



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

**MONITORING EN EVALUATIE  
STICHTING BUREAU KWALITEIT KINDEROPVANG  
TUSSENMETING  
Amersfoort, 5 juli 2011**

## **Samenvattende conclusies**

### **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 kinderopvang-organisaties heeft

opleidingsplannen uitgevoerd met middelen uit dit budget – ligt halver-wege 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 kinderopvang-organisaties: 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.