



BUREAU BARTELS B.V.

RESEARCH | CONSULTANCY | MANAGEMENT

Stationsplein 69
3818 LE Amersfoort
Postbus 318
3800 AH Amersfoort
Telefoon (033) 479 20 20
Fax (033) 479 20 21
E-mail info@brtls.nl
Internet www.bureaubartels.nl

**MONITORING EN EVALUATIE
STICHTING BUREAU KWALITEIT KINDEROPVANG
NULMETING**

Eindrapport

**Uitgebracht op verzoek van
het bestuur van Stichting BKK**

Amersfoort, 18 januari 2010

Inhoud

1.	INLEIDING	1
1.1	Aanleiding	1
1.2	Aanpak van de nulmeting	2
1.3	Steekproeftrekking en respons	4
1.4	Kenmerken geraadpleegde kinderopvangorganisaties	6
1.5	Leeswijzer	7
2.	INFORMATIEVOORZIENING EN BEKENDHEID	9
2.1	Inleiding	9
2.2	Communicatie vanuit BKK	9
2.3	Bekendheid van BKK	13
2.4	Beoordeling enkele communicatiemiddelen	14
3.	PIJLER PEDAGOGISCH KADER	17
3.1	Inleiding	17
3.2	Operationalisering doelstellingen	17
3.3	Bekendheid Pedagogisch kader	18
3.4	Gebruik Pedagogisch kader	21
3.5	Belang en waardering van het Pedagogisch kader	24
3.6	Voorlopige effecten gebruik Pedagogisch kader	26
3.7	Gebruik Pedagogisch kader 0–4 jaar in beroepsonderwijs	27
4.	PIJLER SCHOLINGSBUDGET	31
4.1	Inleiding	31
4.2	Operationalisering doelstellingen	31
4.3	Gebruik en bereik BKK-opleidingsbudget	32
4.4	Gebruik en bereik EVC-procedures	37
4.5	Scholing binnen geraadpleegde kinderopvangorganisaties	39
4.6	Bekendheid en gebruik Opleidingsbudget	41
4.7	Ervaringen met het Opleidingsbudget	43
4.8	Effecten gebruik Opleidingsbudget	47
4.9	Bekendheid en gebruik EVC-procedures	48

5. PIJLER SAMENWERKING WERKVELD – BEROEPSONDERWIJS	51
5.1 Inleiding	51
5.2 Operationalisering doelstellingen	51
5.3 Aantal en omvang samenwerkingsverbanden	52
5.4 Ervaringen samenwerking werkveld – beroepsonderwijs	53
5.5 Bekendheid met en deelname aan regionale samenwerking	61
5.6 Ervaringen deelname aan regionale samenwerking	64
5.7 Effecten van de regionale samenwerking	66
6. SAMENVATTENDE CONCLUSIES EN BOUWSTENEN	69
6.1 Inleiding	69
6.2 Samenvattende conclusies	69
6.3 Bouwstenen voor de toekomst	73
LITERATUUR	77
BIJLAGE I GERAADPLEEGDE SLEUTELPERSONEN	79
BIJLAGE II TABELLENBOEK	81

1. INLEIDING

1.1 Aanleiding

Mede gezien de sterke groei en de verdere professionalisering van de kinderopvang is het vraagstuk van **kwaliteit in kinderopvang** in de afgelopen jaren steeds meer in de (politieke) belangstelling komen te staan. Vanuit deze context wordt er steeds meer waarde gehecht aan het stimuleren van de pedagogische kwaliteit, dus de vaardigheden en competenties van de pedagogische medewerkers. In de afgelopen jaren zijn al de nodige initiatieven ontplooid om de (pedagogische) kwaliteit in de kinderopvang op een hoger niveau te brengen.

Met de komst van **Bureau Kwaliteit Kinderopvang** (hierna gemakshalve BKK genoemd) is een forse impuls gegeven aan de kwaliteitsbevorderende activiteiten voor de kinderopvang. BKK is een initiatief van MOgroep Kinderopvang, de Branchevereniging voor ondernemers in de kinderopvang, ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak, De Unie en BOinK. Het doel van BKK is de pedagogische kwaliteit van de kinderopvang structureel te verbeteren. Daartoe worden verschillende activiteiten ontplooid, namelijk het ontwikkelen en implementeren van het Pedagogisch kader, het financieel ondersteunen van scholing en EVC-procedures voor pedagogisch medewerkers, het bevorderen van samenwerking tussen het beroepsonderwijs en de praktijk en het stimuleren van loopbaanontwikkeling. Voor de periode 2009-2012 heeft het ministerie van OCW 40 miljoen euro ter beschikking gesteld om hier invulling aan te geven.

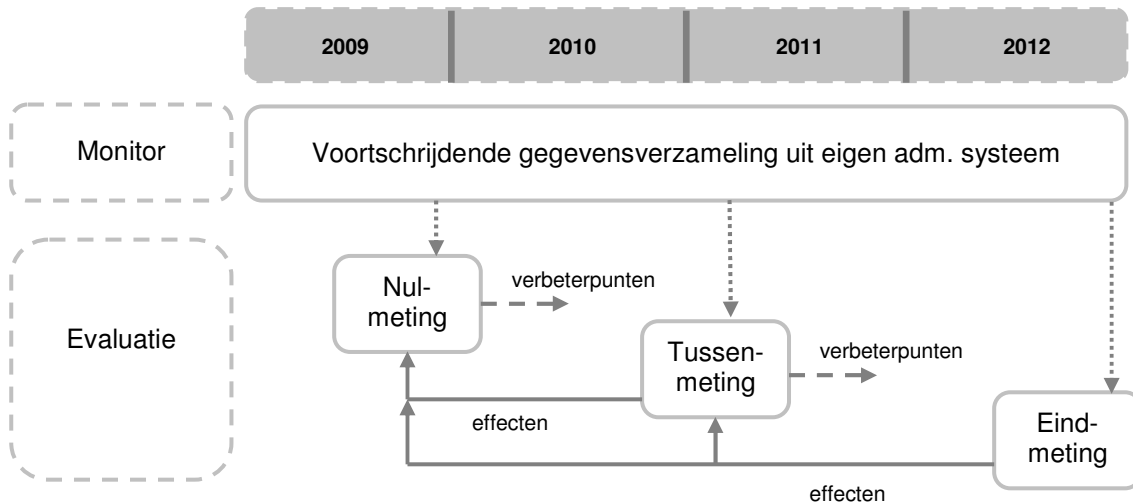
Om de resultaten en effecten van haar activiteiten op een systematische en gedegen wijze in kaart te brengen, heeft BKK een **monitoring- en evaluatiesystematiek** laten ontwikkelen. Aan de hand van deze systematiek zal op een drietal momenten in de tijd inzicht worden verkregen in de bekendheid en het gebruik van het BKK-aanbod, de doelrealisatie en de effecten die bij gebruikers van het BKK-aanbod zijn opgetreden. De monitor en evaluatie zijn niet alleen bedoeld om gegevens te verkrijgen voor de verantwoording in de richting van het ministerie. Ook zal het BKK-bestuur aan de hand van de monitor en evaluatie inzicht verkrijgen in hoeverre BKK op koers ligt bij de realisatie van haar taakstellingen en of eventueel tussentijdse bijstellingen gewenst zijn. Bureau Bartels heeft de methodiek in nauwe samenspraak met het bestuur en het bureau van BKK ontwikkeld en toegepast voor de eerste meting (de zogenoemde **nulmeting**). In dit rapport wordt verslag gedaan van de uitkomsten van deze nulmeting.

1.2 Aanpak van de nulmeting

Opbouw monitoring- en evaluatiesystematiek

Alvorens meer in detail in te gaan op de aanpak van de nulmeting, zullen we een korte toelichting geven op de **opbouw** van de monitoring- en evaluatiesystematiek die voor BKK is ontwikkeld. Deze opbouw is in schema 1 weergegeven.

Schema 1.1 Opbouw monitoring- en evaluatiesystematiek BKK



Allereerst is van belang dat onderscheid wordt gemaakt tussen een monitorgedeelte en een evaluatiegedeelte. De **monitoring** heeft betrekking op de gegevens die BKK zelf bijhoudt in haar eigen registratiesysteem. Een belangrijk uitgangspunt is namelijk dat zo optimaal mogelijk gebruik wordt gemaakt van gegevens die al geregistreerd worden. Voor zover het registratiesysteem niet kan voorzien in de gegevensbehoefte, wordt veldwerk verricht onder de verschillende doelgroepen van BKK. Dit vormt het **evaluatie-deel** van de systematiek. In de nulmeting zijn twee doelgroepen via telefonische interviews geraadpleegd, namelijk kinderopvangorganisaties en ROC's. Onder beide doelgroepen bevinden zich zowel 'gebruikers' als 'niet-gebruikers' van het BKK-aanbod. Door dezelfde groep kinderopvangorganisaties en ROC's op meerdere momenten in de tijd te consulteren kunnen we achterhalen in hoeverre er structurele effecten uitgaan van de BKK-ondersteuning.

Uit bovenstaand schema blijkt verder dat er in drie meetmomenten is voorzien. In de **nulmeting** – waarover in dit rapport verslag wordt gedaan – zijn de 'nulwaarden' voor de beoogde structurele effecten gemeten. Op een vergelijkbare wijze als in de nulmeting zullen later vervolgmetingen worden uitgevoerd. Om ontwikkelingen in de tijd zichtbaar te maken zullen de resultaten van de toekomstige **tussenmeting** en **eindmeting** afgezet worden tegen de referentiewaarden die met de nulmeting zijn verkregen. In de nulmeting zijn ook ervaringen van de doelgroepen met uitvoeringsaspecten van BKK-activiteiten

meegenomen. Aan de hand hiervan kunnen in een vroegtijdig stadium mogelijke verbeterpunten voor BKK worden geïdentificeerd.

Aanpak nulmeting

De nulmeting heeft bestaan uit een aantal onderling samenhangende onderzoeksactiviteiten. In het onderstaande zullen we deze kort toelichten.

Allereerst is **deskresearch** verricht. Hierbij zijn diverse schriftelijke en digitale bronnen over de activiteiten van BKK geanalyseerd. Een volledig overzicht van de bestudeerde bronnen is opgenomen in de literatuurlijst.

Daarnaast zijn **gesprekken** gevoerd met een aantal **sleutelpersonen**. Het ging hierbij onder meer om bestuurders van Stichting BKK, de directeur en verschillende medewerkers van het BKK-bureau. Deze gesprekken hadden als doel om goed inzicht te krijgen in de activiteiten van BKK en de wijze waarop deze activiteiten worden uitgevoerd. Met enkele van de bureaumedewerkers is diverse malen overleg gevoerd over de inrichting van het administratieve systeem van BKK. Dit om te borgen dat de juiste gegevens voor de monitor beschikbaar komen. Daarnaast hebben we ook gesprekken gevoerd met externe partijen die bij de uitvoering van BKK-activiteiten zijn betrokken, namelijk communicatiebureau Zint en FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvoorstellen¹. In bijlage I is een overzicht van de geraadpleegde sleutelpersonen weergegeven.

De informatie die via de bovenstaande activiteiten is verkregen, is gebruikt voor de **ontwikkeling en invulling van de monitoring- en evaluatiesystematiek**. Met het BKK-bureau en FCB zijn afspraken gemaakt over de aanlevering van monitoringgegevens. In de navolgende hoofdstukken zal aangeduid worden welke uitkomsten gebaseerd zijn op de monitor. Voor het evaluatiegedeelte zijn enkele voorbereidende activiteiten ontplooid. Zo zijn steekproeven getrokken voor zowel kinderopvangorganisaties als ROC's (zie paragraaf 1.3). Daarnaast zijn vragenlijsten ontwikkeld voor de telefonische interviews onder deze doelgroepen. Tot slot zijn aankondigingsbrieven verstuurd naar de geselecteerde organisaties alvorens hen te benaderen voor deelname aan het onderzoek.

Ten behoeve van de evaluatie is in de nulmeting **veldwerk** verricht onder kinderopvangorganisaties en ROC's die relevante opleidingen voor toekomstige medewerkers in de kinderopvang aanbieden. Bij de doelgroep **kinderopvangorganisaties** is nog een nadere segmentatie toegepast tussen gebruikers en niet-gebruikers van het BKK-opleidingsbudget. Zodoende is niet alleen inzicht verkregen in de 'ervaringen' van

¹ FCB beheert het EVC-loket. Ook vanuit deze organisatie worden gegevens aangereikt voor de monitor, voor zover dit betrekking heeft op aanvragen en toekenningen van subsidie voor EVC-procedures.

gebruikers met (het aanvragen van) het opleidingsbudget, maar ook in mogelijke belemmeringen voor niet-gebruikers om (vooralsnog) geen beroep op BKK te doen. In de rest van het rapport duiden we deze twee deelsegmenten overigens aan met ‘**deelnemers**’ respectievelijk ‘**niet-deelnemers**’.

Ook zijn in het veldwerk **ROC's** geraadpleegd. In deze interviews is met name ingegaan op hun ervaringen met de initiatieven die vanuit BKK worden ondersteund om de samenwerking tussen het beroepsonderwijs en de praktijk te bevorderen. Tevens is bij deze doelgroep getoetst in hoeverre het Pedagogisch kader inmiddels ook ‘geland’ is in het curriculum van hun opleidingen.

In de volgende paragraaf zullen we nader ingaan op de steekproeftrekking en het aantal waarnemingen onder de beide doelgroepen.

1.3 Steekproeftrekking en respons

In het onderstaande zullen we voor elk van de doelgroepen die in de nulmeting zijn geraadpleegd, de steekproeftrekking en respons behandelen.

Kinderopvangorganisaties

Bij de doelgroep kinderopvangorganisaties kunnen we zoals hiervoor al aangegeven twee deelsegmenten onderscheiden, namelijk deelnemers en niet-deelnemers. Voor de **deelnemers** kregen we vanuit BKK de beschikking over een lijst met alle organisaties die op dat moment (oktober 2009) een aanvraag voor het Opleidingsbudget gehonoreerd hadden gekregen. Hiervan hebben we 50 kinderopvangorganisaties ook daadwerkelijk benaderd voor deelname aan het onderzoek. Alle benaderde organisaties waren bereid om mee te werken aan het onderzoek. De respons voor dit deelsegment kwam hiermee uit op 100% (zie tabel 1.1).

Tabel 1.1 Respons onder kinderopvangorganisaties, naar deelsegment

Aspect	Deelnemers	Niet-deelnemers
Brutosteekproef	59	150
- Niet benaderd i.v.m. behalen streefaantal	9	74
- Bleken aanvraag ingediend te hebben bij BKK	n.v.t.	13
Nettosteekproef	50	63
- Non-respons	0	13
Respons (absoluut)	50	50
Respons (relatief)	100%	79%

De steekproef van **niet-deelnemers** is getrokken uit een adressenbestand van circa 1.800 kinderopvangorganisaties dat BKK tot haar beschikking heeft voor communicatie-activiteiten. Hieruit hebben we eerst de deelnemende organisaties gefilterd. Vervolgens is een 'random' steekproef van 150 niet-deelnemende organisaties getrokken, waarbij we nog wel getoetst hebben of er voldoende spreiding over grootteklasse en werksoort (dagopvang en/of BSO) aanwezig was.

Bij het benaderen van de geselecteerde organisaties kwamen we een aantal organisaties tegen die inmiddels al een aanvraag bij BKK hadden ingediend. De uitkomst van deze aanvraag was op dat moment nog niet bekend. Deze organisaties hebben we buiten beschouwing gelaten, omdat bij hen bij voorbaat geen mogelijke belemmeringen voor gebruikmaking van het BKK-aanbod te traceren zijn (zij hebben immers al de stap gezet). We hebben 63 organisaties moeten benaderen om aan het streefaantal van 50 niet-deelnemers te komen. De respons onder deze doelgroep is hiermee uitgekomen op 79%.

In totaal zijn voor de nulmeting dus telefonische interviews afgenomen bij 100 kinderopvangorganisaties, verdeeld over 50 deelnemers en 50 niet-deelnemers.

ROC's

Het streefaantal waarnemingen onder de doelgroep ROC's bedroeg 20. Om dit aantal te realiseren hebben we vanuit BKK een lijst met 27 ROC's met bijbehorende contactpersonen gekregen. Per saldo hebben we 19 telefonische interviews met vertegenwoordigers van ROC's afgenomen. Op het laatste moment viel één ingepland interview alsnog uit door ziekte van de beoogde respondent. Er was vanwege de planning van het onderzoek geen gelegenheid meer om hiervoor in de plaats een ander ROC te benaderen. De respons is in tabel 1.2 berekend.

Tabel 1.2 Respons onder ROC's

Aspect	Aantal
Brutosteekproef	27
- Niet benaderd i.v.m. behalen streefaantal	5
Nettosteekproef	22
- Non-respons	3
Respons (absoluut)	19
Respons (relatief)	83%

Binnen de groep geraadpleegde ROC's is een spreiding gerealiseerd in zij die al (langere tijd) participeren in een regionaal samenwerkingsverband met kinderopvangorganisaties en eventueel andere ROC's en ROC's die voornemens zijn om in dergelijke regionale

netwerken te gaan participeren. Het doel van deze netwerken is om de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren. Dit onderscheid heeft onder meer te maken met de verschillende **'ontwikkelingsfasen'** waarin de regionale netwerken verkeren. Sommige samenwerkingsverbanden zijn al geformaliseerd doordat de deelnemende partijen een convenant hebben gesloten. Andere netwerken staan nog in de 'startblokken'.

Ook is sprake van **verschillende 'aanlooproutes'** om tot de regionale netwerken te komen. In bepaalde regio's is het ROC de initiatiefnemer van het regionale netwerk geweest, terwijl in andere regio's de kinderopvangorganisaties zelf de lead hebben genomen en de ROC's later zijn betrokken. We hebben beide typen ROC's geraadpleegd.

1.4 Kenmerken geraadpleegde kinderopvangorganisaties

In deze paragraaf presenteren we enkele kenmerken van de geraadpleegde kinderopvangorganisaties. Achtereenvolgens gaan we in op de spreiding over typen kinderopvang die zij aanbieden en over grootteklasse.

Type kinderopvang

De geraadpleegde kinderopvangorganisaties kunnen we onderverdelen naar de **doelgroepen** die ze bedienen. Uit tabel 1.3 blijkt dat vrijwel alle geraadpleegde kinderopvangorganisaties dagopvang aanbieden. Bijna driekwart van de organisaties heeft daarnaast binnen hun geledingen ook voorzieningen voor buitenschoolse opvang. Hoewel de monitor uitsluitend betrekking heeft op de BKK-activiteiten voor dagopvang en BSO, bieden enkele van de geraadpleegde organisaties ook gastouderopvang aan. Hierbij doen zich overigens geen grote verschillen voor tussen deelnemers en niet-deelnemers.

Tabel 1.3 Geraadpleegde kinderopvangorganisaties naar type opvang

Type opvang	Deelnemers (N=50)	Niet-deelnemers (N=50)	Totaal (N=100)
Dagopvang	98%	90%	94%
BSO	76%	68%	72%
Gastouderopvang	14%	16%	15%

Nota bene: de percentages tellen niet op tot 100%, omdat kinderopvangorganisaties werkzaam kunnen zijn op meerdere terreinen binnen de kinderopvang.

Bezien we de spreiding over de grootteklasse (gemeten naar het aantal locaties), dan komt het volgende beeld naar voren (zie tabel 1.4).

Tabel 1.4 Geraadpleegde kinderopvangorganisaties naar grootteklasse

Grootteklasse	Deelnemers (N=50)	Niet-deelnemers (N=50)	Totaal (N=100)
Klein	30%	46%	38%
Middelgroot	48%	34%	41%
Groot	22%	20%	21%
Totaal	100%	100%	100%

Legenda: klein = 1 locatie
middelgroot = 2 tot 9 locaties
groot = 10 of meer locaties

Binnen beide deelsegmenten is het aandeel grote kinderopvangorganisaties vrijwel gelijk. Voor het overige zijn de niet-deelnemers gemiddeld genomen iets kleiner qua aantal locaties dan de deelnemers.

1.5 Leeswijzer

Bij de presentatie van de uitkomsten merken we nog het volgende op. Daar waar in het kader van de monitoring gegevens uit bestaande registratiesystemen en bronnen zijn gebruikt, is dit in de bronvermelding aangegeven. In de andere gevallen zijn de uitkomsten gebaseerd op het voornoemde veldwerk onder de verschillende doelgroepen.

In de meeste gevallen hebben de uitkomsten van het veldwerk onder kinderopvangorganisaties betrekking op de volledige groep respondenten (dus 100 respondenten). Daar waar een lagere N wordt gehanteerd heeft dit te maken met het feit dat de betreffende vraag uitsluitend is gesteld aan een deelsegment of met de 'routing' in de vragenlijst. Wanneer een respondent bijvoorbeeld onbekend is met een BKK-voorziening, worden de overige vragen over de betreffende voorziening overgeslagen. Het aantal waarnemingen op de vervolgvragen is daardoor lager dan de volledige groep.

Verder zullen we in de uitkomsten differentiëren naar deelsegmenten (in het geval van kinderopvangorganisaties deelnemers en niet-deelnemers) en – indien relevant – naar de voornoemde kenmerken van de geraadpleegde organisaties (bijv. grootteklasse).

De opbouw van het rapport ziet er verder als volgt uit. Allereerst presenteren we in hoofdstuk 2 de uitkomsten over de bekendheid van BKK en de ervaringen van respondenten met de informatievoorziening vanuit BKK. De uitkomsten over het Pedagogisch kader staan centraal in hoofdstuk 3. Vervolgens komen in hoofdstuk 4 de resultaten over het BKK-scholingsbudget aan bod. Daarbij wordt een nader onderscheid gemaakt tussen het Opleidingsbudget en het budget voor EVC-procedures. In hoofdstuk 5 behandelen we de uitkomsten over de samenwerking tussen het beroepsonderwijs en

het werkveld. Ten slotte presenteren we in hoofdstuk 6 de samenvattende conclusies en de bouwstenen voor de toekomst.

2. INFORMATIEVOORZIENING EN BEKENDHEID

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de bekendheid van BKK onder de kinderopvangorganisaties en hun oordeel over de informatievoorziening vanuit BKK centraal. De bekendheid van de afzonderlijke onderdelen van het BKK-aanbod zal in de volgende hoofdstukken over deze onderdelen aan de orde komen. Alvorens de bekendheid van BKK te bespreken, zullen we eerst inzicht geven welke communicatie-inspanningen vanuit BKK (als inputvariabelen) zijn gedaan om 'op het netvlies' van de doelgroepen te komen.

2.2 Communicatie vanuit BKK

In het eerste jaar van haar bestaan zijn de activiteiten van BKK gericht geweest op het ontwikkelen en het onder de aandacht brengen van het ondersteuningsaanbod bij de doelgroepen. Dit om het gebruik van het aanbod op gang te krijgen. De bekendheid van BKK en haar ondersteuningsmogelijkheden vormen een belangrijke succes- en faalfactor. Immers, de doelgroepen zullen pas gebruik maken van deze mogelijkheden als zij daar goed mee bekend zijn. Of omgekeerd: zij die hiermee niet bekend zijn, zullen per definitie geen gebruik maken van de ondersteuningsmogelijkheden die BKK biedt.

In het onderstaande geven we weer welke input op het gebied van communicatie vanuit BKK is geleverd. In tabel 2.1 is weergegeven welke typen communicatie-inspanningen zijn verricht en in welke mate (peildatum 1 december 2009). Daarbij is onderscheid gemaakt tussen enerzijds 'producten' die beschikbaar zijn gekomen en verspreid en anderzijds activiteiten die zijn ontplooid.

