



JAARVERSLAG 2019

Stichting Peuteropvang Heerlen



Inhoud

Voorwoord	4
1 BESTUURSVERSLAG 2019	5
1.1 Inleiding	5
1.2 Kwaliteit.....	5
1.3 Ouders	6
1.4 Pilots en projecten.....	7
1.5 Personeel en formatie	8
1.6 Bereik van peuters.....	12
1.7 Financiële resultaten 2019	14
1.8 Toekomst.....	17
1.9 Bestuur en Raad van Toezicht	18

JAARVERSLAG 2019

Voorwoord

Na een intensief 2018, waarin binnen de harmonisatie veel van onze medewerkers is gevraagd, wilden we in 2019 het nieuwe beleid, voortkomend uit de gewijzigde wetgeving, verder verankeren in de organisatie, maar ook onze medewerkers meer rust en stabiliteit bieden.

Hier is nauwelijks ruimte voor geweest. In 2019 stond Peuteropvang Heerlen voor de uitdaging zich te gaan voorbereiden op de overgang van 10 naar 16 uur voorschoolse educatie. Om maximaal effect te behalen uit deze uitbreiding, hebben we het nieuwe aanbod laten aansluiten op de behoeften van ouders en peuters en op de mogelijkheden van, en kansen voor, medewerkers. De krapte op de arbeidsmarkt speelde hierbij een niet te onderschatten rol.

Om draagvlak te creëren heeft iedereen, in brainstormsessies en individuele gesprekken, zijn of haar steentje kunnen bijdragen aan de invulling van deze 16 uur voorschoolse educatie. Onze missie is hierbij leidend geweest.

“POVH biedt peuters (2 - 4 jaar) een uitdagende, veilige voorschoolse omgeving, waarin zij naar eigen kunnen spelenderwijs mogen groeien als basis voor de toekomst”

Met ingang van januari 2020 is POVH op een viertal locaties gestart met een pilot, passend binnen de wijk en de locatie. De resultaten van deze pilots worden later dit jaar meegenomen in de uitrol van 16 uur VVE aanbod in de gehele organisatie.

Deze benadering sluit heel mooi aan op het maatwerk, dat de gemeente Heerlen graag per voorziening primair onderwijs, met partners in en om de school, wil realiseren, zodat optimale ontwikkelkansen voor kinderen en hun ouders tot stand gebracht kunnen worden.

Onze samenwerking met de gemeente, onderwijs, kinderopvang, JenS, GGD, bibliotheek, sportaanbieders en beroepsonderwijs hebben we in 2019 onverminderd voortgezet. Met elkaar zorgen we voor dezelfde peuters en in samenwerking met de ouders zorgen we ervoor dat de ondersteuning die noodzakelijk is, zo goed als mogelijk op elkaar wordt afgestemd.

Het nieuwe jaar zien we vol vertrouwen tegemoet, om daarna al snel geconfronteerd te worden met Corona. Ineens wordt het dagelijks leven bepaald door maatregelen om verspreiding van dit virus te voorkomen en de gevolgen voor gezondheid en economie te beheersen. Het is op dit moment volstrekt onduidelijk welke gevolgen deze Corona-crisis voor Peuteropvang Heerlen met zich mee zal brengen.

Het bestuur wil hierbij graag haar waardering uitspreken voor alle medewerkers en hen oprecht bedanken voor hun inzet in 2019! Ook gaat onze waardering uit naar de leden van de Ondernemingsraad en de Raad van Toezicht, voor hun inzet en ondersteuning, bij de vele en gevarieerde onderwerpen die in 2019 aan bod zijn gekomen.

Mei 2020

Namens bestuur Peuteropvang Heerlen

Door van Rhenen

1 BESTUURSVERSLAG 2019

1.1 Inleiding

Peuteropvang Heerlen heeft in haar strategienota 2020 - 2022 en duidelijke stip op de horizon verwoord. Alle locaties zijn in pandig bij het primair onderwijs, waarbij samenwerking binnen het koppel peuteropvang en primair onderwijs de doorgaande ontwikkelingslijn borgt. Deskundigheid, VVE opgeleid personeel en onderling gerespecteerd partnerschap, met aandacht voor talentontwikkeling van het jonge kind en het gezin, is hierbij een vanzelfsprekendheid. POVH heeft hierin een ondersteunende, stimulerende en coachende rol. Samen met het primair onderwijs en ketenpartners wordt ingespeeld op maatschappelijke veranderingen waarbij POVH zo veel als mogelijk maatwerk biedt aan peuters en ouders.

Enkele grote aandachtspunten binnen de gemeente Heerlen zijn laaggeletterdheid, armoede en de SES van ouders. Ouders met een lage SES hebben vaak behoefte aan (extra) ondersteuning, zowel richting maatschappelijk werk als naar bijzondere bijstand. POVH heeft hier op ingestoken door onder andere ouders uitgebreid, vooraf te informeren tijdens een huisbezoek en ouders meer te begeleiden bij inschrijving en bij het aanvragen van kinderopvangtoeslag. Intensievere samenwerking met ketenpartners is hierbij onontbeerlijk.

Effectieve inzet op het vergroten van onderwijskansen start op de voorschool. Deze inzet is gericht op het leren spelen, experimenteren, stimuleren van de ontwikkeling en verduurzamen van een basisfundament waarin alle kinderen veilig kunnen opgroeien. Belangrijk aspect hierbij is ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie. Ouders kunnen gebruik maken van VVE-thuis dat op iedere locatie wordt aangeboden. Met name ouders van doelgroep peuters worden gestimuleerd om hieraan deel te nemen, maar ook de overige ouders zijn zeer welkom. Daarnaast wordt de ouderbetrokkenheid verhoogd door deelname aan oudercommissies.

1.2 Kwaliteit

Welbevinden van de peuters

Het welbevinden van peuters staat hoog op de agenda bij POVH. Om ervoor te zorgen dat peuters zoveel als mogelijk in de eigen buurt kunnen opgroeien is in 2019 een start gemaakt met een viertal pilots, gelegen in de buurten Mariagewanden, Vrieheide, Rennemig en Zeswegen. We spreken in deze buurten van 'peuteropvang plus'. De peuteropvang wordt in deze buurten versterkt met een JenS medewerker. De medewerker van JenS ondersteunt zowel peuters als leidsters in de locaties voor peuteropvang. Zij wordt ingezet in de groep als deskundige, naast de twee beroepskrachten. Dit kan per locatie en per buurt verschillen, afhankelijk van de zorgvraag. Tevens kan de JenS medewerker ondersteuning in de thuissituatie bieden.

De start van de pilots heeft vertraging opgelopen door problemen in de continuïteit van de dienstverlening vanuit JenS. Er wordt hard aan gewerkt om tot een oplossing te komen. In 2020 vindt verdere uitrol van deze pilot plaats.

