

BUREAU BARTELS B.V.

RESEARCH | CONSULTANCY | MANAGEMENT

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

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

**Eindrapport
Uitgebracht in opdracht van het bestuur van Stichting BKK
Amersfoort, 19 november 2012**

INHOUD

SAMENVATTING	i
1. INLEIDING	1
1.1 Aanleiding	1
1.2 Aanpak	2
1.3 Verantwoording respons	3
2. INFORMATIEVOORZIENING VANUIT BKK	7
2.1 Inleiding	7
2.2 Communicatie vanuit BKK	7
3. PEDAGOGISCH KADER IN HET WERKVELD	11
3.1 Inleiding	11
3.2 Operationalisering doelstellingen	11
3.3 Bekendheid Pedagogisch kader	12
3.4 Gebruik Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar	15
3.5 Gebruik Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar	17
3.6 Belang en waardering van het Pedagogisch kader	19
3.7 Effecten gebruik Pedagogisch kader	23
3.8 Pedagogisch kader gastouderopvang	26
4. PEDAGOGISCH KADER IN HET ONDERWIJS	31
4.1 Inleiding	31
4.2 Operationalisering doelstellingen	31
4.3 Bekendheid Pedagogisch kader	31
4.4 Gebruik Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar in onderwijs	33
4.5 Gebruik Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar	36
4.6 Belang en waardering van het Pedagogisch kader	39
4.7 Effecten gebruik van het Pedagogisch kader	41
5. SCHOLINGSBUDGET	43
5.1 Inleiding	43
5.2 Operationalisering doelstellingen	43
5.3 Gebruik en bereik BKK-opleidingsbudget	43
5.4 Ervaringen met BKK-opleidingsbudget	47
5.5 Belang en kwaliteit ondersteunde scholing	48
5.6 Effecten ondersteunde scholing	50
5.7 Gebruik en effecten budget voor EVC-procedures	53
5.8 BKK-bijbscholingsbudget bemiddelingsmedewerkers	55

6.	SAMENWERKING WERKVELD – BEROEPSONDERWIJS	57
6.1	Inleiding	57
6.2	Operationalisering doelstellingen	57
6.3	Doelrealisatie regionale samenwerkingsverbanden	57
6.4	Relatie werkveld – beroepsonderwijs	60
6.5	Ervaringen met regionale samenwerking	65
6.6	Effecten van de regionale samenwerking	69
6.7	Facilitering en borging regionale samenwerking	72
7.	TALENTONTWIKKELING	77
7.1	Inleiding	77
7.2	Beroep op Budget Talentontwikkeling	77
7.3	Ervaringen met Budget Talentontwikkeling	78
7.4	Gebruik en effecten competentiescans	79
	LITERATUUR	83
	BIJLAGE I TABELLENBOEK	85

SAMENVATTING

van het rapport

Monitoring en evaluatie Stichting Bureau Kwaliteit Kinderopvang. Eindmeting

Inleiding

In 2009 is de stichting **Bureau Kwaliteit Kinderopvang** (BKK) opgericht, een initiatief van Brancheorganisatie Kinderopvang, ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak, De Unie en BOinK. Het centrale doel van BKK is het structureel verbeteren van de pedagogische kwaliteit van de kinderopvang. Daartoe zijn verschillende activiteiten ontplooid, zoals het ontwikkelen en implementeren van een Pedagogisch kader, het financieel ondersteunen van scholing en EVC-procedures voor pedagogisch medewerkers, het bevorderen van samenwerking tussen het beroepsonderwijs en de praktijk en het stimuleren van talentontwikkeling. Voor de periode 2009-2012 heeft het ministerie van SZW 40 miljoen euro ter beschikking gesteld om hier invulling aan te geven.

Om de resultaten en effecten van haar activiteiten op een systematische wijze in kaart te brengen, heeft BKK een **monitoring- en evaluatiesystematiek** laten ontwikkelen en uitvoeren. In het kader hiervan heeft Bureau Bartels drie metingen uitgevoerd, namelijk een nulmeting in 2009, een tussenmeting in 2011 en een eindmeting in het najaar van 2012. Deze metingen zijn verricht onder managers en medewerkers van kinderopvangorganisaties en onder opleidingscoördinatoren en docenten van ROC's. In 2012 is een aanvullende meting onder gastouderbureaus gedaan. In het navolgende vatten we de belangrijkste uitkomsten samen.

Informatievoorziening

Een voorwaarde voor een effectieve inzet van middelen en faciliteiten is dat deze goed bekend worden bij de beoogde doelgroepen. Sinds haar oprichting heeft BKK een breed scala aan producten en activiteiten ingezet om bekendheid te geven aan haar activiteiten en ondersteuningsmogelijkheden. Belangrijke communicatiemiddelen waren: de website, (digitale) nieuwsbrieven, presentaties en artikelen in vakbladen.

Op grond van de resultaten van het onderzoek kan de conclusie getrokken worden dat de **informatievoorziening vanuit BKK voortvarend en adequaat** is verlopen. Deze conclusie wordt allereerst gestaafd door de succesvolle lanceringen van het Pedagogisch kader door BKK. Vrij kort na de introductie werd onder de doelgroepen een grote bekendheid met (de inhoud van) het Pedagogisch kader gemeten. Dit gold zowel voor de doelgroepen binnen de kinderopvang als het beroepsonderwijs. In de tweede plaats is het BKK-opleidingsbudget goed in de markt gezet, wat vooral in de laatste tranches tot een sterke stijging van het gebruik heeft geleid. Een derde onderbouwing voor de bovenstaande conclusie is dat onder de doelgroepen een grote waardering bestond voor belangrijke communicatiemiddelen die door BKK zijn gebruikt.

Pedagogisch kader

Een belangrijke pijler binnen de BKK-activiteiten vormde het ontwikkelen en beschikbaar stellen van het Pedagogisch kader voor de verschillende vormen van kinderopvang. BKK heeft haar doelstellingen op dit punt volledig gerealiseerd. Zo zullen met de verschijning van het Pedagogisch kader gastouderopvang eind 2012 de drie opvangvormen over een

'eigen' kader beschikken. Ook is de bekendheid van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar en het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar ruim boven het gestelde doel van 80% uitgekomen. Dit geldt zowel voor managers als medewerkers van de kinderopvangorganisaties. Ook het recent gelanceerde Pedagogisch kader Samen verschillend en het nog te verschijnen Pedagogisch kader gastouderopvang blijken al ruim bekend te zijn onder de doelgroep. Aan het eind van de programmaperiode is het gebruik van het Pedagogisch kader veel groter dan de 40% die BKK zich bij aanvang als doel had gesteld. BKK is erin geslaagd het Pedagogisch kader goed te laten 'landen' in de kinderopvang.

Dat het Pedagogisch kader een **breed geaccepteerde bron** voor de kinderopvang is geworden, valt allereerst te destilleren uit het grote aandeel kinderopvangorganisaties dat ervan gebruik is gaan maken. Tussen 64% en 86% van alle kinderopvangorganisaties in ons land maakt gebruik van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar. Bij het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar is het gebruik op een vergelijkbaar niveau gekomen, namelijk tussen 56% en 84%. De gebruiksdoelen van de kinderopvangorganisaties die de kaders gebruiken, blijken zich in de loop der tijd te verbreden. In de tussenmeting werden de kaders vooral toegepast om pedagogisch beleid vorm te geven en de kennis en vaardigheden van pedagogisch medewerkers te vergroten. In de eindmeting zien we dat de kaders steeds vaker geoperationaliseerd worden naar werkplannen en opleidingsplannen. De vertaling naar de werkvloer is op gang gekomen, waardoor het Pedagogisch kader in toenemende mate doordringt in de 'haarvaten' van de kinderopvangorganisaties. Daarbij bestaat vanuit de gebruikers een hoge waardering voor de inhoud, praktische hanteerbaarheid en meerwaarde van het Pedagogisch kader.

Ook in het **beroepsonderwijs** is het Pedagogisch kader **geland**. Zo zijn nagenoeg alle opleidingscoördinatoren en docenten bekend met het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar en het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar. Ook de bekendheid van de andere kaders is op gang gekomen. De BKK-doelstelling dat 80% van de ROC's het Pedagogisch kader zou vertalen naar het curriculum, is iets te optimistisch geweest. Inmiddels heeft 77% van de ROC's het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar en 72% het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar vertaald naar hun **curriculum**. De kaders worden niet alleen gebruikt voor het doorvoeren van aanpassingen in het curriculum, maar ook voor de bijscholing van docenten en de invulling van docentenstages. Uit een verkenning van BKK blijkt dat ook HBO-instellingen het Pedagogisch kader inmiddels gebruiken voor het curriculum van opleidingen die relevant zijn voor de kinderopvang.

Ook bij het beroepsonderwijs zien we dat de 'werkvloer' bereikt is met het Pedagogisch kader. Van de geraadpleegde ROC-docenten maakt 85% **in de lespraktijk** gebruik van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar. En ook het later verschenen Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar wordt op dit moment door 60% van de docenten gebruikt. De docenten blijken de kaders vooral te gebruiken bij opdrachten voor leerlingen en de lesvoorbereiding. Het belang van het Pedagogisch kader voor het onderwijs wordt breed onderschreven door opleidingscoördinatoren en docenten. Ook voor de inhoud bestaat veel waardering. Wel ervaren docenten het ontbreken van bijbehorend lesmateriaal als een knelpunt.

Het Pedagogisch kader blijkt op uiteenlopende wijzen bij te dragen aan (het proces tot) verbetering van de pedagogische kwaliteit. Dit komt naar voren uit de verschillende typen effecten van het Pedagogisch kader die zich bij kinderopvangorganisaties en ROC's hebben gemanifesteerd. Allereerst is sprake van een kenniseffect, in die zin dat het Pedagogisch kader bijdraagt aan kennisbevordering op het gebied van pedagogiek (bij met name medewerkers van de kinderopvangorganisaties). Verder is een positief effect zichtbaar op de beleids- en planvorming op pedagogisch gebied. Kinderopvangorganisaties kunnen met het Pedagogisch kader tot een betere invulling van hun pedagogisch beleid – en daarvan afgeleide werkplannen – komen. ROC's passen hun curriculum beter aan op de wensen van het werkveld. Ten slotte neemt een deel van de gebruikers van het Pedagogisch kader een bewustwordingseffect waar binnen het werkveld en het beroepsonderwijs, in die zin dat een groter bewustzijn over het belang van pedagogisch beleid of pedagogische kwaliteit wordt ervaren.

In aanvulling hierop heeft het Pedagogisch kader ook het **werkveld en beroeps-
onderwijs meer tot elkaar** gebracht. Zo blijkt het Pedagogisch kader aan de kant van de kinderopvangorganisaties aan belang te winnen in de communicatie met het beroeps-
onderwijs. Hierbij blijken onder meer de samenwerkingsverbanden een rol te spelen. Ook hebben we vastgesteld dat het Pedagogisch kader bijdraagt aan een gezamenlijk beeld over de toekomstig pedagogisch medewerker. Verder zijn aanwijzingen verkregen dat de opleidingen hun curriculum beter laten aansluiten bij het primaire proces binnen kinderopvangorganisaties en – naar de toekomst toe – beter toegeruste afgestudeerden zullen gaan afleveren aan de arbeidsmarkt voor de kinderopvang.

BKK-opleidingsbudget

Het doel van het BKK-opleidingsbudget – 80% van alle kinderopvangorganisaties die met dit budget opleidingsplannen hebben uitgevoerd – is bijna behaald. Aan het einde van de programmaperiode bedroeg dit aandeel 73%. De doelstelling om de helft van de medewerkers in de kinderopvang te laten participeren in opleidingstrajecten op pedagogisch gebied is ruimschoots behaald: het bereik onder medewerkers wordt berekend op 55% tot 65%. Vanuit het BKK-opleidingsbudget is bijna 24,8 miljoen euro geïnvesteerd in de pedagogische scholing van medewerkers in de kinderopvang.

De toegevoegde waarde van het BKK-opleidingsbudget kan vooral worden gevonden in een intensivering van de scholingsinspanningen en kennisvergroting bij de medewerkers. Het BKK-opleidingsbudget heeft **structurele effecten** gehad op de scholingsinspanningen en de pedagogische kwaliteit van kinderopvangorganisaties. Zo heeft 91% van de managers die BKK-opleidingsbudget heeft verkregen, een positieve invloed van de ondersteunde scholing op de pedagogische kwaliteit ervaren. Nagenoeg eenzelfde aandeel medewerkers dat aan deze scholing heeft deelgenomen heeft kennis en informatie opgedaan die zij vervolgens ook in de werkpraktijk zijn gaan toepassen. Ruim de helft van de kinderopvangorganisaties heeft thema's opgepakt die voorheen geen aandacht kregen. Een vergelijkbaar aandeel heeft door het BKK-opleidingsbudget niet alleen hun scholingsinspanningen geïntensiveerd, maar de scholing ook meer planmatig opgepakt. Wat dit laatste betreft, heeft het onderliggende opleidingsplan dat bij de aanvraag moest worden gevoegd, een stimulerende rol gehad. De effecten op de inhoudelijke verbreding, de omvang en de wijze van scholing blijken zich bij 'structurele'

gebruikers van het BKK-opleidingsbudget meer voor te doen dan bij 'incidentele gebruikers'.

Een andere aanwijzing dat van de ondersteunde scholing structurele effecten zijn uitgegaan, blijkt uit het feit dat volgens 86% van de deelnemende medewerkers de onderwerpen van de scholing ook na afloop nog regelmatig aan de orde komen. Met name het teamoverleg en werkoverleg blijken hiervoor belangrijke platforms te zijn.

Budget voor EVC-procedures

Het beroep op het budget voor EVC-procedures is gedurende de afgelopen jaren gestaag toegenomen. In totaal heeft 25% van alle kinderopvangorganisaties budget voor EVC-procedures toegewezen gekregen. Tweederde van deze procedures zijn bedoeld om medewerkers op MBO-niveau of zonder startkwalificatie te kwalificeren en te laten instromen in de kinderopvang. Daarnaast wordt eenderde van de EVC-procedures benut om hogeropgeleiden te laten instromen in de sector. De helft van de gebruikers van het budget voor EVC-procedures heeft positieve effecten ervaren. Bij de andere helft lijken de ondersteunde EVC-procedures vooral een administratieve meerwaarde te hebben, namelijk al goed functionerende medewerkers van de juiste papieren voorzien.

Samenwerking werkveld-beroepsonderwijs

Met de faciliteiten van BKK is een landelijk dekkend netwerk van goed lopende, geformaliseerde regionale samenwerkingsverbanden gerealiseerd. In de eerste plaats zijn namelijk 20 verbanden operationeel die heel Nederland afdekken. Bij alle verbanden zijn de afspraken tussen werkveld en beroepsonderwijs vastgelegd en is de samenwerking geformaliseerd in een convenant. Deze samenwerking heeft alleen betrekking op de ROC's. Ondanks inspanningen vanuit BKK is het namelijk niet gelukt om binnen de programmaperiode een structurele, regionale samenwerking met HBO-instellingen van de grond te krijgen.

In de tweede plaats blijken zowel kinderopvangorganisaties als ROC's overwegend positief over het verloop van de samenwerking en inzet van de samenwerkende partijen. Ook is – in de derde plaats – gebleken dat van goed lopende samenwerkingsverbanden kan worden gesproken. Zo zijn in de loop van de samenwerking steeds meer kinderopvangorganisaties zich gaan committeren aan de regionale afspraken. Ook is sinds de ondertekening van de convenanten is het aantal deelnemende kinderopvangorganisaties aan (de activiteiten van) de samenwerkingsverbanden met 63% toegenomen.

Ondanks deze positieve ontwikkeling, blijkt de taakstelling die BKK aan de regionale verbanden heeft 'meegegeven' – namelijk de deelname van minimaal 60% van alle kinderopvangorganisaties aan de regionale samenwerking – niet te zijn gerealiseerd. Op het moment van de eindmeting ramen we het 'overall' bereik op ongeveer 50%. Een verklaring voor het 'achterblijvende' resultaat is dat de regio's onvoldoende erin slagen om kleine kinderopvangorganisaties te mobiliseren. Bovendien is de inzet van de samenwerkende partijen niet primair gericht op de realisatie van een zo groot mogelijk netwerk. Hun aandacht gaat vooral uit naar de kwaliteit van de samenwerking.

