

Wetgeving en Beleid
Peuterspeelzaalwerk 2008

Colofon

Uitgave van: JSO expertisecentrum voor jeugd, samenleving en opvoeding
Juli 2008

Redactie: JSO, Gabriëlle Blonk

Nieuwe Gouwe Westzijde 2a

2802 AN GOUDA

T: 0182 547888

F: 0182 547889

E: info@jso.nl

W: www.jso.nl

Deze uitgave is mede mogelijk gemaakt door financiële steun van de provincie Zuid-Holland.



Wij stellen ons informatiemateriaal altijd met de grootst mogelijke zorg samen. Wij achten ons echter niet verantwoordelijk voor eventuele onjuistheden in deze brochure. Aan de inhoud kunnen dan ook geen rechten worden ontleend.

U kunt deze publicatie bestellen door € 15,- over te maken op rekeningnummer 300691 t.n.v. JSO expertisecentrum voor jeugd, samenleving en opvoeding te Gouda onder vermelding van 'bestelling publicatie nummer 32'.

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Landelijke ontwikkelingen	4
1.1 Positie van de peuterspeelzaal	5
1.2 Kwaliteit	6
1.3 Wet kinderopvang en peuterspeelzaal	10
1.4 Peuterspeelzaalwerk en welzijn	10
1.5 Peuterspeelzaalwerk en jeugdbeleid	10
1.6 Peuterspeelzaalwerk en opvoedingsondersteuning	11
1.7 Peuterspeelzaalwerk en kinderopvang	11
1.8 Peuterspeelzaalwerk en Brede school	12
1.9 Peuterspeelzaalwerk en onderwijs (VVE)	12
1.10 Ondersteuningsaanbod JSO bij VVE	13
2. CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening	14
2.1 Algemeen	14
2.2 Dispensatie	14
2.3 Salariëring	14
2.4 Opleiding	15
2.5 36-urige werkweek	16
2.6 Vakantieverlof	16
2.7 ADV oudere werknemers	17
2.8 Gedragscode (artikel 4.5)	17
3. Wet en regelgeving	18
3.1 Verbouw en nieuwbouw	18
3.2 Vergunningsstelsel of meldingsstelsel bij instandhouding peuterspeelzaal	18
3.3 Werkgeverschap	20
3.3.1 Diversen wetten	20
3.3.2 Loonbelasting en sociale verzekeringen	21
3.3.3 Ziektekostenwet/zorgverzekeringswet	22
3.3.4 Pensioenfondsen	22
3.3.5 Uitvoeringsinstituut werknemers verzekeringen bedrijfsvereniging	22
3.3.6 Ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging	22
3.3.7 Verzekeringen	23
3.3.8 Werken met vrijwilligers	23
3.3.9 Berekening contracten en vakantie-uren leidsters	24
3.4 Zorgtaak	24
3.5 Financiën	26
3.5.1 Investerings- en financieringsplan	26
3.5.2 Exploitatieplan/kostprijsberekening peuterplaats en monitor financiën peuterspeelwerk	26
3.5.3 Liquiditeitsbegroting	26
3.5.4 Financiële administratie	26

4. Wat kan JSO voor u betekenen?	28
4.1 JSO Advies	28
4.2 Nieuwsbrief	28
4.3 Website	28
4.4 Publicaties en video's	28
4.5 Platformbijeenkomsten	28
5. Klachtencommissie en Vertrouwenspersonen	29
5.1 ZcKK: Zuid-Hollandse centrale Klachtencommissie Kinderopvang	29
5.2 VKZ: Vertrouwenspersonen Kinderopvang Zuid-Holland	29
6. Informatieoverzicht	30
6.1 Literatuur	30
6.2 Organisaties	32
6.3 Interessante websites	34
6.4 Vakbladen	35
Bijlagen	
1. Berekening extra te werken uren	37
2. Brochure 'Toekomstscenario's peuterspeelzaalwerk in kaart'	41
3. Brochure 'Pedagogisch beleid speelzalen'	42
4. Monitor financiën peuterspeelzaalwerk	43
5. Artikel 'Hoe val je op de (lobby van peuterspeelzalen)'	44
6. Modelverordening kwaliteitsregels peuterspeelzaalwerk	47

Inleiding

Bij JSO komen regelmatig vragen binnen op het terrein van arbeidsvoorwaarden, wet- en regelgeving en beleid voor het peuterspeelzaalwerk. Dit varieert van vragen op het terrein van salariering tot vragen over de positie van de peuterspeelzaal, landelijke ontwikkelingen, de CAO en andere regelgeving.

Deze JSO-brochure bevat informatie over landelijke ontwikkelingen, opleidingseisen, de (rechts)positie en salariering in de peuterspeelzaal, evenals een aantal uitgangspunten, die men hierbij kan hanteren.

Definities peuterspeelzaalwerk

In het land worden verschillende definities geformuleerd rond het peuterspeelzaalwerk (o.a. in de CAO en in de Wet kinderopvang en in de handreiking peuterspeelzaalbeleid van de VNG. In deze brochure gaan we uit van onderstaande definitie die genoemd wordt in de handreiking van VNG.

Peuterspeelzaalwerk

Het bieden van speelgelegenheid aan kinderen van 2 (of 2,5) tot 4 jaar gedurende een dagdeel van maximaal drie en een half uur, tijdens (meestal) twee dagdelen per week gedurende ongeveer 40 weken per jaar met als doel om hun ontwikkeling te bevorderen en samen te spelen.

1. Landelijke ontwikkelingen

Inleiding

Sinds 1 januari 2007 valt het peuterspeelzaalwerk onder de Wet Maatschappelijke Ondersteuning. Tegelijkertijd wordt in het regeerakkoord van Balkenende IV gesproken over harmonisatie van kinderopvang, peuterspeelzalen en voor- en vroegschoolse educatie. Daarmee zou het peuterspeelzaalwerk onder de Wet Kinderopvang gaan vallen.

Hieronder zetten wij de ontwikkelingen, nieuwe regelgeving en wetswijzigingen kort voor u op rij.

Wet Maatschappelijke Ondersteuning

Met ingang van 1 januari 2007 is de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) van kracht. Met het opgaan van de Welzijnswet in de WMO valt ook het peuterspeelzaalwerk onder de WMO. Wat betekent dat voor peuterspeelzalen?

Prestatievelden WMO

De WMO kent negen zogeheten prestatievelden: beleidsterreinen waarop gemeenten beleid moeten formuleren. Het peuterspeelzaalwerk zal dan ook door gemeenten ondergebracht worden bij een of meer van deze prestatievelden. Twee prestatievelden zijn voor peuterspeelzalen van belang:

- 1) het bevorderen van sociale samenhang en leefbaarheid in dorpen, wijken en buurten;
- 2) op preventie gerichte ondersteuning van jeugdigen met problemen met het opgroeien en ondersteuning van ouders met problemen met opvoeden.

Ambitieniveaus VNG

Een paar jaar geleden heeft de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) een Handreiking peuterspeelzaalbeleid gepubliceerd. Hierin worden drie kwaliteitsniveaus onderscheiden, ook wel aangeduid als ambitieniveaus.

Op basis van deze ambitieniveaus kan een gemeente formuleren welke functies zij aan het peuterspeelzaalwerk toekent en welke rol deze werksoort speelt binnen het lokaal jeugdbeleid. In veel gemeenten heeft de discussie over ambitieniveaus gespeeld of speelt deze nog. Deze discussie is een goed hulpmiddel om de positie van het peuterspeelzaalwerk binnen de WMO te ondersteunen.

Wet kinderopvang

Met ingang van 1 januari 2005 is de Wet kinderopvang (Wk) van kracht geworden. Essentie van deze wet is de vraaggestuurde financiering: de kinderopvangorganisatie brengt ouders de daadwerkelijke kosten voor de afgenomen kinderopvang in rekening. Via de belastingdienst ontvangen zij vervolgens een inkomensafhankelijke kinderopvangtoeslag. Deze tegemoetkomingen kunnen gezamenlijk oplopen tot maximaal 95% van de kosten voor kinderopvang.

Regeerakkoord

In het regeerakkoord van het kabinet Balkende IV wordt de nodige aandacht besteed aan kinderopvang en andere voorschoolse voorzieningen als peuterspeelzalen, onder het motto: "Samen leven begint met samen spelen". Op 13 juli 2007 heeft staatssecretaris Dijkzwa, die kinderopvang en peuterspeelzaalwerk in haar portefeuille heeft, de Tweede Kamer een brief gestuurd waarin zij de kabinetsplannen verder uitwerkt. Het kabinet wil vanaf 2008 fors investeren in de uitbreiding van programma's voor voorschoolse educatie.

“De regelgeving ten aanzien van kinderopvang, peuterspeelzalen en voor- en vroegschoolse educatie, waaronder de financiële tegemoetkoming aan ouders, wordt geharmoniseerd. Belangrijkste oogmerken zijn het tegengaan van segregatie in de kinderopvang/peuterspeelzalen, het verhogen van de kwaliteit en het verbeteren van de aansluiting op het eerste jaar van de basisschool.” (uit het regeerakkoord)

Kinderopvang en peuterspeelzalen dragen volgens het kabinet bij aan zowel de arbeidsparticipatie als de ontwikkeling van het kind. En beide voorzieningen zijn gericht op jonge kinderen. Met zoveel overeenkomsten tussen beide werkvormen is aparte regelgeving niet logisch. Voor de middellange termijn streeft het kabinet dan ook naar verdere harmonisering van de regelgeving van voorzieningen voor kinderen van 0 - 4 jaar.

Op de lange baan

Voor de harmonisatie van de kinderopvang en peuterspeelzaalwerk, waarmee de peuterspeelzalen onder de Wet kinderopvang gaan vallen, was € 700 miljoen gereserveerd.

De kosten van kinderopvang voor het rijk vallen aanzienlijk hoger uit dan was geraamd. Om het financiële gat te dekken is een groot deel van de € 700 miljoen hiervoor gebruikt.

Daarmee is de financiële harmonisatie van speelzalen en kinderopvang voorlopig van de baan.

Peuterspeelzalen blijven met andere woorden voor wat hun inkomsten betreft, aangewezen op ouderbijdragen en gemeentelijke subsidie.

Plannen

Op 23 mei 2008 heeft staatssecretaris Dijkema een brief naar de Tweede Kamer gestuurd waarin zij haar (bijgestelde) plannen voor het peuterspeelzaalwerk en de kinderopvang uiteenzet.

Het kabinet streeft een dekkend aanbod van VVE na: alle doelgroepkinderen moeten deelnemen aan een VVE-programma.

Verder wil de staatssecretaris een aantal minimumeisen voor de speelzalen wettelijk vastleggen.

Allereerst dient er op iedere groep één SPW3-opgeleide te staan en bij VVE-groepen twee SPW3-opgeleiden. Daarnaast wordt de leidster-kindratio wettelijk vastgelegd. Dat wordt 1 leidster op maximaal 8 kinderen. Hiervoor wordt in totaal € 30 miljoen uitgetrokken.

De staatssecretaris komt met een wetsvoorstel waarin bovenstaande komt te staan. Het streven is om het wetsvoorstel per 1 januari 2010 in werking te laten treden.

Voor actuele informatie en ontwikkelingen zie onze website (www.jsn.nl) en de nieuwsbrief.

1.1 Positie van de peuterspeelzaal

Inleiding

Er is de afgelopen jaren de nodige aandacht voor het peuterspeelzaalwerk.

Er vallen daarbij termen als lokaal preventief jeugdbeleid, voorschoolse en vroegschoolse educatie, signaleren, observeren, doorgaande lijn, overdracht aan basisscholen, de Brede school, et cetera.

De positie van het peuterspeelzaalwerk en de functie die men het toekent, blijkt in de praktijk per gemeente sterk te kunnen verschillen. Dat heeft te maken met het feit dat het peuterspeelzaalwerk gedecentraliseerd is en dat het aan de gemeente is om - en liefst met het peuterspeelzaalwerk - deze werksoort vorm te geven. En dat heeft in de loop der jaren tot - soms grote - verschillen tussen gemeenten geleid. Verschillen in groepsgrootte, leidster-kindratio, de subsidiehoogte en -grondslag, hoogte van de ouderbijdragen, et cetera.

De discussie over het peuterspeelzaalwerk heeft een nieuwe impuls gekregen met de publicatie in 2004 van de Handreiking peuterspeelzaalbeleid van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG).

Directe aanleiding hiertoe is de invoering van de Wet kinderopvang per 1 januari 2005.

Gemeenten waren op basis van de verschillende Stimuleringsmaatregelen kinderopvang gehouden een verordening kinderopvang te hebben met daarin een aantal (minimum)eisen waaraan de kinderopvang moest voldoen. Met de invoering van de Wet kinderopvang ontstaat een landelijk kader en vervalt de verordening kinderopvang.

In circa vijftig procent van de gemeenten bevatte de verordening kinderopvang ook eisen waaraan peuterspeelzalen moesten voldoen. De eisen voor het peuterspeelzaalwerk die in de gemeentelijke verordening zijn opgenomen, vervallen automatisch met het verdwijnen van de verordening kinderopvang.

Dat is voor de VNG aanleiding geweest de Handreiking peuterspeelzaalbeleid te publiceren, waarin een modelverordening peuterspeelzalen is opgenomen.

De Handreiking peuterspeelzaalbeleid

In de Handreiking peuterspeelzaalbeleid wordt de gemeentelijke taak geschetst en de inbedding van het peuterspeelzaalwerk in lokaal beleid. Uitgangspunt daarbij is dat het peuterspeelzaalwerk deel uitmaakt van het bredere welzijnsbeleid.

Op grond van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning(WMO) (hier is de Welzijnswet waar peuterspeelzalen onder vielen per 1-01-2007 in opgegaan) valt de bestuurlijke en financiële verantwoordelijkheid voor uitvoerend welzijnswerk, waaronder het peuterspeelzaalwerk, onder de gemeenten. Het is met andere woorden aan gemeenten om het peuterspeelzaalbeleid lokaal vorm te geven.

De rode draad in de handreiking wordt gevormd door:

- Het hanteren van drie ambitieniveaus voor het peuterspeelzaalwerk die variëren in reikwijdte en positionering. Het uitgangspunt hierbij is dat peuterspeelzaalwerk een professionele werksoort is.
- Het benoemen van een minimum aan kwaliteitseisen op het gebied van de fysieke omgeving, het pedagogisch klimaat en het management van het peuterspeelzaalwerk.
- Het aangeven van beleidskeuzes die kunnen worden gemaakt, de randvoorwaarden en de consequenties die daarbij horen.

De modelverordening

Als bijlage is in de handreiking een modelverordening peuterspeelzalen opgenomen.

Deze verordening kan het ambitieniveau aangeven waarvoor men kiest en stelt eisen op het terrein van onder meer veiligheid en hygiëne en een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). Deze verordening vindt u in de bijlage van deze brochure en kunt u ook downloaden van de website van de VNG www.vng.nl.

Deze verordening vormt de kroon op een beleidsmatige discussie over de rol van het peuterspeelzaalwerk binnen het lokaal jeugdbeleid.

1.2 Kwaliteit

De gemeente kan kwaliteitseisen stellen aan de peuterspeelzaal. De Vereniging van Nederlandse Gemeenten(VNG) heeft (zoals u al hiervoor heeft kunnen lezen) in de handreiking peuterspeelzaalbeleid een voorbeeld (model)verordening kwaliteitsregels peuterspeelzalen opgesteld. De regels in deze verordening betreffen o.a. de veiligheid en hygiëne en bijvoorbeeld het aantal vierkante meters dat per kind beschikbaar moet zijn, ambitieniveaus van het peuterspeelzaalwerk, de maximale groepsgrootte en het aantal leidsters per groep.