In de onderwijszorgscholen is gestart met startklassen. Als er twijfels zijn of een peuter het reguliere onderwijs kan volgen kan ervoor gekozen worden om deze peuter eerst gebruik te laten maken van een startklas. Voordat een peuter een startklas mag bezoeken vindt er een knooppunt plaats. Het afgelopen jaar is of wordt bij het koppel, basisschool en peuteropvang, een knooppunt ingericht. Het knooppunt is een multidisciplinair overleg van ketenpartners die betrokken zijn bij de ontwikkeling van het kind. Gezamenlijk wordt hier richting bepaald.

Naast de aandacht voor zorg komen er steeds meer geluiden om de aandacht te gaan richten op de talenten van de peuters. Met deze kennis heeft POVH haar pedagogische beleidsplannen en – werkplannen geëvalueerd, en worden zij geactualiseerd, hierbij aansluitend op de actuele wetgeving.

Kwaliteitsbewaking VVE

Om de kwaliteit van de VVE methoden blijvend te borgen, heeft POVH enkele pedagogisch VVE coaches opgeleid tot train de trainer in één van de programma's Piramide, Speelplezier, VVE thuis en Opbrengst Gericht Werken. Door de kennis in huis te halen kunnen peuterleidsters die instromen, intern geschoold worden, vindt continu verdere verdieping plaats voor de overige peuterleidsters en kunnen externe partners inschrijven om de scholing bij POVH te volgen.

POVH blijft zowel Piramide als Speelplezier gebruiken als VVE methode. Dit is locatie specifiek. Beide methodes kunnen goed aansluiten bij de nieuwe onderwijsconcepten die we in de samenwerking met basisscholen zien ontstaan.

Alle peuterleidsters zijn getraind in het nieuwe kind registratiesysteem, de NIPIA-monitor. Er is op de locaties een start gemaakt met het invullen van deze monitor en schooljaar 2019 - 2020 wordt gebruikt om deze monitor te implementeren en te borgen. De stip aan de horizon is dat bij aanvang van schooljaar 2020 - 2021 de monitor volledig en efficiënt in gebruik is, alle KPI's gelezen kunnen worden en de gemeente up to date de gewenste informatie tot haar beschikking.

Kwaliteitshandboek en –managementsysteem (KMS)

Het KMS van POVH is het instrument dat de organisatie gebruikt om het leren en verbeteren binnen de organisatie structureel te borgen en te ondersteunen. POVH kent haar cliënten en hun wensen, behoeften en verwachtingen en werkt aan het verhogen van de tevredenheid van die cliënten.

In 2019 heeft POVH zowel interne audits als een externe audit laten uitvoeren. Samen met de nieuw aangestelde beleidsmedewerker kwaliteit heeft een externe adviseur de interne audits uitgevoerd. In het eindrapport van de externe audit wordt aangegeven dat 'het managementsysteem het vermogen heeft om aan de toepasselijke eisen en verwachte resultaten te voldoen, wat o.a. blijkt uit zorgvuldig risicomanagement en de toepassing van PDCA'. Als compliment werd meegegeven dat 'de interne kwaliteit en het zelfsturend vermogen van de teams die ge-audit zijn, op een positieve wijze in het oog springen'.

Klachten 2019

In 2019 zijn er geen klachten binnengekomen. Er hebben wel 4 registraties plaatsgevonden. Bij een registratie geeft een ouder aan dat het geen klacht is, maar meer als aandachtspunt gezien moet worden. Het verschil is dat bij klachten het volledige protocol gevolgd wordt. De organisatie kiest ervoor om toch te registreren omdat geluiden en reacties van ouders ten goede komen aan de te leveren kwaliteit binnen peuteropvang.

1.3 Ouders

Ouderbetrokkenheid

In twee locaties voor peuteropvang functioneert een oudercommissie. Daarnaast is er een centrale oudercommissie. Gezien het geringe aantal oudercommissies besteedt de COC extra aandacht aan de contacten met de locaties, waar één leidster als contactpersoon/ tussenpersoon fungeert richting ouders. Werving van leden voor oudercommissies blijft in ieder locatie een punt van aandacht. Hierin werken de leidsters met de COC samen.

Om op een zo groot mogelijke schaal aandacht te besteden aan de interactie tussen ouder en kind heeft dit jaar de nadruk gelegen op het breed verspreiden van de themabrieven binnen het project VVE thuis.

Communicatie

In 2019 is er gestart met de voorbereiding van 16 uur peuteropvang. Dit heeft een intensieve communicatie tot gevolg gehad; zowel intern als extern. Alle medewerkers zijn via bijeenkomsten geïnformeerd en 'meegenomen' in de veranderingen die de 16 uur peuteropvang met zich meebrengt. Men is gevraagd mee te denken over de impact voor peuters, ouders, leidsters, bedrijfsvoering, basisscholen, kinderopvang, programma's, verdeling van dagdelen en verspreiding over weken. Hier is heel veel bruikbare informatie uit naar voren gekomen die het bestuur heeft gebruikt bij het tot stand komen van het model voor 16 uur peuteropvang.

In januari 2020 is een start gemaakt met een 16 uur VVE aanbod op 4 locaties. Het team van de locatie heeft grotendeels zelf invulling gegeven aan het nieuwe model. Dit leverde veel draagvlak op, en had een positieve uitwerking op het proces.

Leidsters die nog niet direct in januari 2020 starten met de 16 uur VVE, zijn zowel via de tweewekelijkse digitale nieuwsbrieven als ook via speciale nieuwsbrieven op de hoogte gebracht van de ontwikkelingen binnen POVH. Ouders/ verzorgers zijn via ouderbijeenkomsten geïnformeerd en hebben aanvullende informatie ontvangen via de externe nieuwsbrief en via informatiebrieven. Daarnaast is er gebruik gemaakt van social media om iedereen op de hoogte te houden.

Begin 2019 zagen we een daling van de peuteraantallen en het aantal inschrijvingen bij POVH. De administratieve gevolgen voor ouders, die de harmonisatie sinds 2018 met zich meebrengt, is hier medeoorzaak van. Bij de 'zittende ouders' was dit in 2018 nog niet zozeer aan de orde. Zij zijn voorafgaand aan de harmonisatie in 2018 hierin begeleid door POVH. Echter nieuwe ouders haakten af. De complexiteit van aanvraag voor kinderopvangtoeslag was te groot voor een aantal ouders. Om ouders opnieuw te kunnen ondersteunen heeft POVH de formatie van de bedrijfsvoering hierop aangepast.

Gelijktijdig is de formatie van de wervingsgroep uitgebreid. Enerzijds om ouders al tijdens een huisbezoek te kunnen ondersteunen bij de administratieve handelingen zoals de inschrijving. Hiertoe hebben zij de beschikking over een tablet. Anderzijds om tegemoet te komen aan de stijgende vraag vanuit JGZ voor huisbezoeken.

