



**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](mailto:info@brtls.nl)  
Internet [www.bureaubartels.nl](http://www.bureaubartels.nl)

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

**Eindrapport**

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

**Amersfoort, 5 juli 2011**



## Inhoud

1.	INLEIDING	1
1.1	Aanleiding	1
1.2	Aanpak tussenmeting	1
1.3	Leeswijzer	3
2.	INFORMATIEVOORZIENING VANUIT BKK	5
2.1	Inleiding	5
2.2	Communicatie vanuit BKK	5
2.3	Beoordeling enkele communicatiemiddelen	7
3.	PEDAGOGISCH KADER	11
3.1	Inleiding	11
3.2	Operationalisering doelstellingen	11
3.3	Bekendheid Pedagogisch kaders	12
3.4	Gebruik Pedagogisch kader dagopvang	15
3.5	Gebruik Pedagogisch kader BSO	18
3.6	Belang en waardering van de Pedagogisch kaders	20
3.7	Effecten gebruik Pedagogisch kaders	24
3.8	Gebruik Pedagogisch kaders in beroepsonderwijs	26
4.	SCHOLINGSBUDGET	31
4.1	Inleiding	31
4.2	Operationalisering doelstellingen	31
4.3	Gebruik en bereik BKK-opleidingsbudget	31
4.4	Gebruik en bereik EVC-budget	42
4.5	Ervaringen met BKK-opleidingsbudget	36
4.6	Belang en kwaliteit ondersteunde scholing	39
4.7	Ervaringen met EVC-procedures	44
5.	SAMENWERKING WERKVELD-BEROEPSONDERWIJS	47
5.1	Inleiding	47
5.2	Operationalisering doelstelling en doelrealisatie	47
5.3	Ervaringen samenwerking werkveld - beroepsonderwijs	48
5.4	Ervaringen met en effecten van regionale samenwerking	53
5.5	Samenwerking werkveld – HBO	58
6.	TALENTONTWIKKELING	61
6.1	Inleiding	61
6.2	Aandacht voor talentontwikkeling	61
6.3	Bekendheid en verwacht gebruik scans	61
7.	SAMENVATTENDE CONCLUSIES EN BOUWSTENEN	65
7.1	Inleiding	65
7.2	Samenvattende conclusies	65
7.3	Bouwstenen voor de toekomst	69



LITERATUUR

73

BIJLAGE I TABELLENBOEK

75



# 1. INLEIDING

## 1.1 Aanleiding

Met de komst van **Bureau Kwaliteit Kinderopvang** (BKK) 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 – recent – het stimuleren van talentontwikkeling. 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 krijgt het BKK-bestuur aan de hand van de monitor en evaluatie inzicht 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 in 2009 toegepast voor een eerste meting<sup>1</sup>. In de maanden maart en april 2011 is opnieuw een meting verricht. In dit rapport wordt verslag gedaan van de uitkomsten van deze **tussenmeting**.

## 1.2 Aanpak tussenmeting

### Opzet en aanpak

Net als bij de nulmeting is ook bij de tussenmeting een onderscheid 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 **evaluatiedeel** van de systematiek.

---

<sup>1</sup> Bureau Bartels, *Monitoring en evaluatie Stichting Bureau Kwaliteit Kinderopvang. Nulmeting*, januari 2010.

Wat dit evaluatiedeel betreft zijn in de eerste plaats dezelfde doelgroepen als uit de nulmeting geraadpleegd, namelijk **managers van kinderopvangorganisaties en opleidingscoördinatoren van ROC's**<sup>2</sup>. Dit om ontwikkelingen in de tijd te kunnen vaststellen. Deze personen zijn via telefonische interviews geraadpleegd. In aanvulling hierop zijn – in de tweede plaats – ook twee nieuwe doelgroepen in het onderzoek betrokken, namelijk **(pedagogische) medewerkers** die deelgenomen hebben aan de scholingsactiviteiten waarvoor BKK-opleidingsbudget is verkregen en **ROC-docenten** die les geven aan toekomstige medewerkers van de kinderopvang.

De **medewerkers** van kinderopvangorganisaties hebben via de geraadpleegde managers een schriftelijke enquête uitgereikt gekregen. De ingevulde enquêteformulieren konden zij rechtstreeks retourneren in een portvrije antwoordenvelop aan Bureau Bartels. Overigens ging het bij deze doelgroep niet alleen om de pedagogische medewerkers zelf, maar ook om leidinggevend en begeleiders die eveneens deelgenomen hebben aan de betreffende opleiding. Gemakshalve hanteren we voor deze groep in het navolgende de term 'medewerkers kinderopvangorganisaties'. Voor de raadpleging van de ROC-docenten hebben we gebruik gemaakt van telefonische interviews. De namen en contactgegevens van de betreffende docenten hebben we verkregen via de geraadpleegde opleidingscoördinatoren.

## Respons

Zoals hiervoor aangegeven, hebben we dezelfde groep **managers van de kinderopvangorganisaties** benaderd als in de nulmeting. Van de 100 personen uit deze doelgroep die destijds in de nulmeting hebben geparticipeerd, hebben opnieuw 90 managers ons te woord gestaan. In vijf gevallen kon de respondent van destijds niet meer geraadpleegd worden, omdat de betreffende kinderopvangorganisatie opgeheven is. De overige vijf organisaties hebben niet opnieuw deelgenomen aan het onderzoek. Dit betekent dat we voor deze doelgroep een respons van 90% hebben gerealiseerd.

Via de geraadpleegde managers zijn ruim 500 vragenlijsten verspreid onder **individuele medewerkers** die geparticipeerd hebben in opleidingen waarvoor BKK-opleidingsbudget is verstrekt. Het ging hierbij om medewerkers van 50 kinderopvangorganisaties. In de andere gevallen was er geen sprake van gebruik van het BKK-opleidingsbudget of bestond geen mogelijkheid of bereidheid om de vragenlijsten intern te verspreiden. Hiervan zijn 125 ingevulde vragenlijsten geretourneerd, waarmee de respons voor dit onderdeel op 25% is uitgekomen.

In de nulmeting waren 19 opleidingscoördinatoren van ROC's bevestigd. Bij de geraadpleegde ROC's hebben 16 coördinatoren opnieuw hun medewerking gegeven: een respons van 84%. Ook bij de ROC's kon daarbij in enkele gevallen niet meer dezelfde respondent van de vorige meting worden geraadpleegd en heeft de opvolger de vragen beantwoord. Via de opleidingscoördinatoren van 12 ROC's zijn namen en e-mailadressen van 38 docenten aangereikt. Het bereiken van deze docenten bleek een

---

<sup>2</sup> Het ging hierbij om dezelfde respondenten als in de nulmeting, tenzij deze inmiddels vertrokken waren. In dat geval is de plaatsvervanger geraadpleegd.

moeilijke opgave. Uiteindelijk hebben we telefonische interviews af kunnen nemen met in totaal 29 docenten.

### Kenmerken geraadpleegde kinderopvangorganisaties

Gezien het feit dat het in deze evaluatiesystematiek gaat om een min of meer ‘stabiele’ groep kinderopvangorganisaties die over een langere tijd wordt gevolgd, zijn er geen wezenlijke veranderingen opgetreden in de kenmerken van de organisaties.

Wat het **type kinderopvang** betreft, bieden nagenoeg alle geraadpleegde kinderopvangorganisaties dagopvang aan. Ruim driekwart heeft daarnaast ook BSO-voorzieningen binnen hun geledingen. Gastouderopvang wordt maar door een klein deel van de geraadpleegde organisaties aangeboden.

Ook de spreiding over **grootteklasse** is nagenoeg gelijk gebleven als ten tijde van de nulmeting. Dit geldt echter voor de onderzoekspopulatie als geheel. Maken we echter een onderscheid naar deelnemers en niet-deelnemers dan blijken er onder de groep niet-deelnemers in de tussenmeting relatief meer kleinere organisaties te zitten dan tijdens de nulmeting (59% van de niet-deelnemers in de tussenmeting had slechts één locatie tegenover 46% in de nulmeting<sup>3</sup>). Dit heeft te maken met het feit dat vooral de grotere niet-deelnemers uit de nulmeting alsnog gebruik zijn gaan maken van het BKK-opleidingsbudget.

De verhouding tussen **deelnemers en niet-deelnemers** is – zoals ook van te voren verwacht werd – opgeschoven in het voordeel van de deelnemers. In de nulmeting was gekozen voor twee gelijke groepen van elk 50 organisaties. Van de 90 kinderopvangorganisaties die aan de tussenmeting hebben deelgenomen, konden 68 als deelnemer worden aangemerkt en 22 als niet-deelnemer. De verhouding deelnemers/niet-deelnemers is dus gewijzigd van 50%/50% naar 76%/24%.

### 1.3 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 deze doelgroepen betrekking op de aantallen waarnemingen zoals in de voorgaande paragraaf aangegeven. 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 (waardoor slechts een deel van de betreffende groep de vraag heeft moeten beantwoorden).

---

<sup>3</sup> Omgekeerd bestond 20% van de niet-deelnemers in de nulmeting uit organisaties met meer dan tien locaties, terwijl dit in de tussenmeting beperkt is gebleven tot 5%.

Voor een belangrijk deel van de inhoud van de tussenmeting zijn dezelfde onderwerpen aan de orde gesteld als in de nulmeting. In dat geval kunnen we een ontwikkeling in de tijd schetsen door de uitkomsten van beide meetmomenten tegen elkaar af te zetten. In tegenstelling tot de nulmeting zullen we bij de presentatie van de navolgende uitkomsten niet zozeer het verschil tussen deelnemers en niet-deelnemers centraal stellen, maar de 'scores' van de nulmeting en de tussenmeting.

Een aantal inhoudelijke onderwerpen uit de nulmeting komt niet meer terug in de tussenmeting, omdat deze gezien de 'levensfase' van BKK tijdens de tussenmeting niet meer relevant waren. Dit geldt bijvoorbeeld voor de bekendheid van het BKK-opleidingsbudget (onder niet-deelnemers). Daarentegen zijn ook enkele nieuwe onderwerpen en doelgroepen voor het eerst in de tussenmeting aan de orde gekomen. Dit geldt bijvoorbeeld voor het onderwerp talentontwikkeling en voor de doelgroepen de ROC-docenten (zie voorgaande paragraaf). Voor deze onderwerpen en doelgroepen is nog geen vergelijkingsmogelijkheid met een eerder meetmoment mogelijk. Dit zal bij de eindmeting wel het geval zijn.

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 BKK-opleidingsbudget en het budget voor EVC-procedures. In hoofdstuk 5 behandelen we de uitkomsten over de samenwerking tussen het beroepsonderwijs en het werkveld. In hoofdstuk 6 bespreken we de stimulering van talentontwikkeling van individuele medewerkers. Ten slotte presenteren we in hoofdstuk 7 de samenvattende conclusies en de bouwstenen voor de toekomst.

## 2. INFORMATIEVOORZIENING VANUIT BKK

### 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zullen we de stand van zaken op het gebied van de informatievoorziening vanuit BKK weergeven. Enerzijds zal dit bestaan uit een update van de communicatie-inspanningen die vanuit BKK zijn ontplooid in de richting van haar doelgroepen (paragraaf 2.2). Anderzijds zullen we schetsen of de managers van de kinderopvang-organisaties een aantal belangrijke communicatiemiddelen anders zijn gaan waarderen dan ten tijde van de nulmeting (paragraaf 2.3).

### 2.2 Communicatie vanuit BKK

Net als tijdens de nulmeting hebben we monitoringgegevens van communicatiebureau Zint ontvangen over de communicatie-inspanningen die vanuit BKK zijn verricht. In de laatste kolom van tabel 2.1 is weergegeven wat de stand van zaken betreft op het meetmoment 1 januari 2011. Een vergelijking met de nulmeting, leert dat drie producten en activiteiten de boventoon voeren in de communicatie met 'het veld', namelijk (digitale) nieuwsbrieven, presentaties op bijeenkomsten en artikelen in vakbladen.

Tabel 2.1 Communicatie-inspanningen BKK

Type		Nulmeting (tot december 2009)	Tussenmeting (tot januari 2011)
<b>Producten</b>	(Digitale) nieuwsbrieven en nieuwsflitsen	14	42
	Artikel/vermelding in vakblad	11	22
	Persberichten	6	11
	Flyers	4	8
	Websites	2	3
	Boek Pedagogisch kader 0-4 jaar	1	1
<b>Activiteiten</b>	Presentaties/stands op congressen en bijeenkomsten	20	36
	BKK-bijeenkomsten	5	10
	Mailings	9	12
	Verspreiding boek Pedagogisch kader 4-13 jaar	-	1
	Overige communicatie-uitingen	7	9

Bron: *Monitoring verzorgd door communicatiebureau Zint*

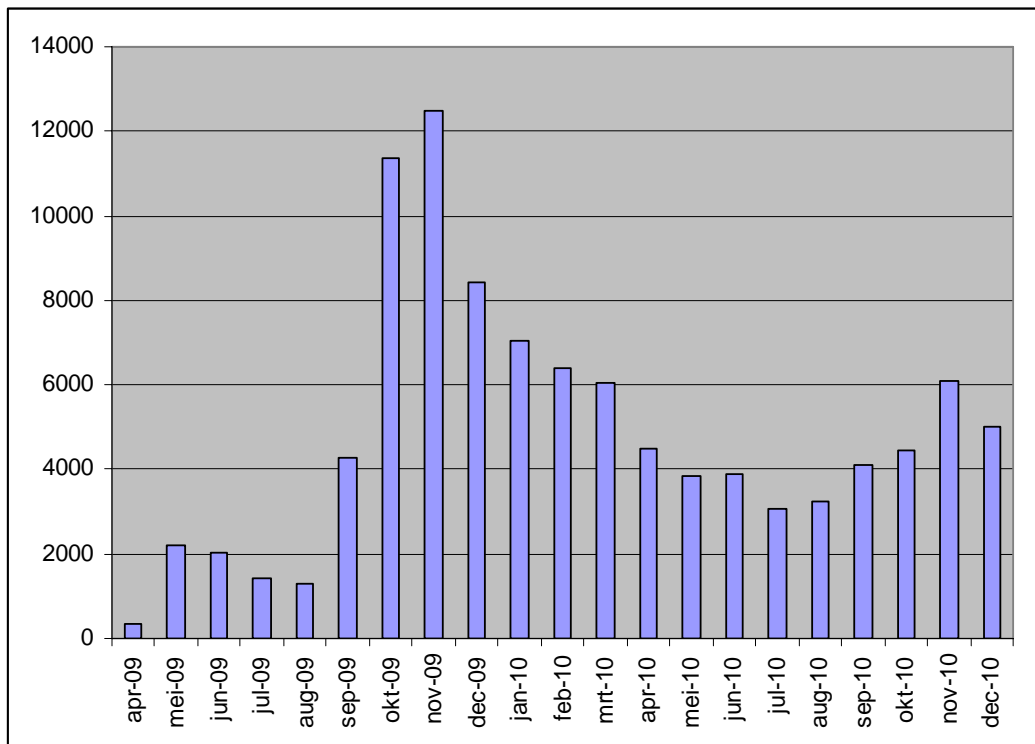
Bij de communicatie wordt ook steeds een onderscheid gemaakt tussen inspanningen die meer algemeen van aard zijn en een deel dat zich concentreert op een specifiek deel van het ondersteuningsaanbod (een thematische pijler of een regeling daarbinnen). Ook blijkt uit de toelichting van het communicatiebureau dat met de communicatie-uitingen bewust verschillende typen medewerkers worden bediend, zoals het management/leiding-

gevenden, kwaliteitsmedewerkers en pedagogisch medewerkers. Zo zijn in 2010 via de vakbonden 15.000 flyers specifiek over het EVC-budget verspreid aan werknemers in de kinderopvang in de vorm van een 'EVC-waardecheque'. Een ander voorbeeld zijn de circa 5.000 scheurkalenders over het Pedagogisch kader voor de dagopvang die zijn verzonden aan kinderopvangorganisaties uit de landelijke monitor van het netwerkbureau kinderopvang (zie verderop in paragraaf 2.3).

### Website [www.stichtingbkk.nl](http://www.stichtingbkk.nl)

In aanvulling op het voorgaande is ook de website een belangrijk communicatiemiddel van BKK. Via Zint hebben we eveneens inzicht gekregen in de ontwikkeling van het aantal unieke bezoekers van de website van BKK (zie figuur 2.1). De functie van de website is tweeledig: aan de ene kant biedt de website bezoekers algemene informatie alsmede meer gedetailleerde informatie over de afzonderlijke pijlers van BKK-activiteiten. Aan de andere kant is aan de website de applicatie toegevoegd voor het indienen van aanvragen voor het BKK-opleidingsbudget en EVC-procedures<sup>4</sup>. Ook de lijst met erkende opleidingen die voor subsidie vanuit het BKK-opleidingsbudget in aanmerking komen, staat op de website. Tevens kunnen kinderopvangorganisaties het gebruikte BKK-opleidingsbudget met een digitaal formulier via de website verantwoorden.

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



Bron: *Monitoring verzorgd door communicatiebureau Zint*

<sup>4</sup> Het indienen van een aanvraag voor het BKK-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).

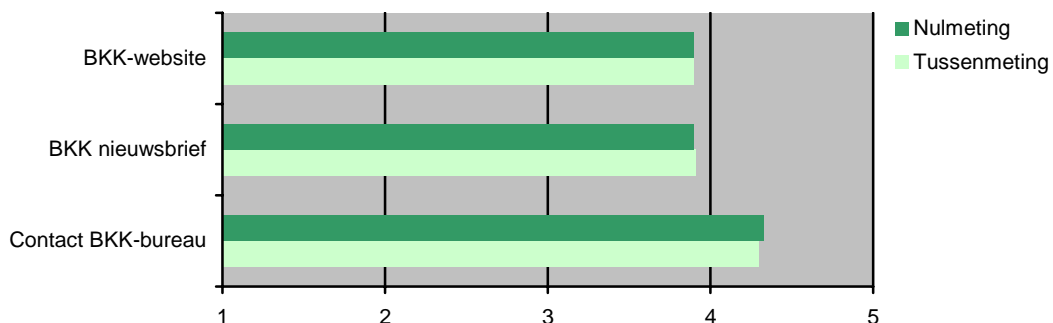
Uit figuur 2.1 blijkt dat het bezoek aan de website in 2010 in de eerste helft van het jaar een dalende trend laat zien. Dit heeft te maken met de enorme piek eind 2009, die – zoals in het rapport van de nulmeting al werd vermeld – te maken had met de additionele activiteiten van BKK op het gebied van gastouderopvang. Deze activiteiten vallen echter buiten de ‘scope’ van dit monitor- en evaluatieonderzoek. Na ‘het dal’ in de zomerperiode neemt in de tweede helft van het jaar het gebruik weer toe. De piek in november kan verklaard worden door de aanvraagprocedure voor het BKK-opleidingsbudget: deze sloot namelijk op 1 december van dat jaar.

## 2.3 Beoordeling enkele communicatiemiddelen

### Algemene communicatiemiddelen

Onder de geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties hebben we wederom de vraag voorgelegd of zij de **website van BKK** bezocht hebben. Van de (90) geraadpleegde managers bleek 97% dit in het afgelopen jaar gedaan te hebben (in de nulmeting bedroeg dit percentage 95%). 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 goed wordt beoordeeld. Een grote meerderheid vindt de website duidelijk, 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

Een kleine groep bezoekers van de website (16%) gaf aan nog steeds problemen te ondervinden met de website. Net als in de nulmeting ging dit met name over de applicatiefunctie van de website. Het kritiekpunt dat het meest wordt genoemd (8 keer) is nog steeds dat de opleidingslijst onoverzichtelijk is en de zoekfuncties niet voldoende filteren. Hierdoor is het lastig om een geschikte opleiding te vinden in de lijst. Daarnaast gaf een tweetal respondenten aan dat de applicatiefunctie soms hapert en foutmeldingen geeft bij het invullen.

In de vorige paragraaf hebben we gezien dat de **digitale nieuwsbrieven** een belangrijk communicatiemiddel zijn vanuit BKK. Uit de tussenmeting blijkt dat de bekendheid van deze BKK nieuwsbrieven sterk is toegenomen, namelijk van 53% in de nulmeting naar 72% in de tussenmeting. Uit figuur 2.2 blijkt dat de respondenten deze nieuwsbrieven wederom positief beoordelen. Een tiende van diegenen die bekend zijn met een nieuwsbrief van BKK onthield zich van een oordeel over de nieuwsbrief omdat ze deze alleen oppervlakkig hadden gelezen.

Ten tijde van de tussenmeting heeft meer dan de helft van de geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties (60%) wel eens **contact** gezocht met medewerkers van het **BKK-bureau**. Dit contact heeft met name plaatsgevonden in het kader van de aanvraag voor het BKK-opleidingsbudget. Net als bij de nulmeting zijn de betreffende respondenten ook nu weer erg te spreken over het contact met het BKK-bureau. Dit contact is als prettig en zinvol ervaren. Bovendien is er waardering voor de snelheid waarmee vragen zijn behandeld en de bereikbaarheid van medewerkers.

We hebben de geraadpleegde managers de vraag voorgelegd of zij suggesties voor **verbeteringen in de communicatie** vanuit BKK hebben. Een kwart van hen heeft hierop positief geantwoord. Het meest genoemde verbeterpunt blijft (wederom) het overzichtelijk en meer toegankelijk maken van de opleidingslijst (8 keer genoemd). Andere verbeterpunten die respondenten noemen zijn het kunnen aanpassen van de vorige inschrijving en het vereenvoudigen van de aanvraag door bijvoorbeeld meer voorbeelden van aanvragen te plaatsen op de website (beide 1 keer genoemd).

### Specifieke communicatie rondom Pedagogische kaders

In het afgelopen jaar zijn – in aanvulling op de bovenstaande algemene communicatiemiddelen – ook enkele communicatie-inspanningen gepleegd om de Pedagogische kaders (meer) bekend te maken en het gebruik ervan te bevorderen. We hebben in de tussenmeting het oordeel van respondenten over deze inspanningen gevraagd.

BKK heeft in het najaar van 2010 vijf **regionale bijeenkomsten** georganiseerd om het gebruik van het Pedagogisch kader voor de kinderopvang te bevorderen en tevens het nieuwe Pedagogisch kader voor de BSO te introduceren bij managers van kinderopvangorganisaties. Van de geraadpleegde managers blijken er 28 één van de bijeenkomsten te hebben bezocht. Van hen heeft 75% de bijeenkomst positief beoordeeld. Zij waardeerden met name de inhoud van de bijeenkomsten. Daarnaast oordeelde 17% neutraal over de bijeenkomsten en was slechts 8% negatief (omdat zij vonden dat de bijeenkomsten te sterk gericht waren op de grotere kinderopvangorganisaties).

In het verlengde hiervan hebben we bij de managers die een regionale bijeenkomst bezocht hebben, gevraagd in hoeverre de bijeenkomst een bijdrage heeft geleverd of op termijn zal gaan leveren aan de implementatie van een Pedagogisch kader in hun organisatie. Dit werd door 25% van de respondenten bevestigd. Deze respondenten brachten vooral naar voren dat zij waardevolle tips en voorbeelden hebben gekregen over hoe ze de informatie uit de boeken in de praktijk konden toepassen. Het merendeel

van de respondenten (64%) die deelgenomen hebben aan een regionale bijeenkomst zag niet een dergelijk effect. Zij waren naar eigen zeggen al langer bezig met de implementatie van een pedagogisch kader. Tijdens de bijeenkomst vonden zij vooral een bevestiging dat ze op de goede weg zijn en/of op de juiste manier met de implementatie bezig zijn. De overige 11% kon de vraag niet beantwoorden.

Een (extra) middel dat BKK heeft ingezet om het gebruik van het Pedagogisch kader voor de dagopvang te bevorderen bestond uit het verspreiden van een **scheurkalender** over dit thema aan de kinderopvangorganisaties. Hiervoor is al opgemerkt dat deze in een oplage van 5.000 zijn verspreid. Aan de managers van kinderopvangorganisaties die bekend zijn met het Pedagogisch kader en het voor de dagopvang gebruiken (N=58) hebben we allereerst de bekendheid van de scheurkalender getoetst. Zes op de tien respondenten bleken hiermee bekend te zijn. De managers die hiermee bekend waren hebben we vervolgens een aantal stellingen voorgelegd over de scheurkalender (zie tabel 2.2). Uit de tabel valt in de eerste plaats op dat een grote groep de meerwaarde van de scheurkalender niet kan beoordelen. Ongeveer een kwart van de managers heeft ervaren dat de scheurkalender het pedagogisch handelen op de werkvloer (nog) meer bespreekbaar heeft gemaakt en bijdraagt aan het bewustzijn van medewerkers dat zij belangrijk zijn voor de ontwikkeling van het kind.