De gemeenten mogen in hun verordening méér of zwaardere eisen stellen. Ook hanteren sommige gemeenten de oude modelverordening kinderopvang, die ze in aangepaste vorm van toepassing hebben verklaard op het peuterspeelzaalwerk.

Om te achterhalen aan welke eisen een peuterspeelzaal precies moet voldoen, moet dus altijd de verordening opgevraagd worden van de desbetreffende gemeente. Als de gemeente de speelzalen inspecteert aan de hand van de verordening, wordt deze inspectie meestal door de GGD uitgevoerd (zie ook voor meer informatie 3.2 van deze brochure).

Hieronder treft u een korte omschrijving van de ambitieniveaus uit de handreiking:

Ambitieniveaus

De handreiking beschrijft drie zogeheten ambitieniveaus voor het peuterspeelzaalwerk.

De doelstellingen en het ambitieniveau van het peuterspeelzaalwerk worden door de verschillende instellingen en gemeenten anders ingevuld, aldus de VNG. Het ambitieniveau varieert van alleen spelen en ontmoeten tot stimulering van de ontwikkeling, en van het signaleren van achterstanden tot het ondersteunen bij het wegwerken van die achterstanden.

In de handreiking worden de volgende drie ambitieniveaus beschreven:

0. spelen, ontmoeten
1. spelen, ontmoeten, ontwikkelen en signaleren
2. spelen, ontmoeten, ontwikkelen en signaleren en ondersteunen

▪ **Ambitieniveau 0: spelen en ontmoeten**

Het eerste ambitieniveau heeft betrekking op de basis van het peuterspeelzaalwerk: het spelen en ontmoeten. Op dit niveau is het peuterspeelzaalwerk een plek waar kinderen onder begeleiding veilig kunnen spelen met andere kinderen.

Spelen is essentieel voor de ontwikkeling van het jonge kind. Kinderen die onvoldoende mogelijkheden om te spelen lopen het risico en ontwikkelingsachterstand op te lopen. Op de peuterspeelzaal worden peuters gestimuleerd om veelzijdige speelervaring op te doen, zowel individueel als met elkaar. Op een peuterspeelzaal doen kinderen vaak voor het eerst ervaring op in het spelen met leeftijdgenootjes en het ontmoeten van andere volwassenen. Hier leren ze in een veilige omgeving onder deskundige begeleiding geleidelijk aan te spelen met andere kinderen, zich aan regels te houden en rekening te houden met elkaar.

Het uitvoerende werk op de groep wordt op dit ambitieniveau hoofdzakelijk gedaan door begeleiders¹.

▪ **Ambitieniveau 1: spelen, ontmoeten, ontwikkelen en signaleren**

Bij dit tweede ambitieniveau wordt, naast het spelen en ontmoeten, aandacht besteed aan de ontwikkeling van de peuters en het signaleren van eventuele ontwikkelingsachterstanden. De peuterspeelzaal heeft een duidelijke rol in de sluitende aanpak 0- tot 6-jarigen en de doorgaande ontwikkelingslijn van het kind.

Op de peuterleeftijd maken kinderen een stormachtige ontwikkeling door. Binnen dit ambitieniveau wordt aandacht besteed aan de sociaal-emotionele ontwikkeling, de taalontwikkeling, de ontwikkeling van de creativiteit, de zintuigen en de motoriek en de cognitieve ontwikkeling. Dit kan een belangrijke aanvulling zijn op de stimulering van de ontwikkeling thuis. Kinderen moeten kunnen opgroeien tot zelfstandige en zelfredzame volwassenen. Uit onderzoek is gebleken dat daarvoor in de leeftijd van 0 tot 4 jaar de basis wordt gelegd. De in deze fase opgelopen achterstand in de ontwikkeling van het kind is naarmate de tijd vordert steeds moeilijker en tegen steeds hogere inspanningen en kosten in te lopen. Binnen dit

¹ Begeleider: degene die anders dan als beroepskracht of beroepskracht in opleiding belast is met de begeleiding van kinderen bij een peuterspeelzaal

ambitieniveau wordt naast ontwikkeling de nadruk gelegd op het signaleren van taal- en ontwikkelingsachterstanden.

Het uitvoerende werk op de groep wordt op dit ambitieniveau gedaan door een beroepskracht², bijgestaan door een begeleider. Verwacht mag worden dat in deze situatie een systeem van signaleren bestaat dat ouders, de basisschool en aanpalende instellingen betrouwbare informatie geeft over de behoefte aan voorzieningen en de ontwikkeling van het kind.

▪ **Ambitieniveau 2: spelen, ontmoeten, ontwikkelen, signaleren en ondersteunen**

Het laatste ambitieniveau gaat nog een stap verder en sluit meer aan bij het onderwijs door naast spelen, ontmoeten, ontwikkelen en signaleren, de peuters ook te ondersteunen bij eventuele ontwikkelingsachterstanden. De peuterspeelzaal krijgt hier nadrukkelijk een rol toebedeeld in de voor- en vroegschoolse educatie (VVE) of de voorschool door niet alleen ontwikkelingsachterstanden te signaleren, maar ook daadwerkelijk begeleiding te bieden om deze achterstanden te bestrijden.

Bij ontwikkelingsondersteuning moet gedacht worden aan het ondersteunen en stimuleren van de sociaal-emotionele- en de taal- en cognitieve ontwikkeling van kinderen. Door de invoering van VVE heeft de samenwerking van het peuterspeelzaalwerk met het basisonderwijs meer gestalte gekregen, omdat specifieke VVE-programma's zowel in de peuterspeelzaal als in groep 1 en 2 van de basisschool worden uitgevoerd.

Het uitvoerende werk wordt op dit ambitieniveau gedaan door twee beroepskrachten. Daarbij mag verwacht worden dat er 'ondersteund' wordt, dat ouders adequate antwoorden krijgen op opvoedingsvragen en dat peuters met een (dreigende) ontwikkelingsachterstand extra en effectieve aandacht krijgen.

Bij de verschillende ambitieniveaus staat het aantal begeleiders/beroepskrachten aangegeven. De handreiking gaat bij alle ambitieniveaus uit van 15 peuters in de groep. Dat kan als volgt schematisch worden weergegeven.

	Aantal leidsters per groep	Groepsgrootte
Ambitieniveau 0 Spelen en ontmoeten	Twee begeleiders per groep	Maximaal 15 peuters per groep
Ambitieniveau 1 Spelen, ontmoeten, ontwikkelen en signaleren	Een professionele leidster en een begeleider per groep	Maximaal 15 peuters per groep
Ambitieniveau 2 Spelen, ontmoeten, ontwikkelen, signaleren en ondersteunen	Twee professionele leidsters per groep	Maximaal 15 peuters per groep

De handreiking geeft aan de hand van een stappenplan duidelijk aan hoe men het peuterspeelzaalwerk een plaats kan geven in het lokaal jeugdbeleid.

² Beroepskracht: degene die werkzaam is bij een peuterspeelzaal, die werkzaamheden verricht die zijn opgenomen in de voor het peuterspeelzaalwerk geldende CAO en beschikt over een voor deze werkzaamheden passende beroepskwalificatie, zoals beschreven in het functie-/loongebouw.

Kwaliteitsstelsel kinderopvang

De sector kinderopvang heeft zelf een HKZ-kwaliteitssysteem ontwikkeld voor de peuterspeelzaal, dat geharmoniseerd is met ISO- en NEN-normen. Voor peuterspeelzalen zijn eigen normen opgenomen in het kwaliteitsstelsel. Instellingen die systematisch werken aan hun kwaliteit kunnen zich laten certificeren. Het kwaliteitssysteem richt zich op het primaire proces van de peuterspeelzaal (intake, uitvoering en evaluatie) en op de processen die hieraan ten dienste staan (beleid/organisatie, personeel, onderzoek/ontwikkeling, accommodatie, externe diensten, documentbeheer). Kinderopvangorganisaties en peuterspeelzalen zijn **niet** verplicht om aan dit kwaliteitsstelsel deel te nemen.

Werken aan kwaliteit in de peuterspeelzaal

Voor zelfstandige speelzalen is het een enorme taak om met het kwaliteitsstelsel aan de slag te gaan. JSO is van mening dat de inhoud van het kwaliteitsstelsel speelzalen ondersteuning biedt om de organisatie door te lichten en op basis van het stelsel de organisatie te versterken.

Het kwaliteitssysteem biedt handvatten om een sterke structuur voor de organisatie te ontwikkelen.

Nulmeting

Om zelfstandige speelzalen een handvat te bieden om te werken met het kwaliteitsstelsel heeft JSO, met subsidie van de provincie Zuid-Holland, een nulmeting voor peuterspeelzalen samengesteld. De nulmeting is bedoeld om een beeld te krijgen van aanwezige documenten in de speelzaal en het geeft aan of in de praktijk ook gewerkt wordt volgens deze documenten. Deze nulmeting heeft als basis het kwaliteitsstelsel peuterspeelzaalwerk. Met de nulmeting als basis is het mogelijk om systematisch aan kwaliteitsverbetering te werken.

Varianten A, B, C.

De nulmeting voor speelzalen bestaat uit drie varianten: A, B en C.

Variant A geeft een basisnorm aan. Een speelzaal die volgens deze normen is ingericht heeft een stevige professionele basis.

Variant B en C zijn bedoeld voor speelzalen die variant A gerealiseerd hebben en uit willen bouwen naar meer kwaliteit. Variant C voldoet aan het Kwaliteitsstelsel peuterspeelzalen. Hierna komt men in aanmerking voor certificering.

Variant A

Een kleine greep uit de onderwerpen in variant A:

- Wat krijgen ouders voor informatie bij aanmelding?
- Hoe verloopt de procedure voor ouders na aanmelding?
- Zijn er instructies voor leidsters over ziekte en ongevallen, kindermishandeling, ontwikkelingsproblemen, seksueel misbruik, voedselhygiëne, calamiteiten, overlijden en de wet BIG.
- Handelen de leidsters ook volgens deze werkinstructies?
- Worden er regelmatig observaties van kinderen gedaan?
- Heeft de organisatie een algemeen beleidsplan opgesteld?
- Is er een pedagogisch beleidsplan?
- Is er een calamiteitenplan?
- Is er beleid rondom klachtbehandeling?
- Worden wijzigingen in bijvoorbeeld CAO doorgevoerd?
- Weten de leidsters wat er in personeelsbeleid staat?
- Is er accommodatiebeleid beschreven?
- Is er controle op de aanlevering van goederen?
- Zijn alle documenten aanwezig?
- Waar worden documenten (bijvoorbeeld beleidsplan, CAO enz.) bewaard? Is dat ook de laatste versie?

Op basis van de resultaten uit de nulmeting kunt u een plan maken om te gaan werken aan kwaliteit. We raden de speelzaal aan om te starten met het ontwikkelen van het pedagogisch beleid (als dat er nog niet is) en het algemeen beleid.

Publicatie

De varianten A,B,C zijn weergegeven in de publicatie: "Werken aan kwaliteit Peuterspeelzalen". In deze publicatie vindt u de handleiding om een nulmeting (stand van zaken) uit te voeren, omschrijving en uitwerking van variant A en een uitgebreide inhoudsopgave van een algemeen beleidsplan voor peuterspeelzalen.

De publicatie is los te verkrijgen.(bestelwijze zie www.jsn.nl)

1.3 Wet kinderopvang en de peuterspeelzaal

In 2005 is de nieuwe Wet Kinderopvang (WK) in werking getreden. Peuterspeelzalen vallen niet onder de werking van deze wet.

Actuele informatie over de WK is onder meer te vinden op de site van het ministerie van OCW

www.min.ocw.nl

1.4 Peuterspeelzaalwerk en welzijn

Welzijn is een breed beleidsterrein dat zich richt op het vergroten van ontplooiings-mogelijkheden en zelfredzaamheid, het voorkomen dat mensen in een achterstandspositie geraken en personen die in een achterstandspositie zijn geraakt mogelijkheden te bieden hun positie te verbeteren. In het kort betekent dit: het welbevinden van personen in de samenleving bevorderen.

Peuterspeelzaalwerk maakt deel uit van het brede welzijnsbeleid.

Via de WMO, hebben de peuterspeelzalen bij de gemeente een nieuwe onderhandelingspositie. Door de komst van de WMO kunnen peuterspeelzalen aantonen dat zij vele raakvlakken met deze wet hebben. De peuterspeelzaal zorgt voor sociale cohesie, ondersteuning van ouders (burgers) met informatie en advies en er wordt veel gewerkt met vrijwilligers (in de vorm van ouders).

1.5 Peuterspeelzaalwerk en jeugdbeleid

Jeugdbeleid staat landelijk en lokaal sterk in de belangstelling. Doel van het jeugdbeleid is om optimale ontwikkelingskansen voor alle jeugdigen te creëren en de voorzieningen voor de jeugd te versterken. Het lokaal jeugdbeleid omvat verschillende deelterreinen, bijvoorbeeld onderwijsbeleid, sluitende aanpak voor 0- tot 6-jarigen, peuterspeelzaalwerk, kinderopvangbeleid en speelplaatsenbeleid.

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het lokaal jeugdbeleid en voeren de regie. Dit houdt in dat de gemeente haar partners, vaak uitvoerende instellingen (bijvoorbeeld onderwijs, peuterspeelzaalwerk, jeugdgezondheidszorg en kinderopvang), ondersteunt om vanuit hun eigen inhoudelijke expertise gemeentelijke beleidsdoelen vorm te geven. De inhoudelijke kaders worden door de gemeente gesteld.

Het huidige kabinet streeft naar een centrum voor Jeugd en Gezin in elke buurt vanaf 2011.

Ouders kunnen hier terecht voor steun en hulp bij de opvoeding. Doel van de centra is om 'de krachten' te bundelen en om problemen van kinderen en gezinnen zo vroeg mogelijk te

signaleren en te verhelpen. Het plan is om voor elk kind in de eerste vier jaar na de geboorte een risico analyse van opgroei en opvoedproblemen te laten maken. Peuterspeelzaalleidsters zijn opgeleid om kinderen te observeren, waar te nemen en te begeleiden. Daarnaast zijn veel speelzalen bekend met het kind-volg systeem. Dit zijn kwaliteiten van het peuterspeelzaalwerk waardoor zij een rol kunnen spelen in het jeugdbeleid.

1.6 Peuterspeelzaalwerk en opvoedingsondersteuning

Opvoedingsondersteuning is zowel onderdeel van het gemeentelijk jeugdbeleid als van de jeugdzorg. Hierdoor valt opvoedingsondersteuning onder de verantwoordelijkheid van gemeenten en van provincies. Op lokaal niveau wordt opvoedingsondersteuning aan ouders vaak geboden door de voorzieningen die ook het meest contact hebben met ouders en kinderen: het consultatiebureau, de peuterspeelzaal, de welzijnsinstelling, de school, etc.

De gemeente is verantwoordelijk voor het lokale beleid rond opvoedingsondersteuning. Het beleid vormt meestal een onderdeel van het (overkoepelende) integraal jeugdbeleid, maar kan ook ondergebracht zijn bij de afdeling Onderwijs of de afdelingen Sociaal beleid, Gezondheidszorg, Sport, Sociaal-cultureel werk en Maatschappelijk werk.

1.7 Peuterspeelzaalwerk en kinderopvang

a. Integratie werksoorten

Vanuit verschillende invalshoeken wordt steeds vaker integratie van kinderopvang en peuterspeelzaalwerk bepleit. De overtuiging is dat door integratie een beter toegankelijke, efficiënte en sterke sector van voorschoolse voorzieningen ontstaat.