Tabel 2.1 Communicatieactiviteiten BKK tot december 2009

Producten	Nieuwsbrieven en nieuwsflitsen	14
	Artikel/vermelding in vakblad	11
	Persberichten	6
	Flyers	4
	Websites	2
	Boek Pedagogisch kader 0-4 jaar	1
	Activiteiten	Presentaties op congressen/bijeenkomsten
Mailings		9
BKK-bijeenkomsten		5
Stands op congressen		4
Overige communicatie-uitingen		7

Bron: monitoring verzorgd door communicatiebureau Zint

Uit de tabel valt op te maken dat de nieuwsbrieven en nieuwsflitsen qua aantal 'contactmomenten' het belangrijkste communicatiemiddel van BKK vormt. Daarnaast zijn ook presentaties en artikelen communicatie-uitingen om kinderopvangorganisaties te informeren over BKK en haar ondersteuningsmogelijkheden. Een deel van de inspanningen is meer algemeen van aard geweest, een ander deel heeft zich geconcentreerd op een bepaald deel van het ondersteuningsaanbod (een thematische pijler of een regeling daarbinnen). Zo zijn specifiek over het Opleidingsbudget 11.000 flyers via de vakbonden verspreid en 30.000 flyers rechtstreeks verzonden naar kinderopvangorganisaties. Uit de toelichting vanuit het communicatiebureau blijkt verder dat binnen de kinderopvangorganisaties verschillende typen medewerkers gericht worden 'bediend' met communicatie-uitingen, zoals het management/leidinggevenden, kwaliteitsmedewerkers en pedagogische medewerkers.

In het onderstaande zoomen we specifiek in op enkele afzonderlijke communicatiemiddelen.

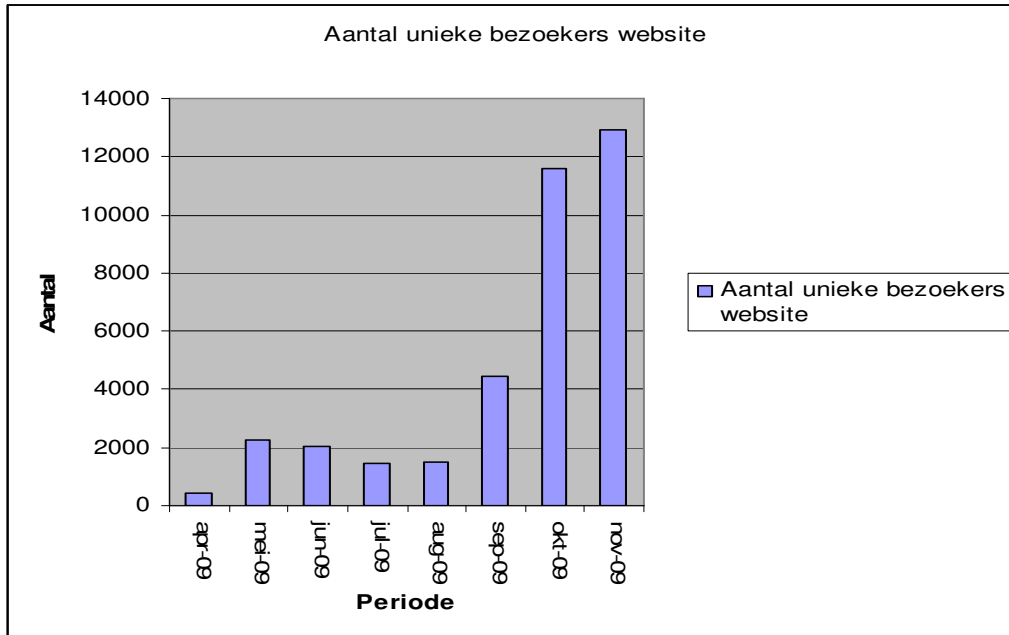
Website www.stichtingbkk.nl

Eind april 2009 is de website van BKK operationeel geworden. Deze website vormt als het ware het 'epicentrum' van de communicatie-inspanningen vanuit BKK. De functie van de website is tweeledig. In de eerste plaats kunnen bezoekers op de website algemene informatie vinden over BKK, alsmede meer gedetailleerde informatie over de afzonderlijke pijlers van BKK-activiteiten. De website fungeert in de tweede plaats als toegang tot de '**applicatie**' voor het indienen van aanvragen door kinderopvangorganisaties voor het opleidingsbudget en EVC-procedures². Ook de lijst met erkende opleidingen die voor subsidie vanuit het opleidingsbudget in aanmerking komen, staat op de website. Tevens kunnen kinderopvangorganisaties het gebruikte opleidingsbudget via de website verantwoorden (met een digitaal verantwoordingsformulier).

Vanuit het communicatiebureau is inzicht gegeven in het gebruik van de website. Uit figuur 2.1 blijkt dat het aantal '**unieke bezoeken**' aan de website in het laatste kwartaal van 2009 explosief is gestegen. Zo is de website in november 2009 maar liefst (afgerond) 13.000 keer bezocht.

² Het indienen van een aanvraag voor het Opleidingsbudget verloopt via de website zelf, voor het aanvragen van een EVC-procedure kan een aanvraagformulier worden gedownload die vervolgens ingediend moet worden bij het EVC-loket (dus bij FCB).

Figuur 2.1 Aantal unieke bezoekers van de BKK-website per maand



Bron: monitoring verzorgd door communicatiebureau Zint

Een belangrijke verklaring voor bovenstaande patroon in het bezoek aan de website kan gevonden worden in de recente ontwikkelingen rondom de gastouderopvang. Dit blijkt als het gebruik van de verschillende pagina's van de website nader wordt bekeken (zie tabel 2.2 hieronder). BKK heeft op het gebied van gastouderopvang recentelijk additionele activiteiten 'onder haar hoede' gekregen. Deze activiteiten vallen buiten de 'scope' van dit monitor- en evaluatieonderzoek.

Een andere verklaring in de forse toename van het gebruik van de website kan gevonden worden in het 'massaal' aanvragen van opleidingsbudget vlak voor de sluitingsdatum voor dit jaar (namelijk 1 december jongstleden). Ook hiervoor kan een duidelijke aanwijzing worden gevonden uit de 'telling' van bezochte pagina's van de website in de 'piekmaand' november 2009. In de onderstaande tabel is dit weergegeven.

Tabel 2.2 Verdeling aantal bezochte pagina's naar thema, voor de maand november 2009

Thema	Totaal (N=83.720)
Gastouderopvang	56%
Opleidingsbudget	14%
Nieuwsberichten	9%
BKK algemeen	6%
Pedagogisch kader	5%
Overige pagina's	4%
Samenwerking werkveld - beroepsonderwijs	4%
Loopbaanontwikkeling	2%
Totaal	100%

Bron: monitoring verzorgd door communicatiebureau Zint

Medio december 2009 is op de website van BKK ook een online forum operationeel geworden. Dit forum is specifiek bedoeld voor de onderlinge uitwisseling van kennis en informatie tussen projectleiders van de verschillende regionale samenwerkingsverbanden. Op het eerstvolgende meetmoment kan vastgesteld worden in hoeverre gebruik wordt gemaakt van dit forum.

Nieuwsbrieven en nieuwsflitsen

In 2009 zijn acht nieuwsbrieven en zes nieuwsflitsen verspreid onder abonnees. De nieuwsbrieven zijn meer algemeen van opzet, terwijl de nieuwsflitsen iedere keer specifiek ingaan op één bepaalde BKK-pijler of thema daarbinnen. Per 15 december 2009 bedraagt het aantal abonnees op deze communicatiemiddelen **ruim 1.850**. Uit de monitor blijkt dat de digitale nieuwsbrieven en nieuwsflitsen door gemiddeld 30% respectievelijk 25% van de abonnees wordt geopend (en dus gelezen). Dat geen grotere aandelen de nieuwsbrieven/-flitsen lezen heeft te maken met het feit dat de aangereikte informatie niet altijd voor alle organisaties van belang is. Bovendien ontbreekt het respondenten van kinderopvangorganisaties soms aan voldoende tijd om alle communicatie vanuit BKK te lezen.

Communicatie rondom het Pedagogisch kader dagopvang

Het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar is door BKK in boekvorm verspreid onder circa 1.800 personen van kinderopvangorganisaties. Bovendien is het in digitale vorm te downloaden via de website van BKK. Ook is het Pedagogisch kader (bij) te bestellen via de uitgeverij. Rondom dit Pedagogisch kader zijn de nodige communicatie-inspanningen ontplooid. Zo zijn in 2009 vijf regionale bijeenkomsten over pedagogische kwaliteit georganiseerd. Deze bijeenkomsten zijn door bijna 540 mensen bezocht. Ook is op het landelijke congres van het Landelijk Pedagogenplatform een presentatie gegeven over

het Pedagogisch kader. Overige communicatieactiviteiten over het Pedagogisch kader bestonden uit publicaties in vakbladen (zoals Management Kinderopvang), het verzenden van mailings, flyers en een boekenlegger bij een mailing over de NCKO-Kwaliteitsmonitor.

De bovenstaande communicatie over het Pedagogisch kader is vooral gericht op leidinggevenden en kwaliteitsmedewerkers van kinderopvangorganisaties die dagopvang aanbieden. Zij vormen feitelijk het 'doorgeefluik' naar de pedagogisch medewerkers van deze organisaties.

2.3 Bekendheid van BKK

De bekendheid van BKK is getoetst onder de geraadpleegde kinderopvangorganisaties die op het moment van de nulmeting nog geen gebruik maakten van het Opleidingsbudget³. Aan deze niet-deelnemers is gevraagd of ze – voorafgaand aan de raadpleging – al bekend waren met BKK. Uit tabel 2.3 blijkt dat BKK in het eerste jaar van haar bestaan al een grote bekendheid onder de kinderopvangorganisaties geniet.

Tabel 2.3 Bekendheid met BKK onder geraadpleegde niet-deelnemers

Antwoordcategorie	Totaal (N=50)
Ja, bekend met organisatie en ondersteuningsmogelijkheden	82%
Wel eens gehoord van BKK	12%
Niet bekend met BKK	6%
Totaal	100%

Een belangrijke reden voor de grote bekendheid is – volgens de geraadpleegde organisaties – dat zij via veel verschillende kanalen informatie hebben gekregen over de activiteiten van BKK. Het is bijna niet mogelijk om niet op de hoogte te zijn van BKK, aldus meerdere respondenten.

Onder zowel deelnemers als niet-deelnemers die bekend waren met BKK en haar activiteiten hebben we getoetst via welke informatiekanalen zij hiervan op de hoogte zijn geraakt. In tabel 2.4 zijn de uitkomsten op deze vraag weergegeven.

³ De doelgroep deelnemers is per definitie bekend met BKK, omdat ze ten tijde van de nulmeting al gebruik maken van het Opleidingsbudget van BKK.

Tabel 2.4 Kanalen waarlangs geraadpleegde kinderopvangorganisaties bekend zijn geworden met BKK en BKK-activiteiten

Kanalen	Totaal (N=97)
Communicatie vanuit BKK	77%
Werkgeversorganisatie	26%
Publicatie in vakbladen	12%
Internet	10%
Via andere kinderopvangorganisatie	6%
Via (regionale) bijeenkomsten	6%

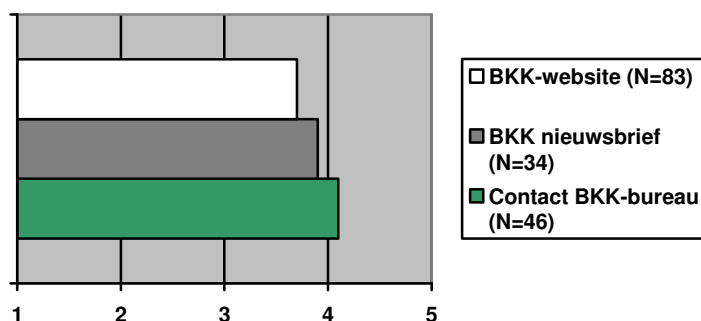
Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

Uit de tabel blijkt de effectiviteit van de voornoemde communicatie-inspanningen van BKK. Verreweg het grootste deel van de respondenten noemt de communicatie vanuit BKK zelf als bron waarmee zij kennis gemaakt hebben met BKK(-activiteiten), op grote afstand gevolgd door de werkgeversorganisaties.

2.4 Beoordeling enkele communicatiemiddelen

Aan de (97) geraadpleegde kinderopvangorganisaties die BKK (in meer of mindere mate) kennen, hebben we de vraag voorgelegd of zij de **website van BKK** wel eens bezocht hebben. Dit bleek bij 95% van deze respondenten het geval te zijn. Deze respondenten hebben we vervolgens om een oordeel over de BKK-website gevraagd. Uit figuur 2.2 blijkt dat de website door de gebruikers als redelijk goed wordt beoordeeld. Het merendeel van de gebruikers vindt de website overzichtelijk, compleet en makkelijk in het gebruik.

Figuur 2.2 Gemiddeld oordeel gebruikers over BKK-website, nieuwsbrief en contact met BKK-bureau



Legenda: 5 = zeer goed
 4 = goed
 3 = neutraal
 2 = slecht
 1 = zeer slecht

Ruim een vijfde van de gebruikers (22%) ervaart naar eigen zeggen echter problemen bij het gebruik van de website. Zij noemen de website onvoldoende duidelijk en kunnen hier niet goed hun informatie vinden. Deze meeste genoemde knelpunten hebben betrekking op de applicatiefunctie van de website (voor het doen van aanvragen voor het Opleidingsbudget) en dus niet op website als communicatiemiddel. De kritiek richt zich in het bijzonder op de lijst met erkende opleidingen voor het Opleidingsbudget. De lijst wordt als erg uitgebreid ervaren. Bovendien ontbreken er volgens deze respondenten goede zoek- en selectiemogelijkheden (bijvoorbeeld op trefwoord of regio). Het zoeken van een geschikte opleiding wordt als lastig en tijdrovend ervaren, zeker wanneer de respondent nog geen specifieke cursus voor ogen heeft.

Andere kritiekpunten die door respondenten zijn genoemd met betrekking tot de applicatiefunctie van de website waren het beperkte aantal opleidingen op de opleidingenlijst bij de start van BKK (wat inmiddels dus als achterhaald kan worden beschouwd, zie eerste kritiekpunt) en het digitale aanvraagformulier dat lastig in te vullen is volgens enkele respondenten.

Van de (97) organisaties die bekend zijn met BKK is 53% ook bekend met de **digitale nieuwsbrieven** die vanuit BKK worden verspreid. Uit figuur 2.2 blijkt dat deze nieuwsbrieven gemiddeld genomen als goed worden beoordeeld door de respondenten. Daarbij moet wel aangetekend worden dat dit oordeel is gebaseerd op tweederde van de respondenten die bekend zijn met de nieuwsbrieven. De overige eenderde van de respondenten kennen weliswaar de nieuwsbrieven, maar hebben naar eigen zeggen nog nauwelijks gelegenheid gehad om deze goed te lezen. Hierdoor konden ze over de nieuwsbrieven geen oordeel geven.

Bijna de helft van de organisaties (44%) – voornamelijk deelnemers – heeft wel eens persoonlijk **contact** gezocht met medewerkers van het **BKK-bureau**. Dit contact heeft met name plaatsgevonden in het kader van de aanvraag voor het Opleidingsbudget. BKK-medewerkers hebben in dit kader informatie over de aanvraagprocedure en het aanvraagformulier verstrekt en geholpen om te komen tot een kansrijke (volledig ingevulde) aanvraag. De betreffende respondenten zijn erg te spreken over het contact met BKK. Dit contact is als prettig en zinvol ervaren. Bovendien is er waardering voor de snelheid waarmee vragen en aanvragen zijn behandeld.

Op de vraag of er volgens de respondenten belangrijke **verbeterpunten** zijn in de communicatie antwoordde 18% van de organisaties bevestigend. De verbeterpunten die werden aangevoerd, blijken vooral betrekking te hebben op het aanbrengen van meer zoek- en selectiemogelijkheden in de lijst met opleidingen op de website van BKK (applicatiefunctie van de website). Enkele respondenten hebben daarnaast de

informatievoorziening vanuit BKK soms als te overvloedig ervaren. Ook met minder communicatie-uitingen is het volgens hen mogelijk om de boodschap over te brengen.

3. PIJLER PEDAGOGISCH KADER

3.1 Inleiding

Het ontwikkelen en beschikbaar stellen aan de branche van het Pedagogisch kader vormt een belangrijke pijler binnen de BKK-activiteiten. Er is in eerste instantie voorzien in een tweetal kaders, namelijk één voor de dagopvang en één voor de BSO. De kaders vormen een pedagogisch raamwerk voor het werken in de kinderopvang met jonge kinderen van 0 tot 4 jaar respectievelijk 4 tot 13 jaar. Later zal ook een Pedagogisch kader voor gastouderopvang worden ontwikkeld. Voor de andere pijlers van BKK – zoals het Opleidingsbudget en de samenwerking tussen beroepsonderwijs en praktijk – is het Pedagogisch kader de inhoudelijke basis.

In dit hoofdstuk staan de doelrealisatie en de effecten van het Pedagogisch kader centraal. Bij de effecten moet wel worden opgemerkt dat dit om eerste effecten gaat. In latere metingen zullen de effecten op dit punt meer uitgekristalliseerd zijn. Alvorens de ervaringen van de respondenten met het Pedagogisch kader weer te geven, zullen we eerst in de volgende paragraaf de beoogde doelstellingen van BKK op dit punt de revue laten passeren.

3.2 Operationalisering doelstellingen

In het Beleidsplan 'Werken aan excellente kinderopvang. Kwaliteitsprogramma 2008-2012' en het uitvoeringsplan dat daarop gebaseerd is, heeft BKK voor elk van haar pijlers doelstellingen geformuleerd. Voor het Pedagogisch kader luidt de centrale doelstelling als volgt:

In de branche is de visie op het pedagogisch handelen structureel versterkt door een brede acceptatie van het Pedagogisch kader kinderopvang. Het Pedagogisch kader is een geaccepteerd handvat om 'op het handelingsniveau van de pedagogisch medewerker' de vier opvoedingsdoelen uit de Wet kinderopvang op een hoger kwaliteitsniveau te brengen en meer structureel te realiseren.

Deze doelstelling is verder geconcretiseerd en geoperationaliseerd in een aantal subdoelen die uiterlijk 2012 moeten zijn gerealiseerd. Deze subdoelen hebben betrekking op het volgende:

- het Pedagogisch kader is uitgewerkt naar alle opvangvormen: kindercentra 0-4 jaar, kindercentra 4-13 jaar en gastouderopvang;
- meer dan 80% van de kinderopvangorganisaties is op de hoogte van het bestaan en het nut van het Pedagogisch kader;

- meer dan 40% van de kinderopvangorganisaties gebruikt het Pedagogisch kader bij het uitvoeren van de pedagogische beleidsplannen, werkplannen en opleidingsplannen;
- het Pedagogisch kader wordt door meer dan 80% van de ROC's en HBO-instellingen toegepast om de eigen opleidingscurricula in te richten.

Wat betreft de beschikbaarheid van het Pedagogisch kader voor elk van de 'disciplines' binnen de kinderopvang – dus het eerste subdoel – kan op het moment van de nulmeting het volgende worden gemeld. Het Pedagogisch kader 0-4 jaar is sinds begin 2009 beschikbaar en inmiddels ook breed verspreid onder de doelgroep (zie hiervoor). Het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar is in ontwikkeling en zal in het najaar van 2010 voor de BSO beschikbaar komen. Ook zal een Pedagogisch kader worden ontwikkeld voor de Gastouderopvang. Dit kader zal nog verder in de tijd beschikbaar komen.

Over de realisatie van de andere subdoelen geeft de nulmeting een eerste indicatie. In latere metingen zullen hierover meer definitieve uitkomsten kunnen worden gepresenteerd. De 'tussenstand' in de doelrealisatie ten tijde van de nulmeting is in de navolgende paragrafen in groene kaders weergegeven.

3.3 Bekendheid Pedagogisch kader

Mate van bekendheid

Uit de vorige paragraaf blijkt dat één van de doelstellingen voor deze pijler betrekking heeft op de bekendheid van het Pedagogisch kader onder kinderopvangorganisaties. Bij de kinderopvangorganisaties die voor de nulmeting geraadpleegd zijn, hebben we getoetst in hoeverre zij hiermee bekend zijn. In het onderstaande beschouwen we achtereenvolgens de bekendheid van het Pedagogisch kader voor de dagopvang en die voor de BSO. Zoals hiervoor aangegeven, is dit laatste kader nog in ontwikkeling. Vanzelfsprekend is de bekendheid alleen getoetst onder kinderopvangorganisaties die de betreffende vorm van kinderopvang aanbieden.

Uit tabel 3.1 blijkt dat het overgrote deel van de kinderopvangorganisaties bekend is met het Pedagogisch kader 0-4 jaar. De bekendheid onder deelnemers is bijna 100%. Niet-deelnemers lopen wat deze bekendheid betreft iets achter. Bij de tabel merken we overigens op dat de (zes) kinderopvangorganisaties die geen dagopvang aanbieden, buiten beschouwing zijn gelaten. Vandaar dat de uitkomsten in tabel 3.1 gebaseerd zijn op 94 waarnemingen.

Tabel 3.1 Bekendheid Pedagogisch kader 0-4 jaar onder geraadpleegde kinderopvangorganisaties met dagopvang, naar deelsegment en totaal

Antwoordcategorie	Deelnemers (N=49)	Niet-deelnemers (N=45)	Totaal (N=94)
Ja	98%	84%	91%
Nee	2%	16%	9%
Totaal	100%	100%	100%

De 72 geraadpleegde kinderopvangorganisaties die (ook) BSO aanbieden, hebben we gevraagd of ze bekend zijn met het feit dat een Pedagogisch kader voor hun werkvorm wordt ontwikkeld. Uit tabel 3.2 blijkt dat tweederde van deze groep respondenten hiervan op de hoogte waren. We zagen op dit punt geen onderscheid tussen deelnemers en niet-deelnemers.

Tabel 3.2 Bekendheid Pedagogisch kader 4-13 jaar onder geraadpleegde kinderopvangorganisaties met BSO, naar deelsegment en totaal

Antwoordcategorie	Deelnemers (N=38)	Niet-deelnemers (N=34)	Totaal (N=72)
Ja	68%	68%	68%
Nee	32%	32%	32%
Totaal	100%	100%	100%

Een belangrijk kenmerk van het Pedagogisch kader is dat het wordt ontwikkeld in nauwe samenspraak met het werkveld. Kinderopvangorganisaties hebben daarom de mogelijkheid om actief mee te denken bij de ontwikkeling van het kader. Driekwart van de geraadpleegde organisaties die bekend zijn met het Pedagogisch kader 4-13 jaar, zijn van deze mogelijkheid op de hoogte.

Hiervoor hebben we al opgemerkt dat het streven van BKK is dat 80% van de kinderopvangorganisaties bekend is met het bestaan van het Pedagogisch kader. Uit de nulmeting blijkt in samenvattende zin het volgende over de doelrealisatie op het punt van de bekendheid van de Pedagogische kaders:

Tussenstand doelrealisatie:

- *Bekendheid Pedagogisch kader 0-4 jaar: 85%-90% van de doelgroep*
- *Bekendheid dat er een Pedagogisch kader 4-13 jaar wordt ontwikkeld: 68% van de doelgroep*

Bij het bovenstaande moet worden opgemerkt dat dit uitsluitend getoetst is bij het management/leidinggevenden. In de nulmeting is niet bij werknemers getoetst in

hoeverre het Pedagogisch kader voor de dagopvang inmiddels ook al is 'geland' op de werkvloer van de kinderopvangorganisaties.

Uitsluitend voor het Pedagogisch kader 0-4 jaar hebben we een aantal verdiepende vragen in de vragenlijst opgenomen. In het onderstaande presenteren we de uitkomsten op deze vragen.

Informatiekanalen Pedagogisch kader 0-4 jaar

Relevant is hoe de kinderopvangorganisaties bekend zijn geworden met het Pedagogisch kader 0-4 jaar. Van de (86) kinderopvangorganisaties met dagopvang, die bekend zijn met dit kader, hebben we de informatiekanalen in kaart gebracht waarlangs zij geïnformeerd zijn over (de inhoud van) het Pedagogisch kader. Uit tabel 3.3 komt naar voren dat het opsturen van een exemplaar vanuit BKK een effectieve methode is geweest. Dit geldt zowel voor deelnemers als niet-deelnemers.

