



**Stichting FCB**

**TE UTRECHT**

# JAARREKENING

## 2019

Utrecht, 23 april 2020

<b><u>I</u></b>	<b><u>ALGEMENE GEGEVENS</u></b>	<b><u>2</u></b>
<b><u>II</u></b>	<b><u>BESTUURSVERSLAG</u></b>	<b><u>6</u></b>
<b><u>III</u></b>	<b><u>EIGEN VERMOGEN</u></b>	<b><u>11</u></b>
<b><u>IV</u></b>	<b><u>JAARREKENING</u></b>	<b><u>12</u></b>
<b>IV.1</b>	<b>BALANS PER 31 DECEMBER 2019</b>	<b>12</b>
<b>IV.2</b>	<b>STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2019</b>	<b>13</b>
<b>IV.3</b>	<b>TOELICHTING OP DE JAARREKENING</b>	<b>14</b>
	IV.3.1 Toelichting algemeen	14
	IV.3.2 Grondslagen van waardering	14
	IV.3.3 Grondslagen van resultaatbepaling	15
<b>IV.4</b>	<b>TOELICHTING OP DE BALANS</b>	<b>16</b>
<b>IV.5</b>	<b>TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN</b>	<b>23</b>
<b><u>V</u></b>	<b><u>OVERIGE GEGEVENS</u></b>	<b><u>31</u></b>

## Bijlagen

## I Algemene gegevens



De Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvoorwaarden (FCB) is opgericht in 1992 en gevestigd te Utrecht. Initiatiefnemers tot de oprichting waren de sociale partners in de branches Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang (WJK). De stichting is ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 41168636.

### Naam en vestigingsplaats

Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvoorwaarden  
Koningin Wilhelminalaan 3  
3527 LA Utrecht  
030-2985350  
www.fcb.nl

### Samenstelling Bestuur in 2019

De Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvoorwaarden wordt bestuurd door sociale partners. De volgende werkgevers- en werknemersorganisaties hebben in 2019 zitting in het bestuur:

Namens de werkgeversorganisaties:	
Sociaal Werk Nederland	Lex Staal (statutair voorzitter)
Jeugdzorg Nederland	Caroline Verkerk (tot 5 juli 2019) Paul Vlug (vanaf 5 juli 2019)
Brancheorganisatie Kinderopvang	Magda Heijtel
Namens de werknemersorganisaties:	
FNV Zorg en Welzijn	Ilse van der Weiden (statutair secretaris/penningmeester, tot 1 oktober 2019)  Debbie van Leiden Vacature (na 1 oktober 2019)
CNV Zorg en Welzijn	Oscar Overbeek

Marja van Dijk directeur van FCB.

Volgens het gestelde in artikel 14 van de statuten van FCB zijn een drietal platforms ingesteld (zie bestuursverslag).



De samenstelling van de drie platforms is eind 2019 als volgt:

### Platform Arbeidsmarkt Kinderopvang

Namens de werkgeversorganisaties:	
Brancheorganisatie Kinderopvang	Ramon Rikken (voorzitter) Magda Heijtel Carla Schipperheijn
Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang	Hélène Smid Yasmine Oudriss-Kamouni
Namens de werknemersorganisaties:	
FNV Zorg en Welzijn	Ilse van der Weiden (tot 1 oktober 2019) Frederique Zebeda
CNV Zorg en Welzijn	Lizelotte Smits
De Unie	John Kapteijn (tot en met 31 december 2019, de aflooptdatum van de cao Kinderopvang. Bij de inmiddels afgesloten cao Kinderopvang is De Unie geen cao-partij meer en dus ook geen partij bij het platform).

### Platform Arbeidsmarkt Jeugdzorg

Namens de werkgeversorganisaties:	
Jeugdzorg Nederland	René Meuwissen (voorzitter) René Meijer Remko Koopman Yolanda van Aspert
Namens de werknemersorganisaties:	
FNV Zorg en Welzijn	Maaïke van der Aar Kitty Poppelaars
CNV Zorg en Welzijn	Oscar Overbeek Raymond Meenink
FBZ	Lilian de Groot

Namens de werkgeversorganisaties:	
Sociaal Werk Nederland	Edwin Luttik (voorzitter) Nienke Niermeijer Sonja Appelman Jorrit Berenschot
Namens de werknemersorganisaties:	
FNV Zorg en Welzijn	Kitty Poppelaars
CNV Zorg en Welzijn	Lizelotte Smits Oscar Overbeek

### Doel van de stichting

FCB is de arbeidsmarktorganisatie voor de branche Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang. In de statuten van FCB is de volgende doelomschrijving weergegeven:

- 3.1. De Stichting heeft ten doel, overeenkomstig de bepalingen van deze statuten en het reglement, het bevorderen, (doen) uitvoeren en (eventueel) (mede) financieren van activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van:
- een optimale werking van de arbeidsmarkt in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang;
  - goede arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang;
  - een goede uitvoering en een optimaal functioneren van de arbeidsvoorwaarden vervat in de CAO's Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang;
  - een optimale werking van de Wet op de ondernemingsraden in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang.
- De Stichting stelt haar diensten beschikbaar aan alle werkgevers en werknemers in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang.
- De Stichting stelt zich mede ten doel het (doen) innen en beheren van gelden en het verwerven van fondsen casu quo subsidies ter financiering van voornoemd doel.
- 3.2. De in het eerste lid bedoelde activiteiten bestaan binnen het doel van de Stichting uit het bevorderen, (doen) uitvoeren en (eventueel) (mede) financieren van:
- a. het geven van algemeen toegankelijke (zakelijke) informatie en voorlichting over (de arbeidsvoorwaarden als vervat in) de in het eerste lid genoemde CAO's en/of andere voor deze sectoren relevante (wettelijke) voorschriften op arbeidsvoorwaardenterrein en/of het verzorgen van algemene publiciteit betreffende de arbeidsvoorwaarden in deze sectoren;
  - b. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van door partijen bij het cao-overleg gemaakte afspraken, met het doel de belangen te dienen van de werkgever en de werknemer als bedoeld in artikel 2;
  - c. het ontwikkelen en implementeren van beleid op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang, met dien verstande dat kosten van cao-partijen betreffende het eigenlijke cao-overleg worden uitgezonderd;
  - d. het verrichten en publiceren van onderzoek ten behoeve van het tot stand brengen en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemer als bedoeld in artikel 2;
  - e. het overigens verrichten en publiceren van onderzoek binnen de doelstelling van de Stichting, voor zover zulks door het bestuur ter verwezenlijking van die doelstelling wenselijk wordt geacht;
  - f.
    - het verrichten van scholings- en vormingsactiviteiten ten behoeve van de werknemer als bedoeld in artikel 2 teneinde een goede werking van de arbeidsmarkt en de employability van de werknemer in de sector te bevorderen;



- het verrichten van beroepsgerichte scholingsactiviteiten ten behoeve van de werknemer als bedoeld in artikel 2 en het bevorderen van de kwaliteit hiervan en de deelneming hieraan, teneinde de vakbekwaamheid in de sector te bevorderen;
- het verrichten van scholingsactiviteiten ten behoeve van de werkgever als bedoeld in artikel 2 en van de ondernemingsraad casu quo personeelsvertegenwoordiging, teneinde een goede toepassing van uit de CAO voortvloeiende overlegverplichtingen op ondernemingsniveau en arbeidsvoorwaarden te bevorderen;
- g. het leveren van de door de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang (wettelijk) verschuldigde financiële bijdrage in de kosten van het functioneren van de op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) ingestelde Bedrijfscommissie die onder andere werkt voor Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang, met het doel een juiste werking van de WOR in deze sectoren te bevorderen en de werkzaamheden van de Bedrijfscommissie voor iedere werkgever en werknemer als bedoeld in artikel 2 toegankelijk te doen zijn. De Bedrijfscommissie heeft tot taak:
  - het geven van (zakelijke) informatie en voorlichting over de toepassing en uitleg van de WOR;
  - het verrichten van advisering en bemiddeling bij geschillen tussen een werkgever en de ondernemingsraad casu quo personeelsvertegenwoordiging;
- h. de behandeling van aan arbeidsverhoudingen in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang gerelateerde verzoeken tot cao-dispensatie, -interpretatie, geschilbeslechting en -bemiddeling;
- i. de kosten met betrekking tot het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van de stichting.

### Cao FCB

De cao FCB kent een looptijd van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020. De gehele cao-periode is door de Minister van SZW algemeen verbindend verklaard waardoor alle organisaties die vallen binnen de werkkingsfeer de cao-bijdrage dienen te betalen. Volgens de bepalingen in de cao is het mogelijk om ruim op tijd de cao op te zeggen. Daarvan is eind 2019 door geen van de partijen gebruik gemaakt zodat de cao ongewijzigd wordt verlengd. Deze verlenging duurt 1 jaar, tot en met 31 december 2021. In 2020 start het bestuur een bestuurlijk overleg om te bepalen welke strategische koers het bestuur van het arbeidsmarktfonds in wil zetten gezien de arbeidsmarktontwikkelingen van de drie sectoren en de omgeving waarin zorg en welzijn zich bevindt. Naar alle waarschijnlijkheid gaat er in 2021 onderhandeld worden over een nieuwe cao-periode FCB.

### Wijziging heffingsreglement

Eind 2019 heeft het bestuur het heffingsreglement, bijlage II van de cao FCB, op een aantal elementen gewijzigd. Op basis van gevoerde gerechtelijke procedures inzake de naleving van de cao is duidelijk geworden dat het heffingsreglement voor de cao-bijdrage in de kern goed is. Een aanscherping op onderdelen leidt tot meer duidelijkheid en geeft FCB een sterkere (juridische) positie bij de inning van de fondsbijdrage vooral als het gaat om niet nakomen van verplichtingen. Deze extra duidelijkheid is ook van belang voor het draagvlak in de 3 branches. Het reglement is aan de cao toegevoegd, de minister van SZW is gevraagd om dit reglement algemeen verbindend te verklaren, en dat is op 6 maart 2020 gerealiseerd.

### De evaluatie van het nieuwe besturingsmodel

Het cao-akkoord bevatte de opdracht aan het bestuur van de Stichting FCB om voorstellen te maken om de structuur en de organisatie van het fonds te wijzigen, waardoor de afzonderlijke branche- en vakorganisaties meer (directe) invloed zouden krijgen op het beleid. Het primaat en de herkenbaarheid van de branches moest daarbij meer voorop staan. Branches zouden meer ruimte voor eigen beleid moeten krijgen.

De wijzigingen in de structuur zijn per 1 januari 2018 als volgt ingegaan:

- Per branche (Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang) is er een platform dat zich richt op het arbeidsmarktbeleid en arbeidsvoorwaardenbeleid. Dit platform opereert in het verlengde van de cao-tafel.
- Vanuit het oogpunt van doelmatigheid zijn de platforms geen aparte rechtspersonen, maar delen zij gezamenlijk de reeds bestaande juridische basis, de Stichting FCB. Samenwerking tussen branches vindt plaats waar mogelijk en gewenst. De stichting FCB faciliteert de platforms.
- Het bestuur van de stichting FCB faciliteert, bewaakt de kaders, houdt (financieel) toezicht, verzorgt de inning van de cao-bijdrage en de verantwoording aan het ministerie van SZW.
- De statuten en het reglement van de stichting FCB zijn gewijzigd. Daarin is nu ook de mogelijkheid opgenomen voor branches om, onder voorwaarden, tussentijds uit te treden of toe te treden.

Eind december 2018 is via een korte ronde onder de platforms het nieuwe besturingsmodel kort tegen het licht gehouden. Het bestuur heeft naar aanleiding van deze lichte evaluatie geconstateerd dat alle partijen, inclusief het bestuur, nog zoekende zijn. In het eerste jaar zijn echter de goede stappen gezet.

De lichte evaluatie heeft een aantal onderwerpen opgeleverd die goed gemonitord moeten worden: de relatie tussen het arbeidsvoorwaardenoverleg en het platform, de relatie met zowel de 'bovenban' als de achterban (doen we de goede dingen? zijn we zichtbaar? Wat levert het op). Het bestuur heeft deze en andere aandachtspunten meegenomen in de uitgebreide evaluatie die het bestuur rond de zomer van 2019 heeft laten uitvoeren.

Het bestuur onderschrijft de aanbevelingen die in de evaluatie staan beschreven:

*Verander het model niet, ga door op de ingeslagen weg. Breng verbeteringen aan binnen de huidige structuur. Verbeter de informatiestromen tussen bestuur en platforms en platforms onderling. Stimuleer als bestuur een actieve rol van de platforms: de platforms zijn verantwoordelijk voor arbeidsmarktbeleid. Vraag*

*de platforms aandacht voor middellange / lange termijnacties. En faciliteer als bestuur de platforms als zij daar om vragen: speel een rol bij het verbinden van de activiteiten van de platforms. Het bestuur let daarbij op de integraliteit van het 'FCB-verband' en de verbinding tussen de platforms. Het bestuur doet dat op gepaste afstand. Positionering en zichtbaarheid is een aandachtspunt voor de platforms. De vraag is ook hoe zij de branche-overstijgende ontwikkelingen efficiënt kunnen agenderen om daar ook een goede rol in te kunnen spelen.*

De evaluatie laat zien dat het nieuwe besturingsmodel goed functioneert en dat er een aantal aanpassingen nodig zijn om de werking te verbeteren:

- Om de bestuurlijke verantwoordelijkheid goed in te kunnen vullen, wordt de informatievoorziening en informatie-uitwisseling versterkt: naar het bestuur, tussen het bestuur en de platforms en tussen de platforms.
- Daarnaast zal het bestuur in 2020 de samenhang en integraliteit van het verband van 'de drie platforms en FCB' bewaken en, op gepaste afstand, stimuleren.
- De zichtbaarheid naar de achterban is een aandachtspunt en zal meer via de platforms tot stand moeten komen. De naam FCB blijft uiteraard bestaan, maar moet nog meer uit beeld verdwijnen. Via de drie platforms wordt de communicatie verzorgd, ook van de producten uit het zogenaamde basispakket. Zo ontstaat voor het werkveld een compleet en goed beeld van de activiteiten van de platforms (ondersteund door FCB professionals).
- De platforms werken conform het bepaalde in de statuten, het reglement en de 'opdracht aan de platforms' waarin de structuur en verantwoordelijkheid is uitgewerkt. Uit de evaluatie is gebleken dat het raadzaam is om binnen de platforms de afspraken die zijn gemaakt met elkaar te bespreken en eventueel een aantal aanvullende werkafspraken te maken en vast te leggen.

Concluderend stelt het bestuur dat de drie platforms nu goed bezig zijn. Na een opstartperiode hebben de platforms keuzes gemaakt en prioriteiten gesteld en er worden steeds meer activiteiten verricht.

Na deze goede start dient het werkprogramma van de platforms een grotere omvang te krijgen en een verschuiving van aanpak op het hier en nu naar focus op lange termijn. De arbeidsmarktsituatie vraagt erom en de middelen zijn er. De voortgang wordt door het bestuur gemonitord en waar nodig gestimuleerd. Op die manier kunnen de platforms hun meerwaarde laten zien aan het werkveld waardoor een goede uitgangspositie ontstaat voor structureel arbeidsmarktbeleid, te financieren via een nieuwe cao FCB.

## **Jaarrekening en verantwoording**

In 2019 heeft FCB haar werkzaamheden uitgevoerd passend binnen de doelstellingen van FCB.

Daarnaast zijn onder regie van de drie cao-tafels ook een aantal activiteiten uitgevoerd in het kader van arbeidsvoorwaarden en sociaal beleid die vallen onder de verantwoordelijkheid van FCB.

Al deze werkzaamheden die FCB in 2019 heeft uitgevoerd staan vermeld in de bijlage van de jaarrekening gegroepeerd naar de doelstellingen van FCB.

Hiermee wordt in het kort een beeld geschetst van de beoogde doelen en behaalde resultaten in 2019.

In het boekjaar 2019 heeft FCB geen subsidie verstrekt.

Van het verslagjaar 2019 zal, na vaststelling van deze jaarrekening, het werkveld geïnformeerd worden over de uitgevoerde werkzaamheden, de financiële positie van FCB en de jaarrekening.

## **Jaarrekening 2019**

Deze jaarrekening geeft de financiële positie van FCB in 2019 weer.

Het bestuur heeft in 2012 besloten om activiteiten zoveel mogelijk te financieren vanuit de cao-heffing.

Daarom zijn de activiteiten per doelstelling van FCB gerubriceerd en als zodanig verantwoord. Na vaststelling door het bestuur wordt de jaarrekening aan het ministerie van SZW aangeboden.

## **Aanpassing vergelijkende cijfers**

Waar noodzakelijk is de indeling van dit verslag aangepast ten opzichte van 2018 ten einde beter inzicht in de cijfers te krijgen.



## Begroting 2020

In onderstaande tabel staat de begroting van het jaar 2020, zoals in de bestuursvergadering van 5 december 2019 is vastgesteld. In de september vergadering zal de begroting, indien noodzakelijk, worden bijgesteld en opnieuw worden vastgesteld. Hierbij zal onder andere de doorloop van projectmiddelen worden opgenomen of aangepast.

### Baten:

cao-bijdragen aangeslotenen	3.650.000	
Financiële baten	10.000	
Overige baten	5.500	
Opbrengst projecten	1.153.520	
		<b>4.819.020</b>

### Lasten:

Kosten basis / onderhoud en beheer	1.646.050	
Kosten platforms	1.500.000	
Doorloop projecten werkplan / cao-tafels	1.047.423	
Kosten bedrijfsbureau	305.471	
Extern gefinancierde opdrachten	1.153.520	
Vergoeding aan bestuurspartijen	370.000	
		<b>6.022.464</b>

### Saldo

**-1.203.444**

## Treasurybeleid

Conform het treasury-statuuut wordt in de jaarrekening teruggekeken op het treasury-beleid van het betreffende jaar. Tevens wordt vooruitgekeken naar de komende jaren.