Integratie voorkomt aparte voorzieningen voor kinderen van werkende en niet-werkende ouders.

Ook kunnen alle kinderen makkelijker profiteren van bijvoorbeeld een aanbod Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE).

Uiteraard is de kinderopvang erop gericht om ervoor te zorgen dat ouders kunnen werken, maar de kinderen van 2 tot 4 jaar zijn in de kinderopvang met dezelfde dingen bezig als in de peuterspeelzaal. Het zijn beide voorzieningen die een zelfde educatieve waarde hebben voor jonge kinderen.

In het regeerakkoord van Balkenende IV wordt het voorstel gelanceerd om kinderopvang en peuterspeelzaalwerk te harmoniseren. Dit houdt in dat het peuterspeelzaalwerk onder de Wet kinderopvang gaat vallen, met alle (financiële) consequenties van dien. Deze plannen zijn tot nader order uitgesteld vanwege de groei van de kosten van kinderopvang.

Op dit moment (juli 2008) ligt er een voorstel van de staatssecretaris om kwaliteitseisen te stellen aan het peuterspeelzaalwerk. Deze eisen zijn: op iedere groep peuters moet volgens dit voorstel 1 volgens de CAO gekwalificeerde beroepskracht staan. Het voorstel voor de leidster/vrijwilliger-kindratio wordt 1 leidster/vrijwilliger op 8 kinderen. Op VVE-groepen is het voorstel dat er twee volgens de CAO gekwalificeerde beroepskrachten staan. Op het moment van schrijven van deze brochure is nog geen nadere informatie bekend.

De VNG heeft een *'notitie Harmonisatie'* geschreven (december 2007), deze notitie is te downloaden van de website VNG, www.vng.nl.

Voor meer informatie over harmonisatie zie ook website, website NJI, www.nji.nl/kinderopvang, en www.lpp-nederland.nl.

b. Samenwerking met de BSO in het kader van de Wet op het Primair Onderwijs

Met ingang van augustus 2007 heeft elke basisschool een verplichting om voor- en naschoolse opvang te organiseren als ouders daar om vragen (Wet op het Primair Onderwijs).

De uitvoering van de BSO op school wordt gehinderd door ruimtegebrek. Hierdoor ontstaan er kansen voor de peuterspeelzaal. Peuterspeelzalen zijn na schooltijd en in de schoolvakanties gesloten, door het verhuren van uw peuterspeelzaalruimte kan de peuterspeelzaal de school een oplossing bieden. Misschien is het zelfs mogelijk om vanuit de peuterspeelzaal een eigen BSO te starten.

1.8 Peuterspeelzaalwerk en Brede school

De Brede school is een netwerk van onderwijs, opvang, welzijn en zorg voor kinderen en hun ouders, al dan niet in één gebouw. Het doel is meestal de actieve deelname van kinderen aan de samenleving te bevorderen, kinderen en ouders een goede dagindeling te bieden, mogelijke achterstanden van kinderen weg te nemen en hun sociale competentie te vergroten.

Elke brede school kan er anders uitzien afhankelijk van de lokale situatie. Zo zal de ene zich vooral richten op achterstandsbestrijding terwijl de ander zich richt op opvang. Uiteraard zijn er allerlei combinaties denkbaar.

De samenwerking tussen basisscholen, peuterspeelzalen en de kinderopvang vormt het hart van brede scholen.

JSO heeft in samenwerking met de Provincie Zuid-Holland en PJ Partners een handboek "Brede School" samengesteld over diverse thema's in de Brede School, met verschillende voorbeelden (bijv. ouderparticipatie, VVE, pedagogische visie, beleid maken). Het Handboek Brede School is niet meer te bestellen, wel kunt u de digitale versie van dit handboek gratis downloaden van onze website www.jsn.nl/kinderopvang/publicaties

Meer informatie www.bredeschool.nl

1.9 Peuterspeelzaalwerk en onderwijs (VVE)

Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE)

Het voorkomen van (onderwijs)achterstanden bij jonge kinderen heeft een hoge prioriteit binnen het onderwijs- en jeugdbeleid. Zowel landelijk als in gemeenten staat dit hoog op de agenda. Onderzoek heeft uitgewezen dat "vroeg beginnen" met ontwikkelingsstimulering belangrijk is. De regeling VVE biedt gemeenten extra middelen om daadwerkelijk vorm en inhoud te geven aan samenwerking en afstemming tussen voorschoolse voorzieningen en onderwijs.

Inmiddels zijn veel peuterspeelzalen actief met voor- en vroegschoolse educatie. Zij kiezen programma's om met de peuters aan de slag te gaan en er wordt steeds meer gewerkt met een observatie- en/of overdrachtsinstrument. Per augustus 2002 is de VVE-Regeling opgenomen binnen GOA (Gemeentelijk Onderwijs Achterstandenbeleid). De nieuwe wetgeving op het onderwijsachterstandsbeleid, die op 1 augustus 2006 is ingegaan, brengt voor de VVE een aantal veranderingen met zich mee. De bestuurlijke verantwoordelijkheid verandert. De gemeenten zijn sinds 2007 verantwoordelijk voor het voorschoolse deel van de VVE, de schoolbesturen voor het vroegschoolse deel. Daaraan gekoppeld is een knip in de geldstroom gemaakt. De aanpassingen in de regelgeving betekenen voor gemeenten en schoolbesturen dat ze in een nieuwe verhouding tot elkaar staan en hun VVE-beleid moeten bijstellen. Dit gaat met vragen gepaard.

De VNG heeft een Handreiking laten ontwikkelen welke ingaat op die vragen. De Handreiking heet: VVE op de agenda, handreiking Voor- en vroegschoolse educatie in het OAB. Bestelwijze zie literatuurlijst.

Verplicht overleg, deelname peuterspeelzalen

In het kader van de nieuwe wet onderwijsachterstandenbeleid is per 1 augustus 2006 een jaarlijks verplicht overleg ingesteld tussen gemeente en schoolbesturen. Nieuw is dat er per 1 januari 2007 ook wettelijk is vastgesteld dat kinderopvanginstellingen, waaronder peuterspeelzalen ook worden gerekend, deelnemen.

Meer informatie: www.ontwikkelingsstimulering.nl

Voor de meest actuele beleidsverandering zoekt u onder beleid.

1.10 Ondersteuningsaanbod van JSO

JSO kan gemeenten en instellingen ondersteunen in het maken van plannen rondom de VVE.

1. Vaststellen doelgroepkinderen

Het VVE beleid is gericht op kinderen uit achterstandsgroepen; echter de gegevens over de achtergronden van de kinderen worden pas geregistreerd als deze de basisschool bezoeken. Het definiëren en registreren van doelgroepkinderen in de voorschoolse periode is een nog niet opgelost vraagstuk.

JSO kan ondersteuning bieden bij de lokale invulling geven van dit vraagstuk in samenwerking met de (regionale) instelling voor jeugdgezondheidszorg 0-4 jaar.

2. Toeleiding doelgroepkinderen naar de peuterspeelzaal

Allochtone kinderen gaan in vergelijking tot de autochtone kinderen minder naar peuterspeelzalen. Vooral Marokkaanse ouders houden hun kind(eren) vaak thuis. Daarnaast nemen ook een deel van de autochtone doelgroepkinderen niet deel aan de voorschoolse periode.

JSO kan naast het huidige JSO-aanbod en op grond van voortschrijdende inzichten, lokaal, regionaal en provinciaal verdere invulling geven aan de toeleiding van doelgroepkinderen naar de peuterspeelzaal

Andere activiteiten die JSO kan uitvoeren zijn:

- training voor speelzaalleidsters en de basisschool om de samenwerking vorm te geven
- kwaliteitsverbetering peuterspeelzalen (voorwaardenscheppend voor VVE-beleid)
- coaching coördinator peuterspeelzalen op implementatie van het VVE-beleid
- training Kaleidoscoop en training Piramide
- opzetten van pedagogisch beleid met als speerpunt VVE
- begeleiden bij de keuze voor een overdrachtsinstrument
- ondersteuning bij de invoer van PUK en KO en IK en KO
- deskundigheidsbevordering op het gebied van de peuterestafette, (overdrachtsinstrument van de peuterspeelzaal naar de basisschool)
- implementatie peuterestafette en SPEEL
- deskundigheidsbevordering in het kader van taalstimulering, interculturele communicatie³
- ouderbijeenkomsten door middel van inzet van gastdocenten en themapakketten waaronder Praten in je eigen taal, Taalontwikkeling en Taaltalent

³ Deskundigheidsbevordering taalstimulering, interculturele communicatie e.d.: trainingscluster JSO

2. CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

2.1 Algemeen

Alle peuterspeelzalen, ingebouwd en zelfstandig, vallen onder de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

(CAO Algemene Bepalingen artikel 1.3)

De bepalingen uit de CAO zijn bindend. Er mag niet ten nadele van de werknemer van de CAO worden afgeweken.

De CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening bestaat uit:

1. een algemeen gedeelte, waarin o.a. de verplichtingen van de werknemer en werkgever opgenomen zijn.
2. een aantal uitvoeringsregelingen waarin o.a. salaristabellen.
Tevens staan hier functieomschrijvingen voor o.a. de peuterspeelzaalleidster.

In de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening is een verplicht model arbeidsovereenkomst opgenomen. In de literatuurlijst vindt u gegevens over de bestelwijze van de CAO.

De werkgever is volgens de algemene bepalingen van de CAO verplicht, op verzoek van de werknemer, kosteloos een exemplaar van de populaire uitgave van de CAO te verstrekken en inzage te geven in de vastbladige uitgave van de CAO.

2.2 Dispensatie

Dispensatie aanvragen voor peuterspeelzalen die onderdeel zijn van een kinderopvangorganisatie. Sinds januari 2000 is er een aparte CAO-Kinderopvang afgesloten. Voor peuterspeelzalen die onder een grotere organisatie van kinderopvang vallen kan dispensatie van de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening worden aangevraagd. Hierdoor kunnen zij ook onder de CAO-Kinderopvang vallen. Dit betekent tot nu toe volgens de MO Groep (werkgeversorganisatie) óók, dat zij aan dezelfde eisen qua leidster-kindratio moeten voldoen als de kinderopvangleidsters. Wie overweegt om dispensatie aan te vragen, adviseren we om van tevoren nadere informatie te vragen bij de werkgeversorganisatie.

Hieronder worden een aantal specifieke zaken uit de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening belicht. We raden u aan ook, de overige CAO artikelen te lezen uit het CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening boekje.

2.3 Salariëring

De CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening bestaat naast het algemeen gedeelte, uit een functieloongebouw. Dit functieloongebouw bepaalt hoe leidsters gesalarieerd dienen te worden en er worden opleidingseisen gesteld aan het beroep van speelzaalleidster.

Het functieloongebouw bestaat uit 3 onderdelen:

- het functieboek
- de functiematrix
- de salaristabel

Het functieboek

Het functieboek bevat een beschrijving van 52 functies (de zogenaamde matrixfuncties) die veel voorkomen in de sector welzijn en maatschappelijke dienstverlening. In dit functieboek staan o.a. twee functiebeschrijvingen voor de peuterspeelzaalleidsters en een beschrijving voor leidinggevende functies.

De 52 matrixfuncties zijn verdeeld over twee categorieën:

1. primair proces (bijvoorbeeld sociaal cultureel werkers, maatschappelijk werkers, sociaal pedagogisch werkers, peuterspeelzaalleidster)
2. facilitair, staf en leidinggevend (bijvoorbeeld secretaresses, beheerders, beleidsmedewerkers)

Functiebeschrijving peuterspeelzaalleidster 1 en peuterspeelzaalleidster 2

De functiebeschrijving peuterspeelzaalleidster 1 is een beschrijving van de basisfunctie peuterspeelzaalleidster. De functiebeschrijving peuterspeelzaalleidster 2 voert naast de reguliere peuterspeelzaalleidster taken meerdere (door de direct leidinggevende) gedelegeerde taken uit. Voorwaarde is dat deze taken duurzaam en structureel tot de functie behoren en dat de taken een hoger niveau van bijvoorbeeld van kennis, organisatorische vaardigheden met zich meebrengen, bovenop het niveau van de peuterspeelzaalleidster.

De functiematrix

In de functiematrix kunt u zien hoe de functie gewaardeerd is en in welke salarisschaal de functie valt. Zowel peuterspeelzaalleidster 1 als peuterspeelzaalleidster 2 zijn functies die vallen onder het primaire proces.

De salaristabel

De salaristabel voor werknemers van 18 jaar en ouder bestaat uit 15 salarisschalen. Peuterspeelzaalleidster 1 is ingedeeld in schaal 5 en peuterspeelzaalleidster 2 is ingedeeld in schaal 6.

Op de site van Randstad HR Solutions (voorheen St. Gamma Dienstverlening) staat een overzicht van de salarisschalen met de bijbehorende salarisbedragen (CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Salarisschalen). www.gamma.nl

2.4 Opleiding

Opleidingseisen

Voor leidsters in peuterspeelzalen geldt dat ze een diploma van een opleiding op MBO-niveau in hun bezit moeten hebben of een daaraan gelijk gestelde opleiding. U kunt de opleidingen die voldoen, vinden in de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

Aparte regeling voor leidsters die voor 1-1-2000 in dienst waren.

Leidsters die vóór 1-1-2000 in dienst zijn gekomen en geen diploma hebben, zijn niet verplicht het diploma te halen. Voldoet men niet aan de opleidingseis dan wordt de maximale inschaling beperkt tot 2 periodieken onder het maximum van de schaal.

In de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening is afgesproken dat peuterspeelzaalleidsters die op 1 januari 2000 45 jaar of ouder zijn en op die datum 5 jaar ervaring hebben en vóór 1 januari 2000 in dienst waren, ontheffing krijgen van de MBO opleidingseis. Dit betekent dat er voor deze groep wel doorloop is tot het maximum van de salarisschaal.

Reguliere opleiding voor aankomende leidsters

Sociaal Pedagogisch Werk (SPW 3)

De meeste geëigende reguliere opleiding voor het werken in de kinderopvang en peuterspeelzalen is op dit moment de driejarige opleiding Sociaal Pedagogisch Werk –differentiatie kinderopvang. Voor mensen die al in de praktijk werkzaam zijn of de opleiding willen gaan combineren met het werken in de praktijk is de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) de beste mogelijkheid. De leerling gaat meestal 1 dag in de week naar school en moet minimaal 20 uur werken. De organisatie, waar de leidster werkt moet dan wel een erkenning als leerbedrijf hebben. Deze erkenning wordt verstrekt door de Calibris op basis van de criteria uit de erkenningsregeling. Peuterspeelzaalorganisaties die nog geen erkenning hebben kunnen informatie opvragen bij de Calibris te Bunnik .www.calibris.nl. De opleiding wordt uitgevoerd door Regionale Opleiding Centra (ROC's) en o.a. de LOI www.loi.nl. Adressen van de ROC's in de buurt zijn te vinden in het telefoonboek of via internet o.a. staat een deel van de ROC's op www.roc-opleidingen.nl.

Verkorte opleiding SPW 3 via de EVC-procedure.

Via de zogenaamde EVC-procedure kan in kortere tijd de SPW 3-opleiding gevolgd worden. EVC procedure staat voor het meten van Eerder Verworven Competenties. In een aantal gesprekken wordt nagegaan welke kennis en vaardigheden de betreffende kandidaat al in huis heeft. Hierover worden zoveel mogelijk bewijsstukken verzameld. Soms worden ook testen afgenomen. Op grond van dit bewijsmateriaal wordt aan het eind bepaald welke vrijstellingen ten aanzien van de opleiding worden verleend. Vervolgens maken de ROC's opleidingen op maat voor verschillende groepen leerlingen. De opleidingen kunnen per leerling op deze wijze behoorlijk worden terug gebracht; soms wel tot 50%.