**Tabel 2.2 Beoordeling effectiviteit scheurkalender door managers die de kalender kennen (N=36) (tussenmeting)**

Stelling	(Zeer) mee eens	Neutraal	(Zeer) mee oneens	Weet niet	Totaal
Scheurkalender maakt medewerkers bewuster van belang werk bij ontwikkeling van kinderen	27%	3%	20%	50%	100%
Door scheurkalender wordt op werkvloer gesproken over manier waarop we werk doen	25%	6%	11%	58%	100%
Scheurkalender maakt PK 0-4 jaar concreter voor gemiddelde Pedagogisch medewerker	25%	8%	20%	47%	100%
Scheurkalender is niet meer dan leuke decoratie	20%	8%	39%	33%	100%

Daar waar dergelijke effecten niet worden gezien heeft dit vaak te maken met het feit dat de scheurkalender niet verder is verspreid onder c.q. getoond wordt aan de medewerkers. Dit wordt ook bevestigd in de uitkomsten van de werknemersraadpleging. Van de geraadpleegde werknemers die in de dagopvang werkzaam zijn (N=101) heeft 37% aangegeven dat de scheurkalender hangt op een plek waar ze deze dagelijks kunnen bekijken. Bij 34% van de werknemers was dit niet het geval, de resterende 29% is in het geheel niet bekend met de kalender.

We hebben de werknemers die de scheurkalender dagelijks kunnen bekijken, min of meer dezelfde stellingen voorgelegd als hierboven bij de managers. De stellingen werden onderschreven door de volgende aandelen werknemers:

- de scheurkalender maakt mij bewuster van het belang van mijn werk bij de ontwikkeling van kinderen (56% mee eens of zeer mee eens);
- door de scheurkalender wordt bij ons vaker gesproken over de manier waarop we het werk doen (39% mee eens of zeer mee eens);
- door de scheurkalender raak ik meer bekend met het Pedagogisch kader 0-4 (46% mee eens of zeer mee eens);
- de scheurkalender is een leuke decoratie (49% mee eens of zeer mee eens);

Uit de bovenstaande uitkomsten blijkt dat al een aanzienlijk deel van de werknemers die bekend zijn met de scheurkalender, de meerwaarde hiervan onderkennen.

## 3. PEDAGOGISCH KADER

### 3.1 Inleiding

Een belangrijke pijler binnen de BKK-activiteiten vormt het ontwikkelen en beschikbaar stellen aan de branche van het Pedagogisch kader voor de verschillende vormen van kinderopvang. Ten tijde van de nulmeting was het kader voor de dagopvang al beschikbaar. Inmiddels is ook het Pedagogisch kader voor de BSO beschikbaar gekomen. Deze kaders vormen een pedagogisch raamwerk voor het werken in de kinderopvang met jonge kinderen van 0 tot 4 jaar respectievelijk 4 tot 13 jaar. In dit hoofdstuk staan de tussentijdse doelrealisatie en de effecten van het Pedagogisch kader centraal. Hieraan voorafgaande zullen we eerst in paragraaf 3.2 de beoogde doelstellingen van BKK op dit punt weergeven.

### 3.2 Operationalisering doelstellingen

In haar beleidsplan 'Werken aan excellente kinderopvang. Kwaliteitsprogramma 2008-2012' heeft BKK de volgende centrale doelstelling voor het Pedagogisch kader geformuleerd:

---

*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 aan het eind van de programmaperiode moeten zijn gerealiseerd. Deze subdoelen hebben betrekking op het volgende:

- het Pedagogisch kader is uitgewerkt naar alle opvangvormen<sup>5</sup>;
- 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 het eerste subdoel betreft, kan op dit meetmoment worden gemeld dat – naast het Pedagogisch kader voor de dagopvang (die begin 2009 al beschikbaar was) – inmiddels ook het Pedagogisch kader voor de BSO gereed is gekomen. Eind 2010 is dit kader

---

<sup>5</sup> Het beoogde Pedagogisch kader voor de gastouderopvang zal verder in dit rapport niet aan de orde komen, omdat de gastouderopvang buiten het kader van deze monitoring en evaluatie is gehouden.

'opgeleverd' en als PDF-bestand op de website van BKK geplaatst<sup>6</sup>. Dit betekent dat in de tussenmeting de bekendheid en het gebruik van beide kaders getoetst kon worden.

### 3.3 Bekendheid Pedagogisch kaders

Het tweede subdoel heeft betrekking op de bekendheid van de Pedagogische kaders. De mate waarin de geraadpleegde kinderopvangorganisaties hiermee bekend zijn, zal in deze paragraaf centraal staan. Daarbij zal in acht moeten worden genomen dat het Pedagogisch kader voor de BSO pas recent beschikbaar is gesteld. Vanwege dit latere opleveringsmoment mag dan ook verwacht worden dat de bekendheid (en ook het gebruik) van dit kader achterloopt bij die van het Pedagogisch kader voor de dagopvang.

#### Bekendheid Pedagogisch kader dagopvang

Bij de organisaties die voor de tussenmeting geraadpleegd zijn, hebben we getoetst in hoeverre zij bekend zijn met het Pedagogisch kader 0-4 jaar. Voor de geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties kunnen we de ontwikkeling ten opzichte van de nulmeting schetsen. In aanvulling hierop hebben we in de tussenmeting voor het eerst ook de bekendheid van dit kader onder werknemers van deze organisaties getoetst. Dit om vast te stellen in hoeverre het kader inmiddels ook de werkvloer van de kinderopvangorganisaties heeft bereikt.

In tabel 3.1 is allereerst de bekendheid onder de managers weergegeven. Dit is vanzelfsprekend alleen getoetst onder kinderopvangorganisaties die dagopvang aanbieden. Uit de tabel blijkt dat de **bekendheid** – die in de nulmeting al groot is – nog verder is opgelopen. Nagenoeg alle managers wisten van het bestaan van het Pedagogisch kader 0-4 jaar af.

Tabel 3.1 Bekendheid Pedagogisch kader 0-4 jaar onder geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties met dagopvang

Antwoordcategorie	Nulmeting (N=94)	Tussenmeting (N=85)
Ja	91%	98%
Nee	9%	2%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

We zien op dit punt overigens geen hele grote verschillen meer tussen deelnemers en niet-deelnemers (100% respectievelijk 90%). De niet-deelnemers lopen wat bekendheid betreft dus amper nog achter.

Een brede bekendheid met het bestaan van het Pedagogisch kader is nog geen garantie voor het feit dat men ook goed op de hoogte is met de inhoud van dit kader. We hebben de geraadpleegde managers die wisten van het bestaan de vraag gesteld in hoeverre zij ook de **inhoud** van het Pedagogisch kader voor de dagopvang kennen (zie tabel 3.2).

<sup>6</sup> Na de tussenmeting is eind april 2011 het Pedagogisch kader voor de BSO ook in boekvorm verschenen.

**Tabel 3.2 Bekendheid met inhoud Pedagogisch kader 0-4 jaar onder geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties met een dagopvang**

Mate van bekendheid	Nulmeting (N=85)	Tussenmeting (N=83)
(Zeer) goed mee bekend	25%	47%
Redelijk mee bekend	39%	42%
Nauwelijks mee bekend	29%	9%
In het geheel onbekend	7%	2%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Uit de tabel blijkt dat de managers zich sinds de nulmeting de inhoud van het Pedagogisch kader voor de dagopvang meer eigen hebben gemaakt. Het aandeel respondenten dat in de nulmeting aangaf (zeer) goed tot redelijk bekend te zijn met de inhoud van dit kader is toegenomen van 64% naar 89%. Omgekeerd nam het aandeel dat er niet of nauwelijks mee bekend was sterk af. Deze uitkomst kan er op duiden dat ook een grotere groep kinderopvangorganisaties 'aan de slag' is gegaan met dit kader. We komen hier in de volgende paragraaf op terug.

In aanvulling op het bovenstaande hebben we in de tussenmeting ook onder werknemers getoetst of zij inmiddels bekend zijn met het Pedagogisch kader voor de dagopvang. Vanzelfsprekend hebben we deze vraag alleen voorgelegd aan de werknemers die in de dagopvang werken. Uit tabel 3.3 blijkt dat ruim een derde de inhoud van dit kader kent en ongeveer een vergelijkbaar aandeel wel van het bestaan weet maar de inhoud (nog) niet kent. Bij eveneens een derde van de respondenten is het Pedagogisch kader nog niet op het netvlies gekomen.

**Tabel 3.3 Bekendheid Pedagogisch kader 0-4 onder geraadpleegde medewerkers uit de dagopvang**

Antwoordcategorie	Tussenmeting (N=101)
Ja, ken het	37%
Wel van gehoord, maar ken de inhoud niet	32%
Nee, nog nooit van gehoord	31%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

Verderop in dit hoofdstuk gaan we in op het oordeel over en het gebruik van dit Pedagogisch kader door de medewerkers die dit kader (goed) kennen.

### Bekendheid Pedagogisch kader BSO

Op een vergelijkbare wijze als hiervoor hebben we ook de bekendheid van het Pedagogisch kader voor de BSO getoetst. Ook hiervoor geldt dat we dit alleen gedaan hebben onder kinderopvangorganisaties die BSO aanbieden en medewerkers die er werken.

Aan de geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties die (ook) BSO aanbieden, is in de nulmeting gevraagd of ze bekend zijn met het feit dat er een Pedagogisch kader 4-13 jaar werd ontwikkeld. Destijds was dit kader namelijk nog in

ontwikkeling. Hiervoor hebben we opgemerkt dat eind 2010 het kader ook daadwerkelijk beschikbaar is gekomen voor de sector. In de tussenmeting blijkt dat – zo kort na de introductie – al van een grote bekendheid kan worden gesproken (zie tabel 3.4). Dit heeft mogelijk te maken met recente communicatieactiviteiten vanuit BKK over dit kader (waaronder regionale bijeenkomsten, zie verderop).

**Tabel 3.4 Bekendheid Pedagogisch kader 4-13 jaar onder geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties met BSO**

Antwoordcategorie	Nulmeting (N=72)	Tussenmeting (N=71)
Ja	68%	96%
Nee	32%	4%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

In de tussenmeting hebben we ook voor het eerst bekeken in hoeverre respondenten (goed) bekend zijn met de **inhoud** van het Pedagogisch kader voor de BSO. Bijna een vijfde van de respondenten geeft aan al (zeer) goed bekend te zijn met het pedagogisch kader voor de BSO en bijna een kwart geeft aan de inhoud ervan redelijk te kennen (tabel 3.5). Daar staat tegenover dat drievijfde van de respondenten zich nog niet in het kader hebben verdiept en/of hiermee in het geheel onbekend zijn. De belangrijkste reden die zij hiervoor aanvoeren is dat dit kader pas kort beschikbaar is en ze nog geen tijd hebben gehad om het Pedagogisch kader goed te lezen.

**Tabel 3.5 Bekendheid met inhoud Pedagogisch kader 4-13 jaar onder geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties met een BSO**

Mate van bekendheid	Tussenmeting (N=68)
(Zeer) goed mee bekend	16%
Redelijk mee bekend	24%
Nauwelijks mee bekend	31%
In het geheel onbekend	29%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

Ook onder de geraadpleegde **medewerkers** van kinderopvangorganisaties hebben we – voor zover ze in de BSO werkzaam zijn (N=44) – getoetst of zij ook al op de hoogte waren van het bestaan van het Pedagogisch kader voor deze vorm van kinderopvang. Van hen kende 23% het kader en had 50% er wel eens van gehoord (zonder de inhoud te kennen). De overige 27% had nog nooit van het Pedagogisch kader 4-13 jaar gehoord. Het aantal geraadpleegde werknemers dat het kader kent is te klein om de vervolgvragen over het gebruik te analyseren. In de eindmeting hopen we op dit punt wel een verdere verdieping te kunnen maken.

### Tussenstand doelrealisatie bekendheid

Het streven van BKK is dat 80% van de kinderopvangorganisaties bekend is met het bestaan en het nut van het Pedagogisch kader. Uit de tussenmeting blijkt dat dit doel voor beide Pedagogische kaders inmiddels is bereikt (voor zover het de managers van

kinderopvangorganisaties betreft):

#### Tussenstand doelrealisatie

- *Bekendheid Pedagogisch kader 0-4 jaar: 98% onder managers kinderopvangorganisaties*
- *Bekendheid Pedagogisch kader 4-13 jaar: 96% onder managers kinderopvangorganisaties*

### 3.4 Gebruik Pedagogisch kader dagopvang

Niet alleen voor de bekendheid ook voor het gebruik van het Pedagogisch kader heeft BKK een streefdoel geformuleerd (zie paragraaf 3.2). In zowel de nulmeting als de tussenmeting hebben we getoetst in hoeverre hiervan sprake is bij de geraadpleegde kinderopvangorganisaties. In deze paragraaf presenteren we de uitkomsten over het gebruik van het Pedagogisch kader voor de dagopvang, in de volgende paragraaf voor het Pedagogisch kader 4-13 jaar. De navolgende uitkomsten hebben uitsluitend betrekking op de respondenten die bekend zijn met het kader (immers, zij die hiermee niet bekend zijn, kunnen er ook geen gebruik van maken). Dit verklaart het lagere aantal waarnemingen in de tabellen.

#### Gebruik volgens managers kinderopvangorganisaties

Uit tabel 3.6 blijkt dat het gebruik van het Pedagogisch kader 0-4 jaar een sterke toename vertoont tussen beide meetmomenten. Verderop zal overigens blijken waarvoor men het kader is gaan toepassen. Nemen we de respondenten mee die nog geen gebruik hebben gemaakt maar dit in de toekomst wel van plan is, dan komt het (potentiële) gebruik op ruim 80%.

Tabel 3.6 Mate van gebruik Pedagogisch kader 0-4 jaar onder kinderopvangorganisaties, volgens de geraadpleegde managers

Antwoordcategorie	Nulmeting (N=86)	Tussenmeting (N=83)
Wel gebruikt	47%	70%
Nog niet, maar wel van plan	39%	14%
Niet, in toekomst ook niet van plan	10%	16%
Weet niet	4%	0%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Net als bij de nulmeting blijkt ook bij de tussenmeting een relatie te liggen tussen het gebruik van het kader en de deelname aan het BKK-opleidingsbudget: het gebruik is onder deelnemers duidelijk groter dan onder niet-deelnemers (75% versus 50%).

#### Redenen niet-gebruik

Wederom hebben we in de tussenmeting de managers van kinderopvangorganisaties die geen gebruik van het Pedagogisch kader 0-4 jaar maken, gevraagd naar de redenen

hiervoor. De reden die nog steeds veel wordt genoemd om nog geen gebruik te maken van het Pedagogisch kader voor de dagopvang is dat kinderopvangorganisaties nog onvol-doende tijd hebben gehad om zich hierin te verdiepen (zie tabel 3.7). Dit is echter al wel aanzienlijk minder het geval dan tijdens de nulmeting. Andere redenen – die we ook tijdens de nulmeting zagen – om hier geen gebruik van te maken zijn gelegen in het feit dat kinderopvangorganisaties van mening zijn dat hun pedagogisch beleid al voldoende is ontwikkeld en/of dat ze zelf al voldoende kennis van pedagogiek in huis hebben. In enkele gevallen gaat het dan om organisaties die werken vanuit een eigen antroposofische grondslag. Onder de ‘overige redenen’ kwamen zaken naar voren als een overname (2 keer genoemd) en de implementatie van VVE (1 keer genoemd). Het verder toepassen van het Pedagogisch kader was hierdoor tijdelijk op een ‘zijspoor’ beland.

**Tabel 3.7 Redenen geen gebruik Pedagogisch kader 0-4 jaar**

Reden	Nulmeting (N=42)	Tussenmeting (N=25)
Nog onvoldoende verdiept in het Pedagogisch kader	67%	44%
Ons pedagogisch beleid is al voldoende ontwikkeld	21%	32%
Zelf voldoende kennis van pedagogiek ‘in huis’	12%	16%
Anders	n.v.t.	20%

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

## Gebruiksdoelen

Aan de kinderopvangorganisaties die het Pedagogisch kader voor de dagopvang inmiddels al wel hebben gebruikt, hebben we gevraagd voor welke doeleinden zij dit gebruiken. Uit tabel 3.8 blijkt dat het kader met name voor kennisvergroting en het verbeteren van de pedagogische vaardigheden van medewerkers wordt gebruikt. Bijna negen op de tien kinderopvangorganisaties benut het kader voor dit doeleinde. Ook het gebruik van het kader voor het bijstellen van het pedagogisch beleid van de organisatie is toegenomen ten opzichte van de nulmeting.

**Tabel 3.8 Gebruiksdoelen Pedagogisch kader 0-4 volgens managers van kinderopvang-organisaties die dit kader gebruiken**

Doeleinden	Nulmeting (N=40)	Tussenmeting (N=58)
Vergroten kennis en vaardigheden pedagogisch medewerkers	50%	85%
Aanpassen/vernieuwen pedagogisch beleid	50%	66%
Invulling pedagogische werkplannen	53%	50%
Opstellen/aanpassen opleidingsplan	40%	47%
Gerichter kiezen voor opleiding personeel	20%	35%
Richting beroepsopleidingen kenbaar maken waarover afgestudeerde MBO/HBO-studenten moeten beschikken	13%	17%

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

Door de kinderopvangorganisaties wordt het Pedagogisch kader (nog) nauwelijks gebruikt in het contact met het beroepsonderwijs. In paragraaf 3.8 gaan we nader in op de bekendheid en het gebruik van dit kader door ROC's.

### Gebruik door medewerkers

Uit de gehouden werknemersenquête tijdens de tussenmeting blijkt overigens dat inmiddels ook op de werkvloer het gebruik van het Pedagogisch kader 0-4 op gang begint te komen. Bijna de helft van de werknemers in de dagopvang, die hiermee bekend waren, bleek dit kader in de praktijk toe te passen (46% bij N=37). Uit de toelichting blijkt dat de betreffende werknemers vooral over twee onderwerpen **dingen geleerd** hebben die ze ook toepassen in hun dagelijkse werk in de dagopvang, namelijk samenwerken met ouders en ontwikkelingsgericht leren werken met kinderen. Verderop blijkt dat de medewerkers die het kader gebruiken de inhoud ervan goed waarderen.

### Doelrealisatie gebruik Pedagogisch kader dagopvang

Op grond van het voorgaande kunnen we net als in de nulmeting een tussenstand geven over de doelrealisatie wat het gebruik van het Pedagogisch kader 0-4 jaar betreft. 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.

Indien we uitgaan van een 'minimale variant' en 'maximale variant' kunnen we de bandbreedte weergeven van het gebruik van het Pedagogisch kader. Voor de minimale variant hanteren we dan als vertrekpunt het gebruik van het Pedagogisch kader door de niet-deelnemers. Voor de maximale variant het gebruik onder de deelnemers.

We kunnen dan de tussentijdse doelrealisatie als volgt berekenen voor de minimale variant:

- van de 22 geraadpleegde niet-deelnemers bieden 20 (ook) dagopvang aan;
- de bekendheid van het Pedagogisch kader onder deze groep bedroeg 90% (zie hiervoor). Dit betekent dat 18 niet-deelnemers (van de 20) het Pedagogisch kader kennen;
- van de 18 niet-deelnemers die hiermee bekend zijn, heeft 50% ten tijde van de tussenmeting dit kader inmiddels ook gebruikt (zie hiervoor). Dit zijn 9 niet-deelnemers;
- relateren we deze 9 gebruikers aan de totale doelgroep van 20 niet-deelnemers met dagopvang, dan komt de gebruiksquote uit op 45%. Dit aandeel kan dan als 'minimum' worden gezien.

Kijken we vervolgens naar de maximale variant van het gebruik van het Pedagogisch kader dan is de berekening hiervoor als volgt:

- van de 90 geraadpleegde deelnemers bieden 85 (ook) dagopvang aan;
- de bekendheid van het Pedagogisch kader onder deze groep bedroeg 98%. Dit betekent dat 83 deelnemers (van de 85) het Pedagogisch kader kennen;
- van de 83 deelnemers die hiermee bekend zijn, heeft 70% ten tijde van de tussenmeting dit kader inmiddels ook gebruikt. Dit zijn 58 deelnemers.

- relateren we deze 58 gebruikers aan de totale groep van 85 deelnemers met dagopvang, dan komt de gebruiksquote uit op 68%. Dit aandeel kan dan als 'maximum' worden gezien.

### Tussenstand doelrealisatie

- *Gebruik Pedagogisch kader 0-4 jaar: minimaal 45% en maximaal 68% van de kinderopvangorganisaties met dagopvang*

Op grond hiervan kan worden geconcludeerd dat de BKK-doelstelling voor het gebruik van het Pedagogisch kader op het moment van de tussenmeting inmiddels gerealiseerd is.

## 3.5 Gebruik Pedagogisch kader BSO

Hiervoor is al opgemerkt dat het Pedagogisch kader 4-13 jaar bijna twee jaar later beschikbaar is gekomen dan het kader voor de dagopvang. Eind 2010 is dit kader in pdf-vorm verschenen (en eind april 2011 ook in boekvorm). Dit impliceert dat het gebruik van het kader voor de BSO ook pas later in de tijd op gang zal zijn gekomen. Aan de kinderopvangorganisaties met BSO die inmiddels bekend waren met 'hun' kader is de vraag gesteld of zij hiervan al gebruik hebben gemaakt. Uit tabel 3.9 blijkt dat – zo kort na de introductie – ongeveer een vijfde van hen inderdaad als gebruiker kan worden aangemerkt. Gezien het feit dat dit kader op het moment van tussenmeting alleen nog maar beschikbaar was in pdf-formaat is dit al een bijzonder mooi eerste resultaat.

**Tabel 3.9** Mate van gebruik Pedagogisch kader 4-13 jaar onder geraadpleegde kinderopvangorganisaties met BSO die het kader kennen

Antwoordcategorie	Tussenmeting (N=68)
Wel gebruikt	19%
Nog niet, maar wel van plan	72%
Niet, in nabije toekomst ook niet van plan	9%
Weet niet	0%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

Uit de tabel blijkt verder dat verwacht mag worden dat dit gebruik sterk zal toenemen: maar liefst zeven op de tien managers is van plan om in de nabije toekomst alsnog het Pedagogisch kader voor de BSO te gaan gebruiken. Dit potentieel grote gebruik kan onder meer verklaard worden uit het feit dat voor de BSO weinig informatiebronnen over pedagogisch beleid bestaan. Diverse managers hebben dan ook aangegeven dat zij het nieuwe Pedagogisch kader voor de BSO als een 'exclusieve' informatiebron op dit punt beschouwen<sup>7</sup>, dat zeker de moeite waard is om binnenkort te gaan bestuderen. In de

<sup>7</sup> Dit in tegenstelling tot het Pedagogisch kader voor de dagopvang dat meer als een welkome aanvulling/verduidelijking wordt ervaren van al bestaande bronnen en kennis over pedagogisch beleid in de dagopvang.

eindmeting zullen we toetsen of het gebruik van het Pedagogisch kader voor de BSO een grote vlucht heeft genomen.

### Redenen niet-gebruik

Als redenen om (nog) geen gebruik te hebben gemaakt van het Pedagogisch kader 4-13 jaar komt vooral het tijdsaspect naar boven: een ruime meerderheid van de niet-gebruikers heeft naar eigen zeggen nog geen gelegenheid gehad om het kader te gebruiken (75% bij N=55) en/of zich nog onvoldoende verdiept in de inhoud van het kader (66%). Slechts 6% is van mening dat de organisatie al voldoende pedagogisch beleid voor de BSO heeft ontwikkeld en 2% heeft naar eigen zeggen voldoende kennis op het gebied van pedagogiek 'in huis'.