### Samenstelling commissie

FCB kent een treasury-commissie die bestaat uit 3 personen. Dit zijn de penningmeester, de directeur en de medewerker financiën. Twee keer per jaar rapporteert de commissie aan het bestuur over de uitvoering van het treasury-beleid van FCB. Eenmaal beknopt in de jaarrekening en éénmaal uitgebreider in het najaar.

### Prognose cao heffing

Voor de lopende driejarige cao FCB 2018-2020 is hetzelfde heffingspercentage vastgesteld als in voorgaande jaren: 0,086%. Op dit moment ontwikkeld de branche zich positief met een licht stijgende loonsom.

### Overige inkomsten

Naast de cao-bijdrage 2019 heeft FCB in 2019 subsidie voor DWSRA (€ 179.623), opbrengst projecten (€ 1.139.151), overige opbrengsten (€ 21.375) en rente opbrengsten (€ 9.166).

In de begroting van 2019 is voor projecten € 1.167.860 en subsidie DWSRA € 19.557 als opbrengsten opgenomen. De te verwachten renteresultaten in 2020 zullen lager zijn dan in 2019. Dit heeft vooral te maken met de lagere rentepercentages. Mede hierdoor heeft de treasury-commissie aan het bestuur voorgesteld om zich te oriënteren op beleggen. Het bestuur heeft hierop positief gereageerd. Met verschillende banken zijn gesprekken geweest en er liggen op dit moment 3 offertes voor.

### Debiteuren

Het openstaande debiteurensaldo is per 31 december 2019 € 286.736. Hiervan heeft € 243.441 betrekking op debiteuren cao-bijdragen. Voor debiteuren van de bijdrage 2019 en voorgaande jaren is een voorziening opgenomen van in totaal € 151.890. Deze voorziening is voor debiteuren die bezwaar hebben ingediend op de naheffing 2019 waardoor een lagere bijdrage wordt verwacht en voor debiteuren die niet meer kunnen betalen, o.a. door faillissement. De voorziening



is bepaald aan de hand van het openstaande debiteuren saldo, het jaar waar het betrekking op heeft en of het al dan niet een naheffing is geweest. Voor het jaar 2019 was een voorziening begroot van € 150.000. Het openstaande saldo voor de bijdrage 2019 is € 119.067. Omdat de openstaande posten voor een groot deel bestaat uit recent gestuurde facturen is de voorziening vooral bepaald voor de organisaties die een naheffing hebben ontvangen op basis van de gemiddelde loonsom. De voorziening voor de bijdrage 2019 is bijgesteld naar € 45.631. Ook voor de eerdere jaren is de voorziening bijgesteld, namelijk naar €106.258. De daling van zowel het debiteurensaldo en de hoogte van de voorziening heeft te maken met het (nog) strakker inregelen en digitalisering van de inning van de cao-bijdrage. Ook heeft FCB een aangescherpte koers ingezet om dossiers van notoire weigeraars van de inning te laten beoordelen door de rechter. De rechter heeft FCB in alle zaken die zijn voorgelegd in het gelijk gesteld.

#### Meerjarenbegroting

Onderstaande meerjarenbegroting laat het resultaat van 2019 en de begroting van 2020 zien. Daardoor is te zien hoe de bestemmingsreserves afgebouwd worden. Onderstaande begroting over 2020 is vastgesteld in december 2019. De besluiten die nadien genomen zijn en invloed hebben op de begroting zijn hier niet in meegenomen.

	<b>resultaat 2019</b>	<b>begroting 2020</b>
<b>Baten</b>		
Baten aangeslotenen cao-bijdragen	3.827.520	3.650.000
Baten aangeslotenen cao-bijdragen voorgaande jaren	18.188	
Baten projecten	1.139.152	1.153.520
Baten DWSRA	185.600	-
Overige baten	30.540	15.500
<b>Totaal baten</b>	<b>5.201.000</b>	<b>4.819.020</b>
<b>Lasten</b>		
Personele lasten	1.522.313	1.628.200
Huisvesting	121.286	126.000
ICT/automatisering	222.682	224.700
Bureaunkosten	88.969	85.500
Overige bureaunkosten	45.318	77.000
Externe projectkosten	2.135.427	3.511.064
Vergoeding aan bestuurspartijen	369.997	370.000
Subsidieproject	206.650	
<b>Totaal Lasten</b>	<b>4.712.642</b>	<b>6.022.464</b>
<b>Saldo</b>	<b>488.358</b>	<b>-1.203.444</b>
Bestemming resultaat:		
Naar bestemmingsreserve arbeidsmarktbeleid	-40.371	-1.203.444
Naar bestemmingsreserve cao-bijdragen	589.052	-
Naar bestemmingsfondsen / geormerkte middelen	-60.323	
	<b>488.358</b>	<b>-1.203.444</b>
Bestemmingsreserve arbeidsmarktbeleid	7.555.412	6.351.968
Bestemmingsreserve cao-bijdragen	1.241.538	1.241.538
<b>Totaal bestemmingsreserves</b>	<b>8.796.950</b>	<b>7.593.506</b>

## Liquiditeit

De liquiditeitspositie op 31 december 2019 (€ 10.241.826) staat onder punt 6 in de toelichting op de balans. In onderstaande tabel staat een overzicht van de liquiditeitsbegroting.

De meerjaren liquiditeitsprognose wordt tot het einde van de cao-periode gepresenteerd, met een uitloop naar 2021. Voor 2020 is de eerder gepresenteerde begroting gehanteerd. In de uitgaven 2020 zit ook een doorloop van activiteiten vanuit 2019 (€ 1 miljoen). Daarnaast ook nog een bedrag van € 765.000 aan nog te besteden subsidie, er van uit gaande dat dat in 2020 besteedt wordt. In onderstaande prognose is voor de jaren 2021, 2022 en 2023 uitgegaan van eenzelfde heffingspercentage en eenzelfde grootte van uitgaven. De twee subsidieregelingen (AZW programma en Arbeidsmarkttafel Jeugd) zijn ook meegenomen in de inkomsten en uitgaven. Beiden hebben een looptijd tot en met 2022. Daardoor is 2023 een daling te zien in zowel de inkomsten als de uitgaven. De inkomsten en uitgaven van 2024 hebben betrekking op 2023.

	2020	2021	2022	2023	2024
Beginsaldo	10.241.826	7.874.517	7.496.551	7.245.551	7.348.551
Inkomsten	4.926.495	5.010.810	4.942.175	4.003.000	191.375
Uitgaven	7.293.804	5.388.776	5.193.175	3.900.000	325.000
Eindsaldo	7.874.517	7.496.551	7.245.551	7.348.551	7.214.926

## Beheer liquide middelen

FCB heeft haar geldmiddelen bij 3 verschillende banken staan. Dit is Van Lanschot, de Rabobank en de ABN AMRO bank. Omdat FCB het debiteuren risico op "belegde" middelen wil minimaliseren, is er in het treasury statuut opgenomen dat FCB haar middelen onder brengt bij een bank met minimaal een A-rating. De Rabobank en ABN AMRO hebben een hogere rating. Van Lanschot heeft op dit moment een A-rating. FCB zal de ontwikkelingen van de ratings volgen zodat tijdig een eventueel besluit genomen kan worden om middelen elders onder te brengen.

De totale liquide middelen van FCB zijn 10,24 mln. € 705.000 van de middelen staan op de rekening courant en € 2 miljoen een spaarrekening die vrij opneembaar is. € 7,4 mln. van de middelen staan op spaarrekeningen die niet vrij opneembaar zijn. Dit betreft 2 spaarrekeningen waar per jaar 25% kosteloos opgenomen mag worden.

Naar aanleiding van de lage rentestanden is met het bestuur is gesproken over het minimaal corrigeren van de inflatie, omdat anders jaarlijks een deel van het kapitaal verdampt. Het bestuur heeft goedkeuring gegeven om met maximaal € 1 miljoen te gaan beleggen. De treasury-commissie heeft van de drie banken voorstellen liggen om dit in te vullen. In de eerstvolgende bestuursvergadering wordt daar met het bestuur over gesproken en zal een vervolgstap in gezet worden.

## COVID-19

De coronacrisis zal invloed hebben op werkgevers in Kinderopvang, Jeugdzorg en Sociaal werk. Hoewel de overheid maatregelen heeft genomen en aanwijzingen heeft gegeven om te voorkomen dat er financiële druk ontstaat bij deze organisaties via de gemeenten (sociaal werk en Jeugdzorg) en belastingdienst (KO), is de uitwerking daarvan nog niet te overzien. Gezien de financiële situatie van FCB voorzien wij geen problemen op het gebied van continuïteit.

### **III Eigen vermogen**

FCB kent een bestemmingsreserve cao-bijdragen en een bestemmingsreserve arbeidsmarktbeleid. Deze bestemmingsreserves vormen het eigen vermogen van FCB.

FCB ontvangt cao-heffingen van alle werkgevers in de branches Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang. Met deze heffingsbijdrages van werkgevers verricht FCB werkzaamheden binnen de statutaire doelomschrijving van FCB. Daarnaast worden door de drie cao-tafels activiteiten geïnitieerd op het terrein van onderdelen van de doelstelling van FCB.

Daarnaast verwerft FCB subsidies en voert zij betaalde opdrachten uit in opdracht van derden die passen binnen de doelstellingen van FCB.

De activiteiten die niet uit de cao-heffing bekostigd kunnen of mogen worden, worden bekostigd vanuit de bestemmingsreserve arbeidsmarktbeleid.

Naast de bestemmingsreserves kent FCB bestemmingsfondsen. Ook wel geormerkte middelen genoemd. Deze middelen zijn namelijk geormerkt aan één of meerdere cao-partijen. De cao-tafel bepaalt welke activiteiten uit deze middelen betaald worden.

## IV Jaarrekening



### IV.1 Balans per 31 december 2019

1. Materiële vaste activa	30.212	56.320
<b>Totaal vast activa</b>	<b>30.212</b>	<b>56.320</b>
2. Nog te ontvangen subsidies	117.663	153.012
3. Debiteuren	129.079	201.396
4. Overige vorderingen	97.348	482.116
<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>344.090</b>	<b>836.524</b>
5. Liquide middelen	10.241.826	9.251.535
<b>Totaal activa</b>	<b>10.616.128</b>	<b>10.144.379</b>
<hr/>		
Passiva	€	€
6. Bestemmingsreserve arbeidsmarktbeleid	7.555.412	7.595.783
7. Bestemmingsreserve cao-bijdragen	1.241.538	652.486
8. Bestemmingsfonds/Geormerkte middelen	199.574	259.897
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>8.996.524</b>	<b>8.508.166</b>
9. Nog te besteden subsidie	765.563	705.199
10. Crediteuren	290.110	294.588
11. Schulden op korte termijn	563.931	636.426
<b>Totaal kortlopende schulden</b>	<b>1.619.604</b>	<b>1.636.213</b>
<b>Totaal passiva</b>	<b>10.616.128</b>	<b>10.144.379</b>

## IV.2 Staat van baten en lasten 2019

	Begroting 2019	Resultaat 2019	Resultaat 2018	
<b>Baten</b>		€	€	
12.	Baten projecten	1.187.417	1.324.752	627.572
13.	Baten aangeslotenen cao-bijdragen	3.350.000	3.827.520	3.467.010
14.	Baten aangeslotenen cao-bijdragen voorgaande jaren	0	18.188	79.865
15.	Overige baten	34.000	30.541	74.461
	<b>Totaal baten</b>	<b>4.571.417</b>	<b>5.201.001</b>	<b>4.248.908</b>
<b>Lasten</b>		€	€	
16.	Doelstelling 3.2.a - voorlichting cao / opleiding	187.226	125.848	235.377
17.	Doelstelling 3.2.c - Arbeidsvoorwaarden, - omstandigheden en -markt	3.226.222	2.107.446	1.444.962
18.	Doelstelling 3.2.e - onderzoek	1.401.646	360.235	715.369
19.	Doelstelling 3.2.f - scholing	454.570	116.023	222.161
20.	Doelstelling 3.2.h - geschillencommissies	25.900	21.779	20.060
21.	Doelstelling 3.2.i - bureau	707.411	730.583	913.705
22.	Lasten geormerkte middelen		61.322	27.752
23.	Lasten vallende binnen doelstellingen, niet bekostigd uit AVV-middelen	57.565	1.189.407	28.251
	<b>Totaal lasten</b>	<b>6.060.540</b>	<b>4.712.643</b>	<b>3.607.637</b>
	<b>Saldo van baten en lasten</b>	<b>-1.489.123</b>	<b>488.358</b>	<b>641.271</b>
	<b>Bestemming saldo baten en lasten</b>			
7.	Naar bestemmingsreserve arbeidsmarktbeleid		-40.371	119.494
8.	Naar bestemmingsreserve cao-bijdragen		589.052	548.521
9.	Naar bestemmingsfonds / geormerkte middelen		-60.323	-26.744
			<b>488.358</b>	<b>641.271</b>

## **IV.3 Toelichting op de jaarrekening**

### **Activiteiten**

De activiteiten van FCB bestaan uit het ondersteunen van sociale partners en werknemers en werkgevers in de branches Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang (WJK) bij het beleid ten aanzien van optimale werking van de arbeidsmarkt, goede arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden, medezeggenschap en scholing.

### **IV.3.1 Toelichting algemeen**

De activiteiten van de stichting worden geïnitieerd vanuit het bestuur van FCB waarin Sociaal Werk Nederland, Jeugdzorg Nederland en Brancheorganisatie Kinderopvang (werkgeversorganisaties) en FNV Zorg en Welzijn en CNV Zorg en Welzijn (werknemersorganisaties) in de branches Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang zitting hebben en op initiatief van sociale partners van de drie platforms en de drie cao-tafels.

Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met Richtlijn voor de Jaarverslaggeving C1 "Kleine organisaties zonder winststreven" van de Raad voor de Jaarverslaggeving.

### **IV.3.2 Grondslagen van waardering**

Tenzij anders vermeld zijn de activa en passiva gewaardeerd tegen verkrijgingsprijzen c.q. nominale waarde. Winsten of transacties worden genomen op het moment dat deze zijn uitgevoerd; verliezen worden genomen zodra deze bekend zijn.

#### **Materiële vaste activa**

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs, verminderd met een lineaire afschrijving gebaseerd op de verwachte economische levensduur, of tegen lagere bedrijfswaarde.

#### **Vorderingen**

De vorderingen worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

#### **Voorzieningen**

Voor reorganisaties waarvoor per balansdatum een plan is geformaliseerd, maar waarvoor pas na balansdatum hetzij de gerechtvaardigde verwachting is gewekt richting betrokkenen dat de reorganisatie zal worden uitgevoerd, hetzij is gestart met de implementatie van het reorganisatieplan, is een voorziening in de balans opgenomen. Deze voorziening is gevormd voor de in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting vanuit de reorganisatie, waarbij het zeer waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang betrouwbaar kan worden ingeschat.

## **IV.3.3 Grondslagen van resultaatbepaling**

### **Algemeen**

De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde grondslagen voor waardering en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben. Baten worden verantwoord in het jaar waarop zij betrekking hebben of waarin de activiteiten zijn gerealiseerd. Lasten worden in aanmerking genomen in het jaar waarin deze voorzienbaar zijn.

De afschrijvingen geschieden tijdsevenredig op basis van de verwachte economische levensduur. Op de aanschaffingen in het verslagjaar wordt naar tijdsgelang afgeschreven.

Het resultaat wordt gevormd door het verschil tussen de beschikbare en bestede middelen.

### **Bestedingen projecten**

De bestedingen inzake projecten worden verantwoord op basis van de werkelijke realisatie.

### **Baten en lasten uit hoofde van toegekende subsidies**

Toegekende subsidies worden verantwoord voor de aan het boekjaar toe te kennen bedragen. De subsidie afrekening wordt verantwoord in het jaar waarin de subsidie vaststelling plaatsvindt.

### **Kosten**

De kosten worden berekend op basis van de historische kosten en aan de desbetreffende periode toegerekend.

### **Pensioenen**

Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvoorwaarden heeft voor haar werknemers een toegezegde pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen welke afhankelijk is van leeftijd, salaris en dienstjaren. De regeling is ondergebracht bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvoorwaarden heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvoorwaarden heeft daarom de pensioenregeling verwerkt als een toegezegde-bijdrage-regeling en heeft alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

### **Belastingen**

De stichting is niet belastingplichtig voor de vennootschapsbelasting.



## IV.4 Toelichting op de balans



### ACTIVA

	31-12-2019		31-12-2018	
	€		€	
<b>1. Materiële vaste activa</b>				
Automatisering		2.991		5.665
Overige inventaris		5.059		7.311
Software		22.162		43.344
		<u><b>30.212</b></u>		<u><b>56.320</b></u>
Desinvesteringen	0 -	0 -	0 -	0
Afschrijvingen	2.674 -	2.252 -	21.182 -	26.108
Boekwaarde 31 december 2019	<u>2.991</u>	<u>5.059</u>	<u>22.162</u>	<u>30.212</u>
Cumulatieve aanschafwaarde	6.387	11.267	63.543	81.197
Cumulatieve afschrijvingen	3.396 -	6.208 -	41.381 -	50.985
Boekwaarde 31 december 2019	<u>2.991</u>	<u>5.059</u>	<u>22.162</u>	<u>30.212</u>

De automatisering en software wordt in 3 jaar afgeschreven. De inventaris wordt in 5 jaar afgeschreven. De verzekerde waarde van bedrijfsuitrusting / inventaris (inclusief computers) is € 100.000.