Marketingactiviteiten hebben plaatsgevonden door middel van filmpjes, flyers, advertenties en posters. Peuteropvang locaties zijn eveneens uitgerust met flyers/ posters en er is meer geadverteerd in lokale wijkblaadjes en regionale kranten.

Om de toeloop van nieuwe peuters naar de peuteropvang te verhogen en het belang van peuteropvang te benadrukken, zijn meerdere partners, waaronder JGZ, Gemeente Heerlen en Vista College, betrokken bij het proces van werving van nieuwe peuters.

Het klanttevredenheidsonderzoek vindt in 2021 plaats.

1.4 Pilots en projecten

Gezonde kinderopvang

Bewegen en gezonde voeding zijn al jaren belangrijke onderwerpen voor POVH. In 2019 is het traktatiebeleid onder de aandacht gebracht bij de ouders/ verzorgers alsook medewerkers. Er is een nieuw voorleesboekje ontworpen: Pim & Poes zijn jarig, hoera! Centraal thema van dit boekje is gezond trakteren. Iedere peuter heeft een voorleesboekje ontvangen tijdens de afsluiting van de beweegweken in Parkstad Limburg Theater. Het voorlezen, gezond eten en bewegen zijn hiermee wederom onder de aandacht gebracht bij de ouders van onze peuters.

Gezonde voeding en bewegen is een structureel onderwerp gedurende het gehele jaar. Bewegen staat dagelijks op het programma binnen de peuteropvang. De beweegweken zijn inmiddels met een week verlengd tot 2 weken. De afsluiting vindt plaats in aanwezigheid van ouders/ verzorgers, onderwijs, wethouder en wijkbewoners.

Er is middels cursussen en trainingen een update en verdiepingsslag geweest bij de beweegtrainers en de beweeg coördinatoren. Vier personen zijn door het JOGG opgeleid tot trainer gezonde kinderopvang. Naast de reguliere partners zijn er contacten gelegd met nieuwe sportaanbieders.

Reflectief Practicum

Het project verloopt grotendeels positief. De dagdagelijkse samenwerking tussen basisschool en peuteropvang zorgt voor een laagdrempeligheid die merkbaar is bij de uitvoering van het project. Op basis van de informatie uit individuele rapportages is duidelijk dat het project een bijdrage levert aan een verbetering van de pedagogische en didactische kwaliteit in de doorgaande lijn voor- en vroeg school. Van groot belang hierbij is een goede voorbereiding en communicatie door alle samenwerkende partners. Momenteel wordt overlegd met alle samenwerkende partners hoe het reflectief practicum, na afloop van het project, een vervolg krijgt.

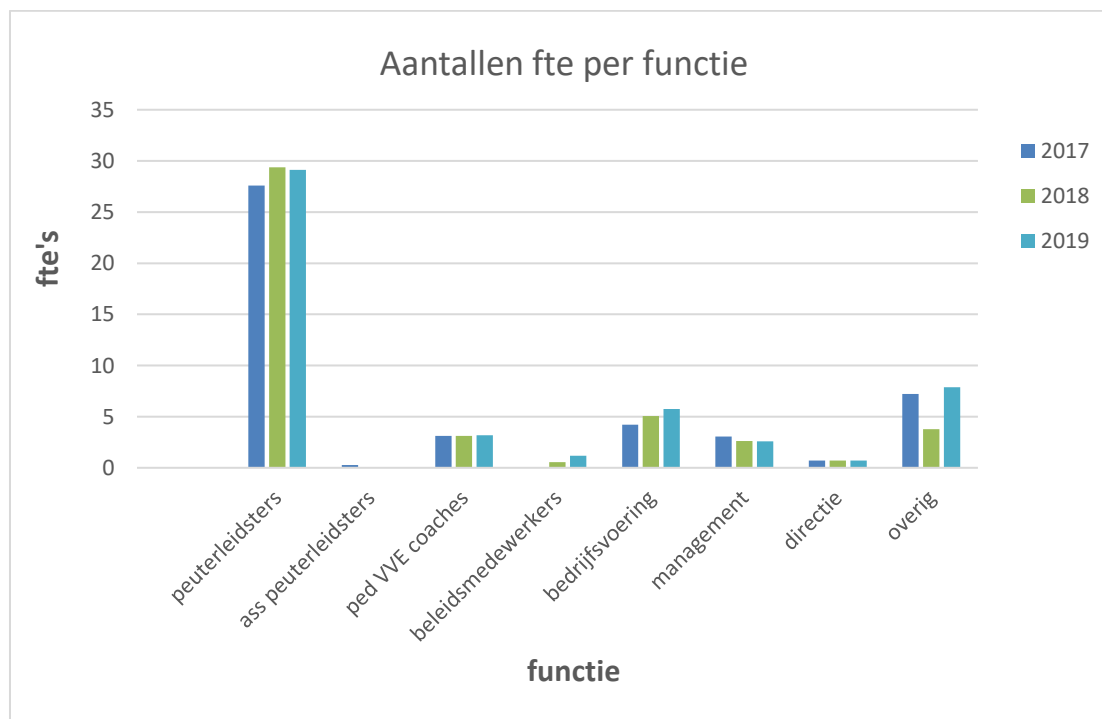
1.5 Personeel en formatie

Personele kosten

De personele kosten in 2019 bedragen € 2.825. 822. Dat is 80% van het totaal aan lasten. In 2018 waren de personele kosten € 2.843.341 (81% van het totaal aan lasten).

Formatie

Eind 2019 zijn er 89 werknemers in dienst, ten opzichte van 82 in 2018. Het bijbehorende aantal fte stijgt hiermee van 45,2 naar 50,4. Alle werknemers hebben een deeltijdaanstelling, variërend van 6,8 uur tot 32 uur per week. Daarnaast maken 35 vrijwilligers deel uit van de verschillende teams in de locaties voor peuteropvang.



Eind 2019 wordt 29,1 fte ingezet als peuterleidster in de locaties. De kleine afname t.o.v. 2018 is gelegen in het sluiten van de instroomgroep bij Martijntje. Het sterk veranderende toezichts- en kwaliteitskader heeft geleid tot de aanstelling van een beleidsmedewerker kwaliteit. De formatie binnen de bedrijfsvoering is uitgebreid ten behoeve van de planning en plaatsing van peuters en verdere digitalisering van de organisatie.