2.5 36-urige werkweek

De CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening kent een 36-urige werkweek. Het uurloon kan men berekenen door het brutoloon per maand te delen door 156 (36 uur x 13 weken: 3 maanden = het gemiddeld aantal uren per maand).

2.6 Vakantieverlof

Volgens de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening heeft iedere werknemer recht op 170 uur basisvakantieverlof per jaar bij volledig dienstverband (artikel 10.1).

Voor de werknemer met een niet-volledig dienstverband wordt het verlof vastgesteld naar rato van de omvang van het dienstverband.

Heeft een werknemer een dienstverband van 15 uur dan heeft zij recht op $15/36 \times 170 = 71$ uur vakantie.

Extra vakantieverlof op basis van leeftijd

Naast het hiervoor genoemde vakantieverlof krijgt een werknemer afhankelijk van haar leeftijd extra uren vakantieverlof.

We noemen hier de leeftijd en de extra uren waarop een werknemer dan recht heeft.

30 tot en met 39 jaar	7,2 uur
40 tot en met 44 jaar	14,4 uur
45 tot en met 49 jaar	21,6 uur
50 tot en met 54 jaar	36 uur

Overgangsjaar extra vakantieverlof voor de werknemer die dat jaar 55 jaar wordt.

In het kalenderjaar dat de werknemer 55 jaar wordt krijgt deze tot zij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt 3,6 uur per maand verlof, boven op haar basisvakantieverlof.

Wordt iemand in mei 55 jaar, dan heeft zij tot mei recht op 3,6 uur⁴ per maand verlof boven op haar vakantieverlof. Daarna heeft de 55 jarige recht op arbeidsduurverkorting en geldt artikel 9.2.

2.7 Arbeidsduurverkorting oudere werknemers (artikel 9.2)

Met ingang van 1 januari 1995 kent de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers.

De werknemer van 55 jaar en ouder met een volledig dienstverband heeft recht op een verkorting van de arbeidsduur - met behoud van salaris - van 4 uur per week, aan welke arbeidsduurverkorting wordt vorm gegeven door middel van een vierdaagse werkweek.

Voor de werknemer met een niet volledig dienstverband wordt deze arbeidsduurverkorting vastgesteld naar rato van de omvang van het dienstverband.

Deze arbeidsduurverkorting dient in het desbetreffende kalenderjaar te worden opgenomen. Eventueel niet opgenomen dagen komen aan het einde van het kalenderjaar te vervallen.

Deze arbeidsduurverkorting voor werknemers van 55 jaar en ouder komt in de plaats van het leeftijdsverlof en komt er dus niet bovenop.

2.8 Gedragscode (artikel 4.5)

De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad een gedragscode vast die gericht is op het binnen de peuterspeelzaal voorkomen en tegengaan van ongewenst gedrag en het respecteren van ieders levensbeschouwelijke opvattingen. (zie hoofdstuk 5. bij Vertrouwenspersonen kinderopvang Zuid-Holland (VKZ) of www.vkz.nl)

⁴ De 36 uur leeftijdsverlof vervallen (gemiddeld 3 uur per maand) en daarvoor in de plaats komt 3,6 uur per maand tot de leeftijd van 55 jaar wordt bereikt.

3. Wet- en regelgeving

Een peuterspeelzaal heeft te maken met velerlei soorten van wet- en regelgeving. We presenteren hieronder een overzicht in vogelvlucht, overigens zonder de pretentie compleet te zijn. De wet- en regelgeving is gerangschikt onder de volgende noemers: (ver-)nieuwbouw, vergunningen, werkgeverschap en zorgtaak.

Wetteksten en officiële overheidspublicaties zijn te vinden op de site: www.overheid.nl onder 'officiële publicaties'.

Op www.bedrijvenloket.nl vindt u de door het ministerie van EZ ontwikkelde Branchewijzer Kinderopvang ontwikkeld. Gaat u verbouwen, personeel aannemen of zoekt u informatie over speeltoestellen? Met behulp van de Branchewijzer Kinderopvang krijgt u in enkele stappen inzicht in de vergunningen, de belangrijkste wettelijke voorschriften en toezichthouders waar u mee te maken krijgt als u een peuterspeelzaal start, overneemt of uitbreidt.

3.1 Verbouw en nieuwbouw

Bestemmingsplan

Het gemeentelijk bestemmingsplan regelt welke functies op welke plekken uitgeoefend mogen worden. Het is bijvoorbeeld niet toegestaan om een peuterspeelzaal te vestigen op een plek die een recreatiebestemming heeft, wel op een plek die de bestemming 'maatschappelijke functies' heeft. Het is zaak om vroegtijdig op de hoogte te zijn van de ruimtelijke plannen van de gemeente. Als men een plek op het oog heeft, is het zaak te checken bij de gemeente of de vestiging van een peuterspeelzaal op deze plek zou passen in het bestaande bestemmingsplan dan wel dat een aanpassing van het bestemmingsplan denkbaar is.

Woningwet, Bouwbesluit, Gemeentelijke Bouwverordening

Wie gaat (ver)bouwen krijgt te maken met regelgeving uit de woningwet, het bouwbesluit (www.bouwbesluit.nl) en de gemeentelijke bouwverordening. Informeer tijdig bij uw gemeente welke regelgeving van toepassing is op uw plannen. Veelal zult u een bouw-vergunning moeten aanvragen.

Gebruiksvergunning

In vele gemeentelijke bouwverordeningen is geregeld dat een gebruiksvergunning nodig is voor het bieden van dagopvang aan meer dan 10 kinderen jonger dan 12 jaar. Op het gebied van de brandveiligheid moet dan aan strenge voorwaarden voldaan worden. De gebruiksvergunning wordt afgegeven door de brandweer. Bij de gemeente kan hierover nadere informatie opgevraagd worden.

3.2 Vergunningsstelsel of meldingsstelsel bij instandhouding peuterspeelzaal

Gemeenten zijn niet verplicht kwaliteitsregels te stellen voor het peuterspeelzaalwerk. Het peuterspeelzaalwerk valt niet onder de Wet kinderopvang (artikel 1, tweede lid, onderdeel b). Verschillende gemeenten leggen toch een aantal kwaliteitseisen vast in een gemeentelijke verordening. Hierbij kunnen ze kiezen of ze een vergunningstelsel of een meldingsstelsel hanteren.

Vergunningenstelsel of een meldingsstelsel

Tussen een vergunningenstelsel en een meldingsstelsel zijn een aantal verschillen. Zo kunnen in een vergunning nadere eisen worden opgenomen die specifiek gelden voor de peuterspeelzaal die de vergunning krijgt. Bij een meldingsstelsel kunnen geen specifieke voorschriften worden gesteld, maar moet worden volstaan met algemene, voor alle instellingen geldende regels. Ook wat betreft het toepassen van sancties is er een verschil. In een vergunningenstelsel vormt het intrekken van de vergunning een sanctie. Deze sanctie is er niet in een meldingsstelsel. Wanneer de gemeente wil dat de exploitatie van een peuterspeelzaal wordt stopgezet, zal ze er voor moeten zorgen dat betreffende peuterspeelzaal wordt gesloten.

Gemeentelijke Verordening

1. Gemeentelijke verordening met exploitatievergunning

Tot de invoering in 2005 van de Wet kinderopvang werd vaak de verordening kwaliteitsregels kinderopvang grotendeels van toepassing verklaard op het peuterspeelzaalwerk. Verschillende gemeenten hanteren nog een vergelijkbare verordening gebaseerd op de oude verordening kinderopvang. Voor het exploiteren van een peuterspeelzaal is doorgaans een vergunning of verklaring nodig van de gemeente waarin de peuterspeelzaal gevestigd is. Bij de gemeente kan de verordening opgevraagd worden waarin de eisen staan waaraan voldaan moet worden om een vergunning te krijgen.

2. Gemeentelijk verordening met een meldingsplicht en registratie in een openbaar register Omdat gemeenten sinds 2005 geen verordening kinderopvang meer hebben heeft de VNG (Vereniging van Nederlandse Gemeenten) een Modelverordening kwaliteitsregels peuterspeelzaalwerk (zie bijlage 6) opgesteld.

De gemeente kan voor peuterspeelzalen een verordening opstellen op basis van deze Modelverordening kwaliteitsregels peuterspeelzaalwerk.

De gemeentelijk verordening kan vergelijkbaar zijn met deze Modelverordening maar kan ook strengere eisen bevatten. Het is dus belangrijk om kennis te nemen van de eigen gemeentelijk verordening. Naast regels over het gebouw, bevat de verordening onder meer regels over groepsgrootte, aantal leidsters, hygiëne en verklaring omtrent gedrag (VOG).

Volgens de Modelverordening wordt niet meer gewerkt met een vergunningenstelsel maar met een meldingsstelsel.

In dit meldingsstelsel bestaat een meldingsplicht voor degenen die een peuterspeelzaal willen gaan exploiteren. De melding moet plaatsvinden met behulp van een formulier van de gemeente. Het stelsel van melding en registratie maakt aan iedereen duidelijk welke instellingen actief zijn op het terrein van het peuterspeelzaalwerk. De melding biedt aan de gemeente de mogelijkheid om voorafgaande aan de start van de exploitatie te toetsen of een nieuw initiatief aan de kwaliteitseisen voldoet. De gemeente moet een gemelde peuterspeelzaal opnemen in een register dat voor een ieder toegankelijk is. Opneming in het register geeft ouders de zekerheid dat het peuterspeelzaalwerk bij de aanvang van de exploitatie van voldoende kwaliteit is en dat er van gemeentewege zal worden toegezien dat de kwaliteit van voldoende niveau blijft.

Toezicht op de kwaliteit van de peuterspeelzaal

In de meeste gemeentes inspecteert de GGD of aan de kwaliteitseisen uit de verordening voldaan wordt.

Hygiënecode

De Mogroep heeft een hygiënecode voor kleine instellingen ontwikkelt om de voedselveiligheid (fruithap, broodmaaltijd klaarmaken), te bevorderen. Als de medewerkers van de peuterspeelzaal de aanwijzingen uit dit hulpmiddel opvolgen voldoen ze aan de wettelijke voorschriften op het gebied van bereiden en behandeling van voedsel.

3.3 Werkgeverschap

3.3.1 Diverse wetten

Burgerlijk Wetboek

De fundamenteën van het arbeidsrecht waarmee u als werkgever te maken te krijgt, vindt u in het Burgerlijk Wetboek (BW), titel 7.10, artikelen 610 tot en met 691. Op diverse websites kunt u de artikelen van het burgerlijk wetboek terugvinden o.a. www.arbeidsrechter.nl.

Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)

Deze wet www.arbonieuwestijl.nl verplicht de werkgever om beleid te ontwikkelen ter bescherming van de gezondheid van de werknemers en ter bevordering van hun veiligheid en welzijn.

De Arbo-wet verplicht onder meer de werkgever tot het maken van risico-inventarisaties en -evaluaties (RIE) en het voeren van een ziekteverzuimbeleid. De werkgever **kan (is niet meer verplicht)** zich bij deze onderdelen te laten ondersteunen door een gecertificeerde Arbodienst. Bij diverse andere zaken (bijvoorbeeld reïntegratie van zieke werknemers) ligt het inschakelen van de Arbodienst voor de hand.

Toetsing RIE

Heeft de onderneming minder dan 10 werknemers (personen en geen fte), dan kan de werkgever een goedgekeurd branche-RIE-instrument gebruiken voor het opstellen van de RIE. Als de werkgever een dergelijk goedgekeurd instrument heeft gebruikt, hoeft hij deze niet meer te laten toetsen. Bedrijven met 25 werknemers of minder kunnen ook gebruik maken van het branche-instrument. In dat geval is een lichte toets voldoende, waardoor onder meer een bedrijfsbezoek niet meer nodig is.

Voor de ondernemingen in de kinderopvang en de peuterspeelzalen is inmiddels een goedgekeurd branche-instrument beschikbaar op www.rie.nl. Dit instrument is ontwikkeld vanuit het arbo-convenant kinderopvang en peuterspeelzalen.

In het kader van het Arbo-beleid heeft de rijksoverheid een convenant afgesloten met de sociale partners over ergonomische inrichtingseisen voor peuterspeelzalen. Normen waarop de arbeidsinspectie actief inspecteert zijn vastgelegd in een Beleidsregel. Vanaf januari 2005 moeten alle bestaande peuterspeelzalen aan deze normen voldoen. De arbeidsinspectie inspecteert de peuterspeelzaal vanuit het Arbo-besluit. De inspecteur is bevoegd om stoelen, tafels en aankleedtafels af te keuren. Op de website www.fcbjwk.nl kunt u vinden waar het meubilair aan moet voldoen.

Via de Farbo-regeling is belastingvoordeel mogelijk bij de aanschaf van ergonomisch verantwoorde bedrijfsmiddelen. www.agentschapszw.nl, type in farbo bij zoekfunctie.

Nadere informatie over arbo en peuterspeelzaal op de site van het arbeidsmarktfonds FCB www.fcbwjk.nl. Via de website van FCB kunt u verschillende brochures aanvragen.

Arbeidstijdenwet

Deze wet regelt de arbeids- en rusttijden. Ze beperkt de maximale arbeidsduur per etmaal en per week en garandeert werknemers minimale rusttijden.

Levensloopregeling

Vanaf 1 januari 2006 kunnen werknemers deelnemen aan de levensloopregeling. Hiermee kunnen zij geld sparen voor een periode van onbetaald verlof. Het gespaarde tegoed kan opgenomen worden om eerder met pensioen te gaan, tijdens ouderschapsverlof of zorgverlof, tijdens studieverlof of een extra lange vakantie.

Voor een checklist levensloopregeling kunt u als u lid bent terecht bij de MOgroep.

Wet arbeid en zorg

Deze wet is ingevoerd op 1 december 2001. Ze bundelt een aantal bepalingen over arbeid en zorg die reeds bestonden (onder meer over ouderschapsverlof, bevallingsverlof en zorgverlof) en bevat een aantal nieuwe bepalingen, onder meer over kortdurend zorgverlof en calamiteitenverlof.

Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (Wulbz)

Deze wet maakt de werkgever verantwoordelijk voor de kosten van ziekteverzuim. De wet bepaalt dat de werkgever de eerste twee ziektejaren tenminste 70% van het loon uitkeert. (In de CAO is afgesproken dat de werkgever dit in die twee jaar ten dele aanvult boven op de 70%)

De WIA

Voor informatie over de uitvoeringsaspecten van de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen)(voorheen WAO), kan de werkgever terecht bij de relatiebeheerder Uitvoeringinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), Cadans.

Wet verbetering poortwachter en de wet SUWI (Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen)

De Wet verbetering poortwachter en de wet SUWI verplichten de werkgever om inspanningen te leveren voor de reïntegratie van zieke werknemers en hierover verantwoording af te leggen in zogenaamde reïntegratieverslagen. Als de werkgever niet kan aantonen dat hij voldoende inspanning geleverd heeft om de zieke werknemer weer aan de slag te krijgen, kan hij te maken krijgen met zware financiële sancties

Nadere informatie over de wet- en regelgeving die hierboven genoemd is, is te vinden op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (www.szw.nl) of via de telefonische publieksinformatie van dit ministerie T 0800 - 9051

3.3.2 Loonbelasting en Sociale verzekeringen

Degene die één of meerdere personen in dienst heeft op basis van een arbeidsovereenkomst is inhoudingsplichtig. Inhoudingsplichtig wil zeggen, dat de werkgever verplicht is voor de desbetreffende werknemer loonbelasting en premies voor sociale verzekeringen periodiek op het salaris in te houden en af te dragen aan de betrokken instanties (de belastingdienst en het Uitvoeringinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV).