### VLOTTENDE ACTIVA

#### 2. Nog te ontvangen subsidies

Nog te ontvangen subsidie DWSRA		117.663		153.012
		<u><b>117.663</b></u>		<u><b>153.012</b></u>

Op 6 februari 2020 is de beschikking vaststelling subsidie afgegeven waarna op 14 februari het restant van € 117.663 is ontvangen van agentschap SZW.

#### 3. Debiteuren

Debiteuren cao-bijdragen		246.153		542.561
Overige debiteuren		43.376		12.252
Voorziening debiteuren		-160.450		-353.417
		<u><b>129.079</b></u>		<u><b>201.396</b></u>

Voor het afhandelen van bezwaren van de naheffing 2019 en andere oninbare bedragen is een *voorziening debiteuren* opgenomen voor een bedrag van € 160.450.

**31-12-2019**  
€

**31-12-2018**  
€

#### 4. Overige vorderingen

Nog te ontvangen rente	8.491	38.488
Netto lonen en reiskosten	8.354	6.426
Nog te factureren	2.875	38.270
Overige vorderingen	1.402	17
Nog te ontvangen cao-bijdragen	26.145	293.955
Vooruitbetaalde kosten	50.081	104.960
	<b><u>97.348</u></b>	<b><u>482.116</u></b>

De post *voortbetaalde kosten* zijn kosten waarvan de factuur in boekjaar 2019 is ontvangen zijn, maar betrekking hebben op 2020.

#### 5. Liquide middelen

Bank rekening-courant	704.924	1.353.692
Bank bonus spaarrekening	9.536.902	7.897.843
	<b><u>10.241.826</u></b>	<b><u>9.251.535</u></b>

Van de post *Liquide middelen* zijn de bedragen op de rekening-courant en de spaarrekeningen voor het grootste deel ter vrije beschikking van de stichting. Het uitzetten van overtollige middelen geschiedt volgens de richtlijnen van het treasury-statuu. In hoofdstuk II van de jaarrekening, het bestuursverslag, kunt u meer lezen over het treasury-beleid.

## PASSIVA



## EIGEN VERMOGEN

**31-12-2019**  
€

**31-12-2018**  
€

### 6. Bestemmingsreserve Arbeidsmarktbeleid

Saldo per 1 januari	7.595.783	7.476.289
Dotaties	1.149.038	151.038
Onttrekkingen	<u>-1.189.409</u>	<u>-31.544</u>
Saldo per 31 december	<u><u>7.555.412</u></u>	<u><u>7.595.783</u></u>

Aan de bestemmingsreserve Arbeidsmarktbeleid wordt een bedrag van € 40.371 onttrokken. Deze bestemmingsreserve is voor activiteiten die vallen onder de statutaire doelbepaling (pagina 5 onder Algemene gegevens) van FCB, maar niet uit de bestemmingsreserve cao-bijdragen betaald kunnen of mogen worden. Dit zijn activiteiten die niet vallen onder het toetsingskader van het ministerie van SZW voor een algemeen verbindend verklaarde CAO (€ 60.653) en extern gefinancierde projecten. De dotaties zijn opbrengsten van projecten (€ 1.128.756). Een verdere toelichting op de mutatie kunt u lezen in hoofdstuk V Overige gegevens, voorstel resultaatbestemming 2019.

### 7. Bestemmingsreserve cao-bijdragen

Saldo per 1 januari	652.486	103.965
Dotaties	4.053.547	3.802.062
Onttrekkingen	<u>-3.464.495</u>	<u>-3.253.541</u>
Saldo per 31 december	<u><u>1.241.538</u></u>	<u><u>652.486</u></u>

Aan de *Bestemmingsreserve cao-bijdragen* wordt per saldo een bedrag van € 589.052 toegevoegd. Een verdere toelichting op de mutatie kunt u lezen in hoofdstuk V Overige gegevens, voorstel resultaatbestemming 2019.

**31-12-2019**  
€

**31-12-2018**  
€

## 8. Bestemmingsfonds / Geormerkte middelen

Egalisatieregeling Kinderopvang		
Saldo per 1 januari	187.922	215.244
Dotaties	168	430
Onttrekkingen	<u>-14.658</u>	<u>-27.752</u>
Saldo per 31 december	173.432	187.922
Royalties Kinderopvang		
Saldo per 1 januari	41.110	41.025
Dotaties	3	85
Onttrekkingen	<u>-41.113</u>	<u>0</u>
Saldo per 31 december	0	41.110
Griffierecht		
Saldo per 1 januari	12.249	11.793
Dotaties	932	1.023
Onttrekkingen	<u>-115</u>	<u>-567</u>
Saldo per 31 december	13.066	12.249
St. Bas		
Saldo per 1 januari	13.065	13.039
Dotaties	11	26
Onttrekkingen	<u>0</u>	<u>0</u>
Saldo per 31 december	13.076	13.065
Arbeidsvoorwaardenprojecten CAO-tafel KO		
Saldo per 1 januari	5.551	5.540
Dotaties	0	11
Onttrekkingen	<u>-5.551</u>	<u>0</u>
Saldo per 31 december	0	5.551
Totaal bestemmingsfonds / geormerkte middelen	<u><b>199.574</b></u>	<u><b>259.897</b></u>

Naast de ontvangen middelen in 2019 is rente (0,089%) berekend en opgenomen onder de post dotaties. Het rentepercentage is gebaseerd op de gemiddelde rente die FCB in 2019 heeft ontvangen.

*Egalisatieregeling Kinderopvang:* De ontvangen middelen van de egalisatieregeling Kinderopvang zijn geormerkt voor activiteiten die gezamenlijk geïnitieerd worden door de bij de CAO Kinderopvang betrokken partijen (het OAK). De kosten van de uitbetaalde vacatiegelden (€ 13.400), en een deel van de kosten van de cao-onderhandelingen (€ 1.258) zijn onttrokken aan de Egalisatieregeling Kinderopvang. De dotatie is de rente.

*Royalties:* van de uitgever Reed Business Information hebben de 3 branches royalties ontvangen uit de verkopen van cao-boekjes. De cao-tafels Sociaal Werk en Jeugdzorg hebben bepaald dat een deel van deze royalties worden overgemaakt naar de werkgever- en werknemersorganisaties en dat een deel aan de eigen middelen van de cao-tafel worden toegevoegd. De cao-tafel Kinderopvang heeft bepaald om het geheel van de royalties over te maken aan cao-partijen. Het deel voor de bonden is in 2019 verdeeld en uitbetaald. Het saldo per 31-12-2019 is daarmee nihil.



*Stichting Bas:* De Stichting Bevordering Arbeidsvoorwaardenvorming Sectoren Welzijnswerk, Jeugdhulpverlening en Kinderopvang is in 2008 geliquideerd. De ontvangen middelen zijn geoormerkt voor activiteiten in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang. Door middel van een verdeelsleutel zijn de gelden over de 3 sectoren verdeeld. De bestemming wordt bepaald door de betreffende cao-tafel. Jeugdzorg heeft in 2008 zijn deel van de middelen reeds besteed. Sociaal Werk heeft in 2013 alle beschikbare middelen besteed. Kinderopvang heeft een bedrag van € 13.076 beschikbaar. De mutatie is de dotatie van de rente.

*Arbeidsvoorwaardenprojecten cao-tafels SW, JZ en KO:* voor arbeidsvoorwaarden projecten van de cao-tafels is voor de jaren 2010 en 2011 in totaal € 225.000 beschikbaar gesteld. Daarbij is afgesproken dat middelen binnen 3 jaar bestemd moeten zijn. Wanneer de middelen binnen 3 jaar niet bestemd en gebruikt zijn valt het terug FCB. Sociaal Werk en Jeugdzorg hebben vanaf 2013 geen saldo meer. Kinderopvang heeft in 2017 geen middelen onttrokken aan het saldo. Voor 2019 is er voor de herziening cao-tekst (€ 5.421) een bestemming gegeven aan de resterende middelen. Daarmee is het saldo per eind 2018 (exclusief de dotatie van de rente) bestemd en in 2019 uitgegeven. Het saldo per 31-12-2019 is daarmee nihil.

## KORTLOPENDE SCHULDEN



31-12-2019  
€

31-12-2018  
€

### 9. Nog te besteden/vooruit ontvangen/Terug te betalen subsidie

AZW programma	747.829	705.199
Arbeidsmarkttafel Jeugd	17.734	0
	<u><b>765.563</b></u>	<u><b>705.199</b></u>

AZW programma: FCB is sinds 2018 penvoerder van dit programma. FCB int voor dit project middelen bij andere branches en voert daarmee de activiteiten uit. De totale inkomsten waren in 2019 € 980.590 en de uitgaven € 937.960. Het saldo van € 42.630 is daarmee toegevoegd aan het saldo van 31 december 2018, nog te besteden voor het AZW programma.

Op 21 oktober 2019 is door VWS de subsidieverlening Arbeidsmarktagenda Jeugdhulp 2019-2022 afgegeven. In 2019 is € 48.635 aan voorschot ontvangen. De uitgaven waren in 2019 € 30.901. Het saldo van € 17.734 is nog te besteden voor de arbeidsmarkttafel Jeugd.

### 10. Crediteuren

Crediteuren	<u>290.110</u>	<u>294.588</u>
	<u><b>290.110</b></u>	<u><b>294.588</b></u>

### 11. Schulden op korte termijn

Nog te betalen bestuurskosten	135.665	197.332
Nog te betalen BTW	12.187	293
Belastingen en premies SV	81.595	78.203
Pensioenpremie	4.570	4.766
Reservering vakantieuren	19.523	27.959
Reservering monopartite activiteiten wn	19.314	19.314
Reservering monopartite activiteiten wg	133	133
Overige schulden op korte termijn	290.944	308.426
	<u><b>563.931</b></u>	<u><b>636.426</b></u>

*Nog te betalen bestuurskosten:* per bestuurszetel is in 2019 op jaarbasis een bedrag van € 61.666 beschikbaar waarop de bestuurspartijen een beroep kunnen doen. Ultimo boekjaar dient inzake 2019 nog een bedrag van € 73.999 aan de Branchevereniging Kinderopvang (2018 en 2019), € 12.333 aan Sociaal Werk Nederland, € 12.333 aan Jeugdzorg Nederland, € 24.667 aan FNV Zorg en Welzijn en € 12.333 aan CNV Zorg en Welzijn te worden vergoed.

De *reservering monopartite activiteiten werknemers* heeft voor € 19.314 betrekking op FNV Zorg en Welzijn.

De *reservering monopartite activiteiten werkgevers* heeft voor € 133 betrekking op Sociaal Werk Nederland.

*Overige schulden op korte termijn:* dit betreft kosten behorende bij het jaar 2019 waarvan de factuur in 2020 is ontvangen.

## Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

### *Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen algemeen*

- Vanaf 1 oktober 2016 is een nieuwe huurovereenkomst met StenaRealty aangegaan. De huurovereenkomst is aangegaan voor de periode van 1-10-2016 tot en met 30 september 2021. De huurverplichting tot en met 30 september 2021 is € 180.886.
- FCB heeft met Letmedoit voor de kantoorautomatisering een doorlopende SLA afgesloten. Per jaar gaat dit om een bedrag van € 111.030.
- Voor het kopieerapparaat is een verplichting aangegaan voor de huur en onderhoud. De verplichting voor de huur en onderhoud van het kopieerapparaat tot het einde van de looptijd (31-03-2020) is € 4.470. De SLA is automatisch met een jaar verlengd.
- Voor de huur is aan Stena Realty B.V. een bankgarantie verleend van € 39.077. Dit staat op een geblokkeerde rekening bij Van Lanschot.
- Voor het AZW onderzoeksprogramma is vanaf 2018, voor een periode van 5 jaar een subsidiesamenwerking aangegaan met de arbeidsmarktfondsen Zorg en Welzijn en het ministerie van VWS. FCB treedt op als penvoerder van de subsidierelatie met VWS. De subsidieaanvraag bij VWS is toegekend en betreft voor 5 jaar een bedrag van € 2.500.000. De arbeidsmarktfondsen dragen over 5 jaar ook een bijdrage bij van € 2.500.000.
- Door VWS is een subsidieverlening Arbeidsmarktagenda Jeugdhulp 2019-2022 afgegeven voor de periode van 21 oktober 2019 tot en met 21 oktober 2022 voor een bedrag van in totaal € 2.375.430.
- In 2019 zijn 3 rechtszaken geweest omtrent de inning van de cao-bijdragen. Dit zijn organisaties die al jaren lang niet (willen) betalen. Bij twee zaken is inmiddels een uitspraak en is FCB in het gelijk gesteld. Een derde zaak loopt nog.

## Gebeurtenissen na balansdatum

De coronacrisis zal invloed hebben op werkgevers in Kinderopvang, Jeugdzorg en Sociaal werk. Hoewel de overheid maatregelen heeft genomen en aanwijzingen heeft gegeven om te voorkomen dat er financiële druk ontstaat bij deze organisaties via de gemeenten (sociaal werk en Jeugdzorg) en belastingdienst (KO), is de uitwerking daarvan nog niet te overzien. Gezien de financiële situatie van FCB voorzien wij geen problemen op het gebied van continuïteit.

## IV.5 Toelichting op de staat van baten en lasten

### BATEN

	2019 €	2018 €
<b>12. Baten projecten</b>		
DWSRA	185.601	238.745
Overige opbrengsten	1.139.151	388.827
	<u><b>1.324.752</b></u>	<u><b>627.572</b></u>

### 13. Baten aangeslotenen cao-bijdragen

cao-bijdragen boekjaar	3.873.311	3.611.648
Oninbaar	-45.791	-144.638
	<u><b>3.827.520</b></u>	<u><b>3.467.010</b></u>

De *voorziening oninbaar* bestaat is deels voor oninbare bijdragen en deels voor de bezwaren op de naheffing.

### 14. Baten aangeslotenen cao-bijdragen voorgaande jaren

cao-bijdragen voorgaande jaren	18.188	79.865
	<u><b>18.188</b></u>	<u><b>79.865</b></u>





**2019**  
€

**2018**  
€

## 15. Overige baten

Interest	9.166	38.492
Overige opbrengsten	1.400	
Opbrengst geormerkte middelen	817	458
Opbrengst HSD	19.158	35.511
	<b><u>30.541</u></b>	<b><u>74.461</u></b>

De ontvangen *interest* bestaat uit de interest ontvangen op de middelen die FCB in beheer heeft.

De *opbrengst geormerkte middelen* bestaat uit de ontvangen griffiegelden.

## LASTEN

### 16. Lasten doelstelling 3.2.a – voorlichting cao / opleiding

	<b>Gerealiseerde last 2019</b>
Projecten FCB	125.848
<b>Totaal</b>	<b><u>125.848</u></b>

Omschrijving van doelstelling 3.2.a is een citaat uit de statuten artikel 3 lid 2a van FCB:

Het geven van algemeen toegankelijke (zakelijke) informatie en voorlichting over (de arbeidsvoorwaarden als vervat in) de in het eerste lid genoemde sectoren en/of andere voor deze sectoren relevante (wettelijke) voorschriften op arbeidsvoorwaardenterrein en/of het verzorgen van algemene publiciteit betreffende de arbeidsvoorwaarden in deze sectoren.

Voor een specificatie van de projecten FCB die vallen onder doelstelling 3.2.a wordt verwezen naar de bijlage.

### 17. Lasten doelstelling 3.2.c – 3 A's

	<b>Gerealiseerde last 2019</b>
Projecten FCB	2.023.595
Uitvoeringslasten	83.851
<b>Totaal</b>	<b><u>2.107.446</u></b>

Omschrijving van doelstelling 3.2.c is een citaat uit de statuten artikel 3 lid 2c van FCB:

Het ontwikkelen en implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang, met dien verstande dat kosten van cao-partijen betreffende het eigenlijke cao-overleg worden uitgezonderd.

Voor een specificatie van de projecten FCB die vallen onder doelstelling 3.2.c wordt verwezen naar de bijlage.

### 18. Lasten doelstelling 3.2.e - onderzoek

	<b>Gerealiseerde last 2019</b>
Projecten FCB	338.975
Uitvoeringslasten	21.260
<b>Totaal</b>	<b><u>360.235</u></b>

Omschrijving van doelstelling 3.2.e is een citaat uit de statuten artikel 3 lid 2e van FCB:

Het overigens verrichten en publiceren van onderzoek binnen de doelstelling van de Stichting, voor zo ver zulks door het bestuur ter verwezenlijking van die doelstelling wenselijk wordt geacht.

Voor een specificatie van de projecten FCB die vallen onder doelstelling 3.2.e wordt verwezen naar de bijlage.

## 19. Lasten doelstelling 3.2.f - scholing

	<b>Gerealiseerde last 2019</b>
Projecten FCB	116.023
<b>Totaal</b>	<b><u>116.023</u></b>

Omschrijving van doelstelling 3.2.f is een citaat uit de statuten artikel 3 lid 2f van FCB:

- Het verrichten van scholings-en vormings activiteiten ten behoeve van de werknemer als bedoeld in artikel 1 ten einde een goede werking van de arbeidsmarkt en de employability van de werknemer in de sector te bevorderen;
- Het verrichten van beroepsgerichte scholingsactiviteiten ten behoeve van de werknemer als bedoeld in artikel 1 en het bevorderen van de kwaliteit hiervan en de deelneming hieraan, teneinde de vakbekwaamheid in de sector te bevorderen;
- Het verrichten van scholingsactiviteiten ten behoeve van de werkgever als bedoeld in artikel 1 en van de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging, teneinde een goede toepassing vanuit de CAO voortvloeiende overleg verplichtingen op ondernemingsniveau en arbeidsvoorwaarden te bevorderen.