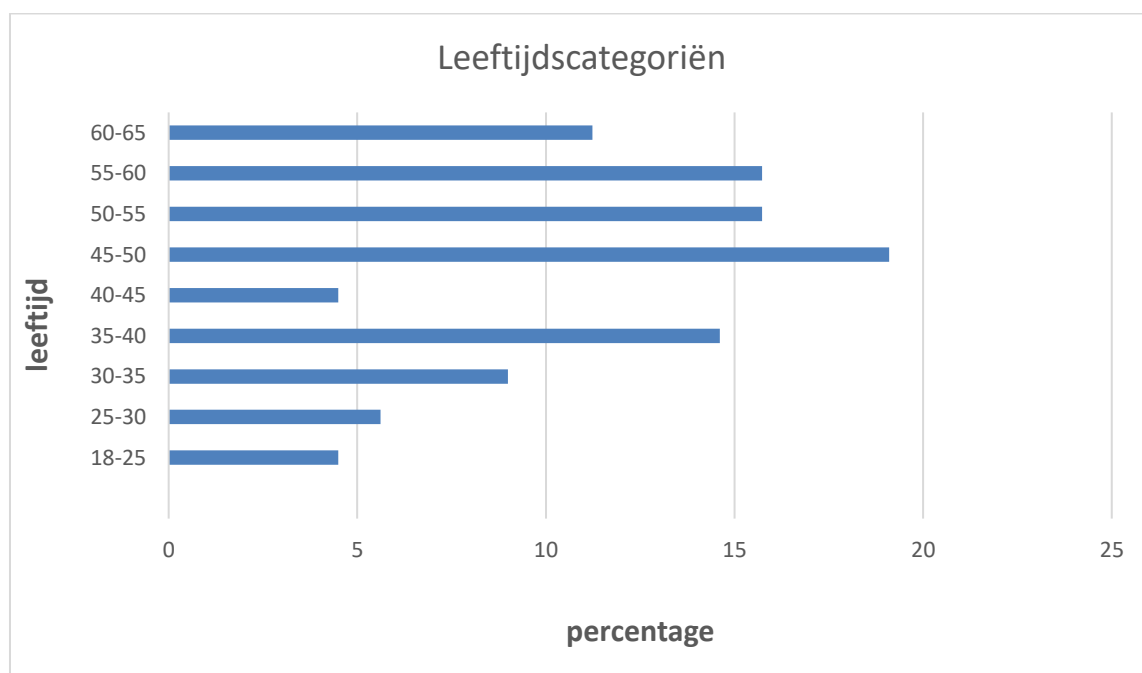
De formatie bij het management is licht gedaald. Deze uren worden gedurende 2 jaar ter beschikking gesteld aan de pedagogisch VVE coaches, ten behoeve van extra scholing in methoden.

Onder het kopje 'overig' valt de formatie van de Ondernemingsraad, Toeleiding naar VVE en het Reflectief Practicum. Ook de uren van de vervangings- en oproeppoule zijn hieronder opgenomen. De toename met ruim 4 fte in de categorie 'overig' heeft meerdere redenen. De wisselende inzet van JenS medewerkers in 2019 heeft ertoe geleid dat er onverwacht meer eigen formatie ter vervanging in de groepen noodzakelijk bleek dan gepland. Ook de toename van zorg in de groepen waar geen JenS medewerker aanwezig is, heeft tot aanvullende inzet van beroepskrachten geleid. Om aan de vraag vanuit JGZ te voldoen en het bereik van doelgroeppeuters te verhogen is meer formatie ingezet bij de huisbezoeken.

Daarnaast heeft POVH, met het oog op de toekomstige uitbreiding van formatie bij de invoer van 16 uur peuteropvang, en wetende dat er een grote krapte op de arbeidsmarkt bestaat, nu reeds deskundige medewerkers geworven, en aangesteld als oproepkracht. Door inzet als vervanger of door extra inzet op een groep kunnen zij reeds nu bekend raken met de organisatie en in 2020 gemakkelijker instromen bij de 16 uur peuteropvang.

Gedurende 2019 zijn 12 medewerkers ingestroomd en hebben 5 medewerkers de organisatie verlaten. De redenen van uit dienst gaan hebben met name betrekking op de overstap naar een andere organisatie die op dit moment beter bij de levensfase van de betreffende medewerkers past. Weinig doorgroeimogelijkheden en een hoge werkdruk spelen eveneens een rol. Eén medewerker is via een vaststellingsovereenkomst uit dienst gegaan.

Dit alles heeft geleid tot een totaal van 50,4 fte per 31-12-2019, een toename van 5,2 fte ten opzichte van 2018.

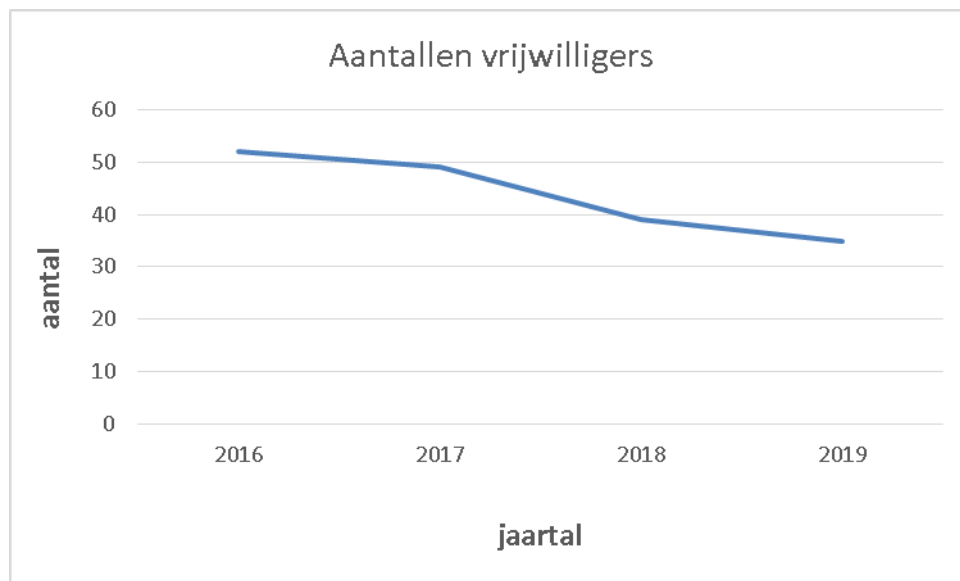


Ruim 60% van de werknemers is ouder dan 45 jaar. De gemiddelde leeftijd stijgt van 45,2 in 2018, naar 45,9 jaar in 2019. De komende 5 jaar bereiken 5 personen de AOW-leeftijd. Dit betreft 2,56 fte en is hiermee 5,01 % van het totaal aantal fte binnen de organisatie.

Vrijwilligers

Vrijwilligers worden boven formatief ingezet binnen de organisatie. Zij hebben een nadrukkelijke rol in de ondersteuning van de beroepskracht en zijn vaak bekend met de wijk of de buurt waar de locatie voor peuteropvang is gevestigd, waardoor verbindingen gemakkelijker worden gemaakt. Daar waar maximaal 8 peuters de groep bezetten, worden zij, om aan het vier ogen principe te kunnen voldoen, als tweede volwassene in de groep ingezet.

Net als de afgelopen jaren vindt een verdere daling van het aantal vrijwilligers plaats. Eind 2019 zijn er 35 vrijwilligers in dienst.