Van **duurzame samenwerking** lijkt bij een deel van de regionale verbanden nog niet geheel sprake te zijn. Hoewel deelnemende kinderopvangorganisaties en ROC's groot belang hechten aan de samenwerking en verwachten de samenwerking ook na afloop van de programmaperiode voort te kunnen zetten, is van een structurele borging nog niet in alle gevallen sprake. Met name de financiering van (menskracht voor) de verbanden blijkt in sommige regio's nog een afbreukrisico. Tweederde van de regio's heeft (ook) in de toekomst behoefte aan financiële ondersteuning om de projectleider te kunnen behouden. In de uitfasering van het BKK-programma zullen samenwerkingsverbanden die nog niet driemaal een beroep op BKK-ondersteuning hebben gedaan, nog eenmaal ondersteuning kunnen verkrijgen.

De **samenwerking** tussen het werkveld en het beroepsonderwijs blijkt zijn **vruchten af te werpen**. Er is sprake van een toegenomen wederzijdse waardering bij kinderopvangorganisaties en ROC's. De kinderopvangorganisaties oordelen aan het eind van de programmaperiode vooral positiever over de aandacht voor pedagogische kwaliteit in de opleidingen, de aansluiting op de praktijk en de competenties en vaardigheden van instromende beroepskrachten. Omgekeerd zijn ROC's positiever geworden in hun oordeel over de kwaliteit van stagebegeleiders en de mogelijkheden voor examinering in de praktijk. Daarnaast hechten managers van kinderopvangorganisaties in de eindmeting veel meer belang aan samenwerking met ROC's dan in de nulmeting. Een deel van de geraadpleegde betrokkenen ervaart structurele effecten van de samenwerking. Naast het feit dat een platform voor meer structureel overleg is gerealiseerd, blijkt de samenwerking positieve effecten te hebben op de aansluiting van het curriculum bij de wensen van het werkveld en de werking van de stagemarkt. Ook de vertaling van het Pedagogisch kader naar het curriculum en stages is vanuit de regionale samenwerking bevorderd. Ten slotte hebben de verbanden bijgedragen aan meer samenwerking tussen ROC's onderling.

Talentontwikkeling

Halverwege de programmaperiode is besloten om vanuit BKK talentontwikkeling te gaan stimuleren. Hiertoe heeft BKK vijf digitale competentiescans geselecteerd waarmee individuele medewerkers hun talenten inzichtelijk kunnen maken. Het gebruik van het Budget Talentontwikkeling is relatief beperkt gebleven. Andere prioriteiten en onbekendheid zijn belangrijke redenen voor niet-gebruik van deze BKK-voorziening. De ervaringen van medewerkers met het invullen van de scans zijn – een enkeling daargelaten – zijn positief. Zoals ook de bedoeling is, worden de uitkomsten van de scans gebruikt voor de dialoog met leidinggevenden. Daarnaast blijkt bij drie op de tien werknemers ook al een vertaling naar een ontwikkeltraject te hebben plaatsgevonden. Voor een betere benutting van de talenten door de organisatie is het veelal nog te vroeg. Dit geldt ook voor een positief effect op de pedagogische kwaliteit in de organisatie van de werknemers die inmiddels ervaring met de scans hebben opgedaan.

1. INLEIDING

1.1 Aanleiding

Om de pedagogische kwaliteit te stimuleren en vaardigheden en competenties van pedagogisch medewerkers te verbeteren zijn in de afgelopen jaren verschillende initiatieven ontplooid. Eén van deze initiatieven om een impuls te geven aan kwaliteitsbevorderende activiteiten in de kinderopvang is stichting Bureau Kwaliteit Kinderopvang (BKK). BKK is een initiatief van Brancheorganisatie Kinderopvang, ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak, De Unie en BOinK. Het centrale doel van BKK – zoals benoemd in haar beleidsplan *‘Werken aan excellente kinderopvang. Kwaliteitsprogramma 2008-2012’* – is het structureel verbeteren van de pedagogische kwaliteit van de kinderopvang. Daartoe zijn verschillende activiteiten ontplooid, zoals het ontwikkelen en implementeren van het Pedagogisch kader, het financieel ondersteunen van scholing en EVC-procedures voor pedagogisch medewerkers, het bevorderen van samenwerking tussen het beroepsonderwijs en de praktijk en het stimuleren van talentontwikkeling. Voor de periode 2009-2012 heeft het ministerie van SZW 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 en toepassen. Aan de hand van deze systematiek is op meerdere momenten in de bovengenoemde periode inzicht 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. Hiermee heeft BKK (tussentijds) zicht verkregen op de realisatie van haar taakstellingen, eventuele tussentijdse bijstellingen die nodig waren en de effectiviteit van haar inzet op de verschillende deel terreinen. Daarnaast had deze monitoring en evaluatie als doel om gegevens te verkrijgen voor de verantwoording richting het ministerie.

Bureau Bartels heeft de methodiek voor monitoring en evaluatie in nauwe samenspraak met het bestuur en het bureau van BKK ontwikkeld en in 2009 voor het eerst toegepast tijdens de nulmeting¹. In het voorjaar van 2011 heeft Bureau Bartels een tussenmeting uitgevoerd² en in het najaar van 2012 is een eindmeting verricht. In dit eindrapport staan de uitkomsten van de eindmeting centraal. Op verschillende plaatsen zijn daarbij ook de resultaten van eerdere metingen betrokken. Dit is gedaan om een zo integraal mogelijk beeld van de ‘opbrengsten’ van BKK te verkrijgen en ontwikkelingen in de tijd zichtbaar te maken.

In het laatste jaar van de programmaperiode is door BKK de pilot ‘Lerende organisatie’ gestart. Er wordt een aparte evaluatie uitgevoerd naar de resultaten van deze pilot.

¹ Bureau Bartels, *Monitoring en evaluatie Stichting Bureau Kwaliteit Kinderopvang. Nulmeting*, januari 2010.

² Bureau Bartels, *Monitoring en evaluatie Stichting Bureau Kwaliteit Kinderopvang. Tussenmeting*, juli 2011.

1.2 Aanpak

Bij de aanpak van de opdracht is – voor elk van de drie meetmomenten – onderscheid gemaakt tussen een monitorgedeelte en een evaluatiegedeelte. De monitoring heeft betrekking op de gegevens die BKK zelf bijhoudt in haar eigen registratiesysteem of via de administratieve systemen van andere betrokken partijen – communicatiebureau Zint (op gebied van de informatievoorziening) en FCB (inzake het EVC-loket). Op deze manier wordt zo optimaal mogelijk gebruikgemaakt van gegevens die al geregistreerd worden. Voor zover deze registratiesystemen niet kunnen voorzien in de benodigde gegevens, is aanvullend veldwerk verricht onder de verschillende doelgroepen van BKK. Dit vormt het evaluatiedeel van de systematiek.

In het veldwerk zijn de ervaringen met de BKK-activiteiten vanuit drie invalshoeken – met bijbehorende onderzoeksgroepen – belicht. De eerste invalshoek heeft betrekking op het werkveld, dus de kinderopvangorganisaties zelf. De structurele verbetering van de pedagogische kwaliteit zou namelijk vooral bij organisaties zelf moeten plaatsvinden. Om deze mogelijke verbeteringen zichtbaar te maken, is een 'stabiele' groep van circa 100 kinderopvangorganisaties gedurende de gehele periode gevolgd, dus op elk van de drie meetmomenten geraadpleegd. Dit betreft dan specifiek de managers van de kinderopvangorganisaties. Bij de tussenmeting en eindmeting zijn ook medewerkers van deze kinderopvangorganisaties geënquêteerd. Het gaat hierbij om een selectie van medewerkers die hebben deelgenomen aan de scholingsactiviteiten waarvoor BKK-opleidingsbudget is verstrekt³. Verder is in de eindmeting een additionele groep ouders van gastouderbureaus geraadpleegd, om de bekendheid en/of het gebruik van op deze opvangvorm gerichte BKK-activiteiten – het BKK-bijbscholingsbudget voor bemiddelingsmedewerkers en het te verschijnen Pedagogisch kader gastouderopvang – te toetsen.

Het beroepsonderwijs vormt de tweede invalshoek. Een deel van de BKK-activiteiten is op dit beroepsonderwijs gericht geweest. Met als achterliggende gedachte dat vergroting van de aandacht voor pedagogische kwaliteit in het beroepsonderwijs kan bijdragen aan beter toegeruste stagiairs en afgestudeerden. Op het moment dat zij instromen in de kinderopvangorganisaties, zal dit een positieve invloed hebben op de pedagogische kwaliteit van de kinderopvang. Bij de raadpleging van het beroepsonderwijs zijn twee onderzoeksgroepen onderscheiden, namelijk de opleidingscoördinatoren van ROC's en individuele docenten die op ROC's lesgeven (in vakken die voor de kinderopvang relevant zijn).

In de eindmeting is tot slot nog een derde invalshoek toegevoegd, te weten de regionale samenwerkingsverbanden. Deze verbanden hebben als doel om de samenwerking op pedagogisch gebied tussen het onderwijs en het werkveld te verbeteren. Hierbij heeft BKK zichzelf tot doel gesteld om een landelijk dekkend geheel van regionale samenwerkingsverbanden tot stand te brengen en te faciliteren. In de eindmeting zijn interviews afgenomen onder voorzitters en/of projectleiders van een deel van deze verbanden.

³ Overigens ging het hierbij niet uitsluitend om pedagogisch medewerkers, maar ook om leidinggevenden en begeleiders die eveneens deelgenomen hebben aan de betreffende opleiding. Gemakshalve hanteren we voor deze groep in de rest van het rapport de term 'medewerkers kinderopvangorganisaties'.

In de onderstaande tabel hebben we gevisualiseerd welke onderzoeksgroepen op welk moment in de evaluatie zijn geraadpleegd.

Tabel 1.1 Structuur van raadpleging onderzoeksgroepen voor de evaluatie van BKK

Onderzoeksgroep \ Meetmoment	Nulmeting	Tussenmeting	Eindmeting
Werkveld (KO-organisaties)			
- managers	X	X	X
- medewerkers	-	X	X
- houders gastouderbureaus	-	-	X
Beroepsonderwijs (ROC's)			
- opleidingscoördinatoren	X	X	X
- docenten	-	X	X
Samenwerkingsverbanden werkveld-beroepsonderwijs			
- voorzitters/projectleiders	-	-	X

Voor de raadpleging van de onderzoeksgroepen zijn verschillende onderzoeksmethoden toegepast. De managers van kinderopvangorganisaties, houders van gastouderbureaus, de opleidingscoördinatoren en docenten zijn via telefonische interviews geraadpleegd. De medewerkers van kinderopvangorganisaties die hebben deelgenomen aan scholing, zijn via een schriftelijke enquête betrokken. Deze enquêtes zijn verspreid via de geraadpleegde managers en door medewerkers rechtstreeks geretourneerd aan Bureau Bartels. De interviews met de voorzitters/projectleiders van de samenwerkingsverbanden hebben zowel face-to-face als telefonisch plaatsgevonden.

1.3 Verantwoording respons

Zoals hiervoor al aangegeven, is voor de tussenmeting en eindmeting dezelfde groep managers van de kinderopvangorganisaties benaderd als in de nulmeting. Van de 100 personen uit deze doelgroep die in de nulmeting hebben geparticipeerd, hebben zowel bij de tussenmeting als eindmeting 90 managers ons wederom te woord gestaan. De respons op elk van de metingen is zeer hoog. Hierdoor is het verantwoord om de uitkomsten in de tijd te vergelijken. Daar waar sprake is van enige 'uitval' heeft dit vooral te maken met kinderopvangorganisaties die inmiddels niet meer bestaan. In enkele gevallen heeft in een vervolgmeting – door het vertrek van de manager – een nieuwe respondent namens de kinderopvangorganisatie deelgenomen aan de evaluatie. In tabel 1.2 hebben we de details van de respons van de managers weergegeven.

Tabel 1.2 Respons managers van kinderopvangorganisaties, naar meetmoment

Aspect	Nulmeting	Tussenmeting	Eindmeting
Brutosteekproef	209	100	95
- Kinderopvangorganisatie is opgeheven	0	5	3
- Niet benaderd i.v.m. behalen streefaantal	83	0	0
- Na herhaalde pogingen niet bereikt	0	0	1
- Behoort niet tot de doelgroep	13	0	0
Nettosteekproef	113	95	91
- Non respons	13	5	1
Respons absoluut	100	90	90
Respons relatief	88%	95%	99%

Bij de selectie van de kinderopvangorganisaties voor de evaluatie is rekening gehouden met een spreiding over dagopvang en/of BSO, grootteklasse en al dan niet gebruik van het BKK-opleidingsbudget. De spreiding over de eerste twee kenmerken is door de hoge respons gedurende de gehele periode ongeveer gelijk gebleven. Doordat in de loop der tijd meer gebruik is gemaakt van het BKK-opleidingsbudget is het aandeel 'deelnemers' aan deze activiteit fors toegenomen en het aandeel 'niet-deelnemers' sterk ingekrompen⁴.

De medewerkers zijn vanaf de tussenmeting in de evaluatie betrokken. In de nulmeting had het raadplegen van deze doelgroep nog geen zin, omdat de scholing – waarvoor BKK-opleidingsbudget werd verstrekt – nog in volle gang was. Op dat moment was het nog te vroeg om de ervaringen en effecten van de scholing in kaart te brengen. In de tussenmeting zijn vervolgens enquêtes uitgezet onder medewerkers die in tranche 2 van het BKK-opleidingsbudget geschoold zijn en bij de eindmeting onder medewerkers die deelgenomen hebben aan scholing die vanuit tranche 3 ondersteund is.

In de tussenmeting en eindmeting hebben 125 respectievelijk 133 medewerkers een ingevulde vragenlijst geretourneerd (zie tabel 1.3). Deze aantallen zijn voldoende om een goede indicatie te verkrijgen van de ervaringen met - en effecten van - de gevolgde scholing.

Tabel 1.3 Respons medewerkers van kinderopvangorganisaties, naar meetmoment

Aspect	Tussenmeting	Eindmeting
Aantal uitgezette enquêtes	500	622
Respons absoluut	125	133
Respons relatief	25%	21%
Aantal verschillende kinderopvangorganisaties	50	54

⁴ Deze verhouding was in de nulmeting (doelbewust) op 50%-50% gezet. In de tussenmeting bedroeg het aandeel deelnemers 76% en het aandeel niet-deelnemers 24%. In de eindmeting was dit verder ontwikkeld naar 83% versus 17%.

In de eindmeting is ook een aantal gastouderbureaus geraadpleegd. Uit tabel 1.4 blijkt dat de respons onder deze doelgroep zeer hoog was. In totaal zijn 50 houders van gastouderbureaus geraadpleegd. In deze groep zijn kleine en grotere gastouderbureaus vertegenwoordigd. Aangezien 29 gastouderbureaus 49 of minder gastouders bemiddelen (hierna aangeduid met de term 'klein'), de resterende 21 gastouderbureaus hebben 50 of meer gastouders in portefeuille ('groot').

Tabel 1.4 Respons gastouderbureaus

Aspect	Eindmeting
Brutosteekproef	100
- Niet benaderd i.v.m. behalen streefaantal	47
- Gastouderbureau is opgeheven	1
- Behoort niet tot doelgroep	1
Nettosteekproef	51
- Non respons	1
Respons absoluut	50
Respons relatief	98%

Op drie momenten zijn opleidingscoördinatoren van ROC's geraadpleegd. In de nulmeting en tussenmeting betrof het nagenoeg dezelfde groep coördinatoren. In de eindmeting is een ruimere groep coördinatoren benaderd en geraadpleegd. Naast het feit dat hiermee een meer betrouwbaar beeld werd verkregen van de meerwaarde van de BKK-activiteiten voor het beroepsonderwijs, had dit als voordeel dat een grotere groep docenten kon worden betrokken. De tussenmeting had namelijk uitgewezen dat het betrekken van deze groep – via de coördinatoren – geen eenvoudige opgave is.