Voor een specificatie van de projecten FCB die vallen onder doelstelling 3.2.f wordt verwezen naar de bijlage.

## 20. Lasten doelstelling 3.2.h - geschillencommissies

	<b>Gerealiseerde last 2019</b>
Projecten FCB	21.779
<b>Totaal</b>	<b><u>21.779</u></b>

Omschrijving van doelstelling 3.2.h is een citaat uit de statuten artikel 3 lid 2h van FCB:

De behandeling van aan arbeidsverhoudingen in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang gerelateerde verzoeken tot cao-dispensatie, -interpretatie, geschilbeslechting en -bemiddeling.

Voor een specificatie van de projecten FCB die vallen onder doelstelling 3.2.h wordt verwezen naar de bijlage.

begroting 2019	resultaat 2019	resultaat 2018
€	€	€

## 21. Lasten doelstelling 3.2.i - bureau

Personeelslasten	185.973	285.933	351.332
Diensten derden	82.500	7.594	83.173
Huisvesting	30.503	18.364	37.623
Afschrijvingen	29.600	26.108	21.916
ICT/ Automatiseringskosten	17.627	6.409	44.953
Overige bureaunkosten	-8.792	16.178	4.711
	<u>337.411</u>	<u>360.586</u>	<u>543.708</u>
 Vergoeding aan bestuurspartijen	 370.000	 369.997	 369.997
 Totaal	 <u><u>707.411</u></u>	 <u><u>730.583</u></u>	 <u><u>913.705</u></u>

### Analyse van verschillen tussen de begroting en de realisatie uitvoeringslasten

De begroting van de uitvoeringslasten was € 707.411. De werkelijke kosten zijn € 730.583. Het verschil van € 23.172 wordt voornamelijk veroorzaakt door de lagere personele kosten, lagere doorbelasting van personeel naar projecten, minder inhuur van externe adviseurs en lagere overige bureaunkosten waardoor er ook een lagere doorbelasting is van de kosten naar projecten.



**begroting  
2019**  
€

**resultaat  
2019**  
€

**resultaat  
2018**  
€

De uitvoeringslasten zijn als volgt onder te verdelen:

*Personeelslasten*

Lonen en salarissen	1.201.800	1.139.183	995.495
Pensioenlasten	114.400	114.669	102.500
Sociale lasten	157.900	166.722	136.262
Overige personeelskosten	130.900	98.526	91.638
Subtotaal	1.605.000	1.519.100	1.325.895
Doorbelasting personeel projecten	-1.419.027	-1.233.167	-974.563
	<b>185.973</b>	<b>285.933</b>	<b>351.332</b>

Het aantal FTE per 31-12-2019 is 17,03. Per 31-12-2018 was het aantal FTE 16,26.

*Diensten derden*

Voorzitter, P&O- functie	7.500	3.213	5.805
Overige diensten derden	75.000	4.381	77.368
	<b>82.500</b>	<b>7.594</b>	<b>83.173</b>

*Huisvestingskosten*

Huur- en parkeerkosten	110.000	112.409	109.990
Techniek	3.000	3.113	2.175
Overige	10.000	5.763	8.757
Subtotaal	123.000	121.285	120.922
Doorbelasting huisvestingskosten	-92.497	-102.921	-83.299
	<b>30.503</b>	<b>18.364</b>	<b>37.623</b>

*Afschrijvingen*

Inventaris	2.500	2.253	2.083
Automatisering	5.100	2.674	1.111
Software	22.000	21.181	18.722
	<b>29.600</b>	<b>26.108</b>	<b>21.916</b>

	<b>begroting 2019</b>	<b>resultaat 2019</b>	<b>resultaat 2018</b>
	€	€	€
<i>ICT/Automatiseringskosten</i>			
Software	52.000	56.371	45.155
Ontwikkelen/ onderhoud website	1.000	807	1.202
Ondersteuning	92.500	126.385	126.806
Overige automatiseringskosten	<u>15.000</u>	<u>13.010</u>	<u>12.629</u>
Subtotaal	160.500	196.573	185.792
Doorbelasting automatisering	<u>-142.873</u>	<u>-190.164</u>	<u>-140.839</u>
	<b><u>17.627</u></b>	<b><u>6.409</u></b>	<b><u>44.953</u></b>
<i>Overige bureaunkosten</i>			
Accountantskosten	26.000	23.225	29.253
Drukwerk	5.000	0	0
Kosten communicatie	80.000	33.635	71.699
Porti en verzendkosten	7.000	6.200	7.724
Abonnementen/ Publicaties	1.500	1.262	1.238
Overigen	<u>73.000</u>	<u>65.584</u>	<u>62.038</u>
Subtotaal	192.500	129.906	171.952
Doorbelasting overige bureaunkosten	<u>-201.292</u>	<u>-113.728</u>	<u>-167.241</u>
	<b><u>-8.792</u></b>	<b><u>16.178</u></b>	<b><u>4.711</u></b>
<i>Vergoeding aan bestuurspartijen</i>			
Bestuursondersteuningskosten	<u>370.000</u>	<u>369.997</u>	<u>369.997</u>
	<b><u>370.000</u></b>	<b><u>369.997</u></b>	<b><u>369.997</u></b>

## 22. Lasten geormerkte middelen

	<b>last 2019</b>
BA19030 cao-onderhandelingen Kinderopvang	1.258
PK19009 Vacatievergoedingen KO	13.400
PCK18004 cao-naleving	5.551
uitbetaling royalties	41.113
<b>Totaal</b>	<b><u>61.322</u></b>

### 23. Lasten vallende binnen doelstellingen, niet bekostigd uit AVV-middelen



<b>Projectnr.</b>	<b>Projectnaam</b>	<b>Gerealiseerde last 2019</b>
BA1901902	AVV-verzoek cao Jeugdzorg	210
BA1901903	Uitwerking cao-tekst Jeugdzorg	3.439
BA19020	cao-onderhandelingen Jeugdzorg	13.538
BA1902203	AVV-verzoek cao Sociaal Werk	368
BA1902204	Uitwerking cao-tekst Sociaal Werk	6.510
BA19025	cao-onderhandelingen Sociaal Werk	11.852
BA19030	cao-onderhandelingen Kinderopvang	24.735
BA18018	Programmasecretariaal AZW	937.960
EGO18001	Actieleernetwerk	102.503
EGO19001	EVC Loket jeugd- en gezinsprofessionals	4.792
EGO19002	Uitvoering tgkr EVC jeugd- en gezinsprofessionals	6.183
EGO19003	Uitvoering tgkr EVC jeugd- en gezinsprofessionals 2018	32.585
EGO19004	Werksessies jeugdhulp VWS	10.956
EGO19005	Schrapessies Jeugdzorg	2.875
EGO19006	Arbeidsmarkttafel jeugdhulp	30.901
<b>Totaal</b>		<b><u>1.189.407</u></b>

De kosten voor de cao-ondersteuning van de drie cao-partijen worden bekostigd uit de bestemmingsreserve Arbeidsmarktbeleid. Daarnaast ook de extern gefinancierde opdrachten. De opbrengsten van deze projecten komen ook ten laste van de bestemmingsreserve Arbeidsmarktbeleid.

## V Overige gegevens

### Statutaire bepalingen

Het bestuur is verplicht jaarlijks uiterlijk zes (6) maanden na afloop van het boekjaar een door een externe registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde balans, staat van baten en lasten, evenals een verslag over de financiële toestand van de stichting vast te stellen.

Het bestuur legt in het (financieel) jaarverslag rekening en verantwoording af over het gevoerde beleid.

### Voorstel resultaatbestemming 2019

Door de directeur wordt aan het bestuur voorgesteld het saldo van baten en lasten over het boekjaar als volgt te bestemmen:

Naar bestemmingsreserve cao-bijdragen	589.052
Naar bestemmingsfonds geormerkte middelen	-60.323
Naar bestemmingsreserve arbeidsmarktbeleid	<u>-40.371</u>
	488.358

De staat van baten en lasten per 31-12-2019 laat een positief resultaat zien per 31-12-2019 van € 488.358.

De mutaties op de diverse bestemmingsfondsen is te zien bij punt 8 in de jaarrekening. Het saldo van de dotaties en onttrekkingen is € -60.323.

Van alle andere baten en lasten is bepaald of deze is toe te wijzen aan de bestemmingsreserve cao-bijdragen of de bestemmingsreserve arbeidsmarktbeleid.





## Bestuursverklaring

Het bestuur van de Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvoorwaarden te Utrecht verklaart hierbij dat de jaarrekening over het boekjaar 2019 in overeenstemming de voor dit jaar geldende wet- en regelgeving is opgesteld.

Het bestuur verklaart dat de jaarrekening 2019 de vermogenspositie evenals het saldo van de staat van baten en lasten juist en volledig weergeeft en dat alle bezittingen en verplichtingen in de jaarrekening 2019 juist en volledig zijn opgenomen.

Aan de stichting zijn geen organisaties, waaronder steunstichtingen, verbonden waarop het bestuur beleidsbepalende invloed heeft.

De gebeurtenissen na balansdatum zijn volledig vermeld.

Utrecht,

Namens het Bestuur

M.F. van Dijk:  
Directeur

J.A. Staal:

D.C.H. van Leiden:

O.J.W. Overbeek:

E. Bijlsma:

P. Vlug:

Vacature:

## CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: het bestuur van Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktzaakstukken

### A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2019

#### Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van de Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktzaakstukken te Utrecht gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van de FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktzaakstukken op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met richtlijn RjK C1 “Kleine organisaties zonder winststreven”.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2019;
2. de staat van baten en lasten over 2019; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

Wij zijn van oordeel dat de in de jaarrekening weergegeven uitsplitsing van de lasten naar bestedingsdoelen/activiteiten juist is en aansluit bij de statuten en reglementen van het fonds, in overeenstemming met de relevante bepalingen van het Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring van Cao-bepalingen.

#### De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van de FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktzaakstukken zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

### ONDERNEMEND, NET ALS U

HLB Blömer Krijtwal 1, 3432 ZT Nieuwegein, Postbus 5, 3430 AA Nieuwegein

T +31 (0)30 605 85 11 E [info@hlb-blomer.nl](mailto:info@hlb-blomer.nl) [www.hlb-blomer.nl](http://www.hlb-blomer.nl)

KvK 30 128 316 BTW NL 8044 21 559 B01 IBAN NL56 INGB 0678 8675 77

HLB Blömer is a member of HLB International, the global advisory and accounting network.

## **B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie**

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van richtlijn RjK C1 “Kleine organisaties zonder winststreven” is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten van richtlijn RjK C1 “Kleine organisaties zonder winststreven” en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met richtlijn RjK C1 “Kleine organisaties zonder winststreven”.

## **C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening**

### **Verantwoordelijkheden van het bestuur voor de jaarrekening**

Het bestuur van de stichting is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met RjK C1 “Kleine organisaties zonder winststreven”. In dit kader is het bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de stichting in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de organisatie te liquideren of de bedrijfsactiviteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur van de stichting moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

## **Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening**

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de entiteit.
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een onderneming haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met de governance belaste personen onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Nieuwegein, 23 april 2020

HLB Blömer accountants en adviseurs B.V.

Drs. J.N. Witteveen RA

## Toelichting doelstellingen

### Doelstelling 3.2.a – voorlichting cao / opleiding

#### Directe kosten:

Projectnr.	Projectnaam	Gerealiseerde last 2019
BA19023	Opleidingsvragen Sociaal Werk	453
BA19024	cao-vragen Sociaal Werk	25.293
BA19028	Opleidingsvragen Kinderopvang	58.614
BA19029	cao-vragen Kinderopvang	12.656
PCK18001	App Kinderopvang	2.386
PK1900104	Surplus opleidingsvragen	4.773
PK19007	App Kinderopvang	8.486
PCSW18015	App Sociaal Werk	13.187
<b>Totaal</b>		<b>125.848</b>

Omschrijving van doelstelling 3.2.a is een citaat uit de statuten artikel 3 lid 2a van FCB:

Het geven van algemeen toegankelijke (zakelijke) informatie en voorlichting over (de arbeidsvoorwaarden als vervat in) de in het eerste lid genoemde sectoren en/of andere voor deze sectoren relevante (wettelijke) voorschriften op arbeidsvoorwaardenterrein en/of het verzorgen van algemene publiciteit betreffende de arbeidsvoorwaarden in deze sectoren.

#### **BA19023 Opleidingsvragen Sociaal Werk**

Doel van deze activiteit is het beantwoorden van vragen en informatie geven over de kwalificatie-eis van medewerkers in peuterspeelzalen en in maatschappelijk werk. Voor peuterspeelzalen gaat dit om peuterspeelzaalleidster en pedagogisch beleidsmedewerker/coach en de relatie tussen de cao's Kinderopvang en Sociaal Werk. Ook is er via de website en de cao-app algemene informatie en specifieke voorlichtingsmaterialen over de kwalificatie-eisen en over mogelijke procedures ingeval medewerkers daar niet aan voldoen.

#### **BA19024 cao-vragen Sociaal werk**

Onder verantwoordelijkheid van de cao-secretaris beantwoorden medewerkers per email algemene cao-vragen van werkgevers en werknemers uit de sector Sociaal Werk, altijd onder verwijzing naar het belangrijkste kenmerk uit de cao: de dialoog in de organisatie. Ook wordt belangrijke informatie gepubliceerd naar aanleiding van deze vragen. Bij interpretatie-vragen wordt doorverwezen naar cao-partijen en bij geschillen zo nodig naar de Commissie van Geschillen. In 2019 is er extra geïnvesteerd in het ontsluiten van informatie over de werkingssfeer en voor veelgestelde vragen via de website en de cao-app.

#### **BA19028 Opleidingsvragen Kinderopvang** **PK1900104 Surplus opleidingsvragen Platform Kinderopvang**

Doel van deze activiteit is het beantwoorden van vragen en informeren over de kwalificatie-eis(en) van medewerkers in de kinderopvang: dagopvang, buitenschoolse opvang (bso) en voor- en vroegschoolse educatie (vve). De vragen vloeien vooral voort uit de invoering van de Wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang (Wet IKK) per 1 januari 2018. FCB geeft via de telefoon, per mail en via de website algemene informatie over de kwalificatie-eisen in de kinderopvang en over de gelijkstellingsprocedure ingeval een (potentiële) medewerker niet aan die eisen voldoet.



Op basis van de opleidingsvragen die FCB ontvangt, worden de antwoorden op terugkerende onderwerpen op de website gepubliceerd onder de rubriek "veelgestelde vragen" waarmee op efficiënte wijze medewerkers in de kinderopvang geïnformeerd worden over de (nieuwe) kwalificatie-eis(en).

De activiteiten vinden plaats onder de verantwoordelijkheid van de secretaris kinderopvang.

### **BA19029                      cao-vragen Kinderopvang**

Onder verantwoordelijkheid van de secretaris kinderopvang beantwoordt FCB algemene vragen over de cao kinderopvang en publiceert belangrijke informatie naar aanleiding van deze vragen op de website. Bij interpretatievragen wordt doorverwezen naar cao-partijen (werkgevers- en werknemersorganisaties) en bij geschillen naar de Commissie van Geschillen Kinderopvang.

Op basis van de cao-vragen die FCB ontvangt, worden de antwoorden op terugkerende onderwerpen op de website gepubliceerd onder de rubriek "veelgestelde vragen" waarmee op efficiënte wijze medewerkers in de kinderopvang geïnformeerd worden over de cao kinderopvang.

### **PCK18001                      App Kinderopvang** **PK19007                      App Kinderopvang**

In 2019 is een nieuwe release uitgebracht van de cao-app kinderopvang. Dit betrof een technische aanpassing van de app waarmee deze geschikt gemaakt is voor de nieuwe technische mogelijkheid tekstueel onderhoud in eigen beheer te doen, waardoor er minder afhankelijk is van de aanbieder.

#### *Achtergrond*

In november 2016 is de cao-app kinderopvang gelanceerd. Bedoeling van deze app is om de cao en bijbehorende informatie nog beter te ontsluiten en toegankelijker te maken voor werkgevers en werknemers. In 2017 is de app up-to-date gehouden en verder doorontwikkeld. Begin oktober 2017 is een nieuwe release geweest van de app naar aanleiding van een cao-wijziging, waarbij tevens de nieuw ontwikkelde features zijn meenomen. In 2018 is een nieuwe release geweest naar aanleiding van de nieuwe cao kinderopvang. En in 2019 is er dus een nieuwe release geweest om de app geschikt te maken voor de nieuwe technische mogelijkheden. Er maken meer dan 10.000 personen gebruik van deze app. In 2020 zal verder onderhoud op de cao-app kinderopvang plaatsvinden.

### **PCSW18015 App Sociaal Werk**

Vanaf mei 2018 is er een cao-app met uitgebreide faciliteiten en inmiddels ruim 5000 gebruikers. De app bevat cao-informatie, veelgestelde vragen, cao-tools en aan cao-thema's gerelateerde tools, poll, nieuws en vragen. In 2019 is de 2<sup>de</sup> release verschenen met geactualiseerde cao-tekst, extra veelgestelde vragen, updates en aanvulling van tools en interactiemogelijkheden.

## Doelstelling 3.2.c – 3 A's

Directe kosten:  
Projectnr.