Deskundigheidsniveau van medewerkers

Naast de jaarlijkse vakinhoudelijke (bij)scholingen is in 2019 een start gemaakt met het opleiden van Train de trainers voor de methoden Piramide, Speelplezier, VVE thuis en Opbrengst gericht werken. Vanaf 2020 kan POVH deze trainingen intern aanbieden.

De algemene studiedag stond in het teken van de Meldcode, waarbij tijdens lezingen en casuïstiek verder ingezoomd werd op huiselijk geweld en verwaarlozing. Inmiddels zijn 8 medewerkers opgeleid tot aandachtfunctionaris Meldcode.

Zowel werknemers als vrijwilligers hebben in 2019 een start gemaakt met een AVG-training. Deze wordt in 2020 door iedereen afgerond. Op individueel niveau zijn bij werknemers de ICT-vaardigheden gecheckt en zijn, daar waar nodig, ondersteuningstrajecten opgestart.

Hierop aansluitend is medio 2019 een start gemaakt met Nipia; het kind volgsysteem ten behoeve van voor- en vroegschoolse Educatie (VVE). Het streven is om alle werknemers einde schooljaar 2019 – 2020 ICT vaardig te laten zijn voor wat betreft de programma's waar mee gewerkt wordt.

Medewerkers van de bedrijfsvoering en het management hebben een training timemanagement gevolgd. Op grond van de uitkomsten van dit traject bestaat het voornemen om organisatie breed een training effectief omgaan met e-mail aan te bieden.

In het kader van zelfsturing/ zelfstandigheid van teams heeft de gehele organisatie de mogelijkheid gehad om deel te nemen aan bijeenkomsten onder leiding van een externe deskundige, en om zo te komen tot een gemeenschappelijk gedragen missie, visie en strategie voor de organisatie voor de komende 3 jaar. Dit heeft geresulteerd in een nieuwe strategienota 2020-2022, en is de start voor een verdere implementatie van zelfsturing/ zelfstandigheid in de organisatie.

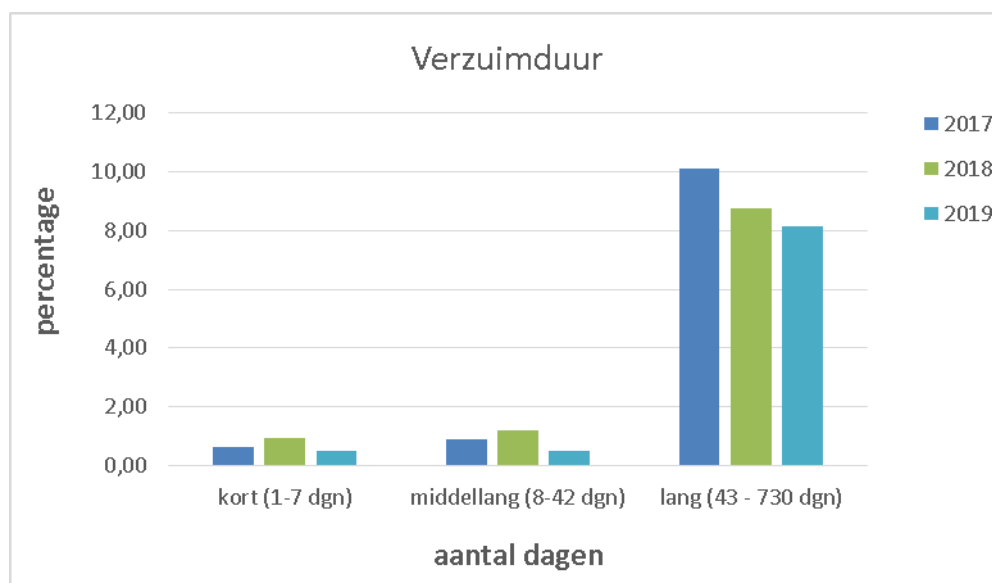
Kinderen Ons Vak en pedagogisch onderwijs

Kinderen ons Vak bouwt in Zuid-Limburg aan duurzame professionalisering gericht op de ontwikkeling van kinderen. POVH maakt hier samen met andere kindpartners, ROC 's en het SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) deel van uit. In 2019 is veel aandacht gegaan naar 'Kinderopvang op de kaart zetten' via participatie in veel Zuid-Limburgse initiatieven. Om het jonge kind nog beter in beeld te brengen vinden voorbereidingen plaats voor een inspiratiebijeenkomst begin 2020, met als thema's talentontwikkeling en innovaties in het pedagogisch onderwijs.

In 2019 hebben een groot aantal studenten van de opleidingen PW3, PW4 en in geringe mate Pedagogiek, hun stage bij POVH ingevuld. De opleiding tot pedagogisch medewerker staat weer meer in de belangstelling en POVH biedt, zeker met het oog op de uitbreiding naar 16 uur peuteropvang, goede arbeidsmarkt mogelijkheden voor studenten die hun studie afronden.

Ziekteverzuim

POVH heeft volop aandacht voor haar verzuim en zet samen met de Arbodienst nadrukkelijk in op preventiemaatregelen en aandacht voor mogelijkheden tijdens ziekte. Dit heeft ertoe geleid dat zowel het percentage kort-, middel- als langdurig verzuim afneemt. Ook het aantal meldingen, de meldingsfrequentie en het aantal medewerkers dat frequent verzuimt neemt af.



Het verzuimpercentage laat ten opzichte van 2017 een verdere daling zien; van 11,85% in 2017 naar 10,86% in 2018 en 10,36 in 2019. Redenen van verzuim zijn net als in 2018, medische en privé gerelateerde oorzaken. Bij één medewerker speelt de werksituatie een rol bij het verzuim.

Het gemiddelde verzuimpercentage binnen Sociaal Werk Nederland steeg in het vierde kwartaal van 2019 naar 5,9%. (Bron CBS)

Medewerkers onderzoek

In 2019 heeft het driejaarlijkse medewerkers onderzoek plaatsgevonden. 60% van onze medewerkers heeft hieraan deelgenomen. De punten waar de medewerkers trots op zijn hebben betrekking op de eigen collega's, samenwerking en ontwikkeling. Aandachtspunten blijven net als in het vorige onderzoek, werkdruk en communicatie. Medewerkers bevelen de organisatie als werkgever aan met een cijfer 8,2.

Vertrouwenspersoon

In 2019 hebben twee personen contact gezocht met de vertrouwenspersoon. De casuïstiek is en wordt conform beleid verder afgerond.

Medezeggenschap

Het afgelopen jaar heeft de ondernemingsraad 6 maal met het bestuur vergaderd en heeft 6 maal een onderling beraad plaatsgevonden. De volgende onderwerpen zijn aan bod gekomen:

- Missie, visie en strategieontwikkeling
- 16 uur peuteropvang
- Bereik en bezetting
- Cao en decentrale arbeidsvoorwaarden
- RI&E, samenwerking Arbodienst en verzuim
- Jaarrekening en Begroting POVH
- Bedrijfskleding
- Functies pedagogisch beleid en coaching
- Zorg en JenS
- Jaarvergadering OR
- Inspectie van het onderwijs
- Implementatie Nipia
- Vaccinatiebeleid
- Evaluatie Bestuur en RvT

Gezien de personele unie met peuteropvang Voerendaal, heeft tot begin 2019, een werknemer van peuteropvang Voerendaal, bij wijze van pilot, zitting genomen in de OR. Na januari 2019 heeft zich geen kandidaat meer beschikbaar gesteld vanuit peuteropvang Voerendaal.