### Gebruiksdoelen

Het aantal geraadpleegde kinderopvangorganisaties met BSO dat inmiddels gebruik heeft gemaakt van het Pedagogisch kader 4-13 jaar is, zoals uit het voorgaande blijkt, ten tijde van de tussenmeting nog beperkt. Aan de gebruiksdoelen die zij daarbij nastreven, zoals weergegeven in tabel 3.10, kan gezien het geringe aantal waarnemingen dan ook nog weinig gewicht worden gegeven. De tabel hebben we desondanks opgenomen als referentie voor de eindmeting.

**Tabel 3.10 Gebruiksdoelen van kinderopvangorganisaties die het Pedagogisch kader 4-13 jaar tot op heden gebruikt hebben**

Doeleinden	Tussenmeting (N=13)
Aanpassen/vernieuwen pedagogisch beleid	77%
Vergroten kennis en vaardigheden pedagogisch medewerkers	69%
Opstellen/aanpassen opleidingsplan	39%
Gerichter kiezen voor opleiding personeel	39%
Invulling pedagogische werkplannen	39%
Richting beroepsopleidingen kenbaar maken waarover afgestudeerde MBO/HBO- studenten moeten beschikken	31%

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

### Berekening doelrealisatie gebruik Pedagogisch kader BSO

Op een vergelijkbare manier als hiervoor bij het kader voor de dagopvang en onder dezelfde veronderstellingen kunnen we de tussentijdse doelrealisatie berekenen.

Berekening van de tussentijdse doelrealisatie op basis van de minimale variant:

- van de 22 geraadpleegde niet-deelnemers bieden 14 (ook) BSO aan;
- de bekendheid van het Pedagogisch kader 4-13 jaar onder deze groep bedroeg 86% (zie tabel 3.4). Dit betekent dat 12 niet-deelnemers (van de 14) dit Pedagogisch kader kennen;
- van de 12 niet-deelnemers die hiermee bekend zijn, heeft 17% ten tijde van de nulmeting dit kader inmiddels ook gebruikt (zie hiervoor). Dit zijn 2 niet-deelnemers;

- relateren we deze 2 gebruikers aan de totale doelgroep van 14 niet-deelnemers met BSO, dan komt de gebruiksquote uit op 14%. Dit moet als een ‘minimum’ worden gezien.

Daarnaast kunnen we de maximale variant van het gebruik van het Pedagogisch kader voor de BSO als volgt berekenen:

- van de 90 geraadpleegde deelnemers bieden 71 (ook) BSO aan;
- de bekendheid van het Pedagogisch kader 4-13 jaar onder deze groep bedroeg 96% (zie tabel 3.4). Dit betekent dat 68 deelnemers (van de 71) dit Pedagogisch kader kennen;
- van de 68 deelnemers die hiermee bekend zijn, heeft 19% ten tijde van de nulmeting dit kader inmiddels ook gebruikt (zie hiervoor). Dit zijn 13 deelnemers;
- relateren we deze 13 gebruikers aan de totale doelgroep van 68 deelnemers met BSO, dan komt de gebruiksquote uit op 19%. Dit aandeel kan dan als het ‘maximum’ worden gezien.

#### Tussenstand doelrealisatie

- 
- *Gebruik Pedagogisch kader 4-13 jaar: minimaal 14% en maximaal 19% van de kinderopvangorganisaties met BSO*
- 

Zoals te verwachten viel, kon deze doelstelling op het moment van de tussenmeting nog niet worden gerealiseerd. Nemen we echter het ‘te verwachten gebruik’ in ogenschouw (zie tabel 3.9) dan kan BKK dit met vertrouwen tegemoet zien.

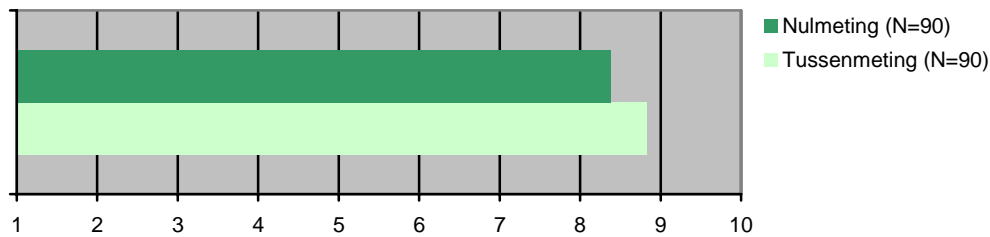
### 3.6 Belang en waardering van de Pedagogisch kaders

Hiervoor hebben we weergegeven welk deel van de kinderopvangorganisaties inmiddels gebruik is gaan maken van het Pedagogisch kader en waarvoor zij dit kader gebruiken. In het navolgende staat het ervaren belang van en de waardering voor het Pedagogisch kader centraal. Alvorens daarop in te gaan zullen we eerst de perceptie van de geraadpleegde managers over het belang van pedagogisch beleid voor hun organisatie behandelen.

#### Belang pedagogisch beleid

Een gevolg van de aandacht voor pedagogisch beleid vanuit BKK – en de stimulansen die in de richting van de kinderopvangorganisaties worden gegeven – zou tot gevolg kunnen hebben dat ‘het veld’ meer belang aan dit beleid gaat hechten. In de nulmeting hebben we het belang gemeten dat managers van kinderopvangorganisaties toekennen aan hun pedagogisch beleid. Door dit in de tussenmeting opnieuw te meten hebben we de ontwikkeling hierin gemeten. Uit figuur 3.1 blijkt dat het gemiddelde belang toegenomen is (van 8,4 naar 8,8).

**Figuur 3.1 Gemiddeld belang van pedagogisch beleid (in rapportcijfer)**

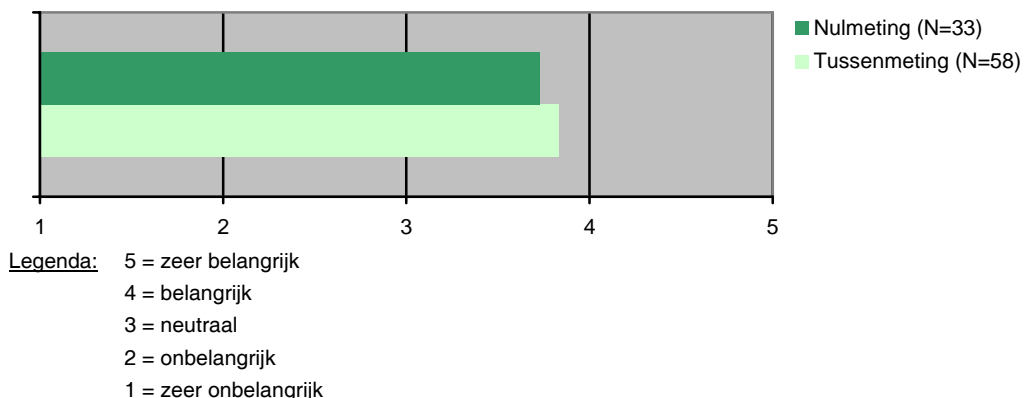


Van de geraadpleegde managers in de tussenmeting kende ongeveer tweederde hetzelfde belang toe als destijds in de nulmeting. De overige een derde van de respondenten gaf daarentegen een hoger rapportcijfer. Als belangrijkste argument werd daarbij aangegeven dat ze sindsdien meer kennis hebben opgedaan over pedagogisch beleid, waardoor ze het belang ervan beter op waarde weten te schatten. Mogelijk duidt dit erop dat de informatievoorziening vanuit BKK en de ondersteuning van opleidingsactiviteiten tot meer bewustzijn op dit punt hebben geleid bij het management van kinderopvangorganisaties. Ook hadden sommige organisaties extra in hun pedagogisch beleid geïnvesteerd om zich te onderscheiden van de concurrentie en/of omdat de ouders/samenleving en het toezicht op de kinderopvang steeds meer nadruk leggen op het hanteren van een pedagogisch beleid.

### Belang en beoordeling Pedagogisch kader 0-4 jaar

In figuur 3.2 is weergegeven welk **belang** de gebruikers van het Pedagogisch kader 0-4 jaar aan dit kader hechten. Deze uitkomst is gebaseerd op geraadpleegde managers die het kader op het betreffende meetmoment hebben gebruikt voor de invulling van hun eigen pedagogisch beleid. Uit de figuur blijkt dat dit belang niet verder is toegenomen tussen beide meetmomenten. Gemiddeld genomen vinden de geraadpleegde managers dit kader vrij belangrijk voor (de invulling van) het eigen pedagogisch beleid.

**Figuur 3.2 Gemiddeld belang Pedagogisch kader 0-4 jaar voor het pedagogisch beleid van de geraadpleegde gebruikers van dit kader**

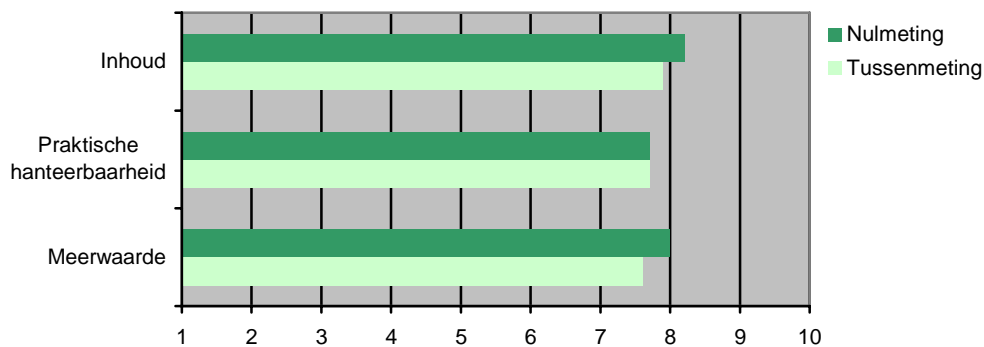


Deze respondenten zien het kader vooral als een belangrijk (aanvullend) document dat het werken in de kinderopvang thematisch goed weergeeft. De informatie uit het boek kunnen ze vervolgens – samen met andere bronnen en documenten – goed gebruiken om invulling te geven aan het eigen pedagogisch beleid en de vertaling daarvan naar de werkvloer. Bovendien zagen we hiervoor al dat een steeds groter deel van de

organisaties het kader is gaan gebruik om de kennis en vaardigheden van de eigen medewerkers op een (nog) hoger plan te brengen.

De gebruikers van het Pedagogisch kader voor de dagopvang hebben we in de gelegenheid gesteld om verschillende **aspecten van dit kader** te beoordelen. Hierbij konden ze op een drietal aspecten rapportcijfers geven, namelijk de inhoud, de praktische hanteerbaarheid en de meerwaarde. Tijdens de tussenmeting werden elk van deze aspecten wederom hoog gewaardeerd (zie figuur 3.3).

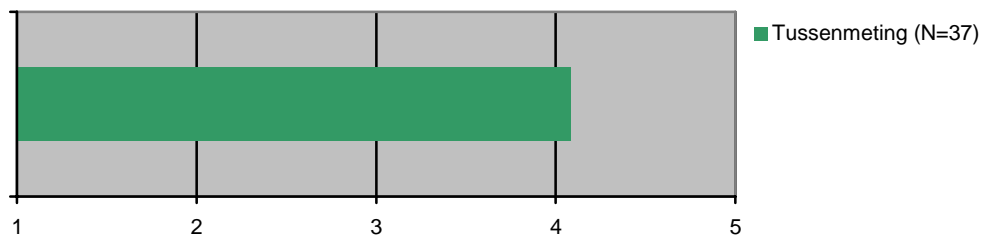
**Figuur 3.3** Gemiddeld oordeel gebruikers over verschillende aspecten van het Pedagogisch kader 0-4 jaar (managers)



Het overgrote merendeel van de geraadpleegde managers ervaart geen knelpunten bij de vertaling van het Pedagogisch kader naar het beleid en/of de werkvloer van de eigen organisatie. Het aandeel respondenten dat wel knelpunten bij deze vertaling ervaart is iets gedaald ten opzichte van de vorige meting (16% van de gebruikers versus 20% tijdens de nulmeting). Wederom vormt het belangrijkste knelpunt de praktische hanteerbaarheid van het Pedagogisch kader, en dan specifiek de grote omvang en informatiedichtheid van het boek. Bovendien vindt een deel van deze respondenten het lastig om de informatie uit het boek op een goede wijze toe te passen in de eigen organisatie.

Uit tabel 3.3 bleek al dat ten tijde van de tussenmeting ongeveer een derde van de geraadpleegde **medewerkers** (die in de dagopvang werkzaam zijn) inmiddels goed bekend is met het Pedagogisch kader 0-4 jaar. Aan deze respondenten hebben we gevraagd hoe zij de inhoud van dit kader beoordelen. Uit figuur 3.4 blijkt dat de inhoud van het kader gemiddeld genomen als goed wordt aangemerkt door de geraadpleegde medewerkers.

**Figuur 3.4** Gemiddeld oordeel over de inhoud van het Pedagogisch kader 0-4 jaar, volgens de geënquêteerde medewerkers die bekend zijn met dit kader



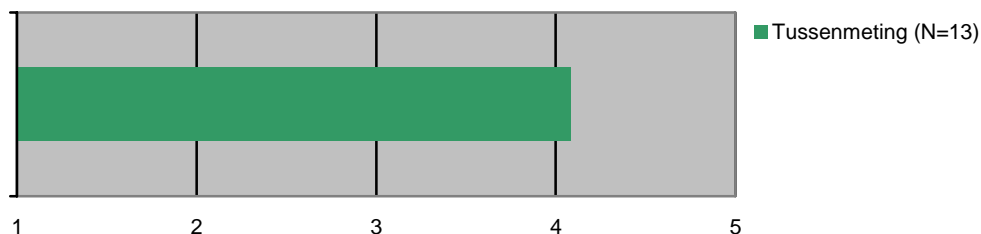
**Legenda:** 5 = zeer goed  
 4 = goed  
 3 = niet goed, niet slecht  
 2 = slecht  
 1 = zeer slecht

### Belang en beoordeling Pedagogisch kader 4-13 jaar

Op een vergelijkbare wijze als hiervoor bij het Pedagogisch kader dagopvang hebben we de managers van kinderopvangorganisaties met BSO enkele vragen voorgelegd over het Pedagogisch kader voor de BSO. Hiervoor hebben we gezien dat het aantal gebruikers van dit kader tijdens de tussenmeting nog beperkt is. De navolgende uitkomsten zijn dan ook op een beperkt aantal waarnemingen gebaseerd.

Uit figuur 3.5 blijkt dat de managers van kinderopvangorganisaties die het Pedagogisch kader 4-13 jaar inmiddels gebruiken hieraan een groot belang hechten. Dat dit belang gemiddeld genomen groter is dan die van het Pedagogisch kader voor de dagopvang (zie figuur 3.2) is te verklaren door de ‘levensfase’ waarin de BSO-sector zich bevindt. Vanwege het feit dat het om een vrij jonge sector gaat, zijn veel organisaties nog op zoek naar de invulling van hun BSO-activiteiten en de aandacht voor pedagogiek daarbinnen. In tegenstelling tot de dagopvang kan de BSO naar eigen zeggen zich daarbij minder beroepen op al bestaande documenten. In zekere zin wordt het Pedagogisch kader 4-13 jaar dan ook als uniek (of exclusief) aangemerkt. Verwacht mag dan ook worden dat het gebruik ervan in de toekomst nog sterk zal toenemen (zoals we hiervoor ook hebben gezien).

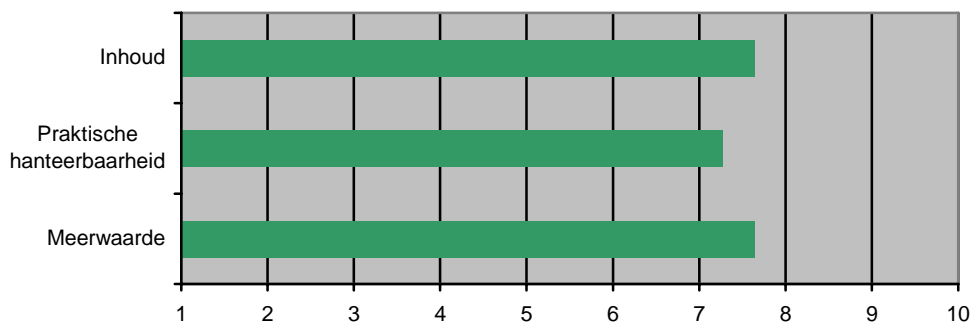
**Figuur 3.5** Gemiddeld belang dat managers toekennen aan het Pedagogisch kader 4-13 jaar voor het pedagogisch beleid van organisaties die dit kader gebruiken



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

Een beperkt aantal managers van kinderopvangorganisaties met BSO (N=11) was ook al in staat om een oordeel te geven over de verschillende aspecten van het Pedagogisch kader 4-13 jaar. Gemiddeld beoordelen zij dit kader op zowel inhoud, praktische hanteerbaarheid en meerwaarde met een 7-plus (zie figuur 3.6). Deze respondenten vonden het kader praktijkgericht en concreet (vanwege de goede voorbeelden die in het boek zijn opgenomen). Daar staat tegenover dat een tweetal respondenten heeft aangegeven dat ze het kader enigszins theoretisch vonden, waardoor zij het document minder geschikt vinden voor hun medewerkers.

**Figuur 3.6 Gemiddeld oordeel managers over verschillende aspecten van het Pedagogisch kader 4-13 (in rapportcijfer) (tussenmeting)**



Slechts tien geënquêteerde **medewerkers** die in de BSO werkzaam zijn en het Pedagogisch kader voor deze vorm van kinderopvang kennen, konden een oordeel geven over de inhoud van dit kader. Deze respondenten waren positief: zij gaven een gemiddelde score van 4,2 op vijfpuntsschaal (waarbij 1 staat voor 'zeer slecht' en 5 voor 'zeer goed').

### 3.7 Effecten gebruik Pedagogisch kaders

In de vragenlijst van de tussenmeting hebben we voor beide kaders ook enkele vragen opgenomen over de effecten van het gebruik ervan. Zeker voor wat betreft de effecten van het Pedagogisch kader voor de dagopvang gaat het daarbij al meer om structurele effecten (het kader is immers al langere tijd beschikbaar). Voor het Pedagogisch kader voor de BSO gaat het daarentegen nog vooral om de eerste, korte termijn effecten.

#### Effecten Pedagogisch kader 0-4 jaar

In de nulmeting had bijna zes op de tien managers van kinderopvangorganisaties – die gebruik hebben gemaakt van het Pedagogisch kader 0-4 jaar – hiervan effecten ondervonden (58% bij N=40). Tijdens de tussenmeting was dit aandeel opgelopen tot nagenoeg alle gebruikers, namelijk 91% (N=58). De ervaren effecten op beide meetmomenten zijn in tabel 3.11 weergegeven. Hierbij zien we dat over vrijwel de gehele linie in sterkere mate effecten worden ervaren.

**Tabel 3.11** Ervaren effecten van het Pedagogisch kader 0-4 jaar volgens de geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties

Effecten	Nulmeting (N=23)	Tussenmeting (N=53)
Kennis over pedagogiek bij medewerkers verbeterd	35%	76%
Betere invulling pedagogisch beleid	48%	60%
Betere vertaling pedagogisch beleid naar de werkvloer	35%	51%
Betere invulling pedagogische werkplannen	48%	45%
Meer bewustzijn bij leidinggevenden over belang pedagogisch beleid	26%	42%
Betere invulling opleidingsplan	22%	42%
Meer bewustzijn bij management over belang pedagogisch beleid	26%	38%
Meer communicatie binnen organisatie over pedagogiek	13%	-
Meer bewustzijn bij pedagogisch medewerkers over belang pedagogisch beleid	-	19%

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

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat vooral op twee typen effecten een grote progressie is te zien. Allereerst lijken de kinderopvangorganisaties het accent te verleggen van meer beleidsmatig gebruik van het Pedagogisch kader naar het **gebruik 'op de werkvloer'**. Zo zien we vooral een sterke toename van de kennis bij medewerkers en de vertaling van het beleid naar de werkvloer. Dit strookt met de eerdere uitkomst dat de kinderopvangorganisaties het kader vooral gebruiken voor vergroting van de kennis en vaardigheden van hun pedagogische medewerkers (zie tabel 3.8 hiervoor). In het verlengde hiervan zien we vooral in meer gevallen dat het kader bijgedragen heeft aan **meer bewustwording** bij de verschillende geledingen binnen de kinderopvangorganisaties.

### Eerste effecten Pedagogisch kader 4-13 jaar

Voor wat betreft het Pedagogisch kader voor de BSO hebben elf van de dertien gebruikers al eerste effecten van het gebruik van dit kader. De geraadpleegde managers die al ervaring met het gebruik van dit kader hebben en al effecten waarnemen, brachten het volgende naar voren (meerdere antwoorden mogelijk):

- beter invulling kunnen geven aan hun pedagogisch beleid (8 keer genoemd);
- betere invulling van hun werkplannen (7 keer);
- een betere vertaling van het pedagogisch beleid naar de werkvloer (6 keer);
- beter invulling kunnen geven aan het opleidingsplan (6 keer);
- kennis van pedagogiek verbeterd bij medewerkers (4 keer);
- meer bewustzijn bij het management over het belang van pedagogisch beleid (4 keer);
- meer bewustzijn bij leidinggevenden over het belang van pedagogisch beleid (4 keer);
- groter bewustzijn onder de medewerkers (1 keer).

### 3.8 Gebruik Pedagogisch kaders in beroepsonderwijs

Niet alleen het werkveld, maar ook het beroepsonderwijs vormt een doelgroep van het Pedagogisch kader zoals dat vanuit BKK beschikbaar is gesteld. Zoals in de inleiding van dit hoofdstuk is aangegeven, heeft BKK als doel geformuleerd dat meer dan 80% van de ROC's en HBO-instellingen het Pedagogisch kader toegepast om de eigen opleidingscurricula in te richten. In het onderstaande geven we de uitkomsten weer voor de ROC's. Daarbij baseren we ons zowel op de geraadpleegde opleidingscoördinatoren als ROC-docenten (dus de 'werkvloer' van deze onderwijsinstellingen). HBO's laten we buiten beschouwing, omdat zij geen doelgroep vormen van de evaluatie. Verder concentreren we ons vooral op het Pedagogisch kader voor de dagopvang.

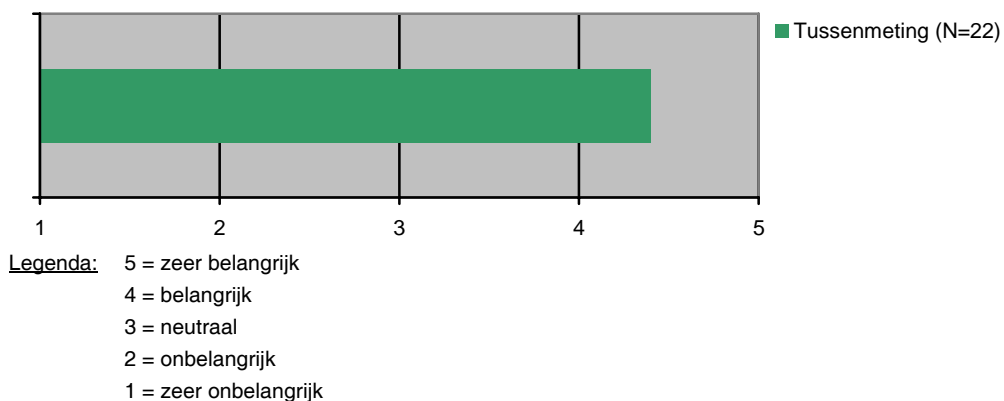
#### Bekendheid en belang Pedagogisch kader 0-4 jaar

In de nulmeting zagen we al dat alle geraadpleegde **opleidingscoördinatoren** van ROC's bekend zijn met het Pedagogisch kader 0-4 jaar en zonder uitzondering positief waren over de komst ervan. In de tussenmeting kenden twee coördinatoren het kader niet. In beide gevallen ging het om relatief nieuwe medewerkers.

Uit de tussenmeting blijkt dat het Pedagogisch kader niet alleen goed bekend is op het managementniveau, maar inmiddels ook op uitvoerend niveau. Ruim driekwart van de geraadpleegde **docenten** (76% bij N=29) kent het Pedagogisch kader 0-4 jaar. Uit hun toelichting blijkt dat zij dit kader aangereikt hebben gekregen vanuit de opleiding (12 keer genoemd) of zelf hebben opgezocht (9 keer genoemd). Ook zijn enkele docenten op dit kader geattendeerd vanuit hun contacten met kinderopvangorganisaties (4 keer genoemd).