Projectnaam	Gerealiseerde last 2019	
BA19003	Netwerkcontacten	60.444
BA19004	RegioPlus en FCB samen sterk	20.599
BA19005	Onderhoud en lichte doorontwikkeling productpakket FCB	85.514
BA19006	Innovatie producten	20.633
BA19008	Telefoon algemeen helpdesk	9.208
BA19009	Websites: onderhoud en beheer	50.769
BA19010	Websites: google analytics / SEO / adwords	30.072
BA19011	Websites: fase 2 vernieuwing	23.566
BA19012	Nieuwsbrieven	34.919
BA19013	Positionering platforms / FCB	28.125
BA19014	Social media	10.719
BA19015	Simuleren innovatie in werken	39.503
BA19016	Bestuursondersteuning	41.866
BA19018	Platform-ondersteuning Jeugdzorg	137.679
BA19019	cao-tafel Jeugdzorg	34.310
BA19021	Platform-ondersteuning Sociaal Werk	90.575
BA19022	cao-tafel Sociaal Werk	74.079
BA1902202	Gelijkstellingscommissie Sociaal Werk	1.322
BA19026	Platform-ondersteuning Kinderopvang	91.532
BA19027	cao-tafel Kinderopvang	46.836
BA1902702	Gelijkstellingscommissie Kinderopvang	24.320
BA19098	Nagekomen baten/lasten projecten voorgaande jaren 2c	6.852
VPJZ17002	Online agressie / ongewenst gedrag	6.669
DWSRA uitv	DWSRA - uitvoering overall	28.889
DWSRA - CU	DWSRA - correctie uurtarieven	9.416
DWSRA - FCB	DWSRA - kosten FCB	-742
DW001 IMPULS	Impuls naar werk (werkvloer)	7.371
DW001 - REG	Regeling Impuls naar werk (werkvloer)	-14.360
SRA001 GW CRS	GW Consortiumraad	5.808
SRA003 GW AMI	GW - Consortiumraad Arbeidsmarktinformatie	-2.091
SRA004 REG	Regionale Pilots (Bouwplaats)	8.726
SRA004 PILOTS	Regeling Regionale Pilots	162.540
SRA004B LEREND	Lerend Netwerk (Leidingswerk)	82
SRA004B REG LN	Regeling Lerend Netwerk	414
CAOJ17019	Werkdruk en werkplezier	18.008
CAOJ17020	Binden en boeien	1.800
CAOW17022	UWV-IKB/LBB	700
CAOW17024	Generatieregeling	5.393
CAOW17025	Uitwerking functie profiel	5.396
PCSW18002	Werkdruk	2.915
PCSW18003	Traineeship	2.972
PCSW18004	Ethiek follow-up	4.270
PSW18007	Sociaal werk versterkt	1.575
PCSW18008	Voorlichting en implementatie functieboek	53
PCSW18013	Participatiebanen	1.761
PCSW18014	Peuterspeelzalen en Kinderopvang 2018	4.695
PSW18016	RTL serie	10.289
PSW18017	Toekomst sociaal werker van het jaar	7.224
PSW18020	Goed wg, goed wn	8.344
PSW18021	Trots vak sterk ontwikkeling	5.985
PSW18023	Activiteiten tekorten	420
PSW18024	Sterke organisaties, sterke sector	1.068
PSW18025	Week van de Zorg en Welzijn	12.730
PSW18026	Online werkvormenboek	13.992
PSW19001	Atlas voor competentieontwikkeling	37.155
PJZ18003	Proeftuin Sigra	19.924
PJZ19001	Jobcarving	9.558
PJZ19002	Werkruk XL	181.090
PJZ19003	Beeldvorming Jeugdzorg	10.074
<b>subtotaal</b>		<b>1.543.555</b>



Projectnr.	Projectnaam	Gerealiseerde last 2019
Subtotaal projecten FCB		<b>1.543.555</b>
PJZ19006	Employee Journey	3.218
PJZ19007	cao-website	1.686
PJZ19009	Vorbereiding arbeidsmarkttafel	12.112
PCK18004	cao-naleving	47.743
PCK18006	Onderzoek kwaliteitsverbetering kinderopvang	35.364
PCK18008	Kwalificatie-eisen	28.801
PCK18009	Niet groepsgebonden werkzaamheden	7.474
PK18012	Aanpak tekorten Kinderopvang	144.453
PK19001	Kwalificatie-eisen	120.169
PK19003	Functiedifferentiatie en combifuncties	19.973
PK19006	Stimuleren van ethisch handelen	11.117
PK19010	Actualisering beroepscompetentieprofiel	40.030
PK19011	Verdieping gewenst impago Kinderopvang	7.900
		<b>2.023.595</b>
<b>Indirecte kosten:</b>		
Uitvoeringslasten		83.851
		<b>83.851</b>
<b>Totaal</b>		<b>2.107.446</b>

Omschrijving van doelstelling 3.2.c is een citaat uit de statuten artikel 3 lid 2c van FCB:  
 Het ontwikkelen en implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang, met dien verstande dat kosten van cao-partijen betreffende het eigenlijke cao-overleg worden uitgezonderd.

### **BA19003 Netwerkcontacten** **BA19004 Regioplus en FCB samen sterk**

Arbeidsmarktbeleid in Zorg en Welzijn komt tot stand via verschillende netwerken, organisaties, financiers en initiatieven. FCB onderhoudt structureel contact met belangrijke stakeholders zoals werkgevers(organisaties), werknemers(organisaties), beroepsorganisaties, kenniscentra andere A&O fondsen en diverse ministeries om haar advies- en verbindingsrol naar sociale partners in het bestuur en de arbeidsmarktplatforms te vervullen of ten behoeve van subsidieprojecten, onderzoek etc. Een bijzondere en belangrijke ontwikkeling is de uitrol van het VWS programma 'Werken in de Zorg' dat via een campagne, de commissie Terpstra een actielearnetwerk en via de regionale regioplusorganisaties, is ingezet met RAAT plannen per regio. Om te zorgen dat de WJK branches, die van nature weinig relatie hebben met Regioplus, voldoende aangehaakt zijn en regioplus voldoende weet van deze branches, is extra ingezet op het verbinden van landelijke initiatieven en regionale activiteiten.

### **BA19005 Onderhoud en lichte doorontwikkeling produktpakket FCB**

Dit betreft het beoordelen, actualiseren en verbeteren en beschikbaar stellen van het bestaande produktenpakket FCB dat in de basisdienstverlening wordt onderhouden en geactualiseerd en voorzien van informatie, tools en links naar externe sites en naar de verschillende thema's op de website van de platforms.

### **BA19006 Innovatie produkten**

Gekeken is welke extra impulsen het basispakket FCB kan gebruiken om het gebruik ervan te stimuleren en aansluit bij actuele behoeften. Gekozen is voor het extra in de markt ondersteunen van fysieke belasting in de kinderopvang met behulp van trainingsmodules die aansluiten bij het materiaal dat beschikbaar was via FCB. De belangstelling hiervoor is groot, en de intentie is dat door actief te zijn met het materiaal de leerimpact en toepassing ook in de praktijk van alledag groter is. Verder is ervoor gekozen om niet los van de keuzes van de platforms zelf impulsen in te zetten.

## **BA1900601 Fysieke belasting Kinderopvang**

Uit onderzoek is gebleken dat verzuim door fysieke belasting is toegenomen. Daarom is er een impuls gegeven aan de aandacht voor preventie. Dit door middel van een tijdelijk gratis gebruik van video's voor alle medewerkers in de kinderopvang, waarin de juiste tilwijzen in de kinderopvang wordt voorgedaan en toegelicht. Daarnaast zijn goede voorbeelden uitgelicht, is de tilposter opnieuw uitgebracht en is een brochure ontwikkeld. De laatste twee zullen begin 2020 worden gepubliceerd. De impuls loopt door tot en met maart 2020.

## **BA19008 Telefoon algemeen helpdesk**

Dit project is benoemd om inzicht te krijgen in de telefonische inzet los van specifieke projecten, Omdat gebleken is dat deze inzet heel laag is, is ervoor gekozen om de kosten van algemene telefoontjes in 2020 te boeken onder bureaustkosten.

## **BA19009 Websites: onderhoud en beheer**

Het technische realiseren voor het onderhouden en beheren van de websites die informatie ontsluiten over arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt in de sectoren sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang. Het gaat om de drie platformwebsites en de overkoepelende website: [www.fcb.nl](http://www.fcb.nl), [www.kinderopvangwerkt.nl](http://www.kinderopvangwerkt.nl), [www.jeugdzorgwerkt.nl](http://www.jeugdzorgwerkt.nl) en [www.sociaalwerk-werkt.nl](http://www.sociaalwerk-werkt.nl)

## **BA19010 Websites: google analytics / SEO / adwords**

Het optimaliseren van het toegankelijk maken van informatie door analyse van de statistieken, advertenties en inzetten van gerelateerde zoekwoorden over arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt in de sectoren sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang via drie platformwebsites en de overkoepelende website [www.fcb.nl](http://www.fcb.nl), [www.kinderopvangwerkt.nl](http://www.kinderopvangwerkt.nl), [www.jeugdzorgwerkt.nl](http://www.jeugdzorgwerkt.nl) en [www.sociaalwerk-werkt.nl](http://www.sociaalwerk-werkt.nl)

## **BA19011 Websites: fase 2 vernieuwing**

Het ontsluiten van informatie over arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt in de sectoren sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang door aanpassingen op de bestaande drie platformwebsites en de overkoepelende website [www.fcb.nl](http://www.fcb.nl), [www.kinderopvangwerkt.nl](http://www.kinderopvangwerkt.nl), [www.jeugdzorgwerkt.nl](http://www.jeugdzorgwerkt.nl) en [www.sociaalwerk-werkt.nl](http://www.sociaalwerk-werkt.nl) door bijvoorbeeld nieuwe contenttypen, tools of andere aanpassingen die niet mogelijk zijn binnen de bestaande CMS-structuur.

## **BA19012 Nieuwsbrieven**

Het delen van informatie en best practices en het ontsluiten van producten, tools of trainingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt in de sectoren sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang via nieuwsbrieven.

## **BA19013 Positionering platforms / FCB**

Het werken aan zichtbaarheid waardoor de drie platforms en FCB een onderscheidende en herkenbare positie innemen op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt in de sectoren sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang. Alle 3 de platforms hebben gewerkt aan hun missie en ambities, vormgegeven en vastgelegd in het zgn. communicatierame, zodat er met focus en prioriteiten in de communicatie kan worden gewerkt.

## **BA19014 Social media**

Het delen van informatie en/of projecten op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt in de sectoren sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang via sociale media (LinkedIn, Facebook, Twitter en YouTube) en het gebruiken van tools om het werkproces in te richten.

## **BA19015 Stimuleren innovatie in werken**

In 2019 is gewerkt aan het inzetten van nieuwe vormen van communicatie en het ontwikkelen van formats hiervoor zoals een e-book, online magazine en infographics op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt in de sectoren sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang waardoor de aantrekkelijkheid en het bereik toenemen

## **BA19016 Bestuursondersteuning / cao FCB**

Het bureau van FCB heeft in 2019 het bestuur zowel inhoudelijk, secretarieel als facilitair ondersteund.

## **BA19018 Platform-ondersteuning Jeugdzorg**

## **BA19021 Platform-ondersteuning Sociaal Werk**

## **BA19026 Platform-ondersteuning Kinderopvang**

Onder verantwoordelijkheid van de drie secretarissen zijn de drie arbeidsmarktplatforms ondersteund. Dit betreft hun strategie in visie, profileren en communicatie de en uitwerking ten behoeve van activiteiten en de ondersteuning van alle projecten die voortkomen uit deze overleggen.

## **BA19019 cao-tafel Jeugdzorg**

## **BA19022 cao-tafel Sociaal Werk**

## **BA19027 cao-tafel Kinderopvang**

Onder verantwoordelijkheid van de drie secretarissen is het reguliere werk van de drie cao-tafels (Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang) inhoudelijk, in uitwerking van activiteiten en communicatie, secretarieel en facilitair ondersteund.

## **BA1902202 Gelijktellingscommissie Sociaal Werk**

## **BA1902702 Gelijktellingscommissie Kinderopvang**

Onder verantwoordelijkheid van de secretarissen kinderopvang en sociaal werk wordt de gelijktellingscommissie Kinderopvang en Sociaal Werk ondersteund. De commissie is ingesteld door de beide cao-tafels gezamenlijk. Deze commissie behandelt gelijktellingsverzoeken van werkgevers over de opleidingsachtergrond van (potentiële) medewerkers in de kinderopvang en peuterspeelzalen in het geval deze niet voldoen aan de in de cao opgenomen kwalificatie-eis. De commissie doet hierover bindende uitspraken en adviseert de cao-tafel(s) bij wijzigingen in de kwalificatie-eis. Ook staat informatie hierover op de website van de cao-tafels.

### *Toelichting NOA-meetinstrument*

Het NOA-instrument is eind 2018 in gebruik genomen. 2019 is gebruikt om ervaring op te doen met het instrument en met regelmaat te evalueren of het instrument doet wat het zegt, namelijk toetsen of de werkervaring van herintreders zodanig voldoende is dat op grond hiervan, in combinatie met een bepaald diploma en verdere bijscholing, ze kunnen instromen in de kinderopvang.

## **BA19098 Nagekomen baten/lasten projecten voorgaande jaren**

Nagekomen baten/lasten van projecten uit voorgaande jaren zijn onder de betreffende doelstelling verantwoord. De nagekomen lasten betreffen 2 creditnota's die niet meer incasseerbaar zijn.

## **VPJZ17002 Online agressie/ ongewenst gedrag**

Bijna 9 op de 10 jeugdzorgmedewerkers (89%) hebben in 2017 te maken gehad met agressie (AZW, 2017). Van verschillende jeugdzorgorganisaties zijn signalen ontvangen dat het aantal vervelende reacties (waarin jeugdzorgwerkers met naam en toenaam genoemd worden) en bedreigingen op sociale media toeneemt. Dit project heeft als doel om hiervoor aandacht te vragen en professionals en organisaties weerbaarder te maken. Onderdelen zijn: een digitale etalage met informatie over dit onderwerp en welke (juridische) handvatten er zijn om er iets aan te doen. Er zijn actuele richtlijnen gemaakt voor het omgaan met social media. De richtlijnen worden via verschillende kanalen onder de aandacht gebracht bij de doelgroep

Via de 'train de trainer' methode worden jeugdzorgwerkers mediawijs gemaakt: daarna maken zij een plan van aanpak om dit in hun eigen organisatie op te pakken. Ook zijn er 3 filmpjes gemaakt over online agressie en het agressiespel.

## **DWSRA Projecten**

De onderstaande projecten (DWSRA UITV tot en met SRA004B Lerend netwerk) zijn uitgevoerd met subsidie verleend uit de 'Tijdelijke regeling cofinanciering projecten dienstverlening werkzoekenden en projecten samenwerking en regie arbeidsmarkt' (subsidieregeling DWSRA). Op 6 februari ontvingen wij het bericht dat het ministerie van SZW de door FCB ingediende eindverantwoording volledig is goedgekeurd. Hiermee komt het subsidie-project met een looptijd van 2,5 jaar tot een einde.

### **DWSRA UITV      DWSRA Project Uitvoering overall**

Dit zijn de overheaduren die nodig zijn voor de uitvoering, maar niet direct toe te rekenen aan een specifieke maatregel en projectmanagement van het DWSRA project. Het ministerie hanteert een staffel voor de medefinanciering daarvan. Deze wordt achteraf vastgesteld op basis van de gerealiseerde subsidiabele kosten.

### **DWSRA CU    DWSRA Correctie uurtarieven**

De inzet van medewerkers van het bureau voor werkplan, DWSRA subsidieregeling en cao-tafels wordt berekend aan de hand van interne tarieven. Voor de projecten van de DWSRA subsidieregeling worden lagere (subsidiabele) tarieven gehanteerd. Het verschil tussen deze tarieven wordt hier verantwoord.

### **DWSRA FCB    DWSRA kosten FCB**

Het gaat hier om de kosten cofinanciering die door FCB worden betaald.

Binnen de activiteit Impuls naar werk (werkvloer) (DW001) is afgesproken dat FCB 10% co-financiering bijdraagt aan de interventies ingezet en aangevraagd door medewerkers en interventies ingezet en aangevraagd door organisaties die tevens deelnemen aan de activiteit Regionale Pilots (SRA004A). Eind 2019 is dit project administratief en financieel afgerond binnen de voorwaarden van het ministerie van SZW.

## **Subsidie Slim in Werk**

De SZW subsidie DWSRA (projecten dienstverlening werkzoekenden en projecten samenwerking en regie arbeidsmarkt) is een subsidie in het licht van het sociaal akkoord waarbij het doel is dat werkgevers en werknemers meer regie nemen op het voorkomen en bekorten van werkloosheid en het bevorderen van de overgang van werk naar werk. De intentie van alle activiteiten is om een structurele verandering op gang te brengen bij werkgevers en werknemers die innovatie en samenwerking vraagt van partijen.

### **DW001 IMPULS WERK    Impuls naar werk (werkvloer)**

Dit is een activiteit binnen de subsidie Slim in Werk gericht op medewerkers. Medewerkers kunnen door het (met subsidie) inzetten van interventies werken aan hun inzetbaarheid. Onder de inzet van interventies voor medewerkers vallen alle individuele activiteiten, hulpmiddelen, trainingen, gesprekken, spelvormen of andere ondersteuning gericht op het voorkomen of verkorten van werkloosheid of het bevorderen van de overgang van werk naar werk.

## **De Werkgeverij**

Binnen dit consortium werken 12 organisaties uit verschillende branches als één werkgever samen om werkzekerheid te bieden aan hun werknemers. Het betreft een voortzetting van het programma eerder ondersteund vanuit het sectorplan en biedt een flexibele oplossing voor tijdelijk over- en onderzetting binnen de regio met werkzekerheid voor professionals als basisfilosofie. Het project omvat 3 onderdelen:



## **SRA001 GW CSR GW Consortiumraad**

Dit onderdeel richt zich op het verder ontwikkelen van de samenwerkingsverbanden. De consortiumraad houdt zich bezig met strategische vraagstukken over de randvoorwaarden voor samenwerking binnen de eigen organisatie en tussen de partijen.