Tabel 3.3 Informatiekanalen Pedagogisch kader 0-4 jaar, volgens de geraadpleegde kinderopvangorganisaties met dagopvang, naar deelsegment en totaal

Informatiekanalen	Deelnemers (N=48)	Niet-deelnemers (N=38)	Totaal (N=86)
Exemplaar toegezonden	79%	76%	78%
Werkgeversorganisatie	21%	8%	15%
Bijeenkomst	4%	11%	7%
Website BKK	8%	3%	6%
Digitale nieuwsbrief BKK	4%	0%	2%
Vakblad	6%	3%	5%
Via collega-organisatie	2%	5%	4%
Pedagogenplatform	4%	3%	4%
Via contact met BKK	0%	3%	1%

De respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

De overige informatiekanalen blijken veel minder van belang te zijn geweest om bekendheid te krijgen. Alleen voor het deelsegment deelnemers geldt dat een vijfde van de respondenten (ook) via de werkgeversorganisaties zijn geïnformeerd over dit kader.

Bekendheid met inhoud Pedagogisch kader 0-4 jaar

Dat het Pedagogisch kader inmiddels breed bekend is bij de doelgroep, is nog geen garantie dat de inhoud ook goed op het netvlies staat van de respondenten. Vandaar dat we de vraag hebben gesteld of zij ook (goed) bekend zijn met de inhoud van het Pedagogisch kader voor de dagopvang. Uit de antwoorden op deze vraag komt een wisselend beeld (zie tabel 3.4). Een kwart van de respondenten in beide deelsegmenten

is naar eigen zeggen (zeer) goed bekend met de inhoud van het kader. Zij die hiermee redelijk bekend zijn, hebben het boek inmiddels al wel (deels) gelezen, maar nog geen intensieve studie van alle onderwerpen uit het kader gemaakt.

Tabel 3.4 Bekendheid met inhoud Pedagogisch kader 0-4 jaar onder geraadpleegde kinderopvangorganisaties met een dagopvang, naar deelsegment en totaal

Mate van bekendheid	Deelnemers (N=48)	Niet-deelnemers (N=38)	Totaal (N=86)
(Zeer) goed mee bekend	23%	27%	25%
Redelijk mee bekend	44%	32%	39%
Nauwelijks mee bekend	29%	30%	29%
In het geheel onbekend	4%	11%	7%
Totaal	100%	100%	100%

In de overige gevallen zijn de respondenten nauwelijks of niet bekend met de inhoud van het Pedagogisch kader. Bij deze groep mag ook nog niet verwacht worden dat zij tot implementatie van het kader in het beleid en handelen zijn overgegaan. Daartoe zullen zij toch de inhoud bestudeerd moeten hebben.

3.4 Gebruik Pedagogisch kader

We hebben in de nulmeting een aantal vragen gesteld over het gebruik van het Pedagogisch kader. Vanzelfsprekend hebben we deze vragen uitsluitend toegespitst op het kader voor de dagopvang. Immers, dit is het enige kader dat verspreid is onder de doelgroep. De onderstaande uitkomsten hebben dan ook betrekking op de ervaringen van de respondenten met het Pedagogisch kader 0-4 jaar.

Mate van gebruik

Aan de kinderopvangorganisaties met dagopvang, die bekend zijn met het Pedagogisch kader voor deze 'discipline' hebben we de vraag voorgelegd in hoeverre zij inmiddels al gebruik zijn gaan maken van het kader. Dit bleek in bijna de helft van de geraadpleegde organisatie het geval te zijn (zie tabel 3.5). Op dit punt zien we wel een duidelijk verschil tussen de deelsegmenten die we onderscheiden hebben: het gebruik is onder deelnemers duidelijk groter dan onder niet-deelnemers. Verderop zal overigens blijken waarvoor men het kader is gaan toepassen.

Tabel 3.5 Mate van gebruik Pedagogisch kader 0-4 jaar onder geraadpleegde kinderopvangorganisaties met een dagopvang

Antwoordcategorie	Deelnemers (N=48)	Niet-deelnemers (N=38)	Totaal (N=86)
Wel gebruikt	55%	38%	47%
Nog niet, maar wel van plan	35%	43%	39%
Niet, in nabije toekomst ook niet van plan	8%	14%	10%
Weet niet	2%	5%	4%
Totaal	100%	100%	100%

Wat het gebruik van het Pedagogisch kader betreft, mag voor de komende periode een forse toename worden verwacht. Uit tabel 3.4 blijkt verder dat slechts een klein deel van de respondenten niet voornemens is om het kader te vertalen naar hun eigen organisatie. Dit blijken overigens alleen middelgrote en grote kinderopvangorganisaties te zijn (zie tabel II.1 in bijlage II). Dit zijn organisaties die andere redenen aanvoeren dan dat zij er nog geen tijd voor hebben gehad (zie hieronder).

Redenen niet-gebruik

Verreweg de meest genoemde reden om nog geen gebruik van het Pedagogisch kader te maken, is dat kinderopvangorganisaties nog onvoldoende tijd hebben gehad om zich hierin te verdiepen (zie tabel 3.6). Dit heeft er mee te maken dat het Pedagogisch kader vrij recent beschikbaar is gekomen. De ervaring met dit type 'interventies' is dat het daadwerkelijk toepassen van een aangeboden 'product' met de nodige vertraging optreedt. Eerst moet het op het netvlies komen en vervolgens bewustzijn ontstaan dat het meerwaarde heeft voor de eigen organisatie, alvorens men er daadwerkelijk mee aan de slag gaat.

Tabel 3.6 Redenen geen gebruik Pedagogisch kader 0-4 jaar

Reden	Aandeel (N=42)
Nog onvoldoende verdiept in het Pedagogisch kader	67%
Geen behoefte, ons pedagogisch beleid is voldoende ontwikkeld	21%
Zelf voldoende kennis op het gebied van pedagogiek 'in huis'	12%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

Daarnaast is er een categorie respondenten waarvoor het Pedagogisch kader naar eigen zeggen onvoldoende meerwaarde biedt om het te gaan gebruiken. Deze respondenten zijn van mening dat zij al over een goed pedagogisch beleid beschikken. Enkele respondenten geven als reden voor het niet-gebruiken van het Pedagogisch kader dat hun organisatie intern voldoende kennis heeft op het gebied van pedagogiek.

Gebruiksdoelen

Aan de 40 kinderopvangorganisaties die het Pedagogisch kader inmiddels al wel hebben gebruikt, hebben we gevraagd voor welke doeleinden zij dit kader gebruiken. De uitkomsten hiervan zijn in tabel 3.7 weergegeven. Daaruit blijkt dat beide deelsegmenten het kader vooral gebruiken voor de invulling van de pedagogische werkplannen en het bijstellen van het pedagogisch beleid van de organisatie.

Tabel 3.7 Doeleinden waarvoor geraadpleegde kinderopvangorganisaties het Pedagogisch kader 0-4 jaar tot op heden gebruikt hebben

Doeleinden	Deelnemers (N=26)	Niet-deelnemers (N=14)	Totaal (N=40)
Invulling pedagogische werkplannen	54%	50%	53%
Aanpassen/vernieuwen pedagogisch beleid	50%	50%	50%
Vergroten kennis en vaardigheden pedagogisch medewerkers	58%	36%	50%
Opstellen/aanpassen opleidingsplan	54%	14%	40%
Gerichter kiezen voor opleiding personeel	19%	21%	20%
Richting beroepsopleidingen kenbaar maken waarover afgestudeerde MBO/HBO-studenten moeten beschikken	12%	14%	13%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

Ook het vergroten van de kennis en vaardigheden van de medewerkers en het opstellen van een opleidingsplan werden veelvuldig genoemd. Dit laatste echter vooral door organisaties uit de groep deelnemers. Dit heeft mogelijk te maken met het feit dat bij het Opleidingsbudget – waarvan ze gebruik maken – een link is gelegd met het Pedagogisch kader.

In aanvulling op de voorgelegde gebruiksdoelen zijn vanuit de respondenten ook nog andere doelen aangevoerd. Zo heeft 18% van de respondenten het Pedagogisch kader gebruikt als input voor gesprekken en overlegsituaties met pedagogisch medewerkers. Ze nemen in teamvergaderingen steeds een ander hoofdstuk met de medewerkers door of gebruiken het bij interne opleidingsactiviteiten. Nog eens 18% heeft het Pedagogisch kader te lezen gegeven aan de pedagogisch medewerkers. Eén organisatie heeft bijvoorbeeld het boek van Elly Singer en Loes Kleerekoper aan alle medewerkers cadeau gedaan op hun verjaardag. Verder gebruikt 15% van de organisaties het boek vooral als naslagwerk. Het ligt op alle locaties ter inzage en wanneer er aanleiding toe is kunnen medewerkers het Pedagogisch kader raadplegen.

Een vergelijkbaar patroon als in tabel 3.7 blijkt tevoorschijn te komen op de vraag waarvoor zij het Pedagogisch kader gaan gebruiken. Deze vraag is gesteld aan kinderopvangorganisaties die op het meetmoment het kader nog niet gebruikten, maar dat in de nabije toekomst alsnog verwachten te gaan doen. De uitkomsten hiervan zijn weergegeven in tabel II.2 in bijlage II.

Berekening doelrealisatie gebruik Pedagogisch kader

Op grond van bovenstaande uitkomst kunnen we een eerste tussenstand geven over de doelrealisatie op dit punt. Hiervoor is al aangegeven dat BKK als doelstelling heeft geformuleerd dat 40% van de kinderopvangorganisaties het Pedagogisch kader gebruikt bij het uitvoeren van de pedagogische beleidsplannen, werkplannen en opleidingsplannen. We baseren ons daarbij op de uitkomst voor het deelsegment niet-deelnemers. Immers, in de nulmeting hebben we nagenoeg alle deelnemers (aan het Opleidingsbudget) geraadpleegd. Niet-deelnemers representeren in de nulmeting dus een veel grotere groep kinderopvangorganisaties. Onze aanname is dan ook dat de uitkomst van niet-deelnemers dichterbij het 'overall' beeld voor de gehele sector zit dan de selecte groep (voorlopende) deelnemers.

De doelrealisatie kan dan als volgt worden berekend:

- van de 50 geraadpleegde niet-deelnemers bieden 45 (ook) dagopvang aan;
- de bekendheid van het Pedagogisch kader onder deze groep bedroeg 84% (zie tabel 3.1). Dit betekent dat 38 niet-deelnemers (van de 45) het Pedagogisch kader kennen;
- van de 38 niet-deelnemers die hiermee bekend zijn, heeft 38% ten tijde van de nulmeting dit kader inmiddels ook gebruikt (zie tabel 3.5). Dit zijn 14 niet-deelnemers;
- relateren we deze 14 gebruikers aan de totale doelgroep van 45 niet-deelnemers, dan komt de gebruiksquote uit op 31%. Dit aandeel kan dan als 'minimum' worden gezien.

Tussenstand doelrealisatie:

- *Gebruik Pedagogisch kader 0-4 jaar: minimaal 31% van de kinderopvangorganisaties met dagopvang.*

De doelstelling is daarmee ten tijde van de nulmeting nog niet gerealiseerd. Nemen we echter het 'verwacht gebruik' in ogenschouw (zie tabel 3.5) dan mag worden vastgesteld dat BKK inmiddels goed op weg is.

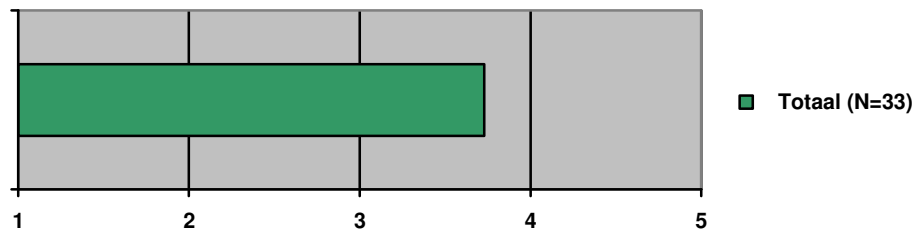
3.5 Belang en waardering van het Pedagogisch kader

In de voorgaande paragraaf is weergegeven welk deel van de kinderopvangorganisaties inmiddels gebruik is gaan maken van het Pedagogisch kader en waarvoor zij dit kader gebruiken. In deze paragraaf staat het ervaren belang en de waardering van het Pedagogisch kader centraal.

Belang

In figuur 3.1 is weergegeven welk belang de gebruikers van het Pedagogisch kader aan dit kader hechten met het oog op de invulling van hun eigen pedagogisch beleid⁴. Deze vraag kon door 33 van de 40 gebruikers worden beantwoord. In de overige gevallen werd het kader voor andere doelen dan het inrichten, bijstellen of toetsen van het pedagogisch beleid van hun organisatie gebruikt.

Figuur 3.1 Gemiddeld belang van het Pedagogisch kader 0-4 jaar voor het pedagogisch beleid van de geraadpleegde gebruikers van dit kader



Legenda: 5 = zeer belangrijk
4 = belangrijk
3 = neutraal
2 = onbelangrijk
1 = zeer onbelangrijk

De organisaties die wel een oordeel konden geven vinden het Pedagogisch kader gemiddeld genomen vrij belangrijk voor (de invulling van) het eigen pedagogisch beleid. Hierbij troffen we geen onderscheid naar grootteklasse aan.

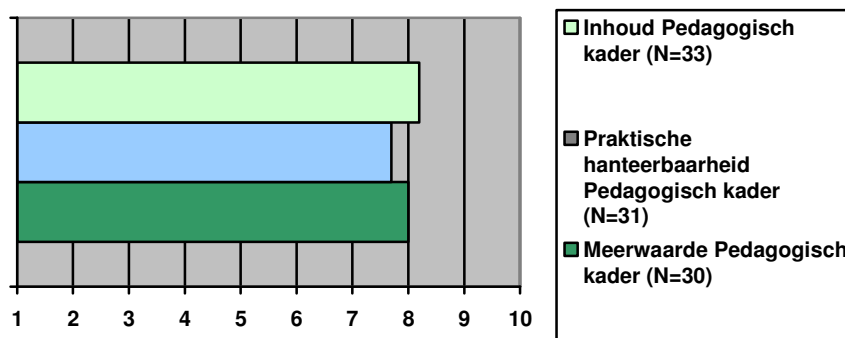
De geraadpleegde organisaties die dit oordeel geven, merken over het algemeen op dat het Pedagogisch kader een belangrijk en waardevol document is, dat ze (samen met andere bronnen en documenten) kunnen gebruiken als input voor het eigen pedagogisch beleid en de vertaling daarvan naar de werkvloer. Het merendeel van deze organisaties gebruikt het Pedagogisch kader dan ook vooral als een belangrijke informatiebron om het eigen pedagogisch beleid 'onder de loep' te nemen en waar nodig te herzien.

Beoordeling Pedagogisch kader 0-4 jaar

De (40) gebruikers van het Pedagogisch kader hebben we in de gelegenheid gesteld om verschillende aspecten van dit kader te beoordelen (figuur 3.2). Op een drietal aspecten konden ze rapportcijfers geven.

⁴ Aan kinderopvangorganisaties met BSO-voorzieningen hebben we overigens de vraag voorgelegd welk belang zij hechten aan een Pedagogisch kader voor 4-13 jaar. Uit figuur II.1 in bijlage II blijkt dat hieraan een groot belang wordt gehecht. Dit heeft te maken met de 'levensfase' waar de BSO-sector zich in bevindt. Vanwege het feit dat het om een vrij jonge sector gaat, worstelen veel organisaties nog met de invulling van hun BSO-activiteiten en de aandacht voor pedagogiek daarbinnen. Respondenten verwachten dan ook een bijdrage van het toekomstige kader aan het op een hoger plan krijgen van het pedagogisch beleid (en dus minder ad hoc aandacht voor pedagogiek).

Figuur 3.2 Gemiddeld oordeel gebruikers over verschillende aspecten van het Pedagogisch kader 0-4 jaar



Legenda: rapportcijfers waarbij 1 staat voor zeer slecht en 10 staat voor uitmuntend

Uit bovenstaande figuur blijkt dat de respondenten zowel de inhoud, de hanteerbaarheid als de meerwaarde van het Pedagogisch kader hoog waarderen. Het merendeel van de organisaties ervaart dan ook geen knelpunten bij de vertaling van het Pedagogisch kader naar het beleid en/of de werkvloer van de eigen organisatie.

In totaal 20% van de gebruikers van het Pedagogisch kader ervaart wel knelpunten bij de vertaling van het Pedagogisch kader naar het beleid en/of de werkvloer van de eigen organisatie. Het belangrijkste knelpunt dat naar voren werd gebracht, vormt de praktische hanteerbaarheid van het Pedagogisch kader. Vooral de omvang en de informatie-dichtheid van het boek werden kritisch beschouwd. Deze respondenten vonden het hierdoor lastig om een goede 'vertaalslag' te maken naar het eigen beleid en/of de werkvloer. Verschillende gebruikers hebben bovendien opgemerkt dat het 'dikke boek' – met veel (soms moeilijke) teksten – minder toegankelijk is voor de pedagogisch medewerkers binnen hun organisatie.

3.6 Voorlopige effecten gebruik Pedagogisch kader

In de vragenlijst van de nulmeting hebben we enkele vragen over de effecten van het gebruik van het Pedagogisch kader 0-4 opgenomen. Gezien het moment van de meting – nog geen jaar na de introductie van het kader – geven de uitkomsten op deze vragen inzicht in de eerste, korte termijn effecten die zijn opgetreden. In de latere vervolgmetingen zal inzicht worden verkregen in de meer structurele effecten van het gebruik van het kader.

Bijna zes op de tien gebruikers signaleren ten tijde van de nulmeting al effecten van het gebruik van het Pedagogisch kader (58% bij N=40). Bij 22% van de geraadpleegde organisaties die hiervan gebruik hebben gemaakt, zijn nog geen effecten opgetreden. Hiervoor was het volgens de betreffende respondenten te vroeg. In de overige 20% van de gevallen kon de respondent de vraag niet beantwoorden.

De belangrijkste effecten die kinderopvangorganisaties ervaren zijn weergegeven in tabel 3.8.

Tabel 3.8 Ervaren effecten van het Pedagogisch kader 0-4 jaar volgens de geraadpleegde kinderopvangorganisaties

Effecten	Aandeel (N=23)
Betere invulling pedagogisch beleid	48%
Betere invulling pedagogische werkplannen	48%
Betere vertaling pedagogisch beleid naar de werkvloer	35%
Kennis over pedagogiek bij medewerkers verbeterd	35%
Meer bewustzijn bij management over belang van pedagogisch beleid	26%
Meer bewustzijn bij leidinggevendenden over belang van pedagogisch beleid	26%
Betere invulling opleidingsplan	22%
Meer communicatie binnen organisatie over pedagogiek	13%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

Het blijkt dat een belangrijk deel van de organisaties het Pedagogisch kader succesvol heeft kunnen gebruiken voor de doeleinden die ze met het gebruik van het kader voor ogen hadden. Het opstellen of aanpassen van het pedagogisch beleid en de pedagogische werkplannen is – dankzij het Pedagogisch kader – beter gelukt.

Hiervoor (zie tabel 3.7) bleek al dat de helft van de gebruikers het Pedagogisch kader heeft benut met als doel om de pedagogische kennis en vaardigheden van de medewerkers te vergroten. Uit bovenstaande tabel blijkt dat dit inmiddels bij een deel van hen is gerealiseerd.

Een ander effect dat bij een deel van de organisaties inmiddels is gerealiseerd, is dat het bewustzijn van het belang van een pedagogisch beleid bij het management en/of de leidinggevendenden is vergroot.

3.7 Gebruik Pedagogisch kader 0–4 jaar in beroepsonderwijs

Het Pedagogisch kader voor de dagopvang heeft niet alleen een functie richting de kinderopvangorganisaties zelf. Ook het beroepsonderwijs vormt een doelgroep van deze BKK-activiteit. Om de kloof tussen het beroepsonderwijs en het werkveld te verminderen – en (op termijn) de pedagogische kennis en vaardigheden te vergroten van toekomstig personeel dat door het beroepsonderwijs wordt ‘afgeleverd’ aan de arbeidsmarkt – heeft BKK zich als doel gesteld dat aan het einde van de uitvoeringsperiode 80% van alle ROC’s het Pedagogisch kader heeft gebruikt om de eigen opleidingscurricula in te

richten. De sectorale visie op pedagogische kwaliteit, zoals die is weergegeven in het kader, dient dan het vertrekpunt te vormen van alle opleidingen die mensen 'klaar stomen' tot werken in de kinderopvang.

De ROC's die we in de nulmeting hebben geraadpleegd, hebben we bevroegd over de bekendheid en het gebruik van het Pedagogisch kader 0-4 jaar. In het onderstaande presenteren we de uitkomsten op deze vragen.

Bekendheid Pedagogisch kader onder ROC's

Ruim tweederde van de respondenten van de geraadpleegde ROC's (68% bij N=19) is (zelf) bekend met het Pedagogische kader voor de dagopvang. De overige zes respondenten kennen dit kader niet. Deze laatste respondenten merken daarbij overigens wel op dat dit te maken heeft met hun (management)functie 'op grote afstand' van de werkvloer. Ze kennen het Pedagogisch kader zelf niet, maar sluiten niet uit dat het kader elders in de organisatie wel bekend is.

Informatiekanalen

Uit de interviews met de ROC-vertegenwoordigers die ermee bekend zijn, komt naar voren dat er feitelijk twee sporen zijn waarlangs zij op de hoogte zijn gekomen van het Pedagogisch kader. Het eerste spoor heeft betrekking op regionale bijeenkomsten voor onderwijs en werkveld die vanuit de regionale netwerken worden georganiseerd. In aanvulling daarop werd als tweede spoor de contacten met individuele kinderopvangorganisaties genoemd. Deze organisaties hebben hen geattendeerd op het bestaan van het Pedagogisch kader en de waarde die zij daaraan hechten. Hiervoor is al gebleken dat een (klein) deel van de geraadpleegde kinderopvangorganisaties het kader gebruiken om richting beroepsopleidingen kenbaar te maken over welke kennis en competenties toekomstige medewerkers moeten beschikken (zie tabel 3.7).

Algemeen oordeel

De geraadpleegde ROC's die met het kader bekend zijn, zijn zonder uitzondering positief over het feit dat een dergelijk Pedagogisch kader voor de dagopvang beschikbaar is. Bovendien bestaat er bij hen een groot draagvlak voor het feit dat ook voor de andere 'disciplines' van de kinderopvang dergelijke kaders opgesteld worden. De belangrijkste meerwaarde van de kaders is volgens de respondenten gelegen in het feit dat zij meer duidelijkheid krijgen over de wensen van de sector en dat zij hierdoor betere mogelijkheden krijgen om hierbij met hun opleidingen aan te sluiten. Op deze wijze kunnen ook de opleidingen gericht bijdragen aan verhoging en borging van pedagogische kwaliteit.

Wel is het volgens de respondenten van belang dat de pedagogische kaders goed aansluiten op de bestaande kwalificatiedossiers. Hierdoor wordt het makkelijker voor de beroepsopleidingen om de Pedagogische kaders te vertalen naar het curriculum.

Gebruik Pedagogisch kader 0-4 jaar

Een kwart van de ondervraagde ROC's heeft naar eigen zeggen de 'handschoen opgepakt' en heeft de inhoud van het Pedagogisch kader voor de dagopvang inmiddels vertaald naar hun curriculum. Een vergelijkbaar aandeel is hiermee inmiddels aan de slag gegaan; nog eens een kwart zal deze stap in de nabije toekomst alsnog gaan zetten. Op deze wijze willen zij hun opleidingen zo goed mogelijk laten aansluiten bij het werkveld.

Ten slotte zijn er ROC's – eveneens een kwart – die terughoudend reageren op het Pedagogisch kader. Van deze ROC's mag verwacht worden dat zij op korte termijn nog niet 'in beweging' komen. Slechts één respondent merkte op dat zijn ROC ook niet van plan is om het Pedagogisch kader te gebruiken voor invulling van het curriculum.