Ook wanneer er geen sprake is van een dienstverband in de zin van de Wet op de loonbelasting en de wetten waarin de werknemersverzekeringen zijn geregeld kan er een inhoudingsplicht bestaan. Dit is onder andere het geval bij de in de genoemde wetten geregelde fictieve dienstverbanden.

Nadere informatie bij de belastingtelefoon voor ondernemers, 0800-0443, bij de startersdesk van de belastingdienst in uw regio of via www.belastingdienst.nl. Hier treft u ook het handboek loonheffing en premies werknemersverzekeringen aan.

3.3.3 Ziektekostenwet/Zorgverzekeringswet

Per 1 januari 2006 is er een geheel nieuw ziektekostenstelsel ontstaan door de invoering van de nieuwe Zorgverzekeringswet. Deze wet vervangt de oude Ziekenfondswet en regelingen voor particuliere ziektekostenverzekeringen. Het onderscheid tussen ziekenfondsverzekerden en particulier verzekerden is verdwenen en een ieder betaalt dezelfde basispremie. De werkgever betaalt een inkomensafhankelijke bijdrage. De Zorgverzekeringswet wordt uitgevoerd door private zorgverzekeraars.

3.3.4 Pensioenfonds

Alle peuterspeelzalen moeten werknemers verplicht aanmelden bij het Pensioenfonds voor Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen (PGGM). Er is dan pensioenpremie verschuldigd.

Vanaf 1 januari 1999 geldt dit voor alle werknemers; de minimumleeftijd van 25 jaar is vervallen. Het PGGM stelt de hoogte van de premies vast. De sociale partners stellen als onderdeel van de CAO-onderhandelingen vast welke bijdrage van de werknemer wordt gevraagd. De werkgeversbijdrage wordt berekend door de werknemersbijdrage af te trekken van het bedrag dat de werkgever het PGGM verschuldigd is.

PGGM
Postbus 117
3700 AC Zeist
T 030 - 2779911
www.pggm.nl

3.3.5 Uitvoeringinstituut Werknemers Verzekeringen (bedrijfsvereniging)

Peuterspeelzalen die werknemers in dienst hebben zijn verplicht zich aan te sluiten bij Uitvoeringinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) Cadans. Aan het UWV moeten de premies voor de volksverzekering worden afgedragen zoals onder andere WIA en WW.

UWV Cadans Werkgeversrelaties (Polis en Premie)
0900 - 9295
www.uwv.nl

Op deze website staan de adressen van de kantoren en ook formulieren die u kunt downloaden.

3.3.6 Ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging

De Wet op de ondernemingsraden(WOR).

Deze wet is samen met de aanvulling in de CAO de basis voor medezeggenschap in het peuterspeelzaalwerk.

In een peuterspeelzaal met minstens 35 werknemers moet een ondernemingsraad worden ingesteld. Bij minimaal 10 maar minder dan 35 werknemers kent de CAO een verplichte personeelsvertegenwoordiging met eigen rechten. In de CAO vindt u meer informatie.

De ondernemingsraad heeft de volgende rechten:

- het informatierecht
- het initiatiefrecht
- het adviesrecht
- het instemmingsrecht.

3.3.7 Verzekeringen

Op het moment dat de peuterspeelzaal onder de gemeentelijke verordening valt schrijven de gemeentelijke verordeningen vaak voor dat u minimaal een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering en een ongevallenverzekering moet afsluiten.

Andere gewenste verzekeringen:

- opstal
- inventaris (eventueel computer/elektronica)
- glas.

Voor **grotere** bedrijven zijn tevens een rechtsbijstandverzekering en een aansprakelijkheidsverzekering voor bestuurders in overweging te nemen.

In de vakbladen vindt u organisaties die zich gespecialiseerd hebben in verzekeringspakketten voor de kinderopvang en het peuterspeelzaalwerk.

3.3.8 Werken met vrijwilligers

De praktijk leert dat er op peuterspeelzalen nog regelmatig met vrijwilligers wordt gewerkt, vandaar de volgende informatie.

Fiscale Vrijstellingsregeling Onkostenvergoeding Vrijwilligers

Er bestaat in de wet op de loonbelasting een fiscale vrijstellingsregeling onkostenvergoeding vrijwilligers. Deze regeling houdt in dat een organisatie aan een vrijwilliger van 23 jaar en ouder maximaal € 4,50 per uur tot ten hoogste € 150,- per maand (met een maximum van € 1.500,- per jaar) onkostenvergoeding kan geven. Deze cijfers gelden voor 2008.

De organisatie hoeft dan niet met behulp van bonnen, treinkaartjes en dergelijke aan de belastingdienst te tonen dat het om werkelijk gemaakte kosten gaat. Als de onkostenvergoeding aan de vrijwilliger onder de € 1.500,- per jaar blijft, zullen de belastinginspectie en de bedrijfsvereniging dit niet als beloning aanmerken, zodat geen belastingen of sociale premies verschuldigd zijn.

N.B. Hier geldt een beperking. De vergoeding mag niet een marktconforme beloning voor verrichte werkzaamheden zijn. Als een vrijwilliger bijvoorbeeld een ochtend meedraait en voor deze ochtend € 25,- ontvangt, kan de belastingdienst en de bedrijfsvereniging dit een probleem vinden. De bedrijfsvereniging vindt de vergoeding dan zo hoog, dat men van verkapt loon spreekt. Men moet dan als peuterspeelzaal alsnog premies afdragen.

Zodra een organisatie meer dan € 1.500,- per jaar aan onkostenvergoeding betaalt, zal zij die onkosten wel moeten verantwoorden met bonnen, rekeningen en dergelijke. Als er bijvoorbeeld € 1.600,- aan een vrijwilliger wordt betaald, moeten ook voor € 1.600,- aantoonbare kosten zijn gemaakt.

Kijk voor meer informatie op de website: <http://www.belastingdienst.nl/particulier/vrijwilligers>

Verzekeringen met betrekking tot vrijwilligers

Bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering voor vrijwilligers

Een ander punt bij het werken met vrijwilligers vormt de wettelijke aansprakelijkheid bij schade. In principe is iemand die schade veroorzaakt, aansprakelijk voor die schade (wettelijke aansprakelijkheid). Dat betekent dat hij/zij de schade moet vergoeden. In de werksfeer ligt dat echter iets anders. Hoe meer vrijwilligerswerk lijkt op werk dat beroeps- of bedrijfsmatig is, des te kleiner de kans dat de

WA-verzekering van de vrijwilliger uitkeert. In zulke gevallen wordt van een gezagsverhouding gesproken. En die is er al als de vrijwilliger en de organisatie op elkaars arbeid en opdracht gaan rekenen. De instelling loopt dan een steeds grotere kans om aansprakelijk te zijn. Een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering voor vrijwilligers is daarom aan te bevelen.

Ongevallenverzekering

Een ongevallenverzekering voor vrijwilligers is tevens aan te raden.

Voor informatie over werken met vrijwilligers kunt u terecht bij de vrijwilligersinformatiebank, www.vrijwilligers.nu

3.3.9 Berekening contracturen en vakantieuren leidsters peuterspeelzaal

Het vaststellen van de juiste contracturen en vakantie rechten voor groepsleidsters in het peuterwerk is ingewikkeld. Er zijn verschillende methodes (o.a. van Mogroep) in omloop om dit te berekenen. Geen enkele hiervan is sluitend. JSO hanteert sinds jaren een handzame methode die niet exact de werkelijkheid weergeeft maar wel de werkelijkheid zo dicht mogelijk benadert.

In bijlage 1 wordt deze methode verder uitgewerkt.

3.4 Zorgtaak

De Wet BIG

De wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg bevat onder meer richtlijnen over de bevoegdheid tot het verrichten van medische handelingen.

De MOgroep heeft in 1999 de brochure 'Kinderopvang en de wet BIG' uitgegeven, via www.mogroep kunt u deze publicatie bestellen. Deze brochure is sinds 1999 ongewijzigd en in 2008 nog steeds te bestellen en biedt ook aanknopingspunten voor de peuterspeelzaal.

Wet collectieve preventie volksgezondheid (WCPV)

Op 1 januari 2003 is de WCPV in werking getreden. Gemeenten zijn sinds dat moment verantwoordelijk voor de jeugdgezondheidszorg voor alle kinderen van 0 tot 19 jaar. Het gaat daarbij om het bevorderen van hygiëne, veiligheid en preventie van gezondheidsrisico's. Gemeenten kunnen zelf bepalen door welke organisatie zij deze taken laat uitvoeren. In de meeste gevallen gebeurt dit door de GGD of de Thuiszorginstellingen.

Wet bestrijding infectieziekten

Deze wet bepaalt dat de overheid voorwaarden schept voor het voorkomen, opsporen en bestrijden van infectieziekten. De verantwoordelijkheid voor preventie ligt bij de gemeenten. De GGD heeft een centrale taak in de uitvoering www.ggdkennisnet.nl.

Bij uw GGD kunt u meer informatie opvragen over infectieziekten en hygiëne in kindercentra opvragen. Daarnaast kunt u informatie en documenten vinden bij het Landelijk Centrum voor Hygiëne en Veiligheid (LCHV) http://www.rivm.nl/cib/themas/hygiene-en-veiligheid/#index_11

Warenwet

Bepalingen van de warenwet waar de peuterspeelzaal mee te maken heeft, betreffen onder meer de levensmiddelenhygiëne.

De MOgroep heeft een hygiëncode uitgebracht, voor kleine instellingen. Als er volgens deze code wordt gehandeld, wordt voldaan aan de wettelijke voorschriften voor de bereiding en behandeling van levensmiddelen en ingrediënten. Te bestellen bij de MOgroep.

Nadere informatie over de voorschriften kunt u opvragen bij het Voedingscentrum, T 070 - 3068888.

www.voedingscentrum.nl

Ook de stichting Consument en Veiligheid biedt hierover informatie T 020 - 5114511, www.veiligheid.nl

De Voedsel- en Waren Autoriteit(VWA) inspecteert de voedselveiligheid T 078 - 6112100, www.vwa.nl
Veiligheid

Wet op de gevaarlijke werktuigen - Besluit Veiligheid attractie- en speeltoestellen

Deze wet regelt onder meer de veiligheid van attractie- en speeltoestellen op straat, in speeltuinen en op speelplaatsen. Speeltoestellen die na 26 maart 1997 zijn aangeschaft moeten een typekeuring ondergaan hebben door een onafhankelijke keuringsinstantie. Veelal is het de fabrikant of importeur die de keuring heeft laten uitvoeren. Is dit niet het geval dan moet de eigenaar er zelf voor zorgen. Daarnaast moet de eigenaar/beheerder in een logboek alle gegevens van het toestel bijhouden.

Door kinderen zelf gemaakte inrichtingen en toestellen in de privésfeer vallen buiten dit besluit. Dat geldt ook voor toestellen voor eenmalig gebruik. De Voedsel- en Waren Autoriteit (VWA) inspecteert de toestellen, zowel binnen als buiten. De inspecteur kan een toestel afkeuren, waarbij een toestel onmiddellijk buiten gebruik kan worden gesteld.

Wet klachtrecht cliënten zorgsector

Deze wet verplicht alle peuterspeelzalen om een klachtenregeling vast te stellen en stelt voorwaarden aan de wijze van klachtbehandeling.

JSO heeft de ZcKK opgericht, de Zuid-Hollandse Centrale Klachtencommissie Kinderopvang. Deze voorziet de (ca.400) aangesloten organisaties van een modelreglement voor de interne klachtenregeling en verzorgt voor de aangesloten organisaties de externe klachtbehandeling. U kunt een gratis informatiepakket aanvragen, T 0182 - 547888, www.zckk.nl

Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen

Deze wet verplicht gesubsidieerde peuterspeelzalen om een cliëntenraad in te stellen en medezeggenschap te geven in een aantal beleidsaangelegenheden. Boink, de organisaties voor ouders in de peuterspeelzaal heeft een voorbeeldreglement voor een cliëntenraad. www.boink.info.

Nadere informatie over de hierboven genoemde wet- en regelgeving is onder meer te vinden op de site van het Ministerie OCW: www.minocw.nl of te verkrijgen via de telefonische publieksinformatie, www.postbus51.nl T 0800 - 8051

Wet bescherming persoonsgegevens

De Wet bescherming persoonsgegevens geeft de burger het recht om te weten wat er met zijn persoonsgegevens gebeurt. Een organisatie mag alleen persoonsgegevens verzamelen en verwerken als daar een goede reden voor is of als de betrokken burger daar zelf toestemming voor gegeven heeft.

Nadere informatie over de wet via Postbus 51, T 0800 - 8051, www.postbus51.nl

Een algemene handleiding voor het invoeren van de wet bescherming persoonsgegevens kunt u bestellen bij MOGroepe brochure@Mogroep.nl

U kunt ook een handleiding downloaden van de site van het Ministerie van Justitie, www.justitie.nl.
trefwoord: handleiding bescherming persoonsgegevens.

3.5 Financiën

Voor een inzicht in de financiële situatie van de peuterspeelzalen zijn tenminste drie onderdelen van wezenlijk belang: een investerings- en financieringsplan, een exploitatiebegroting/kostprijsberekening en een liquiditeitsplan.

3.5.1 Investerings- en financieringsplan

Bij de start van de peuterspeelzaal heeft de peuterspeelzaal of de gemeente geïnvesteerd in de accommodatie, de inrichting en inventaris. Met een meerjaren investeringsplan kunt u deze kosten in kaart brengen.

Met een financieringsplan geeft u aan hoe u het nodige kapitaal zult verwerven om de meerjaren investeringskosten te dekken.

3.5.2 Exploitatieplan/kostprijsberekening peuterplaats en monitor financiën peuterspeelzaalwerk

In een exploitatiebegroting raamt u de uitgaven en inkomsten van een boekjaar. Wilt u zonder exploitatietekort kunnen functioneren dan moet u er dus voor zorgen dat uw inkomsten (de bijdragen van ouders en eventueel gemeente) niet lager zijn dan uw uitgaven!

Als u weet wat uw exploitatiekosten zijn, kunt u de kostprijs van een peuterplaats berekenen.

In bijlage 4 treft u informatie aan over de geautomatiseerde "Monitor Financiën peuterspeelzaalwerk" die u zicht geeft op uw exploitatiekosten.

3.5.3 Liquiditeitsbegroting

Als u geen goede liquiditeitsbegroting maakt, loopt u het risico dat u niet op het juiste moment over de financiële middelen beschikt die u nodig heeft. In een liquiditeitsbegroting geeft u per maand (of kwartaal) aan welke uitgaven concreet gedaan worden, in het bijzonder:

- personeel, vrijwilligers
- huisvesting
- eventuele overhead
- activiteiten
- investeringen
- overig.

Daartegenover stelt u de inkomsten over die periode:

- ouderbijdragen,
- eventuele subsidie,
- eventuele overige inkomstenbron.

Door uitgaven en inkomsten per maand tegenover elkaar te zetten, kunt u in kaart brengen wanneer de liquiditeit (de directe beschikbaarheid van financiële middelen) in gevaar komt en maatregelen treffen. Het zou toch vervelend zijn als uw personeel niet tijdig salaris kon ontvangen...