We hebben de ROC-docenten ook gevraagd wat hun oordeel is over het feit dat de kinderopvangsector een Pedagogisch kader voor de dagopvang heeft ontwikkeld. In figuur 3.7 is de gemiddelde score op dit punt weergegeven.

**Figuur 3.7** Gemiddeld oordeel geënquêteerde ROC-docenten over beschikbaar komen van Pedagogisch kader 0-4 jaar



De geraadpleegde ROC-docenten kennen een groot belang toe aan het bestaan van een pedagogisch kader. Met name omdat bij de vervaardiging van het Pedagogisch kader ook het werkveld is betrokken.

## Gebruik Pedagogisch kader 0-4 jaar binnen ROC's

Het gebruik van het Pedagogisch kader 0-4 jaar ten behoeve van het curriculum blijkt sinds de nulmeting te zijn toegenomen. Uit de raadpleging van de **opleidingscoördinatoren** tijdens de tussenmeting blijkt dat inmiddels de helft van de ROC's het kader vertaald heeft naar het curriculum. Nog eens een vijfde van de geraadpleegde ROC's is hier momenteel mee bezig (zie tabel 3.12).

Tabel 3.12 Gebruik Pedagogisch kader 0-4 jaar voor het curriculum van ROC's, volgens de geraadpleegde opleidingscoördinatoren

Antwoordcategorie	Nulmeting (N=19)	Tussenmeting (N=16)
Toegepast in curriculum	26%	50%
Bezig met toepassen in curriculum	21%	19%
Nog niet toegepast, maar van plan in de nabije toekomst	26%	6%
Nog niet toegepast, misschien in nabije toekomst	21%	6%
Nog niet toegepast en ook niet in nabije toekomst	5%	0%
Weet niet	0%	6%
Niet bekend met het Pedagogisch kader 0-4	0%	13%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

De ROC's die het Pedagogisch kader hebben toegepast (of hiermee bezig zijn) geven vooral aan dat ze dit doen om hun opleidingen zoveel mogelijk te laten aansluiten bij het werkveld (6 keer genoemd). Ook zijn sommige ROC's dit overeengekomen in het regionale samenwerkingsverband dat vanuit BKK ondersteund wordt (4 keer genoemd) of hebben kinderopvangorganisaties hen hiertoe rechtstreeks verzocht (1 keer genoemd). Daarnaast biedt het Pedagogisch kader volgens sommige ROC's simpelweg goede 'handvatten' om verder invulling te geven aan het belang van de pedagogische kwaliteit in de opleidingen (2 keer genoemd).

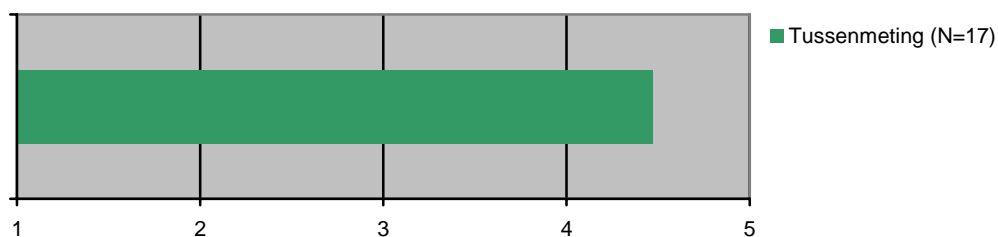
De ROC's die al wel aan de slag zijn gegaan met de vertaling van het Pedagogisch kader 0-4 jaar naar het curriculum blijken dit op verschillende manieren te doen. Bij een deel van de ROC's vindt dit volgens de opleidingscoördinatoren 'gecoördineerd' plaats. In dat geval zijn één of meerdere personen verantwoordelijk gesteld om na te gaan in hoeverre het curriculum in overeenstemming is met het Pedagogisch kader (en waar eventuele aanpassingen en/of aanvullend lesmateriaal noodzakelijk zijn). Bij andere ROC's wordt de implementatie van het kader vooral overgelaten aan individuele docenten die dit naar eigen goeddunken doen.

De opleidingen die (nog) **niet** gestart zijn met het **vertalen** van het Pedagogisch kader 0-4 jaar naar hun curriculum geven vooral aan dat ze zich eerst willen focussen op het herschrijven van hun curriculum voor het Competentiegericht Onderwijs volgens de nieuwe kwalificatiedossiers. Deze verandering vergt veel van hun energie en aandacht. Pas nadat ze dit allemaal op orde hebben willen deze ROC's eventueel gaan kijken hoe ze ook het Pedagogisch kader 0-4 jaar kunnen laten 'landen' in hun curriculum.

Ook hebben we ‘als proef op de som’ aan de geënquêteerde **ROC-docenten** die bekend zijn met het Pedagogisch kader gevraagd of ze dit kader ook in hun lessen toepassen. Ten tijde van de tussenmeting bleek bijna driekwart van deze docenten het kader te gebruiken (77% bij N=22). Het Pedagogisch kader blijkt daarbij op twee manieren te worden gebruikt. In de eerste plaats dient het kader als naslagwerk voor de leerlingen (9 keer genoemd) dan wel om praktijkvoorbeelden in de les te kunnen illustreren (3 keer genoemd). In de tweede plaats wordt het kader door de docent als ‘inspiratiebron’ gebruikt bij de voorbereidingen van de lessen (11 keer genoemd). In dit laatste geval krijgen leerlingen zelf het Pedagogisch kader vaak niet (of minder vaak) te zien.

Aan de docenten die werken met het kader (N=17) hebben we ook gevraagd hoe zij de inhoud hiervan beoordelen. Uit figuur 3.8 blijkt dat hiervoor veel waardering bestaat. Men vindt het kader duidelijk en overzichtelijk opgebouwd. Daarnaast zijn de docenten te spreken over de volledigheid en de leesbaarheid van het Pedagogisch kader voor de doelgroep.

**Figuur 3.8** Gemiddeld oordeel geënquêteerde ROC-docenten over inhoud Pedagogisch kader 0-4 jaar



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

Wel ervaart bijna de helft van deze docenten **knelpunten** bij de vertaling van het Pedagogisch kader naar de lespraktijk. Met name het feit dat het kader geen lesboek is en aanvullend lesmateriaal ontbreekt, ervaren docenten als een gemis. Ze moeten nu zelf stof ontwikkelen – en sommigen doen dat ook – maar het zou volgens hen beter zijn als in de toekomst ook lesmethodes/praktijkopdrachten aan het kader zouden worden toegevoegd. Eén van de geraadpleegde docenten heeft in de tussenmeting spontaan haar hulp aangeboden aan BKK om lesstof en/of praktische opdrachten voor het beroepsonderwijs te maken, waarmee de vertaalslag van het Pedagogisch kader naar het beroepsonderwijs zou kunnen worden verbeterd.

Daar waar ROC-docenten (nog) **geen gebruik** maken van het Pedagogisch kader 0-4 jaar, blijken zij als voornaamste reden aan te voeren dat ze zich hierin nog onvoldoende hebben kunnen verdiepen (4 keer genoemd) of in hun lessen andere bronnen op het gebied van pedagogiek gebruiken (1 keer genoemd). Met name de docenten die nog onvoldoende tijd hadden gezien om zich in het kader te verdiepen gaven aan dat ze dit in de toekomst wel zouden willen doen. Hiervoor zouden zij graag aan trainingen willen

deelnemen om uitleg te krijgen over hoe ze het kader het beste kunnen toepassen in hun lessen. Ook het aanleveren van – al eerder genoemde – lesmethoden en praktijkopdrachten zou het deze docenten eenvoudiger maken om het kader te vertalen naar het onderwijs.

### Effecten gebruik Pedagogisch kader 0-4 jaar

Tijdens de tussenmeting is ook gevraagd aan de **opleidingscoördinatoren** of zij al (eerste) **effecten** waarnemen van de **vertaling** van het Pedagogisch kader 0-4 jaar naar hun curriculum. Van de acht ROC's die het Pedagogisch kader inmiddels hadden vertaald, hebben er zes al effecten geconstateerd. Zij hebben de volgende effecten genoemd:

- betere aansluiting van het curriculum bij de wensen van de praktijk/het werkveld (4 keer genoemd);
- verbetering pedagogische kennis van de studenten (2 keer genoemd);
- en een toegenomen bewustzijn over het belang van pedagogisch beleid bij docenten (2 keer genoemd) en studenten (1 keer genoemd).

### Tussenstand doelrealisatie ROC's

De ROC's die voor de nul- en tussenmeting zijn geraadpleegd representeren meer dan de helft van het aantal ROC's met opleidingen voor kinderopvang in Nederland. Onze aanname is dat hiermee een goede indicatie voor de totale groep relevante ROC's is verkregen. Uit het voorgaande blijkt dat inmiddels de helft van de ROC's het Pedagogisch kader voor de dagopvang heeft vertaald in hun opleidingscurriculum en dat nog eens een kwart hiermee bezig is. De doelstelling van BKK dat uiteindelijk ten minste 80% van de ROC's het Pedagogisch kader 0-4 jaar heeft gebruikt in haar curricula komt daarmee in zicht.

#### Tussenstand doelrealisatie

---

- *Gebruik Pedagogisch kader 0-4 jaar in curriculum beroepsonderwijs: 50% van de geraadpleegde ROC's.*
- 

### Bekendheid en gebruik Pedagogisch kader 4-13 jaar

In de tussenmeting hebben we – in aanvulling op het Pedagogisch kader voor de dagopvang – gemeten in hoeverre de ROC's inmiddels ook al bekend zijn met het recentelijk beschikbaar gekomen Pedagogisch kader 4-13 jaar. Het blijkt dat inmiddels 69% van de **opleidingscoördinatoren** van ROC's op de hoogte is van het nieuwe kader, bij 31% was dit nog niet het geval (N=16).

De animo onder de coördinatoren om in de toekomst gebruik te maken van het Pedagogisch kader 4-13 jaar blijkt op voorhand al vrij groot te zijn. Van de geraadpleegde ROC's gaf 63% aan dat ze dit kader zeker zullen gaan gebruiken om hun curriculum aan te passen (5 keer genoemd) en als achtergrond bij de lessen (4 keer genoemd). Daarnaast wist 31% nog niet zeker of ze het gingen gebruiken, zij wilden eerst (goed) kennismaken van de inhoud van het kader. Slechts 6% zegt het Pedagogisch kader niet te gaan toepassen.

Uit de enquête onder **ROC-docenten** komt een min of meer gelijk beeld naar voren. Inmiddels blijkt 62% van de docenten al op de hoogte te zijn van het bestaan van het Pedagogisch kader 4-13 jaar. De overige 38% van de docenten van ROC's was nog niet bereikt met de informatievoorziening over dit kader. De docenten die van het kader op de hoogte zijn (N=18) vinden het belangrijk dat dit beschikbaar is gekomen voor het onderwijs. Voor twee vijfde van deze docenten gold dat ze het kader ook al hadden bestudeerd. Over de inhoud ervan waren zij (zeer) positief. De andere docenten hadden het kader nog niet bekeken, maar waren dit wel op korte termijn van plan.

Nagenoeg alle docenten (89% bij N=16) verwachten het Pedagogisch kader 4-13 jaar in de toekomst te gaan gebruiken. Zij gaven aan de informatie te willen verwerken naar lesstof (8 keer genoemd) en het boek als een naslagwerk te willen gebruiken voor hun leerlingen (6 keer genoemd). Twee docenten dachten er over na om een apart vak BSO op te zetten (waarin het kader 4-13 jaar een plaats zou krijgen). Slechts één docent wist dit nog niet zeker of ze het kader ging gebruiken.

## 4. SCHOLINGSBUDGET

### 4.1 Inleiding

Het scholingsbudget van BKK bestaat uit twee 'voorzieningen' waarvan kinderopvangorganisaties gebruik kunnen maken, namelijk het BKK-opleidingsbudget (van waaruit middelen worden verstrekt voor de uitvoering van opleidingsplannen) en het EVC-budget (de mogelijkheid voor het aanvragen van EVC-procedures voor pedagogisch medewerkers). Op een vergelijkbare wijze als in het voorgaande hoofdstuk zullen we wederom eerst de doelstellingen van BKK op dit punt de revue laten passeren, alvorens de uitkomsten van de monitor en het veldwerk onder de verschillende doelgroepen te presenteren.

### 4.2 Operationalisering doelstellingen

De **centrale doelstelling** van BKK voor het scholingsbudget 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 programmaperiode gerealiseerd dienen te zijn. Deze subdoelen gelden uitsluitend voor het BKK-opleidingsbudget (en dus niet voor de EVC-procedures). 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 leidinggevenden/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 ruim 23 miljoen euro aan opleidingsplannen ondersteund.

### 4.3 Gebruik en bereik BKK-opleidingsbudget

Op grond van het monitoringsysteem van BKK is inzicht gekregen in de ontwikkeling van het aantal kinderopvangorganisaties dat gebruik heeft gemaakt van het BKK-opleidingsbudget en de kenmerken van de organisaties die een aanvraag voor ondersteuning van hun opleidingsplannen bij BKK hebben ingediend.

## Beroep op BKK-opleidingsbudget

In de nulmeting werd voor het eerste (onvolledige) jaar een bereik van 474 organisaties gemeten. Dit betekende dat in de eerste tranche (2009) 27% van de kinderopvangorganisaties in ons land een aanvraag voor het opleidingsbudget had ingediend<sup>8</sup>. Uit het registratiesysteem van BKK blijkt dat dit beroep op het BKK-opleidingsbudget in de tweede tranche (2010) verder is toegenomen, namelijk naar 658 aanvragen in deze tranche. Wanneer we de 'dubbelingen' eruit halen, dan resteren 740 'unieke' organisaties die een aanvraag voor opleidingsbudget hebben aangevraagd. Relateren we dit (net als bij de nulmeting) aan het totaal aantal kinderopvangorganisaties in 2008, dan komen we uit op een gebruiksquote van 41%. Dit impliceert dat BKK halverwege de programmaperiode al goed op weg is naar het streefaandeel van 80% deelname vanuit de sector (zie hiervoor).

### Tussenstand doelrealisatie

---

*Aandeel kinderopvangorganisaties in ons land dat een beroep heeft gedaan op het BKK-opleidingsbudget: 41% (peildatum ultimo december 2010).*

---

Bovendien merken we bij de bovenstaande doelrealisatie op dat zich onder het aandeel kinderopvangorganisaties dat een beroep heeft gedaan op het BKK-opleidingsbudget nagenoeg alle grote kinderopvangorganisaties in Nederland bevinden. Wetende dat deze grotere kinderopvangorganisaties tezamen ongeveer 80% van alle werknemers vertegenwoordigen maakt dat het potentieel bereik van het opleidingsbudget nog aanzienlijk groter is dan de voornoemde gebruiksquote van 41% doet vermoeden.

## Gebruik naar grootteklasse

In de eerste tranche was sprake van een brede spreiding naar omvang van de deelnemende kinderopvangorganisatie: zowel kleinere, middelgrote als grote organisaties deden een beroep op het BKK-opleidingsbudget. We hebben vanuit BKK wederom monitoringgegevens op dit punt gekregen (zie tabel 4.1).

**Tabel 4.1 Aanvragers BKK-opleidingsbudget naar omvang organisatie (in aantal werknemers), per tranche**

Omvang	Tranche 1 (N=474)	Tranche 2 (N=644)
0 – 9 werknemers	17%	18%
10 – 34 werknemers	31%	36%
35 – 99 werknemers	22%	22%
≥ 100 werknemers	30%	24%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Bron: *Monitoring verzorgd door Bureau Kwaliteit Kinderopvang*

<sup>8</sup> Destijds gebaseerd op het aantal aanvragen. Dit aantal aanvragen hebben we gerelateerd aan het totaal aantal kinderopvangorganisaties die ons zijn aangereikt vanuit BKK, namelijk 1.787 kinderopvangorganisaties per oktober 2010. Uit de monitoringinformatie van BKK blijkt dat uiteindelijk 417 van deze organisaties opleidingsbudget toegekend hebben gekregen (BKK, april 2011). Gecorrigeerd betekent dit dat het bereik in de eerste tranche op 23% is uitgekomen.

Uit tabel 4.1 blijkt dat in de tweede tranche naar verhouding iets meer kleinere organisaties zijn gaan deelnemen. Deze kleinere organisaties maken nu als het ware een inhaalslag op hun grotere collega's die al in de eerste tranche waren betrokken.

### Bereik BKK-opleidingsbudget in aantal te scholen medewerkers

Het streven van BKK is om minstens de helft van de pedagogisch medewerkers, direct leidinggevend en medewerkers die een rol hebben bij het opleiden, begeleiden en coachen van pedagogisch medewerkers met het BKK-opleidingsbudget te bereiken (zie paragraaf 4.2). Het doelbereik op dit punt baseren we – net als in de nulmeting – op het aantal werknemers waarvoor BKK-opleidingsbudget is aangevraagd. In de nulmeting was het bereik op dit punt berekend op 18%<sup>9</sup>. Uit de monitor van het BKK-bureau blijkt dat in de tweede tranche voor 19.660 medewerkers in de kinderopvang opleidingsbudget is aangevraagd. Dit betekent dat in 2010 24% van het totale aantal medewerkers in de sector is bereikt. Tellen we beide percentages op, dan zou voor 42% van de medewerkers in de afgelopen twee jaar een aanvraag zijn ingediend.

Het bovengenoemde percentage kan als het **'bruto-bereik'** worden beschouwd. Bij het optellen van beide percentages van de twee tranches is namelijk geen rekening gehouden met 'dubbelingen', namelijk werknemers waarvoor zowel in 2009 als 2010 budget is aangevraagd. Als in 2010 allemaal andere medewerkers zijn geschoold dan in 2009, dan zou de optelling zoals hierboven gedaan gerechtvaardigd zijn. In de praktijk zal het voorkomen dat een deel van de medewerkers die in 2009 geparticipeerd hebben ook in 2010 scholing genoten hebben die vanuit BKK is ondersteund. We kunnen wat dit aangaat met de nodige voorzichtigheid een schatting maken van het 'netto-bereik' (dus het bereik waarbij rekening is gehouden met deze 'dubbelingen'). Dit gaat als volgt:

- In tranche 1 hebben 417 kinderopvangorganisaties een aanvraag gehonoreerd gekregen, waarbij in totaal voor 14.754 medewerkers opleidingsbudget is aangevraagd. Gemiddeld is dit 35,4 medewerkers per aanvraag.
- In tranche 2 hebben 644 kinderopvangorganisaties een aanvraag ingediend, waarbij in totaal voor 19.660 medewerkers scholingsbudget is aangevraagd. Gemiddeld is dit 30,5 medewerkers per aanvraag.
- Van deze aanvragers uit tranche 2 hebben 323 kinderopvangorganisaties voor het eerst een aanvraag ingediend. De 9.852 medewerkers van deze nieuwe aanvragers (323 maal 30,5 gemiddeld) konden per definitie niet zijn meegeteld in het bereik voor tranche 1 (omdat de betreffende kinderopvangorganisaties voor het eerst een beroep op het opleidingsbudget deden).
- In tranche 2 hebben daarentegen 284 kinderopvangorganisaties voor de tweede keer een aanvraag ingediend (omdat zij in 2009 ook al een aanvraag hebben ingediend). Hiermee waren in totaal 8.662 medewerkers gemoeid. Stel dat 20% van deze medewerkers zowel in 2009 als in 2010 zijn geschoold en de overige 80% in 2010 pas voor het eerst, dan zouden er per saldo 6.930 nieuwe medewerkers zijn geschoold in 2010.

---

<sup>9</sup> 14.754 op in totaal 80.400 werknemers in de sector. Hierbij merken we op dat destijds in de nulmeting nog is uitgegaan van 90.000 werknemers. Dit betrof destijds echter een schatting van BKK van het totale aantal werknemers. Uit meer recent inzicht blijkt dat dit een overschatting was. Het aantal medewerkers is naar beneden bijgesteld. We hanteren in de berekeningen van het bereik nu het naar beneden bijgesteld aantal werknemers.

Voor het **'netto-bereik'** kunnen we dus uitgaan van 14.754 medewerkers uit tranche 1 + 9.852 medewerkers van nieuwe deelnemende organisaties uit tranche 2 + 6.930 nieuwe medewerkers van organisaties die in beide jaren een aanvraag hebben ingediend. Per saldo betekent dit 31.536 verschillende medewerkers waarvoor een aanvraag is ingediend. Relateren we dit aan het totale aantal medewerkers in de kinderopvang (80.400 medewerkers), dan komt het 'netto-bereik' op 39% uit. Onze aanname is dat het feitelijke bereik tussen de 39% en 42% ligt.

### Tussenstand doelrealisatie

- *Aandeel medewerkers binnen de totale personele omvang van de kinderopvang waarvoor BKK-opleidingsbudget is benut: geschat 39% tot 42% (gebaseerd op de aanvragen).*

### 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 4.2 is de spreiding naar functies weergegeven voor beide tranches. Voor beide meetmomenten geldt dat verreweg de grootste groep werknemers die met behulp van het BKK-budget wordt geschoold nog steeds uit pedagogisch medewerkers in de dagopvang bestaat. Wel is duidelijk zichtbaar dat het aandeel pedagogisch medewerkers in de BSO is toegenomen. BKK blijkt ook deze doelgroep steeds meer te bereiken.

**Tabel 4.2** Verdeling aantal medewerkers waarvoor aanvraag is ingediend naar functie, naar tranche

Functie	Tranche 1 (N=14.214)	Tranche 2 (N=19.660)
PM 0-4 jaar	63%	54%
PM 4-13 jaar	22%	34%
Begeleider PM	6%	3%
Leidinggevende	9%	9%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Bron: *Monitoring verzorgd door Bureau Kwaliteit Kinderopvang*

Om de effecten van de scholing duurzaam te verankeren binnen de organisatie – zoals hiervoor opgemerkt – is ook de verplichting opgenomen dat direct leidinggevenden en begeleiders geschoold worden. Dit is een verklaring voor de aandelen van deze twee functies in tabel 4.2.

### 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. In tabel 4.3 is voor beide tranches weergegeven op welke thema's de aanvragen voor het BKK-opleidingsbudget betrekking hebben.

**Tabel 4.3 Verdeling aantal aanvragen voor het BKK-opleidingsbudget naar thema en tranche**

Thema	2009 (N=474)	2010 (N=644)
Ontwikkelen en leren van jonge kinderen	51%	50%
Basiscommunicatie	50%	56%
Steunen en stimuleren van spelen en leren	49%	46%
Pedagogische doelen en competenties van jonge kinderen	47%	48%
Veiligheid en welbevinden	38%	44%
Samenwerken in de groep	32%	37%
Samenwerken met ouders	32%	37%
Omgaan met problematische ontwikkeling/ problematisch gedrag	31%	37%
Observeren en plannen	22%	28%
Inrichting van binnen- en buitenruimten	17%	17%
Dagritme en groepssamenstelling	14%	18%
Omgaan met diversiteit	12%	17%
Samenwerking met het primair onderwijs	7%	14%
Samenwerken met partners in het veld van voorzieningen voor jeugd	7%	10%

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

Bron: *Monitoring verzorgd door Bureau Kwaliteit Kinderopvang*

Hieruit blijkt dat zich tussen beide tranches weinig verschillen hebben voorgedaan in de gekozen thema's. De vier thema's die in de eerste tranche het meest genoemd werden, staan nog steeds 'aan kop'. Alle andere thema's scoren iets hoger dan bij de nulmeting. Met de toename van het beroep op het BKK-opleidingsbudget is dus ook de spreiding over de thema's van de scholing groter geworden.

### **Benutting BKK-opleidingsbudget 2009**

Uit paragraaf 4.2 kan worden afgeleid dat BKK ernaar streeft om – via het BKK-opleidingsbudget – in een periode van vier jaar ruim 23 miljoen euro te investeren in opleidingsplannen van kinderopvangorganisaties. In de eerste tranche is in totaal 3.932.000 euro aan opleidingsbudget uitgekeerd vanuit het BKK-opleidingsbudget. Voor de tweede tranche blijkt uit het monitoringsysteem in totaal 4.497.000 euro gereserveerd te zijn voor de toegekende aanvragen. Op dit moment is vanzelfsprekend niet bekend hoeveel er daadwerkelijk wordt uitgekeerd na afloop van de scholing. Opgeteld betekent dit dat in de eerste twee jaren van BKK (maximaal) 8,43 miljoen euro is besteed/gereserveerd, een realisatiegraad van 37% van het totaal beschikbare budget voor het BKK-opleidingsbudget.