In tabel 1.5 hebben we de respons voor de opleidingscoördinatoren weergegeven. Hieruit blijkt dat de bereidheidwilligheid groot was. De 16 coördinatoren uit de tussenmeting hebben allemaal weer deelgenomen, evenals 16 nieuw benaderde coördinatoren.

Tabel 1.5 Respons opleidingscoördinatoren van ROC's, naar meetmoment

Aspect	Nulmeting	Tussenmeting	Eindmeting
Brutosteekproef	27	19	40
- Niet benaderd i.v.m. behalen streefaantal	5	0	1
- Na herhaalde pogingen niet bereikt	0	0	4
Nettosteekproef	22	19	35
- Non respons	3	3	3
Respons absoluut	19	16	32
Respons relatief	83%	84%	91%

Vanaf de tussenmeting zijn ook docenten van de ROC's betrokken. Vanuit de tussenmeting hadden we voor de eindmeting al de contactgegevens van 29 docenten. Via de opleidingscoördinatoren hebben we gecontroleerd of deze docenten nog steeds werkzaam waren binnen hun ROC. Daarnaast zijn via deze coördinatoren – en met name

zij die in de eindmeting voor het eerst geraadpleegd werden – de contactgegevens van ‘nieuwe’ docenten verzameld. Dit heeft geresulteerd in 52 docenten van 28 ROC’s die bereid waren deel te nemen aan de eindmeting. In tabel 1.6 hebben we de respons voor deze onderzoeksgroep weergegeven.

Tabel 1.6 Respons docenten ROC’s, naar meetmoment

Aspect	Tussenmeting	Eindmeting
Brutosteekproef	38	72
- Niet benaderd i.v.m. behalen streefaantal	0	2
- Na herhaalde pogingen niet bereikt	0	11
Nettosteekproef	38	59
- Non respons	9	7
Respons absoluut	29	52
Respons relatief	76%	88%
Aantal verschillende ROC’s	12	28

Tot slot zijn bij de eindmeting betrokkenen van de regionale samenwerkingsverbanden geraadpleegd. In samenspraak met de opdrachtgever is vooraf bepaald om ongeveer de helft van de 20 regionale samenwerkingsverbanden te betrekken in de evaluatie, met een spreiding over het land. In totaal zijn 14 netwerken geconsulteerd. In tien gevallen zijn alleen de voorzitters geïnterviewd, in twee gevallen de projectleider en in de overige twee gevallen heeft een gecombineerd gesprek met zowel de voorzitter als de projectleider plaatsgevonden. Alle voorzitters en projectleiders die we bereikt hebben waren bereid om mee te werken aan het onderzoek. In de rest van het rapport hanteren we gemakshalve de term ‘voorzitters’ voor deze onderzoeksgroep.

2. INFORMATIEVOORZIENING VANUIT BKK

2.1 Inleiding

Een goede informatievoorziening is een eerste stap naar gebruik en effecten van het ondersteuningsaanbod van BKK. Op uiteenlopende manieren heeft BKK bekendheid gegeven aan haar activiteiten en de mogelijkheden om hiervan gebruik te maken. In dit hoofdstuk geven we inzicht in de mate waarin en wijze waarop BKK communicatie-inspanningen heeft gepleegd in de afgelopen jaren.

2.2 Communicatie vanuit BKK

Voor alle drie de metingen 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 ten tijde van de eindmeting is. Dit betreft min of meer de 'eindstand' enkele maanden voor afloop van de programma-periode waarop deze monitoring en evaluatie betrekking heeft.

Tabel 2.1 Communicatie-inspanningen BKK

Type	Nulmeting (tot 12-2009)	Tussenmeting (tot 01-2011)	Eindmeting (tot 10-2012)
Producten			
(Digitale) nieuwsbrieven en nieuwsflitsen	14	42	75
Artikel/vermelding in vakblad	11	22	42
Persberichten	6	11	14
Flyers	4	8	12
Websites	2	3	3
Boek Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar	-	-	1
Scheurkalender Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar	-	1	-
Scheurkalender Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar	-	-	1
Activiteiten			
Verspreiding Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar	1	1	1
Verspreiding Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar	-	1	1
Verspreiding Pedagogisch kader Samen verschillend	-	-	1
Presentaties/stands op congressen en bijeenkomsten	20	36	44
BKK-bijeenkomsten	5	10	30
Mailings	9	11	20
Overige communicatie-uitingen	7	9	26

Bron: *Monitoring verzorgd door communicatiebureau Zint*

Bij de communicatie van BKK richting de doelgroepen wordt een palet aan middelen en activiteiten ingezet. Drie producten en activiteiten voeren hierin de boventoon, namelijk de (digitale) nieuwsbrieven, presentaties op bijeenkomsten en artikelen in vakbladen.

Hierbij merken we op dat er verschillende (digitale) nieuwsbrieven bestaan waarop men zich gratis kan abonneren. Namelijk de 'e-zine' van de website www.stichtingbkk.nl met maar liefst 2.729 abonnees (ongeveer gelijk aan het totaal aantal kinderopvanglocaties in

ons land). En e-zines voor respectievelijk het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar (381 abonnees), Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar (674 abonnees) en het Pedagogisch kader gastouderopvang (143 abonnees).

In de communicatiestrategie wordt verder onderscheid gemaakt tussen algemene communicatie over BKK(-activiteiten) en communicatie over specifieke onderdelen binnen het ondersteuningsaanbod (een thematische pijler of een regeling daarbinnen). Ook wordt in de informatievoorziening nader gedifferentieerd naar verschillende typen doelgroepen van de kinderopvangorganisaties, zoals het management/leidinggevenden, kwaliteitsmedewerkers en pedagogisch medewerkers. Zo zijn in 2010 via de vakbonden 15.000 flyers specifiek over het budget voor EVC-procedures verspreid aan werknemers in de kinderopvang in de vorm van een 'EVC-waardecheque'. Eveneens zijn voor de verschillende doelgroepen aparte regiobijeenkomsten georganiseerd. Daarnaast zijn speciaal voor de pedagogisch medewerkers ook circa 5.000 scheurkalenders voor zowel het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar als Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar ontwikkeld en verzonden aan alle kinderopvanglocaties. Een ander voorbeeld is de verspreiding van het boekje *'Raakvlakken tussen de NCKO-Kwaliteitsmonitor en het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar. Gesprek rondom het haardvuur'*. Dit informatieproduct is in september 2011 in een oplage van 1.700 exemplaren verstuurd aan de managers van de kinderopvangorganisaties.

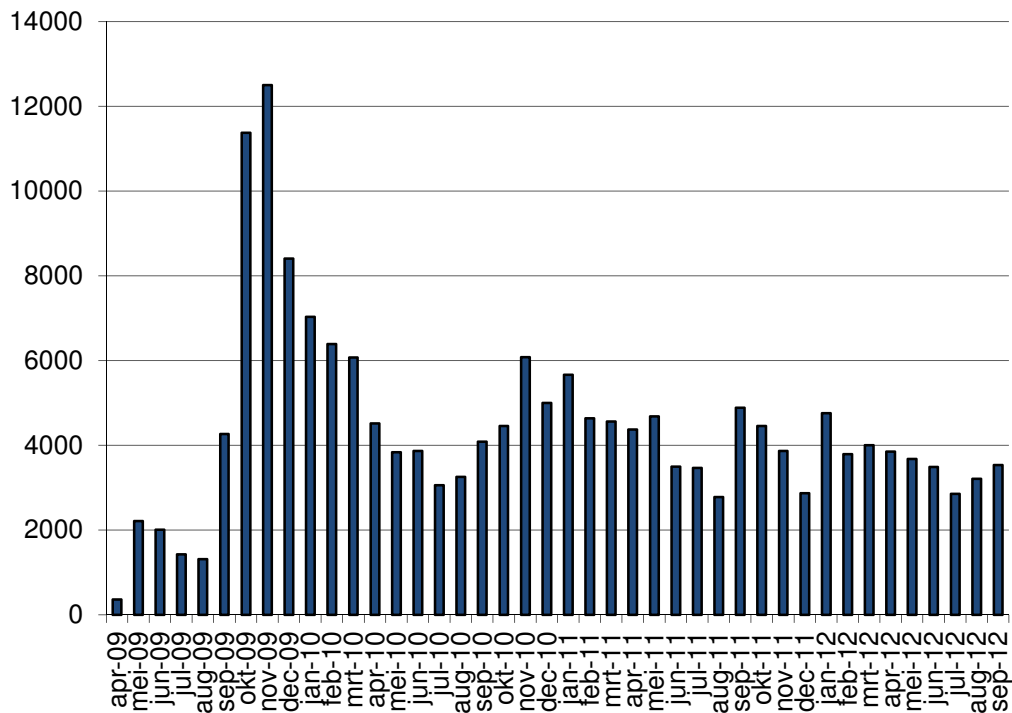
Websites

In aanvulling op het voorgaande kan ook de website www.stichtingbkk.nl als belangrijk communicatiemiddel van BKK worden gezien. De functie van deze website is tweeledig: aan de ene kant biedt het bezoekers (algemene en 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, het budget voor EVC-procedures⁵ en voor Talentontwikkeling. Daarbij is op de website ook een lijst met erkende opleidingen opgenomen die voor het BKK-opleidingsbudget in aanmerking komen. Ook kunnen kinderopvangorganisaties het BKK-opleidingsbudget met een digitaal formulier via de website verantwoorden.

In figuur 2.1 is de ontwikkeling van het aantal unieke bezoekers van de website van BKK weergegeven. Hieruit blijkt dat na de lancering van de website in april 2009 het bezoek een grote vlucht neemt met een enorme piek eind 2009 (tot wel 12.500 bezoekers), die 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. Vervolgens zien we in de jaren daarna dat het gebruik van de website varieert tussen 3.000 en 6.000 bezoekers. Waarbij steeds een oplopende lijn zichtbaar is richting het eind van de aanvraagtermijnen voor de verschillende tranches.

⁵ Het indienen van een aanvraag voor het BKK-opleidingsbudget verloopt via de website zelf, voor het aanvragen van een budget voor EVC-procedures kan een aanvraagformulier worden gedownload dat vervolgens ingediend moet worden bij het EVC-loket.

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



Bron: *Monitoring verzorgd door communicatiebureau Zint*

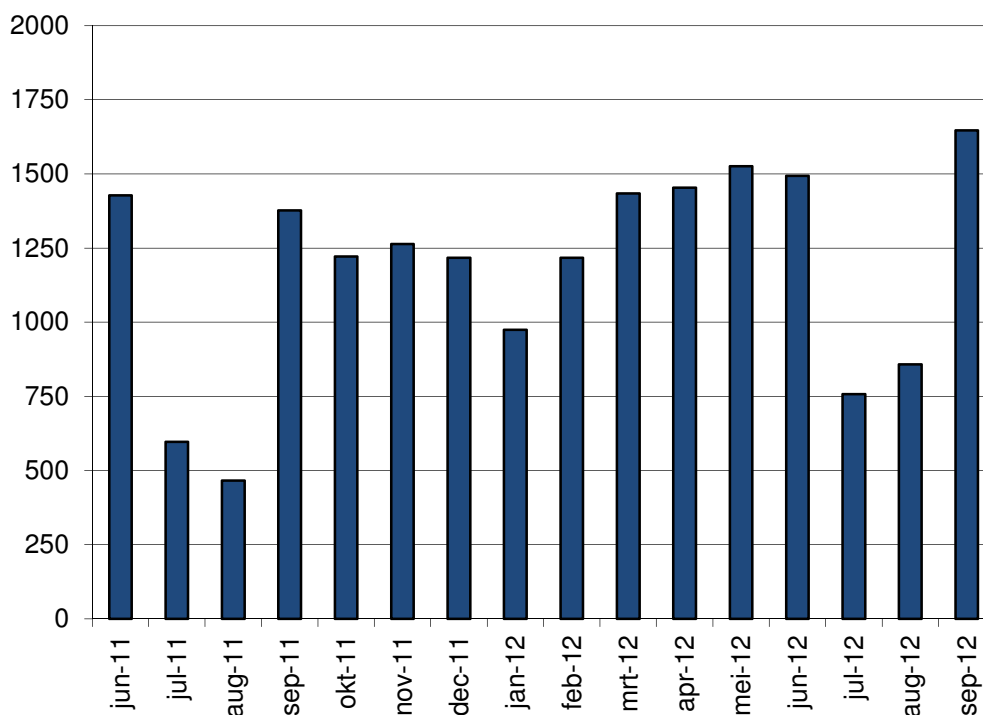
In 3,5 jaar tijd hebben in totaal 134.447 unieke bezoekers de website van BKK bezocht⁶. Bovendien blijkt uit de gegevens dat maar liefst 54% van deze bezoekers regelmatig op de website terugkeert (bijvoorbeeld om nieuwe informatie tot zich te nemen of een aanvraag in te dienen voor het BKK-opleidingsbudget). De BKK-website kent dus veel structurele gebruikers.

Naast de BKK-website is medio 2011 de website www.pedagogischkader.nl gelanceerd om de bekendheid en het gebruik van het Pedagogisch kader te vergroten. Via deze website zijn de verschillende delen van het Pedagogisch kader te downloaden die in de afgelopen periode beschikbaar zijn gekomen (voor dagopvang, BSO, gastouderopvang respectievelijk op het gebied van diversiteit)⁷. Uit het volgende hoofdstuk zal blijken dat de bekendheid en het gebruik van het Pedagogisch kader groot is. Bovendien zal de website bijdragen aan borging van het Pedagogisch kader na afloop van de programma-periode. Het is namelijk de bedoeling dat de website ook in de toekomst beschikbaar blijft voor het werkveld en het beroepsonderwijs.

⁶ Peildatum 1 oktober 2012.

⁷ Ook zijn op deze website inmiddels voor aankondigingen geplaatst over het Pedagogisch kader gastouderopvang dat eind 2012 zal verschijnen.

Figuur 2.2 Aantal unieke bezoekers van de website www.pedagogischkader.nl, per maand



Bron: *Monitoring verzorgd door communicatiebureau Zint*

In de bovenstaande figuur is zichtbaar dat de website www.pedagogischkader.nl – met uitzondering van de zomermaanden juli en augustus – ongeveer iedere maand bezocht wordt door 1.400 tot 1.500 ‘unieke bezoekers’ (ter vergelijking: ongeveer een kwart tot de helft van het aantal maandelijkse bezoekers aan de BKK-website). In totaal hebben 16.069 unieke bezoekers in bijna anderhalf jaar tijd de website over het Pedagogisch kader bezocht. Daarvan bezoekt 33% de website regelmatig.

Ten slotte is vermeldenswaardig dat er regelmatig tekstfragmenten uit de scheurkalender getwitterd worden. Vanuit het communicatiebureau worden per maand circa tien tweets verzonden. Op het moment van schrijven zijn er ongeveer 140 volgers die deze tweets via twitteraccount @Pedagogisch_BKK krijgen.

In de vorige metingen hebben we enkele algemene communicatiemiddelen van BKK ter beoordeling voorgelegd aan de managers van kinderopvangorganisaties. Hierbij ging het onder andere om de BKK-website, de (digitale) nieuwsbrief en het contact met het BKK-bureau. Deze communicatiemiddelen werden destijds positief beoordeeld. Voor een overzicht van deze uitkomsten verwijzen we terug naar de rapportages van de nulmeting en tussenmeting.

3. PEDAGOGISCH KADER IN HET WERKVELD

3.1 Inleiding

Het ontwikkelen en beschikbaar stellen aan de branche van het Pedagogisch kader voor de verschillende vormen van kinderopvang vormt een belangrijke pijler binnen de BKK-activiteiten. In de afgelopen periode zijn achtereenvolgens de volgende delen van het Pedagogisch kader beschikbaar gekomen: het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar (begin 2009), het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar (eind 2010 in pdf-vorm, voorjaar 2011 in boekvorm) en recentelijk in mei 2012 het Pedagogisch kader Samen verschillend⁸. Eind 2012 komt het Pedagogisch kader gastouderopvang beschikbaar.

In dit hoofdstuk zoomen we in op de doelrealisatie van het Pedagogisch kader en de effecten daarvan bij kinderopvangorganisaties. Alvorens deze uitkomsten te presenteren, zullen we in paragraaf 3.2 eerst weergeven welke doelstellingen BKK zich op dit punt heeft gesteld.