1.6 Bereik van peuters

Bereik gemeente breed

Heerlen telt in 2019 volgens de Parkstad Limburg monitor 710 kinderen in de leeftijd van twee jaar en 695 van drie jaar. Met de beschikbare capaciteit van 754 plaatsen (teldatum 1 oktober) kan maximaal 54 % van alle peuters in 2019 in Heerlen worden bereikt.

	Aantal 2-jarige peuters in Heerlen	Aantal 3-jarige peuters in Heerlen	Totaal aantal peuters 2 en 3 jaar	Aantal peuters in POVH	Bereik	Aantal peuters 2½ en 3 jaar
2015	692	771	1463	723	49,4%	1117
2016	753	712	1465	745	50,9%	1089
2017	751	747	1498	743	49,6%	1123
2018	695	751	1446	640	44,3%	1098
2019	710	695	1405	621	44,2%	1057

Tabel: Bereik peuters gemeente Heerlen periode 2015 - 2019

Bereik VVE

Op elke locatie van POVH wordt VVE aangeboden. Er zijn in totaal 674 VVE plaatsen die, op de teldatum van 1 oktober 2019, door 488 peuters in de leeftijd van 2½-4 jaar worden bezet: een bezettingsgraad van 72%.

Op de locaties zonder aparte VVE Instroomgroep, is er sprake van gemengde groepen waar twee -en drie jarigen samen VVE volgen. Als we ook de kindjes van jonger dan 2,5 jaar meetellen die in deze groepen geplaatst zijn dan is de bezetting ruim 85%.

Onderstaand overzicht op wijkniveau van aantallen 2,5 – 4-jarigen laat zien dat het feitelijke bereik zeer gevarieerd is. Er zijn geen wachtlijsten met > 5 peuters en er mag aangenomen worden dat ouders van peuters die niet bij POVH staan ingeschreven, een andere vorm van opvang kiezen.

Zaal	Aantal 2,5-4 jarigen	Capaciteit VVE	Max bereik	Peuters in POVH	Feitelijk bereik
Baanbengelke	62,5	32	51%	23	37%
Belhameltjes	45	32	71%	24	53%
Bijtjes	56	32	57%	20	36%
Dribbel	63	32	51%	21	33%
Hompeltje	42,5	16	38%	16	38%
Kempke/ Ukkepukkehut	75,5	64	85%	40	53%
Kiddooh	61,5	32	52%	29	47%
Klein Duimpje	41,5	32	77%	16	50%
Krauwelnest	39	24	62%	17	44%
Kuikennest	45	32	71%	25	56%
Martijntje	35,5	16	45%	11	31%
Meuleke	55	32	58%	22	40%
Mienie Beestje	94,5	48	51%	44	47%
Paddestoel	80,5	48	60%	39	48%
Pinokkio	60,5	32	53%	23	38%
Pip/Pino	64,5	64	99%	44	68%
Puk	61,5	62	101%	45	73%
Speelbal	62,5	32	51%	27	43%
t Zonnetje	n.v.t.	12		2	
	1046	674	64%	488	47%

Tabel: feitelijk bereik VVE op wijkniveau

Bereik doelgroepkinderen met onderwijsgewicht en /of indicatie Jeugdgezondheidszorg

Het aantal doelgroepeuters met onderwijsgewicht is op basis van gegevens uit het basisonderwijs in Heerlen te schatten op 15% van alle peuters. Dit betekent dat in de gemeente Heerlen, 157 (15% van 1046) peuters in de leeftijd van 2½ - 4 jaar als doelgroepeuters beschouwd mogen worden.

2019 laat, in tegenstelling tot 2018 waarin er zowel bij POVH als landelijk een duidelijke afname van het aantal doelgroepeuters te zien was, weer een stijging zien van het aantal doelgroep peuters. In januari 2019 waren er zo'n 140 doelgroepeuters geplaatst en dit aantal is gestegen tot 170 op teldatum 1 oktober. Eind 2019 laat een verdere stijging van aantallen zien.

Mogelijke belangrijke factoren hierbij zijn intensivering van marketingactiviteiten, het gratis aanbod aan doelgroeppeuters dat, in samenspraak met de gemeente Heerlen, sinds april 2019 plaatsvindt. Maar ook de toename van aantallen peuters met een JGZ-indicatie draagt hieraan bij.

Doelgroep peuters	2019	2018	2017	2016
Aantal peuters met alleen onderwijsgewicht	73	73	100	109
Aantal peuters met onderwijsgewicht en JGZ-indicatie	29	7	9	7
Aantal peuters met alleen JGZ-indicatie	68	32	45	46

Het betreft hier peuters die geen onderwijsgewicht hebben maar door de JGZ (consultatiebureau) zijn aangemerkt als peuters met een risico op (onderwijs)achterstand. POVH benadrukt dat er, tijdens de periode in de peuteropvang, peuters gesignaleerd worden die eveneens dit risico lopen en nog niet aangemerkt zijn als doelgroep peuter. De definitie van doelgroep peuters is inmiddels door de gemeente Heerlen verruimd, waardoor peuters ook op een later tijdstip als doelgroeppeuter aangemerkt kunnen worden.

Instream VVE

De capaciteit voor VVE instroom bedraagt 80 plaatsen. Deze zijn per 1 oktober 2019 voor 54% bezet (44 kindjes in totaal). Naast de 37 tweejarige kindjes zitten er ook nog 7 kindjes die al tweeënehalf jaar zijn, maar nog niet doorgestroomd naar een VVE groep. In onderstaand overzicht worden alleen de aantallen kindjes getoond die twee tot tweeënehalf jaar zijn.

Wijk	Zaal	Capaciteit instroom VVE	2-jarige peuters POVH	Bezetting instroom VVE
Meezenbroek-Schaesbergerveld-Palemig	Mienie Beestje 1&2	32	9	28%
Bekkerveld-Aarveld	Hompeltje	16	7	44%
Hoensbroek-de Dem	Paddestoel	16	10	63%
Heerlerheide-Passart	Pip/Pino	16	11	69%
Totaal		80	37	46%

Tabel: bezettingspercentage instroom VVE

Peuteropvang in AZC

In het AZC Heerlen is een locatie voor peuteropvang ingericht speciaal voor asielzoekerskinderen. Maximaal 12 peuters volgen onder de deskundige begeleiding van VVE-opgeleide leidsters een VVE-methode. Het aantal peuters dat de opvang bezoekt is zeer wisselend van karakter. Tijdens de oktoberteldatum bezochten 7 peuters het AZC, waarvan 2 peuter > 2,5 jaar.