## **SRA002 GW AMB GW Stuurgroep Arbeidsmarktbeleid operationaliseren**

Dit onderdeel richt zich op het ontwikkelen van gezamenlijk arbeidsmarktbeleid en bestaat uit een stuurgroep en een klankbordgroep werknemers.

## **SRA003 GW AMI GW Consortiumsecretariaat Arbeidsmarktinformatie**

Dit onderdeel is gericht op arbeidsmarktinformatie, communicatie en voorlichting.

## **SRA004A Regionale Pilots (bouwplaats)**

Het doel van de pilots is het verkorten van werkloosheid en bevorderen van de overgang van werk naar werk door het tot stand brengen van structurele samenwerking binnen of tussen organisaties op basis van een vernieuwende aanpak, werkwijze of tool in een regio of op een bepaald onderwerp. Deze initiatieven hebben een positieve invloed op de flexibiliteit en inzetbaarheid van medewerkers en organisatie in een werkveld dat steeds verandert. Met als resultaat (leer)ervaringen die beschikbaar gesteld worden aan de branches en die de eigen regie van medewerkers versterken. Ter inspiratie voor andere organisaties is er een e-magazine gemaakt en gedeeld via onder andere de nieuwsbrief van Jeugdzorg Werkt! met interviews en filmpjes over de pilots.

## **SRA004B Lerend netwerk (leidingwerk)**

Met de lerende netwerken beogen we leidinggevendend/HR structureel met en van elkaar te laten leren over het op een andere manier stimuleren en activeren van medewerkers om regie te pakken op het behoud van werk nu en in de toekomst ook over de grenzen van de eigen organisatie heen. Met als resultaat het breder beschikbaar stellen aan branches van nieuwe inzichten, methodes of tools die de cultuur binnen organisaties ten aanzien van het beïnvloeden van eigen regie en eigenaarschap bevorderen. Vanaf het vierde kwartaal 2018 is het aanbod van deze activiteiten beëindigd.

## **CAOJ17019 Werkdruk en werkplezier**

Op basis van de afspraken in de cao Jeugdzorg krijgen organisaties en ondernemingsraden de opdracht om op organisatieniveau een eigen set van afspraken over werkdruk en werkplezier te maken. Om hen daarin te ondersteunen is een speciale digitale etalage gemaakt: 'werkdruk omlaag en werkplezier omhoog'. Onderdelen zijn: werkdruk in cijfers, aan de slag met de cao-afspraken, OR/PVT-trainingen met subsidie, inspiratie, alles over werkdruk en werkplezier, gebruik de energiemeter. Daarnaast is in brede zin aandacht gevraagd voor de problemen rondom werkdruk.

Om de OR/PVT-leden in staat te stellen om in goed overleg met de bestuurder afspraken te maken, is een subsidieregeling aangeboden. Met dit aanbod kan een OR/PVT een vergoeding aanvragen voor een training, speciaal afgestemd op de afspraken in de cao.

In 2019 is gewerkt aan een vervolgaanbod op dit onderwerp met als doel om op organisatieniveau op het thema werkdruk en werkplezier met elkaar aan de slag te blijven om daadwerkelijke verbeteringen aan te brengen om zo het probleem van de te hoge werkdruk aan te pakken. Zie daarvoor het project PJZ19002 Werkdruk XL.

## **CAOJ17020 Binden en Boeien**

In het cao-akkoord Jeugdzorg hebben cao-partijen afgesproken om dit vraagstuk op twee manieren te benaderen:

1. Om te zorgen dat studenten een goed beeld hebben van het werken in de huidige praktijk van jeugdhulp en jeugdbescherming, is het belangrijk dat er op de hogeschoolen tijdens de studie een goede aansluiting is met de praktijk. Er wordt een project ingericht, aansluitend op of in samenwerking met regionale initiatieven, waarin in iedere regio duo's gevormd worden tussen docenten aan de HSAO / HSS SW en ervaren jeugdzorgwerkers. Deze duo's wisselen kennis en ervaring uit. De jeugdzorgwerker geeft gastcolleges op de opleiding. De docent loopt eens

een paar dagen mee in de praktijk. Dit project is na voorbereidende werkzaamheden niet opgestart omdat er onvoldoende draagvlak was bij jeugdzorgorganisaties om dit samen vorm te geven.

2. Om te voorkomen dat jonge werknemers uitvallen of uitstromen door de complexiteit van het werk, biedt naast inwerken langer durende individuele begeleiding door een ervaren collega mogelijk een oplossing. Cao-partijen onderzoeken of een proeftuin haalbaar is waarin een aantal organisaties gericht aan de slag gaat met een mentor-gezel project. Doel is te onderzoeken wat het (kwalitatieve) effect is van extra begeleiding op de uitstroom/uitval en het werkplezier van jonge werknemers en de ervaren werknemer die hen begeleidt. De haalbaarheid en wenselijkheid van dit plan is met een aantal HR-mensen van innovatieve jeugdzorgorganisaties besproken. Ingeschat werd dat dit project weinig toegevoegde waarde zou opleveren ten opzichte van de activiteiten die al in de organisaties plaats vonden / hebben gevonden.

Gedurende 2018 is een aantal activiteiten rondom binden en boeien binnen het platform verkend. Dit heeft niet geleid tot concrete pilots vanwege onvoldoende animo bij jeugdzorgorganisaties. Op dit project zijn interne uren geschreven voor coördinatie en afstemming van het project Proeftuin Sibra. Dat project is wel voortgekomen uit de verkenning en sluit aan op een pilot die is uitgevoerd binnen de subsidieregeling DWSRA.

### **CAOW17022 UWV-IKB/LBB**

Na de introductie van LBB en IKB is veel materiaal ontwikkeld, vanaf 2018 is gewerkt aan de vernieuwing en ontsluiting op de nieuwe website en in de cao-app. De cao-tafel blijft alert op nog voorkomende knelpunten en past en vult daarvoor het materiaal aan en verzamelt mogelijkheden om dit aan te kaarten en te beïnvloeden.

### **CAOW17024 Generatieregeling**

In de cao zijn afspraken opgenomen over de generatieregeling waar organisaties voor kunnen kiezen om aan deel te nemen. Dit is een vrij nieuwe vorm en hiervoor is informatie verzameld en voorlichtingsmateriaal ontwikkeld. Organisaties zijn geïnformeerd en voorbeelden van organisaties die de generatieregeling toepassen worden opgehaald en gedeeld.

### **CAOW17025 Uitwerking functie profiel**

### **PCSW18008 Voorlichting en implementatie functiebeschrijving**

Na de ontwikkeling van het beroepscompetentieprofiel Sociaal Werker in het actieprogramma professionalisering is de cao-tafel gestart met de afronding van het functieprofiel, zodat dit in het functieboek kan worden opgenomen. Eind 2018 zijn de 2 functiebeschrijvingen opgeleverd. In 2019 is de bijbehorende waardering opgesteld. En in 2019 is gewerkt aan de voorbereiding van de definitieve besluitvorming en publicatie, hetgeen in 2020 nog doorloopt.

### **PCSW18002 Werkdruk**

In het cao-akkoord is een afspraak gemaakt over werkdruk. In dit project maken we sociaal werk organisaties bekend met de afspraken in de cao, bundelen we alle informatie over werkdruk en stimuleren organisaties om met de aanpak van werkdruk aan de slag te gaan. Goede voorbeelden worden gedeeld. En er is een stappenplan ontwikkeld.

### **PCSW18003 Traineeship**

In het cao-akkoord is een afspraak gemaakt over traineeship. Er wordt gekeken welke organisaties al trainees hebben, welke voorbeelden uit het werkveld kunnen worden opgehaald en gedeeld. En welke mogelijkheden er zijn voor traineeship om zo (zij)instroom te bevorderen. De informatie en tips zijn gebundeld in een e-book.

## **PCSW18004 Ethiek follow-up**

Vanuit de pilot Ethiek is een advies gekomen aan de cao-tafel om een vervolg te geven aan de ethiektrainingen die in de sociaal werk organisaties gegeven zijn. In dit project is de strategie bepaald voor het structureel inbedden van ethiek in de organisaties.

## **PSW18007 Sociaal werk versterkt**

Dit gezamenlijke programma op het terrein van professionalisering van sociale partners, onderwijs, beroepsverenigingen, Werkplaatsen Sociaal Domein, Registerplein, Movisie liep tot in 2019. Vanuit het platform Arbeidsmarkt Sociaal Werk wordt 1 vervolg-ambitie opgepakt en ondersteuning gegeven op het gezamenlijke vrvolg. Ook wordt ingezet op het thema Vakmanschap om dit vervolg te kunnen geven.

## **PCSW18013 Participatiebanen**

In het cao-akkoord is een afspraak over participatiebanen gemaakt. De cao-tafel is gestart met uitwerking hiervan door te onderzoeken of er al participatiebanen in de sector zijn en tips en voorbeelden te delen. Deze informatie wordt gebundeld en onder de aandacht gebracht bij organisaties.

## **PCSW18014 Peuterspeelzalen en Kinderopvang 2018**

Vanuit de cao-tafel Sociaal Werk en cao-tafel Kinderopvang is sinds 2017 vanwege het zgn. IKK-convenant gewerkt aan afspraken en voorlichting op het gebied van alle facetten van de – gelijkschakeling van de- kwalificatie-eis. Uitwerking vond plaats in cao-teksten, voorlichting en veelgestelde vragen en aanvullende hulpmiddelen, zowel op de website en in de apps. De specifieke werkzaamheden liepen tot in 2019, vooral nog voor VVE, actualisatie en implementatie IKK en op PBMC.

## **PCSW18016 RTL serie**

Het platform is in 2018 ingestapt in deelname in een tv-serie: "Later als ik groot ben". Gericht op kinderen van ongeveer 10 tot 12 jaar en hun ouders en op hun vervolg-onderwijs- en beroepskeuze. Kinderen bepalen welk beroep ze zouden willen zien en gaan daar in toeleidend onderwijs op bezoek. Enkele kinderen willen zich verdiepen in kinderwerk/jongerenwerk. Het platform werkt graag mee om studie- en beroepskeuze zo vroeg mogelijk te kunnen beïnvloeden. De opnames waren in 2019 en de uitzending en spinoff vanaf najaar 2019.

## **PSW18017 Toekomst sociaal werker van het jaar**

De verkiezing van de sociaal werker van het jaar wordt een steeds groter evenement, waarbij ook de organisatie van de dag van de sociaal werker steeds relevanter wordt. De titel zelf krijgt meer importantie. Dit was voor het platform reden om in 2018 en 2019 de toekomst ervan goed onder de loep te nemen. Het betrof het verankeren en borgen van de verkiezing bij sociale partners, als eigenaren ook om dit goed te combineren met alle andere activiteiten van het platform. Ook zijn de toekomstplannen voor de komende jaren in hoofdlijn uitgewerkt en is de rol van de groep sociaal werkers van het jaar en voorgaande jaren versterkt.

## **PSW18020 Goed werkgeverschap, goed werknemerschap**

Sterke organisaties, goed werkgeverschap en goed werknemerschap gaan hand in hand. Medewerkers die zich willen blijven ontwikkelen zijn de basis voor een goed werkende organisatie. De gelijkwaardige arbeidsverhouding en continue dialoog is van groot belang en de basis om tot duurzame inzetbaarheid te komen. In dit project zijn we aan de slag met positieve gezondheid (op de werkvloer), organisatieklimaat, verzuim, werkdruk en agressie. Dit project loopt door in 2020.

## **PSW18021 Trots op je vak sterk in je ontwikkeling**

Beroepsontwikkeling, het gesprek hierover, onderwijs en opleiden en de toekomstige ontwikkeling van het werk horen bij dit thema. Activiteiten en publicaties die horen bij het thema ontwikkeling voor medewerkers en instromers in de sector vallen hier onder. Net als de hulpmiddelen voor organisaties om hierin te investeren. Dit programma bundelt

diverse activiteiten om zoveel mogelijk materiaal handzaam aan te kunnen bieden. Allereerst is gewerkt aan de integratie van de databank WMO met de Sterk in Werk Wijzer en het nog beter toegankelijk maken van de opleidingen die in de Sterk in Werk Wijzer zijn opgenomen.



### **PSW18023 Activiteiten tekorten**

In de branches om ons heen zien we veel personeelstekorten ontstaan. Voor Sociaal werk is het belangrijk om de tekorten te blijven monitoren en preventief activiteiten uit te voeren om de tekorten te voorkomen. Ook is positieve zichtbaarheid en goede voorbeelden uit de branche een belangrijk item.

### **PSW18024 Sterke organisatie, sterke sector**

Dit programma bundelt activiteiten gericht op de zichtbaarheid van de branche Sociaal Werk in combinatie met zichtbaarheid van de organisaties. Ten dele gaat het om positionering via voorlichting en communicatie en om het uitzetten van strategieën om die zichtbaarheid te versterken, ook bijvoorbeeld in de lobby van de sector als geheel en onderdelen daarin.

### **PSW18025 Week van Zorg en Welzijn**

Jaarlijks is de week van zorg en welzijn in de 2<sup>de</sup> week van maart. Sinds enkele jaren met meer belangstelling ook voor het welzijnsdeel van de sector. Het platform speelde hierin in 2019 een rol door extra informatiemateriaal in de huis-aan-huiskrant, door extra communicatie zelf te verzorgen en door deelname van sociaal werkers uit 5 regio's, samen met hun organisaties in de sbs6 serie die op 5 zaterdag in maart werd uitgezonden.

### **PSW18026 Leren in Sociaal Werk**

Vanuit het programma Sociaal Werk Versterkt is door het platform Arbeidsmarkt Sociaal Werk een website gebouwd rondom het beroepscompetentieprofiel. Dit is bedoeld om praktijksituaties, de verschillende competenties en ontwikkelingsniveaus en hulpmiddelen voor ontwikkeling te verzamelen, koppelen en ontsluiten. Hierdoor krijgt het BCP, het register bij registerplein en bijvoorbeeld EVC en alle verdere activiteiten rondom leren en ontwikkelen een duidelijke basis en mogelijkheid dat Sociaal Werkers hun eigen ontwikkelproces verder ter hand nemen. Deze website wordt ook verder uitgebouwd.

### **PSW19001 Atlas voor competentie-ontwikkeling**

Sociale partners van VVT, Gehandicaptenzorg en het platform Arbeidsmarkt Sociaal Werk werken samen om hun 3 Beroeps Competentie Profielen te combineren tot een vorm van 'Atlas' die voor professionals ontwikkelroutes zichtbaar maakt en handen en voeten geeft. Hiermee kunnen organisaties en professionals inzichtelijk krijgen welke basis de verschillende profielen heeft om hierdoor meer mogelijkheden te krijgen voor professionele en loopbaanontwikkeling in de 3 branches gezamenlijk. Dit project loopt door tot medio 2020 en zal dan vervolgd worden met de feitelijke lancering van de Atlas en verbreding naar meer branches.

### **PJZ18003 Proeftuin Siga**

In het zwaardere segment Jeugdzorg ondervinden organisaties problemen bij het vinden en behouden van personeel. Regioplus organisatie Siga heeft op regionaal niveau (groot Amsterdam) onderzoek uitgevoerd naar de loopbaanstappen van jeugdprofessionals. Dit onderzoek is uitgebreid naar landelijk niveau. Er is inzicht gekregen in de kansen en knelpunten die jeugdprofessionals ervaren bij het maken van loopbaanstappen. Deze inzichten zijn meegenomen in lopende en nieuwe projecten.

### **PJZ19001 Jobcarving**

Hoe zorg je ervoor dat er meer MBO-ers in de jeugdzorg gaan werken? Hoe creëer je meer lucht bij jeugdzorgwerkers? Op welke manier kunnen we door nieuwe functies het werk minder administratief belastend maken? Er is verkend of het mogelijk is om nieuwe functies te creëren waardoor een deel van de huidige problemen op de arbeidsmarkt kan worden aangepakt: Laat jeugdzorgwerkers zich met jeugd bezig houden en zo min mogelijk met administratie, maak een volwaardige administratieve functie op MBO-niveau en maak daarbij gebruik van techniek.





De verkenning is uitgevoerd en het lijkt nog niet zo eenvoudig om bovenstaande te realiseren.

De verzamelde informatie en ervaringen van organisaties is gedeeld op de website met als onderdelen: jobcarving, participatiebanen en SROI. Daar is nu de actuele informatie te vinden.

Met organisaties moet nog verder gesproken worden of ze met jobcarving aan de slag willen, gerelateerd het onderwerp SKJ-eisen. Mogelijk leidt dit tot een pilot.

## **PJZ19002 Werkdruk XL**

Bijna 60% van de medewerkers in Jeugdzorg kampt met te hoge werkdruk. In de CAO Jeugdzorg is een afspraak opgenomen dat jeugdzorgorganisaties in samenwerking met de OR een plan maken voor het aanpakken van werkdruk en het bevorderen van werkplezier. Deze plannen waren de basis voor de volgende activiteiten die tot doel hebben om werkdruk en werkplezier op de agenda te houden en organisaties te ondersteunen bij de aanpak van werkdruk en werkplezier. Als terugblik en vervolg op alle activiteiten is een e-magazine gemaakt die eind januari verspreid is. Met een terugblik in de vorm van een video, items over de goede voorbeelden van de aanpak van werkdruk/werkplezier, tips van deelnemers aan de theatervoorstelling Time Out! en adviezen van workshopleiders op het Event. Hierin worden op een later moment de vervolgactiviteiten: Werkplezier 2020 gecommuniceerd.