3.5.4 Financiële administratie inclusief salarisadministratie

Het is belangrijk om al in een vroeg stadium een verantwoorde administratie in te richten. De hulp van een erkend accountant is daarbij vaak onmisbaar. Uw administratie is niet alleen nodig om zelf inzicht te hebben en te houden in de financiële positie van uw peuterspeelzaal, maar ook om te voldoen aan uw informatieplicht tegenover de fiscus. Ook de bedrijfsvereniging (UWV), het pensioenfonds en de bank kunnen om inzage vragen in onderdelen van uw financiën. Als u subsidie ontvangt zult u ook

verantwoording moeten afleggen aan de subsidiënt. U moet dan tenminste jaarstukken kunnen overleggen (begrotingen en jaarverslagen).

Via de NovAA (De Nederlandse Orde van Accountants-Administratieconsulenten) www.novaa.nl of de NOAB www.noab.nl (De Nederlandse Orde van Administratie- en Belastingdeskundigen) kunt u adressen verkrijgen van een Accountant bij u in de buurt.

Een paar kantoren die gespecialiseerd zijn in de salarisadministratie voor peuterspeelzalen zijn:

1. Randstad HR Solutions (voorheen Stichting Gamma Dienstverlening)

Utrecht

T 030 - 2828611

www.Gamma.nl

2. Stichting Werkgeversinstituut (WGI)

Rotterdam

T 010 - 4366555

www.stichting-wgi.nl

Dit bureau heeft tevens de dienst 'werkgeverschap' waarbij de stichting het formele werkgeverschap kan overnemen.

4. Wat kan JSO voor u betekenen?

JSO staat voor expertisecentrum voor jeugd, samenleving en opvoeding. Kernactiviteiten van JSO zijn voorlichting en informatie-uitwisseling. Naast vele projecten op het gebied van kinderopvang en aangrenzende terreinen verzorgt JSO ook twee bijzondere (collectieve) activiteiten: de klachtencommissie (ZcKK) www.zcck.nl en de vertrouwenspersonen (VKZ).

Voorlichting, informatie-uitwisseling, advisering en procesbegeleiding

4.1 JSO Advies

De adviseurs/projectleiders van JSO werken ook voor JSO Advies, het bureau voor zakelijke dienstverlening dat nauw verbonden is met JSO. JSO Advies voert opdrachten uit tegen zakelijke tarieven, onder meer beleidsondersteuning voor gemeenten en voor peuterspeelzalen, fusiebegeleiding en invoering van kwaliteitsbeleid. Daarnaast gaan de adviseurs in op vragen waar men in de praktijk mee geconfronteerd wordt. Zoals pedagogische vernieuwing, vormgeven van participatie van de peuterspeelzaal in de brede school, begeleiding implementatie VVE etc. Belt u gerust met JSO Advies 0182 - 547888.

4.2 Nieuwsbrief

Zuid-Hollandse peuterspeelzalen kunnen gratis de nieuwsbrief ontvangen die JSO twee keer per jaar uitbrengt met allerlei relevante informatie. U kunt zich hiervoor opgeven bij secretariaat@JSO.nl.

4.3 Website

Actuele informatie over de producten en diensten van JSO is te vinden op de website: www.jsn.nl. Hier is ook de laatste nieuwsbrief te vinden.

4.4 Publicaties en video's

Bij JSO zijn (meestal tegen kostprijs) publicaties te bestellen die een pasklaar antwoord geven op inhoudelijke en praktische vragen die binnen de peuterspeelzaal leven. Ook kunnen er informatieve video's gehoord worden.

4.5 Platformbijeenkomsten

JSO organiseert (tegen kostprijs) regelmatig bijeenkomsten van diverse soorten kinderopvangorganisaties, peuterspeelzalen en opleidingen. Informatie-uitwisseling en netwerkontwikkeling zijn belangrijke functies van deze platforms. Uitgebreide informatie treft u aan op de website van JSO. Hier treft u ook een aanmeldingsformulier aan. Voor coördinatoren van peuterspeelzalen bestaat een platform waar peuterspeelzalen aan deel kunnen nemen. U kunt meer telefonisch informatie opvragen: T 0182 - 547888

5. Klachtencommissie en vertrouwenspersonen

JSO biedt organisaties voor kinderopvang de mogelijkheid om deel te nemen aan collectieve regelingen voor klachtbehandeling en vertrouwenspersonen. U kunt gratis informatiepakketten aanvragen, T 0182-547888.

5.1 ZcKK: Zuid-Hollandse Centrale Klachtencommissie Kinderopvang

De ZcKK neemt organisaties veel werk uit handen bij het vervullen van de verplichtingen van de Wet klachtrecht cliënten zorginstellingen. De ZcKK voorziet aangesloten organisaties van een modelreglement voor de interne klachtbehandeling en voert voor aangesloten organisaties de externe klachtbehandeling uit (www.zcck.nl).

5.2 VKZ: Vertrouwenspersonen Kinderopvang Zuid-Holland

De Arbowet en de CAO schrijft werkgevers voor om een veilige werkomgeving te creëren. Een van de instrumenten daarvoor is een vertrouwenspersoon die werknemers kan adviseren en begeleiden als die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag, bijvoorbeeld seksuele intimidatie, agressie en geweld. De VKZ biedt die mogelijkheid voor aangesloten organisaties. U kunt bij JSO een gratis informatiepakket aanvragen over de VKZ. In dit pakket treft u een voorbeeld gedragscode aan.

6. Informatieoverzicht

6.1 Literatuur

Publicaties van JSO

U kunt een overzicht met publicaties bekijken op onze website www.jso.nl

Visie en beleid

'Positie peuterspeelzaalwerk, nu en in de toekomst', handreiking voor peuterspeelzalen bij het bepalen van een nieuwe toekomst, mei 2008, te bestellen bij de MOgroep, brochure@mogroep.nl

Handreiking peuterspeelzaalbeleid is een uitgave van VNG. U kunt deze uitgave downloaden van www.vng.nl. In deze handreiking vindt u o.a. een modelverordening en een indeling van peuterspeelzalen in ambitieniveaus.

Pedagogiek

SPEEL (spelenderwijs naar effectief ervaren en leren) is een kwaliteitsbevorderingprogramma van het NJi voor speelzalen. Het programma gaat uit van een pedagogische visie die uitgaat van 'betrokkenheid van kinderen vergroot ontwikkelingskansen'.

Het onderdeel 'observatie van kinderen' geeft inzicht in de pedagogische werkwijze.

Het onderdeel 'observatie van leidsters' geeft inzicht in de pedagogische handswijze.

JSO kan als u dat wenst informatie of training op dit onderwerp verzorgen. T 0182 - 547888

Op de website www.nji.nl treft u diverse publicaties op pedagogisch gebied aan.

Observatie

Op onderstaande website staat een overzicht van alle observatie-instrumenten.

<http://toetswijzer.kennisnet.nl/html/observatie/jongekinderen.htm>

VVE

Op www.ontwikkelingsstimulering.nl treft u een literatuuroverzicht aan van instrumenten en programma's deskundigheidsbevordering op het gebied van voor- en voerschoolse educatie.

De Handreiking 'VVE op de agenda, handreiking Voor- en voerschoolse educatie in het OAB' is te bestellen via Oberon. info@oberon-o-a.nl.

Algemeen (wet- en regelgeving, bedrijfsvoering)

Info Peuterspeelzaalwerk 2004, redactie A.D.T. Biesta, www.Reedbusinessinformation.nl

T 0314 - 358358.

Management en bedrijfsvoering peuterspeelzaalwerk

'Handreiking voor professioneel ondernemerschap', uitgave MOgroep, augustus 2004

Bestellen via de website www.mogroep.nl. of brochure@mogroep.nl

'Peuterspeelzaalwerk midden in het maatschappelijk veld', uitgave MOgroep, oktober 2005.

Bestellen via de website www.mogroep.nl of, brochure@mogroep.nl

Kwaliteit

'Handleiding Kwaliteitsstelsel kinderopvang & peuterspeelzaalwerk' een gezamenlijke uitgave van het project Klein Kapitaal van de MOgroep en Reed Business Information, 1998, T 0314 - 358358. Deze handleiding is alleen nog digitaal te bestellen via www.kennisbankkinderopvang.nl

'Certificatieschema Kinderopvang', uitgave HKZ 2002, www.hkz.nl, op deze site is het schema te bestellen, ook is er een deelschema peuterspeelzaalwerk, T 030 - 2398022

'Handreiking kwaliteitszorg peuterspeelzalen', uitgave MOgroep, september 2005, brochure@Mogroep.nl

'Ambitie vereist. Planmatig werken aan kwaliteit op peuterspeelzalen'

Deze brochure gaat in op de vraag hoe peuterspeelzaalteams kunnen werken aan kwaliteitsbeleid en hoe zij zich kunnen positioneren binnen het gemeentelijk krachtenveld. Daarnaast geeft de brochure concrete informatie en werkmateriaal voor het werken aan twee kwaliteitseisen: het hebben van een pedagogisch beleidsplan en het observeren van kinderen.

Uitgave 2006 SWP, ISBN 90-8560-037-5, bestellen op de website www.nizw.nl/publicaties.

CAO

'CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening'

Bestellingen: T 0314 - 358358; F 0314 - 349048

E-mail: klantenservice@reedbusiness.nl

Bouw en verbouw

'De Stoelendans, ruimten inrichten voor kinderdagverblijven en peuterspeelzalen'. In dit boek staan adviezen ten aanzien van de inrichting en aanschaf van inventaris. In dit boek zijn ook inventarisatieoverzichten opgenomen (2002).

Uitgeverij SWP te bestellen via www.nji.nl.

'De Zevensprong, Handleiding voor bouwen en verbouwen kinderopvang'

Dit boek geeft een goed inzicht in de factoren waar rekening mee gehouden moet worden bij het geschikt maken van een ruimte voor peuterspeelzaal (2002).

Uitgeverij SWP te bestellen via www.nji.nl.

'Buitenkans' (dvd), 'Buiten spelen in de kinderopvang' (2006)

Uitgeverij SWP te bestellen via www.nji.nl.

Gezondheid en Hygiëne

'De gezondheidsrisico's in een kindercentrum of peuterspeelzaal'. Te downloaden van www.ggd Kennisnet.nl/lchv

Veiligheid

Veiligheidsmanagement

Op de website www.veiligheid.nl kunt u de methode veiligheidsmanagement voor peuterspeelzalen downloaden waarmee u eenvoudig zélf de veiligheid in kaart kunt brengen en aan kunt geven welke maatregelen u neemt. Daarbij zijn niet de normen het uitgangspunt, maar het dagelijkse gedrag van kinderen en de ongevallen zoals deze in de praktijk voorkomen. U bent zelf de vormgever van het veiligheidsbeleid in uw peuterspeelzaal en formuleert zelf aanvaardbare risico's.

De methode bestaat uit een aantal stappen: de inventarisatie, de registratie, het opstellen van huisregels, het maken en uitvoeren van een actieplan, het opstellen en oefenen van een ontruimingsplan en EHBO en tenslotte het maken van een veiligheidsverslag

6.2 Organisaties

Vrijwilligersorganisatie

CIVIQ, onderdeel van MOvisie

T 030 - 7892112

Vrijwilligersinformatiebank

www.vrijwilligers.nu

www.vrijwilligersplein.nl

www.civiq.nl

www.maatschappelijkeinzet.nl

Landelijk Platform Peuterspeelzalen

p/a Stichting Peuterspeelzalen Arnhem (SPA)

T 026 - 3523360

www.lpp-nederland.nl

Landelijke organisatie voor vernieuwing/verbetering zorg en welzijn

Nederlands Jeugdinstituut (NJI)

T 030 - 2306564

www.nji.nl

Landelijke organisatie arbeidsmarktbeleid zorg en welzijn

Arbeidsmarktfonds FCB (voorheen Sectorfondsen Zorg en Welzijn)

T 030 - 2985350

www.fcbwijk.nl

Belangenvereniging ouders kinderopvang

BOinK, Belangenvereniging van Ouders in de Kinderopvang

T 030 - 2317914

www.boink.info

Landelijke organisaties hygiëne en veiligheid

Landelijke vereniging voor GGD's

T 030 - 2523004

www.ggd.nl (iedere regio heeft een eigen GGD, zie website landelijke vereniging)

Stichting Consument en Veiligheid

T 020 - 5114511, servicedesk T 020 - 5114567

www.veiligheid.nl

Voedingscentrum
T 070 - 3068888
www.voedingscentrum.nl

Kwaliteitsstelsel
Stichting Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector (HKZ)
T 030 - 2398022
www.hkz.nl

Werkgeversorganisaties

MOgroep (Maatschappelijk Ondernemers Groep)
T 030 - 2983434
www.mogroep.nl

De Branchevereniging ondernemers in de kinderopvang
T 070 - 3490317
www.kinderopvang.nl
www.databankkinderopvang.nl

Vakbonden

Abva/Kabo (vakbond)
T 0900 - 2282522
www.abvakabo.nl

Unie (vakbond industrie en dienstverlening)
T 0345 - 851851
www.deunie.nl

De Publieke Zaak (bond voor overheid, zorgsector en verzelfstandigde overheidsinstellingen)
T 010 - 4787400 (Zuid-Holland)
www.cnvpubliekezaak.nl

Voor niet-vakbondsleden
stichting werknemers zonder vakbond
CAO-advieslijn T 0900 - 2265456
www.caoadvieslijn.nl

Ministeries

Ministerie van Onderwijs Cultuur en wetenschappen
T 0800 - 8051
www.minocw.nl

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS)
T 0800 - 8051
www.minvws.nl

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

T 0800 - 9051

www.szw.nl

Gemeenten

Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG)

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten is de belangenbehartiger, het platform, de kennisontwikkelaar en de innovator voor alle gemeenten.

T 070 - 3738020

www.vng.nl (via deze website kunt u naar de website van uw eigen gemeente)

Pensioenfondsen

PGGM

T 030 - 2773311

www.pggm.nl

Belasting

Belastingtelefoon voor ondernemers

T 0800 - 0543

www.belastingdienst.nl

6.3 Interessante websites

www.jsn.nl

www.antwoordvoorbedrijven.nl

Dit is een website van de rijksoverheid met informatie over wetten en regels, subsidies voor de peuterspeelzaal.

www.overheid.nl

Hier treft u alle officiële publicaties van de overheid aan. Als u BW intypt bij de zoekfunctie, krijgt u het Burgerlijk wetboek.

www.minocw.nl

De site van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

www.szw.nl

De site van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

www.invoeringwmo.nl

Hier vindt u informatie over de invoering van de wet maatschappelijke ondersteuning.

www.kinderopvangtotaal.nl

Dit is een website van de uitgevers van Management Kinderopvang en vakblad Kinderopvang. U treft hier een aparte rubriek voor peuterspeelzalen.

Brede school

www.bredeschool.nl

De ontwikkeling van de brede school met vragen, nieuws, achtergronden en praktijkvoorbeelden uit verschillende gemeenten.

Pedagogiek

www.curriculumkinderopvang.nl

www.kinderopvangonderzoek.nl

Een website waar al het kinderopvang onderzoek op verzameld staat. De website geeft een goed overzicht van alle onderzoeken die er gedaan worden en gedaan zijn.

Voor- en vroegschoolse educatie

www.ontwikkelingsstimulering.nl

Site met alle informatie over de voor- en vroegschoolse educatie.

www.cito.nl

Op deze site is het programma Piramide te vinden.

www.kaleidoscoop.org

De site waarop het programma Kaleidoscoop is te vinden.

www.aps.nl

Op deze site is Startblokken-Basisontwikkeling te vinden.

