

WERKDRUK:

JIJ & JE
WERK

hoe lossen we het op?

Dat de werkdruk in de kinderopvang te hoog is, daar lijkt bijna iedereen het wel over eens. Maar hoe is het zover gekomen en belangrijker nog: hoe kan het worden opgelost? We vragen het de vakbond, de branchevereniging en kinderopvanghouder Mannie Cazemier.

TEKST WEIJA STEFFENS FOTO ADOBESTOCK



Pm'ers maken vaak lange dagen, ze moeten zich aan veel regels houden en hebben er veel extra taken bij gekregen. Dat zorgt voor een enorme werkdruk. Zeker als er ook nog eens te weinig collega's zijn. Op den duur houden ze dat niet meer vol en daardoor loopt het ziekteverzuim op. Het wordt tijd om die vicieuze cirkel te doorbreken.

INVOEREN VASTE DIENSTROOSTERS

Dat vindt ook vakbondsbestuurder Debbie van Leiden van de FNV. Het voornaamste speerpunt in de cao-onderhandelingen is dan ook het verlagen van de werkdruk. Debbie van Leiden: 'Wij pleiten vóór het invoeren van vaste dienstroosters. Zo weten pm'ers waar ze aan toe zijn. Nu worden ze vaak willekeurig ingeroosterd. Daarmee komt de werk-privébalans in de knel, wat voor stress zorgt. Een vast rooster geeft rust. Natuurlijk kan daar incidenteel van afgeweken worden – bijvoorbeeld bij ziekte of verlof – maar alleen als de pm'er zich daarvoor beschikbaar stelt. Daarover moeten afspraken worden vastgelegd in de nieuwe cao Kinderopvang. Verder willen we formaliseren hoe werkgevers omgaan met gaten in de dagelijkse bezetting. Denk aan een vergoeding voor de uren dat je achtervang bent. Ook vinden we het belangrijk dat pm'ers meer tijd en ruimte krijgen voor niet-groepsgebonden uren. En extra uren of taken moeten worden gecompenseerd, in verlofuren dan wel in salaris.'

ZIEKTEVERZUIM VOORKOMEN

Werkgevers erkennen wel dat de werkdruk hoog is, zegt Debbie van Leiden. Maar ze vraagt zich af of zij het ook eens zijn met de oplossingen die de FNV aandraagt. 'We zitten nu in het beginstadium van de cao-onderhandelingen, dus veel helderheid kan ik hierover nog niet geven. Maar werkgevers kijken natuurlijk vooral naar het kostenplaatje. En dat snap ik. Alleen

'Wat we nodig hebben is een overheid die structureel investeert in goede kinderopvang'

ben ik ervan overtuigd dat je met goede arbeidsvoorwaarden en een acceptabele werkdruk ook geld kunt verdienen. Wanneer medewerkers minder werkdruk ervaren, melden ze zich ook minder snel ziek. En ziekteverzuim is een hoge kostenpost voor werkgevers. Dus het is zeker ook in hun belang dat het tij keert.'

STRUCTURELE OVERHEIDSINVESTERING

Ook de Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang (BMK) herkent het probleem van de hoge werkdruk in de kin-

TIPS VAN MANNIE

- > Probeer zo efficiënt mogelijk met je tijd om te gaan. Als de kinderen liggen te slapen, kun je de schriftjes schrijven of de administratie bijwerken.
- > Iedereen ervaart 'druk zijn' anders. Kun je de werkdruk even niet meer aan, overleg dan met collega's. Wie weet kan iemand bijspringen bij piekmomenten? Je kunt ook een 'vliegende kiep' aanstellen voor deze structurele momenten.
- > Blijf in gesprek met je team en leidinggevende over de werkdruk.
- > Mopper niet tegen collega's, maar ga naar je leidinggevende als je iets dwars zit op de werkvloer. Die kan samen met jou kijken naar een oplossing. Zo voorkom je een negatieve werksfeer.
- > Weet welke verplichtingen bij je takenpakket horen, en welke niet. Schoonmaken en wc's poetsen horen in ieder geval niet bij jouw functie.

deropvang. Volgens de branchevereniging is dit een direct gevolg van het grote personeelstekort waar de sector mee kampt. BMK-voorzitter Sharon Gesthuizen: 'Een van de redenen van het personeelstekort is het ontbreken van een stabiel overheidsbeleid, als het gaat om de rol van kinderopvang voor werkende ouders. Gaat het economisch goed, dan stijgt de vraag naar kinderopvang. Dat ervaren we nu sinds een paar jaar. Maar in de jaren daarvoor hadden we te maken met een crisis: veel organisaties moesten toen vestigingen sluiten of gingen zelfs failliet. Medewerkers verliezen dan het vertrouwen in de kinderopvang als plek waar je een bestendige carrière kunt maken. Zij zoeken vervolgens hun heil buiten de kinderopvang. Die mensen zijn we dus kwijtgeraakt aan andere sectoren en die missen we nu in de kinderopvang. En daar ligt volgens ons meteen de belangrijkste oplossing op lange termijn. Wat we nodig hebben is een overheid die structureel investeert in goede kinderopvang door deze betaalbaar te maken voor alle ouders, ongeacht het economische tij. Zo wordt de kinderopvang weer een stabiele sector om in te werken en worden scholieren gestimuleerd te kiezen voor een opleiding in de kinderopvang met perspectief op een baan.'