3.2 Operationalisering doelstellingen

In haar beleidsplan 'Werken aan excellente kinderopvang. Kwaliteitsprogramma 2008-2012' heeft BKK de volgende 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 centrale doelstelling is verder geconcretiseerd en geoperationaliseerd in een aantal subdoelen die aan het eind van de programmaperiode gerealiseerd zouden moeten zijn. Deze subdoelen hebben betrekking op het volgende:

- het Pedagogisch kader is uitgewerkt naar alle opvangvormen;
- 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 pedagogische beleidsplannen, werkplannen en opleidingsplannen.

Het eerste subdoel zal aan het eind van de programmaperiode zijn gerealiseerd. Op het moment van schrijven is namelijk zowel het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar als het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar al enige tijd beschikbaar. En zoals hiervoor opgemerkt, komt ook het Pedagogisch kader gastouderopvang later dit jaar beschikbaar. Hiermee zullen alle opvangvormen zijn 'afgedekt'.

⁸ In dit Pedagogisch kader staat diversiteit in de praktijk van de kinderopvang centraal.

3.3 Bekendheid Pedagogisch kader

In deze paragraaf staat de toetsing van het tweede subdoel, de bekendheid van het Pedagogisch kader, centraal. Voor de verschillende delen van het Pedagogisch kader hebben we op elk van de meetmomenten getoetst in hoeverre deze inmiddels bekend zijn bij de kinderopvangorganisaties. Bovendien is – als verdiepende vraag – nagegaan in hoeverre managers en medewerkers van kinderopvangorganisaties ook al bekend zijn met de feitelijke inhoud van de verschillende delen van het Pedagogisch kader.

Bekendheid Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar

De bekendheid van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar hebben we zowel onder managers van kinderopvangorganisaties als medewerkers die in de dagopvang werken getoetst. Bij de tussenmeting bleken nagenoeg alle geraadpleegde managers al bekend te zijn met dit kader, namelijk 98%⁹. Mede gezien dit feit is in de eindmeting niet opnieuw naar de bekendheid gevraagd.

Op elk van de meetmomenten – en dus ook bij de eindmeting – zijn we ook nagegaan in hoeverre de geraadpleegde managers de feitelijke inhoud van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar kennen. Uit tabel 3.1 kan de conclusie worden getrokken dat de inhoud van dit kader na verloop van tijd steeds beter op het netvlies van de managers is komen te staan. Vrij kort na de introductie van dit kader was 25% van de geraadpleegde managers (zeer) goed bekend met de inhoud ervan. Bij de eindmeting was dit aandeel opgelopen naar 58%.

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

Mate van bekendheid	Nulmeting (N=85)	Tussenmeting (N=83)	Eindmeting (N=84)
(Zeer) goed mee bekend	25%	47%	58%
Redelijk mee bekend	39%	42%	30%
Nauwelijks mee bekend	29%	9%	8%
In het geheel onbekend	7%	2%	4%
Totaal	100%	100%	100%

Uit de tabel blijkt verder dat aan het eind van de programmaperiode maar een beperkt aandeel managers niet bekend is met de inhoud van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar, mede vanwege personele wisselingen. Bij enkele respondenten die tijdens de eindmeting niet of nauwelijks bekend waren met de inhoud van dit kader, speelde mee dat zij nog maar kort in de functie actief waren.

Bij zowel de tussenmeting als eindmeting is ook nagegaan in hoeverre werknemers het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar kennen. In de enquête onder medewerkers die met het BKK-opleidingsbudget geschoold zijn hebben we hiervoor een vraag over de bekendheid opgenomen. In tabel 3.2 zijn de uitkomsten op deze vraag weergegeven.

⁹ Zie: Bureau Bartels, *Monitoring en evaluatie Stichting Bureau Kwaliteit Kinderopvang. Tussenmeting*, juli 2011.

Tabel 3.2 Bekendheid Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar onder geraadpleegde medewerkers uit de dagopvang

Antwoordcategorie	Tussenmeting (N=101)	Eindmeting (N=117)
Ja, ken het	37%	60%
Wel van gehoord, maar ken de inhoud niet	32%	20%
Nee, nog nooit van gehoord	31%	20%
Totaal	100%	100%

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat ook onder werknemers een 'sprong' is gemaakt in de bekendheid van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar. Drievijfde van de werknemers kende tijdens de eindmeting de inhoud van dit kader. En nog eens eenvijfde wist van het bestaan van het kader, maar was nog niet bekend met de inhoud ervan. Als spiegelbeeld nam het aandeel werknemers dat nog nooit van het kader had gehoord af van ongeveer eenderde naar eenvijfde van de geënquêteerde werknemers.

De bovenstaande uitkomsten geven aan dat het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar niet alleen op managementniveau bekend is, maar inmiddels ook bij een belangrijk deel van de werknemers in de kinderopvang blijkt te 'landen'. In hoeverre zij ook met dit kader zijn gaan werken, komt in de volgende paragraaf aan bod.

Bekendheid Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar

Op een vergelijkbare wijze als hiervoor hebben we de bekendheid van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar getoetst. Bij de tussenmeting bleken nagenoeg alle geraadpleegde managers – namelijk 96% – al bekend te zijn met dit kader¹⁰. Naar de bekendheid hebben we in de eindmeting dan ook niet meer gevraagd. Wel hebben we tijdens de eindmeting getoetst in hoeverre de managers van de kinderopvangorganisaties de feitelijke inhoud van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar kennen. Uit tabel 3.3 blijkt dat het aandeel respondenten dat goed bekend is met de inhoud van dit kader ten opzichte van de tussenmeting is verdrievoudigd. Dit betekent dat de inhoud van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar nu vrijwel even goed bekend is als het kader voor de dagopvang (zie ter vergelijking tabel 3.1).

Tabel 3.3 Bekendheid met inhoud Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar onder geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties met een BSO

Mate van bekendheid	Tussenmeting (N=68)	Eindmeting (N=70)
(Zeer) goed mee bekend	16%	56%
Redelijk mee bekend	24%	33%
Nauwelijks mee bekend	31%	7%
In het geheel onbekend	29%	4%
Totaal	100%	100%

Ook de medewerkers die werkzaam zijn in de BSO hebben we gevraagd in hoeverre zij bekend zijn met het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar. Hier zien we eveneens

¹⁰ Zie: Bureau Bartels, *Monitoring en evaluatie Stichting Bureau Kwaliteit Kinderopvang. Tussenmeting*, juli 2011.

een stijgende lijn, waaruit blijkt dat tweevijfde van de geënquêteerde werknemers bekend is met de inhoud van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar. Daarnaast heeft nog eens tweevijfde van het kader gehoord, maar zich nog niet verdiept in de inhoud ervan (zie tabel 3.4).

Tabel 3.4 Bekendheid Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar onder geraadpleegde medewerkers uit de BSO

Antwoordcategorie	Tussenmeting (N=44)	Eindmeting (N=62)
Ja, ken het	23%	40%
Wel van gehoord, maar ken de inhoud niet	50%	40%
Nee, nog nooit van gehoord	27%	20%
Totaal	100%	100%

Ook het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar geniet dus een grote bekendheid, zowel bij het management als op de werkvloer. Verderop in dit hoofdstuk zullen het gebruik en de effecten ervan bij de kinderopvangorganisaties aan bod komen.

Bekendheid Pedagogisch kader Samen verschillend

In mei 2012 is het Pedagogisch kader Samen verschillend beschikbaar gekomen. Dit kader gaat over diversiteit en in het bijzonder over hoe om te gaan met verschillen in een groep op te vangen kinderen. Bijvoorbeeld tussen jongens en meisjes of kinderen met verschillende culturele achtergronden. Het uitgangspunt voor dit kader vormen de pedagogische principes uit zowel het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar als het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar.

We hebben in de eindmeting aan alle geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties gevraagd of ze op de hoogte zijn van dit nieuwe deel van het Pedagogisch kader. In tabel 3.5 staan de uitkomsten hiervan weergegeven. Daaruit blijkt dat de communicatie-inspanningen van BKK over dit kader effectief zijn geweest. Ondanks dat het Pedagogisch kader Samen verschillend pas recent is uitgebracht, is enkele maanden later al tweederde van de geraadpleegde managers op de hoogte van het bestaan ervan.

Tabel 3.5 Bekendheid Pedagogisch kader Samen verschillend onder geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties

Antwoordcategorie	Eindmeting (N=90)
Ja	69%
Nee	31%
Totaal	100%

Net als bij de voorgaande kaders, zal de diffusie van de inhoud van het Pedagogisch kader Samen verschillend zich met 'enige vertraging' naar de werkvloer ontwikkelen. Ten tijde van de eindmeting had 9% van de geënquêteerde werknemers (N=118) inmiddels kennisgemaakt met de inhoud van het Pedagogisch kader Samen verschillend. Nog eens 47% van de werknemers had al van het kader gehoord, maar kende de inhoud nog niet. De resterende 44% was in zijn geheel niet bekend met dit kader.

Eindstand doelrealisatie bekendheid

Zoals in paragraaf 3.2 is weergegeven, heeft BKK zich bij de start als doel gesteld dat de bekendheid van het Pedagogisch kader aan het eind van de programmaperiode minimaal 80% zou bedragen. Uit het voorgaande blijkt dat het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar en het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar deze 'grens' inmiddels ruimschoots hebben bereikt: 98% respectievelijk 96% van de geraadpleegde managers van de kinderopvangorganisaties was halverwege de programmaperiode al op de hoogte van deze beide delen van het Pedagogisch kader. Bovendien blijkt uit de eindmeting dat ook het Pedagogisch kader Samen verschillend – wat bekendheid betreft – al een eind op weg is. Wanneer de informatievoorziening over dit kader ook na afloop van de programmaperiode op één of andere manier wordt voortgezet, kan met enige voorzichtigheid gesteld worden dat de doelrealisatie op het punt van 'bekendheid' ook voor het Pedagogisch kader Samen verschillend binnen handbereik is.

Samenvattend is de 'eindstand' voor de doelrealisatie over de bekendheid van het Pedagogisch kader als volgt:

-
- *Bekendheid Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar: 98% onder managers kinderopvangorganisaties (tussenmeting)*
 - *Bekendheid Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar: 96% onder managers kinderopvangorganisaties (tussenmeting)*
 - *Bekendheid Pedagogisch kader Samen verschillend: 69% onder managers kinderopvangorganisaties (eindmeting)*
-

3.4 Gebruik Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar

Net als voor de bekendheid van het Pedagogisch kader heeft BKK ook een streefdoel geformuleerd voor het gebruik ervan (zie paragraaf 3.2). In alle drie de metingen is getoetst in hoeverre het Pedagogisch kader gebruikt wordt door kinderopvangorganisaties en met welk oogmerk. In deze paragraaf staan allereerst de uitkomsten voor het gebruik van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar centraal. Het gebruik van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar komt in de volgende paragraaf aan bod. Voor het Pedagogisch kader Samen verschillend geldt dat het moment van eindmeting te vroeg kwam om zinvol vragen over het gebruik ervan te stellen.

Sinds de nulmeting is het gebruik van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar fors toegenomen. Tijdens de nulmeting maakte ongeveer de helft van de geraadpleegde managers ervan gebruik. In de eindmeting was dit aandeel gestegen naar ruim vier op de vijf managers (zie tabel 3.6). Dit betekent dat slechts 11 van de 84 kinderopvangorganisaties die het kader kennen hier ten tijde van de eindmeting nog geen gebruik van hadden gemaakt. Daarbij kunnen twee typen organisaties worden onderscheiden, namelijk enerzijds zij die van mening zijn dat hun pedagogisch beleid voldoende ontwikkeld is en intern voldoende pedagogische kennis aanwezig is (beide argumenten zijn door vier respondenten aangevoerd) en anderzijds organisaties die nog niet aan het gebruik zijn toegekomen (vier keer genoemd) of zich nog onvoldoende in het kader hebben verdiept (twee keer genoemd). Mogelijk dat sommige van de laatstgenoemde organisaties op termijn de stap naar het gebruik alsnog gaan zetten.

Tabel 3.6 Gebruik Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar bij kinderopvangorganisaties met een dagopvang, volgens de geraadpleegde managers

Antwoordcategorie	Nulmeting (N=86)	Tussenmeting (N=83)	Eindmeting (N=84)
Wel gebruikt	47%	70%	83%
Niet gebruikt	49%	30%	13%
Weet niet	4%	0%	4%
Totaal	100%	100%	100%

In het verlengde van het bovenstaande hebben we aan de managers van kinderopvangorganisaties ook gevraagd met welk doel zij het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar gebruiken (zie tabel 3.7).

Tabel 3.7 Gebruiksdoelen Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar, volgens managers van kinderopvangorganisaties die dit kader gebruiken

Doeleinden	Nulmeting (N=40)	Tussenmeting (N=58)	Eindmeting (N=70)
Vergroten kennis en vaardigheden pedagogisch medewerkers	50%	85%	83%
Aanpassen/vernieuwen pedagogisch beleid	50%	66%	69%
Invulling pedagogische werkplannen	53%	50%	63%
Opstellen/aanpassen opleidingsplan	40%	47%	50%
Gerichter kiezen voor opleiding personeel	20%	35%	34%
Aan beroepsopleidingen kenbaar maken waarover afgestudeerde studenten moeten beschikken	13%	17%	29%

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

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat bij het merendeel van de organisaties vergroting van kennis en vaardigheden van de pedagogisch medewerkers centraal staat. Naast deze 'kennisfunctie' wordt het kader door een aanzienlijk deel van de organisaties benut voor aanpassing en verbetering van het pedagogisch beleid van de organisatie. Bovendien zijn ten opzichte van de tussenmeting meer organisaties het kader gaan gebruiken voor de invulling van pedagogische werkplannen. Dit is een indicatie dat een verdere stap is gezet in de vertaling van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar naar de werkvloer.

Het kader lijkt langzaam, maar zeker ook gebruikt te worden in de communicatie richting het beroepsonderwijs. Inmiddels heeft bijna eenderde van de managers het kader benut om aan ROC's kenbaar te maken aan welke eisen afgestudeerde pedagogisch medewerkers moeten voldoen.

Doelrealisatie gebruik Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar

Op een vergelijkbare wijze als bij de nulmeting en tussenmeting zullen we een eindstand geven van de doelrealisatie ten aanzien van het gebruik van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar. Hiervoor is aangegeven dat BKK streefde naar een gebruiksquote van 40% van alle kinderopvangorganisaties. In het onderstaande berekenen we aan de hand van een 'minimale' en 'maximale variant' een bandbreedte voor dit gebruik. Deze varianten relateren we aan het gebruik van het BKK-opleidingsbudget. Aangezien bij dit

budget een duidelijke verbinding is gemaakt met het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar veronderstellen we dat deelnemers aan dit budget meer dan gemiddeld gebruikmaken van het kader (de maximale variant). Omgekeerd is de aanname dat niet-deelnemers ondergemiddeld 'scoren' in het gebruik ervan (de minimale variant).

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

- van de 15 geraadpleegde niet-deelnemers bieden 14 (ook) dagopvang aan;
- van de 14 niet-deelnemers hebben 9 niet-deelnemers ten tijde van de eindmeting gebruikgemaakt van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar; dat is 64%. Dit aandeel kan dan als 'minimum' worden gezien.

Kijken we vervolgens naar de maximale variant, dan is de berekening hiervan als volgt:

- van de 75 geraadpleegde deelnemers bieden 71 (ook) dagopvang aan;
- van de 71 deelnemers hebben 61 deelnemers ten tijde van de eindmeting gebruikgemaakt van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar, dat is 86%. Dit aandeel kan dan als 'maximum' worden gezien.

Eindstand doelrealisatie

- *Gebruik Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar: minimaal 64% en maximaal 86% van de kinderopvangorganisaties met dagopvang*
-

Op grond hiervan kan worden geconcludeerd dat de BKK-doelstelling voor het gebruik van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar gerealiseerd is.