Tabel 3.9 Gebruik Pedagogisch kader 0-4 jaar voor het curriculum, door de geraadpleegde ROC's

Antwoordcategorie	Aandeel (N=19)
Toegepast in curriculum	26%
Bezig met toepassen in curriculum	21%
Nog niet toegepast, maar van plan in de nabije toekomst	26%
Nog niet toegepast, misschien toepassen in nabije toekomst	21%
Nog niet toegepast en ook niet in nabije toekomst	5%
Totaal	100%

De negen ROC's die bezig zijn met het vertalen van het Pedagogisch kader naar het curriculum of dit inmiddels hebben gedaan, gaan vooral na in hoeverre het bestaande curriculum in overeenstemming is met de verschillende thema's uit het Pedagogisch kader. Op basis hiervan wordt het curriculum waar nodig aangepast en/of aangevuld. Dit gebeurt op uiteenlopende manieren. Zo heeft één ROC naar aanleiding hiervan gastlessen georganiseerd. Een ander ROC heeft naar aanleiding van het Pedagogisch kader handboeken voor de docenten gemaakt.

Ervaringen met het Pedagogisch kader 0-4 jaar

Bij de vertaling van het Pedagogisch kader ondervinden de meeste ROC's overigens geen knelpunten. De twee respondenten van ROC's die dit wel hebben ervaren, merken op dat de inhoud van het Pedagogisch kader voor leerlingen soms te moeilijk is. Het is dan voor docenten een uitdaging om de inhoud op een begrijpelijke wijze voor het voetlicht te brengen van de leerlingen.

Twee ROC's merken op dat ze inmiddels effecten hebben ervaren als gevolg van het gebruik van het Pedagogisch kader. Het gaat bij beide instellingen om het ontstaan van meer bewustzijn bij docenten over het belang van pedagogisch beleid. Ook is volgens één respondent inmiddels meer bewustzijn onder studenten aanwezig van het belang van pedagogisch beleid en is bij hen de kennis hierover toegenomen. Bovendien heeft de laatstgenoemde onderwijsinstelling – naar aanleiding van het Pedagogisch kader – werkstages opgezet voor docenten en haar aannamebeleid aangepast. Zo wordt nu ook bewust gezocht naar docenten met een achtergrond in de kinderopvang.

Tussenstand doelrealisatie ROC's

De ROC's die voor de nulmeting zijn geraadpleegd (N=19) representeren meer dan de helft van het aantal ROC's met opleidingen voor kinderopvang in Nederland. Er vanuit gaande dat hiermee een goede indicatie voor de totale groep relevante ROC's is verkregen, kan worden vastgesteld dat inmiddels een kwart van de ROC's actief aan de slag is gegaan met het vertalen van het Pedagogisch kader naar hun curriculum. Naar de toekomst mag verwacht worden dat dit aandeel sterk zal toenemen.

Tussenstand doelrealisatie:

- *Gebruik Pedagogisch kader 0-4 jaar in curriculum beroepsonderwijs: 26% van de geraadpleegde ROC's heeft kader gebruikt voor doorvoeren aanpassingen in hun opleidingscurricula.*

Overigens is een soortgelijke doelstelling geformuleerd voor het gebruik van het Pedagogisch kader voor de dagopvang onder HBO-instellingen. In de nulmeting zijn de HBO-instellingen echter nog buiten beschouwing gelaten. We kunnen dan ook niet aangeven in hoeverre HBO-instellingen inmiddels op weg zijn om de genoemde doelstelling te realiseren.

4. PIJLER SCHOLINGSBUDGET

4.1 Inleiding

De pijler scholingsbudget bestaat uit twee verschillende ‘voorzieningen’ waarvan kinderopvangorganisaties gebruik kunnen maken, namelijk het Opleidingsbudget (van waaruit subsidie wordt verstrekt voor de uitvoering van opleidingsplannen) en het EVC-budget (de mogelijkheid voor het aanvragen van EVC-procedures voor pedagogisch medewerkers). Dit laatste onderdeel is recent van start gegaan en heeft om die reden maar beperkte aandacht in de nulmeting gekregen.

Op een vergelijkbare wijze als in het voorgaande hoofdstuk zullen we wederom eerst de doelstellingen van BKK de revue laten passeren, alvorens de uitkomsten van de nulmeting voor deze pijler te presenteren.

4.2 Operationalisering doelstellingen

De **centrale doelstelling** van BKK voor deze pijler luidt als volgt:

Medewerkers in de kinderopvang hebben een stevige verdiepingsslag gemaakt op pedagogisch gebied en werkgevers werken structureel aan de verbetering van de pedagogische kwaliteit van het personeel.

Deze doelstelling is geoperationaliseerd in een aantal concrete subdoelen die aan het eind van de subsidieperiode gerealiseerd moeten zijn. Het gaat hierbij om de volgende **subdoelen**:

- 80% van de kinderopvangorganisaties heeft opleidingsplannen uitgevoerd met behulp van middelen vanuit BKK;
- minstens de helft van de pedagogisch medewerkers en van de direct leidinggevendenden/medewerkers die een rol hebben bij het opleiden, begeleiden en coachen van pedagogisch medewerkers, hebben (in samenhang) opleidingstrajecten gedaan op het gebied van pedagogische verdieping respectievelijk pedagogisch leiderschap;
- BKK heeft in vier jaar tijd 25 tot 30 miljoen euro aan opleidingsplannen ondersteund.

Overigens zijn – voor zover ons bekend - geen nadere doelstellingen voor de EVC-trajecten geformuleerd.

4.3 Gebruik en bereik BKK-opleidingsbudget

Vanuit het bureau van BKK hebben we – in het kader van de monitoringactiviteiten – gegevens aangereikt gekregen over het beroep dat in het eerste jaar is gedaan op het Opleidingsbudget en de kenmerken van de organisaties die een aanvraag voor ondersteuning van hun opleidingsplannen bij BKK hebben ingediend. Bij de onderstaande uitkomsten moet wel worden opgemerkt dat het om de aanvragen gaat. Aangezien de afrekening en verantwoording van daadwerkelijk uitgevoerde scholingsactiviteiten in veel gevallen nog moet plaats vinden, zijn over de feitelijke realisatie van de scholingsinspanningen op dit moment nog geen gegevens beschikbaar.

Beroep op Opleidingsbudget

Kinderopvangorganisaties hebben tot 1 december 2009 een aanvraag kunnen indienen voor het opleidingsbudget dat voor het jaar 2009 beschikbaar is gesteld. Uit het registratiesysteem van BKK blijkt dat in totaal 474 kinderopvangorganisaties een aanvraag hebben ingediend. Als we dit afzetten tegen het totaal aantal kinderopvangorganisaties in Nederland⁵ betekent dit dat 30% van de organisaties een aanvraag heeft ingediend. Met dit aandeel heeft BKK in het startjaar al een belangrijke eerste stap gezet naar de beoogde 80% deelname vanuit de sector (zie hiervoor).

Tussenstand doelrealisatie:

Aandeel van alle kinderopvangorganisaties in ons land dat een beroep heeft gedaan op het BKK-opleidingsbudget: 30% (peildatum 1 december 2009).

Het is ook interessant om te kijken naar het aantal werknemers in organisaties die een aanvraag hebben ingediend. De 474 aanvragers vertegenwoordigen ongeveer 65.700 medewerkers. Wanneer we die aantallen afzetten tegen het totaal aantal medewerkers in de branche in 2009 (ongeveer 90.000) blijkt dat in het eerste jaar al een bereik is gerealiseerd van rond de 73%.

Status ingediende aanvragen

De status van de aanvragen voor het opleidingsbudget per 1 december 2009 is weergegeven in tabel 4.1. Daaruit blijkt dat tweederde van de aanvragen op dat moment nog in behandeling was. Dit heeft te maken met het patroon van een sterke toename van het aantal aanvragen kort voor het verstrijken van de deadline.

⁵ Als uitgangspunt is genomen het totaal aantal kinderopvangorganisaties uit de FCB Factsheet Kinderopvang 2008, namelijk 1.565 kinderopvangorganisaties.

Tabel 4.1 Status aanvragen voor Opleidingsbudget per 1 december 2009

Status	Totaal (N=474)
Aanvraag in behandeling	67%
Aanvraag afgewezen	1%
Goedgekeurd	32%
Totaal	100%

Bron: monitoring verzorgd door Bureau Kwaliteit Kinderopvang

Wanneer de aanvragen die nog in behandeling zijn buiten beschouwing worden gelaten, dan blijkt dat praktisch alle aanvragen (99%) worden goedgekeurd. Er hebben slechts zeven afwijzingen plaatsgevonden. Het ging in al deze gevallen om aanvragen van gastouderbureaus die buiten de doelgroep van het opleidingsbudget vallen.

Bezien we de grootteklassen van de aanvragende kinderopvangorganisaties dan blijken zowel kleine, middelgrote als grote organisaties Opleidingsbudget aan te vragen. In tabel 4.2 is de spreiding van het aantal aanvragen naar omvang van de organisaties weergegeven. In tegenstelling tot hiervoor zijn de grootteklassen gebaseerd op het aantal werknemers (en niet op basis van het aantal locaties).

Tabel 4.2 Aanvragers Opleidingsbudget naar omvang organisatie (aantal werknemers)

Omvang	Totaal (N=474)
0 – 9 werknemers	17%
10 – 34 werknemers	31%
35 – 99 werknemers	22%
≥ 100 werknemers	30%
Totaal	100%

Bron: monitoring verzorgd door Bureau Kwaliteit Kinderopvang

Wel blijft het aantal aanvragen vanuit de kleinere organisaties (minder dan 10 werknemers) achter bij de aanvragen vanuit de grotere organisaties.

Om het aanvragen van Opleidingsbudget voor kleine organisaties aantrekkelijk te maken, kan aanspraak worden gemaakt op extra subsidie voor zogenoemde 'learning communities'. Een learning community is een samenwerkingsverband van twee of meer werkgevers met minimaal 5 en maximaal 10 locaties waarin gezamenlijk wordt opgetrokken bij het opzetten, uitvoeren en coördineren van opleidingsactiviteiten. Tot op het heden is het aantal aanvragen hiervoor beperkt. Per 1 december 2009 is de verwachting dat het dan zal gaan om vier learning communities met ieder twee deelnemende organisaties.

Bereik Opleidingsbudget in aantal te scholen medewerkers

Uit paragraaf 4.2 blijkt dat BKK zich als doel heeft gesteld dat voor minstens de helft van de pedagogisch medewerkers, direct leidinggevend en medewerkers die een rol hebben bij het opleiden, begeleiden en coachen van pedagogisch medewerkers BKK-opleidingsbudget wordt benut. Op het moment van de nulmeting moeten we ons bij de doelrealisatie baseren op het aantal werknemers waarvoor Opleidingsbudget wordt aangevraagd (en niet op de verantwoording van de feitelijk uitgevoerde scholingsactiviteiten).

Uit de monitor van het BKK-bureau blijkt dat op de peildatum van 1 december 2009 voor 14.754 werknemers in de kinderopvang Opleidingsbudget is aangevraagd. Zetten we dit af tegen de totale personele capaciteit in de kinderopvang – die volgens opgave van BKK in 2009 een geschatte omvang heeft van circa 90.000 – dan ligt het ‘bereik’ ten tijde van de nulmeting op 16%.

Tussenstand doelrealisatie:

- *Aandeel medewerkers binnen de totale personele omvang van de kinderopvang waarvoor BKK-opleidingsbudget is benut: 16% (gebaseerd op de aanvragen).*

Het is ook interessant om het aandeel ‘geschoolde’ werknemers te bekijken binnen de groep van organisaties die een aanvraag voor het Opleidingsbudget heeft ingediend. De 474 kinderopvangorganisaties – die een aanvraag indienden – hebben gezamenlijk ruim 58.000 medewerkers in dienst. Dit betekent dat per organisatie gemiddeld voor 25% van de medewerkers een opleidingsbudget is aangevraagd (14.754 op 58.000). Relateren we dit aan de omvang van de aanvragende kinderopvangorganisaties, dan neemt dit aandeel toe naarmate de organisatie kleiner van omvang is. Uit tabel 4.3 blijkt dat kleine organisaties een veel groter deel van hun werknemers met behulp van het BKK-budget scholen dan grote organisaties.

Tabel 4.3 Gemiddeld aandeel medewerkers waarvoor Opleidingsbudget is aangevraagd, naar grootteklasse

Omvang	Aandeel
0 – 9 werknemers	80%
10 – 34 werknemers	57%
35 – 99 werknemers	41%
≥ 100 werknemers	21%

Bron: monitoring verzorgd door Bureau Kwaliteit Kinderopvang

Op basis van de bovenstaande cijfers kan ook worden verwacht dat de ‘impact’ van de BKK-ondersteuning bij kleinere organisaties aanzienlijk groter kan zijn dan in grote organisaties. Dat wil zeggen dat in het geval van kleinere organisaties de effecten van de scholing veel eerder en veel meer ‘organisatiebreed’ merkbaar zullen zijn dan bij grote organisaties.

Bereik naar functie

In het monitoringsysteem van BKK zijn ook gegevens opgenomen van de functie van de medewerkers waarvoor BKK-opleidingsbudget is aangevraagd. In tabel 4.4 is de spreiding naar functies weergegeven op de peildatum van 1 december 2009.

Tabel 4.4 Verdeling aantal medewerkers waarvoor aanvraag is ingediend naar functie

Functie	Totaal (N=14.214) ⁶
PM 0-4 jaar	63%
PM 4-13 jaar	22%
Begeleider PM	6%
Leidinggevende	9%
Totaal	100%

Bron: monitoring verzorgd door Bureau Kwaliteit Kinderopvang

Verreweg de grootste groep werknemers die met behulp van het BKK-budget zal worden geschoold betreft pedagogisch medewerkers in de dagopvang, op enige afstand gevolgd door pedagogisch medewerkers in de BSO. Om de effecten van de scholing duurzaam te verankeren binnen de organisatie – zoals hiervoor opgemerkt – is ook de verplichting opgenomen dat leidinggevenden en begeleiders geschoold worden. Dit is een verklaring voor de bovenstaande uitkomsten voor deze beide functies.

Spreiding over scholingsthema's

In het aanvraagformulier dient aangegeven te worden op welke thema's de te volgen scholing betrekking zal hebben. Daartoe is een lijst met thema's opgenomen die is afgeleid van het Pedagogisch kader (voor de dagopvang). In tabel 4.5 is weergegeven op welke thema's (uit het Pedagogisch kader) de aanvragen voor het BKK-opleidingsbudget betrekking hebben.

⁶ Overigens merken we op dat het aantal medewerkers in deze tabel ten opzichte van eerder genoemde aantallen enigszins verschilt. De reden voor dit verschil is vooralsnog onbekend en BKK heeft aan de applicatiebeheerder gevraagd om deze lichte afwijking nader uit te zoeken.

Tabel 4.5 Verdeling aantal aanvragen voor het BKK-opleidingsbudget naar thema

Thema	Aandeel (N=474)
Ontwikkelen en leren van jonge kinderen	51%
Basiscommunicatie	50%
Steunen en stimuleren van spelen en leren	49%
Pedagogische doelen en competenties van jonge kinderen	47%
Veiligheid en welbevinden	38%
Samenwerken in de groep	32%
Samenwerken met ouders	32%
Omgaan met problematische ontwikkeling/problematisch gedrag	31%
Observeren en plannen	22%
Inrichting van binnen- en buitenruimten	17%
Dagritme en groepssamenstelling	14%
Omgaan met diversiteit	12%
Samenwerking met het primair onderwijs	7%
Samenwerken met partners in het veld van voorzieningen voor jeugd	7%

Percentages tellen niet op tot 100%, omdat aanvragen betrekking kunnen hebben op meerdere thema's.

Bron: monitoring verzorgd door Bureau Kwaliteit Kinderopvang

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat organisaties op een diversiteit aan (pedagogische) thema's aanvragen hebben gedaan. Een viertal thema's blijkt vooral populair en is door ongeveer de helft van de organisaties aangevinkt.

Benutting Opleidingsbudget 2009

Uit paragraaf 4.2 kan worden afgeleid dat BKK er naar streeft om – via het Opleidingsbudget – in een periode van vier jaar in totaal 25 tot 30 miljoen euro te investeren in opleidingsplannen van kinderopvangorganisaties. Voor 2009 was voor deze 'voorziening' een budget van bijna 6 miljoen euro gereserveerd. Uit de monitor van BKK blijkt dat er in dit jaar sprake is van een onderuitputting. De omvang van het aangevraagde budget voor dit jaar is uitgekomen op iets meer dan 4,1 miljoen euro. Dit betekent dat in 2009 (afgerond) 69% van het beschikbare opleidingsbudget is aangevraagd. Relateren we dit aan de beoogde (minimale) investering van 25 miljoen euro via het Opleidingsbudget, dan is hiervan 16% gerealiseerd in het eerste jaar.

Tussenstand doelrealisatie:

- *Realisatie investering van (minimaal) 25 miljoen euro in de uitvoering van opleidingsplannen: 16%.*

4.4 Gebruik en bereik EVC-procedures

Gebruik en bereik

Het budget voor de EVC-procedures is later dan het Opleidingsbudget opengesteld voor de doelgroep. Aanvragen voor EVC-procedures konden pas vanaf 1 september 2009 worden ingediend bij het EVC-loket. Uit de monitoring door FCB komt het volgende naar voren over het gebruik van dit BKK-aanbod (peildatum 1 december 2009):

- 87 kinderopvangorganisaties hebben een aanvraag gedaan voor één of meerdere EVC-procedures. Relateren we dit op een vergelijkbare manier als in de vorige paragraaf aan het totaal aantal kinderopvangorganisaties in ons land, dan bedraagt het bereik 6% van alle organisaties;
- in totaal zijn 156 EVC-procedures aangevraagd. Per organisatie ligt het aantal aangevraagde procedures daarmee op 1,8.

Status aanvragen

Bij de EVC-procedures zien we wat de status van de aanvragen betreft een ander patroon dan bij het Opleidingsbudget (zie vorig hoofdstuk). Zeven op de tien aanvragen waren op de peildatum goedgekeurd (zie tabel 4.6).

Tabel 4.6 Status van aanvragen voor EVC-procedures per 1 december 2009

Status	Totaal (N=156)
Aanvraag in behandeling	21%
Aanvraag leidt niet tot procedure	9%
Goedgekeurd	70%
Totaal	100%

Bron: monitoring verzorgd door FCB

Wanneer we de aanvragen die nog in behandeling zijn buiten beschouwing laten, dan blijkt het slagingspercentage 89% te zijn: van de 123 ingediende aanvragen zijn er 109 goedgekeurd. De overige 11% van de beoordeelde aanvragen hebben niet tot een EVC-procedure geleid. De redenen hiervoor waren verschillend, bijvoorbeeld omdat de kandidaat te weinig gerichte ervaring heeft voor het starten van een procedure, de kandidaat al gestart was bij een EVC-aanbieder voor aanmelding bij het EVC-loket, de kandidaat bezig is met een kwalificerende opleiding of de kandidaat reeds gekwalificeerd is en geen EVC-procedure wil volgen.

Kenmerken aanvragers

De aanvragen voor EVC-procedures blijken niet uit een bepaald segment kinderopvangorganisaties te komen. Uit tabel 4.7 blijkt dat er een redelijke spreiding is over de verschillende grootteklassen van organisaties.

Tabel 4.7 Verdeling aanvragers van EVC-procedures, naar grootteklasse

Omvang	Totaal (N=87)
0 – 9 werknemers	26%
10 – 34 werknemers	29%
35 – 99 werknemers	17%
≥ 100 werknemers	28%
Totaal	100%

Bron: monitoring verzorgd door FCB

Opleidingsachtergrond EVC-kandidaat

Voor alle 109 goedgekeurde aanvragen is nagegaan wat de hoogst genoten opleidingsachtergrond is van de medewerkers die de EVC-procedure gaan volgen. De uitkomsten in tabel 4.8 zijn in het kader van de monitoring aangereikt door FCB. Opvallend is dat bijna 40% van de aanvragen betrekking heeft op hoogopgeleide medewerkers (met een HBO- of universitaire achtergrond). EVC wordt dus blijkbaar ook veel gebruikt om hoger opgeleid personeel te kwalificeren voor c.q. in te laten stromen in de kinderopvang.

Tabel 4.8 Verdeling goedgekeurde aanvragen over hoogst genoten opleiding kandidaten EVC-procedure

Opleidingsachtergrond	Totaal (N=109)
Geen startkwalificatie	19%
MBO-2	17%
MBO-3	21%
MBO-4	4%
HBO	24%
Universitair	15%
Totaal	100%

Bron: monitoring verzorgd door FCB

Achtergrond EVC-behoefte

De reden voor het aanvragen van een EVC-procedures is in 86% van de gevallen dat de medewerker niet gekwalificeerd is voor de functie. Andere redenen worden slechts incidenteel genoemd. Het gaat daarbij om redenen als het niet beschikken over een startkwalificatie, doorstroom naar een andere functie of het feit dat de medewerker zelf om een EVC-procedure heeft gevraagd.

De EVC-procedures worden met name gebruikt om te komen tot kwalificatie op het niveau van Pedagogisch Werker 3. De tabel laat hierbij een heel wisselend beeld van de opleidingsniveaus zien. Opvallend is dat bijna 40% van de aanvragen betrekking heeft op

medewerkers met een HBO- of universitaire achtergrond. EVC wordt dus blijkbaar veel gebruikt om hoger opgeleid personeel te kwalificeren voor/te laten instromen in de kinderopvang op het niveau van Pedagogisch Werker 3.

Tabel 4.9 Gewenste kwalificatie die met EVC-procedure wordt voorzien⁷

Reden	Aandeel (N=109)
Pedagogisch Werker 3 Kinderopvang	61%
SPW 3 / Pedagogisch Werker 3	23%
SPW 4 / Pedagogisch Werker 4	6%
Pedagogisch Werker 4 Kinderopvang	5%
Sport en Bewegen 4	1%
Onderwijsassistent	1%
Niet bekend	3%
Totaal	100%

Bron: monitoring verzorgd door FCB

4.5 Scholing binnen geraadpleegde kinderopvangorganisaties

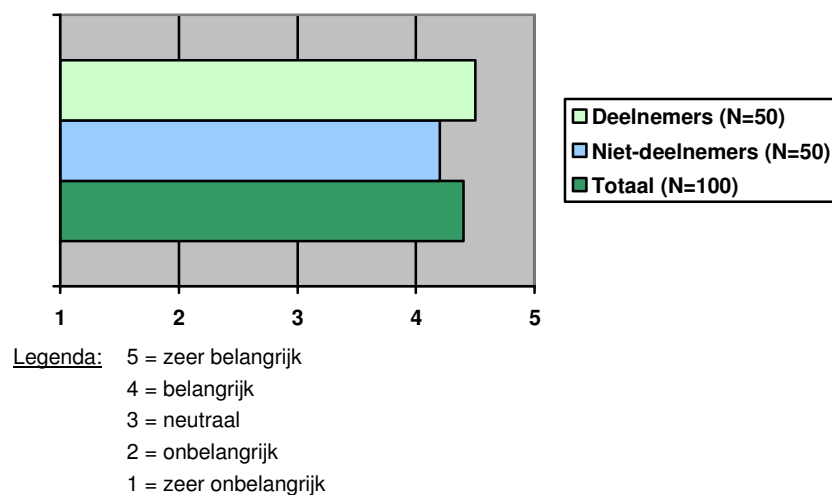
Alvorens in de volgende paragraaf in te gaan op de bekendheid en het gebruik van het BKK-opleidingsbudget zullen we eerst in deze paragraaf een aantal kenmerken van de scholingsinspanningen van de geraadpleegde kinderopvangorganisaties presenteren. De navolgende uitkomsten zijn bedoeld als referentiemateriaal voor komende metingen. Door de uitkomsten onderling te vergelijken kan gezien worden of er structurele effecten uitgaan van de BKK-ondersteuning op de scholingsinspanningen van de doelgroep.

Belang scholing

Het gemiddelde belang dat de respondenten van de geraadpleegde kinderopvangorganisaties hechten aan (bij)scholing van hun medewerkers op het gebied van pedagogiek, is in figuur 4.1 weergegeven. Daarbij blijkt dat zowel deelnemers (aan het Opleidingsbudget) als niet-deelnemers scholing belangrijk vinden. Er zijn op dit punt ook geen grote verschillen tussen kleine organisaties en grotere organisaties.