### **Analyse, etalage werkdruk/werkplezier en individuele ondersteuning**

De plannen voor de aanpak van werkdruk en verhogen van werkplezier die zijn ingediend naar aanleiding van de CAO-afspraken zijn geanalyseerd met als doel goede voorbeelden/aanpakken signaleren die een inspiratie of voorbeeld voor andere organisaties kunnen zijn. Enkele organisaties hebben met hun aanpak een podium gekregen op het Event Werkplezier XL. De beste voorbeelden zijn op een aantrekkelijke manier geëtaleerd op de website Jeugdzorg Werkt! Daarnaast hebben 10 organisaties ondersteuning gekregen bij de uitvoering van het ingediende plan voor de aanpak van werkdruk/werkplezier in de vorm van een adviesgesprek. Deze gesprekken hebben plaatsgevonden met HR, bestuurders en OR, soms in de vorm van een workshop. Deze vorm van individuele ondersteuning is positief gewaardeerd door organisaties.

### **Werkdruktheater TIME OUT!**

Deze muzikale theatervoorstelling is in juni opgevoerd voor medewerkers en leidinggevenden. Jeugdzorgwerkers worden op een ludieke manier geconfronteerd met hoe ze omgaan met stress en werkdruk. Aan de hand van concrete jeugdzorgcasussen en met veel humor wordt medewerkers een spiegel voorgehouden. Doel hiervan is in gesprek gaan over werkdruk en hoe je hier zelf, in je team en als jeugdzorgorganisatie mee om kan gaan.

Het aantal aanmeldingen was 169, de opkomst was 108 medewerkers. De voorstelling is gemiddeld met een 7,8 beoordeeld. Ruim 40% geeft aan dat hij /zij handvatten heeft gekregen om zelf beter met werkdruk om te gaan of werkdruk te voorkomen.

### **Event werkplezier XL**

In november heeft het Event Werkplezier XL plaatsgevonden. Bij de opening is aandacht besteed aan enkele goede voorbeelden van de ingediende werkdruk/werkplezierplannen. In het aanbod van workshops is rekening gehouden met verschillende doelgroepen binnen Jeugdzorg. Deelnemers konden daarna deelnemen aan de volgende workshops: Werkgeluk Werkt!, Veerkrachtig samenwerken, Creëer de beste Employee Experience, De kracht van Waardering, Focus op je eigen Veerkracht, Positief Leidinggeven en Leer van een andere Jeugdzorgorganisatie. Aan het einde van de dag heeft de uitreiking van de wedstrijd De Gouden Accu plaatsgevonden; het beste idee voor de aanpak van werkdruk en het verhogen van werkplezier.

Aan het event Werkplezier XL hebben 180 medewerkers uit Jeugdzorg deelgenomen. Het event is gewaardeerd met gemiddeld een 8,3. De workshops zijn gemiddeld met een 7,5 gewaardeerd. Bij de samenstelling van het programma is er rekening gehouden met de mogelijkheid van een vervolg in de vorm van een verdieping of verbreding van de workshop.

## **PJZ19003 Beeldvorming Jeugdzorg**

Binnen dit project kunnen activiteiten plaatshebben die erop gericht zijn om een 'optimale werking van de arbeidsmarkt te bevorderen'. Met gerichte kleine acties kunnen we 'de buitenwereld' laten weten hoe de arbeidsmarktsituatie binnen de jeugdzorg is, met als doel om deze uiteindelijk op terrein van



arbeidsmarkt/arbeidsvoorwaarden te verbeteren en aantrekkelijk te maken. Een onderdeel was bijvoorbeeld het ondersteunen van een initiatief van Expex waarin via een videoboodschap jongeren alsnog hun vroegere hulpverlener bedanken. Deze filmpjes zijn ook geplaatst op de website om jongeren of zij-instromers die op het punt staan om voor een opleiding te kiezen, een beeld krijgen wat je voor jongeren kunt betekenen, hoe waardevol het werk kan zijn. Hiermee wordt een realistisch beeld van werken in de jeugdzorg geschetst.

### **PJZ19006 Employee journey**

Dit project heeft tot doel om invloed te krijgen op de hoge uitstroom van jeugdzorgmedewerkers en is gericht op het behouden van medewerkers. Bij 3 pilotorganisaties vindt onderzoek plaats onder medewerkers gedurende de verschillende fasen binnen de medewerkersreis door de organisatie. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek wordt een nieuwe positieve medewerkers ervaring binnen een fase ontworpen. Hiermee kan een organisatie beter inspelen op de behoeften van medewerkers waardoor het werkgeluk en de verbondenheid met de organisatie toeneemt. In 2019 is gestart met de voorbereiding en selectie van pilotorganisaties. De pilot start in 2020.

### **PJZ19007 cao-website**

De inhoud van de cao wordt vaak geraadpleegd. Het is belangrijk dat deze informatie voor iedereen goed toegankelijk is, voor medewerkers, OR- en PVT-leden, voor HR-mensen en bestuurders. Op deze website wordt de cao overzichtelijk gepresenteerd, met links naar bijlagen of andere relevante content. Vanzelfsprekend is de site ook op tablet en telefoon goed toegankelijk.

### **PJZ19009 Voorbereiding arbeidsmarkttafel**

Cao-partijen hebben het initiatief genomen om een driejarige arbeidsmarktagenda Jeugdhulp te maken. Daaraan doen de ministeries VWS en J&V mee. De basis vormt de arbeidsmarktverkenning van Prismant waar partijen gezamenlijk in hebben geparticipeerd. Daarna heeft het ministerie sessies met het werkveld georganiseerd. Daarna is met elkaar overlegd over de opzet en financiering van de arbeidsmarktagenda. De kosten van het driejarige programma worden gedragen door het ministerie van VWS (in totaal maximaal 2,4 miljoen euro). Binnen het project 'voorbereiding arbeidsmarkttafel' vallen de voorbereidingskosten die voorafgaan aan het beschikbaar komen van de subsidie.

### **PCK18004 cao-naleving**

Voor cao-partijen is de cao van belang om concurrentie op het niveau van arbeidsvoorwaarden in de sector te voorkomen. Gezamenlijk hebben cao-partijen daarom besloten hierop procedures en middelen uit te werken en toe te passen om de naleving te versterken. In de laatste cao kinderopvang is hiermee een voorzichtige start gemaakt en is gewerkt aan de uitwerking van de genoemde procedures. Tegelijkertijd zijn de teksten van de cao 'hertaald' zodat de cao voor iedereen goed leesbaar is en onduidelijkheden zoveel mogelijk voorkomen worden. Deze 'hertaalde' teksten en de uitgewerkte procedures voor naleving van de cao kinderopvang zullen met de nieuwe cao 2020-2021 geïmplementeerd worden.

### **PCK18006 Onderzoek kwaliteitsverbetering kinderopvang**

In 2019 is een werkgroep scholing ingericht om uitvoering te geven aan de volgende afspraak in de laatste cao kinderopvang:

*Cao partijen hechten waarde aan kwaliteitsverbetering van de kinderopvang. Voor kwaliteit in de kinderopvang is het van belang dat medewerkers zich continu blijven scholen. Partijen willen ten behoeve van het verbeteren van de kwaliteit van de kinderopvang onderzoek doen naar de mogelijkheden van bovenwettelijke scholing en de mogelijkheid om hierbij een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor werkgevers en medewerkers te realiseren. De vorm waarin de scholing een plaats kan krijgen in de cao en het beschikbare budget zullen cao partijen gedurende de looptijd van cao in werkgroepverband nader bespreken. Bij deze uitwerking wordt, in relatie tot het verbeteren van de kwaliteit van de kinderopvang, tevens aandacht besteed aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. De uitkomst van het onderzoek zal onderdeel zijn van de volgende cao-onderhandelingen.*

De werkgroep heeft door onderzoeksbureau De Beleidsonderzoekers een kwalitatief onderzoek uit laten voeren onder 21 hr-medewerkers en 60 werknemers. De resultaten van dit onderzoek vormden input voor de werkgroep om tot een advies te komen. De werkgroep heeft begin juli 2019 zijn eindadvies aan cao-partijen uitgebracht, waarna de werkgroep weer opgeheven is.

### **PCK18008 Kwalificatie-eisen** **PK19001 Kwalificatie-eisen**

In dit project worden de gemoderniseerde kwalificatie-eisen verder vormgegeven en uitgewerkt. Deze uitwerking richt zich specifiek op:

- Scholing "Werken met 0-jarigen" en de evaluatie hiervan (PK1900102)
- Scholing "pedagogisch beleidsmedewerker/coach" (PK1900103)
- Ontwikkeling van een diplomacheck pedagogisch medewerker

#### *Toelichting evaluatie scholing Werken met 0-jarigen*

Een aantal scholingen is opgenomen als branche-erkende scholingen Werken met 0-jarigen. De eis voor een scholing komt voort uit de Wet IKK, de vertaling van deze eis is opgenomen in de cao kinderopvang. Elke pedagogisch medewerker die met baby's werkt moet een goedgekeurde scholing hebben gevolgd voor 1 januari 2023. De scholingen dienen te worden geëvalueerd. Daarom heeft een werkgroep onderzocht wat de mogelijkheden hiervoor zijn om dit door wetenschappers te laten uitvoeren. Gebleken is dat de kosten hiervoor te hoog zijn. In 2020 wordt verder onderzocht hoe dit vorm te geven.

#### *Toelichting diplomacheck pedagogisch medewerker*

De modernisering van de kwalificatie-eis pedagogisch medewerker heeft ertoe geleid dat diploma's zijn vervallen en er verschillende overgangsregelingen zijn vastgesteld. Dit heeft geleid tot een enorme toename van opleidingsvragen. Daarom is besloten een digitaal instrument te ontwikkelen (NOA instrument), waarmee werkgevers en (potentiële) werknemers kunnen checken of het behaalde diploma kwalificeert voor het werken als pedagogisch medewerker / peuterspeelzaalleidster. Omdat de Wet IKK ook taaleisen stelt, is dit ook een onderdeel geworden van het instrument.

### **PCK18009 Niet groepsgebonden werkzaamheden**

In 2019 heeft de werkgroep niet-groepsgebonden werkzaamheden zijn werkzaamheden voortgezet. De werkgroep was opgericht om uitvoering te geven aan de afspraak in de laatste cao kinderopvang om een onderzoek te starten gericht op een verdere uitwerking van de cao-afspraken over niet-groepsgebonden uren. Dit project moest antwoord op vragen geven als: Wat houden niet-groepsgebonden werkzaamheden in? Wat verlaagt de werkdruk? Wat verhoogt de kwaliteit? Wat is de benodigde omvang in uren? Zijn er alternatieven? Eind juli 2019 heeft de werkgroep eindverslag uitgebracht aan cao-partijen. De werkgroep is er uiteindelijk niet in geslaagd tot een eensluidend advies te komen over verdere (in)kadering van niet-groepsgebonden uren. Hiervoor bleken de opvattingen te ver uit elkaar te liggen. De werkgroep is hierna opgeheven.

### **PK18012 Aanpak tekorten Kinderopvang**

De kinderopvangbranche kampt met grote (nog steeds oplopende) personeelstekorten. Om medewerkers te vinden en te behouden voor de branche is het belangrijk dat de branche aantrekkelijk is om in te werken. Het doel is het werven van medewerkers én het behouden van de medewerkers die nu in de branche werkzaam zijn (werving, imago en behoud) om zo de personeelstekorten in de kinderopvang terug te dringen. Daarvoor is een aantal zaken nodig:

- Bekendheid dat er personeelstekorten zijn (hiervoor is arbeidsmarktonderzoek uitgevoerd en gedeeld met alle betrokken partijen)
- Interesse wekken om in de kinderopvang te komen werken
- Aansluiten bij al lopende wervingscampagnes en samenwerkingsverbanden
- Mogelijkheden om in te stromen in de kinderopvang vergroten en onder de aandacht brengen
- De aantrekkelijkheid van de branche verbeteren
- Medewerkers in de kinderopvang (weer) trots op hun vak maken

Dit project geeft invulling aan deze activiteiten. Het platform arbeidsmarkt kinderopvang heeft ingezet op een landelijke campagne 'Kinderopvang dankzij jou', waaraan ook de minister van Sociale Zaken een bijdrage levert. En

daarnaast: samenwerking met onderwijs, promotie op beurzen en bijeenkomsten en het delen van goede voorbeelden.



### **PK19003 Functiedifferentiatie en combifuncties**

In het cao-akkoord van 2017 hebben cao-partijen opgenomen dat verder onderzoek gedaan wordt naar combinatiefuncties en verdere differentiaties van functies. Zodat het functieboek beter zou aansluiten bij de praktijk. In 2019 is het project gestart met een enquête om in kaart te brengen welke aanpassingen en vernieuwingen nodig geacht werden vanuit het werkveld. Gebleken is dat er geen combinatiefuncties ontwikkeld zouden kunnen worden voor opname in het functieboek. Wel zouden goede voorbeelden uit het werkveld gedeeld kunnen worden. Op basis van de enquête zijn daarop verdiepende interviews gehouden en is een E-book ontwikkeld dat is gepubliceerd. Omdat de functiecompetentieprofielen geactualiseerd zouden worden, is besloten te wachten met verdere functiedifferentiatie tot deze actualisering gereed was. Functiedifferentiatie zal daarom doorlopen in 2020.

### **PK19006 Stimuleren van ethisch handelen**

Doel van dit project is ethiektrainingen te ontwikkelen en (deels) gesubsidieerd aan te bieden aan de branche. Een werkgroep heeft de eisen aan trainingen en workshops ontwikkeld en bureaus en ethica zijn gevraagd een aanbod voor management, HR en pedagogisch medewerkers te ontwikkelen.

Op basis van pitches zijn verschillende aanbieders uitgekozen om hun aanbod aan te bieden.

In 2020 zal dit verder worden uitgerold. Doel van de trainingen voor management is hen bewust te maken van de ethische kwesties waar pedagogisch medewerkers dagelijks mee te maken hebben, zodat zij de medewerkers kunnen ondersteunen hierin. De trainingen voor pedagogisch medewerkers zijn bedoeld hen te ondersteunen om ethische kwesties professioneel aan te pakken.

### **PK19010 Actualiseren beroepscompetentieprofiel**

In 2020 staat bij SBB de actualisering van het kwalificatiedossier pedagogisch werk op het programma. Uitgangspunt hiervoor is het competentieprofiel kinderopvang. Het laatste profiel dateert uit 2011, daarom is het competentieprofiel in 2019 geactualiseerd. Op basis van trends en ontwikkelingen is een eerste concept ontwikkeld. Input is georganiseerd met behulp van de twee werkgeversorganisaties. Daarnaast zijn pedagogen en de wetenschap geconsulteerd. Validering is breed uitgezet door middel van een vragenlijst, die is ingevuld door zowel werkgevers als werknemers. Het definitieve concept is vastgesteld door het Platform Arbeidsmarkt Kinderopvang.

### **PK19011 Verdieping gewenst imago Kinderopvang**

Tegen de achtergrond van de personeelstekorten in de kinderopvang is onderzoek gedaan naar de omvang van de personeelstekorten (de vacaturegraad), oorzaken en oplossingen voor de personeelstekorten (diepte-interviews) en het imago van werken in de kinderopvang (hoe wordt hier tegenaan gekeken?). De onderzoeksresultaten vormen input voor een arbeidsmarktcampagne. Maar voor een succesvolle arbeidsmarktcampagne is het van belang niet alleen zicht te hebben op het gepercipieerde imago van werken in de kinderopvang, maar ook op de gewenste identiteit. Wat is onze huidige identiteit en hoever kunnen we die 'oprekken' om onze ambitie (de gewenste identiteit van de kinderopvang als werkgever) te realiseren? Hoe ver staat dit af van het huidige imago, zoals dit uit het imago-onderzoek naar voren is gekomen?

Voor beantwoording van deze vragen is een goed beeld van het gewenste imago van kinderopvang nodig. Hiervoor zijn begin juli 2019 twee strategische sessies georganiseerd onder begeleiding van een extern bureau.

Deze sessies waren erop gericht om tot formulering van de identiteit van de kinderopvang te komen. Hiervoor zijn vragen voorgelegd over context, ambitie en positionering van de kinderopvang. De resultaten van deze twee sessies vormden vervolgens het strategische vertrekpunt voor een arbeidsmarktcampagne.

## Doelstelling 3.2.e - onderzoek



		last 2019
BA19001	AZW 2019 - begeleiding	164.729
BA19002	FCB Onderzoeksprogramma 2019	79.542
SRA0005	Actiegericht werknemersonderzoek op sectorniveau	595
CAOJ17028	Monitor arbeidsovereenkomsten	1.785
PJZ19005	Verdiepend onderzoek	12.397
PSW18018	Onderzoek BBL-kosten	525
PSW18019	MTO 2019	6.145
PSW18022	Onderzoek tekorten	1.155
PK18010	Onderzoek Arbeidsmarkt & image kinderopvang	67.383
PK19002	Behoud subsidieregeling praktijkleren	4.719
		<b>338.975</b>
<b>Indirecte kosten:</b>		
uitvoeringslasten		21.260
		<b>21.260</b>
<b>Totaal</b>		<b>360.235</b>

Omschrijving van doelstelling 3.2.e is een citaat uit de statuten artikel 3 lid 2e van FCB:

Het overigens verrichten en publiceren van onderzoek binnen de doelstelling van de Stichting, voor zo ver zulks door het bestuur ter verwezenlijking van die doelstelling wenselijk wordt geacht.