3.5 Gebruik Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar

Het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar is, zoals eerder opgemerkt, bijna twee jaar later beschikbaar gekomen dan het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar. In de tussenmeting – die kort na de lancering van de digitale versie werd uitgevoerd – was het gebruik nog maar net op gang gekomen. De belangstelling voor dit kader was toen al wel groot: een meerderheid van de geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties die BSO aanbieden, gaf destijds aan van plan te zijn om dit kader te gaan gebruiken. Hierbij gaven managers in het bijzonder aan dat zij het destijds nieuwe Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar als een 'exclusieve' informatiebron op dit punt beschouwen. Voor de BSO bestonden maar weinig informatiebronnen over pedagogisch beleid.

Uit tabel 3.8 blijkt dat de grote belangstelling tijdens de tussenmeting voor het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar is 'omgezet' in een groot gebruik ten tijde van de eindmeting. In totaal vier op de vijf managers van kinderopvangorganisaties met BSO heeft naar voren gebracht dat hun organisatie inmiddels van dit kader gebruikmaakt. Het gebruik van dit kader heeft in een jaar tijd een enorme ontwikkeling doorgemaakt.

Tabel 3.8 Gebruik Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar bij kinderopvangorganisaties met een BSO, volgens de geraadpleegde managers

Antwoordcategorie	Tussenmeting (N=68)	Eindmeting (N=70)
Wel gebruikt	19%	80%
Niet gebruikt	81%	17%
Weet niet	0%	3%
Totaal	100%	100%

Van de twaalf geraadpleegde managers die op het moment van de eindmeting geen gebruik maakten van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar gaven zeven aan dat ze dat in de nabije toekomst nog wel van plan zijn. In de meeste gevallen werd als reden voor niet-gebruik aangegeven dat zij daartoe tot op heden geen gelegenheid kenden (omdat andere zaken prioriteit hadden). Een tweetal managers gaf als reden voor het niet-gebruik aan dat zij intern al beschikken over voldoende kennis van pedagogiek en een bijpassend ontwikkeld pedagogisch beleid hebben voor de BSO.

De managers is gevraagd met welk doel (of doelen) zij het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar zijn gaan gebruiken. Uit tabel 3.9 komt bij de eindmeting een nagenoeg zelfde patroon naar voren als voor het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar in tabel 3.7.

Tabel 3.9 Gebruiksdoelen Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar, volgens managers van kinderopvangorganisaties die dit kader gebruiken

Doeleinden	Tussenmeting (N=13)	Eindmeting (N=56)
Vergroten kennis en vaardigheden pedagogisch medewerkers	69%	86%
Aanpassen/vernieuwen pedagogisch beleid	77%	70%
Invulling pedagogische werkplannen	39%	64%
Opstellen/aanpassen opleidingsplan	39%	46%
Gerichter kiezen voor opleiding personeel	39%	36%
Aan beroepsopleidingen kenbaar maken waarover afgestudeerde studenten moeten beschikken	31%	34%

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

Ook het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar wordt vooral gebruikt voor het vergroten van de kennis en vaardigheden van pedagogisch medewerkers. Verder wordt het kader door veel managers gebruikt om het eigen pedagogisch beleid aan te passen en te vernieuwen. Bovendien wordt het kader ook steeds meer in operationele sfeer gebruikt, bijvoorbeeld voor de invulling van pedagogische werkplannen.

Berekening doelrealisatie gebruik Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar

Op een vergelijkbare manier als hiervoor bij het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar kunnen we ook voor het gebruik van Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar de eindstand van de doelrealisatie berekenen.

Berekening van de doelrealisatie op basis van de minimale variant:

- van de 15 geraadpleegde niet-deelnemers bieden negen (ook) BSO aan;
- van de negen niet-deelnemers hebben er vijf ten tijde van de eindmeting gebruikgemaakt van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar, dat is 56% van de niet-deelnemers. Dit moet als een 'minimum' worden gezien.

Daarnaast kunnen we de maximale variant van het gebruik van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar als volgt berekenen:

- van de 75 geraadpleegde deelnemers bieden 61 (ook) BSO aan;
- van de 61 deelnemers hebben er 51 ten tijde van de eindmeting gebruikgemaakt van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar, dat is 84% van de deelnemers. Dit aandeel kan dan als het 'maximum' worden gezien.

Eindstand doelrealisatie

- *Gebruik Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar: minimaal 56% en maximaal 84% van de kinderopvangorganisaties met BSO*

Uit het bovenstaande concluderen we dat ook voor het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar de doelstelling voor het gebruik ervan gerealiseerd is.

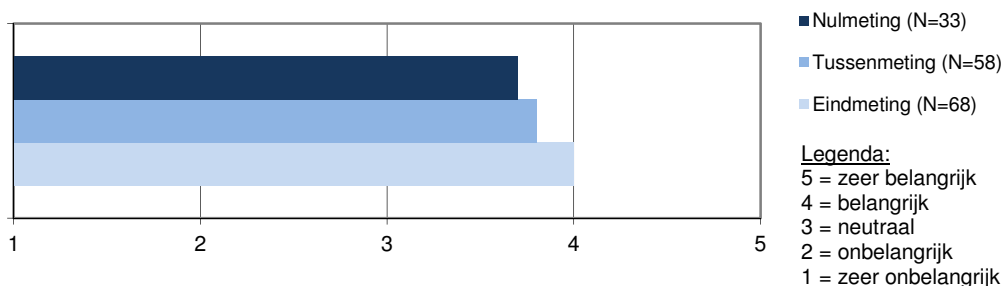
3.6 Belang en waardering van het Pedagogisch kader

We hebben deze respondenten van kinderopvangorganisaties ook in de gelegenheid gesteld om de inhoud van het Pedagogisch kader te beoordelen en het belang ervan voor het eigen pedagogisch beleid.

Belang en beoordeling Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar

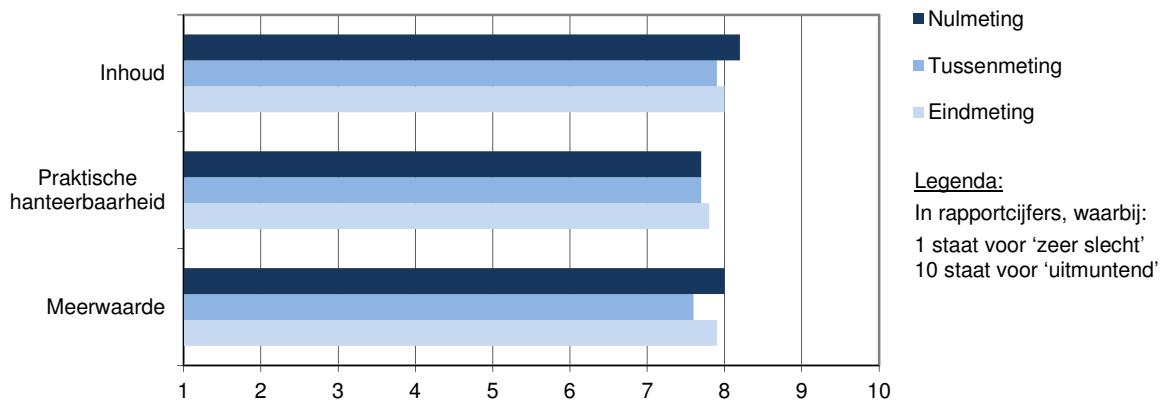
Aan de **managers** die gebruik hebben gemaakt van dit kader is de vraag gesteld hoe belangrijk het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar is voor het pedagogisch beleid van hun organisatie. Uit figuur 3.1 blijkt dan dat dit gemiddelde belang sinds de nulmeting gestaag toeneemt. Managers van kinderopvangorganisaties beschouwen het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar als belangrijke 'referentie' om het eigen pedagogisch beleid aan te toetsen. Hiermee krijgen zij inzicht of het pedagogische beleid van de eigen organisatie op de goede weg is of dat er eventuele discrepanties zijn, waarop het eigen beleid moet worden aangescherpt.

Figuur 3.1 Gemiddeld belang Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar voor pedagogisch beleid, volgens managers kinderopvangorganisaties die dit kader gebruiken



Aan de managers die gebruik hebben gemaakt van het kader is ook gevraagd om verschillende aspecten van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar te beoordelen. Hierbij hebben zij een rapportcijfer gegeven voor de inhoud, praktische hanteerbaarheid en meerwaarde van dit kader. Uit figuur 3.2 blijkt dat al deze aspecten tijdens de verschillende meetmomenten continu hoog gewaardeerd zijn met gemiddeld genomen een cijfer tussen de 7,5 en een 8.

Figuur 3.2 Gemiddeld oordeel gebruikers (managers) over verschillende aspecten van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar, in rapportcijfer

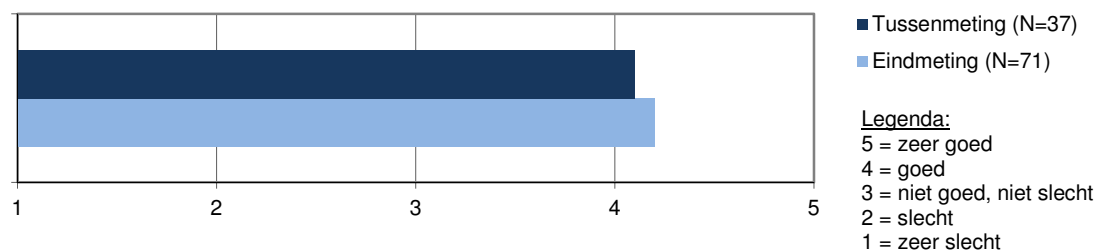


In het verlengde van de voorgaande uitkomst over de waardering van het gebruik van het Pedagogisch kader, ondervinden de meeste geraadpleegde managers geen knelpunten bij de vertaling van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar naar het beleid en/of de werkvloer van de eigen organisatie. Veel respondenten noemen juist dat de praktische inslag van het boek één van de sterke punten van dit kader is.

Het aandeel managers dat tijdens de eindmeting nog knelpunten ervaart is – evenals bij de tussenmeting – 16%. Zij ervaren dat het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar te moeilijk is voor pedagogisch medewerkers (5 keer genoemd), te theoretisch is (2 keer genoemd), algemeen is (1 keer genoemd) en een lastige indeling kent omdat praktijk en theorie gescheiden staan (1 keer genoemd).

Ook de medewerkers die bekend zijn met het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar hebben we gevraagd om een oordeel over de inhoud te geven. Uit figuur 3.3 blijkt dat de medewerkers die bekend zijn met het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar dit over het algemeen zeer positief beoordelen. De gemiddelde waardering in de eindmeting was een fractie hoger dan in de tussenmeting.

Figuur 3.3 Gemiddeld oordeel over de inhoud van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar, volgens geënquêteerde medewerkers die bekend zijn met dit kader

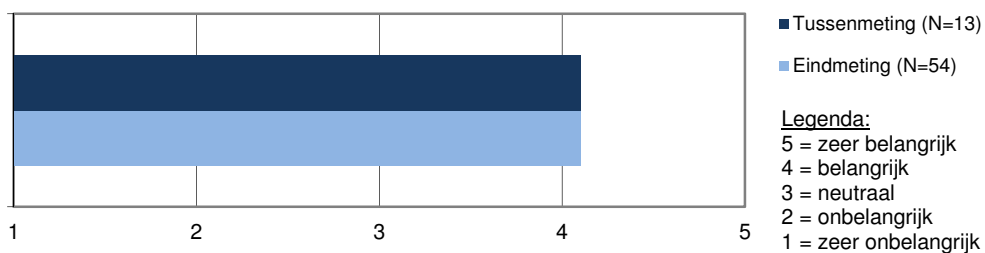


Belang en beoordeling Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar

Ook het belang van - en oordeel over - het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar hebben we gemeten.

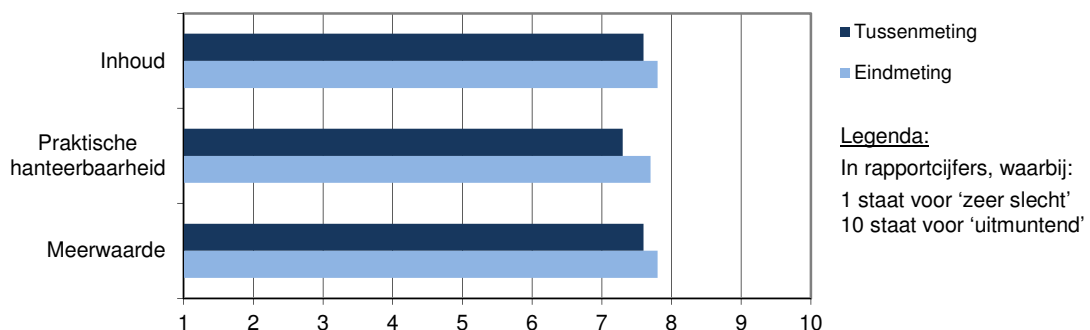
Uit figuur 3.4 blijkt dat de geraadpleegde managers op beide meetmomenten een groot belang hechten aan het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar voor het eigen beleid. Evenals tijdens de tussenmeting is ook ditmaal als belangrijkste argument hiervoor naar voren gebracht dat er weinig informatiebronnen over pedagogisch beleid in de BSO zijn, waardoor het kader een belangrijke 'kennishiaat' invult.

Figuur 3.4 Gemiddeld belang Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar voor pedagogisch beleid, volgens managers kinderopvangorganisaties die dit kader gebruiken



Vervolgens hebben we de managers van kinderopvangorganisaties die BSO aanbieden gevraagd verschillende aspecten van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar te beoordelen. Hieruit blijkt dat de geraadpleegde managers het kader sinds de tussenmeting gemiddeld genomen nog iets hoger zijn gaan waarderen. De reden daartoe is dat men in het afgelopen jaar meer gelegenheid heeft gehad om ervaring met het kader op te doen. Bij de tussenmeting was het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar immers nog maar net gelanceerd. Het voornoemde punt wordt bevestigd door het feit dat de meeste managers zeer te spreken zijn over zowel de inhoud als de praktische hanteerbaarheid van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar. Men waardeert vooral dat het boek praktijkgericht is en veel concrete voorbeelden bevat.

Figuur 3.5 Gemiddeld oordeel gebruikers (managers) over verschillende aspecten van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar, in rapportcijfer

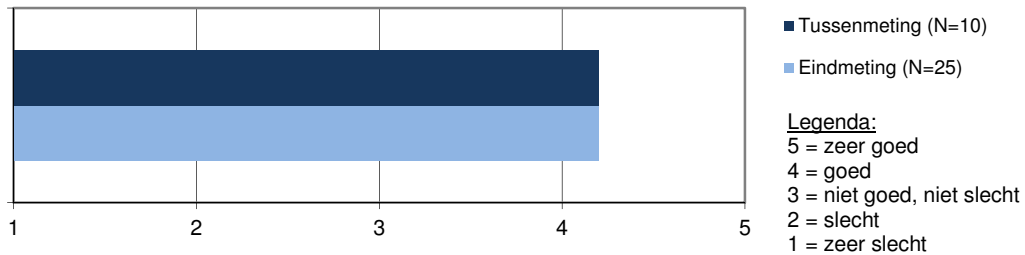


Op het moment van de eindmeting ondervond een minderheid van de geraadpleegde managers (13%) knelpunten bij de vertaling van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar naar het eigen (pedagogisch) beleid en/of de werkvloer. Zij brachten hierbij naar voren dat het boek te moeilijk zou zijn voor de pedagogisch medewerkers (3 keer

genoemd), te theoretisch is (2 keer genoemd) en dat de indeling tussen theorie en praktijk als onduidelijk wordt ervaren (1 keer genoemd).

Ook de geënquêteerde medewerkers die het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar kennen, hebben we gevraagd om een oordeel over de inhoud van dit kader te geven. Uit figuur 3.6 blijkt dat zij op beide meetmomenten positief oordelen over dit kader.