1.7 Financiële resultaten 2019

Financieel resultaat

In de jaarrekening wordt op een aantal punten ingegaan op de behaalde resultaten. Het jaar is afgesloten met een klein positief resultaat van € 971,-.

Subsidies

Conform de ingediende begroting is in 2019 een subsidiebedrag ontvangen van de gemeente Heerlen ter hoogte van € 2.765.597.

Met deze subsidie wordt zowel de voorschoolse educatie gefinancierd, inclusief het aanbod in locatie 't Zonnetje in het AZC, als diverse projecten zoals VVE Thuis en Toeleiding VVE. Ook zit in deze subsidie een risico-opslag voor tegenvallende kosten of opbrengsten en kan POVH een gratis aanbod aan zogenoemde doelgroep kindjes aanbieden.

De projecten Reflectief Practicum en Gelijke Kansen Alliantie worden separaat gefinancierd.

Ouderbijdragen

Aan ouderbijdragen heeft Stichting Peuteropvang Heerlen in 2019 € 671.752 ontvangen.

Hiervan is € 597.963 afkomstig van ouders met recht op kinderopvangtoeslag en de overige €73.788 is afkomstig van ouders die geen recht hebben op kinderopvangtoeslag.

Deze laatste groep ouders betaalt een inkomensafhankelijke ouderbijdrage. Daarnaast is er een groep ouders die geen ouderbijdrage betaalt. In overleg met de Gemeente Heerlen is besloten om een gratis aanbod voor doelgroep kindjes aan te bieden. Dit omdat er sprake was van grote terugloop van het aantal doelgroep kindjes (zowel bij POVH als landelijk) na invoering harmonisatie. Het aandeel doelgroep kindjes is in 2019 t.o.v. 2018 gestegen van 20% (128) naar ruim 27% (170).

De ouderbijdragen waren begroot op € 810.000 voor 2019. De werkelijk ontvangen ouderbijdragen bedragen € 671.752. Het verschil wordt enerzijds veroorzaakt doordat betalende ouders minder uren afnemen en anderzijds doordat het aandeel betalende ouders verder is gedaald dan verwacht. Het aantal doelgroep kinderen dat gebruik maakt van de regeling is hoger dan voorheen ingeschat.

Voorzieningen/ bestemmingsreserves

Op de balans 2019 is een bedrag van € 59.500 gereserveerd in de voorzieningsfeer/ bestemmingsreserves. Eind 2018 was dit € 64.216.

De bestemmingsreserve voor dubieuze debiteuren is deels vrijgevallen (€ 4.716) omdat deze intussen hoger was dan het bedrag dat we nodig achten om het betalingsrisico van de dubieuze debiteuren af te dekken. De bestemmingsreserves voor deskundigheidsbevordering, sociaal beleid en ICT zijn doorgeschoven naar 2019.

De bestemmingsreserve voor ICT is in 2018 aangelegd om in 2019 de werkomgeving van POVH te upgraden alsmede om de invoering van een nieuw kind administratiesysteem te financieren.

De invoering van het nieuwe kind administratiesysteem is tijdens de implementatiefase plotseling stopgezet door de leverancier en uiteindelijk helemaal afgeblazen. De implementatie van een nieuw (ander) kind administratiesysteem zal nu (naar verwachting) halverwege 2020 opgestart worden. Verder wordt de upgrade van de werkomgeving pas in de eerste helft van 2020 uitgevoerd. De voorziening is derhalve doorgeschoven naar 2020. Wel is in 2019 op een aantal locaties de (verouderde) hardware vervangen en zijn de locaties wat dat betreft klaar voor de overgang naar een nieuwe werkomgeving. Het vervangen van de hardware gebeurt voortdurend en is uit de lopende exploitatie gefinancierd.

De voorziening voor sociaal beleid is in 2019 aangesproken. Deze wordt opnieuw aangevuld tot € 18.000. De impact die de invoering van 16 uur VVE met zich meebrengt, heeft geleid tot onzekerheid bij werknemers en een toename van werkdruk. Hierdoor hebben niet alle geplande scholingen doorgang gevonden en wordt de bestemmingsreserve doorgeschoven naar 2020.

Vanaf 1 april 2020 is het mogelijk om bij het UWV-compensatie aan te vragen voor de betaalde transitievergoeding van werknemers die ziek uit dienst zijn gegaan. Dit kan met terugwerkende kracht bij dienstverbanden die zijn geëindigd op of na 1 juli 2015. Inmiddels is duidelijk dat de financiële middelen die het UWV hiervoor ter beschikking stelt ontoereikend zijn, en zij niet aan alle verzoeken van werkgevers kan voldoen. Er is derhalve geen voorziening voor opgenomen. POVH heeft de aanvraag hiervoor direct op 1 april 2020 ingediend.

Exploitatie-uitgaven

In 2019 is op het niveau van de locaties voor peuteropvang ruim € 17.000 aan salariskosten minder uitgegeven dan begroot. Dit heeft te maken met de uitgaven voor een mobiele groep, die wel zijn begroot, maar niet zijn gemaakt. De salariskosten voor het management zijn lager als gevolg van de afname van formatie, welke aan de pedagogisch VVE coaches wordt toegevoegd.

De overschrijding met ruim € 60.000 van de overige personele kosten moet onder andere toegeschreven worden aan een hoge verlofstand per 31 december 2019 (door een foutieve verwerking van het verlof in 2019, zijn te hoge eindstanden van het verlof ontstaan. Dit wordt in 2020 gecorrigeerd maar heeft in 2019 geleid tot een forse verhoging van de verlofreservering. De verwachting is dat deze reservering in 2020 naar beneden toe bijgesteld wordt).

Daarnaast heeft extra aandacht voor verzuim, door preventief meer aan te bieden, geleid tot extra uitgaven.

Aan vergoedingen voor vrijwilligers is € 3.500 minder dan begroot. Zowel het aantal vrijwilligers als het aantal gewerkte uren is verminderd.

De eenmalige frictiekosten in 2018, à € 163.000, hadden betrekking op uitgekeerde transitievergoedingen en inzet ten behoeve van het traject van Harmonisatie. Voor 2019 zijn deze kosten niet meer meegenomen in de begroting.

De extra kosten voor de inzet bij peuteropvang Voerendaal en de vervangingskosten zijn doorbelast aan POVV. Dit verklaart het verschil van ruim € 15.000 in realisatie en begroting van de overige opbrengsten en overige kosten.

De uitgaven voor huisvesting zijn in 2019 licht gestegen t.o.v. 2018 (€ 308.117 in 2019 t.o.v. € 304.175 in 2018). De stijging wordt voornamelijk veroorzaakt door meer uitgaven voor onderhoud, waaronder schilderwerk op diverse locaties. De kosten naar aanleiding van verhuizingen bedragen € 9.980.