⁷ Deze tabel is gebaseerd op informatie uit de aanvraagformulieren van organisaties. In de praktijk blijkt dat vaak pas tijdens de EVC-procedure precies duidelijk wordt voor welk kwalificatieniveau wordt gekozen. De in de tabel genoemde cijfers hoeven daarom niet overeen te komen met hetgeen uiteindelijk na afloop van de procedures is gerealiseerd.

Figuur 4.1 Gemiddeld belang van scholing van medewerkers op het gebied van pedagogiek, naar deelsegment en totaal



Vrijwel alle geraadpleegden vinden het noodzakelijk om via scholing te investeren in het personeel. Pedagogische kwaliteit wordt namelijk grotendeels bepaald door de kwaliteit, kennis en vaardigheden van pedagogisch medewerkers. Het is – naar hun mening – belangrijk om bij te blijven omtrent de ontwikkelingen in de pedagogiek van de kinderopvang.

Opleidingsplan en opleidingsbudget

Een indicatie voor structurele aandacht voor scholing kan worden afgeleid van de aanwezigheid van een opleidingsplan en een jaarlijks budget voor scholing. Ruim de helft van de geraadpleegde kinderopvangorganisaties beschikt over een opleidingsplan, tweederde over een scholingsbudget. Uit tabel blijkt dat zich grote verschillen voordoen naar grootteklasse. Bij grote organisaties zijn de scholingsinspanningen vaker geformaliseerd in een scholingsbeleid op schrift met bijbehorende budgetten dan in het geval van kleine kinderopvangorganisaties. De laatste groep gaat minder formeel en beleidsmatig met scholing om. Plannen voor scholing worden vaak niet vooraf op papier vastgelegd. Er wordt meer ad hoc bepaald welke opleidingen of cursussen relevant en nuttig zijn om in een bepaald jaar te volgen.

Tabel 4.10 Aandeel organisaties met opleidingsplan en jaarlijks scholingsbudget, naar grootteklasse en totaal

Categorie	Klein (N=38)	Middelgroot (N=41)	Groot (N=21)	Totaal (N=100)
Opleidingsplan	26%	63%	81%	53%
Jaarlijks scholingsbudget	47%	66%	90%	64%

Knelpunten met het gestructureerd aandacht schenken aan scholing worden met name door kleinere en middelgrote organisaties ervaren. Een deel van deze organisaties geeft

aan het lastig te vinden om hier geld en met name tijd voor vrij te maken. De budgetten zijn beperkt en het is lastig om medewerkers binnen werktijd vrij te plannen voor scholing. Daarnaast zijn er verschillende kleine organisaties die nog maar recentelijk zijn opgestart. Zij hebben tot op heden nog geen tijd gehad om bewust met scholing bezig te zijn.

4.6 Bekendheid en gebruik Opleidingsbudget

De bekendheid van het BKK-opleidingsbudget hebben we uitsluitend getoetst bij de doelgroep niet-deelnemers. Immers, de deelnemers zijn juist geselecteerd omdat zij van dit budget gebruik hebben gemaakt (en er dus per definitie ook bekend mee zijn). In tabel 4.11 is de bekendheid onder niet-deelnemers weergegeven. Daaruit blijkt dat onbekendheid met het budget nauwelijks een argument kan zijn voor het niet-gebruik: verreweg de meeste respondenten blijken op de hoogte te zijn van deze BKK-voorziening.

Tabel 4.11 Bekendheid BKK-opleidingsbudget onder geraadpleegde niet-deelnemers

Antwoordcategorie	Aandeel (N=50)
Ja	90%
Nee	10%
Totaal	100%

Reden gebruik deelnemers

De 50 respondenten die reeds een aanvraag voor het Opleidingsbudget hebben ingediend en goedgekeurd hebben gekregen (deelnemers), geven als belangrijkste reden voor dit gebruik aan dat zij hiermee in staat worden gesteld om meer aandacht te besteden aan scholing op het gebied van pedagogisch handelen. Bij een deel van de kleinere organisaties wordt het Opleidingsbudget zelfs gezien als enige middel om überhaupt scholingsinspanningen op dit terrein te kunnen bekostigen. In deze gevallen blijkt een eventueel scholingsbudget vaak alleen de kosten van andere vormen van scholing te dekken (bijvoorbeeld de verplichte EHBO-cursussen voor medewerkers).

Tabel 4.12 Achtergronden gebruik BKK-opleidingsbudget, volgens de geraadpleegde kinderopvangorganisaties, naar grootteklasse en totaal

Redenen	Klein (N=15)	Middelgroot (N=24)	Groot (N=11)	Totaal (N=50)
Om meer aan pedagogische scholing te kunnen doen	40%	75%	91%	68%
We maken zoveel mogelijk gebruik van ondersteuningsmogelijkheden	33%	25%	45%	32%
Om pedagogische kennis en vaardigheden van medewerkers te vergroten	20%	25%	9%	20%
Om pedagogische scholing mogelijk te maken (zonder budget geen scholing)	40%	8%	0%	16%
Omdat dit budget specifiek voor sector beschikbaar is gekomen	0%	4%	9%	4%

Potentieel gebruik onder niet-deelnemers

Aan de niet-deelnemers hebben we gevraagd in hoeverre zij verwachten in de toekomst alsnog een beroep op het BKK-opleidingsbudget te gaan doen. Vier op de vijf geraadpleegde niet-deelnemers geeft aan in de nabije toekomst van plan te zijn om een aanvraag in te gaan dienen. Een (klein) deel van hen streeft op het interviewmoment er naar om nog gebruik te maken van het beschikbare budget voor 2009. Een enkeling had daartoe inmiddels ook concrete stappen gezet. Anderen richten zich op het budget voor 2010.

Slechts 12% van de niet-deelnemers verwacht ook in de toekomst geen beroep op het Opleidingsbudget van BKK te zullen doen. De achtergrond hiervan is dat deze (doorgaans kleine) organisaties geen plannen hebben voor extra scholing (het eigen scholingsplan volstaat). De overige 8% kon de vraag niet beantwoorden.

Achtergronden geen-gebruik

In totaal hebben 38 niet-deelnemers aangegeven waarom ze nog geen gebruik maken van het opleidingsbudget. De meest genoemde reden vanuit deze respondenten blijkt een gebrek aan tijd te zijn (zie tabel 4.13). Ze zijn er nog niet aan toegekomen om de wensen op het gebied van extra pedagogische scholing te inventariseren, hebben nog geen keuze kunnen maken uit de beschikbare opleidingen op de BKK-opleidingslijst en/of hebben nog geen tijd gehad om een officiële aanvraag te doen.

Tabel 4.13 Redenen waarom niet-deelnemers nog geen gebruik maken van het BKK-opleidingsbudget

Antwoordcategorie	Aandeel (N=38)
Geen tijd	50%
Voorwaarden vormen belemmering	18%
Gewenste cursus niet op BKK-lijst	11%
Momenteel geen plannen voor extra scholing	11%
Lastig om geschikte cursus te vinden op de lijst	5%
Geen geld	3%
Onbekend met opleidingsbudget	3%

Een deel van de niet-deelnemers voert aan dat de voorwaarden als een belemmering worden ervaren. Uit de toelichting op de antwoorden blijkt echter dat het dikwijls om vermeende belemmeringen gaat. Zo werd bijvoorbeeld aangevoerd dat:

- de organisatie te klein is om gebruik van het Opleidingsbudget te kunnen maken;
- er in het afgelopen jaar bezuinigd is op het eigen scholingsbudget en ze hierdoor niet in aanmerking komen;
- de organisatie geen scholingsplan heeft.

Een aantal organisaties geeft aan dat de door hen gewenste cursus (nog) niet op de BKK-opleidingslijst staat en dat ze daarom nog geen aanvraag voor het BKK-opleidingsbudget hebben gedaan. Anderen konden moeilijk uit de voeten met de BKK-lijst en zijn er nog niet in geslaagd een passende opleiding hieruit te selecteren.

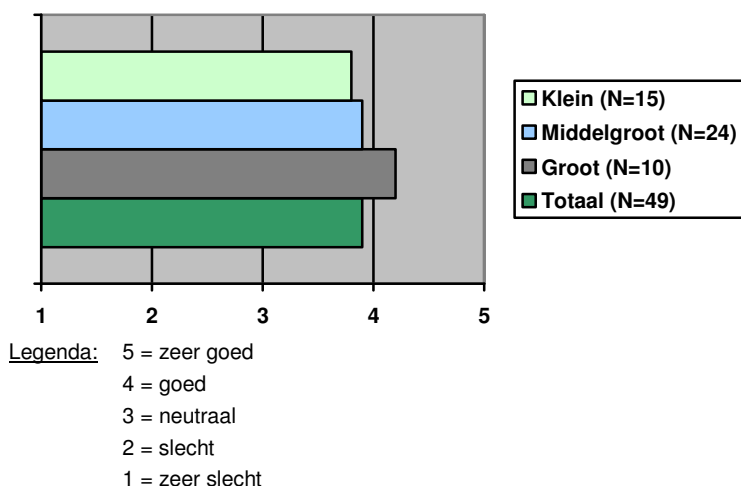
Volgens twee respondenten kost scholing altijd meer geld dan vanuit BKK kan worden vergoed (bijvoorbeeld verletkosten). Ze hebben momenteel onvoldoende financiële middelen om deze additionele kosten te dragen.

4.7 Ervaringen met het Opleidingsbudget

Oordeel aanvraagprocedure

De procedure voor het aanvragen van het BKK-opleidingsbudget is door de geraadpleegde deelnemers over het algemeen als goed beoordeeld. De meeste respondenten beschrijven de procedure als eenvoudig en snel. Dat geldt zowel voor kleine als (middel)grote organisaties. De grote organisaties geven gemiddeld genomen de hoogste waardering voor de aanvraagprocedure (zie figuur 4.2).

Figuur 4.2 Gemiddeld oordeel deelnemers over aanvraagprocedure BKK-opleidingsbudget, naar grootteklasse en totaal



Veel waardering is er voor de inzet en ondersteuning vanuit de BKK-medewerkers bij de aanvraagprocedure. De BKK-medewerkers blijken veel organisaties advies te hebben gegeven om te komen tot een goede aanvraag en hebben in een aantal gevallen actief meegedacht hoe het beschikbare budget optimaal kan worden ingezet om scholingsplannen te realiseren.

Ervaren knelpunten

Ondanks het positieve oordeel over de aanvraagprocedure heeft een derde van de respondenten wel knelpunten ervaren bij het aanvragen van het budget. De ervaren knelpunten zijn heel divers en zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 4.14 Door deelnemers ervaren knelpunten bij de aanvraagprocedure voor het BKK-opleidingsbudget (N=16)

Knelpunt	Aantal keer genoemd
Vinden van passende opleiding op BKK-lijst	4
Aanvraagprocedure complex	3
Website onoverzichtelijk/onduidelijk	3
Informatie over opleidingen onjuist of onvoldoende duidelijk	3
Te vaak plan moeten aanpassen en opnieuw indienen	2
Aanvraaginformatie niet opgeslagen (aanvraag opnieuw moeten doen)	1
Voorwaarde om ook leidinggevenden te scholen (lastig om passende cursus voor hen te vinden)	1
Per e-mailadres maar één aanvraag mogelijk	1

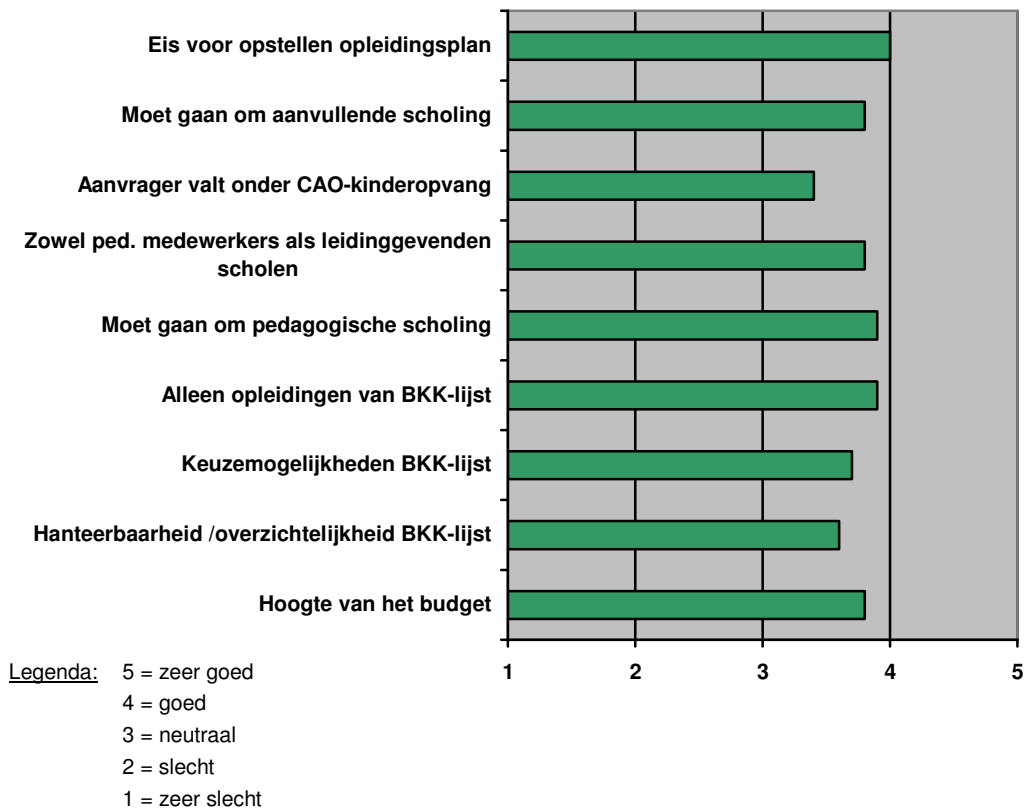
Respondenten konden meerdere antwoorden geven. Het totaal telt daarom niet op tot 16.

Het meest genoemde knelpunt betreft het vinden van een passende opleiding op de BKK-lijst. 'Vroege' aanvragers hadden te maken met een te beknopte lijst om uit te kiezen. Vanuit organisaties die later een aanvraag hebben gedaan wordt opgemerkt dat de lijst juist te lang en te onoverzichtelijk is. Hiervoor hebben we al gezien dat sommige respondenten moeite hebben om een geschikte opleiding te zoeken. Een ander knelpunt betreft de applicatiefunctie van de BKK-website. Een aantal organisaties vindt het lastig om op de website de informatie te vinden die ze zoeken. Zo merkt een organisatie op dat het lang heeft geduurd om een reeds ingevuld aanvraagformulier op de website terug te vinden. Ook de informatie over specifieke opleidingen blijkt volgens een drietal organisaties niet altijd volledig en correct. De cursus blijkt dan achteraf duurder uit te vallen, uitsluitend in-company te kunnen worden gegeven of te worden uitgesteld totdat er voldoende deelnemers zijn. Een knelpunt dat zich bij de start van het BKK-opleidingsbudget heeft voorgedaan is dat in het aanvraagformulier ingevulde informatie niet goed is opgeslagen en verloren is gegaan. Organisaties hebben daardoor de aanvraag opnieuw moeten doen. Dit knelpunt is inmiddels verholpen.

Beoordeling voorwaarden en kenmerken

Een aanvraag voor het BKK-opleidingsbudget wordt alleen goedgekeurd als aan een aantal voorwaarden is voldaan. Aan de geraadpleegde deelnemers is gevraagd hoe zij deze voorwaarden beoordelen. Ook hebben we hun mening gevraagd over een drietal kenmerken van het budget (namelijk de hoogte van het budget voor individuele organisaties, de hanteerbaarheid van de BKK-opleidingslijst en de keuzemogelijkheden in deze lijst). Hun antwoorden zijn weergegeven in figuur 4.3.

Figuur 4.3 Gemiddeld oordeel geraadpleegde deelnemers over voorwaarden en kenmerken van het BKK-opleidingsbudget



De respondenten kunnen zich over het algemeen goed vinden in de genoemde voorwaarden en vinden het begrijpelijk dat BKK dergelijke eisen stelt. In deze waardering doen zich vrijwel geen verschillen voor naar grootteklasse. Hiervoor is al opgemerkt dat enkele respondenten knelpunten hebben ervaren met de BKK-opleidingenlijst. Vandaar dat de hanteerbaarheid en de keuzemogelijkheden gemiddeld genomen iets minder wordt gewaardeerd dan andere aspecten.

Ook de waardering van de voorwaarde dat de aanvrager van het budget moet vallen onder de CAO-kinderopvang blijft wat achter. De oorzaak is dat de meeste deelnemers op dit punt geen uitgesproken mening hebben en dus veelal een neutraal antwoord hebben gegeven. Enkele respondenten hebben wat meer moeite met deze voorwaarde en stellen dat dit niet past binnen de harmonisatiegedachte tussen kinderopvang en peuterspeelzalen.

Een laatste voorwaarde waarop enkele respondenten kritiek hebben geuit is dat het moet gaan om organisatiebrede scholing. Dit wil zeggen dat naast pedagogisch medewerkers ook leidinggevenden en begeleiders van pedagogisch medewerkers geschoold moeten worden. Ze begrijpen de achterliggende gedachte wel, maar het is in hun ogen niet altijd zinvol om dit als harde eis te hanteren. Zo kan het volgen van een bepaalde scholing voor één groep (bijvoorbeeld de pedagogisch medewerkers) binnen de organisatie erg

zinnig zijn, terwijl hun leidinggevende op dat specifieke terrein al wel voldoende kennis heeft. Het is volgens deze respondenten daarom niet zinnig om die scholing toch aan te bieden aan de leidinggevenden of 'noodgedwongen' dan maar een andere cursus voor de leidinggevenden te zoeken.

Over de hoogte van het opleidingsbudget dat aan de individuele organisaties ter beschikking wordt gesteld, zijn de respondenten over het algemeen tevreden. Ze zijn blij met de extra opleidingsgelden waarvan zij gebruik kunnen maken. Het enige commentaar dat door enkele respondenten is geleverd, is dat opleiden – zelf met gebruik van het BKK-opleidingsbudget – de organisatie toch altijd geld kost. Het budget is niet toereikend om bijkomende kosten – zoals verletkosten en vervangingskosten – volledig te dekken.

4.8 Effecten gebruik Opleidingsbudget

Op het moment van interviewen had de scholing waarvoor opleidingsbudget is toegekend, in veel organisaties nog niet plaatsgevonden of was de scholing nog gaande. Dit betekent dat het in veel gevallen te vroeg was om effecten van de genoten scholing vast te stellen. Bijna de helft (48%) van de geraadpleegde deelnemers heeft wel degelijk effecten ervaren van (de scholing die is gevolgd met behulp van) het Opleidingsbudget. Daarbij zijn er vrijwel geen verschillen zichtbaar tussen kleine, middelgrote en grote organisaties. Iets meer dan de helft van de respondenten geeft aan dat ze nog geen effecten hebben ervaren. De scholing heeft nog niet daadwerkelijk plaatsgevonden of is pas onlangs afgerond. De resultaten van de scholing zullen pas in de (nabije) toekomst merkbaar zijn. In de vervolgmetingen kan dit nader worden getoetst.

Van de (24) respondenten die inmiddels effecten hebben ervaren, is in tabel 4.15 weergegeven welke typen effecten opgetreden zijn.

Tabel 4.15 Door deelnemers ervaren effecten van het gebruik van het Opleidingsbudget

Typen effecten	Aandeel (N=24)
Andere attitude van medewerkers t.a.v. pedagogische kwaliteit	79%
Grotere scholinginspanningen dan voorheen	50%
Meer bewustzijn over belang scholing bij medewerkers	42%
Pedagogische kwaliteit op hoger plan	42%
Meer bewustzijn over belang scholing bij management	29%
Andere thema's opgepakt dan voorheen	25%
Meer planmatige aandacht voor scholing	21%
Beter inzicht in opleidingsaanbod	20%
Meer interne doorstroom naar andere functie of beloningsschaal	13%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. Het totaal telt daarom niet op tot 100%.

Bijna 80% van degenen die effecten hebben ervaren, ziet bij de medewerkers een andere attitude ten aanzien van de pedagogische kwaliteit. Dit uit zich vooral in het feit dat geschoolde medewerkers het geleerde al direct actief toepassen in de praktijk. Hun pedagogisch handelen is dus anders dan voorheen. In organisaties waar de scholing nog moet plaatsvinden, zien ze de veranderde houding vooral in het feit dat er onder de medewerkers veel enthousiasme is voor de scholing. Ze verheugen zich erop, ze bereiden zich erop voor en zijn zich nu al bewuster van hun eigen handelen dan voorheen.

In het verlengde van de veranderde attitude van medewerkers is volgens een deel van de respondenten de pedagogische kwaliteit in hun organisatie al daadwerkelijk op een hoger plan gekomen. Of dit ook in de overige organisaties zal gebeuren zal in de toekomst moeten blijken. Ook voor sommige andere effecten geldt dat het veelal nog te vroeg is om deze te kunnen meten.

4.9 Bekendheid en gebruik EVC-procedures

Het tweede onderdeel binnen de pijler scholingsbudget heeft betrekking op het aanvragen van EVC-procedures voor pedagogisch medewerkers. De bekendheid van deze voorziening binnen het BKK-aanbod is iets minder dan die van het Opleidingsbudget. Toch blijkt bijna 70% van de respondenten – kort na de feitelijke openstelling van het EVC-loket – hiermee al bekend. Uit tabel 4.16 blijkt dat grote kinderopvangorganisaties (91% bekend) in aanzienlijk sterkere mate hiermee al bekend zijn dan kleine organisaties (56%).

Tabel 4.16 Bekendheid EVC-procedures voor pedagogisch medewerkers, naar grootte-klasse en totaal

Antwoordcategorie	Klein (N=39)	Middelgroot (N=40)	Groot (N=21)	Totaal (N=100)
Ja	56%	70%	91%	70%
Nee	44%	30%	9%	30%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Bovenstaande uitkomsten laten zien dat de informatievoorziening vanuit BKK over de EVC-procedures met name al de grote organisaties heeft weten te bereiken. Wel strekt het tot aanbeveling om richting de kleine en middelgrote kinderopvangorganisaties de informatievoorziening over de EVC-procedures op 'volle kracht' te blijven voortzetten. Het is belangrijk om daarbij te beseffen dat deze organisaties niet allemaal open zullen staan voor de aangereikte informatie over de EVC-procedures.

Dit blijkt ook uit tabel 4.17 waaruit blijkt dat – met name in kleine en middelgrote organisaties – EVC-procedures (nog) niet spelen. Zij verwachten dan ook weinig beroep op deze voorziening te gaan doen. Terwijl de interesse voor EVC-procedures bij de grote organisaties beduidend groter is dan bij de andere twee categorieën kinderopvangorganisaties. Dit komt waarschijnlijk doordat er in grotere organisaties meer mogelijkheden bestaan om medewerkers op een andere manier (dan de 'reguliere' beroepsopleidingen) te laten instromen of doorstromen naar een andere functie of hoger functieniveau. Daarbij kan ondermeer gedacht worden aan het 'doorschuiven' van mensen uit de dagopvang naar de BSO. EVC-procedures kunnen dan uitkomst bieden.

Tabel 4.17 Mate waarin de geraadpleegde kinderopvangorganisaties het plan hebben om bij BKK EVC-procedures aan te vragen

Antwoordcategorie	Klein (N=34)	Middelgroot (N=36)	Groot (N=18)	Totaal (N=88)
Reeds aanvraag ingediend, maar nog geen uitsluitel	3%	5%	5%	4%
Nog geen aanvraag ingediend, maar wel van plan	32%	31%	67%	39%
Nog geen aanvraag en ook niet van plan	65%	64%	28%	57%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Gezien het geringe aantal respondenten dat op het moment van de nulmeting al een beroep op het EVC-loket had gedaan (en bovendien op het interviewmoment nog geen uitsluitel had), heeft het weinig zin om meer uitkomsten over deze BKK-voorziening te presenteren. In de vervolgmetingen kunnen hierover meer gegevens worden gepresenteerd.