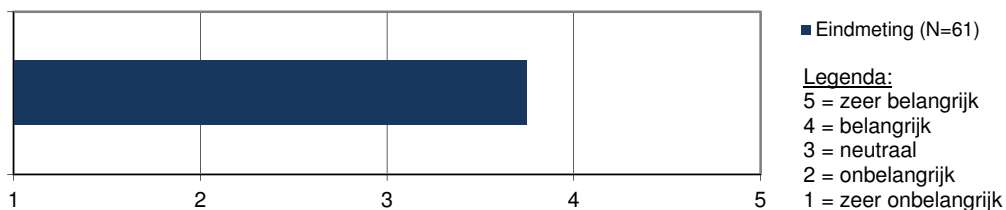
Figuur 3.6 Gemiddeld oordeel over inhoud van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar, volgens geënquêteerde medewerkers die bekend zijn met dit kader



Belang Pedagogisch kader Samen verschillend

Uit tabel 3.5 bleek al dat een groot deel van de managers van kinderopvangorganisaties bekend is met het Pedagogisch kader Samen verschillend. Aan hen is gevraagd hoe belangrijk dit kader naar verwachting zal worden voor de eigen organisatie. Tweederde van de respondenten kon deze vraag niet beantwoorden, voor de overige eenderde kwam deze vraag te vroeg. Zij hadden het kader nog niet of onvoldoende bestudeerd om hun verwachting aan te geven. Uit figuur 3.7 blijkt dat de managers die wel een verwachting hebben uitgesproken, over het algemeen aangegeven hebben dat het Pedagogisch kader Samen verschillend zeker van belang zou kunnen zijn omdat ook hun kinderopvangorganisatie in meer of mindere mate te maken heeft met diversiteit binnen (kinder)groepen. Hierbij geven managers aan dat nieuwe inzichten op dit terrein over hoe hiermee om te gaan altijd welkom zijn.

Figuur 3.7 Gemiddeld verwacht belang Pedagogisch kader Samen verschillend voor eigen organisatie, volgens geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties



Een klein aandeel (9%) medewerkers uit onze enquête is ten tijde van de eindmeting al bekend met het Pedagogisch kader Samen verschillend. Ook aan hen is gevraagd een oordeel te vellen over de inhoud van dit kader. Van de elf medewerkers die ermee bekend zijn, vonden acht de inhoud goed. Eén respondent beoordeelde de inhoud als slecht en de overige twee konden zich hierover nog geen mening vormen.

3.7 Effecten gebruik Pedagogisch kader

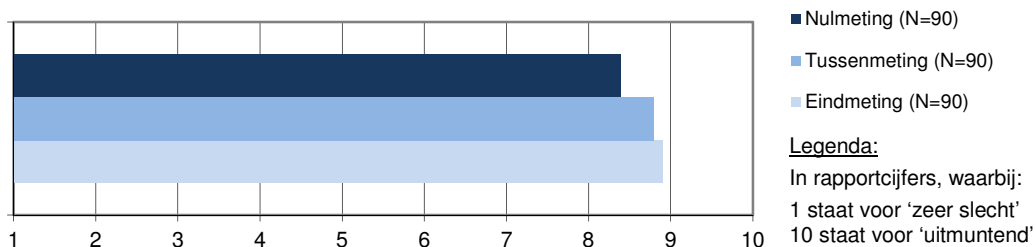
Een belangrijk onderdeel van deze eindmeting is het toetsen van de effecten van het gebruik van het Pedagogisch kader. Inmiddels zijn zowel het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar als het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar al een tijd beschikbaar voor de branche. Het gebruik van deze kaders zou dan ook al (structurele) effecten kunnen hebben opgeleverd¹¹.

Belang pedagogisch beleid

Alvorens in te gaan op de ervaren effecten van het Pedagogisch kader, zullen we eerst schetsen hoe het gemiddelde belang van het 'eigen' pedagogisch beleid is gewaardeerd in elk van de metingen. Hierbij is de aanname dat een positieve ontwikkeling in de tijd een indicatie kan zijn van een structureel effect van BKK-inspanningen. Doordat BKK via het Pedagogisch kader kennis en informatie verspreidt naar de kinderopvangorganisaties en de implementatie ervan ook met andere instrumenten en activiteiten ondersteunt, mag verwacht worden dat het bewustzijn over het belang van het pedagogisch beleid toe gaat nemen. Dit zou dan tot uitdrukking komen in het feit dat de geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties steeds meer belang gaan hechten aan het pedagogisch beleid van de eigen organisatie. In figuur 3.8 is weergegeven in hoeverre hiervan sprak is.

Uit figuur 3.8 blijkt dat het gemiddelde belang inderdaad is toegenomen sinds de nulmeting. In de eindmeting waardeerden de managers dit belang een half punt hoger dan in de nulmeting (8,9 versus 8,4). Veel respondenten gaven aan dat het pedagogisch beleid het fundament van hun organisatie vormt.

Figuur 3.8 Gemiddeld belang van pedagogisch beleid, volgens geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties (in rapportcijfer)



Daar waar respondenten in vergelijking met de voorgaande metingen (duidelijk) hoger 'scoorden' op dit punt, werd als verklaring genoemd dat zij over meer kennis over pedagogisch beleid zijn gaan beschikken. Hierdoor zijn zij naar eigen zeggen in staat om het belang nóg meer op waarde te schatten. Dit duidt op een toegenomen bewustzijn bij het management van de kinderopvangorganisaties. Andere redenen die voor de positieve ontwikkeling van het belang van pedagogisch beleid zijn gegeven, is dat ouders en de maatschappij in zijn algemeenheid hier steeds meer belang aan hechten. Verder wordt in het toezicht op de kwaliteit van kinderopvang hier ook steeds meer aandacht aan geschonken en wordt een goed pedagogisch beleid door kinderopvangorganisaties als een belangrijk middel gezien om zich te onderscheiden van de concurrentie.

¹¹ Voor het meten van effecten van het gebruik van het Pedagogisch kader Samen verschillend was het ten tijde van de eindmeting nog te vroeg, omdat het boek zeer recent beschikbaar is gekomen.

Effecten Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar

In de evaluatie is ook nagegaan in hoeverre de managers van de kinderopvangorganisaties effecten van het gebruik van het Pedagogisch kader waarnemen. Daarnaast is aan medewerkers gevraagd of zij iets geleerd hebben dat zij in de praktijk kunnen toepassen. In het onderstaande behandelen we eerst de effectiviteit van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar.

In de eindmeting hadden vrijwel alle managers van kinderopvangorganisaties – die gebruik hebben gemaakt van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar – hiervan effecten ondervonden (91% bij N=70). Aan hen hebben we een aantal mogelijke effecten voorgelegd. In tabel 3.10 is voor elk van de meetmomenten weergegeven in hoeverre de geraadpleegde managers deze effecten signaleren. Uit deze tabel blijkt dat de effectiviteit van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar zich in de loop van de tijd steeds meer heeft gemanifesteerd.

In lijn met het meest genoemde gebruiksdoel (zie hiervoor) blijkt het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar volgens het merendeel van de geraadpleegde managers (80%) bij te dragen aan meer kennis over pedagogiek bij de medewerkers. Dit effect is vooral manifest geworden sinds de tussenmeting. Dit houdt in dat het kader in de loop van de programmaperiode de ‘werkvloer’ van de organisaties heeft bereikt.

Tabel 3.10 Ervaren effecten van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar, volgens geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties met een dagopvang

Effecten	Nulmeting (N=23)	Tussenmeting (N=53)	Eindmeting (N=64)
Kennis pedagogiek bij medewerkers verbeterd	35%	76%	80%
Betere invulling pedagogisch beleid	48%	60%	70%
Betere vertaling pedagogisch beleid naar werkvloer	35%	51%	66%
Betere invulling pedagogische werkplannen	48%	45%	64%
Meer bewustzijn bij leidinggevendenden over belang pedagogisch beleid	26%	42%	58%
Meer bewustzijn bij management over belang pedagogisch beleid	26%	38%	52%
Betere invulling opleidingsplan	22%	42%	44%

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

Ook ziet een belangrijk deel van de geraadpleegde managers (70%) een positief effect op diverse aspecten van het pedagogisch beleid van de organisatie. Het gaat daarbij om een betere invulling en uitvoering van het pedagogisch beleid en de vertaling daarvan naar de werkvloer. Volgens ongeveer de helft van de geraadpleegde managers heeft het gebruik van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar ook als effect dat binnen de organisatie meer bewustzijn bij leidinggevendenden en het management is ontstaan over het belang van pedagogisch beleid.

Bij de bovenstaande uitkomsten over de effecten hebben we nog een nader onderscheid gemaakt tussen incidentele gebruikers van het BKK-opleidingsbudget (de organisaties die in de afgelopen periode niet in elke tranche een beroep op dit budget hebben

gedaan) en structurele gebruikers (die in alle tranches budget hebben gekregen). Uit tabel I.1 in bijlage I blijkt dat de effecten bij structureel gebruik zich veel duidelijker manifesteren dan bij incidenteel gebruik. Dit geldt dan vooral voor de invulling van het pedagogisch beleid (en de plannen die hieruit voortvloeien) en de bewustwording over het belang van het pedagogisch beleid.

Aan de geraadpleegde medewerkers die het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar kennen, is gevraagd of zij hieruit dingen geleerd hebben die ze zijn gaan toepassen in de dagelijkse praktijk. Tijdens de tussenmeting bedroeg het aandeel medewerkers dat iets geleerd had 46% (bij N=37). Uit de eindmeting blijkt dat dit aandeel fors is toegenomen, namelijk naar 76% (bij N=63). Dit is een bevestiging van de bovenstaande uitkomst onder de managers van kinderopvangorganisaties dat het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar tot kennisvergroting bij de pedagogisch medewerkers heeft geleid.

In de enquête voor werknemers is een verdiepende vraag opgenomen wat men dan heeft geleerd vanuit het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar en vervolgens in de praktijk heeft toegepast. Hierbij brachten 18 medewerkers de volgende punten naar voren:

- vanuit het kind denken (5 keer genoemd);
- op een andere manier activiteiten aanbieden (5x);
- inrichting van de ruimte veranderd (3x);
- verticaal werken (2x);
- uitleggen aan kinderen wat je doet (2x);
- anders omgaan met eten (2x);
- ontwikkelingsgericht werken (1x);
- leeftijdsgericht werken (1x);
- hoe je doelen en werkzaamheden aan je visie kunt verbinden (1x);
- observaties (1x);
- interactievaardigheden (1x);
- omgang met ouders (1x);
- overgangsmomenten (1x).

Hieruit blijkt dat het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar niet alleen is geland op beleidsmatig niveau maar ook op de werkvloer. Medewerkers zijn met de implementatie van het kader aan de slag gegaan en voeren hun werk anders uit.

Effecten Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar

Tijdens de tussenmeting konden weinig managers van kinderopvangorganisaties effecten van het gebruik van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar melden. Daarvoor was het kader op dat moment te kort geleden beschikbaar gekomen. In de eindmeting is een veel beter beeld van de effectiviteit van dit kader verkregen. Hiervoor zagen we al dat het gebruik ervan fors was toegenomen. Ook voor het aandeel managers dat één of meer effecten van het gebruik had ervaren geldt dat het is gestegen. Ten tijde van de tussenmeting bedroeg dit aandeel 85%. In de eindmeting bleek inmiddels 91% van de managers (N=56) deze effecten te ervaren.

Tabel 3.11 Ervaren effecten van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar, volgens geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties met een BSO

Effecten	Tussenmeting (N=13)	Eindmeting (N=51)
Betere invulling pedagogisch beleid	62%	69%
Betere invulling pedagogische werkplannen	54%	65%
Kennis over pedagogiek bij medewerkers verbeterd	31%	65%
Betere vertaling pedagogisch beleid naar de werkvloer	46%	59%
Meer bewustzijn leidinggevendenden over belang pedagogisch beleid	31%	57%
Meer bewustzijn bij management over belang pedagogisch beleid	31%	51%
Betere invulling opleidingsplan	46%	43%

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

Uit tabel 3.11 blijkt dat vooral rondom kennisvergroting en bewustzijnsbevordering 'stappen' zijn gezet ten opzichte van de tussenmeting. In ongeveer gelijke mate als bij het kader voor de dagopvang, blijkt het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar tot een verbetering van het pedagogisch beleid en de werkplannen te hebben geleid. Ook bij de effectiviteit van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar hebben we een relatie gelegd met de mate van gebruik van het BKK-opleidingsbudget. Eveneens blijkt hier dat structurele gebruikers van dit budget meer effecten waarnemen dan incidentele gebruikers (zie tabel I.3 in bijlage I).

In de eindmeting is voor het eerst ook aan medewerkers die het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar kennen, gevraagd of zij hiervan dingen hebben geleerd die ze toepassen in de dagelijkse praktijk. Een ruime meerderheid (73% bij N=25) geeft aan dat dit het geval is. Van deze medewerkers hebben acht het geleerde nader geconcretiseerd:

- kinderparticipatie (3 keer genoemd);
- andere activiteiten gaan aanbieden (1x);
- ruimte aangepast (1x);
- verticaal werken (1x);
- gericht talenten in het team gebruiken (1x);
- POP-gesprekken gaan voeren (1x);
- passende begeleiding oudere kinderen (1x);
- meer structuur bieden (1x).

Maken we de eindbalans op voor het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar dan blijkt – net als bij het kader voor de dagopvang – dat door het gebruik niet alleen beleidsmatige effecten optreden (waarbij organisaties beleids- en werkplannen verbeteren) maar ook op de werkvloer verbeteringen worden doorgevoerd. Hiervoor levert het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar blijkbaar goede handvatten aan.

3.8 Pedagogisch kader gastouderopvang

Zoals in het inleidende hoofdstuk aangegeven, is in de eindmeting een additionele groep gastouderbureaus geraadpleegd. Aan deze gastouderbureaus hebben we allereerst de algemene vraag gesteld welk belang zij hechten aan pedagogisch beleid. Uit de antwoorden op deze vraag blijkt dat alle (50) geraadpleegde gastouderbureaus hier veel

belang aan toekennen (gemiddeld een 8,5). Gevraagd naar de achtergrond van dit belang zijn verschillende redenen aangevoerd. Het bijdragen aan een goede kwaliteit van opvang door hun gastouders werd hierbij het meeste genoemd.

Tabel 3.12 Achtergronden belang pedagogisch beleid, volgens gastouderbureaus

Achtergronden	Eindmeting (N=50)
Goede kwaliteit opvang bieden	62%
Duidelijkheid over visie gastouderbureau richting vraag- en gastouders	33%
Het is de basis van het werk	20%
Gastouders willen op dit terrein ondersteund worden	18%
Vraagouders vragen hier meer aandacht voor	8%
Via pedagogisch beleid kunnen we ons onderscheiden t.o.v. concurrentie	8%
In het toezicht op gastouderopvang is pedagogisch beleid een belangrijk item	2%

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

Twee op de vijf geraadpleegde gastouderbureaus heeft deelgenomen aan één of meerdere regionale bijeenkomsten van BKK over pedagogische kwaliteit. Deze bijeenkomsten werden door deelnemende gastouderbureaus gemiddeld genomen als vrij positief ervaren. De deelnemers gaven aan dat de bijeenkomsten interessant (6 keer genoemd), leuk (3 keer genoemd) en informatief waren en bovendien goed georganiseerd (beide 2 keer genoemd). Andere deelnemers waren van mening dat weinig nieuwe informatie (6 keer genoemd) en weinig concrete handvatten werden geboden (4 keer genoemd).

Bekendheid Pedagogisch kader gastouderopvang

Eind 2012 zal (de definitieve versie van) het Pedagogisch kader gastouderopvang beschikbaar komen. Aan de geraadpleegde gastouderbureaus is gevraagd of ze al bekend zijn met de komst van dit kader. Uit tabel 3.13 komt naar voren dat negen op de tien gastouderbureaus hiervan op de hoogte is. Alleen enkele kleinere gastouderbureaus wisten niet van de komst van dit kader.