## Tussenstand doelrealisatie

- *Realisatie investering in de uitvoering van opleidingsplannen: 37% (van de beoogde ruim 23 miljoen euro).*

### 4.4 Ervaringen met BKK-opleidingsbudget

We zijn destijds in de nulmeting begonnen met in totaal 100 kinderopvangorganisaties, verdeeld over twee gelijke groepen: 50 organisaties die in de eerste tranche een beroep op het BKK-opleidingsbudget hadden gedaan (deelnemers) en 50 organisaties die dat op dat moment nog niet hadden gedaan (50 niet-deelnemers). Door dezelfde groep in de tussenmeting opnieuw te benaderen, konden we vaststellen in hoeverre zich in deze verdeling tussen deelnemers en niet-deelnemers veranderingen hebben voorgedaan. Bij de deelnemers bleek 86% in tranche 2 opnieuw een aanvraag ingediend te hebben (deze organisaties kunnen als ‘structurele gebruikers’ worden aangemerkt) en de resterende 14% dit achterwege heeft gelaten (‘afvallers’) (N=43). Omgekeerd zien we onder de niet-deelnemers van destijds een aantal kinderopvangorganisaties alsnog ‘op de kar springen’ door in tranche 2 voor het eerst BKK-opleidingsbudget aan te vragen. Het aandeel zogenoemde ‘volgers’ bedraagt 53% (bij N=47). De resterende 47% wordt tijdens de tussenmeting (nog) als ‘echte niet-deelnemers’ aangemerkt<sup>10</sup>.

#### Reden gebruik deelnemers

Wederom hebben we bij de tussenmeting gevraagd naar de redenen om het BKK-opleidingsbudget te gebruiken. Hieruit blijkt dat de mogelijkheden die het budget biedt om meer aan pedagogische scholing te kunnen doen als ook de mogelijkheid om zo (tegelijktijd) de pedagogische kennis en vaardigheden van medewerkers te verhogen nog steeds de belangrijkste redenen vormen.

Tabel 4.4 Achtergronden gebruik BKK-opleidingsbudget, volgens de geraadpleegde kinderopvangorganisaties, naar meetmoment

Redenen	Nulmeting (N=50)	Tussenmeting (N=62)
Om meer aan pedagogische scholing te kunnen doen	68%	52%
Om pedagogische kennis en vaardigheden van medewerkers te vergroten	32%	51%
We maken zoveel mogelijk gebruik van ondersteuningsmogelijkheden	20%	30%
Omdat dit budget specifiek voor sector beschikbaar is gekomen	16%	21%
Om pedagogische scholing mogelijk te maken (zonder budget geen scholing)	4%	11%

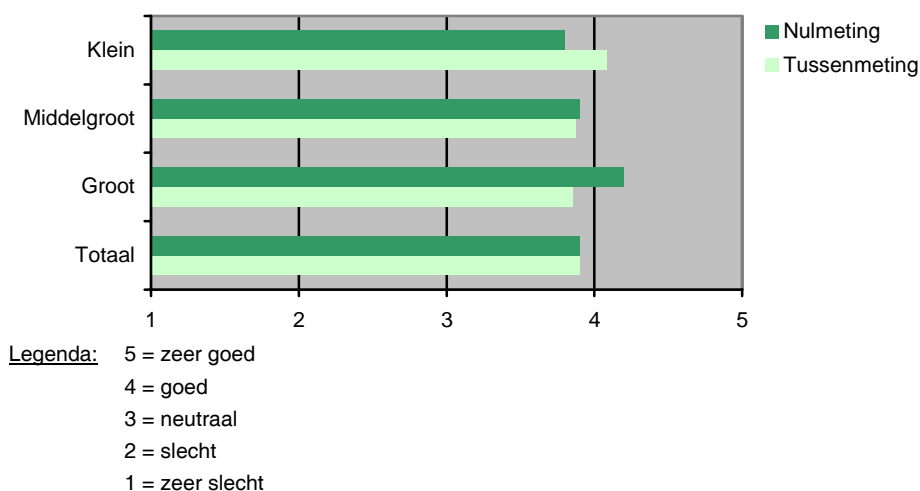
Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

<sup>10</sup> Over de redenen van niet-gebruik hebben we begin 2011 een separaat onderzoek gedaan. Zie: Bureau Bartels, *Analyse niet-gebruik opleidingsbudget Bureau Kwaliteit Kinderopvang*, februari 2011.

## Ervaringen met procedures opleidingsbudget

De procedure voor het **aanvragen** van het BKK-opleidingsbudget is door de geraadpleegde deelnemers over het algemeen als goed beoordeeld. Dit geldt zowel voor kleine als (middel)grote organisaties. Bovendien zien we dat het oordeel over de aanvraagprocedure ten opzichte van de nulmeting nauwelijks is veranderd. De aanvraagprocedure wordt dus continu goed beoordeeld (zie figuur 4.1).

**Figuur 4.1** Gemiddeld oordeel geraadpleegde managers over aanvraagprocedure BKK-opleidingsbudget, naar grootteklasse en meetmoment



Ondanks het positieve oordeel over de aanvraagprocedure heeft nog steeds ongeveer een derde van de deelnemende organisaties knelpunten bij de aanvraagprocedure ondervonden. Uit tabel 4.5 blijkt dat er niet een specifiek knelpunt de boventoon voert.

**Tabel 4.5** Door geraadpleegde managers ervaren knelpunten bij de aanvraagprocedure voor het BKK-opleidingsbudget (N=11) (tussenmeting)

Knelpunt	Aantal keer genoemd
Vinden van passende opleiding op BKK-lijst	3
Opnieuw meerjarenscholingsplan moeten indienen	3
Website onoverzichtelijk/onduidelijk	2
Aanvraaginformatie niet opgeslagen (aanvraag opnieuw moeten doen)	2
Namen tranches verwarrend	2
Informatie over opleidingen onjuist of onvoldoende duidelijk	2
Te vaak plan moeten aanpassen en opnieuw indienen	1
Voorwaarde dat het om extra scholing moet gaan	1
Duurde lang	1
Aanvraag complex	1

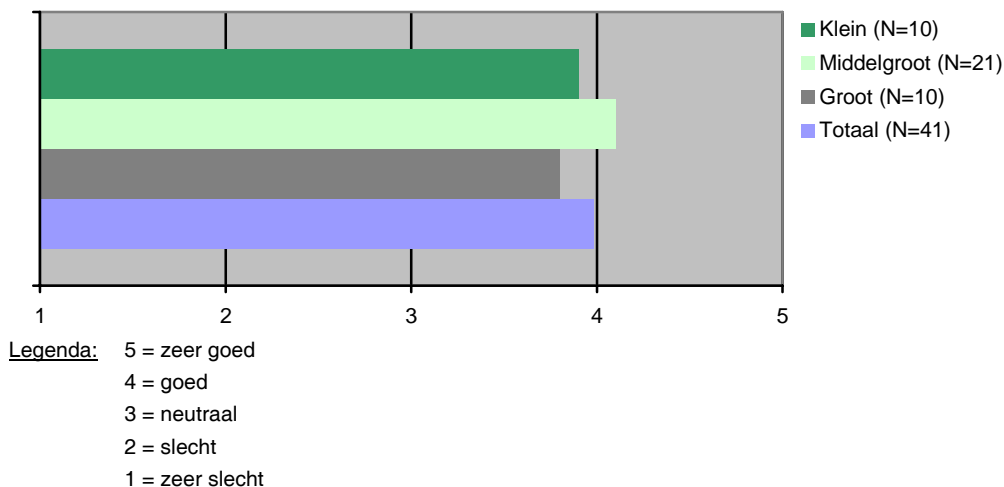
Respondenten konden meerdere antwoorden geven. Het totaal telt daarom niet op tot N=11.

In vergelijking tot de nulmeting worden veelal dezelfde typen knelpunten genoemd. Een nieuw knelpunt dat specifiek door 'structurele gebruikers' – dus zij die zowel in de eerste

als in de tweede tranche een aanvraag hebben ingediend – is ervaren is dat ze bij iedere tranche opnieuw een meerjarenplan moesten indienen. Dit wordt door de betreffende respondenten als enigszins omslachtig ervaren.

De tussenmeting vormde de eerste gelegenheid om managers van deelnemende kinderopvangorganisaties te vragen hoe zij de **afrekening en verantwoording** van het BKK-opleidingsbudget hebben ervaren. Inmiddels hadden 41 managers hiermee ervaring opgedaan. In figuur 4.2 zijn hun uitkomsten weergegeven.

**Figuur 4.2 Gemiddeld oordeel geraadpleegde managers over afrekening en verantwoording van het BKK-opleidingsbudget, naar grootteklasse en totaal (tussenmeting)**



Uit de bovenstaande figuur blijkt dat de respondenten de wijze waarop de afrekening en verantwoording van het BKK-opleidingsbudget is verlopen gemiddeld genomen als ‘goed’ beoordelen. Hierbij doen zich geen grote verschillen voor naar grootteklasse. Uit de toelichting van de respondenten blijkt dat zij de procedure als helder ervaren. Bovendien kan de einddeclaratie eenvoudig – namelijk digitaal – worden opgesteld. Er hebben zich dan ook geen noemenswaardige problemen voorgedaan rondom deze procedure.

### Potentieel gebruik tranche 3

Aan de geraadpleegde managers van de kinderopvangorganisaties hebben we gevraagd in hoeverre zij voornemens zijn om in 2011 (dus tranche 3) opnieuw of alsnog een aanvraag in te dienen (en dit wellicht ook al gedaan hebben). In tabel 4.6 is de uitkomst op deze vraag weergegeven. Daarin hebben we de respondenten in twee groepen verdeeld, namelijk zij die in tranche 2 opleidingsbudget hebben gekregen (deelnemers<sup>11</sup>) en zij die hiervan geen gebruik hebben gemaakt (niet-deelnemers<sup>12</sup>). Uit de tabel blijkt dat de deelnemers in overgrote meerderheid opnieuw gebruik zullen maken van de volgende tranche van het BKK-opleidingsbudget.

<sup>11</sup> De deelnemers bestaan uit ‘structurele gebruikers’ en ‘volgers’, zie hiervoor.

<sup>12</sup> De groepen ‘afvallers’ en ‘echte niet-deelnemers’ samengevoegd.

**Tabel 4.6 Aandeel kinderopvangorganisaties – deelnemers en niet-deelnemers – dat van plan is om in 2011 (tranche 3) een aanvraag voor BKK-opleidingsbudget in te dienen (tussenmeting)**

Antwoordcategorie	Deelnemers tranche 2 (N=62)	Niet-deelnemers tranche 2 (N=28)	Totaal (N=90)
Ja en ook al gedaan	31%	18%	27%
Ja, maar moet nog aanvraag indienen	60%	18%	47%
Mogelijk	3%	36%	13%
Nee	3%	28%	11%
Weet niet/geen mening	3%	0%	2%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Het potentieel gebruik onder de niet-deelnemers kan ook als hoog worden beschouwd. Zeven op de tien niet-deelnemers gaat dit jaar zeker of mogelijk gebruik maken van het BKK-opleidingsbudget. De overige 28% die dit niet van plan is, voeren hiervoor verschillende redenen aan. Zo waren sommige organisaties nog bezig met opleidingen die niet op de opleidingslijst van BKK staan (2 keer genoemd) of volgden opleidingen die al met gemeentelijke gelden werden betaald (2 keer genoemd). Ook had één kinderopvangorganisatie überhaupt geen scholingsplannen en dus ook geen behoefte aan opleidingsbudget (1 keer genoemd).

#### **4.5 Belang en kwaliteit ondersteunde scholing**

In de enquête voor de individuele medewerkers hebben we een aantal vragen opgenomen over de scholing die zij gevolgd hebben (en die door BKK via het BKK-opleidingsbudget zijn ondersteund). In deze paragraaf presenteren we de uitkomsten op deze vragen. We beginnen met de achtergronden voor deelname aan de betreffende scholingsactiviteiten.

##### **Achtergrond deelname aan scholing volgens medewerkers**

De individuele medewerkers van de deelnemende kinderopvangorganisaties hebben we de vraag voorgelegd waarom zij aan de (door BKK ondersteunde) scholing hebben deelgenomen. In tabel 4.7 zijn de uitkomsten op deze vraag weergegeven. Uit de tabel blijkt dat twee typen beweegredenen de boventoon voeren. Enerzijds zijn redenen aangevoerd vanuit de organisatie waarbij de medewerkers werkzaam zijn. Op organisatie niveau is bepaald dat de pedagogische kwaliteit moet worden verhoogd en dat de (verplichte) scholing het middel is om dit te bereiken. Anderzijds voeren de geraadpleegde medewerkers persoonlijke redenen aan om hieraan deel te nemen: zich willen ontwikkelen en de eigen pedagogische kennis en vaardigheden vergroten.

Tabel 4.7 Redenen om deel te nemen aan de opleiding, volgens de geënquêteerde individuele medewerkers

Reden	Tussenmeting (N=125)
Organisatie streeft naar vergroting pedagogische kwaliteit en opleiding droeg daaraan bij	52%
Bijdrage aan mijn persoonlijke ontwikkeling	40%
Ik wilde mijn pedagogische vaardigheden verbeteren	40%
Ik wilde meer kennis op dat thema opdoen	34%
Was verplicht gesteld door de organisatie	34%
Vergroten van de mogelijkheden voor interne doorgroei	7%
Om mijn kansen op de arbeidsmarkt te vergroten	5%

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

### Beoordeling gevolgde scholing

De scholing waaraan de betreffende individuele medewerkers hebben deelgenomen (en die door BKK is ondersteund via het beschikbaar stellen van opleidingsbudget), wordt door de respondenten zonder uitzondering als belangrijk tot zeer belangrijk ervaren. Dit blijkt uit de gemiddelde score op dit **belang**, zoals weergegeven in figuur 4.3.

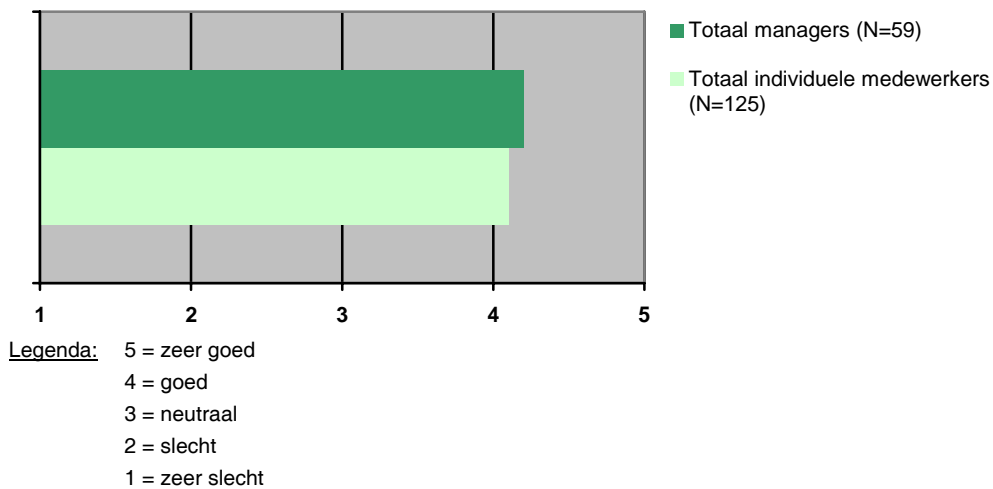
Figuur 4.3 Gemiddeld belang van de scholing, volgens de geënquêteerde medewerkers (tussenmeting)



Legenda: 5 = zeer belangrijk  
 4 = belangrijk  
 3 = niet belangrijk, niet onbelangrijk  
 2 = onbelangrijk  
 1 = zeer onbelangrijk

We hebben de individuele medewerkers ook in de gelegenheid gesteld om de **inhoud en kwaliteit** van de gevolgde opleiding te beoordelen. In figuur 4.4 is de gemiddelde score op vijfpuntsschaal weergegeven. Ter vergelijking hebben we ook de oordelen van de managers opgenomen. Hieruit blijkt dat beide onderzoeksgroepen duidelijk positief oordelen over de scholing die door hun organisatie/henzelf is gevolgd. De geraadpleegde managers blijken vooral de lesstof en het hoge niveau van de docenten te waarderen. Bovendien boden veel opleidingen 'maatwerk', waardoor opleidingen toegesneden waren op de dagelijkse praktijk van de eigen organisatie. Slechts zes managers konden verbeterpunten aanvoeren. Deze hadden betrekking op verbeteringen van de opleidingsinhoud en kwaliteit van de docenten (vier keer genoemd) en meer mogelijkheden voor in-company-opleidingen (twee keer genoemd).

**Figuur 4.4 Gemiddeld oordeel respondenten over inhoud en kwaliteit opleidingen, naar onderzoeksgroep (tussenmeting)**



De aspecten die door de individuele medewerkers werden gewaardeerd, hebben vooral betrekking op het volgende:

- via de opleiding nieuwe kennis opgedaan (20 keer genoemd);
- goede 'handvatten' aangereikt gekregen voor het werk in de praktijk (14 keer genoemd);
- tijdens de opleiding veel gewerkt met praktijkvoorbeelden (12 keer genoemd)
- aantrekkelijke/leuke oefensituaties/rollenspellen (12 keer genoemd);
- een goede balans tussen theorie en praktijk (10 keer genoemd).

In veel mindere mate werden door de geënquêteerde individuele medewerkers zwakke punten van de gevolgde scholing genoemd. Deze hadden betrekking op onvoldoende diepgang/toegevoegde waarde (8 keer genoemd). Daarnaast was bij een opleiding de acteur van het rollenspel niet goed, bood een enkele opleiding te weinig handvatten voor de praktijk en werden vragen van cursisten niet altijd even goed beantwoord (elk 2 keer genoemd).

In lijn met de bovenstaande uitkomsten blijken verreweg de meeste individuele medewerkers de **informatie en kennis uit de opleiding toe te kunnen passen** in hun dagelijkse werk. Dit werd door maar liefst 93% van de geënquêteerde medewerkers aangegeven (N=125). Drie zaken blijken wat dit aangaat vooral als meerwaarde van de opleidingen voor het werk van de medewerkers te worden aangevoerd, namelijk:

- bewuster bezig zijn met de communicatie richting collega's en ouders (25 keer genoemd);
- meer letten op de wijze waarop met de kinderen op de groep wordt gecommuniceerd (22x);
- meer bedacht zijn op zaken zoals kindermishandeling (dit is vanzelfsprekend vooral aangevoerd door zij die scholing op het thema veiligheid hebben gevolgd) (16x).

Dat de door BKK ondersteunde scholing niet een eenmalig iets is geweest maar in veel gevallen structurele effecten heeft, blijkt uit het feit dat het onderwerp van de opleiding bij 77% van de geënquêteerde medewerkers (N=125) **na afloop nog regelmatig binnen de**

**organisatie ter sprake** komt. Bij 18% van de respondenten was dit niet het geval en de overige 5% kon de vraag niet beantwoorden. In tabel 4.8 is weergegeven op welke wijze het thema nog regelmatig is teruggekomen. Daaruit blijkt dat team- en werkoverleg de meest belangrijke middelen zijn om de inhoud van de opleiding te (blijven) bespreken. Een meer structurele verankering in een nieuw beleidsplan is daarentegen nauwelijks voorgekomen volgens de geënquêteerde medewerkers.

**Tabel 4.8 Manieren waarop het onderwerp dat centraal stond in de opleiding nog regelmatig terug komt in de organisatie**

Manieren	Tussenmeting (N=96)
Teamoverleg	60%
Werkoverleg	57%
In dagelijkse contacten met collega's	11%
Themadagen	10%
Coachingstrajecten	8%
Interne opleidingen	8%
Nieuw beleidsplan	2%

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

## 4.6 Gebruik en bereik EVC-budget

Ook over het gebruik en het bereik van het EVC-budget zijn vanuit het monitoring-systeem gegevens verkregen. De navolgende monitoringgegevens zijn aangereikt door FCB.

### Gebruik en bereik

Ten tijde van de nulmeting was het beroep op het EVC-budget nog beperkt. Een belangrijke verklaring hiervoor was dat het budget voor de EVC-procedures op dat meetmoment nog maar enkele maanden opengesteld was voor de doelgroep. In deze periode van 1 september 2009 tot 1 december 2009 (tranche 1) hadden 87 kinderopvangorganisaties een aanvraag gedaan voor één of meerdere EVC-procedures.

Tijdens tranche 2 hebben vervolgens 182 kinderopvangorganisaties een aanvraag ingediend. Halen we echter tussen beide tranches de dubbelingen eruit dan blijkt uit de monitorgegevens dat het in totaal om 232 unieke organisaties gaat die in tranche 1 en/of tranche 2 een EVC-procedure hebben aangevraagd (peildatum 31 december 2010). Relateren we dit op een vergelijkbare manier als in de vorige paragraaf aan het totaal aantal kinderopvangorganisaties in ons land, dan bedraagt het bereik inmiddels 13% van alle organisaties.

Uit tabel 4.9 blijkt dat er op het moment van de tussenmeting een vergelijkbare spreiding over grootteklasse bestaat als tijdens de nulmeting. Hierin zijn geen grote veranderingen opgetreden.

**Tabel 4.9 Verdeling aanvragers van EVC-procedures naar grootteklasse en naar meetmoment**

Omvang	Tranche 1 (N=87)	Tranche 2 (N=182)
0 – 9 werknemers	26%	24%
10 – 34 werknemers	29%	25%
35 – 99 werknemers	17%	21%
≥ 100 werknemers	28%	30%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Bron: *Monitoring verzorgd door FCB*

Op het vorige meetmoment bedroeg het aantal gehonoreerde EVC-procedures 109. Ten tijde van de tussenmeting was dit aantal meer dan verdrievoudigd. Dit betekent dat over beide tranches van 232 'unieke' kinderopvangorganisaties (cumulatief) in totaal 357 EVC-procedures zijn gehonoreerd.

### Opleidingsachtergrond en gewenste kwalificatie

Voor de gehonoreerde aanvragen is nagegaan wat de hoogst genoten opleidingsachtergrond is van de medewerkers die de EVC-procedure (zijn) gaan volgen (zie tabel 4.10).

**Tabel 4.10 Verdeling gehonoreerde aanvragen over hoogst genoten opleiding kandidaten EVC-procedure, naar meetmoment**

Opleidingsachtergrond	Nulmeting (N=109)	Tussenmeting (N=335) <sup>13</sup>
Geen startkwalificatie	19%	16%
MBO-2	17%	16%
MBO-3	21%	22%
MBO-4	4%	9%
HBO	24%	24%
Universitair	15%	13%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Bron: *Monitoring verzorgd door FCB*

In vergelijking tot de nulmeting zijn hierin geen wezenlijke veranderingen opgetreden: nog steeds wordt EVC veel gebruikt om hoger opgeleide medewerkers te kwalificeren voor c.q. te laten instromen in de kinderopvang op het niveau van Pedagogisch Werker 3. Dit laatste blijkt als we bezien welk gewenst kwalificatieniveau er in het aanvraagformulier is ingevuld (zie tabel 4.11).

<sup>13</sup> In totaal 22 werkgevers hebben de hoogst genoten opleiding niet opgegeven. Het aantal waarnemingen is daarom gebaseerd op 335 (i.p.v. 357).

**Tabel 4.11 Gewenste kwalificatie die met EVC-procedure wordt voorzien, naar meetmoment**

Reden	Nulmeting (N=109)	Tussenmeting (N=357)
Pedagogisch Werker 3 Kinderopvang	61%	78%
SPW 3 / Pedagogisch Werker 3	23%	9%
SPW 4 / Pedagogisch Werker 4	6%	1%
Pedagogisch Werker 4 Kinderopvang	5%	10%
Sport en Bewegen 4	1%	1%
Onderwijsassistent	1%	1%
Niet bekend	3%	0%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Bron: *Monitoring verzorgd door FCB*

## 4.7 Ervaringen met EVC-procedures

Uit paragraaf 4.6 blijkt dat het gebruik van het EVC-budget vorig jaar op gang is gekomen. Dit stelde ons in de gelegenheid om in de tussenmeting een aantal vragen aan de managers van kinderopvangorganisaties te stellen over hun (eventuele) ervaringen met deze EVC-procedures. De uitkomsten op deze vragen staan in deze paragraaf centraal.