5. PIJLER SAMENWERKING WERKVELD - BEROEPSONDERWIJS

5.1 Inleiding

De laatste pijler waarover in de monitor en evaluatie van BKK gegevens zijn verzameld, heeft betrekking op de verbetering van de samenwerking tussen het werkveld en het beroepsonderwijs. Een goede aansluiting tussen het beroepsonderwijs en de praktijk in de kinderopvangorganisaties is onontbeerlijk om de pedagogische vaardigheden van toekomstige medewerkers te verbeteren en aldus bij te dragen aan een algehele verbetering van de pedagogische kwaliteit in de kinderopvang. Om die reden zet BKK in op het verbeteren van de strategische samenwerking tussen deze partijen. Zij ondersteunt daartoe regionale samenwerkingsverbanden waarin een collectief van kinderopvangorganisaties gezamenlijk tot afspraken komt met één of meerdere ROC's in de betreffende regio.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de doelrealisatie op het punt van de samenwerking tussen de ROC's en kinderopvangorganisaties alsmede de ervaringen van beide partijen met de regionale netwerken en de meerwaarde die dit heeft voor zowel de branche als het beroepsonderwijs. Naast informatie uit de monitor hebben we in dit hoofdstuk uitkomsten gepresenteerd van zowel de geraadpleegde kinderopvangorganisaties als de ROC's.

5.2 Operationalisering doelstellingen

Uit het voornoemde beleids- en uitvoeringsplan van BKK en de toelichting daarop van direct betrokkenen van BKK blijkt dat de centrale doelstelling voor deze pijler als volgt kan worden geformuleerd:

Het opzetten en/of ondersteunen van een landelijk dekkend netwerk van goed lopende, geformaliseerde regionale samenwerkingsverbanden tussen het beroepsonderwijs en het werkveld. In deze samenwerking participeren zowel kleine als grote kinderopvangorganisaties en staat pedagogisch handelen als belangrijk thema op de agenda.⁸

In het 'Projectplan kwaliteit van instroom pedagogische medewerkers, samenwerking en afstemming beroepsonderwijs en werkveld kinderopvang 2009-2012' is deze centrale doelstelling nader geoperationaliseerd in een aantal subdoelstellingen. Het gaat hierbij om de volgende subdoelen die uiterlijk in 2012 gerealiseerd dienen te zijn:

⁸ Bewerkte doelstelling op basis van informatie vanuit contactpersonen BKK en het beleids- en uitvoeringsplan 'Werken aan excellente kinderopvang' kwaliteitsprogramma 2008-2012.

- er is een 100% landelijk dekkend netwerk van duurzame regionale samenwerkingsverbanden tussen kinderopvangorganisaties en MBO- en HBO-instellingen geïnitieerd en geformaliseerd;
- in deze regionale samenwerkingsverbanden is minimaal 60% van de kinderopvangorganisaties in een regio betrokken.

5.3 Aantal en omvang samenwerkingsverbanden

Op de peildatum 15 december 2009 zijn volgens opgave van BKK in ons land 20 regionale samenwerkingsverbanden geïdentificeerd, waarvan 19 actief. Daarmee is een landelijk dekkend netwerk van samenwerkingsinitiatieven gerealiseerd. Deze regionale samenwerkingsinitiatieven bevinden zich in verschillende stadia van ontwikkeling (zie tabel II.4 in bijlage II). In 13 regio's zijn inmiddels convenanten gesloten, die zowel door het werkveld als het beroepsonderwijs zijn ondertekend. In deze regio's is de samenwerking dus geformaliseerd.

In de overige zeven regio's staat de samenwerking meer in de kinderschoenen. In deze regio's verkeert de samenwerking in de fase waarin de kinderopvangorganisaties zich aan het verenigen zijn en deze organisaties een gezamenlijke 'wensenlijst' richting het beroepsonderwijs opstellen. In de kolom 'deelnemende ROC's' van tabel II.4 in bijlage II staat het aantal ROC's genoemd waarmee men tot een nadere samenwerking wil komen.

Tussenstand doelrealisatie:

- *Landelijk dekkend netwerk van geformaliseerde samenwerkingsverbanden: in 65% van de regio's is de samenwerking geformaliseerd.*

In de regio's waar convenanten zijn afgesloten, participeert minimaal 60% van de kinderopvangorganisaties. Over het aantal kinderopvangorganisaties dat in elk van de regio's participeert in de samenwerkingsverbanden (zie de laatste twee kolommen in tabel II.4 in bijlage II), hebben we op dit moment nog geen gegevens vanuit de monitor beschikbaar gekregen. We kunnen op het moment van schrijven dan ook geen uitspraken doen over de doelrealisatie op dit punt.

De bovenstaande doelrealisatie heeft alleen betrekking op de samenwerking tussen het werkveld en ROC's. Het HBO is niet vertegenwoordigd in de genoemde regionale samenwerkingsverbanden. Op dit punt zijn ook nog geen initiatieven ontplooid. Het is de bedoeling dat dit vanaf 2010 aandacht krijgt.

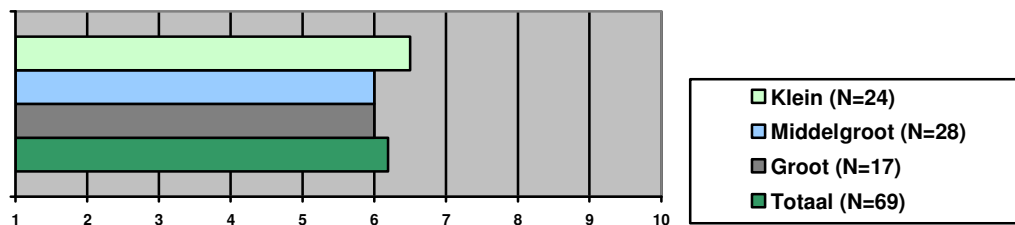
5.4 Ervaringen samenwerking werkveld - beroepsonderwijs

Om in latere metingen structurele effecten van de regionale samenwerkingsinitiatieven te kunnen meten, hebben we zowel aan de geraadpleegde kinderopvangorganisaties als de ROC's een aantal vragen over hun onderlinge relatie voorgelegd. In de vervolgmetingen kunnen we dan vaststellen of deze relatie – onder invloed van de samenwerking in de regionale netwerken – wezenlijk is verbeterd. De onderstaande uitkomsten hebben betrekking op de gehele groep geraadpleegde kinderopvangorganisaties en ROC's. In de volgende paragraaf komen ervaringen van zij die inmiddels participeren in de regionale samenwerkingsverbanden, aan de orde.

Kwaliteit ingestroomde stagiairs/afgestudeerden

Aan de kinderopvangorganisaties is in de eerste plaats gevraagd om de kwaliteit van de mensen die in het afgelopen jaar als stagiair of afgestudeerde vanuit de opleidingen zijn ingestroomd in hun organisatie, te beoordelen. Vanzelfsprekend hebben alleen de respondenten die in de praktijk te maken hebben gehad met een dergelijke instroom een rapportcijfer gegeven. Uit figuur 5.1 komt naar voren dat deze kwaliteit gemiddeld genomen wordt beoordeeld met een krappe voldoende.

Figuur 5.1 Gemiddelde beoordeling kwaliteit ingestroomde stagiaires en afgestudeerden vanuit MBO, volgens respondenten die hiermee in het afgelopen jaar te maken hebben gehad



Legenda: rapportcijfer waarbij 1 staat voor zeer slecht en 10 staat voor uitmuntend

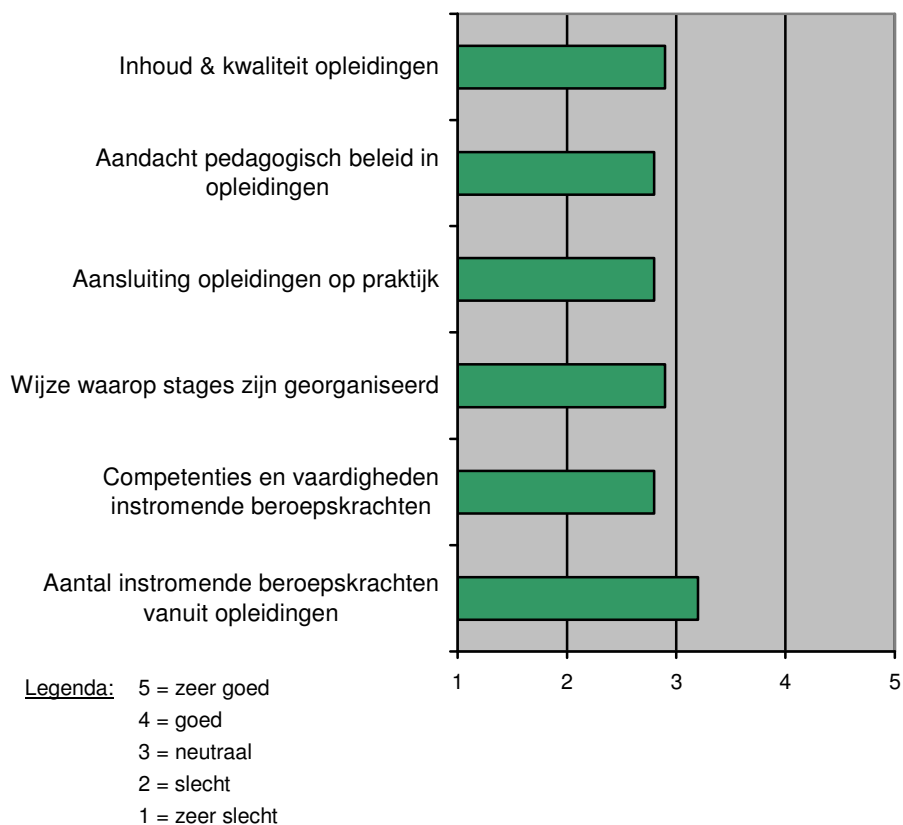
Uit de toelichting van de respondenten komt het volgende naar voren. Een eerste constatering is dat de kwaliteit van de instromers in de ogen van de respondenten sterk wisselt. Sommigen zijn goed, andere stagiairs en afgestudeerden scoren juist een onvoldoende. De algemene conclusie die de respondenten trekken is echter dat de kwaliteit te wensen overlaat. Veel instromers hebben in hun optiek te weinig 'bagage' om direct goed op de groep inzetbaar te zijn. De praktische kennis en vaardigheden laten te wensen over en de kennis van de pedagogiek is vaak beperkt. Ook is er veel kritiek op het ontbreken van een goede beroepshouding en eigen initiatief/zelfstandigheid. Het probleem is – volgens de respondenten – voor een deel te wijten aan de kenmerken en houding van de instromers zelf, maar voor een belangrijk deel ook aan de kwaliteit van de opleidingen.

Vanuit de geraadpleegde ROC's zijn enkele (andere) verklaringen voor de ontevredenheid over de kwaliteit van de instroom ingebracht, die minder zichtbaar zijn voor kinderopvangorganisaties. Zo hebben meerdere ROC's opgemerkt dat veel van de ontevredenheid over de kwaliteit van stagiairs voortkomt uit een gebrek aan communicatie over de stages. Het is dan voor de kinderopvangorganisaties niet altijd duidelijk in welk jaargang en/of opleidingsniveau de stagiair zit. Logischerwijs hebben stagiairs uit het eerste jaar minder theoretische kennis en praktijkervaring dan laatstejaars. Ook dienen stagiairs op niveau 4 op een andere wijze te worden ingezet dan stagiairs op niveau 2. Anders komen de verwachtingspatronen van kinderopvangorganisaties ten aanzien van deze stagiairs niet altijd uit. Een goede afstemming is dan ook onontbeerlijk voor een goed stageverloop en een passende beoordeling vanuit kinderopvangorganisaties die rekening houdt met de ervaring en het opleidingsniveau van de betreffende stagiair(s).

Beoordeling kenmerken MBO-beroepsonderwijs

We hebben de kinderopvangorganisaties gevraagd naar hun oordeel over een aantal kenmerken van ROC's waarmee zij in de praktijk te maken hebben. De gemiddelde uitkomsten (op 5-puntsschaal) zijn in figuur 5.2 weergegeven.

Figuur 5.2 Gemiddeld oordeel geraadpleegde kinderopvangorganisaties over een aantal kenmerken van het MBO-beroepsonderwijs

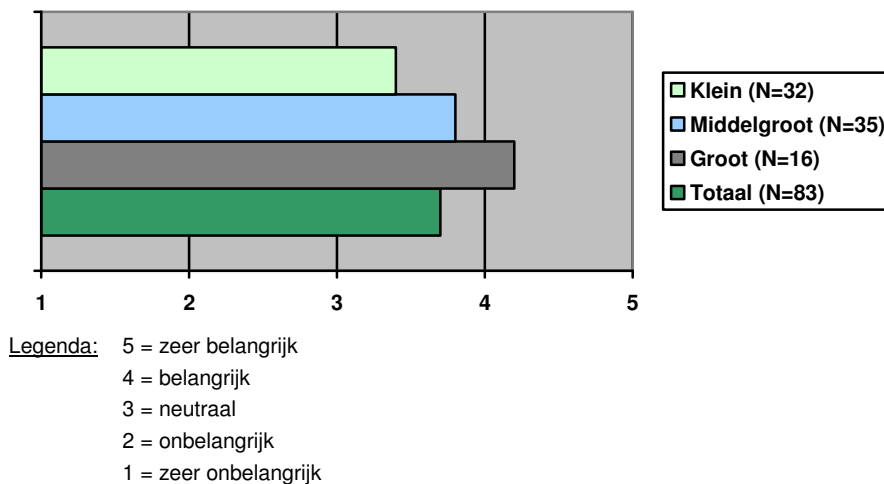


Uit bovenstaand figuur blijkt dat geraadpleegde kinderopvangorganisaties vinden dat het beroepsonderwijs op de meeste voorgelegde punten 'onder de maat scoort'. Alleen over het aantal instromende beroepskrachten vanuit de opleidingen zijn de respondenten gemiddeld genomen redelijk tevreden. In de vervolgmetingen zal vastgesteld kunnen worden of kinderopvangorganisaties positiever zijn gaan oordelen op de genoemde kenmerken.

Samenwerking met MBO

We hebben de kinderopvangorganisaties tevens gevraagd een oordeel te geven over het belang dat zij hechten aan de samenwerking met ROC's (zie figuur 5.3). We merken hierbij overigens op dat het dan vooral gaat over de samenwerking op uitvoerend niveau, bijvoorbeeld op het gebied van begeleiding en plaatsing van stagiairs. Uit de gesprekken met de kinderopvangorganisaties komt naar voren dat samenwerking op strategisch niveau of op het punt van bijvoorbeeld het inhoudelijk afstemmen van de opleiding op wensen van de praktijk nog nauwelijks voorkomt.

Figuur 5.3 Gemiddeld belang van samenwerking met ROC's, volgens de geraadpleegde kinderopvangorganisaties, naar grootteklasse en totaal

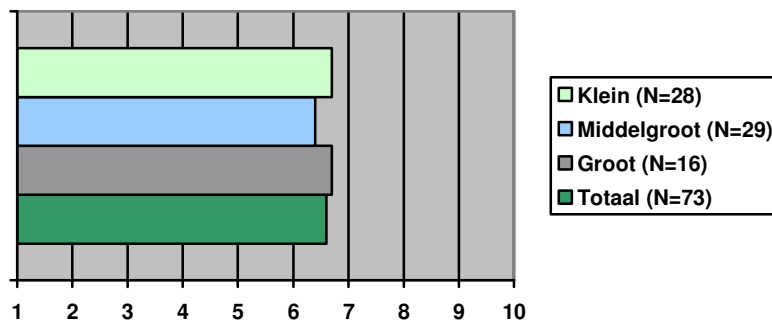


De figuur laat zien dat zich in het ervaren belang van samenwerking met ROC's verschillen naar grootteklasse voordoen. Vooral de grote kinderopvangorganisaties vinden de samenwerking (zeer) belangrijk. Dit komt mede doordat grote organisaties jaarlijks veel stagiairs plaatsen en begeleiden. Bovendien hebben deze organisaties vaak aparte medewerkers in dienst die zich bezighouden met het personeelsbeleid en pedagogische kwaliteit. Deze medewerkers onderhouden meestal (nauwe) contacten met de ROC's. Bij kleinere kinderopvangorganisaties is het aantal 'contactmomenten' met ROC's doorgaans veel geringer. Bovendien hebben zij geen specifieke functies in huis van waaruit het vanzelfsprekend is dat ze relaties onderhouden met ROC's. Het onderhouden van contacten met ROC's is vaak een extra taak naast de reguliere

werkzaamheden. In de praktijk lukt het vaak niet om daar heel veel tijd aan te besteden.

In het bovenstaande hebben we het belang van de samenwerking met ROC's aan de orde gesteld. Ook hebben we de respondenten van kinderopvangorganisaties gevraagd om de huidige samenwerking in de praktijk te beoordelen. In totaal hebben 71 respondenten een rapportcijfer gegeven (zie figuur 5.4).

Figuur 5.4 Gemiddeld oordeel huidige samenwerking met ROC's, volgens de geraadpleegde kinderopvangorganisaties, naar grootteklasse en totaal



Legenda: rapportcijfer waarbij 1 staat voor zeer slecht en 10 staat voor uitmuntend

In tegenstelling tot de voorgaande figuur zien we op het punt van de ervaringen met de samenwerking geen nader onderscheid in grootteklassen. De respondenten beoordelen de samenwerking met ROC's met een voldoende (gemiddeld rapportcijfer 6,6).

Deze uitkomst wordt onder meer verklaard door het feit dat ruim driekwart van deze kinderopvangorganisaties in de praktijk knelpunten ervaart in de samenwerking met de ROC's. De ervaren knelpunten zijn weergegeven in tabel 5.1.

Tabel 5.1 Door geraadpleegde kinderopvangorganisaties ervaren knelpunten in de samenwerking met het MBO

Knelpunten	Aandeel (N=60)
Geen gestructureerd overleg / te weinig contact	40%
Onvoldoende begeleiding stagiairs	24%
Onderwijs sluit niet aan op beroepspraktijk	20%
Kinderopvang is niet belangrijk voor MBO	17%
Onvoldoende kennis van de sector bij docenten	17%
Wijze van beoordelen (bij elk ROC weer anders)	12%
Geen goede ingangen bij ROC's	9%
Onerlijke toewijzing stagiairs (kleine organisaties krijgen 'slechte' stagiairs)	7%
Steeds wisselende contactpersonen	7%
Weinig aandacht voor pedagogisch beleid binnen curriculum	7%
Onderwijsinstellingen komen gemaakt afspraken onvoldoende na	3%

Nota bene: percentages tellen niet op tot 100% omdat meerdere antwoorden mogelijk waren.

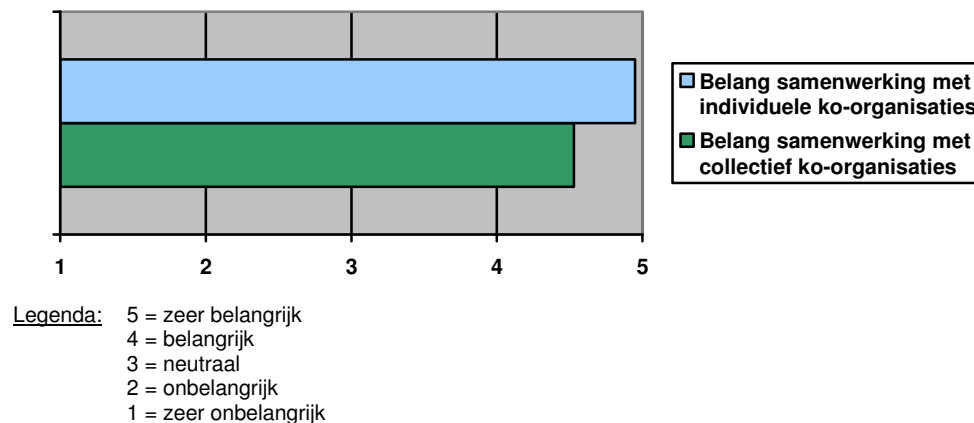
Het grootste probleem volgens de kinderopvangorganisaties is dat de ROC's voor kinderopvangorganisaties dikwijls **'onzichtbaar'** zijn. Het ontbreekt volgens hen aan gestructureerd overleg en goede ingangen bij de instellingen, er wordt nauwelijks contact gezocht vanuit de ROC's en de begeleiding van de stagiaires vanuit de ROC's is minimaal. Sommige respondenten geven aan dat het contact met ROC's over stagiaires uitsluitend nog telefonisch plaatsvindt. Medewerkers van de ROC's komen niet meer kijken in de praktijk.

Een ander belangrijk knelpunt is dat er volgens kinderopvangorganisaties vaak sprake is van **'twee verschillende werelden'**. Bij de onderwijsinstellingen is onvoldoende oog voor – en kennis van – de situatie in de kinderopvang. Dit blijkt onder meer uit het feit dat het curriculum en de wijze van beoordelen niet overeenkomen met de wensen en behoeften van kinderopvangorganisaties. Hiervoor is al aan de orde gekomen dat het Pedagogisch kader recentelijk ook is 'geland' bij een deel van de ROC's, waardoor in de toekomst verwacht mag worden dat zij meer inzicht hebben in de behoeften van het werkveld.

Beoordeling samenwerking door geraadpleegde ROC's

We hebben ook ROC's gevraagd naar ervaringen met de samenwerking met kinderopvangorganisaties. Allereerst hebben we getoetst welk belang de geraadpleegde ROC's hechten aan samenwerking met het werkveld. In figuur 5.5 is het gemiddeld belang weergegeven, waarbij nog een nader onderscheid is gemaakt tussen samenwerking met individuele organisaties en samenwerking met een collectief aan kinderopvangorganisaties

Figuur 5.5 Gemiddeld belang dat geraadpleegde ROC's hechten aan samenwerking met kinderopvangorganisaties, naar type samenwerking



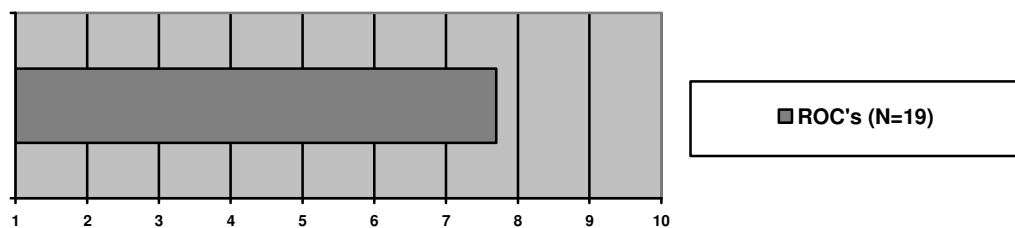
Uit de tabel blijkt dat de samenwerking als buitengewoon belangrijk wordt ervaren door de ROC's (waarbij ROC's veel meer belang hechten aan de samenwerking dan de kinderopvangorganisaties, zie figuur 5.3). De ROC's merken daarbij op dat de samenwerking met individuele kinderopvangorganisaties altijd al zeer belangrijk is geweest. Enerzijds om voldoende (kwalitatief goede) stageplekken te realiseren. Anderzijds om het curriculum goed te laten aansluiten op de wensen/behoefte in de praktijk.

Ook aan de samenwerking met een collectief van kinderopvangorganisaties wordt veel waarde gehecht. Hoewel de regionale samenwerkingsverbanden – als middel – in sommige regio's nog in de 'kinderschoenen' staat (zie paragraaf 5.2), vinden ROC's het belangrijk om te komen tot eenduidige afspraken met het werkveld. Zo kan veel tijd en geld worden bespaard door niet langer één op één met afzonderlijke kinderopvangorganisaties afspraken te maken over stages, begeleiding en beoordeling, maar door dit centraal op te pakken. Ook krijgen de ROC's – door het gezamenlijk optreden van de kinderopvangorganisaties – een beter beeld van de wensen en behoeften die leven in de kinderopvang en zijn ze beter in staat het onderwijs af te stemmen op de praktijk.

Op een vergelijkbare wijze als hiervoor bij kinderopvangorganisaties hebben we ook de ROC's gevraagd om de huidige samenwerking te beoordelen (zie figuur 5.6). Ook op dit punt blijken de ROC's positiever te oordelen dan de kinderopvangorganisaties (ter

vergelijking: figuur 5.4). In de meeste gevallen is dit oordeel van de ROC's overigens vooral gebaseerd op de samenwerking met grote kinderopvangorganisaties. Deze organisaties zijn – in de ogen van de ROC's – vaak actiever betrokken bij het onderwijs dan de kleine kinderopvangorganisaties.