### **BA18018 Programmasecretariaat AZW**

### **BA19001 AZW 2019 – begeleiding**

FCB participeert (samen met zorgbranches en VWS) in het brede Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Doel is de ontwikkeling van goede arbeidsmarktgegevens voor de sector zorg en welzijn. FCB heeft onderzoekers begeleid (BA19001) om te komen tot eenduidige en betrouwbare arbeidsmarktgegevens voor Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang. De opbrengsten daarvan zijn te zien op de ontwikkelde AZWStatLine: [azwstatline.cbs.nl](http://azwstatline.cbs.nl)

Uitkomst van project BA1800101 is geweest dat het AZW programma opnieuw is ingericht. De werkzaamheden zijn gesplitst in het tot stand brengen van een datawarehouse en het uitvoeren van beleidsrijk onderzoeksprogramma. Negen arbeidsmarktfondsen / arbeidsmarktplatforms in Zorg en Welzijn geven opdracht aan het beleidsrijke onderzoeksprogramma en hebben subsidie gekregen van het ministerie VWS. FCB is penvoerder namens de arbeidsmarktfondsen, dat houdt in dat FCB de subsidie aanvrager is, cofinanciering ophaalt bij de andere fondsen en contractpartner is voor onderzoeksbureaus. In 2019 zijn er drie beleidsrijke onderzoeken afgerond. Arbeidsmarkt sociaal domein (door Regioplan). Arbeidsmarkt van medisch en verzorgend personeel (door SEO). Arbeidsmarktproblematiek in zorg en welzijn (door TNO). Er zijn twee kennisbijeenkomsten georganiseerd. Een gericht op kennisuitwisseling op gebied van arbeidsmarktonderzoek van alle AZW partijen en een themabijeenkomst met als onderwerp scholing en ontwikkeling van werknemers. Er is een start gemaakt met de doorontwikkeling van de website [azwinfo.nl](http://azwinfo.nl)

### **BA19002 FCB Onderzoeksprogramma 2019**

Binnen het FCB onderzoeksprogramma wordt branche specifieke arbeidsmarktgegevens ontwikkeld voor Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang, onder andere op basis van de gegevens die voortkomen uit het OAZW. Het accent ligt op het vinden, verrijken, verfijnen, vergelijken en aantrekkelijk verspreiden van arbeidsmarktgegevens. In 2019 zijn diverse factsheets ontwikkeld. Er zijn regionale arbeidsmarktportretten ontwikkeld.

## **SRA005 Actiegericht werknemersonderzoek op sectorniveau**

Het werknemersonderzoek heeft een tweeledig doel. Enerzijds is het een werknemersonderzoek naar activiteiten die werknemers ondernemen op het gebied van preventief werken aan voorkomen of bekorten van werkloosheid (duurzame inzetbaarheid). Met dit onderzoek volgen we hoe werknemers anticiperen op het thema (dreigende) werkloosheid en duurzame inzetbaarheid. Getoetst wordt wat de impact is van alle gezamenlijke activiteiten van de slim in werksubsidie in de branches.

Anderzijds zijn de meeste vragen zo gesteld dat alle medewerkers die meedoen aan het onderzoek door de deelname bewust aan de slag gaan met het nadenken over de eigen inzetbaarheid. De deelnemers worden door de vraagstelling geprikkeld om zelf de regie te nemen over de eigen loopbaan.

Het onderzoek is uitgevoerd in 2018. In 2019 is het afgerond.

## **CAOJ17028 Monitor aok/opleidingsbeleid**

Cao-partijen Jeugdzorg willen de vinger aan de pols houden voor wat betreft de verhouding tussen vaste en flexibele contracten. Met deze vervolgmonitor is onderzocht of het aandeel flexibele arbeidsrelaties groter of kleiner is geworden of gelijk is gebleven. Bij de analyse van de onderzoeksgegevens is rekening gehouden met natuurlijk verloop, de tijdelijke vervangingsvraag en krimp/groei van organisaties. De afspraak is gemaakt dat als uit de monitor en de analyse blijkt dat het aandeel arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd is afgenomen, cao-partijen in 2019 bekijken wat nodig is om te bereiken dat dat aandeel weer gaat stijgen. De cijfers uit de monitor hebben daar in 2019 geen aanleiding voor gegeven.

In deze monitor is ook gevraagd naar de ervaringen met het opleidingsbeleid. Het opleidingsbudget in de cao bedraagt 1,5% van de loonsom van de organisatie. Dit budget wordt besteed aan professionele ontwikkeling, functiescholing en persoonlijke ontwikkeling. Partijen kijken verschillend naar de mogelijkheden om binnen het opleidingsbudget recht te doen aan zowel de professionele ontwikkeling, functiescholing en persoonlijke ontwikkeling, van alle werknemers.

De monitor geeft inzicht op huidige praktijk binnen organisaties, in de volle breedte. De afspraak is gemaakt dat als uit het verzamelde materiaal en de analyse blijkt dat er weinig of geen aandacht of ruimte is voor het ondersteunen van persoonlijke ontwikkeling, cao-partijen bekijken wat nodig is om te bereiken dat er een goede balans komt tussen de inzet van het opleidingsbudget voor professionele ontwikkeling, functiescholing en persoonlijke ontwikkeling. De cijfers uit de monitor hebben daar in 2019 geen aanleiding voor gegeven.

## **PJZ19005 Verdiepend onderzoek**

De arbeidsmarktinformatie van het zorg- en welzijnsbrede onderzoeksprogramma AZW levert veel bruikbare informatie op. Soms is een verdieping nodig of is meer informatie gewenst. Dit verdiepende onderzoek gaat in op : de mobiliteit van jeugdzorgwerkers: wat kenmerken zijn van werknemers die uitstromen, naar welke branches zij vertrekken, wat redenen zijn van uitstroom en zijn zij bereid om eventueel terug te komen ? Daarnaast wordt een vergelijking van arbeidsvoorwaarden met aanpalende branches gemaakt omdat dat mobiliteitseffecten kan hebben. Daarnaast wordt onderzocht hoe belemmeringen voor herintreders en zij-instromers in de jeugdzorg weggenomen kunnen worden: waar staat men, wat wil men, wat heb je nodig en hoe kom je daar. Dat zijn vragen waar we een antwoord op willen vinden zodat de potentiële werknemer weet wat zijn of haar mogelijkheden zijn om te werken in de jeugdzorg.

## **PSW18018 Onderzoek BBL-kosten**

Inzicht in hoeveel een opleidingsplaats nu echt kost en wat werkgevers hierin investeren is benodigde informatie bij het maken van afspraken over het opleiden van nieuwe professionals in de branches. Meerdere branches onderzochten dit na een aantal jaren opnieuw gezamenlijk via VNO-MKB. Aanleiding voor het onderzoek was het plan van minister Van Engelshoven (OCW) de subsidieregeling praktijkleren helemaal af te schaffen, maar deze loopt nu nog door tot in 2023. Daarnaast komt er subsidie voor andere vormen. De branches gebruiken het onderzoek om hun beleid te kunnen verbeteren en de discussie te blijven voeren om de subsidieregeling praktijkleren ook na 2019 te behouden.

## **PSW18019 Medewerkerstevredenheidsonderzoek 2019**

Via Effectory bestaat een medewerkerstevredenheidsonderzoek, speciaal ontwikkeld voor de branche sociaal werk. Organisaties kunnen dit, met korting, inzetten. Hierdoor krijgen ze inzicht in de medewerkerstevredenheid en handvatten om de tevredenheid/betrokkenheid /bevlogenheid te verbeteren. Op basis van de overall resultaten volgen we de deelnemers en ook die van andere gerelateerde tevredenheidsonderzoeken, bijvoorbeeld voor de beste werkgever van het jaar. Dit aanbod is in 2019 weer door diverse organisaties gebruikt en zal in het komende jaar worden vernieuwd.

## **PSW18022 Onderzoek tekorten Sociaal Werk**

Om goed zicht te krijgen op de precieze tekorten en de ontwikkeling hierin wordt meer detailinformatie over de branche verzameld. Doel is om tot op functie-, regio- en subbrancheniveau hier informatie uit te kunnen halen zodat gerichte acties met samenwerkingspartners mogelijk zijn. Hierbij worden ook business-cases verzameld en onderzocht, met als doel zicht te krijgen en bewijs te verzamelen dat inzet op preventief werken via sociaal werk niet alleen zorgkosten vermindert maar ook een bijdrage levert aan de druk op de arbeidsmarkt in de zorgsector als geheel.

## **PK18010 Onderzoek Arbeidsmarkt & image kinderopvang**

Het onderzoek bestaat uit drie onderdelen:

1. Quick Scan – Representatief onderzoek naar de personeelstekorten
2. Verdiepend onderzoek – Oorzaken en oplossingen voor de personeelstekorten
3. Imago-onderzoek

De verschillende onderdelen van het onderzoek hebben verschillende doelen:

- De quick scan is uitgevoerd door CentERdata (UVT) om met een onafhankelijk rapport tegenwicht te bieden aan publicaties van derden waarin wordt gesteld dat de arbeidsmarkt ruim is.
- Het verdiepende onderzoek is uitgevoerd om een kwalitatief beeld te verkrijgen van de oorzaken van de krapte en van kansrijke oplossingen voor de branche.
- Het imago onderzoek is uitgevoerd om een beeld te krijgen van het imago van de branche en van drijfveren om wel of niet te kiezen voor een kinderopvangopleiding en voor het werken in de kinderopvang. Dit onderzoek biedt handelingsperspectieven om het imago te verbeteren.

In 2019 zijn onderzoeken afgerond en op verschillende manieren verspreid: website, nieuwsbrieven, bijeenkomsten en vaktijdschrift.

## **PK19002 Behoud subsidieregeling praktijkleren**

Dit project betreft een financiële bijdrage in het onderzoek van VNO-NCW en MKB-Nederland naar de maatschappelijke kosten en baten van de bbl. Op 10 september 2019 heeft in Nieuwspoor de presentatie plaatsgevonden van het adviesrapport. Het Platform Arbeidsmarkt Kinderopvang heeft als één van de belanghebbende branches meebetaald aan dit onderzoek.

### *Onderzoek naar kosten en baten van de bbl*

Aanleiding voor het onderzoek was het plan van minister Van Engelshoven (OCW) de subsidieregeling praktijkleren helemaal af te schaffen. Zij vond dat bedrijven van de bbl profiteren en dat dus ook maar in zijn geheel moeten betalen. VNO-NCW en MKB-Nederland hebben vervolgens samen met twintig branches SEO opdracht gegeven om de maatschappelijke kosten en baten van de BBL in kaart te brengen. Het platform heeft hieraan meebetaald en "uit het veld" is kennis en ervaring ingebracht in een groepsinterview.

Het onderzoek wijst uit dat de redenering van de minister niet klopt. Het SEO-onderzoek laat namelijk zien dat alle betrokken partijen profiteren van de bbl: werkgevers, studenten én vooral de overheid. Er wordt gepleit dat de subsidiepot voor praktijkleren in het vervolg gaat meegroeien met het aantal studenten dat voor de bbl kiest.

## Doelstelling 3.2.f - scholing

### Directe kosten:

Projectnr.	Projectnaam	Gerealiseerde last 2019
VPWMD17005	EVC WMD	200
BA19017	EVC-certificering	7.338
BA19099	Nagekomen baten/lasten projecten voorgaande jaren	850
PSW18009	EVC sociaal werk	4.451
PSW18012	Sociaal werker 2019	47.302
PSW19002	Uitvoering Ethiek	8.291
PSW19003	Sociaal werker 2020	47.591
<b>Totaal</b>		<b><u>116.023</u></b>

Omschrijving van doelstelling 3.2.f is een citaat uit de statuten artikel 3 lid 2f van FCB:

- Het verrichten van scholings-en vormings activiteiten ten behoeve van de werknemer als bedoeld in artikel 1 ten einde een goede werking van de arbeidsmarkt en de employability van de werknemer in de sector te bevorderen;
- Het verrichten van beroepsgerichte scholingsactiviteiten ten behoeve van de werknemer als bedoeld in artikel 1 en het bevorderen van de kwaliteit hiervan en de deelneming hieraan, teneinde de vakbekwaamheid in de sector te bevorderen;

Het verrichten van scholingsactiviteiten ten behoeve van de werkgever als bedoeld in artikel 1 en van de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging, teneinde een goede toepassing vanuit de CAO voortvloeiende overleg verplichtingen op ondernemingsniveau en arbeidsvoorwaarden te bevorderen.

### **VPWMD17005 EVC WMD**

Diverse sociaal werkers moeten ook geregistreerd worden in het SKJ register. Voor een aantal gold dat zij een EVC-procedure moesten volgen en verzilveren via een branchecertificaat jeugdzorg. Dit betrof in 2019 uiteindelijk nog 2 personen en het project is hierna afgesloten.

### **BA19017 EVC-certificering**

Aan de hand van de branchestandaarden Jeugdzorgwerker en een bijbehorende EVC-procedure kan een werknemer aantonen op welk niveau hij functioneert. Ervaring wordt via de EVC-procedure in kaart gebracht (portfolio) en wordt zo getoetst aan de branchestandaard. Als deze toets positief uitpakt, dan ontvangt de werknemer een branchecertificaat. Met dat branchecertificaat hebben werknemers met een MBO-opleiding aangetoond dat ze kwalificeren voor werk op HBO-niveau. Met dat branchecertificaat kunnen zij zich registreren in het verplichte SKJ-register voor jeugdzorgwerkers.

FCB bewaakt de branchestandaarden, onderhoudt de contacten met de geselecteerde EVC-aanbieders, zorgt voor communicatie en verstrekt de branchecertificaten.

Begin 2019 is deze EVC-certificering op deze standaard afgesloten en administratief afgehandeld omdat de nieuwe branchestandaard vakbekwame Jeugd en Gezinsprofessional de nieuwe norm is. De laatste branche-certificaten Jeugdzorgwerker zijn verstrekt aan de medewerkers die de evc-procedure met goed gevolg hebben doorlopen.

### **BA19099 Nagekomen baten/lasten projecten voorgaande jaren**

Nagekomen baten/lasten van projecten uit voorgaande jaren zijn onder de betreffende doelstelling verantwoord. De bate betreft een nagekomen correctie op de btw van het EVC-loket. De nagekomen lasten betreffen 2 creditnota's die niet meer incasseerbaar zijn.



### **PSW18009 EVC sociaal werk**

Vanuit het platform en het externe programma Sociaal Werk Versterkt hebben sociale partners gezamenlijk de beroepsstandaarden voor EVC sociaal werker ontwikkeld en gaan deze verder onderhouden en implementeren. De beroepsstandaarden zijn in maart 2019 opgeleverd en vervolgens erkend via het nationaal Kenniscentrum EVC. In 2019 is de voorlichting hierover gestart en de voorbereidingen voor de uitvoering van een pilot van uitvoering van EVC-procedures.

### **PSW18012 Sociaal werker 2019**

### **PSW19003 Sociaal werker 2020**

Sociale partners in het Sociaal Werk organiseren inmiddels al 10 jaar de verkiezing van de sociaal werker van het jaar. De finale verkiezing gebeurt op een congresdag. Op 13 maart 2019 is zo Norbert Wijnhofen de 10<sup>de</sup> sociaal werker 2019 geworden. Op het congres vervulden ook de vorige sociaal werkers van het jaar een rol, net als de jury, via de voorzitter Lex Staal, directeur van SWN. De gehele verkiezing en titel is eigendom van het platform Arbeidsmarkt Sociaal Werk, net als de organisatie ervan. Alle eerder voorgedragen kandidaten zijn verrast met een taart, wat erkenning betekent en aandacht voor de organisatie en de sociaal werkers als beroepsgroep. De 3 genomineerden en hun voorgangers blijven hierin een grote rol spelen in verband met hun ambassadeurs rol en worden hierin ook begeleid. Vanaf de zomer 2019 is de volgende verkiezing voorbereid, waarvoor de voordrachten liepen tot begin 2020, de nominatie in maart bekend worden en de eindronde plaatsvindt op het congres Sociaal Werk: Tijd voor de Toekomst op 20 mei 2020.

### **PSW19002 Uitvoering Ethiek**

Als vervolg op een eerdere pilot ethiek van de cao-tafel is besloten om in 2019 en 2020 een aanbod van ethiektrainingen aan te bieden aan organisaties. Deze kunnen gebruik maken van een vergoedingsregeling. In dit project zijn de aanbieders voor deze trainingen geselecteerd. En in 2020 kunnen organisatie deze trainingen afnemen. Met de aanbieders zijn ook aanvullende activiteiten afgesproken (zoals een gratis introductieworkshop, een blog, en een intervisiegroep) om ethiek structureel aandacht te geven in de branche.

## Doelstelling 3.2.h - geschillencommissies

### Directe kosten:

Projectnr.	Projectnaam	Gerealiseerde last 2019
BA1901901	Geschillencommissie Jeugdzorg 2019	12.700
BA1902201	Geschillencommissie Sociaal Werk 2019	8.556
BA1902701	Geschillencommissie Kinderopvang 2019	523
<b>Totaal</b>		<b><u>21.779</u></b>

Omschrijving van doelstelling 3.2.h is een citaat uit de statuten artikel 3 lid 2h van FCB:

De behandeling van aan arbeidsverhoudingen in de sectoren Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang gerelateerde verzoeken tot cao-dispensatie, -interpretatie, geschilbeslechting en -bemiddeling.

**BA1901901**      **Geschillencommissie Jeugdzorg 2019**  
**BA1902201**      **Geschillencommissie Sociaal Werk 2019**  
**BA1902701**      **Geschillencommissie Kinderopvang 2019**

In 2019 hebben de drie commissies geschillen behandeld die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer. Zowel de werkgever als de werknemer kan een geschil indienen. Het werk betreft de voorbereiding, behandeling en verzorgen van de uitspraken van de commissie. Voor Jeugdzorg is een landelijke beroepscommissie (LBC) actief om geschillen rondom de invoering van het nieuwe functieboek te behandelen.