6.4 Vakbladen

LPP (landelijk platform peuterspeelzaal)nieuwsbrief

In deze nieuwsbrief treft u informatie over recente ontwikkelingen in het peuterspeelzaalwerk, afgewisseld met nieuws uit peuterspeelzalen in het land.

T 026 - 3523360

BBMP (Beleid, Bestuur, Management, Pedagogiek in de Kinderopvang)

Vakblad voor Managers in de Kinderopvang.

Uitgeverij SWP, T 020 - 3307200

KIDDO

Pedagogisch vakblad voor iedereen die betrokken is bij de kinderopvang.

Veel praktische artikelen met pedagogische inhoud en achtergronden.

Abonnementenadministratie uitgeverij SWP, T 020 - 3307200

Kinderopvang

Vakblad voor iedereen die betrokken is bij de opvang van kinderen. Artikelen over opvoeding, organisatie, nieuwe ontwikkelingen.

Uitgegeven door: Reed Business Information BV, T 0314 - 358358.

Management Kinderopvang

Vakblad voor managers in de kinderopvang. Met achtergrondartikelen over management onderwerpen.
Uitgegeven door: Reed Business Information BV, T 0314 - 358358.

Bijlage 1 Berekening extra te werken uren

Berekening extra te werken uren vanwege sluitingsweken in de schoolvakanties voor medewerkers peuterspeelzaal

Het vaststellen van de juiste contracturen en extra te werken uren vanwege sluitingsweken in de schoolvakanties voor medewerkers in het peuterspeelzaalwerk is ingewikkeld. Er zijn verschillende manieren in omloop om dit te berekenen.

JSO hanteert sinds 2006 onderstaande manier om het aantal extra te werken uren te berekenen.

Algemeen: een jaar bestaat uit 52 weken. Een peuterspeelzaal is doorgaans 40 weken open en 12 weken dicht. Een medewerker werkt dus doorgaans 40 weken en is 12 weken vrij.

Kijkend naar de CAO Welzijn en Maatschappelijke dienstverlening is het recht op verlof echter minder dan 12 weken.

Hieronder staat een globale berekening van het teveel aan vrije dagen per jaar:

Sluiting in de schoolvakanties		12 weken	
Aftrek erkende feestdagen	-/- (min)	<u>1 week</u>	(gemiddeld) ⁵
Vrije weken		11 weken	
Aftrek vakantie-uren	-/- (min)	<u>5 weken</u>	(gemiddeld) ⁶
Te veel aan vrije weken		6 weken per jaar	

In dit voorbeeld is er een teveel aan vrije dagen van zes weken. Let op: deze vrije dagen zijn geen vakantiedagen, maar dagen waarop de medewerker 0 uren werkt.

Er bestaan verschillende mogelijkheden om het teveel aan vrije dagen te verrekenen:

1. *Een lager aantal contracturen bij de contractaanstelling*

Het teveel aan vrije dagen kunt u verrekenen bij de berekening van het aantal contracturen. U geeft de medewerker een lager aantal contracturen dan zij in de schoolweken werkt. Het voordeel hiervan is dat u in één keer een berekening maakt en alleen iets hoeft te wijzigen op het moment dat bijv. de leeftijdsuren veranderen. Dit betekent dat u een gemiddelde neemt van het aantal feestdagen per jaar, een gemiddelde van het aantal feestdagen dat valt op dagen waarop gewerkt kan worden etc. Op basis hiervan berekent u de aanstelling. Nadeel hiervan is dat deze berekening niet sluitend is, omdat u met gemiddelden werkt. Deze berekening wordt door ons niet verder uitgewerkt.

⁵Aftrek erkende feestdagen

In de schoolvakanties vallen een aantal verlof- en feestdagen waarop iedereen volgens de CAO (2008) recht heeft.

Deze verlof-/feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaart, Koninginnedag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en 5 mei. Omdat eerste en tweede kerstdag en Nieuwjaarsdag ook in het weekend kunnen vallen, tellen we deze vier feestdagen als twee vaste verlofdagen. In totaal komen we op een gemiddelde van 5 vrije dagen (= 1 week). Deze dagen dienen afgetrokken te worden van de eerder genoemde vrije weken wegens sluiting. Indien u het precies wilt uitrekenen houdt u dan rekening met het volgende: een parttimer heeft alleen recht op feestdagen die vallen op de dagen dat hij zou werken. Werkt iemand nooit op maandag dan heeft iemand ook geen recht op bijvoorbeeld tweede paasdag.

⁶ Vakantie-uren

Volgens het algemeen gedeelte van de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening heeft een peuterleidster recht op een basis vakantieverlof van 170 vakantie-uren. Bovendien ontstaat op basis van leeftijd het recht op extra vrije dagen. Omdat veel peuterleiders tenminste 30 jaar zijn, gaan we uit van een vermeerdering met 7,2 uur. Dit brengt doorgaans het totaal aantal vakantie-uren per jaar op 177,2 uur (ongeveer gelijk aan 5 weken (177,2 : 36 = 4,920)).

2. *Berekening extra te werken uren vanwege sluitingsweken in de schoolvakanties*

U geeft de medewerker een contract op basis van het aantal uren dat ze in de schoolweken werkt. Per jaar berekent u hoeveel de medewerker daarnaast nog extra moet werken. Dit aantal extra te werken uren kan gebruikt worden om de indirecte uren in te vullen. Indirecte uren zijn bijv. de benodigde uren voor open en sluiten van de peuterspeelzaal en uren die nodig zijn voor overleg, ouderavonden etc.. In de praktijk blijkt vaak een half uur **per dagdeel** nodig te zijn voor openen en sluiten en een half uur per **week** voor overleg, ouderavonden etc. Echter per peuterspeelzaal wordt dit wisselend gehanteerd. Sommige peuterspeelzalen vergoeden minder indirecte uren.

Het voordeel van deze manier is dat u een nauwkeurige berekening kunt maken. Het nadeel hiervan is dat u dat ook jaarlijks voor elke medewerker moet doen. Wellicht kan een excelsheet uitkomst bieden. Hieronder wordt u in stappen uitgelegd hoe u tot de berekening van extra te werken uren per jaar kunt komen.

Stap 1 Vaststellen aantal contracturen (aantal arbeidsuren volgens contract) (A)

U stelt vast hoeveel uur per dagdeel gewerkt wordt en hoeveel uur totaal per week in de schoolweken gewerkt wordt.

Directe uren op de groep ... uur per week (A)

Dit aantal directe uren worden de contracturen van de arbeidsovereenkomst.

Stap 2 Vaststellen aantal weken sluiting (B)

Hier stelt u vast hoeveel weken per jaar de peuterspeelzaal gesloten is. (doorgaans 12)

Stap 3 Berekening aantal uren dat de werknemer zou werken in de sluitingsweken (C)

Het aantal uren dat de werknemer zou werken in de sluitingsweken is $A \times B = C$

Stap 4 Berekening aantal vakantie-uren (D)

U berekent de vakantie-uren van de medewerker op basis van de contracturen. (A) Hieronder de formule voor het berekenen van de vakantie-uren.

$$\frac{(\text{fulltime basisverlof (170)} + \text{leeftijdsverlof}) \times A}{36^7)}$$

Stap 5 Berekening feestdagenuren (E)

Hier berekent u het aantal feestdagenuren. U kunt uitgaan van de globale berekening van gemiddeld één week, zie voetnoot 1. Hanteert u dit gemiddelde, dan kunt u uitgaan van het aantal uren van stap 1, E wordt dan gelijk aan A. U kunt ook per medewerker een nauwkeurige berekening maken, deze berekening moet u dan jaarlijks herhalen.

Stap 6 Berekening extra te werken uren per jaar (F)

Hier berekent u het totaal aantal extra te werken uren per jaar, benodigd om de vrije dagen in de sluitingsweken te compenseren.

Het totaal aantal extra te werken uren per jaar is: $C - D - E = F$

⁷ Ad stap 4. Bij werknemers van 55 jaar en ouder deelt u door 32. Zie artikel 9.2 CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (2008): De werknemer van 55 jaar en ouder met een volledig dienstverband heeft recht op een verkorting van de arbeidsduur - met behoud van salaris - met 4 uren per week, aan welke arbeidsduurverkorting wordt vormgegeven door middel van een vierdaagse werkweek.

Naar wens Stap 7 Bepalen aantal extra te werken uren per week

(G)

Het totaal aantal extra te werken uren per jaar kan omgerekend worden naar een aantal uren per week.

Dit is echter niet noodzakelijk. Dit kunt u doen indien u dit wenselijk vindt.

Het aantal extra te werken uren per week in de openingsweken is:

$$\frac{F}{52 \text{ weken} - B}$$

Aandachtspunten bij het opstellen van de arbeidsovereenkomst

Werktijdenafpraak

Het is belangrijk dat in het arbeidscontract afspraken gemaakt worden over werktijden in de schoolweken en afspraken over werktijden (0 uur) in de schoolvakanties. De afspraken over de werktijden kunnen ook in een centrale regeling worden vastgelegd. In het contract moet hier dan naar worden verwezen.

Let op: aan het werken met een contract, zoals hierboven beschreven, is een aantal consequenties verbonden. Denk hierbij aan het eerder uit dienst gaan van een leidster wanneer het hele jaar nog niet is verlopen. In deze situatie vindt er een verrekening plaats van het salaris op basis van daadwerkelijk gewerkte uren.

Stel dat een leidster uit het vorige voorbeeld in april uit dienst gaat, dan heeft ze 13 weken 1,9 uur extra gewerkt om de sluitingsweken te compenseren. Dit is 24,7 uur totaal teveel gewerkt. Hierbij stel je opnieuw vast hoeveel uur werkte de leidster extra, op hoeveel vakantie- en leeftijdsdagen heeft ze in deze 13 weken recht en hoeveel heeft ze opgenomen. In totaal maak je dan een verrekening.

Berekening uren arbeidscontract opnemen in bijlage van de arbeidsovereenkomst

Het is aan te raden dat wanneer een leidster een arbeidsovereenkomst krijgt op basis van dit voorbeeld, in een bijlage van de arbeidsovereenkomst wordt aangegeven hoe de werkgever tot dit aantal uren is gekomen. Dit voorkomt dat er later discussies ontstaan hoe men tot het vastgelegde aantal uren is gekomen. Tevens is het zinvol om op te nemen dat er bij eerder vertrek van de leidster een financiële verrekening van het aantal uren zal plaatsvinden.

Voorbeeld berekening extra te werken uren

Hieronder staat in een voorbeeld de berekening uitgewerkt van de extra te werken uren volgens de tweede manier van de vorige pagina's.

Leidster Aicha is 33 jaar en werkt 5 dagdelen per week op de peuterspeelzaal. Zij werkt 2,5 uur per dagdeel. Zij staat 12,5 uren direct op de groep.

Stap 1	Bepalen aantal contracturen	12,5 uur	(A)
Stap 2	Vaststellen aantal sluitingsweken	12 weken	(B)
Stap 3	Aantal uren dat de werknemer zou werken in de sluitingsperiode	$A \times B = 12,5 \times 12 = 150$ uur	(C)
Stap 4	Berekening aantal vakantie-uren	$\frac{(170 + 7,2) \times 12,5}{36^{8)}$	= 61,53 (D)
Stap 5	Berekening feestdagenuren	$1 \times A = 12,5$ uur	(E)
Stap 6	Berekening extra te werken uren	$C - D - E = 150 - 61,53 - 12,5 = 76$ uur	(F)
Stap 7	Bepalen aantal extra te werken uren per week (naar wens)⁹	$\frac{F}{52 \text{ weken} - B} = \frac{76}{40} = 1,90$ uur	(G)

⁸ Ad stap 4. Bij werknemers van 55 jaar en ouder deelt u door 32. Zie artikel 9.2 CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (2008): De werknemer van 55 jaar en ouder met een volledig dienstverband heeft recht op een verkorting van de arbeidsduur - met behoud van salaris - met 4 uren per week, aan welke arbeidsduurverkorting wordt vormgegeven door middel van een vierdaagse werkweek.

⁹ In dit voorbeeld moet de medewerker 1,90 uur extra werken per week. Indien u dit als indirecte uren wilt invullen en u uitgaat van 0,5 uur per dagdeel voor openen en sluiten dan heeft de medewerker 2,5 uur per week nodig. De medewerker heeft hiermee niet genoeg uren om deze indirecte uren in te vullen. Daarnaast heeft ze dan ook geen andere indirecte uren voor bijvoorbeeld ouderavonden etc.. Uiteraard kunt u het contract wat ophogen en dan opnieuw de berekening starten.

Bijlage 2 JSO Brochure 'Toekomstscenario's peuterspeelzaalwerk in kaart'

Toekomstscenario's peuterspeelzaalwerk in kaart

Peuterspeelzalen zien zich momenteel geconfronteerd met teruglopende aantallen bezoekende peuters. Eén oorzaak daarvoor is de concurrentie met de kinderopvang, die sinds januari 2008 voor (een deel van de) ouders veelal goedkoper is dan het peuterspeelzaalwerk. Parallel loopt de harmonisatie met kinderopvang en voor- en vroegschoolse educatie waar het kabinet Balkenende IV op aanstuurt. Daarmee zou het peuterspeelzaalwerk zelfs onder de Wet Kinderopvang gaan vallen.

Inspelen op de ontwikkelingen

Er zijn diverse mogelijkheden om het peuterspeelzaalwerk levend te houden. De brochure 'Toekomstscenario's peuterspeelzaalwerk in kaart' beschrijft hoe integratie van peuterspeelzalen en kinderopvang kan plaatsvinden. Verder schetst de brochure een aantal toekomstscenario's, zoals het aanbieden van nieuwe diensten, variërend van verlengde peuteropvang, halve dagopvang tot gastouderopvang. De financiële kanten van de verschillende scenario's zijn hierbij doorgerekend.

De brochure is vanaf 1 september 2008 te downloaden van de website van JSO.

Meer informatie: Theo Blom T 0182 - 547888, E t.blom@jso.nl, I www.jso.nl

Bijlage 3 Brochure Pedagogisch beleid ontwikkelen voor speelzalen

In 1997 verscheen de JSO-brochure 'Pedagogisch beleid ontwikkelen voor peuterspeelzalen'. Veel speelzalen hebben sindsdien een pedagogisch beleidsplan opgesteld. Maar een pedagogisch beleidsplan is nooit af. Het is een 'groeidocument'.

Peuterspeelzalen worden voortdurend beïnvloed door maatschappelijke ontwikkelingen, veranderend overheidsbeleid en vernieuwde pedagogische opvattingen. Steeds vaker wordt een bijdrage verwacht op het gebied van voor- en vroegschoolse educatie/VVE en de Brede schoolontwikkeling. Daarnaast is er de handreiking peuterspeelzaalbeleid van de VNG, waarin een indeling van peuterspeelzalen wordt gemaakt in verschillende ambitieniveaus waarbij per ambitieniveau doelstellingen zijn geformuleerd.

Dergelijke ontwikkelingen vragen om aanscherping en actualisering van het pedagogisch beleid.

JSO heeft een brochure ontwikkeld, die verschillende bouwstenen en hulpmiddelen aanreikt voor het ontwikkelen en actualiseren van het pedagogisch beleidsplan.

U vindt er informatie over:

- belang en inhoud van het pedagogisch beleidsplan en de sturende rol in de organisatie;
- diverse visies op de ontwikkeling van kinderen en uiteenlopende pedagogische werkwijzen (vanuit pedagogen en vanuit VVE-programma's);
- actuele ontwikkelingen in het jeugdbeleid: de sluitende aanpak voor 0- tot 6-jarigen en de voor- en vroegschoolse educatie;
- tips voor het werken aan pedagogisch beleid: informatie over organisatorische zaken en werkvormen;
- tips om het pedagogisch beleidsplan actueel en levendig te houden.