### Gebruik van EVC-budget

We constateren in de eerste plaats dat slechts een klein deel van de geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties ervaring heeft opgedaan met deze BKK-voorziening. Slechts 11% van de geraadpleegde managers (N=90) had op het moment van de tussenmeting namelijk een aanvraag voor EVC-procedures bij het EVC-loket ingediend. Zeven managers hadden hun aanvraag gehonoreerd gekregen, drie managers hadden op het moment van het interview nog geen uitsluitsel op hun aanvraag. Deze aantallen zijn te klein om betrouwbare uitkomsten te verkrijgen over hun ervaringen met de EVC-procedures en de effecten ervan. In het onderstaande concentreren we ons dan ook op de achtergronden van het al dan niet aanvragen van EVC-procedures en het te verwachten gebruik in de toekomst.

### Achtergronden (niet-)gebruik

De tien geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties die EVC-procedures hebben aangevraagd geven in feite twee hoofdredenen aan om hiervan gebruik te maken. In de eerste plaats gaat het om organisaties waarbij één of enkele medewerkers nog niet voldeden aan de cao-eisen omdat zij niet over de benodigde diploma's beschikten (6 keer genoemd). Via EVC-procedures konden de organisaties dit voor hun medewerkers laten vaststellen om – indien nodig – vervolgstappen te ondernemen. In de tweede plaats hebben enkele organisaties de EVC-procedures (tevens) aangegrepen om de competenties en vaardigheden van de medewerkers verder te verhogen (4 keer

genoemd). In dat geval werd er wel aan de cao-eisen voldaan, maar werden de EVC-procedures benut om zicht te krijgen op de kwaliteiten van de betreffende medewerkers en de verbeterpunten/'witte vlekken'.

Hiervoor zagen we dat de meeste kinderopvangorganisaties in de tussenmeting (nog) geen gebruik hadden gemaakt van de EVC-procedures. Verreweg de belangrijkste reden die voor dit niet-gebruik is aangevoerd door de geraadpleegde managers is dat hun personeel voldoende gekwalificeerd is en om die reden dus ook geen plannen voor EVC-procedures bestaan (zie tabel 4.12).

**Tabel 4.12 Redenen niet-deelnemers voor niet-gebruik EVC-procedures**

Reden	Tussenmeting (N=80)
Geen plannen voor EVC-procedures	63%
Was hiermee niet bekend	16%
Voldoe niet aan de voorwaarden	5%
Nog geen tijd voor gehad	4%
Hebben zelf voldoende middelen	4%
Aanvraagprocedure/voorwaarden vormen belemmering	1%
Weet niet/geen mening	1%

Respondenten konden meerdere antwoorden geven. Het totaal telt daarom niet op tot N=80.

Bij een deel van de kinderopvangorganisaties blijkt ook onbekendheid (nog) een rol te spelen. Ongeveer een zesde bleek niet bekend te zijn met de mogelijkheid om gebruik te maken van EVC-procedures. Daarbij troffen we overigens geen verschil naar grootteklasse aan.

### Potentieel gebruik EVC-procedures

Bezien we de belangrijkste reden om geen gebruik te maken van de EVC-procedures, dan mag verwacht worden dat het gebruik van deze procedures in de nabij toekomst geen grote vlucht zal nemen. Dit blijkt ook uit de beantwoording van de vraag of de geraadpleegde managers verwachten in 2011 (weer) gebruik te gaan maken van EVC-procedures (tabel 4.13).

**Tabel 4.13 Verwacht gebruik van EVC-procedures volgens geraadpleegde managers, naar mate van ervaring met deze procedures (tussenmeting)**

Antwoordcategorie	Ervaren (N=10)	Onervaren (N=80)	Totaal (N=90)
Ja en ook al gedaan	10%	4%	5%
Ja, maar moet nog ingediend	0%	6%	6%
Mogelijk	30%	18%	9%
Nee	50%	64%	71%
Weet niet	10%	8%	9%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

In de bovenstaande tabel hebben we onderscheid gemaakt tussen zij die al wel één of meerdere EVC-procedures hebben aangevraagd bij het EVC-loket ('ervaren') en zij die hiermee nog geen ervaring hebben opgedaan ('onervaren'). Daarbij blijkt de neiging van beide groepen beperkt om (opnieuw) gebruik te maken van deze BKK-voorziening.

## 5. SAMENWERKING WERKVELD – BEROEPSONDERWIJS

### 5.1 Inleiding

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 met deze regionale samenwerking. Alvorens deze ervaringen zowel vanuit het perspectief van de sector als het beroepsonderwijs te presenteren, zullen we in de volgende paragraaf enige monitorinformatie over deze BKK-activiteit presenteren.

### 5.2 Operationalisering doelstelling en doelrealisatie

Op het punt van de samenwerking tussen beroepsonderwijs en praktijk heeft BKK de volgende centrale doelstelling 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.*

---

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 tweetal subdoelstellingen die aan het eind van de programmaperiode moeten zijn bereikt, namelijk:

- 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.

Wat het eerste subdoel betreft hebben we vanuit BKK gegevens verkregen over het aantal samenwerkingsverbanden dat op het moment van de tussenmeting operationeel is. In de nulmeting was al sprake van een landelijk dekkend netwerk van 20 regio's (maar waarbij de regionale samenwerking nog niet in alle gevallen was geformaliseerd). Ten opzichte van de nulmeting zijn er twee ontwikkelingen geweest. In de eerste plaats is het

aantal regio's uitgebreid van 20 naar 21. Dit heeft te maken met het feit dat in de regio 'Hoekse Waard, Barendrecht en Dordrecht' – waarvan tijdens de nulmeting de samenwerking nog in voorbereiding was – uiteindelijk twee samenwerkingsverbanden zijn opgericht, namelijk één voor Dordrecht en één voor Hoekse Waard en Barendrecht. In tabel I.1 in bijlage I wordt een overzicht gegeven van de samenwerkingsverbanden.

In de tweede plaats is er nu wel sprake van een landelijk dekkend netwerk van geformaliseerde samenwerkingsverbanden. In alle regio's zijn namelijk convenanten tussen de samenwerkende partners uit het werkveld en het beroepsonderwijs gesloten. In de genoemde tabel in bijlage I is aangegeven hoeveel ROC's zich inmiddels hebben geconformeerd aan deze samenwerkingsverbanden. In de regio's is men nog niet toegekomen aan het verbreden van de regionale samenwerking naar het HBO. Vanuit BKK zal nader onderzocht worden op welke wijze het betrekken van het HBO haalbaar is.

De tweede subdoelstelling – over de regionale deelnamequote – kunnen we niet toetsen. Weliswaar is er bij BKK bekend hoeveel kinderopvangorganisaties formeel participeren in elk van de regionale samenwerkingsverbanden. Niet bekend is wat het totale aantal kinderopvangorganisaties in elk van de regio's is waartegen deze aantallen afgezet kunnen worden.

#### **Tussenstand doelrealisatie**

---

- *Landelijk dekkend netwerk van geformaliseerde samenwerkingsverbanden: in 100% van de regio's is de samenwerking geformaliseerd*
- 

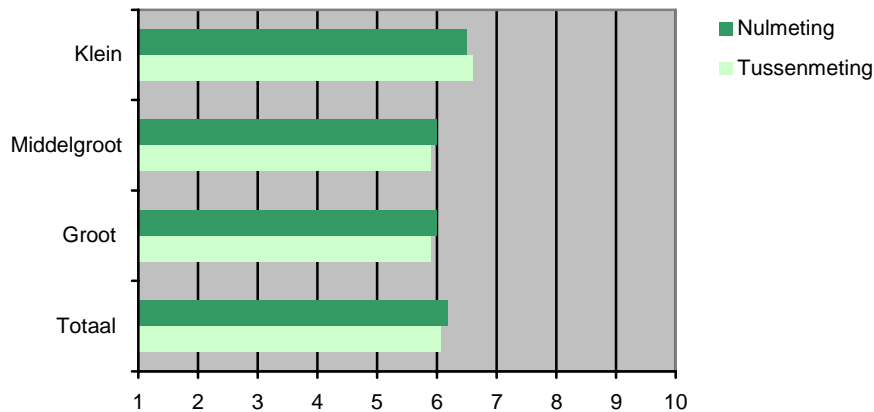
### **5.3 Ervaringen samenwerking werkveld - beroepsonderwijs**

Om de structurele effecten van de regionale samenwerkingsinitiatieven te kunnen meten, hebben we zowel aan de geraadpleegde kinderopvangorganisaties als de coördinatoren van ROC's een aantal vragen over hun onderlinge relatie voorgelegd. De onderstaande uitkomsten hebben betrekking op de gehele groep geraadpleegde kinderopvangorganisaties en ROC's. Verderop komen de ervaringen van zij die inmiddels participeren in de regionale samenwerkingsverbanden, aan de orde.

#### **Kwaliteit ingestroomde afgestudeerden**

Allereerst hebben we aan de managers van de kinderopvangorganisaties gevraagd om hun oordeel te geven over de kwaliteit van de mensen die in het afgelopen jaar als afgestudeerde vanuit de opleidingen zijn ingestroomd in hun organisatie (zie figuur 5.1). In de gemiddelde scores doen zich geen grote wijzingen voor tussen de nulmeting en de tussenmeting. Nog steeds wordt deze kwaliteit met een krappe voldoende beoordeeld. Dit geldt voor iedere grootteklasse.

**Figuur 5.1 Gemiddelde beoordeling kwaliteit afgestudeerden vanuit MBO, naar grootteklasse en meetmoment**



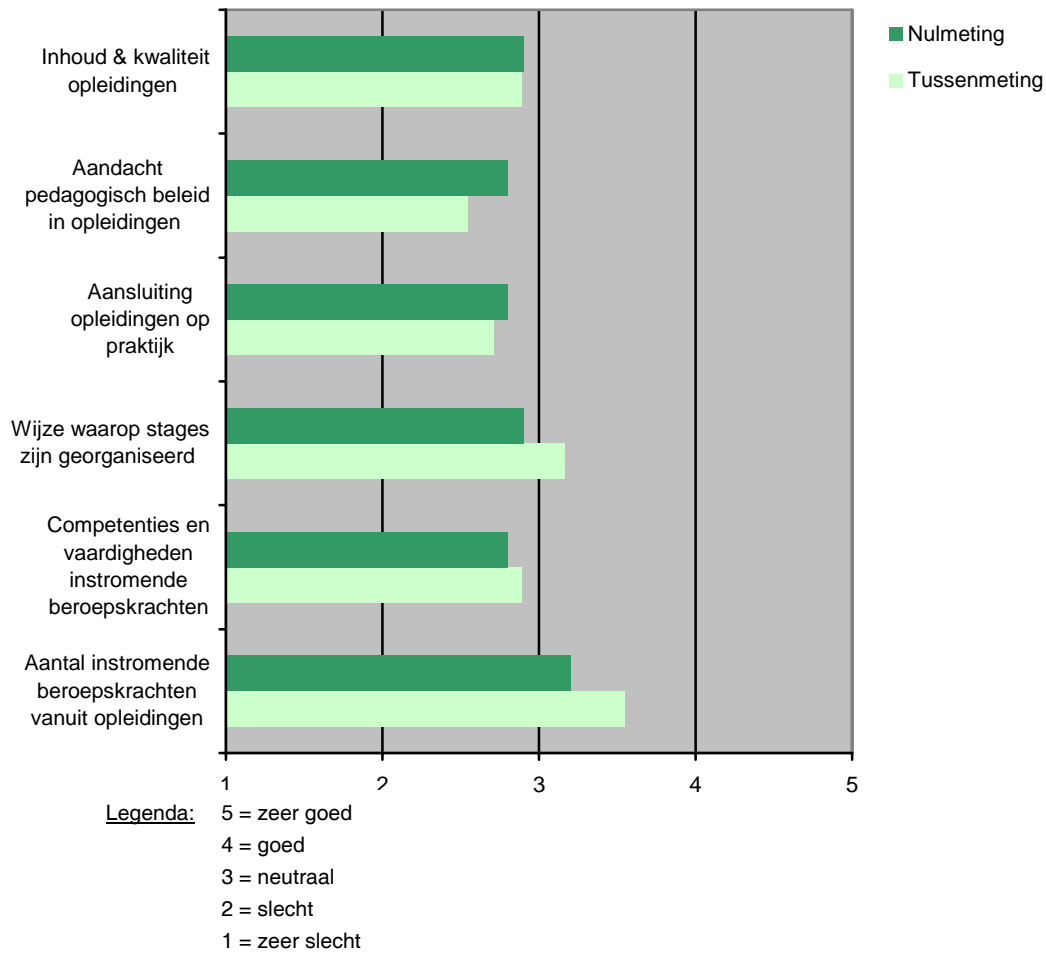
Legenda: rapportcijfer waarbij 1 staat voor zeer slecht en 10 staat voor uitmuntend

In de toelichting op hun antwoorden brengen de respondenten dezelfde argumenten als ten tijde van de nulmeting naar voren, namelijk dat de kwaliteit van de instromers per geval wisselt.

### Beoordeling kenmerken MBO

Aan de geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties hebben we tevens gevraagd hun oordeel te geven over een aantal kenmerken van de ROC's waarmee zij in de praktijk te maken hebben. De gemiddelde uitkomsten (op een 5-puntsschaal) zijn in figuur 5.2 weergegeven. Uit de figuur blijkt dat in de tussenmeting min of meer dezelfde 'scores' zijn gegeven als in de nulmeting. Twee kenmerken worden gemiddeld genomen iets beter beoordeeld, namelijk de wijze waarop de stages zijn georganiseerd en de instroom van afgestudeerden vanuit het beroepsonderwijs. Uit de toelichting blijkt dat dit vooral voorkomt uit de bilaterale samenwerking tussen kinderopvangorganisaties en het beroepsonderwijs (en vooralsnog minder vanuit de regionale samenwerking tussen beroepsonderwijs en praktijk). Bij de eindmeting zullen we vaststellen in hoeverre deze ontwikkeling zich ook in de komende tijd voordoet.

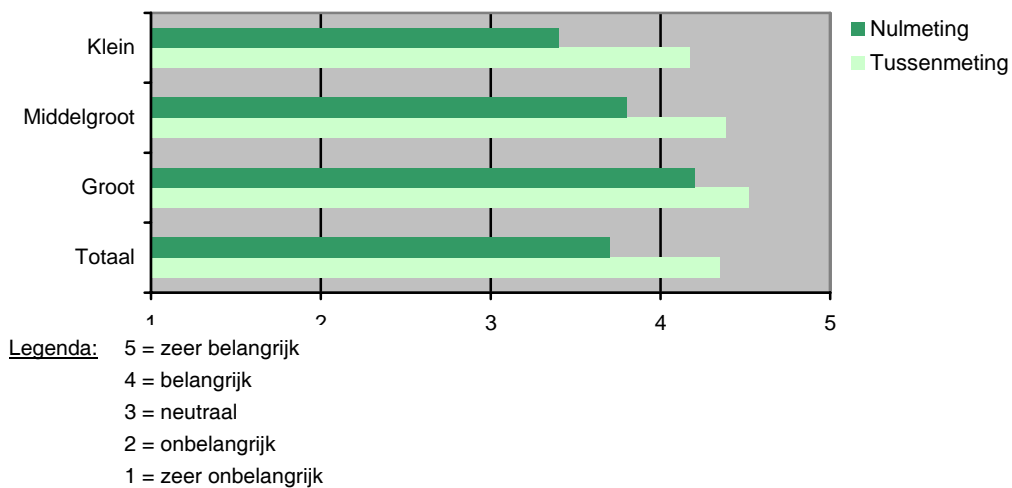
**Figuur 5.2 Gemiddeld oordeel geraadpleegde managers kinderopvangorganisaties over een aantal kenmerken van het MBO, per meetmoment**



### Samenwerking met MBO

Aan de geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties is ook gevraagd welk belang zij hechten aan de samenwerking met de ROC's. Dit ervaren belang is sinds de nulmeting duidelijk aan het toenemen (zie figuur 5.3).

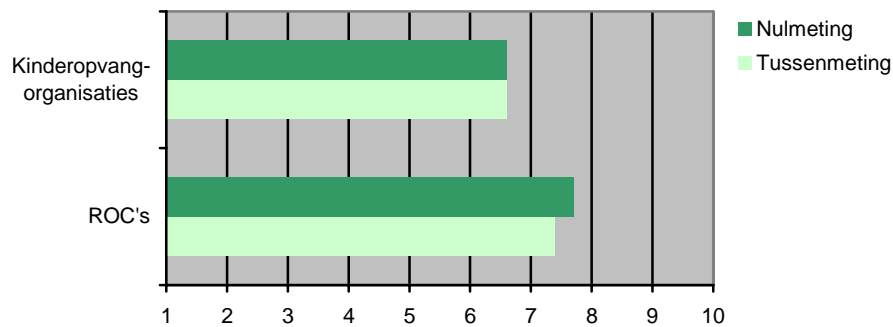
**Figuur 5.3 Gemiddeld belang dat geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties hechten aan samenwerking met ROC's, naar grootteklasse en meetmoment**



Het toegenomen belang geldt voor alle onderscheiden grootteklassen. Daarbij wordt aangetekend dat de verschillen tussen de drie onderscheiden grootteklassen kleiner zijn geworden.

Hoewel het ervaren belang groter is geworden, is het oordeel van de geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties (die samenwerken met ROC's) over de samenwerking niet wezenlijk veranderd sinds de nulmeting (zie figuur 5.4).

**Figuur 5.4** Gemiddeld oordeel huidige samenwerking beroepsonderwijs en werkveld, naar doelgroep en meetmoment



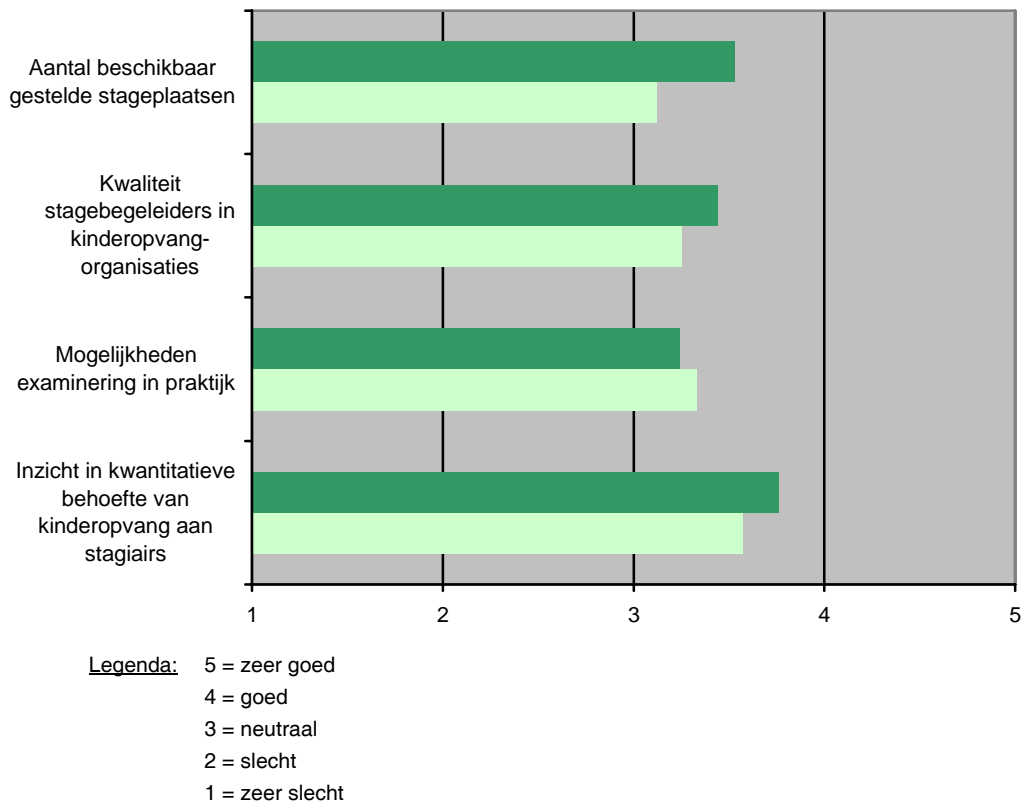
Legenda: rapportcijfer waarbij 1 staat voor zeer slecht en 10 staat voor uitmuntend

Uit figuur 5.4 blijkt dat het werkveld nog steeds minder positief oordeelt over deze samenwerking dan de opleidingscoördinatoren van de ROC's zelf. De verklaring voor dit verschil is vooral gelegen in het feit dat de ROC's een oordeel hebben gegeven over de samenwerking met het deel van het werkveld (vaak grotere kinderopvangorganisaties) waarmee ze intensieve banden onderhouden. Voor het andere deel van het werkveld – waarvan ook veel kinderopvangorganisaties in onze raadpleging zitten – zijn deze ROC's echter relatief onzichtbaar. Als belangrijkste knelpunt ervaren zij nog steeds het ontbreken van structureel contact/overleg met het beroepsonderwijs. Voor deze groep kinderopvangorganisaties staan de ROC's op een grote afstand: het ontbreekt aan goede ingangen bij de instellingen; er wordt nauwelijks actief contact gezocht vanuit de ROC's en stagiaires worden minimaal begeleid.

### Beoordeling relatie met kinderopvangorganisaties

De opleidingscoördinatoren van de ROC's hebben we in de gelegenheid gesteld om diverse aspecten van de samenwerking met de kinderopvang te beoordelen. In figuur 5.5 hebben we de gemiddelde scores (op vijfpuntsschaal) voor beide meetmomenten weergegeven. Uit de figuur blijkt dat de ROC-coördinatoren ten tijde van de tussenmeting over het algemeen iets minder positief zijn over de kinderopvangorganisaties dan bij de nulmeting.

**Figuur 5.5** Gemiddeld oordeel geraadpleegde coördinatoren ROC's over aantal aspecten van de relatie met de kinderopvangorganisaties, per meetmoment



In de toelichting van de ROC-coördinatoren worden enkele zaken naar voren gebracht, die we hieronder kort zullen toelichten. In de eerste plaats blijkt volgens de respondenten dat het niet altijd even makkelijk is om binnen de kinderopvangorganisaties voldoende stageplekken te realiseren. Het blijkt dan vooral lastig om stages te regelen voor eerstejaars leerlingen en voor leerlingen op niveau 2 en 4. Voor wat betreft de kwaliteit van de stagebegeleiders is volgens de geraadpleegde ROC's sprake van een wisselend beeld: dit is sterk afhankelijk per organisatie en per individuele begeleider. Ditzelfde punt geldt min of meer ook voor de mogelijkheden tot examinering in de praktijk. Om de kwaliteit hiervan te verhogen willen veel ROC's de komende jaren dan ook extra gaan inzetten op het trainen van examinatoren/assessoren.

Ondanks dat dit nog niet uit de bovengenoemde scores blijkt hebben enkele respondenten van ROC's al wel verbeteringen op sommige van de genoemde aspecten waargenomen. Twee verklaringen worden hiervoor aangegeven, namelijk het actief contact zoeken met kinderopvangorganisaties (6 keer genoemd) en de regionale samenwerkingsverbanden die hun eerste vruchten beginnen af te werpen (4 keer genoemd). Op dit laatste gaan we in de volgende paragraaf in.

## 5.4 Ervaringen met en effecten van regionale samenwerking

Hiervoor zijn we ingegaan op de samenwerking tussen kinderopvangorganisaties en het beroepsonderwijs in zijn algemeenheid. In deze paragraaf zoomen we in op de deelname aan en de effecten van de regionale samenwerkingsverbanden zoals die vanuit BKK worden ondersteund. We beginnen daarbij met de bekendheid van de samenwerkingsverbanden onder de geraadpleegde kinderopvangorganisaties.