STUDENTEN EN HERINTREDERS

Om op de korte termijn iets te doen aan het grote tekort, starten er BBL-klassen (Beroepsbegeleidende Leerweg) om studenten te begeleiden en ze klaar te stomen voor het werk in de sector. BMK doet dit in samenwerking met ROC's. Ook probeert de BMK de instroom van herintreders te vergroten. 'Maar,' zegt Sharon Gesthuizen, 'ook dit is een druppel op

>

een gloeiende plaat als je kijkt naar de omvang van het probleem. Daarom ontwikkelen we een campagne om het werken in de kinderopvang weer aantrekkelijk te maken. Dit doen we samen met andere brancheorganisaties binnen het Platform Kinderopvang. Verder zijn we in gesprek met de staatssecretaris van SZW over wat we samen kunnen doen aan de enorme arbeidsmarktkrapte.'

PARTTIME WERKEN

Verrassend genoeg beweert kinderopvanghouder Mannie Caze-mier van De Basis uit Zevenhuizen (Groningen) dat haar werknemers helemaal geen werkdruk ervaren. Dat wil niet zeggen dat zij de hoge werkdruk in de sector ontkent. Zeker niet. Mannie werkte zelf jarenlang als pm'er op de werkvloer. Ook zij maakte lange dagen. Dat kon en moest anders vond ze. Dus toen zij twintig jaar geleden haar eigen kinderopvang startte, pakte ze het heel anders aan. Bewust koos zij voor het werken met parttimers,

'Werkgevers kijken natuurlijk vooral naar het kostenplaatje'

kleinschaligheid en korte lijnen tussen directie en werkvloer. Bovendien werkt zij sinds jaar en dag met vaste roosters en geeft ze de voorkeur aan een werkdag van 5 tot 6 uur voor haar personeel. Zou haar concept de landelijke oplossing zijn om de werkdruk tegen te gaan? Mannie denkt van wel. 'Doordat mijn pm'ers maximaal 6 uur per dag werken, kunnen ze de rest van de dag ontspannen en zich opladen voor een nieuwe werkdag. Bovendien blijft de balans tussen werk en privé in evenwicht. Pm'ers kunnen meer uren draaien als er vervanging van collega's nodig is, maar alleen als ze dat willen. En er is tijd en energie voor eventuele extra's zoals vergaderen, rapporten schrijven of bijscholing. Doordat we een vast rooster hebben, werken alle leiders op vaste dagdelen. Daar profiteert iedereen van: de pm'er,

KAART MISSTANDEN AAN!

Ook als pm'er kun je zelf actie ondernemen als je tegen misstanden aanloopt op de werkvloer. Het meest logische is om de kwestie aan te kaarten bij de medezeggenschapsraad van je organisatie. Kom je daar niet verder, dan kun je aan de bel trekken bij de FNV. Pm'ers melden zich regelmatig bij de FNV met arbeidsconflicten, structureel overwerken vanwege te weinig personeel en het door de werkgever niet naleven van de cao. Kijk op: <https://www.fnv.nl/cao-sector/zorg-welzijn/kinderopvang>

het kind, de ouders en wij als werkgever. Inval bij ziekte of vakantie lossen we intern op. Dat is het fijne aan werken met parttimers. En mocht de nood echt aan de man zijn, dan spring ik zelf bij op de groep.'

TERUG NAAR KLEINSCHALIGHEID

Mannie denkt dat in een kleine organisatie de pm'ers minder werkdruk ervaren, onder andere door de korte lijnen en het directe contact met de manager of eigenaar. 'Heb je iets op het hart, dan kun je dat direct aankaarten. Sowieso weet ik precies wat er speelt binnen mijn organisatie en haak daar zo nodig op in. Denk aan piekmomenten of minder kinderen op een groep. Bij een grote organisatie is dat wellicht anders. Je kunt je ook afvragen of al die tussenlagen – regiomanagers, locatiemanagers – een toegevoegde waarde hebben en of ze bijdragen aan een betere kinderopvang. Schrappen scheelt in ieder geval een hoop in de kosten.'

KORTERE ARBEIDSTIJDEN

Volgens Mannie is werken in de kinderopvang nog steeds prima te doen, als iedereen zich maar aan de regels houdt. Het stoort haar dat er eigenaren en managers zijn die de wet- en regelgeving overtreden. 'Door die rotte appels krijgt de kinderopvang een slechte naam. Het is logisch dat pm'ers eraan onderdoor gaan als ze steeds werk moeten doen dat niet in hun takenpakket hoort, zoals schoonmaken. Of als ze structureel werkdagen van 10 uur of meer draaien, of lang alleen op een grote groep kinderen staan, en gemaakte uren voor verplichte bijeenkomsten niet worden gecompenseerd. Dan is het niet gek dat ze uiteindelijk ziek worden of de sector verlaten. Daarom pleit ik ervoor dat in de cao wordt vastgelegd dat pm'ers niet meer dan 8 uur per dag mogen werken. En als er extra dingen gedaan moeten worden, zoals vergaderen of het volgen van een BHV-training, dan moeten die uren gewoon worden geschreven en uitbetaald.'

LOYALE PM'ERS

Tot slot wil Mannie kwijt dat zij er net als ieder ander kinderopvangcentrum ook tegenaan loopt dat ze niet altijd goed personeel kan vinden. En dat er steeds weer regels van de overheid bijkomen of veranderen. 'Maar,' zegt zij, 'doordat ik mijn organisatie run zoals ik doe, betaalt dat zich uit in loyaliteit van mijn medewerkers. Niemand is te beroerd om bij te springen bij ziekte of verlof, of om na werktijd een keer te vergaderen. En ziekteverzuim kennen wij eigenlijk niet. Betrokkenheid bij je werknemers en flexibiliteit vanuit de werkgever lonen dus zeker op lange termijn!' <