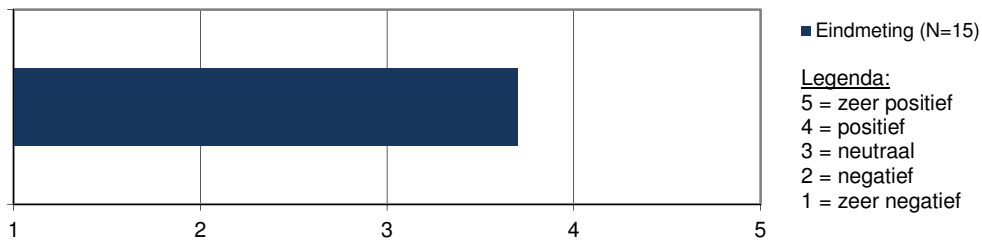
Tabel 3.13 Bekendheid geraadpleegde gastouderbureaus met komst Pedagogisch kader gastouderopvang, naar grootteklasse en totaal

Antwoordcategorie	Klein (N=29)	Groot (N=21)	Totaal (N=50)
Ja	83%	100%	90%
Nee	17%	0%	10%
Totaal	100%	100%	100%

In de aanloop tot de verschijning van het Pedagogisch kader gastouderopvang zijn al wel diverse concepthoofdstukken van het kader op de BKK-website gepubliceerd. Dit is onder meer gedaan om het werkveld – gastouderbureaus en hun gastouders – in de gelegenheid te stellen om actief mee te denken in de totstandkoming van het Pedagogisch kader gastouderopvang. Uit de raadpleging van gastouderbureaus blijkt dat eenderde van hen de concepthoofdstukken van het kader al op de website heeft bekeken. De respondenten die dit nog niet hadden gedaan, waren hiervan veelal niet op

de hoogte. Aan de 15 gastouderbureaus die wel één of meerdere concepthoofdstukken hadden ingezien, is gevraagd wat hun eerste 'indruk' hiervan was (zie figuur 3.9).

Figuur 3.9 Eerste indruk van het concept Pedagogisch kader gastouderopvang, volgens gastouderbureaus die de conceptversie hebben bekeken

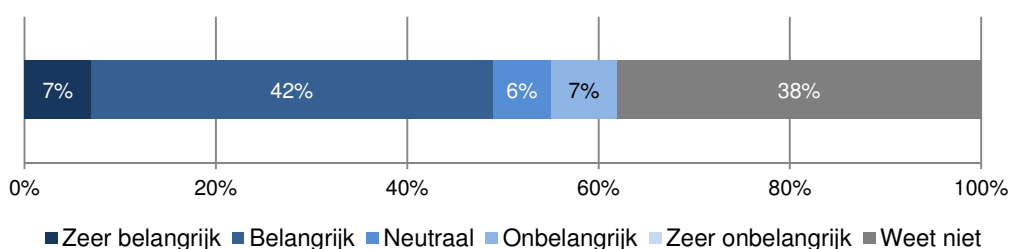


Uit de bovenstaande figuur blijkt dat deze indruk over het Pedagogisch kader gastouderopvang gemiddeld genomen vrij positief was. Als onderbouwing van hun oordeel gaven de respondenten aan dat de teksten die zij hebben gezien herkenbaar en praktijkgericht waren (beide 4 keer genoemd), duidelijk en bruikbaar waren (elk 2 keer genoemd) en als toegankelijk, overzichtelijk en uitgebreid werden aangemerkt (elk 1 keer genoemd). De respondenten die neutraal oordeelden waren van mening dat ze weinig nieuwe informatie aantreffen (4 keer genoemd), de teksten te weinig diepgang hadden en sommige stukken moeilijk leesbaar of weinig praktisch waren (elk 1 keer genoemd).

Verwacht belang en gebruik Pedagogisch kader gastouderopvang

Aan de geraadpleegde gastouderbureaus is gevraagd welk belang zij toekennen aan de komst van het Pedagogisch kader gastouderopvang voor hun eigen pedagogisch beleid. Uit figuur 3.10 komt naar voren dat ongeveer de helft van de respondenten een (groot) belang hecht aan dit kader. Ruim eenderde kan zich hierover nog geen mening vormen. Zij kunnen dit pas na lezing van het definitieve kader beoordelen.

Figuur 3.10 Verwacht belang Pedagogisch kader gastouderopvang voor pedagogisch beleid, volgens gastouderbureaus die het kader kennen (N=45)



Aan de geraadpleegde gastouderbureaus die bekend zijn met het Pedagogisch kader gastouderopvang, is ook de vraag gesteld of ze dit kader in de toekomst gaan gebruiken (zie tabel 3.14). Hieruit komt naar voren dat ruim tweederde van de gastouders aangeeft dat ze (misschien) gebruik gaan maken van dit kader. Eenderde van hen kon dit - op het moment dat het interview plaatvond - nog niet zeggen.

Tabel 3.14 Verwacht gebruik Pedagogisch kader gastouderopvang, volgens gastouderbureaus die bekend zijn met het kader

Antwoordcategorie	Klein (N=24)	Groot (N=21)	Totaal (N=45)
Maak al gebruik van concepttekst	4%	0%	2%
Gaat zeker gebruikmaken	58%	48%	53%
Gaat misschien gebruikmaken	13%	19%	16%
Gaat zeker geen gebruikmaken	0%	0%	0%
Weet niet	25%	33%	29%
Totaal	100%	100%	100%

Aan de 32 gastouderbureaus die (misschien) gebruik gaan maken van het Pedagogisch kader gastouderopvang is de vraag gesteld waarvoor zij dit zullen gaan aanwenden. Een kwart van hen kon dit op het interviewmoment nog niet zeggen. De overige respondenten brachten naar voren dat ze het kader willen gaan benutten om hun eigen pedagogisch beleid (verder) te ontwikkelen (14 keer genoemd), voor interne trainingen en bijeenkomsten voor hun gastouders (beide 6 keer genoemd), voor informatievoorziening richting gastouders en voor de deskundigheidsbevordering van hun bemiddelingsmedewerkers (beide 3 keer genoemd).

4. PEDAGOGISCH KADER IN HET ONDERWIJS

4.1 Inleiding

Naast het werkveld vormt ook het beroepsonderwijs een doelgroep van het Pedagogisch kader. De achterliggende gedachte hiervan is dat door de vertaling van (de verschillende delen van) het Pedagogisch kader naar het curriculum van de onderwijsinstellingen betere kwaliteit afgestudeerden 'afgeleverd' worden aan de arbeidsmarkt en aldus wordt bijgedragen aan een structurele versterking van de pedagogische kwaliteit in het werkveld. In dit hoofdstuk staan de doelrealisatie en de effecten van het gebruik van het Pedagogisch kader in het beroepsonderwijs centraal. De navolgende uitkomsten zijn gebaseerd op de interviews met opleidingscoördinatoren en docenten van ROC's die voor de kinderopvang relevante opleidingen aanbieden.

4.2 Operationalisering doelstellingen

Vanuit de centrale doelstelling voor het Pedagogisch kader – zoals die in het beleidsplan *Werken aan excellente kinderopvang. Kwaliteitsprogramma 2008-2012* was opgenomen (zie paragraaf 3.2) – was ook een specifieke subdoelstelling voor het beroepsonderwijs geformuleerd. Deze doelstelling luidde als volgt:

Het Pedagogisch kader wordt door meer dan 80% van de ROC's en HBO-instellingen toegepast om de eigen opleidingscurricula in te richten.

Alvorens deze gebruiksdoelstelling te toetsen zullen we in het volgende hoofdstuk eerst de bekendheid van het Pedagogisch kader onder opleidingscoördinatoren en docenten bij ROC's weergeven. In overleg met de opdrachtgever is besloten om in de evaluatie geen vertegenwoordigers van HBO-instellingen te raadplegen. BKK heeft zelf in het voorjaar van 2012 een verkenning uitgevoerd naar de mogelijkheden voor implementatie van het Pedagogisch kader binnen het HBO¹². Voor de toetsing van de bovenstaande doelstelling zullen we voor het HBO ons baseren op de uitkomsten van deze verkenning.

4.3 Bekendheid Pedagogisch kader

Voor de verschillende delen van het Pedagogisch kader hebben we bij zowel de coördinatoren als docenten van ROC's getoetst of zij hiermee bekend waren. Voor het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar is dit vanaf de nulmeting gebeurd, voor het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar vanaf de tussenmeting. De twee nieuwe delen van het Pedagogisch kader – het Pedagogisch kader Samen verschillend en het Pedagogisch kader gastouderopvang – zijn voor het eerst in de eindmeting aan de orde gekomen.

Bekendheid Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar

In de nulmeting zagen we al dat alle geraadpleegde opleidingscoördinatoren van ROC's bekend zijn met het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar en zonder uitzondering

¹² BKK, 'HBO en de integratie van het Pedagogisch kader; een verkenning vanuit BKK', april 2012.

positief waren over de komst ervan. In de tussenmeting kenden twee coördinatoren het kader niet. In beide gevallen ging het om coördinatoren die pas in die functie actief waren. In de eindmeting is een grotere groep coördinatoren geraadpleegd dan in de voorgaande metingen¹³. Opnieuw bleken twee coördinatoren het kader niet te kennen. In beide gevallen betrof het een (afdelings)directeur die meer op afstand zit van de dagelijkse lespraktijk. Aan het eind van de programmaperiode is de bekendheid van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar onder deze doelgroep uitgekomen op 94%.

Tabel 4.1 Bekendheid Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar in het beroepsonderwijs

Antwoord-categorie	Nulmeting		Tussenmeting		Eindmeting	
	Coördinatoren (N=19)	Coördinatoren (N=16)	Docenten (N=29)	Coördinatoren (N=32)	Docenten (N=52)	
Ja	100%	88%	76%	94%	98%	
Nee	0%	12%	24%	6%	2%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	

Uit tabel 4.1 blijkt dat de bekendheid van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar onder docenten eveneens zeer groot is. Nagenoeg alle geraadpleegde ROC-docenten waren op de hoogte van dit kader. In het rapport van de tussenmeting is weergegeven via welke ‘kanalen’ docenten bekend zijn geworden met het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar¹⁴.

Bekendheid Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar

Op het moment van de tussenmeting was het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar net in omloop. Toen hebben we de bekendheid van dit kader voor het eerst getoetst onder coördinatoren en docenten. Bij de eindmeting zijn we opnieuw nagegaan wat de bekendheid van dit kader is. In tabel 4.2 hebben we de uitkomsten hiervan weergegeven.

Tabel 4.2 Bekendheid Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar in het beroepsonderwijs

Antwoordcategorie	Tussenmeting		Eindmeting	
	Coördinatoren (N=16)	Docenten (N=29)	Coördinatoren (N=32)	Docenten (N=50)
Ja	69%	62%	91%	92%
Nee	31%	38%	9%	8%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Uit de tabel blijkt dat de bekendheid van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar sinds de tussenmeting sterk toegenomen is. Op het moment van de tussenmeting kende ongeveer tweederde van de coördinatoren en docenten het kader. Tijdens de eindmeting was dit toegenomen tot negen op de tien vertegenwoordigers uit het beroepsonderwijs. Dit patroon zagen we bij zowel opleidingscoördinatoren als docenten van de ROC's.

¹³ Zie voor de argumentatie paragraaf 1.3.

¹⁴ Zie: Bureau Bartels, *Monitoring en evaluatie Stichting Bureau Kwaliteit Kinderopvang. Tussenmeting*, juli 2011.

Bekendheid nieuwe delen van het Pedagogisch kader

In de gesprekken met coördinatoren en docenten hebben we ook getoetst of zij – voordat zij benaderd werden voor medewerking aan de eindmeting – al op de hoogte waren van de komst van de twee nieuwe delen van het Pedagogisch kader (respectievelijk het Pedagogisch kader Samen verschillend en het Pedagogisch kader gastouderopvang). Uit tabel 4.3 blijkt dat de beide nieuwe delen van het Pedagogisch kader nog niet breed bekend zijn bij de vertegenwoordigers van het beroepsonderwijs. Kort na de lancering van het Pedagogisch kader Samen verschillend¹⁵ waren vier op de tien opleidingscoördinatoren en docenten hiervan op de hoogte. Voor de meesten van hen gold dat zij hier wel van gehoord hadden maar het nog niet hadden ingezien. Enkele respondenten gaven aan dat zij de presentatie van dit kader hadden bijgewoond.

Tabel 4.3 Bekendheid Pedagogisch kader Samen verschillend en Pedagogisch kader gastouderopvang in het beroepsonderwijs (eindmeting)

PK Samen verschillend	Coördinatoren (N=32)	Docenten (N=50)
Ja	41%	38%
Nee	59%	62%
Totaal	100%	100%
PK gastouderopvang	Coördinatoren (N=32)	Docenten (N=50)
Ja	25%	18%
Nee	75%	82%
Totaal	100%	100%

In het beroepsonderwijs is de bekendheid van het te verschijnen Pedagogisch kader gastouderopvang nog vrij beperkt. Ongeveer één op de vijf respondenten was hier tijdens de eindmeting bekend mee. Dit is niet verwonderlijk gezien het feit dat dit kader nog moet verschijnen. Na de lancering mag verwacht worden dat de bekendheid zal toenemen.

4.4 Gebruik Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar in onderwijs

In deze paragraaf en de volgende paragraaf zal inzicht worden verschaft in de mate waarin het Pedagogisch kader ook daadwerkelijk 'geland' is in het beroepsonderwijs. Hiermee bedoelen we dat het Pedagogisch kader ook gebruikt wordt voor (aanpassing van) het curriculum. In deze paragraaf staat de mate en wijze van gebruik van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar centraal. In paragraaf 4.5 wordt op een vergelijkbare wijze stilgestaan bij het gebruik van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar.

Uit de raadpleging van de opleidingscoördinatoren blijkt dat aan het eind van de programmaperiode ruim de helft van alle geraadpleegde ROC's het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar inmiddels heeft toegepast in het curriculum. Nog eens een vijfde van de geraadpleegde ROC's was hier op het meetmoment mee bezig (zie tabel 4.4). Een vergelijkbaar patroon zagen we ook al in de tussenmeting. In dit opzicht zijn in het laatste jaar geen grote verschuivingen meer opgetreden. De diffusie van dit kader naar het

¹⁵ Deze lancering was in mei 2012, terwijl de raadpleging van het beroepsonderwijs in juni en juli van dat jaar plaatsvond.

beroepsonderwijs blijkt vooral in de eerste jaren van het BKK-programma te hebben plaatsgevonden.

Tabel 4.4 Gebruik Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar voor het curriculum van ROC's, volgens geraadpleegde opleidingscoördinatoren die ermee bekend zijn

Antwoordcategorie	Nulmeting (N=19)	Tussenmeting (N=14)	Eindmeting (N=30)
Toegepast in curriculum	26%	57%	57%
Bezig met toepassen in curriculum	21%	21%	20%
(Nog) niet toegepast	53%	15%	16%
Weet niet	0%	7%	7%
Totaal	100%	100%	100%

De opleidingscoördinatoren van ROC's die het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar inmiddels hebben toegepast (of hiermee bezig zijn) gaven vooral als redenen aan dat het goede handvatten biedt hoe te werken aan pedagogische kwaliteit en dat de opleiding hiermee zo goed mogelijk aangesloten kan worden bij het werkveld (beide door 15 respondenten genoemd). Daarnaast zijn ook impulsen van 'buitenaf' gekomen om het kader te gaan gebruiken, namelijk:

- op verzoek van de kinderopvangorganisaties (9 keer genoemd);
- overeengekomen in regionale samenwerkingsverband waarin ROC participeert (6x).

Deze laatste reden – afspraken hierover in het regionale samenwerkingsverband – werd ook in de tussenmeting al naar voren gebracht. Verderop zal blijken of dit ook bij de effecten van de regionale samenwerking met het werkveld terugkomt. In veel grotere mate dan bij de tussenmeting blijken kinderopvangorganisaties de ROC's – rechtstreeks of in het overleg van het regionale verband – 'aan te spreken' op het toepassen van het kader. Hiervoor zagen we al dat de geraadpleegde organisaties meer communiceren over het kader richting het beroepsonderwijs (zie tabel 3.7 in het vorige hoofdstuk).

We hebben de opleidingscoördinatoren die gebruikmaken van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar gevraagd op welke wijze de vertaling naar het curriculum inmiddels is of wordt gemaakt. Uit tabel 4.5 blijkt dat de helft van de ROC's het eigen curriculum vergeleken heeft met de inhoud van het Pedagogisch kader en waar nodig maatregelen heeft genomen om het meer in overeenstemming te brengen met dit kader. Daarnaast blijkt het kader gebruikt te worden voor de bijscholing van docenten en invulling van docentenstages. Eén ROC heeft het curriculum zelfs geheel laten herschrijven met het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar als uitgangspunt.