### Bekendheid

De managers van de kinderopvangorganisaties hebben we op beide meetmomenten gevraagd in hoeverre zij bekend zijn met het regionale samenwerkingsverband in hun regio (of regio's) waarin zij actief zijn. Deze bekendheid blijkt sinds de nulmeting licht te zijn toegenomen, namelijk van 53% naar 59%. Net als bij de nulmeting zien we ook in de tussenmeting grote verschillen naar grootteklasse (41% kleine organisaties, 67% middelgrote organisaties en 67% grote organisaties).

### Mate van deelname

Behalve een grotere bekendheid blijkt ook de deelname aan de regionale samenwerkingsverbanden te zijn toegenomen sinds de nulmeting (zie tabel 5.1). Ruim een derde van de geraadpleegde kinderopvangorganisaties participeert inmiddels in een regionaal netwerk. Op dit punt zien we grote verschillen naar grootte van de organisaties: onder kleinere kinderopvangorganisaties was de participatiegraad 11%, onder middelgrote organisaties 43% en onder grote organisaties 62%. Bij de non-participatie (onder met name kleinere organisaties) blijken vooral drie redenen te spelen, namelijk onbekendheid, te weinig tijd/capaciteit om te participeren en het idee dat de verbanden met name voor de grotere kinderopvangorganisaties bedoeld zijn. Dit waren ook redenen die al in de nulmeting werden aangevoerd.

Tabel 5.1 Deelname geraadpleegde kinderopvangorganisaties aan regionale samenwerkingsverbanden, naar meetmoment

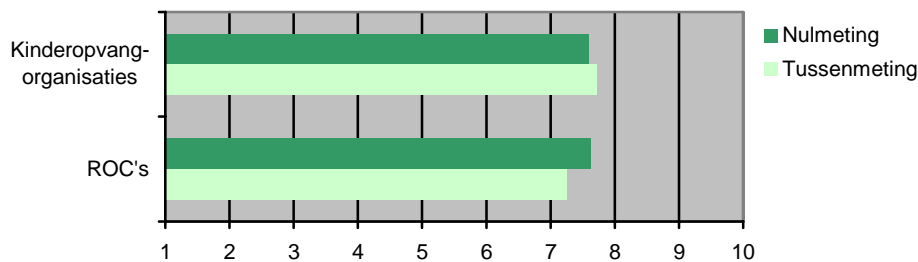
Antwoordcategorie	Nulmeting (N=100)	Tussenmeting (N=90)
Deelname	28%	38%
Nog geen deelname, maar wel van plan	26%	10%
Geen deelname, en ook niet van plan	46%	49%
Nee, niet meer (teruggetreden)	N.v.t.	3%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Zonder aanvullende acties zal de participatie aan de regionale samenwerkingsverbanden geen grote sprongen maken. Slechts 10% van de respondenten die nu nog niet deelnemen, is namelijk van plan om dit in de toekomst alsnog te doen. Opvallend is dat enkele kinderopvangorganisaties zich teruggetrokken hebben uit het verband in hun regio. Naar het oordeel van de betreffende managers leverde het verband toch te weinig op voor de eigen organisatie (2 keer genoemd) of kostte deelname te veel tijd (1 keer genoemd).

## Beoordeling regionale samenwerking

Zowel de managers van kinderopvangorganisaties als de ROC's die in een regionaal samenwerkingsverband participeren hebben we gevraagd om – via een rapportcijfer – het belang van deze samenwerking voor hun organisatie aan te geven. Uit figuur 5.6 blijkt dat zich ten opzichte van de nulmeting geen grote verschillen voordoen: zowel de managers van de kinderopvangorganisaties als de coördinatoren van de ROC's vinden hun participatie in het samenwerkingsverband belangrijk.

**Figuur 5.6** Gemiddeld belang van de regionale samenwerkingsverbanden, volgens participerende kinderopvangorganisaties en ROC's

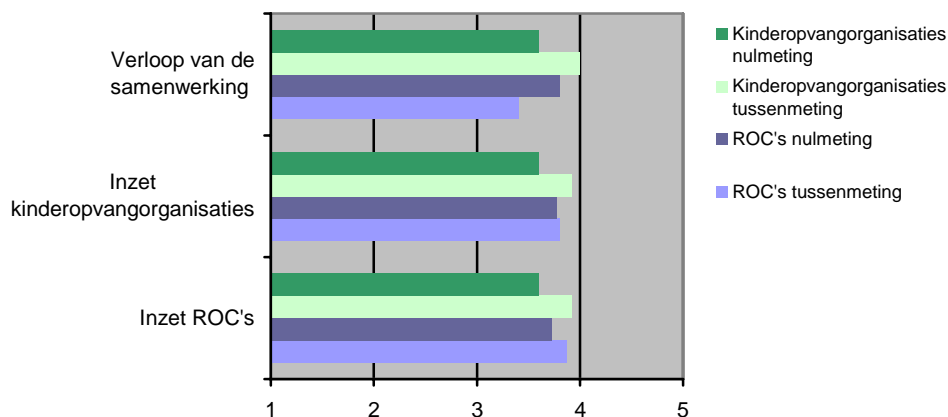


Legenda: rapportcijfer waarbij 1 staat voor volstrekt onbelangrijk en 10 staat voor zeer belangrijk

Hierbij merken respondenten van beide partijen echter wel op dat ook de bilaterale samenwerking tussen individuele kinderopvangorganisaties en ROC's van belang blijft. Het samenwerkingsverband dient dan vooral om alle neuzen binnen de regio dezelfde kant op te krijgen, terwijl in de bilaterale samenwerking vooral concrete werkafspraken worden gemaakt (bijvoorbeeld over het stagebeleid en plaatsing van stagiairs). Dit werd ook al bij de nulmeting aangevoerd.

Op beide momenten hebben we de respondenten van de deelnemende kinderopvangorganisaties en ROC's gevraagd hoe de samenwerking in hun regionale verband verloopt. Uit het bovenste deel van figuur 5.7 blijkt dat de kinderopvangorganisaties sinds de nulmeting iets positiever zijn gaan oordelen, terwijl bij de ROC's het tegenovergestelde het geval is. Wel is als belangrijkste kanttekening opgemerkt dat de samenwerking in de verbanden soms een laag tempo kent omdat met belangen van beide typen partijen rekening moet worden gehouden. Dit wordt door zowel kinderopvangorganisaties als ROC's genoemd.

**Figuur 5.7 Gemiddeld oordeel over de samenwerking in regionale netwerken, volgens participerende kinderopvangorganisaties en de ROC's (tussenmeting)**



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

Uit de figuur blijkt dat zowel de respondenten van kinderopvangorganisaties als die van ROC's de inzet van beide typen partijen (iets) positiever zijn gaan waarderen sinds de nulmeting. Vanuit de ROC's is ook naar voren gebracht dat zij intensiever zijn gaan deelnemen aan de verschillende activiteiten van de netwerken (7 keer genoemd) en/of nu bij meer regionale netwerken aan tafel zitten (3 keer genoemd). De bovenstaande uitkomsten zijn een indicatie dat de regionale samenwerking meer vorm en inhoud heeft gekregen.

### Effecten regionale samenwerking

Op beide meetmomenten hebben we bij zowel de kinderopvangorganisaties als ROC's getoetst in hoeverre de respondenten (al) effecten ervaren van hun deelname aan het regionale samenwerkingsverband. Bezien we allereerst de uitkomsten voor de kinderopvangorganisaties, dan valt in de eerste plaats op dat veel meer respondenten in staat waren om effecten aan te geven (zie de laatste kolom van tabel 5.2). De nulmeting kwam destijds voor een deel van de respondenten te vroeg.

**Tabel 5.2 Bereikte structurele effecten van de regionale samenwerking, volgens de deelnemende kinderopvangorganisaties (tussenmeting)**

Effect	Meetmoment	Reeds bereikt	Nee, maar wel verwacht	Nee, ook niet verwacht	Weet niet
Curriculum sluit beter aan bij wensen werkveld	Nulmeting	7%	32%	0%	57%
	Tussenmeting	27%	50%	0%	24%
Betere aansluiting vraag en aanbod stagiairs	Nulmeting	11%	32%	0%	57%
	Tussenmeting	24%	41%	12%	24%
Grotere instroom beroepskrachten vanuit opleidingen	Nulmeting	4%	18%	4%	71%
	Tussenmeting	9%	24%	38%	29%
Kennis/competenties beroepskrachten sluit beter aan bij wensen werkveld	Nulmeting	7%	36%	0%	57%
	Tussenmeting	15%	59%	3%	24%

Verder valt op dat voor elk van de vier voorgelegde effecten (zie tabel 5.2) volgens een groter deel van de respondenten al is bereikt binnen hun samenwerkingsverband. In die gevallen wordt vooral een betere aansluiting van het curriculum bij wensen van het werkveld en een betere aansluiting van vraag en aanbod van stagiairs ervaren. Een betere aansluiting van kennis en competenties van instromende beroepskrachten aan de wensen en behoeften van de praktijk wordt door een groot deel van de respondenten in de toekomst verwacht als effect.

Vanuit het perspectief van de ROC's worden ten tijde van de tussenmeting de effecten in ongeveer gelijke mate als de kinderopvangorganisaties ervaren. Het verschil tussen de nulmeting en tussenmeting is echter minder groot, omdat de ROC's in de nulmeting al positiever oordeelden over deze effecten. De ROC-coördinatoren verwachten minder van een (verwacht) effect van de samenwerking op de omvang van de instroom van beroepskrachten vanuit de opleidingen. Dit komt deels doordat hier niet altijd naar gestreefd wordt.

**Tabel 5.3 Bereikte structurele effecten van de regionale samenwerking, volgens de deelnemende ROC's (N=16) (tussenmeting)**

Effect	Meetmoment	Reeds bereikt	Nee, maar wel verwacht	Nee, ook niet verwacht	Weet niet
Curriculum sluit beter aan bij wensen werkveld	Nulmeting	26%	53%	5%	16%
	Tussenmeting	31%	25%	31%	13%
Betere aansluiting vraag en aanbod stagiairs	Nulmeting	26%	42%	11%	21%
	Tussenmeting	25%	38%	25%	12%
Grotere instroom beroepskrachten vanuit opleidingen	Nulmeting	16%	26%	21%	37%
	Tussenmeting	6%	6%	56%	31%
Kennis/competenties beroepskrachten sluit beter aan bij wensen werkveld	Nulmeting	16%	68%	5%	11%
	Tussenmeting	19%	31%	25%	25%

In aanvulling op de voornoemde effecten hebben we in de tussenmeting een aantal mogelijk nieuwe effecten getoetst. Hieruit blijkt allereerst dat 56% van de geraadpleegde kinderopvangorganisaties van mening is dat het samenwerkingsverband inmiddels een platform voor hen vormt om ontwikkelingen in de branche te bespreken en implementeren. En nog eens 18% verwacht dat dit op termijn het geval zal zijn. De overige 27% had hier geen mening over.

Ten slotte hebben we aan de ROC's in de tussenmeting nog een aantal andere mogelijke effecten van het samenwerkingsverband voorgelegd (zie tabel 5.4). De eerste deelnemende ROC's ervaren verbeteringen in de begeleidings- en beoordelingsstructuur en in het vormen van een gezamenlijk beeld over de toekomstig pedagogisch medewerker.

**Tabel 5.4 Bereikte structurele effecten van de regionale samenwerking, volgens de deelnemende ROC's (N=16) (tussenmeting)**

Effect	Reeds bereikt	Nee, maar wel verwacht	Nee, ook niet verwacht	Weet niet
Stagebeleid zowel in kwantitatieve zin als kwalitatieve zin verbeterd	6%	31%	38%	25%
Begeleidings- en beoordelingsstructuur eenduidig en op elkaar afgestemd	25%	31%	25%	19%
Gezamenlijk beeld ontstaan over de toekomstig pedagogisch medewerker	25%	13%	37%	25%
Pedagogisch kader als leidraad genomen voor de invulling van het curriculum en stages	19%	6%	44%	31%

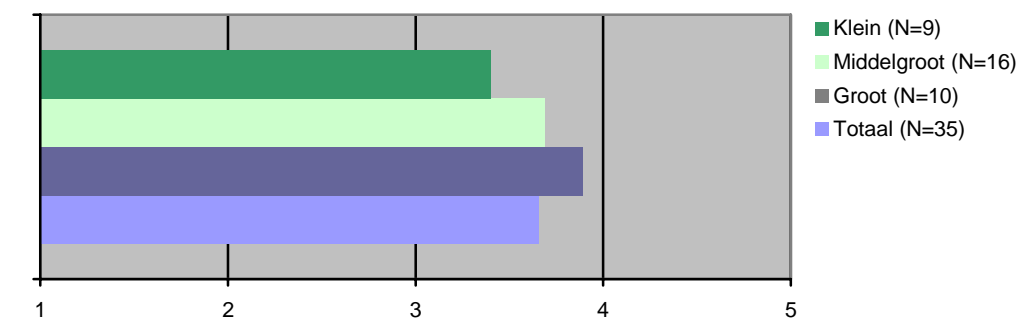
Het grootste potentieel van het samenwerkingsverband zit vooral nog in het verbeteren van het (kwalitatieve en kwantitatieve) stagebeleid. Relatief veel ROC's verwachten dat het verband hieraan op termijn een positieve bijdrage zal leveren. Voor wat betreft het toepassen van het Pedagogisch kader als leidraad voor de invulling van het curriculum en stages wordt minder een rol toegedicht aan het samenwerkingsverband. De individuele kinderopvangorganisaties en ROC's zullen in de praktijk toch vooral zelf moeten kijken hoe ze het kader vertalen naar de (onderwijs)praktijk.

## 5.5 Samenwerking werkveld - HBO

Hiervoor is al opgemerkt dat de samenwerking met het HBO nog geen gestalte heeft gekregen in de regionale samenwerkingsverbanden die vanuit BKK worden gefaciliteerd. Mede hierom hebben we in de tussenmeting enkele vragen aan de managers van de kinderopvangorganisaties opgenomen over het belang van en ervaringen met de samenwerking met HBO-instellingen. In deze afsluitende paragraaf presenteren we de uitkomsten op deze vragen.

Van de geraadpleegde kinderopvangorganisaties uit de tussenmeting bleek op het moment van de tussenmeting 39% samen te werken met HBO-instellingen en de overige 61% niet. Opvallend is dat we op dit punt geen verschillen naar grootteklasse aantreffen. Onder de kleinere kinderopvangorganisaties kwamen we ongeveer in even grote mate van samenwerking met het HBO tegen als onder de (middel-)grote organisaties. In het belang dat de kinderopvangorganisaties aan deze samenwerking hechten zien we echter wel verschillen naar grootte van de kinderopvangorganisatie. Uit figuur 5.8 blijkt dat grotere organisaties hieraan duidelijk meer belang hechten dan de kleinere organisaties.

**Figuur 5.8** Gemiddeld belang van samenwerking met HBO, volgens de geraadpleegde kinderopvangorganisaties, naar grootteklasse en totaal (tussenmeting)

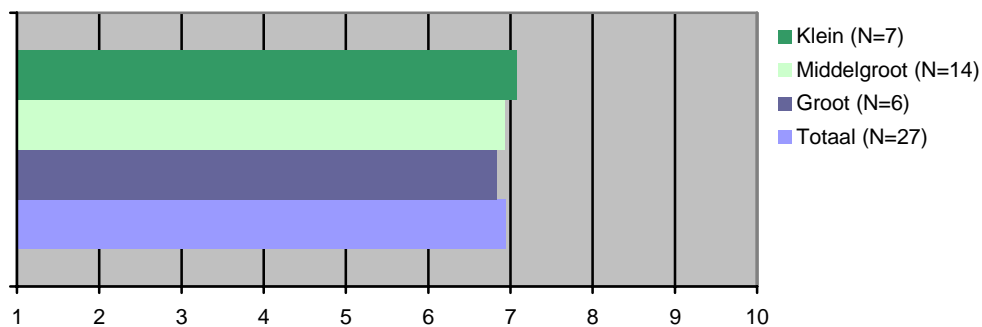


Legenda: 5 = zeer belangrijk  
 4 = belangrijk  
 3 = neutraal  
 2 = onbelangrijk  
 1 = zeer onbelangrijk

Een verklaring voor het verschil in ervaren belang is gelegen in de mate waarin kinderopvangorganisaties stagiairs of beroepskrachten met een HBO-achtergrond 'aangeleverd' krijgen vanuit het HBO. Bij grotere organisaties is dit veel vaker (en in grotere mate) het geval dan in kleinere kinderopvangorganisaties.

Aan de kinderopvangorganisaties die samenwerken met het HBO hebben we gevraagd hoe zij deze samenwerking in de praktijk beoordelen. Van deze 35 organisaties hebben 27 een oordeel gegeven hierover. Uit figuur 5.9 blijkt dat zij de huidige samenwerking met het HBO met een voldoende beoordelen (gemiddeld rapportcijfer 7,0). Hierbij doen zich overigens geen verschillen voor naar grootteklasse.

**Figuur 5.9** Gemiddeld oordeel huidige samenwerking met HBO's, volgens de geraadpleegde kinderopvangorganisaties, naar grootteklasse en totaal (tussenmeting)



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

Verreweg het overgrote deel van de kinderopvangorganisaties die samenwerken met het HBO ervaart in deze samenwerking geen knelpunten. Slechts 20% (bij N=35) had wel knelpunten ondervonden. Deze respondenten gaven vooral aan dat de intensiteit van het contact te wensen overlaat (6 keer genoemd).



## **6. TALENTONTWIKKELING**

### **6.1 Inleiding**

In het programmaplan van BKK was voorzien in de pijler Loopbaanontwikkeling. Over de invulling van deze pijler is in 2010 een verkenning uitgevoerd. Op basis van de uitkomsten van deze verkenning is besloten om vanuit BKK talentontwikkeling te stimuleren. Hiermee wordt bedoeld het in kaart brengen en verder ontwikkelen van talenten van individuele medewerkers. Centraal daarbij zal staan het beschikbaar stellen van drie bestaande scans voor het herkennen van talenten van pedagogisch medewerkers.

In de tussenmeting hebben we enkele vragen over (de scans voor) talentontwikkeling gesteld aan de managers van kinderopvangorganisaties. De navolgende uitkomsten zullen enerzijds gebruikt worden om nadere invulling te geven aan BKK-activiteiten en anderzijds om bij de eindmeting de effectiviteit van deze activiteiten te kunnen beoordelen.

### **6.2 Aandacht voor talentontwikkeling**

Allereerst hebben we aan de managers gevraagd in hoeverre hun organisatie op dit moment al aandacht besteedt aan talentontwikkeling. Dit bleek bij 64% van de geraadpleegde organisaties (N=90) het geval. De overige kinderopvangorganisaties hadden hieraan tot dusver nog geen aandacht besteed. We zien overigens dat grote kinderopvangorganisaties naar verhouding iets vaker met dit thema bezig zijn dan de kleinere organisaties (76% van de grote organisaties, 64% van de middelgrote en 56% van de kleine kinderopvangorganisaties).

De aandacht voor talentontwikkeling vindt op verschillende manieren plaats. De meest genoemde uitingsvorm is medewerkers extra mogelijkheden bieden om aanvullende taken uit te laten voeren waarbij zij hun talenten tentoon kunnen spreiden (21 keer genoemd). Zij worden dan bijvoorbeeld ingezet voor taken op het gebied van dans en muziek of techniek. Bijna even vaak werd genoemd dat talentvolle medewerkers extra opleidingen aangeboden krijgen, zodat hun talenten maximaal tot ontplooiing komen (20 keer genoemd). Andere vormen die door de respondenten werden genoemd, zijn:

- aandacht besteden aan talenten in POP-gesprekken met de medewerkers (8 keer genoemd);
- doorgroei mogelijkheden aanbieden (5 keer genoemd).

### **6.3 Bekendheid en verwacht gebruik scans**

Hiervoor is al opgemerkt dat drie scans centraal staan binnen de ondersteuning van talentontwikkeling vanuit BKK. Dit zijn digitale scans die specifiek voor de kinderopvang

zijn ontwikkeld om (verborgen) talenten van medewerkers te herkennen. Op grond daarvan kunnen nadere stappen worden gezet om deze talenten verder te ontplooiën en hiervan optimaal gebruik te maken in het werk. We hebben bij de geraadpleegde managers getoetst in hoeverre zij deze scans inmiddels kennen en of zij voornemens zijn om hiervan gebruik te maken.

## Bekendheid scans

De drie digitale scans voor talentontwikkeling – zie voor de namen tabel 6.1 – zijn kort geleden via de website van BKK aangeboden aan de kinderopvangorganisaties. Overigens waren deze scans al ontwikkeld en ook via andere kanalen – zoals de bureaus die de scans ontwikkeld hebben – bekend gemaakt aan de doelgroep. We hebben getoetst in hoeverre de geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties inmiddels weten van het bestaan van deze scans. In de onderstaande tabel is de bekendheid voor elk van de scans weergegeven. Tussen haakjes staan de organisaties die de scans ontwikkeld hebben.

**Tabel 6.1 Bekendheid scans voor herkennen talenten medewerkers, onder de geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties (tussenmeting)**

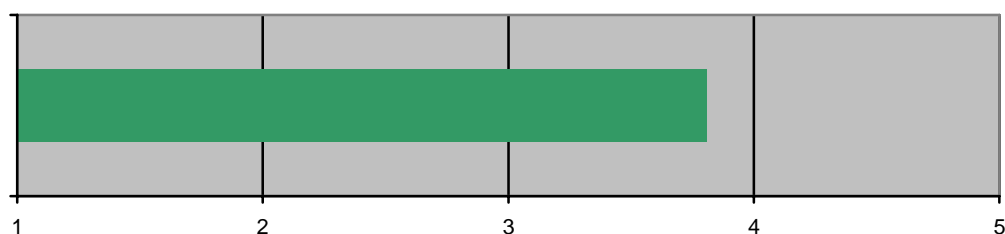
Scan	Aandeel (N=90)
E-competentiescan (Kindwijzer)	20%
Smart Competentiemeting Pedagogisch Medewerkers (Smart Group)	21%
Ontwikkel- en HR-cyclusscan (Interfocus)	8%

Uit de tabel blijkt dat ongeveer een vijfde van de respondenten bekend is met de E-competentiescan en de SCPM-scan. De scan van Interfocus geniet duidelijk een minder grote bekendheid (dit is ook verklaarbaar omdat deze scan tijdens de tussenmeting alleen nog maar in pilotvorm beschikbaar was).

## Toekomstig gebruik scans talentontwikkeling

Naar de toekomst toe valt te verwachten dat de scans die via BKK worden aangeboden zich in een grote belangstelling kunnen gaan verheugen. Allereerst is namelijk hiervoor al gebleken dat veel kinderopvangorganisaties nu al aandacht schenken aan talentontwikkeling. Bovendien komt uit de interviews naar voren dat organisaties het belangrijk vinden dat BKK de implementatie van talentontwikkeling gaat ondersteunen. Dit blijkt uit het gemiddelde belang dat hieraan door de geraadpleegde managers wordt gehecht (zie figuur 6.1).

**Figuur 6.1 Gemiddeld belang van stimulering talentontwikkeling door BKK, volgens de geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties (tussenmeting)**



**Legenda:** 5 = zeer belangrijk  
 4 = belangrijk  
 3 = niet belangrijk, niet onbelangrijk  
 2 = onbelangrijk  
 1 = zeer onbelangrijk

Het bovenstaande wordt bevestigd als we de uitkomsten presenteren op de vraag of de geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties de aangeboden scans in de toekomst denken te gaan gebruiken. Uit tabel 6.2 blijkt dat tweederde van de respondenten hierop bevestigend heeft geantwoord. Uit de toelichting komen met name twee redenen naar voren, namelijk dat talentontwikkeling – en daarmee ook de scans als hulpmiddel – ertoe bij kan dragen dat goede medewerkers behouden blijven voor de organisatie en dat hiermee ook de pedagogische kwaliteit van de eigen organisatie kan worden verhoogd.

**Tabel 6.2 Verwacht gebruik kinderopvangorganisaties van ondersteuningsmogelijkheden BKK op het gebied van talentontwikkeling**

Antwoordcategorie	Tussenmeting (N=90)
Ja	68%
Misschien	19%
Nee	12%
Weet niet	1%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

Vanuit de kinderopvangorganisaties die in de tussenmeting aangegeven hebben misschien of geen gebruik te gaan maken van de ondersteuningsmogelijkheden vanuit BKK, zijn twee mogelijke belemmeringen aangevoerd. Sommige respondenten zien geen of weinig financiële mogelijkheden om binnen de organisatie met talentontwikkeling aan de slag te gaan. Ook vinden enkele – met name kleinere – kinderopvangorganisaties het lastig om (verticale) doorgroeimogelijkheden aan talentvolle medewerkers te bieden. De aandacht voor talentontwikkeling zou verwachtingen kunnen scheppen bij deze medewerkers, terwijl hieraan dan moeilijk is te voldoen.