De brochure is zowel bedoeld voor peuterspeelzalen die al een pedagogisch beleidsplan hebben en dit 'up-to-date' willen houden, als voor speelzalen die een pedagogisch beleidsplan willen ontwikkelen.

Bestelwijze

U kunt deze publicatie bestellen door € 10,- over te maken op rekeningnummer 300691 t.n.v. JSO expertisecentrum voor jeugd, samenleving en opvoeding te Gouda onder vermelding van 'bestelling publicatie nummer 33'.

Bijlage 4 Monitor Financiën Peuterspeelzaalwerk

K2 - Brabants kenniscentrum jeugd - en AccoN accountants en adviseurs hebben in het voorjaar van 2008 de begrotingmonitor voor peuterspeelzalen up-to-date gemaakt.

Met dit instrument kunt u op eenvoudige wijze de begroting van peuterspeelzalen opstellen. De Begrotingsmonitor Peuterspeelzalen 2009 is beschikbaar voor peuterspeelzalen en gemeenten.

De voordelen van de begrotingsmonitor 2009

Na het invullen van uw gegevens, genereert de Monitor automatisch de volgende overzichten:

- Overzicht van de totale inkomsten en uitgaven
- Een overzicht van de kosten.
- Een meerjarenbegroting
- De kengetallen van uw peuterspeelzaal
- U kunt eenvoudig de uitgangspunten voor de begroting wijzigen waardoor verschillende financiële scenario's eenvoudig doorgerekend kunnen worden.
- Vereenvoudiging van de invoer van personeelsgegevens.

Rekenmodule contracturen

Bij de begrotingsmonitor wordt ook een rekenmodule geleverd. Doordat de medewerkers in de peuterspeelzaal gemiddeld 40 weken per jaar werken, is het soms niet eenvoudig om de contracten op basis van 52 weken te berekenen. Met behulp van de rekenmodule kunt u op basis van het aantal uur dat een medewerker moet werken per week, de contracturen berekenen.

Kosten

De nieuwe Monitor is te koop in drie varianten:

1. Monitor basis

Bij aanschaf van deze basisvariant krijgt u de CD ROM 'Begrotingsmonitor Peuterspeelzalen 2009', de rekenmodule en de handleiding voor gebruik voor € 250,- (excl. portokosten).

2. Monitor abonnement

Bij aanschaf van de monitor met een abonnement krijgt u de monitor basis op CD ROM, inclusief technische ondersteuning voor de duur van het abonnement en de jaarlijkse updates. De kosten bedragen eenmalig € 250,- (excl. portokosten) en jaarlijks een bedrag van € 100,- voor updates en ondersteuning inclusief het overzetten van de eigen gegevens in nieuwe versies.

3. Monitor plus

Naast bovenstaande varianten bestaat er ook de mogelijkheid om de monitor te kopen in combinatie met organisatorisch en financieel advies van K2 en AccoN. Deze variant wordt u aangeboden op offertebasis. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met K2.

Informatie en bestellingen

De monitor is te bestellen bij K2, de organisatie die de monitor ontwerpt en in beheer heeft. Voor meer informatie en bestelling kunt u telefonisch contact opnemen met K2 in 's-Hertogenbosch T 073 - 6141774

Bijlage 5 Artikel 'Hoe val je op? (de lobby van peuterspeelzalen)'
(uit Kinderopvang nr. 11, november 2002)

Bijlage 6 Modelverordening kwaliteitsregels peuterspeelzaalwerk

Deze modelverordening is onderdeel van de 'Handreiking peuterspeelzaalbeleid' een uitgave van de VNG, www.vng.nl, ga naar jeugd, onderwijs en cultuur, ga naar jeugd, ga naar peuterspeelzaal, ga naar publicaties. Hier kunt u de publicatie downloaden.

De raad van de gemeente <...>;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van <...>; nr., inzake
gelet op artikel 149 van de Gemeentewet;
overwegende dat het wenselijk is regels te stellen ten aanzien van de kwaliteit van peuterspeelzalen;
besluit vast te stellen de volgende verordening:

Verordening kwaliteitsregels peuterspeelzalen

1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. peuterspeelzaalwerk
Het bieden van speelgelegenheid aan kinderen van twee tot vier jaar gedurende een of meer dagdelen per week van maximaal 3,5 uur met als doel de ontwikkeling van deze kinderen te bevorderen en hen samen te laten spelen.
- b. peuterspeelzaal
Een voorziening waar peuterspeelzaalwerk plaatsvindt.
- c. houder
Degene die een peuterspeelzaal exploiteert.
- d. beroepskracht
Degene die in een peuterspeelzaal werkzaamheden verricht die zijn opgenomen in de voor het peuterspeelzaalwerk geldende CAO en die beschikt over een voor deze werkzaamheden passende beroepskwalificatie.
- e. begeleider
Degene die anders dan als beroepskracht is belast met de begeleiding van kinderen bij een peuterspeelzaal.

2. Meldingsplicht

Artikel 2. Melding in exploitatie nemen van een peuterspeelzaal

1. Degene die voornemens is een peuterspeelzaal in exploitatie te nemen binnen de gemeente doet daarvan melding aan het college.
2. De melding vindt plaats met behulp van een door het college vastgesteld en beschikbaar gesteld formulier

Artikel 3. Ambitieniveau van het peuterspeelzaalwerk

De houder geeft in de melding aan het college aan voor welk ambitieniveau van het peuterspeelzaalwerk hij kiest, waarbij de volgende ambitieniveaus worden onderscheiden:

- a. ambitieniveau 0: 'spelen en ontmoeten';
- b. ambitieniveau 1: 'spelen, ontmoeten, ontwikkelen en signaleren';
- c. ambitieniveau 2: 'spelen, ontmoeten, ontwikkelen, signaleren en ondersteunen'

Artikel 4. Termijn van in exploitatie nemen van een peuterspeelzaal

1. Een peuterspeelzaal wordt niet in exploitatie genomen binnen *<acht>* na het tijdstip van de melding.
2. Indien uit het onderzoek van de toezichthouder, bedoeld in artikel 17, eerste lid, eerder is gebleken dat de exploitatie redelijkerwijs zal plaatsvinden in overeenstemming met de bepalingen in hoofdstuk 3 van deze verordening, kan de exploitatie vanaf dat moment plaatsvinden.

Artikel 5. Verbod op het in exploitatie nemen van een peuterspeelzaal

Het is verboden een peuterspeelzaal in exploitatie te nemen indien uit het onderzoek van de toezichthouder, bedoeld in artikel 17, eerste lid, blijkt dat niet aan de eisen van de verordening wordt voldaan.

Artikel 6. Register

1. Het college houdt een register bij van gemelde peuterspeelzalen. In dit register worden na een melding onmiddellijk de gegevens opgenomen die als gevolg van artikel 2, tweede lid, en artikel 3 zijn verstrekt
2. Het college deelt de houder schriftelijk mee dat opnemng van de peuterspeelzaal in het register heeft plaatsgevonden.
3. Het register ligt op het gemeentehuis kosteloos voor een ieder ter inzage.

Artikel 7. Wijzigingen van gegevens.

1. De houder doet van wijzigingen in de gegevens die bij de melding zijn verstrekt, onmiddellijk mededeling aan het college.
2. Het college deelt de houder schriftelijk mee dat de wijzigingen in het register zijn aangetekend.

3. De kwaliteitseisen

Artikel 8. Algemene kwaliteitseisen

1. De houder van een peuterspeelzaal biedt peuterspeelzaalwerk aan dat bijdraagt aan een goede en gezonde ontwikkeling van het kind in een veilige en gezonde omgeving.
2. De houder organiseert het peuterspeelzaalwerk op zodanige wijze, voorziet de peuterspeelzaal zowel kwalitatief als kwantitatief zodanig van personeel en materieel, draagt zorg voor een zodanige verantwoordelijkheidstoedeling en voert een zodanig pedagogisch beleid, dat een en ander leidt of moet leiden tot verantwoord peuterspeelzaalwerk

Artikel 9. Eisen ten aanzien van veiligheid en gezondheid

De houder voert een beleid dat ertoe leidt dat de veiligheid en de gezondheid van de op te vangen kinderen in elk door hem geëxploiteerde peuterspeelzaal zoveel mogelijk is gewaarborgd. De houder legt, voor zover hierin niet wordt voorzien bij of krachtens andere wet- en regelgeving, in een risico-inventarisatie schriftelijk vast welke risico's de opvang van kinderen met zich meebrengt.

Artikel 10. Oppervlakte speelruimte

Voor ieder kind is minimaal 3,5 m² bruto oppervlakte aan binnenspeelruimte beschikbaar.

Voor ieder kind is buitenspeelruimte beschikbaar, waarvan de bruto oppervlakte minimaal 4 m² per kind bedraagt en die voor kinderen bereikbaar is.

Artikel 11. Groepen en groepsgrootte

1. De opvang van kinderen vindt plaats in vaste groepen in passend ingerichte vaste afzonderlijke ruimtes
2. In een groep zijn ten hoogste vijftien kinderen gelijktijdig aanwezig.

Artikel 12. Aantal beroepskrachten of begeleiders per groep

1. Het aantal beroepskrachten of begeleiders per groep is afhankelijk van het door de houder gekozen ambitieniveau.
2. Indien de houder heeft gekozen voor ambitieniveau 0: 'spelen en ontmoeten' zijn er in elke groep ten minste twee begeleiders aanwezig en er is één beroepskracht voor ten minste 50% van de openingsuren aanwezig in de peuterspeelzaal.
3. Indien de houder heeft gekozen voor ambitieniveau 1: 'spelen, ontmoeten, ontwikkelen en signaleren' zijn er in elke groep ten minste één beroepskracht en één begeleider aanwezig.
4. Indien de houder heeft gekozen voor ambitieniveau 2: 'spelen, ontmoeten, ontwikkelen, signaleren en ondersteunen' zijn er in elke groep ten minste twee beroepskrachten aanwezig.

Artikel 13. Overeenkomst tussen houder en ouder

Opvang in een peuterspeelzaal geschiedt op basis van een schriftelijke overeenkomst tussen de houder en een ouder.

Artikel 14. Informatieplicht aan de ouders

De houder van een peuterspeelzaal informeert de ouder voorafgaand aan het aangaan van deze overeenkomst in ieder geval over:

- a. de plaatsingsprocedure en leveringsvoorwaarden;
- b. het gekozen ambitieniveau als bedoeld in artikel 3;
- c. het te voeren beleid, waaronder het beleid op het gebied van veiligheid en gezondheid, alsmede het pedagogisch beleid waarin vanuit de visie op de ontwikkeling van kinderen de visie op de omgang met kinderen is beschreven;
- d. de wijze en frequentie van informatie-uitwisseling na plaatsing van het kind bij de peuterspeelzaal.

Artikel 15. Verklaring betreffende het gedrag

1. Personen die als beroepskracht of begeleider werkzaam zijn bij een peuterspeelzaal zijn in het bezit van een verklaring betreffende het gedrag, afgegeven volgens de Wet justitiële gegevens.
2. Deze verklaring wordt aan de houder overlegd voordat een persoon zijn werkzaamheden aanvangt. De verklaring is op het moment dat zij wordt overgelegd niet ouder dan twee maanden. Indien de houder of de toezichthouder redelijkerwijs vermoedt dat een persoon niet langer voldoet aan de eisen voor het afgeven van een verklaring betreffende het gedrag, verlangt de houder dat die persoon opnieuw een verklaring betreffende het gedrag overlegt die niet ouder is dan twee maanden.
3. De desbetreffende persoon overlegt de verklaring binnen een door de houder vast te stellen termijn.

4. Het gemeentelijk toezicht

Artikel 16. Aanwijzing van toezichthouders

Het college wijst toezichthouders aan.

Artikel 17. Onderzoek door de toezichthouder

1. De toezichthouder onderzoekt na een melding als bedoeld in artikel 2, eerste lid, binnen *<acht weken>* of de exploitatie redelijkerwijs zal plaatsvinden in overeenstemming met de voorschriften in hoofdstuk 3 van deze verordening
2. Onverminderd het eerste lid onderzoekt de toezichthouder jaarlijks of de exploitatie van elke peuterspeelzaal plaatsvindt in overeenstemming met de voorschriften in hoofdstuk 3 van deze verordening.
3. Naast het onderzoek bedoeld in het eerste en tweede lid kan de toezichthouder incidenteel onderzoek verrichten naar de naleving door een houder van de voorschriften in hoofdstuk 3 van deze verordening.

Artikel 18. Het inspectierapport

1. De toezichthouder legt zijn oordeel naar aanleiding van een onderzoek bij een peuterspeelzaal vast in een inspectierapport.
2. Indien de toezichthouder oordeelt dat door de houder de voorschriften van deze verordening niet zijn of zullen worden nageleefd, vermeldt hij dat in het rapport.
3. Alvorens het rapport vast te stellen, stelt het college de houder in de gelegenheid van het ontwerprapport kennis te nemen en daarover zijn zienswijze kenbaar te maken. De toezichthouder vermeldt de zienswijze van de houder in een bijlage bij het rapport
4. De toezichthouder zendt het inspectierapport onverwijld aan de houder, die een afschrift daarvan zo spoedig mogelijk ter inzage legt op een voor ouders en personeel toegankelijke plaats.
5. De toezichthouder maakt het inspectierapport uiterlijk drie weken na de vaststelling daarvan openbaar.

Artikel 19. Aanwijzing en bevel

1. Het college kan de houder een schriftelijke aanwijzing geven indien op basis van het inspectierapport blijkt dat deze de voorschriften in deze verordening niet of in onvoldoende mate naleeft.
2. In de aanwijzing geeft het college met redenen omkleed aan op welke punten de voorschriften niet of in onvoldoende mate worden nageleefd, alsmede de in verband daarmee te nemen maatregelen.
3. Indien de toezichthouder oordeelt dat de kwaliteit van de opvang bij een peuterspeelzaal zodanig tekortschiet dat het nemen van maatregelen redelijkerwijs geen uitstel kan lijden, kan de toezichthouder een schriftelijk bevel geven. Het bevel heeft een geldigheidsduur van zeven dagen, die door het college kan worden verlengd.
4. De houder neemt de maatregelen binnen de bij de aanwijzing onderscheidenlijk het bevel gestelde termijn.

Artikel 20. Strafbepaling

Overtreding van de artikelen 2, eerste lid, en de artikelen in hoofdstuk 3 van deze verordeningen wordt gestraft met hechtenis van ten hoogste drie maanden of een geldboete van de tweede categorie.

5. Slot- en overgangsbepalingen

Artikel 21. Overgangsbepaling

1. Het college neemt in het register de peuterspeelzalen op die op het tijdstip van inwerkingtreding van deze verordening over een vergunning op grond van de Verordening kinderopvang <jaartal> beschikken.
2. Een houder van een peuterspeelzaal als bedoeld in het eerste lid verstrekt desgevraagd aan het college alle gegevens die nodig zijn voor het register.
3. Beroepskrachten en begeleiders die op het tijdstip van inwerkingtreding van deze verordening werkzaam zijn bij een peuterspeelzaal, leggen aan de houder binnen twee maanden na de inwerkingtreding een verklaring betreffende het gedrag over.

Artikel 22. Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking met ingang van

Artikel 23. Citeertitel

De verordening wordt aangehaald als: Verordening kwaliteitsregels peuterspeelzalen <naam gemeente>.