Figuur 5.6 Gemiddeld oordeel huidige samenwerking met kinderopvangorganisaties, volgens de geraadpleegde ROC's

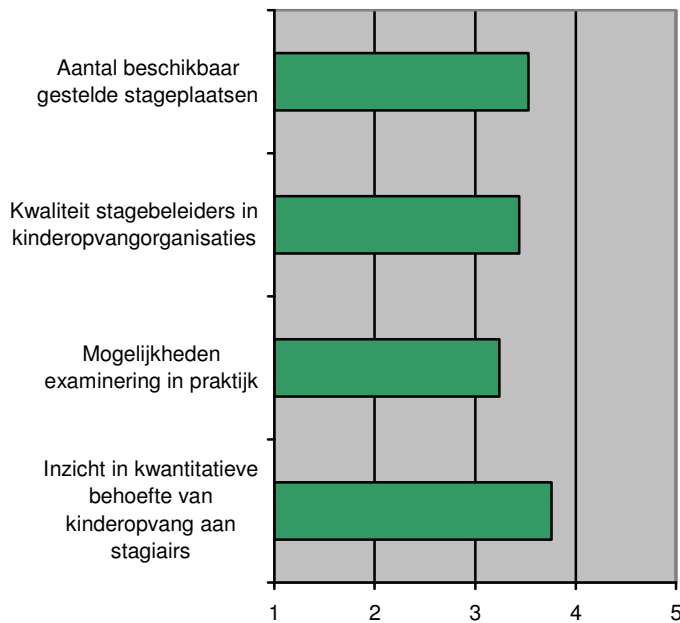


Legenda: rapportcijfer waarbij 1 staat voor zeer slecht en 10 staat voor uitmuntend

Ook zijn met de grote kinderopvangorganisaties vaak duidelijke afspraken gemaakt met één of meerdere personen die binnen de organisatie specifiek verantwoordelijk zijn voor personeelsbeleid en pedagogische kwaliteit. Terwijl de samenwerking met kleine organisaties vaak stroever verloopt of zelfs afwezig is. Mede omdat het volgens ROC's tot op heden lastig is gebleken om met zoveel verschillende kleinere kinderopvangorganisaties aparte afspraken te maken en/of het contact te onderhouden. De komst van een regionaal samenwerkingsverband – waarin het liefst ook kleinere organisaties participeren – zou deze 'leemte' volgens de ROC's kunnen vullen.

We hebben de ROC's tevens een oordeel gevraagd over verschillende aspecten van de samenwerking met de kinderopvang. Deze gemiddelde oordelen zijn weergegeven in figuur 5.7.

Figuur 5.7 Beoordeling kenmerken relatie met de kinderopvang, volgens de geraadpleegde ROC's (N=19)



Legenda: 5 = zeer goed
 4 = goed
 3 = neutraal
 2 = slecht
 1 = zeer slecht

Uit de bovenstaande figuur blijkt dat ROC's in principe een goed inzicht hebben in de kwantitatieve behoefte aan stagiairs bij kinderopvangorganisaties. Daarnaast zijn ze over het feitelijk aantal beschikbaar gestelde stageplaatsen vanuit de kinderopvang ook redelijk tevreden. Ze geven echter wel nadrukkelijk aan dat het vaak lastig is om passende stageplekken te vinden. Er is volgens verschillende ROC's een groot gebrek aan mogelijkheden voor het plaatsen van leerlingen uit het eerste jaar en voor leerlingen op het niveau PW-4. Zo ontbreekt het in het laatste geval vaak aan stageplaatsen waarin een stagiair een coördinerende/leidende rol op zich kan nemen.

Eveneens redelijk tevreden zijn de ROC's over de kwaliteit van de stagebegeleiders in de praktijk. Deze kwaliteit is echter wel sterk persoonsafhankelijk en niet duidelijk te relateren aan bepaalde (type) organisaties. De mogelijkheden voor examinering in de praktijk zijn volgens veel ROC's momenteel nog beperkt. In de nabije toekomst moeten deze mogelijkheden – zeker met de verdere opkomst van het competentiegericht leren – verder worden ontwikkeld. Hiermee zijn ze vaal al druk in de weer, maar het ontbreekt voorsnog aan voldoende assessoren vanuit de ROC's zelf om examinering in de praktijk vaker te laten plaatsvinden.

5.5 Bekendheid met en deelname aan regionale samenwerking

De voornoemde uitkomsten onderschrijven het belang dat BKK als één van haar pijlers heeft gekozen om de (strategische) samenwerking tussen beroepsonderwijs en werkveld te stimuleren. Eerder in dit hoofdstuk is al opgemerkt dat BKK dit wil doen door een landelijk dekkend netwerk van duurzame regionale samenwerkingsverbanden tot stand te brengen en verder te ondersteunen. In deze en de navolgende paragrafen presenteren we de uitkomsten van de nulmeting over deze regionale samenwerkingsverbanden. Allereerst geven we weer wat de bekendheid en deelname aan deze verbanden is onder de geraadpleegde kinderopvangorganisaties.

Bekendheid

Van de geraadpleegde kinderopvangorganisaties is 53% inmiddels op de hoogte van het bestaan van het regionale samenwerkingsverband in hun regio('s). We zien op dit punt grote verschillen naar grootteklasse: de bekendheid loopt op met de grootte van de organisaties (44% kleine organisaties, 50% middelgrote organisaties en 76% grote organisaties).

Het aandeel geraadpleegde kinderopvangorganisaties dat inmiddels participeert in een dergelijk samenwerkingsverband op regionaal niveau is weergegeven in tabel 5.2. Daaruit blijkt dat bijna drie op de tien kinderopvangorganisaties inmiddels is gaan deelnemen aan het regionale verband. Daarbij moet overigens wel aangetekend worden dat nog niet in alle regio's feitelijk al geparticipeerd kan worden (omdat de samenwerking nog geformaliseerd moet worden, zie paragraaf 5.2).

Tabel 5.2 Mate van deelname aan regionale samenwerkingsverbanden

Antwoordcategorie	Klein (N=38)	Middelgroot (N=41)	Groot (N=21)	Totaal (N=100)
Deelname	8%	23%	71%	28%
Nog geen deelname, maar wel van plan	42%	20%	10%	26%
Nog geen deelname, en ook niet van plan	50%	57%	19%	46%
Totaal	100%	100%	100%	100%

In bovenstaande tabel blijkt dat zich aanzienlijke verschillen voordoen naar grootteklasse: grotere organisaties participeren al in veel grotere mate in de verbanden dan kleinere organisaties. Dit is in lijn met de voorgaande uitkomst dat grotere kinderopvangorganisaties een groter belang hechten aan samenwerking met ROC's dan kleinere organisaties (zie figuur 5.3). Daarnaast blijkt uit de toelichting van sommige respondenten van kleinere kinderopvangorganisaties dat zij vaak het gevoel hebben dat het

samenwerkingsverband voor hun organisatie geen meerwaarde zal hebben en vooral bedoeld is voor de grotere organisaties. Tevens ontbreekt het hen ook vaak aan voldoende tijd om volledig 'mee te draaien' in een samenwerkingsverband.

Redenen participatie

De organisaties die participeren in een samenwerkingsverband (N=28) hebben diverse redenen – of doelen – gegeven voor hun deelname (zie tabel 5.3).

Tabel 5.3 Redenen van kinderopvangorganisaties om te participeren in een regionaal samenwerkingsverband

Reden	Aandeel (N=28)
Werken aan betere afstemming tussen beroepsopleiding en praktijk	64%
Platform om wensen kenbaar te maken richting onderwijs	57%
Knelpunten in onderlinge samenwerking aanpakken	50%
Netwerk belangrijk om kinderopvang op netvlies beroepsonderwijs te zetten	36%
Meer aandacht voor pedagogisch beleid in curriculum realiseren	21%
We zijn gevraagd om deel te nemen	11%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

De meest genoemde reden voor deelname in een samenwerkingsverband is dat de kinderopvangorganisaties op die manier willen werken aan een betere afstemming tussen beroepsopleiding en praktijk. Tevens biedt het samenwerkingsverband volgens veel organisaties een platform om de wensen vanuit het werkveld richting het onderwijs kenbaar te maken en – zo stelt bijna de helft van de participerende organisaties – om eventuele knelpunten in de onderlinge samenwerking aan te pakken.

Ook heeft een derde van de participerende kinderopvangorganisaties opgemerkt dat ze het belangrijk vinden om de kinderopvang (nog) meer op het netvlies van het beroepsonderwijs te zetten. Iets meer dan een vijfde van de respondenten wil tevens meer aandacht voor het pedagogisch beleid in het curriculum realiseren. Daarnaast heeft een kleine minderheid opgemerkt dat ze 'simpelweg' gevraagd zijn om te gaan deelnemen in een samenwerkingsverband. Deze organisaties hadden in eerste instantie geen actieve beweegredenen om te participeren.

Redenen niet-deelname in regionaal samenwerkingsverband

Aan de 72 organisaties die (nog) niet deelnemen in een regionaal samenwerkingsverband hebben we gevraagd waarom ze dit tot op heden nog niet hebben gedaan.

Tabel 5.4 Redenen waarom organisaties (nog) niet deelnemen in regionaal samenwerkingsverband

Reden	Totaal (N=72)
Geen tijd om hieraan deel te nemen	41%
Onbekend met samenwerkingsverbanden	36%
Nog niet over nagedacht	13%
Regelen onze afspraken liever zelf 1-op-1 met beroepsonderwijs	11%
Zien geen meerwaarde in regionale samenwerking beroepsonderwijs	6%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

De meest genoemde reden dat kinderopvangorganisaties (nog) niet deelnemen aan een samenwerkingsverband is dat veel organisaties geen tijd hebben om hieraan deel te nemen. Met name kleine organisaties hebben dit argument vaak gegeven. We zagen hiervoor al dat zij vaak te weinig tijd hebben om volledig 'mee te draaien' in een samenwerkingsverband. Bovendien beschouwen ze een samenwerkingsverband vaak niet als een prioritaire activiteit, omdat ze denken dat het vooral is bedoeld voor grotere organisaties en daarmee weinig meerwaarde zal hebben voor de eigen organisatie.

Daarnaast is een derde van de geraadpleegde kinderopvangorganisaties nog onbekend met de samenwerkingsverbanden. Logischerwijs hebben deze organisaties een eventuele deelname nog niet kunnen overwegen. Dit kan overigens te maken hebben met eventuele 'faseverschillen' in de ontwikkeling van de regionale netwerken: een aantal verbanden staat nog in de kinderschoenen.

Redenen voor deelname ROC's

Ook aan de ROC's is gevraagd waarom ze als organisatie zijn gaan deelnemen in een regionaal netwerk. In bepaalde opzichten benoemen ze gelijksoortige beweegredenen als de kinderopvangorganisaties. Zo biedt het regionale netwerk een platform om de wensen van de branche als geheel duidelijk te krijgen en te komen tot gezamenlijke afspraken. Ook het willen werken aan een betere afstemming tussen beroepsopleiding en praktijk is een belangrijke motivatie geweest voor ROC's om te participeren in het samenwerkingsverband.

Tabel 5.5 Redenen waarom ROC's deelnemen in regionaal samenwerkingsverbanden

Reden	Totaal (N=19)
Om te komen tot eenduidige afspraken met branche als geheel	74%
Om te werken aan een betere afstemming tussen beroepsopleiding en praktijk	74%
Om wensen van sector als geheel helder te krijgen	63%
Om knelpunten in de onderlinge samenwerking aan te pakken	37%
Bestaande contacten in netwerk onderhouden	11%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

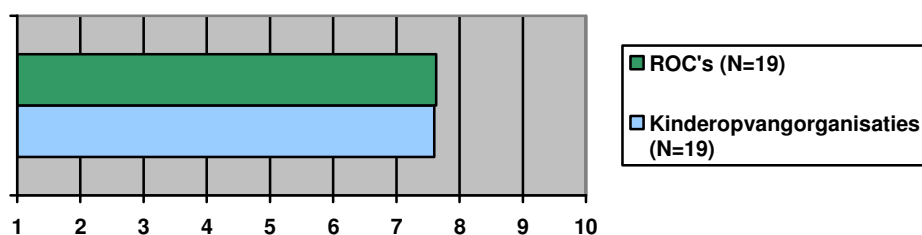
Daarnaast hebben ROC's – zoals we eerder zagen – bij de voornoemde beweegredenen ook een praktisch belang. Zo biedt een regionaal samenwerkingsverband voor ROC's de mogelijkheid om met meerdere kinderopvangorganisaties tegelijkertijd tot eenduidige afspraken te komen. Dit scheelt aanzienlijk in tijd en kosten.

5.6 Ervaringen deelname aan regionale samenwerking

Ervaren belang van het regionale samenwerkingsverband

Aan zowel de kinderopvangorganisaties⁹ als ROC's die participeren in een regionaal samenwerkingsverband is gevraagd om – met een rapportcijfer – het belang van deze samenwerking voor hun organisatie aan te geven (zie figuur 5.8). Daaruit blijkt dat het gemiddelde belang voor beide groepen vrijwel gelijk wordt gewaardeerd.

Figuur 5.8 Gemiddeld belang van de regionale samenwerkingsverbanden, volgens participerende kinderopvangorganisaties en ROC's



Legenda: rapportcijfer waarbij 1 staat voor volstrekt onbelangrijk en 10 staat voor zeer belangrijk

Bij de gemiddelde 'score' van de ROC's moet worden opgemerkt dat er grote verschillen in beoordeling zijn tussen de afzonderlijke ROC's. De rapportcijfers lopen uiteen van een 5 tot en met een 9. Een aantal ROC's die een lagere beoordeling geven merkt namelijk op dat in hun geval het regionale samenwerkingsverband de samenwerking met de

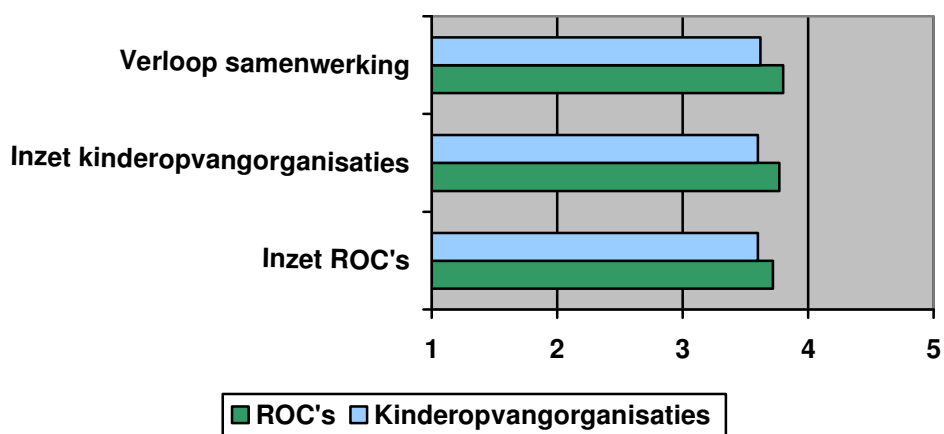
⁹ Van de 28 kinderopvangorganisaties waren 10 niet in staat om een oordeel te geven, omdat zij nog maar te kort bij het regionale samenwerkingsverband waren aangesloten. Vandaar dat het gemiddelde rapportcijfer voor deze onderzoeksgroep gebaseerd is op 18 waarnemingen.

kinderopvang ook complexer maakt. Ze krijgen te maken met afspraken in een samenwerkingsverband, maar omdat niet alle kinderopvangorganisaties in de regio deelnemen moeten ze ook nog aparte contacten onderhouden met individuele (niet-aangesloten) kinderopvangorganisaties. Het is dan lastig voor deze ROC's om de belangen en wensen van alle verschillende partijen op elkaar af te stemmen. Zeker wanneer een ROC te maken heeft met meerdere samenwerkingsverbanden die ieder weer 'eigen' speerpunten hebben.

Oordeel samenwerking in regionaal verband

We hebben de participerende kinderopvangorganisaties en ROC's tevens gevraagd een oordeel te geven over hoe de samenwerking binnen de regionale netwerken momenteel verloopt en de inzet daarbij vanuit zowel de kinderopvang zelf als de ROC's (zie figuur 5.9). Voor beide respondentgroepen geldt dat lang niet alle respondenten deze vraag (in dit stadium al) konden beantwoorden. De uitkomsten in de figuur zijn dan ook gebaseerd op 14 waarnemingen onder kinderopvangorganisaties en eveneens 14 ROC's. De samenwerking is hiervoor in veel regio's nog te 'vers'. Bovendien hebben sommige respondenten zelf geen actieve rol (meer) in de samenwerking, maar ligt deze taak bij andere mensen binnen de organisatie.

Figuur 5.9 Gemiddeld oordeel over de samenwerking in regionale netwerken, volgens participerende kinderopvangorganisaties en de ROC's



Legenda:
 5 = zeer goed
 4 = goed
 3 = neutraal
 2 = slecht
 1 = zeer slecht

Beide groepen blijken redelijk positief te zijn over de samenwerking en de inzet en betrokkenheid van andere kinderopvangorganisaties en ROC's. De ROC's zijn over het algemeen iets positiever dan de kinderopvangorganisaties.

Ondersteuningsmogelijkheden BKK

We hebben onder de 28 kinderopvangorganisaties en 19 ROC's die participeren in de samenwerkingsverbanden getoetst in hoeverre zij bekend waren met het feit dat vanuit BKK ondersteuning wordt verleend bij het opzetten en vormgeven van de samenwerking in de regionale netwerken. Uit tabel 5.6 blijkt dat een ruime meerderheid van beide groepen participanten hiermee bekend is.

Tabel 5.6 Bekendheid van ondersteuningsmogelijkheden vanuit BKK bij opzetten en vormgeven van regionale samenwerking, naar doelgroep

Antwoordcategorie	Kinderopvangorganisaties (N=28)	ROC's (N=19)
Ja	61%	74%
Nee	39%	16%
Totaal	100%	100%

De participerende kinderopvangorganisaties en ROC's staan allemaal (zeer) positief tegenover de ondersteuningsmogelijkheden die BKK biedt. In de ogen van de participerende organisaties zouden deze ondersteuningsmogelijkheden dan vooral in de toekomst benut kunnen worden. Het feit dat BKK eventueel nu al een rol zou hebben gespeeld in de opzet van het samenwerkingsverband wordt slechts door enkele van de participerende kinderopvangorganisaties en ROC's herkend.

Het merendeel van de ROC's geeft aan dat Calibris een ondersteunende rol heeft gehad bij het tot stand komen van de samenwerking binnen het regionale netwerk. Het oordeel over de rol die Calibris heeft gespeeld, wisselt sterk per regionaal samenwerkingsverband. De verklaring is dat de waardering voor Calibris sterk is gekoppeld aan de betreffende persoon die vanuit Calibris wordt ingezet. In bepaalde regio's zijn ROC's (zeer) enthousiast over de inzet en betrokkenheid van Calibris. In andere regio's zijn ROC's neutraal of zelfs negatief over de rol van Calibris. Daarbij wordt onder meer gewezen op een (te) passieve houding van de desbetreffende begeleider, het feit dat ze onvoldoende inzicht hebben in de wensen en belangen van het werkveld en het beroepsonderwijs en deze niet goed 'bij elkaar' weten te krijgen.

5.7 Effecten van de regionale samenwerking

Hoewel de samenwerking via de regionale verbanden van recente datum is of zelfs nog opgepakt moet worden, hebben we de deelnemers ook al in de nulmeting de vraag voorgelegd in hoeverre zij in de praktijk al effecten van deze samenwerking ervaren. Enkele kinderopvangorganisaties en ROC's hebben als effect aangegeven dat er – in vergelijking tot daarvoor – een sterke impuls is gegeven aan de samenwerking tussen

werkveld en beroepsonderwijs. Bovendien draagt het verband bij aan een goed georganiseerd overleg. Enkele ROC's hebben aangegeven door deelname aan het samenwerkingsverband ook meer onderling samen te werken.

We hebben ook getoetst in hoeverre de samenwerking leidt of nog zal leiden tot structurele verbeteringen in de afstemming van activiteiten, wensen en behoeften tussen onderwijs en werkveld. Een viertal van dergelijke **structurele effecten** hebben we aan de kinderopvangorganisaties en ROC's voorgelegd.

Tabel 5.7 Bereikte structurele effecten van de regionale samenwerking, volgens de deelnemende kinderopvangorganisaties (N=28) en de ROC's (N=19)

Effect	Doel-groep	Reeds bereikt	Nee, maar wel verwacht	Nee, ook niet verwacht	Weet niet
Curriculum sluit beter aan bij wensen werkveld	KO	7%	32%	0%	57%
	ROC's	26%	53%	5%	16%
Betere aansluiting vraag en aanbod stagiairs	KO	11%	32%	0%	57%
	ROC's	26%	42%	11%	21%
Grotere instroom beroepskrachten vanuit opleidingen	KO	4%	18%	4%	71%
	ROC's	16%	26%	21%	37%
Kennis/competenties beroepskrachten sluit beter aan bij wensen werkveld	KO	7%	36%	0%	57%
	ROC's	16%	68%	5%	11%

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat – logischerwijze – nog maar een beperkt aantal kinderopvangorganisaties deze structurele effecten heeft ervaren. Daarvoor is de samenwerking veelal echt nog te pril. Ruim tweevijfde van de kinderopvangorganisaties verwacht echter nu al wel dat één of meerdere van de effecten op den duur zullen worden gerealiseerd. Ten aanzien van de voorgelegde (verwachte) structurele effecten heeft het merendeel van de respondenten echter vooralsnog geen mening. Deze respondenten hebben naar hun eigen zeggen nog onvoldoende zicht op de resultaten die met de samenwerking daadwerkelijk zullen kunnen worden geboekt.

De ROC's zijn al wel iets meer uitgesproken en positief over zowel de reeds gerealiseerde als de verwachte effecten dan de kinderopvangorganisatie. Zo ziet een kwart nu al dat het curriculum (naar hun oordeel) beter aansluit bij de wensen van het werkveld en dat een betere aansluiting is ontstaan tussen vraag en aanbod van stagiairs. Daarbij wordt door verschillende ROC's wel opgemerkt dat deze effecten niet alleen als gevolg van de samenwerkingsverbanden zijn bereikt. Meestal werd al langere tijd en ook

op andere wijze aandacht besteed aan het beter afstemmen van de wensen tussen werkveld en beroepsonderwijs.

6. SAMENVATTENDE CONCLUSIES EN BOUWSTENEN

6.1 Inleiding

In dit afsluitende hoofdstuk presenteren we de samenvattende conclusies die naar aanleiding van de nulmeting kunnen worden getrokken. Bovendien doen we een aantal aanbevelingen voor de komende periode.

6.2 Samenvattende conclusies

In deze paragraaf vatten we op hoofdlijnen de conclusies samen die op basis van de uitkomsten in de voorgaande hoofdstukken kunnen worden getrokken. We volgen daarbij de volgorde zoals die in het voorgaande is gehanteerd.

Informatievoorziening en bekendheid

Om een voortvarende start te kunnen maken, is vanuit BKK een intensieve voorlichtingscampagne geïnitieerd. Vanuit deze campagne is een breed palet aan uiteenlopende communicatiemiddelen ingezet om de activiteiten en ondersteuningsmogelijkheden onder de aandacht te brengen bij de doelgroepen. Gaandeweg het eerste jaar is steeds meer voor een maatwerkaanpak gekozen, waarbij voor de verschillende pijlers en doelgroepen specifieke communicatie-uitingen zijn gehanteerd.

De informatievoorziening vanuit BKK kan als effectief worden aangemerkt. Dit blijkt niet alleen uit het feit dat nog geen jaar na de start BKK een grote bekendheid geniet onder de kinderopvangorganisaties in ons land. Ook blijkt de doelstelling over de bekendheid van het Pedagogisch kader al in het eerste jaar van BKK te zijn behaald. Ten slotte blijken het Opleidingsbudget en de EVC-procedures al bij een belangrijk deel van de doelgroep bekend te zijn. Dit laatste is essentieel om het gebruik van dit aanbod aan ondersteuningsmogelijkheden op gang te brengen.