Dat er belangstelling bestaat vanuit de doelgroep voor het thema talentontwikkeling blijkt uit het feit dat maar liefst 89% van de geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties hierover aanvullende informatie wil hebben vanuit BKK.



## 7. SAMENVATTENDE CONCLUSIES EN BOUWSTENEN

### 7.1 Inleiding

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

### 7.2 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

Uit de nulmeting bleek al dat BKK een breed palet aan 'producten' en activiteiten inzet om bekendheid te geven aan BKK en specifieke activiteiten van BKK. In de tussenmeting blijkt dat drie activiteiten qua intensiteit de boventoon voeren, namelijk (digitale) nieuwsbrieven, presentaties en artikelen in vakbladen. De bekendheid van de BKK-nieuwsbrieven is duidelijk toegenomen ten opzichte van de nulmeting. De waardering is onveranderd goed. Dit geldt ook voor het contact met medewerkers van het BKK-bureau.

Ook vormt de website van BKK een belangrijke 'spil' in de communicatie vanuit/met BKK (onder meer om BKK-opleidingsbudget en EVC-procedures aan te vragen). Het gebruik van de website door de managers van kinderopvangorganisaties is groot te noemen. In dit gebruik is een piek te zien richting het einde van aanvraagtranches van het BKK-scholingsbudget. De website wordt goed gewaardeerd, alleen op het punt van de opleidingslijst blijven (een beperkt aantal) gebruikers kritiek leveren.

In het afgelopen jaar zijn vanuit BKK enkele specifieke communicatiemiddelen ingezet om de bekendheid en het gebruik van de Pedagogische kaders te bevorderen. Zo zijn vijf regionale bijeenkomsten georganiseerd. Deze werden doorgaans positief gewaardeerd door de deelnemende managers van kinderopvangorganisaties. Met name de tips en praktijkvoorbeelden van de toepassing van het kader hebben bij een kwart van de deelnemers naar eigen zeggen een stimulerende werking gehad. De scheurkalender over het Pedagogisch kader 0-4 jaar – die in grote aantallen is verspreid binnen de sector – is bij een meerderheid van de geraadpleegde managers en medewerkers bekend. Voor veel respondenten is het nog te vroeg om de meerwaarde van deze kalender te beoordelen. Daar waar de kalender dagelijks zichtbaar is voor de werknemers, draagt dit volgens hen bij aan een grotere bekendheid van het Pedagogisch kader en meer bewustzijn over het belang van hun werk voor de ontwikkeling van kinderen.

## Pedagogisch kader

Een belangrijke pijler binnen de BKK-activiteiten vormt het ontwikkelen en beschikbaar stellen aan de branche van het Pedagogisch kader voor de verschillende vormen van kinderopvang. Nadat het kader voor de dagopvang al veel eerder is verspreid, is eind vorig jaar ook een Pedagogisch kader voor de BSO beschikbaar gekomen. Aan het eind van de programmaperiode zou 80% van de kinderopvangorganisaties bekend moeten zijn met het Pedagogisch kader. Op het moment van de tussenmeting is dit doel al ruimschoots bereikt: het kader voor de dagopvang is inmiddels bekend bij 98% van de managers van kinderopvangorganisaties die deze vorm van kinderopvang aanbieden. Ten opzichte van de nulmeting staat de inhoud ervan ook veel beter op het netvlies van deze managers. Het Pedagogisch kader voor de BSO geniet – zo kort na de introductie – al een bekendheid van 96%. De communicatie-inspanningen op dit punt zijn dus in hoge mate effectief geweest. Een meerderheid van de managers heeft echter nog geen gelegenheid gehad om de inhoud te bestuderen. Daarvoor was het nog te vroeg.

De beoogde gebruiksgraad van het Pedagogisch kader (van 40% van de kinderopvangorganisaties) is voor de dagopvang inmiddels gerealiseerd: we ramen de gebruiksquote op het moment van de tussenmeting op minimaal 45% en maximaal 68%. Het kader wordt vooral gebruikt voor het vergroten van de kennis en vaardigheden van de medewerkers en – in iets mindere mate – het aanpassen of vernieuwen van het pedagogisch beleid. Er lijkt zich een trend voor te doen waarbij het kader meer ‘op de werkvloer’ en minder voor beleidsontwikkeling gebruikt wordt. De effecten die behaald worden met het gebruik van dit kader hebben dan ook vooral betrekking op kennisvergroting bij de medewerkers en meer bewustwording onder de diverse geledingen binnen de organisatie. Ruim een derde van de geënquêteerde werknemers kent inmiddels de inhoud van het Pedagogisch kader dagopvang. Van hen maakt bijna de helft ook gebruik van dit kader in de dagelijkse praktijk. Het kader blijkt voor hen vooral leerzaam te zijn voor de samenwerking met ouders en het ontwikkelingsgericht leren werken met kinderen. De inhoud van dit kader wordt goed gewaardeerd door zowel de managers als de medewerkers die er gebruik van maken.

Bij het Pedagogisch kader voor de BSO is – gezien de ‘levensfase’ van dit kader – het gebruik nog maar net op gang gekomen. Het gebruik van dit kader is ten tijde van de tussenmeting berekend op minimaal 14% en maximaal 19%. We constateren onder de managers van kinderopvangorganisaties met BSO wel een grote belangstelling voor dit kader. Doordat voor de BSO veel minder materiaal op het gebied van pedagogisch beleid beschikbaar is, lijkt het Pedagogisch kader een belangrijk en uniek ‘standaardwerk’ te worden.

Het Pedagogisch kader voor de dagopvang vindt inmiddels ook zijn weg naar het beroepsonderwijs. Zowel onder opleidingscoördinatoren als docenten is sprake van een grote bekendheid van dit kader. Het doel dat 80% van de ROC’s het kader gebruiken voor inrichting of aanpassing van het curriculum is op dit meetmoment nog niet gerealiseerd. Dit aandeel bedraagt tijdens de tussenmeting 50%. Docenten die ermee bekend zijn gebruiken het kader al in grote mate in de lessen en wel als naslagwerk voor de leerlingen of om praktijkvoorbeelden te illustreren. Zij waarderen de inhoud van het

kader zeer. Het Pedagogisch kader voor de BSO geniet al enige bekendheid bij de ROC's. Zowel bij de opleidingscoördinatoren als de docenten bestaat warme belangstelling voor dit kader.

### **BKK-opleidingsbudget**

De doelrealisatie wat betreft het BKK-opleidingsbudget – 80% van de kinderopvangorganisaties heeft opleidingsplannen uitgevoerd met middelen uit dit budget – ligt halverwege de programmaperiode 'op schema'. In de tussenmeting is berekend dat inmiddels 41% van alle kinderopvangorganisaties een beroep op dit budget heeft gedaan. Dit geldt ook voor het bereik in aantal geschoolde medewerkers, waarvoor BKK als doel had geformuleerd dat de helft van alle medewerkers in de kinderopvang met een BKK-opleidingsbudget geschoold gaat worden. In de tussenmeting is dit bereik geschat op 39% tot 42%. In vergelijking tot de nulmeting worden relatief meer medewerkers in de BSO geschoold. Ongeveer een derde van de beschikbare middelen voor het BKK-opleidingsbudget is uitgekeerd dan wel gecommiteerd.

Bij de aanvraagprocedure voor het BKK-opleidingsbudget doen zich geen noemenswaardige knelpunten voor. Gemiddeld genomen oordelen de deelnemende kinderopvangorganisaties even positief over deze procedure dan in de nulmeting. Kleinere organisaties zijn iets positiever dan de vorige keer, grotere organisaties daarentegen iets minder positief. Dit laatste heeft mogelijk te maken met hun ervaring dat het voor grotere organisaties lastiger is om voor elke tranche opnieuw een opleidingsplan op te stellen. Het gebruik van het BKK-opleidingsbudget zal in de derde tranche verder oplopen, gezien het feit dat het overgrote deel van de geraadpleegde kinderopvangorganisaties opnieuw een aanvraag heeft ingediend of gaat indienen. De procedure rondom de verantwoording en afrekening van het BKK-opleidingsbudget verloopt – mede door de digitale einddeclaratie – zonder noemenswaardige problemen.

Uit de enquête onder de individuele medewerkers die hebben deelgenomen aan de (door BKK ondersteunde) scholing blijkt dat er zowel vanuit de organisatie als henzelf belang werd gehecht aan het volgen van de opleiding. Het gaat in veel gevallen dus om een mix van organisatiebelangen – vergroten van de pedagogische kwaliteit – en persoonlijke belangen – zich willen ontwikkelen – die hun opleidingsdeelname verklaren.

Over de inhoud en kwaliteit van de gevolgde opleidingen zijn zowel de geraadpleegde managers als de medewerkers van de kinderopvangorganisaties positief. De opleidingen blijken een goede balans tussen theorie en praktijk te hebben. Bovendien werden de kwaliteit van de docenten en de inhoud van de lesstof doorgaans als goed ervaren. Ten slotte blijken medewerkers de kennis en informatie die ze hebben opgedaan goed te kunnen toepassen in hun dagelijks werk.

### **EVC-procedures**

Het aantal kinderopvangorganisaties dat een beroep op het EVC-budget heeft gedaan is sinds de nulmeting ruimschoots verdubbeld (naar inmiddels 13% van alle kinderopvangorganisaties in ons land). Het aantal gehonoreerde EVC-procedures dat hiermee gemoeid was is verdrievoudigd (naar in totaal 357 ultimo 2010). Verreweg de

belangrijkste redenen die managers van kinderopvangorganisaties aanvoeren om geen gebruik van deze BKK-voorziening te maken is dat hun personeel al voldoende gekwalificeerd is en EVC-procedures dus niet nodig zijn. Naar de toekomst toe zal het gebruik van deze BKK-voorziening geen grote vlucht nemen: een vijfde van de organisaties verwacht (mogelijk) een aanvraag hiervoor in te dienen.

## Samenwerking werkveld-beroepsonderwijs

Eén van de sporen waarlangs BKK inzet op verhoging van de pedagogische kwaliteit is het verbeteren van de samenwerking tussen het werkveld en het beroepsonderwijs. Het doel van BKK, namelijk om een landelijk dekkend netwerk van regionale samenwerkingsverbanden van kinderopvangorganisaties en onderwijsinstellingen operationeel te hebben, is gerealiseerd. Tijdens de tussenmeting zijn 21 geformaliseerde verbanden actief. Of het doel van minimaal 60% deelname vanuit de kinderopvangorganisaties is bereikt kon niet worden vastgesteld.

De samenwerking met ROC's blijft onverminderd belangrijk voor de kinderopvangorganisaties: het gemiddelde belang dat zij hieraan toekennen is verder toegenomen sinds de nulmeting. In de tussenmeting zijn zij (nog steeds) matig tevreden over de inhoud en kwaliteit van de MBO-opleidingen en de (pedagogische) kwaliteit van afgestudeerden die vanuit het MBO worden 'afgeleverd' aan de arbeidsmarkt. Alleen op het punt van de stages en de omvang van de instroom van beroepskrachten vanuit de opleidingen is men in het veld iets positiever dan tijdens de nulmeting.

Sinds de nulmeting is de bekendheid van de regionale samenwerkingsverbanden onder de kinderopvangorganisaties iets toegenomen. Dit geldt ook voor de deelname daaraan. Net als in de nulmeting is ongeveer de helft van de kinderopvangorganisaties niet van plan om aan het netwerk in hun regio deel te nemen. Onbekendheid, onvoldoende tijd/capaciteit en de perceptie dat deze vooral belangrijk zijn voor grotere organisaties, vormen de verklaringen voor deze non-participatie.

De geraadpleegde kinderopvangorganisaties zijn positiever over de samenwerking in de regionale netwerken dan tijdens de nulmeting. De verklaring daarvoor is dat zij merken dat netwerken langzaam maar zeker hun vruchten beginnen af te werpen. Dit geldt met name op het punt van een betere aansluiting van het curriculum bij de wensen van het veld en het functioneren van de stagemarkt. De vertegenwoordigers van de ROC's zien op dit punt minder vooruitgang ten opzichte van de nulmeting. Zij waarderen de samenwerking gemiddeld genomen ook iets minder positief dan op het vorige meetmoment.

De samenwerking met het HBO heeft nog geen gestalte gekregen in de regionale samenwerkingsverbanden. Onder de kleinere kinderopvangorganisaties kwamen we – buiten deze netwerken om – in ongeveer dezelfde mate samenwerking met HBO tegen als onder de grotere organisaties. Voor deze laatste groep is het belang van deze samenwerking echter wel groter. De samenwerking met het HBO wordt positief gewaardeerd en levert nauwelijks knelpunten op. Een knelpunt dat wel werd aangegeven is dat de samenwerking met het HBO wel wat intensiever zou mogen.

## Talentontwikkeling

Talentontwikkeling – het thema dat recent door BKK is opgepakt – blijkt bij bijna tweederde van de kinderopvangorganisaties al aandacht te krijgen, met name door talentvolle medewerkers meer taken te geven en additionele mogelijkheden voor scholing. De drie scans voor talentontwikkeling die door BKK uitgedragen gaan worden, genieten nu nog geen grote bekendheid. De kinderopvangorganisaties zijn geïnteresseerd in deze scans en willen hierover aanvullende informatie vanuit BKK hebben.

### 7.3 Bouwstenen voor de toekomst

Eén van de doelen van deze tussenmeting was om mogelijke verbeterpunten of aandachtspunten voor de komende periode te identificeren. Deze reiken we BKK aan in de vorm van een aantal aanbevelingen. In het onderstaande presenteren we de aanbevelingen die op grond van de voorgaande uitkomsten kunnen worden gedaan.

#### Aanbeveling 1

---

*Zet de huidige informatievoorziening vanuit BKK op een gerichte wijze voort.*

---

#### Toelichting

De uitkomsten laten zien dat de communicatie van BKK effectief is en dat BKK hiermee haar doelgroepen goed weet te bereiken. Dit geldt in het bijzonder voor de website, de digitale nieuwsbrieven en presentaties. Voor de resterende periode is het zaak om deze succesvolle communicatiemiddelen zo gericht mogelijk in te zetten om de (nieuwe) producten/diensten van BKK goed voor het voetlicht te brengen. Dit geldt met name voor het Pedagogisch kader voor de BSO en de scans voor talentontwikkeling (zie ook aanbeveling 10).

#### Aanbeveling 2

---

*Zorg voor meer implementatietools waarmee het gebruik en de toepassing van het Pedagogisch kader op de werkvloer van de kinderopvangorganisaties (verder) kunnen worden gestimuleerd.*

---

#### Toelichting

Het blijkt voor een deel van de (werknemers van) kinderopvangorganisaties lastig te zijn om de vertaling van het Pedagogisch kader naar de eigen werkomgeving te maken. Vanuit BKK zouden meer handvatten aangereikt kunnen worden om deze vertaling te ondersteunen. Hiervoor kan een inventarisatie worden gemaakt van de bestaande mogelijkheden/tools om deze vervolgens beschikbaar te stellen. Alleen wanneer blijkt dat dit onvoldoende is, kan worden overwogen om zelf aanvullende instrumenten te ontwikkelen. Daarnaast kan worden gedacht aan een 'light' versie van het Pedagogisch kader voor de pedagogisch medewerkers. Uit de tussenmeting (en ook de nulmeting) blijkt namelijk dat voor sommige (potentiële) gebruikers van het Pedagogisch kader de omvang en de informatiedichtheid een obstakel vormt. Om ook deze personen te

bedienen, zou overwogen kunnen worden om een meer beknopte en handzame versie van het kader te ontwikkelen om het gebruik verder te bevorderen. Onlangs is iets soortgelijks voor ouders beschikbaar gekomen (vanuit BOinK). Wellicht dat dit als voorbeeld kan dienen. Het meer uitgebreide kader kan dan als naslagwerk dienen als de gebruiker meer verdiepende informatie nodig heeft.

### **Aanbeveling 3**

---

*Bevorder dat ROC's meer structurele aandacht besteden aan de vertaling van het Pedagogisch kader naar hun curriculum.*

---

#### **Toelichting**

Hoewel een belangrijk deel van de ROC's inmiddels aan de slag is gegaan met de vertaling van het Pedagogisch kader voor de dagopvang, vindt dit niet in alle gevallen op een gestructureerde manier plaats. Daar waar dit niet gecoördineerd plaatsvindt is de implementatie van het kader erg persoonsafhankelijk. Te verwachten valt dat op een vergelijkbare wijze ook met het Pedagogisch kader voor de BSO wordt omgegaan. Om de implementatie van het kader in het beroepsonderwijs te vergroten, zou het beroepsonderwijs ondersteund kunnen worden om meer structureel aandacht aan de vertaling van het kader te besteden. Mogelijke vormen van ondersteuning zijn dan:

- het verzorgen van presentaties bij individuele ROC's;
- informatie verstrekken over de meerwaarde van en mogelijkheden om het Pedagogisch kader te vervlechten binnen het nieuwe Competentiegericht onderwijs;
- het aanbieden van externe deskundigheid bij aanpassingen van het curriculum;
- het beschrijven en verspreiden van good practices.

Hiervoor zouden de bestaande regionale samenwerkingsverbanden ook benut kunnen worden.

### **Aanbeveling 4**

---

*Ondersteun – in aanvulling op aanbeveling 3 – ook rechtstreeks docenten van ROC's bij het gebruik van het Pedagogisch kader in de lespraktijk.*

---

#### **Toelichting**

In aanvulling op het meer beleidsmatige spoor via het management van de MBO-opleidingen, dient BKK ook de ROC-docenten rechtstreeks als doelgroep te benaderen. Uit de interviews met deze docenten blijkt dat een belangrijk deel van hen knelpunten ondervindt bij het gebruik van het Pedagogisch kader in de dagelijkse lespraktijk. De vertaling naar hun lessen moeten zij nu veelal zelf maken. Diverse 'acties' zouden in dit opzicht ondernomen kunnen worden, bijvoorbeeld:

- het ontwikkelen van specifiek lesmateriaal;
- het vormen van een kennisnetwerk voor de uitwisseling van ervaringen;
- het verzorgen van bijeenkomsten en/of trainingen voor docenten;
- gerichte nieuwsbrieven en/of mailberichten voor docenten.

Eveneens als bij de voorgaande aanbeveling valt te overwegen om hier ook de regionale samenwerkingsverbanden in te zetten. In alle gevallen zal 'geïnvesteed' moeten worden

in het verzamelen en beheren van een adressenbestand van deze doelgroep.

#### **Aanbeveling 5**

---

*Vervang in de communicatie over het BKK-opleidingsbudget de boodschap over het grote aantal opleidingen op de BKK-lijst door voorbeelden van zoektermen.*

---

#### **Toelichting**

Op de website en in de digitale nieuwsbrieven wordt regelmatig melding gedaan van het grote aantal opleidingen op de BKK-lijst waaruit gekozen kan worden. Het steeds grotere aantal opleidingen is voor beoogde gebruikers van het BKK-opleidingsbudget niet meer zo relevant, omdat er inmiddels meer dan voldoende keuzemogelijkheden zijn gecreëerd. Meer zeggingskracht zal het hebben als in de communicatie voorbeelden van (populaire) zoektermen en resultaten daarvan worden gepresenteerd. Dit kan wellicht bevorderen dat personen die moeite hebben met de toegankelijkheid van de BKK-lijst zelf op een vergelijkbare wijze meer gericht gaan zoeken.

#### **Aanbeveling 6**

---

*Informeer kinderopvangorganisaties breed over de inzet van EVC-procedures en intensiveer de communicatie daarover.*

---

#### **Toelichting**

De tussenmeting laat zien dat bij ruim een zesde deel van de kinderopvangorganisaties EVC-procedures niet bekend zijn en dat daarbij geen verschil wordt gevonden tussen kleine en grote organisaties. Tevens geldt dat ondernemers die gebruikmaken van EVC-procedures dat in het merendeel van de gevallen doen om de medewerkers te laten voldoen aan de cao-eisen.

#### **Aanbeveling 7**

---

*Formuleer inhoudelijke tussendoelstellingen om de opbrengsten van de pijler Samenwerking werkveld beroepsonderwijs te monitoren.*

---

#### **Toelichting**

Bij de start van BKK is voor de pijler Samenwerking werkveld beroepsonderwijs gesteld dat er wordt gestreefd naar landelijke dekking voor formele samenwerking en dat in die dekking 60% van de kinderopvangorganisaties vertegenwoordigd is. De landelijke dekking is gerealiseerd en uit de steekproef blijkt dat de vertegenwoordiging van 60% niet wordt gehaald. Te overwegen valt dit percentage bij te stellen. Meer in lijn met de werkwijze van BKK is te focussen op de inhoud als het erom gaat de effectiviteit van deze pijler vast te stellen.

## **Aanbeveling 8**

---

*Formuleer producten en diensten die de inhoudelijke samenwerking tussen de kinderopvangbranche en ROC's in de regio's kunnen versnellen. Maak daarbij gebruik van de input uit de diverse regio's en maak een verbinding met het Pedagogisch kader.*

---

### **Toelichting**

Handen en voeten geven aan regionale samenwerking blijkt een taai en langzaam lopend proces, vraagt voortdurend onderhoud en is een voorwaarde om tot een gezamenlijke aanpak en producten te komen. De samenwerkingsverbanden zijn slechts het voertuig om de gesignaleerde knelpunten op te lossen.

## **Aanbeveling 9**

---

*Intensiveer de communicatie over de meerwaarde van talentontwikkeling en de gebruiksmogelijkheden van de scans.*

---

### **Toelichting**

Talentontwikkeling blijkt een thema dat al de nodige aandacht krijgt van de kinderopvangorganisaties. De drie digitale scans die BKK aanbiedt aan de sector kunnen dan ook op de nodige belangstelling rekenen. Om dit gebruik te bevorderen is meer nodig dan alleen het aanbieden van de scans via internet. Een groot deel van de sector blijkt namelijk ook aanvullende informatie over dit thema te willen hebben. BKK zal flankerende communicatieactiviteiten dienen te ontplooiën om in de grote informatie-behoefte over dit thema te voorzien.

## Literatuur

BKK, 2008

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

BKK, 2008

*Beleidsplan 'Werken aan excellente kinderopvang' Kwaliteitsprogramma 2008-2012*

BKK, 2010

*Scheurkalender Pedagogisch kader*

BKK, 2011

*[www.stichtingbkk.nl](http://www.stichtingbkk.nl)*

Bureau Bartels, 2010

*Monitoring en evaluatie Stichting Bureau Kwaliteit Kinderopvang. Nulmeting*

Elly Singer en Loes Kleerekoper, 2009

*Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar*

Nederlands Jeugdinstituut en Kohnstamm Instituut, 2010

*Pedagogisch kader voor Kindercentra 4-13 jaar*



## BIJLAGE I TABELLENBOEK

Tabel II.1 Kenmerken regionale samenwerkingsverbanden tussen het beroepsonderwijs en kinderopvangorganisaties

Regionaal samenwerkingsverband	Convenant	Aantal deelnemende ROC's
Oknu (Groene Hart)	Ja	2
Amsterdam en omstreken	Ja	3
Samen opvoeden en opleiden (Utrecht, Gooi en Eemland)	Ja	3
West Brabant en Zeeland	Ja	4
Gelderland	Ja	6
Haaglanden	Ja	1
Drenthe	Ja	1
Kennemerland en Haarlemmermeer	Ja	1
Friesland	Ja	2
IJssel Vecht	Ja	2
Midden- en Oost-Brabant	Ja	3
Groningen en Noord Drenthe	Ja	3
Noord-Holland Noord	Ja	2
Noord-Limburg	Ja	1
Midden- en Zuid-Brabant	Ja	1
Zuid-Limburg	Ja	2
Rotterdam Rijnmond	Ja	2
Samen werken aan Leren (Flevoland)	Ja	3
Twente	Ja	5
Drechtsteden	Ja	4
Hoekse Waard, Barendrecht	Ja	4