BMV Auvermoer is gerealiseerd waarmee peuteropvang de Bijtjes is verhuisd naar de nieuwe locatie. Er hebben 2 interne verhuizingen plaatsgevonden in 2019 en er zijn een groot aantal verhuizingen en verbouwingen aangekondigd voor het komende jaar. De schoonmaak blijft een aandachtspunt. Ondanks het feit dat contracten met de schoonmaakbedrijven zijn opgehoogd laat de schoonmaak nog altijd te wensen over. Gesprekken hierover zijn lopende.

Het totaal aan organisatiekosten is toegenomen van € 228.991 in 2018 (exclusief harmonisatiekosten) naar € 237.661 in 2019. De stijging zit met name in de algemene organisatiekosten, bestuurskosten, communicatie en in de uitgaven ten behoeve van cultuureducatie. Hierbij moet worden opgemerkt dat uitgaven voor cultuureducatie veelal overlap hebben met activiteitenkosten van de locaties.

De kosten voor OR zijn in 2019 lager dan in 2018 aangezien er geen OR-training heeft plaatsgevonden waar deze in 2018 wel nog is gevolgd (€ 3.566). Deze training zal (weer) in 2020 plaatsvinden.

Inventaris en afschrijvingskosten

De inventaris (alle zalen en kantoor) heeft een boekwaarde van € 45.114. Voor de aanschafwaarde staat een bedrag van € 235.723 in de boeken. In 2019 is voor € 10.106 geïnvesteerd, voornamelijk in (ICT) inventaris zalen.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen van POVH bedraagt € 169.610 tegen € 168.639 eind vorig jaar.

1.8 Toekomst

Strategienota 2020 – 2022

Medio 2019 is de nieuwe strategienota 2020 – 2022 tot stand gekomen door de inzet van medewerkers uit alle geledingen binnen de organisatie. De komende drie jaar staan in het teken van een verdere doorontwikkeling richting kindcentra, waarbij POVH zich richt op een nog intensievere samenwerking met onderwijs, ketenpartners en gemeente, het verhogen van het bereik van doelgroep peuters, het behoud van zelfstandigheid, openstaan voor innovatieve en maatschappelijke ontwikkelingen en aandacht voor duurzaamheid in de breedste zin van het woord.

16 uur peuteropvang

2019 heeft in het teken gestaan van de voorbereidingen op een aanbod van 16 uur VVE in al onze locaties. Voor de ouders van doelgroeppeuters is afname daarvan een verplichting. Ouders van niet doelgroeppeuters worden gestimuleerd om hetzelfde aantal uren VVE af te nemen.

De ingangsdatum stond aanvankelijk op 1 januari 2020. Deze is met 7 maanden verlengd tot 1 augustus 2020. Gemeenten en aanbieders van voorschoolse educatie hebben zo meer tijd om zich voor te bereiden op de grote veranderingen die dit traject met zich mee zal meebrengen.

Als gevolg van de huidige Coronacrisis ligt er momenteel een verzoek vanuit de brancheorganisaties aan de overheid, om de invoeringsdatum van de uitbreiding van het VVE aanbod uit te stellen tot 1 januari of mogelijk zelfs 1 augustus 2021. De capaciteit ontbreekt om met zo'n intensief traject bezig te zijn en in de huidige omstandigheden is het nauwelijks realiseerbaar om het proces te voeren, dat nodig is om te komen tot een uitbreiding van het VVE-aanbod. De werkzaamheden die daarmee gemoeid zijn, verhouden zich niet tot de Coronamaatregelen die op dit moment gelden. Denk hierbij aan team overleggen; informatieavonden voor ouders; instemmingstraject met Ondernemingsraad; adviestrajecten met Centrale Oudercommissie en locatie-gebonden oudercommissies; werving van nieuw personeel; overleg en afstemming met scholen over programma, ruimtegebruik, openingstijden; het herinrichten van de bedrijfsvoering (personeelszaken, wachtlijstbeheer, planning en plaatsing, informatievoorziening, facturatie). Het VVE-aanbod wordt aangeboden in de 40 schoolweken. Dat betekent dat alle voorbereidingen voor de implementatie van de uitbreiding vóór de start van de zomervakantie afgerond zouden moeten zijn. Dat is niet haalbaar.

Gelijktijdig is op dit moment onduidelijk welke effecten de Coronacrisis voor kinderopvangbranche met zich meebrengt. Het is daarmee lastig verdere investeringen te doen (het aangaan van huurovereenkomsten en/ of het aanstellen van nieuw personeel) ten behoeve van uitbreiding naar 16 uur VVE peuteropvang

Automatisering

In 2020 vinden een aantal grote veranderingen op het gebied van automatisering plaats. De upgrade van de werkomgeving wordt in de eerste helft van 2020 uitgevoerd. De implementatie van kind administratiesysteem van Kidsconnect/ SaamN wordt naar verwachting halverwege 2020 opgestart. Het is nu nog niet duidelijk hoe dit moment valt binnen de omvorming naar 16 uur peuteropvang. Ook in 2020 vindt verdere oriëntatie plaats ten aanzien van voortzetting van ons personeelssysteem Quebble.

1.9 Bestuur en Raad van Toezicht

Bestuur

Het bestuur bestond eind 2019 uit de volgende personen.

- Mevrouw Ingrid van den Bunder: portefeuille marketing, communicatie en innovatie
- Mevrouw Godelieve Lancee: portefeuille voorschoolse educatie en pedagogiek
- Mevrouw Door van Rhenen: portefeuille bedrijfsvoering, tevens primus inter pares van het Bestuur
- Mevrouw Annie Slabbers: portefeuille kwaliteit en zorg

Er is sprake van een uitvoerend bestuur dat zowel op strategisch als tactisch niveau taken en verantwoordelijkheden heeft en de operationele organisatie aanstuurt.

Raad van Toezicht

Op 31 december 2019 bestond de Raad van Toezicht uit de volgende leden:

- Mevrouw Alita Hidding, voorzitter
- De heer Paul Sanders, vicevoorzitter
- De heer Sam Laurs
- De heer Thom Leblanc, op voordracht van OR
- De heer Jo Ortmans

De Raad heeft in 2019 vijfmaal vergaderd. Zij houdt toezicht op de realisatie van de doelstellingen, strategie, risicobeheersing en het financieel beleid en vervult een adviserende en stimulerende rol richting bestuur. Zij is werkgever van de bestuurders en ambassadeur van de organisatie.

Onderwerpen van gesprek die aan bod zijn gekomen tijdens de vergaderingen hadden onder andere betrekking op strategische ontwikkelingen, financiën, aanbod 16 uur VVE, kwaliteit, zorg, evaluatie RvT en Bestuur, verzuim en vaccinatiebeleid.

De leden van de Raad van Toezicht ontvangen een vergoeding voor hun werkzaamheden.