Indirect geven sommige geraadpleegde kinderopvangorganisaties het signaal af dat BKK in haar informatievoorziening als het ware een 'verzadigingspunt' heeft bereikt. Zij krijgen in hun beleving te vaak en te veel informatie aangereikt vanuit BKK. Nu BKK en haar activiteiten een grote bekendheid genieten, ligt voor de volgende 'levensfase' van BKK een meer verfijnde en gedoseerde communicatiestrategie voor de hand.

De afzonderlijke communicatiemiddelen – en dan met name het contact met het BKK-bureau – worden door de kinderopvangorganisaties goed beoordeeld. Problemen worden echter ondervonden met de lijst van opleidingen op de website van BKK. De toegankelijkheid van deze lijst is onvoldoende: door het ontbreken van goede zoek- en

selectiemogelijkheden wordt het vinden van een passende opleiding als lastig en tijdrovend beschouwd.

Pedagogisch kader

Een belangrijke basis voor de BKK-activiteiten (op elk van de pijlers) wordt gevormd door het Pedagogisch kader. Voor de dagopvang is een dergelijk kader inmiddels beschikbaar, die voor de BSO en gastouderopvang zullen in de komende jaren volgen. Een eerste indicatie van de doelrealisatie op dit punt kon in de nulmeting uitsluitend voor het eerste Pedagogisch kader worden verkregen.

De bekendheid van het Pedagogisch kader 0-4 jaar blijkt zeer groot te zijn. Doordat alle kinderopvangorganisaties een exemplaar van dit kader opgestuurd hebben gekregen, hebben zij dit direct tot hun beschikking gekregen. Deze rechtstreekse 'voeding' van de doelgroep blijkt effectief te zijn geweest. Bijna tweederde van de respondenten in de nulmeting is naar eigen zeggen inmiddels goed bekend met de inhoud van het Pedagogisch kader of heeft een deel ervan inmiddels tot zich genomen. Ook het gebruik van het Pedagogisch kader is inmiddels op gang gekomen: minimaal drie op de tien kinderopvangorganisaties is al bezig (geweest) om de inhoud van dit kader te vertalen naar hun eigen organisatie. Het kader blijkt bij hen een belangrijk 'instrument' te zijn voor de invulling van pedagogische werkplannen, het aanpassen en vernieuwen van het pedagogisch beleid en het vergroten van de kennis en vaardigheden van de pedagogische medewerkers. Zes op de tien gebruikers blijken in de praktijk nu al effecten van het gebruik van het Pedagogisch kader te ervaren. Voor de andere gebruikers is het hiervoor nog te vroeg.

Over het algemeen kunnen de gebruikers goed uit de voeten met de inhoud van het Pedagogisch kader. De grote omvang en informatiedichtheid vormen voor een deel van de kinderopvangorganisaties wel een drempel om het boekwerk op de werkvloer te gaan gebruiken.

Verwacht mag worden dat het gebruik van het Pedagogisch kader bij een volgende meting fors zal zijn toegenomen. Er is nog een behoorlijk deel van de organisaties die dit nog niet hebben gedaan, maar dit in de nabije toekomst alsnog verwachten. Dat zij er nog geen gebruik van hebben gemaakt heeft vooral te maken met het feit dat men nog onvoldoende gelegenheid heeft gehad om zich erin te verdiepen. Slechts één op de tien geraadpleegde kinderopvangorganisaties zegt nu en ook in de toekomst geen behoefte te hebben aan het Pedagogisch kader.

De ROC's zijn zonder uitzondering positief over het feit dat er een Pedagogisch kader voor de dagopvang beschikbaar is. Ze krijgen hierdoor betere mogelijkheden om het

onderwijs aan te laten sluiten bij de wensen en behoeften van het werkveld. Ruim tweederde van de geraadpleegde vertegenwoordigers van de ROC's is zelf bekend met (de inhoud van) het Pedagogisch kader. Regionale bijeenkomsten en individuele kinderopvangorganisaties (die dit gebruiken om kenbaar te maken over welke kennis en competenties toekomstige medewerkers moeten beschikken) blijken vooral informatiebronnen te zijn geweest. De andere respondenten opereren 'op grote afstand' van de relevante opleidingen en sluiten niet uit dat anderen binnen hun organisatie hier wel bekend mee zijn. Ongeveer een kwart van de ROC's heeft aan de hand van het Pedagogisch kader inmiddels aanpassingen in het curriculum doorgevoerd, een vergelijkbaar aandeel bereidt op het meetmoment dergelijke aanpassingen voor.

Opleidingsbudget

BKK streeft er naar om in 2012 80% van alle kinderopvangorganisaties (financieel) ondersteund te hebben bij de uitvoering van opleidingsplannen en op deze wijze meer dan de helft van de pedagogisch medewerkers (en hun leidinggevenden en begeleiders) geschoold te hebben op pedagogisch relevante onderwerpen. Medio 2009 is hiervoor het BKK-opleidingsbudget opengesteld.

Een half jaar na openstelling heeft inmiddels 30% van alle kinderopvangorganisaties in ons land een beroep op deze BKK-regeling gedaan. Wanneer wordt gekeken naar het aantal medewerkers dat deze kinderopvangorganisaties representeren, blijkt een bereik van ongeveer 73% van de branche te zijn gerealiseerd. Hoewel op de peildatum van 1 december 2009 tweederde van de aanvragen nog in behandeling waren, mag – op basis van de honoreringsquote op dat moment (99%) – verwacht worden dat nagenoeg alle aanvragen ook gehonoreerd gaan worden. Deze aanvragen stonden gelijk aan een bereik van 16% van alle medewerkers in de kinderopvang. In toekomstige metingen zal dit doelbereik gebaseerd kunnen worden op de verantwoordingsformulieren (die op het moment van meten nog niet gebruikt konden worden). Hoewel kinderopvangorganisaties in 2009 slechts de helft van het jaar gebruik hebben kunnen maken van het Opleidingsbudget, is tweederde van het beschikbare budget voor dit jaar aangevraagd.

De bekendheid van het Opleidingsbudget is met 90% groot te noemen. Organisaties die een beroep op deze regeling doen, zien dit vooral als mogelijkheid om meer aan pedagogische scholing te kunnen doen. Bij een klein deel van de gebruikers vormt de financiële ondersteuning de enige mogelijkheid om dit type scholing aan hun medewerkers te kunnen aanbieden. De meest belangrijke reden om geen gebruik van de voorziening te maken, blijkt een gebrek aan tijd te zijn. De overgrote meerderheid van de niet-deelnemers (80%) verwacht in de nabije toekomst alsnog van deze mogelijkheid gebruik te gaan maken. Zij die dit niet verwachten te gaan doen, hebben geen plannen voor extra scholing naast hun eigen opleidingsplan.

De aanvraagprocedure voor het Opleidingsbudget wordt door gebruikers als eenvoudig en snel ervaren. Ook de modaliteiten en de voorwaarden kunnen op een groot draagvlak onder de doelgroep rekenen. Noemenswaardige problemen doen zich dan ook niet voor.

Ondanks het feit dat scholingsactiviteiten – die met behulp van het opleidingsbudget zijn uitgevoerd – nog maar net hebben plaatsgevonden (of zelfs nog moeten plaatsvinden), heeft bijna de helft van de gebruikers al effecten hiervan ervaren. Een andere attitude van medewerkers ten aanzien van pedagogische kwaliteit en een intensivering van de scholingsinspanningen worden het meest genoemd, gevold door een groter bewustzijn bij medewerkers over het belang van scholing en verhoging van de pedagogische kwaliteit.

EVC-procedures

Voor het tweede onderdeel van het scholingsbudget – de mogelijkheid voor het aanvragen van EVC-procedures – zijn geen nadere doelen geformuleerd. Ondanks dat de regeling op het meetmoment pas drie maanden opengesteld was, kan al van een grote bekendheid worden gesproken: 70% van de geraadpleegde kinderopvangorganisaties is bekend met deze voorziening. Door de recente openstelling is het gebruik van de EVC-procedures nog enigszins beperkt. Op het moment van de nulmeting hebben 87 organisaties een aanvraag gedaan voor in totaal 156 EVC-procedures. Het honoreringspercentage bedraagt 89%. Het gebruik beperkt zich niet tot bepaalde typen organisaties: zowel kleine als grote kinderopvangorganisaties behoren tot de aanvragers. In deze nulmeting is nog geen onderzoek gedaan naar de ervaringen met de EVC-procedures.

Samenwerking werkveld – beroepsonderwijs

Om de kwaliteit van de instroom van toekomstige medewerkers te bevorderen streeft BKK naar een landelijk dekkend netwerk van regionale samenwerkingsverbanden tussen kinderopvangorganisaties en MBO-/HBO-onderwijsinstellingen. Ten tijde van de nulmeting is deze landelijke dekking een feit, hoewel de verbanden zich in verschillende fasen van ontwikkeling bevinden. In dertien van de twintig regio's is de samenwerking geformaliseerd. In zes van de zeven andere regio's wordt het formaliseren van de samenwerking voorbereid. Aan de onderwijskant beperken de verbanden zich tot ROC's; er zijn nog geen initiatieven genomen om het HBO erbij te betrekken.

Als referentie voor toekomstige metingen hebben de kinderopvangorganisaties in de nulmeting een oordeel gegeven over (hun relatie met) het beroepsonderwijs. De kwaliteit van ingestroomde stagiairs en afgestudeerden wordt door hen met een krappe voldoende gewaardeerd. Andere relevante kenmerken van het MBO-onderwijs – zoals de inhoud en kwaliteit van opleidingen, de aandacht voor pedagogisch beleid en de aansluiting van de opleidingen op de praktijk – worden als 'ondermaats' gewaardeerd. Grotere kinder-

opvangorganisaties blijken gemiddeld genomen meer belang te hechten aan samenwerking met ROC's dan kleinere organisaties. In het oordeel van de huidige samenwerking blijken geen verschillen naar grootteklasse voor te komen: dit wordt met een kleine voldoende beoordeeld. Het ontbreken van gestructureerd overleg en onvoldoende oog voor – en kennis van – de kinderopvang worden als belangrijkste knelpunten ervaren.

ROC's zijn over de samenwerking met de kinderopvang positiever dan de kinderopvangorganisaties. Knelpunten die ROC's ervaren hebben betrekking op het vinden van passende stageplekken en het ontbreken van voldoende mogelijkheden voor examinering in de praktijk. Overigens werken de ROC's makkelijker samen met grotere dan kleinere kinderopvangorganisaties. Het regionale samenwerkingsverband wordt dan ook als middel gezien om ook aan de samenwerking met kleinere organisaties vorm en inhoud te geven. De deelname van zoveel mogelijk kleine kinderopvangorganisaties in de regio wordt door ROC's als een belangrijke succesfactor gezien.

Tijdens de nulmeting bleek ruim de helft van de kinderopvangorganisaties bekend met het regionale samenwerkingsverband in 'hun' regio. Onder grotere organisaties blijkt de bekendheid beduidend groter te zijn dan onder kleinere kinderopvangorganisaties. Ook bij de feitelijke deelname geldt een dergelijk patroon. Verklaringen waarom kleinere organisaties relatief weinig participeren kunnen worden gezocht in de beperkte meerwaarde die zij verwachten, het idee dat de verbanden vooral voor grotere organisaties bedoeld zijn en een gebrek aan tijd om volledig 'mee te draaien' in een samenwerkingsverband. Zij die wel participeren hechten er veel belang aan en oordelen hierover positief. Dit geldt zowel voor deelnemende kinderopvangorganisaties als ROC's. De eerste, voorzichtige effecten van de regionale samenwerking beginnen zich af te tekenen. ROC's zijn op dit punt ook naar de toekomst toe meer verwachtingsvol dan de kinderopvangorganisaties. Het merendeel van de kinderopvangorganisaties 'kijkt de kat nog uit de boom'.

6.3 Bouwstenen voor de toekomst

Op grond van de uitkomsten van de nulmeting geven we het bestuur van BKK het volgende voor de komende periode in overweging.

Aanbeveling 1

Zet de communicatiestrategie niet op dezelfde wijze voort, maar pas deze aan op de nieuwe 'levensfase' die BKK in zal gaan.

Toelichting:

De informatievoorziening vanuit BKK is in de achterliggende periode gericht geweest op het veel mogelijk bekend maken van het initiatief en de ondersteuningsmogelijkheden die

er voor de branche uit voortvloeien. Inmiddels blijken BKK en haar ondersteuningsmogelijkheden genoegzaam bekend te zijn onder de doelgroepen. Dit betekent dat vergroting van de bekendheid geen prioriteit meer hoeft te hebben in de communicatiestrategie. De koers kan gewijzigd worden in het zo goed mogelijk begeleiden van kinderopvangorganisaties in het gebruiken van de mogelijkheden die hen geboden worden vanuit BKK.

Aanbeveling 2

Doseer de communicatie in de richting van de doelgroepen, door meer rekening te houden met de informatiebehoefte van de afzonderlijke kinderopvangorganisaties.

Toelichting:

In de nulmeting werden vanuit de doelgroepen eerste signalen afgegeven dat zij zich in zekere zin overvoerd voelen met informatie vanuit BKK. Wanneer in de komende periode met dezelfde intensiteit wordt gecommuniceerd in de richting van de doelgroepen, zal bij een deel van hen weerstanden gaan ontstaan. Om dit te voorkomen zal een meer verfijnde en gedoseerde wijze van communicatie ontwikkeld moeten worden. Die zou eruit moeten bestaan dat de informatiebehoeften van kinderopvangorganisaties meer 'op maat' vervuld gaan worden. Om deze meer vraaggerichte wijze van communiceren mogelijk te maken zal BKK zicht moet krijgen op de individuele informatiebehoeften van (personen van) kinderopvangorganisaties.

Aanbeveling 3

Verbeter de toegankelijkheid en gebruiksvriendelijkheid van de BKK-opleidingenlijst door meer zoek- en selectiemogelijkheden 'in te bouwen'.

Toelichting:

In de praktijk blijkt dat een deel van de kinderopvangorganisaties die scholing voor hun medewerkers willen organiseren, niet goed uit de voeten kan met de lijst van opleidingen in de BKK-applicatie. Het grote aantal opleidingen heeft als voordeel dat er keuzemogelijkheden bestaan. Echter, door het ontbreken van zoek- en selectiefuncties kost het kinderopvangorganisaties in de huidige situatie veel tijd en moeite om een passende opleiding (in hun omgeving) op de lijst te vinden.

Aanbeveling 4

Hanteer bij de Pedagogische kaders voor de BSO en gastouderopvang een vergelijkbare wijze van verspreiding als bij het kader voor de dagopvang.

Toelichting:

Het rechtstreeks toezenden van het Pedagogisch kader voor de dagopvang heeft geresulteerd in een grote bekendheid en het voortvarend oppakken van de inhoud van dit kader door een deel van de kinderopvangorganisaties. Het ligt voor de hand om in de toekomst op een vergelijkbare wijze BSO-organisaties en gastouderopvangorganisaties te voorzien van 'hun' Pedagogische kader.

Aanbeveling 5

Voer in de komende periode geen veranderingen door in zowel de modaliteiten van het Opleidingsbudget als de aanvraagprocedure.

Toelichting:

Uit de reacties en de waardering van de gebruikers van het Opleidingsbudget komt naar voren dat er geen aanleiding bestaat om veranderingen door te voeren in de modaliteiten van de regeling. Voor de voorwaarden – zoals het verplichte opleidingsplan, additionaliteit van de scholing, pedagogische scholing, opleidingen van de BKK-lijst, het verplicht 'meescholen' van leidinggevendenden – bestaat een groot draagvlak. Dit geldt ook voor de hoogte van de subsidie die vanuit het Opleidingsbudget beschikbaar wordt gesteld. De aanvraagprocedure kan als laagdrempelig en klantvriendelijk worden aangemerkt. Ook op dit punt is er geen aanleiding om wijzigingen door te voeren.

Aanbeveling 6

Stimuleer dat zoveel mogelijk (kleine) kinderopvangorganisaties zich aansluiten bij de regionale samenwerkingsverbanden.

Toelichting:

De kinderopvangorganisaties en ROC's die inmiddels zijn gaan participeren in de regionale verbanden blijken positief te oordelen over deze onderlinge samenwerking. Hoewel de effecten zich vooral in de toekomst zullen manifesteren, bestaat er een groot draagvlak voor de samenwerking. Aan de kant van de ROC's wordt daarbij waarde gehecht om een zo groot mogelijke deelname vanuit de branche te realiseren. Ook voor de branche zelf zal deze krachtenbundeling en het stroomlijnen van de contacten via het regionale verband belangrijke voordelen bieden.

Aanbeveling 7

Overweeg de mogelijkheden voor participatie van kleinere kinderopvangorganisaties in de regionale samenwerkingsverbanden aantrekkelijker te maken.

Toelichting:

In de deelname aan de regionale samenwerkingsverbanden bestaat een 'faseverschil' tussen grote en kleine kinderopvangorganisaties. Grote organisaties hebben zich al in ruime mate aangesloten, mede doordat zij hiervoor de nodige deskundigheid en capaciteit in kunnen zetten. Bij kleinere organisaties daarentegen ontbreken de mogelijkheden veelal om veel tijd en energie in de regionale samenwerking te steken. Naast het feit dat ook in de richting van de kleine organisaties de voordelen van regionale samenwerking benadrukt dient te worden, valt te overwegen om specifiek voor hen een 'lichte' en minder tijdsintensieve vorm van participatie te introduceren waarbij zij op een andere manier dan gebruikelijk geïnformeerd en betrokken worden bij de regionale initiatieven.

Literatuur

BKK, 2008

Activiteitenplan 2008-2009 'Werken aan excellente kinderopvang' Kwaliteitsprogramma 2008-2012

BKK, 2008

Beleidsplan 'Werken aan excellente kinderopvang' Kwaliteitsprogramma 2008-2012

BKK, 2008

Uitvoeringsplan 2008-2009 'Werken aan excellente kinderopvang' kwaliteitsprogramma 2008-2012

BKK, 2008

'Werken aan excellente kinderopvang' Kwaliteitsprogramma 2008-2012

BKK, 2009

Projectplan Kwaliteit van instroom Pedagogische Medewerkers

BKK, 2009

Reglement BKK lijst opleidingen

BKK, 2009

Reglement BKK opleidingsbudget

BKK, 2009

BKK Samenwerkingsbudget: Aanvraag- en verantwoording 2009-2010

BKK, 2009

www.stichtingbkk.nl

Bureau Bartels, 2006

Mogelijkheden voor verbetering van de (proces)kwaliteit in kinderdagverblijven

Elly Singer en Loes Kleerekoper, 2009

Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar

FCB, 2009

FCB Kinderopvang Nummer 15, juni 2009

FCB, 2009

Projectplan EVC loket in de Kinderopvang

NCKO, 2009

De NCKO-kwaliteitsmonitor

NCKO, 2009

Pedagogische kwaliteit van de opvang van 0- tot 4-jarigen in Nederlandse kinderdagverblijven in 2008

Ministerie van OCW, 2008

Subsidiebeschikking Programma Kinderopvang 2008-2012

SCO-Kohnstamm Instituut, 2009

Projectvoorstel Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar

Zint, 2009

Communicatieplan juli t/m december 2009

BIJLAGE I GERAADPLEEGDE SLEUTELPERSONEN

Naam	Organisatie
Mevrouw J. van Alten	Projectleider BKK
Mevrouw C. Bienemann	Directeur BKK
Mevrouw C. van Brenk	Bestuur BKK
De heer P. van Deukeren	BKK Bureau
De heer L. Goudswaard	BKK Bureau
Mevrouw M. Hilhorst	BKK Bureau
De heer T. Hoeve	FCB
De heer M. Hüttner	FCB
De heer G. Jellesma	Bestuur BKK
Mevrouw A. van de Kerkhof	Zint Communicatie
De heer P. Kuiper	Bestuur BKK

BIJLAGE II TABELLENBOEK

Tabellen behorende bij hoofdstuk 3

Tabel II.1 Gebruik Pedagogisch kader 0-4 jaar onder geraadpleegde kinderopvangorganisaties met een dagopvang, naar grootteklasse en totaal

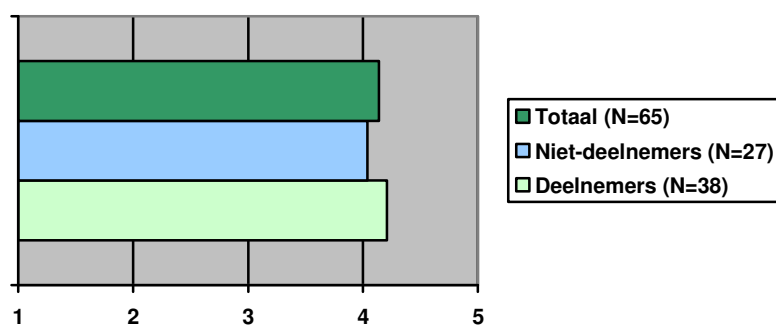
Antwoordcategorie	Klein (N=31)	Middelgroot (N=35)	Groot (N=20)	Totaal (N=86)
Wel gebruikt	60%	34%	50%	47%
Nog niet, maar wel van plan	37%	46%	30%	39%
Niet, op korte termijn ook niet van plan	3%	14%	15%	10%
Weet niet	0%	6%	5%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Tabel II.2 Verwachte toepassing(en) Pedagogisch kader 0-4 jaar volgens toekomstige gebruikers

Verwacht toepassingen	Aandeel (N=32)
Aanpassen/vernieuwen pedagogisch beleid	59%
Aanpassen/vernieuwen pedagogische werkplannen	59%
Opstellen/aanpassen opleidingsplan	56%
Pedagogische kennis vergroten op de werkvloer	50%
Weet nog niet	9%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%

Figuur II.1 Gemiddeld belang van een Pedagogisch kader 4-13 jaar, volgens geraadpleegde kinderopvangorganisaties met BSO, naar deelsegment en totaal



Legenda: 5 = zeer belangrijk
 4 = belangrijk
 3 = neutraal
 2 = onbelangrijk
 1 = zeer onbelangrijk

Tabel behorende bij hoofdstuk 5

Tabel II.4 Kenmerken regionale samenwerkingsverbanden tussen het beroepsonderwijs en kinderopvangorganisaties

Regionaal samenwerkingsverband	Convenant	Aantal deelnemende ROC's	Aantal deelnemende KO-organisaties	Regionale deelnamequote
Oknu (Groene Hart)	Ja	2	n.b.	n.b.
Amsterdam en omstreken	Ja	3	n.b.	n.b.
Samen opvoeden en opleiden (Utrecht, Gooi en Eemland)	Ja	3	n.b.	n.b.
West Brabant en Zeeland	Ja	4	n.b.	n.b.
Gelderland	Ja	6	n.b.	n.b.
Haaglanden	Ja ¹⁰	1	n.b.	n.b.
Drenthe	Ja	1	n.b.	n.b.
Kennemerland en Haarlemmermeer	Ja	1	n.b.	n.b.
Friesland	Ja	2	n.b.	n.b.
IJssel Vecht	Ja	2	n.b.	n.b.
Midden- en Oost-Brabant	Ja	3	n.b.	n.b.
Groningen en Noord Drenthe	Ja	3	n.b.	n.b.
Noord-Holland Noord	Ja	2	n.b.	n.b.
Noord-Limburg	Nog niet	(1)		
Midden- en Zuid-Brabant	Nog niet	(1)	Werving gaande	Werving gaande
Zuid-Limburg	Nog niet	(2)	Werving gaande	Werving gaande
Rotterdam Rijnmond	Nog niet	(2)	Werving gaande	Werving gaande
Samen werken aan Leren (Flevoland)	Nog niet	(1)	Werving gaande	Werving gaande
Twente	Nog niet	(1)	Werving gaande	Werving gaande
Hoekse Waard, Barendrecht en Dordrecht	Nog niet	(4)	Werving gaande	Werving gaande

¹⁰ Bestaand convenant is aan herziening toe