Tabel 4.5 Wijzen van vertaling Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar naar het curriculum, volgens geraadpleegde opleidingscoördinatoren

Vertaalwijzen	Eindmeting (N=23)
Bestaand curriculum in overeenstemming met PK kindercentra 0-4 jaar gebracht	52%
Bijscholing docenten op gebied van PK kindercentra 0-4 jaar	43%
Docentenstages	26%
Opdrachten leerlingen waarin ze PK kindercentra 0-4 jaar bestuderen	22%
Organisatie gastlessen	13%
Handboek voor docenten	4%
Curriculum herschreven met PK kindercentra 0-4 jaar als uitgangspunt	4%
Anders	9%
Weet niet	17%

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

Volgens ongeveer een vijfde van de geraadpleegde coördinatoren wordt het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar binnen hun ROC ook gebruikt in opdrachten voor leerlingen. In de interviews met de ROC-docenten zijn we nader ingegaan op de mate waarin en wijze waarop zij gebruikmaken van het kader in hun lespraktijk. Bij de docenten blijkt het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar 'gemeengoed' te zijn. Het gebruik ervan is sinds de tussenmeting toegenomen van 77% naar 85% van de geraadpleegde ROC-docenten.

Uit de interviews met de docenten komt het beeld naar voren dat het kader steeds meer een integraal onderdeel van de lessen is geworden. Werd bij de tussenmeting het kader veelal op de achtergrond gebruikt door de docenten en werkten leerlingen er nog niet heel veel mee, in de eindmeting lijkt het kader veel meer aangeboden te worden aan de leerlingen. In toenemende mate gaan de leerlingen dus ook zelf met het kader aan de slag, onder meer in opdrachten die zij uitvoeren. Dit blijkt uit de wijze waarop de docenten het kader gebruiken in hun lespraktijk. In de eindmeting zijn door hen verschillende vormen van gebruik aangevoerd, namelijk:

- als naslagwerk voor leerlingen bij het uitvoeren van opdrachten (23 keer genoemd);
- als naslagwerk voor docenten bij de voorbereiding van lessen (15x);
- als leesboek voor de leerlingen (waarbij zij een hoofdstuk dienen te lezen en eventueel samen te vatten) (8x);
- als naslagwerk waar docenten leerlingen meer facultatief op wijzen (6x);
- als lesmethode waar ook uit getoetst wordt of de leerlingen voldoende vorderingen hebben gemaakt (3x).

Om meer inzicht te krijgen in welke onderdelen van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar door de ROC's worden gebruikt, hebben we hierover een verdiepende vraag gesteld aan zowel ROC-coördinatoren als docenten. Uit tabel 4.6 blijkt dat de docenten dit beter konden aangeven dan de coördinatoren. Ruim de helft van de respondenten uit het beroepsonderwijs gebruikt het volledige kader voor de dagopvang.

Tabel 4.6 Mate waarin het onderwijs het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar gebruikt in het curriculum (eindmeting)

Onderdeel	Coördinatoren (N=23)	Docenten (N=44)
Het volledige PK kindercentra 0-4 jaar	56%	55%
Eén of meerdere specifieke hoofdstukken	9%	27%
Uitsluitend het theoretische deel	0%	7%
Uitsluitend het praktijkdeel	0%	4%
Respondent kan dit niet nader duiden	35%	7%
Totaal	100%	100%

Daarnaast blijkt uit de tabel dat ruim een kwart van de geraadpleegde docenten voor hun lespraktijk gebruikmaken van specifieke onderdelen van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar. Hierbij noemden zij vooral hoofdstuk 9 (Indeling en inrichting van de buiten- en binnenruimtes), hoofdstuk 11 (Observeren en plannen), hoofdstuk 18 (Taal en communicatie) en hoofdstuk 19 (Natuur en fysieke omgeving).

4.5 Gebruik Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar

In de tussenmeting was 63% van de geraadpleegde opleidingscoördinatoren van ROC's van plan om het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar te gaan gebruiken. Daarnaast had 31% van de coördinatoren op dat moment nog geen mening. Men wilde eerst nader kennismaken met dit kader alvorens de toepassing daarvan in het curriculum te overwegen. De overige 6% was niet van plan het kader te gaan gebruiken. Uit de eindmeting blijkt dat het gebruik van dit kader door het beroepsonderwijs inmiddels op gang is gekomen (zie tabel 4.7). Ruim de helft van de coördinatoren heeft het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar gebruikt voor het curriculum. Tellen we daarbij de ROC's op die hiermee nog bezig zijn, dan is ruim zeven op de tien geraadpleegde ROC's het kader gaan gebruiken.

Tabel 4.7 Gebruik Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar voor het curriculum van ROC's, volgens geraadpleegde opleidingscoördinatoren die ermee bekend zijn

Antwoordcategorie	Eindmeting (N=29)
Toegepast in curriculum	55%
Bezig met toepassen in curriculum	17%
Nog niet toegepast	14%
Weet niet	14%
Totaal	100%

Bezien we de redenen die de opleidingscoördinatoren aanvoeren voor het gebruik van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar, dan komen dezelfde argumenten naar voren als hiervoor bij het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar, namelijk:

- geeft handvatten hoe te werken aan pedagogische kwaliteit (15 keer genoemd);
- om opleiding zo goed mogelijk te laten aansluiten bij het werkveld (14x);
- op verzoek van kinderopvangorganisaties (8x);

- overeengekomen in het regionale samenwerkingsverband (6x);
- om in het curriculum meer aandacht te besteden aan pedagogische kwaliteit (4x).

Ook de wijze waarop de vertaalslag van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar plaatsvindt, is vergelijkbaar met die van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar.

Tabel 4.8 Wijzen van vertaling Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar naar het curriculum, volgens geraadpleegde opleidingscoördinatoren

Vertaalwijzen	Eindmeting (N=21)
Bestaand curriculum in overeenstemming met PK kindercentra 4-13 jaar gebracht	52%
Bijscholing docenten op gebied van PK kindercentra 4-13 jaar	38%
Docentenstages	29%
Opdrachten leerlingen waarin ze PK kindercentra 4-13 jaar bestuderen	19%
Organisatie gastlessen	14%
Handboek voor docenten	5%
Curriculum herschreven met PK kindercentra 4-13 jaar als uitgangspunt	5%
Anders	10%
Weet niet	14%

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

In de tussenmeting hebben we bij de docenten van de ROC's uitsluitend het verwachte gebruik getoetst. Op dat moment dacht 89% van de geraadpleegde docenten (N=16) dat zij het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar zouden gaan gebruiken. Uit de eindmeting blijkt dat 60% van de docenten (N=52) inmiddels gebruikmaakt van dit kader. Net als bij het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar wordt het dan zowel indirect (in de lesvoorbereiding) als direct (in de lessen) gebruikt. De vraag hoe docenten in de praktijk gebruikmaken van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar leverde de volgende antwoorden op:

- als naslagwerk voor leerlingen bij het uitvoeren van opdrachten (17 keer genoemd);
- bij de voorbereiding van lessen (10x);
- voor het lezen en samenvatten van hoofdstukken door leerlingen (5x);
- als lesmethode om te toetsen of leerlingen voldoende vorderingen maken (5x);
- als naslagwerk waar docenten leerlingen meer facultatief op wijzen (4x).

Voor het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar geldt dat deze vaker en intensiever wordt gebruikt dan het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar. Ook voor de ROC's blijkt dit kader – net als voor de kinderopvangorganisaties – invulling te geven aan een belangrijke kennishiaat op het gebied van de BSO (zie tabel 4.9). De meeste ROC's passen dan ook de volledige inhoud van dit kader toe in het curriculum (zie tabel 4.6).

Tabel 4.9 Mate waarin het onderwijs het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar gebruikt in het curriculum (eindmeting)

Onderdeel	Coördinatoren (N=21)	Docenten (N=31)
Het volledige PK kindercentra 4-13 jaar	57%	68%
Eén of meerdere specifieke hoofdstukken	10%	13%
Uitsluitend het theoretische deel	0%	0%
Uitsluitend het praktijkdeel	0%	3%
Respondent kan dit niet nader duiden	33%	16%
Totaal	100%	100%

Eindstand doelrealisatie ROC's

Doordat een groot deel van de ROC's in de eindmeting is betrokken, zijn we in staat om een eindbeeld te schetsen over de doelrealisatie voor het gebruik van het Pedagogisch kader in het beroepsonderwijs. BKK had als doel geformuleerd om het Pedagogisch kader toegepast te krijgen bij 80% van de ROC's (zie paragraaf 4.2). Voor de berekening van de doelrealisatie baseren we ons op de uitkomsten voor opleidingscoördinatoren. Zij vertegenwoordigen doorgaans elk één ROC¹⁶.

Uit het voorgaande blijkt dat inmiddels 57% van de ROC's het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar heeft vertaald naar hun curriculum en dat nog eens 20% ten tijde van de eindmeting hiermee bezig was. Deze laatste groep past het al wel toe, maar is nog niet klaar met het implementeren ervan. Dit betekent dat bij de eindmeting per saldo 77% dit kader toepast. Voor het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar geldt dus dat de doelstelling bijna bereikt is. Hoewel het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar later beschikbaar is gekomen, is het gebruik hiervan binnen het beroepsonderwijs inmiddels 72% (namelijk 55% die het kader ten tijde van de eindmeting al gebruikt heeft voor aanpassing van hun curriculum en 17% die daar op dat moment mee bezig was). Gezien het 'faseverschil' van introductie van deze beide delen van het Pedagogisch kader, mag verwacht worden dat dit gebruik na het einde van de programmaperiode verder toe zal nemen.

Eindstand doelrealisatie

- *Gebruik Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar in curriculum beroepsonderwijs: 77% van de geraadpleegde ROC's.*
- *Gebruik Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar in curriculum beroepsonderwijs: 72% van de geraadpleegde ROC's.*

Hiervoor is al opgemerkt dat in de evaluatie door ons geen HBO-instellingen zijn geraadpleegd. BKK heeft zelf een verkenning onder vijf HBO-instellingen uitgevoerd die uitstroom hebben naar de kinderopvang. Uit deze verkenning blijkt dat het Pedagogisch kader aan de orde komt in het curriculum van alle (voor de kinderopvang relevante) opleidingen van deze instellingen. In de meer bredere opleidingen SPH en Pedagogiek wordt het Pedagogisch kader minder gebruikt¹⁷.

¹⁶ In tegenstelling tot de docenten: in de eindmeting zijn 52 docenten van 28 ROC's geraadpleegd.

¹⁷ Bron: BKK, 2012.

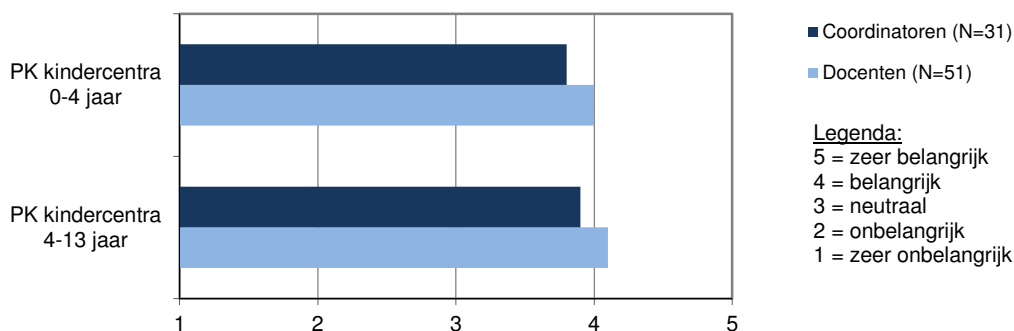
4.6 Belang en waardering van het Pedagogisch kader

In deze paragraaf gaan we in op het belang van het Pedagogisch kader voor de opleidingen. Vervolgens komt de waardering door coördinatoren en docenten aan bod.

Belang Pedagogisch kader

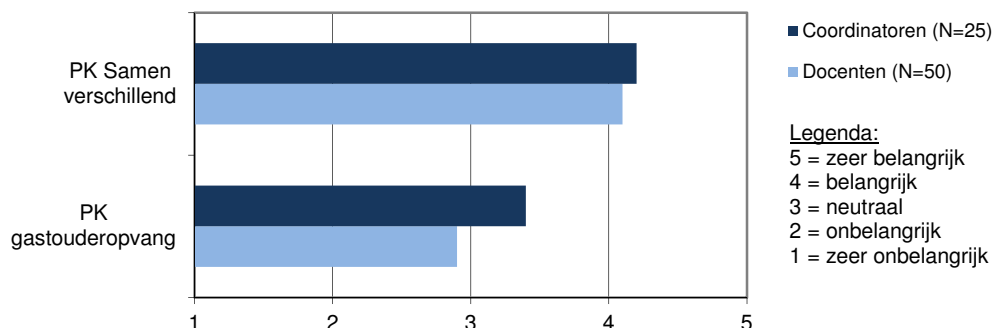
We hebben de coördinatoren en ROC-docenten gevraagd welk belang zij hechten aan het Pedagogisch kader voor hun opleidingen. In figuur 4.1 zijn de gemiddelde scores op dit punt weergegeven voor zowel het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar als het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar. Hieruit blijkt dat beide kaders door beide respondentgroepen als belangrijk worden aangemerkt. Aan het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar wordt net iets meer belang gehecht dan aan het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar. Enkele respondenten brachten daarbij naar voren dat voor de BSO nog niet veel lesmateriaal beschikbaar is.

Figuur 4.1 Oordeel over belang Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar en Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar voor de opleiding (eindmeting)



Hoewel zowel het Pedagogisch kader Samen verschillend als het Pedagogisch kader gastouderopvang respectievelijk pas net of nog niet verschenen zijn, hebben we de vertegenwoordigers van het beroepsonderwijs gevraagd hoe belangrijk deze kaders gaan worden voor hun opleidingen. We zien hier een duidelijk verschil in het verwacht belang tussen beide kaders (zie figuur 4.2).

Figuur 4.2 Oordeel over verwacht belang Pedagogisch kader Samen verschillend en Pedagogisch kader gastouderopvang voor de opleiding (eindmeting)



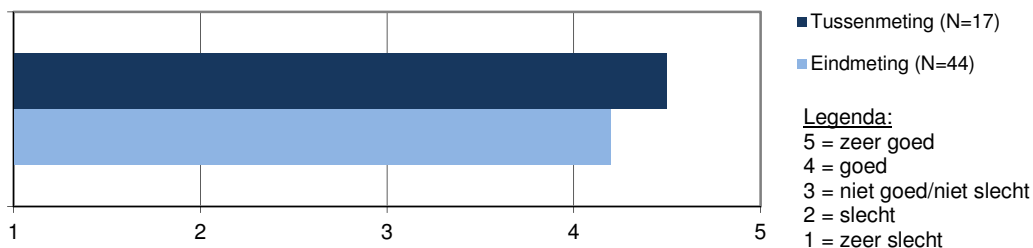
Het Pedagogisch kader Samen verschillend wordt gemiddeld genomen veel belangrijker geacht dan het Pedagogisch kader gastouderopvang. Dat het Pedagogisch kader gastouderopvang veel minder belangrijk wordt gevonden, heeft te maken met de functie

van het beroepsonderwijs. De ROC's leiden vooral leerlingen op voor de dagopvang en BSO en minder voor gastouderopvang. Uit de toelichtingen van coördinatoren en docenten blijkt dat diversiteit wordt gezien als een belangrijk thema voor de kinderopvang. Aangezien in het bestaande lesmateriaal summier wordt stilgestaan bij dit thema wordt het kader over diversiteit als een waardevolle aanvulling op het bestaande materiaal gezien.

Inhoud Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar

Aan de docenten die werken met het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar hebben we in zowel de tussenmeting als eindmeting gevraagd hoe zij de inhoud hiervan beoordelen. Uit figuur 4.3 blijkt dat op beide meetmomenten veel waardering voor dit kader bestaat. Men vindt het kader doorgaans duidelijk en overzichtelijk opgebouwd. Daarnaast zijn docenten te spreken over de volledigheid en de leesbaarheid van het Pedagogisch kader voor de doelgroep. Ook het praktische karakter en de aantrekkelijke vormgeving (met kleuren en fotomateriaal) wordt door de docenten geprezen. Dit maakt het boek naar hun oordeel erg geschikt voor gebruik op de 'werkvloer' van de opleidingen (dus in de lespraktijk).

Figuur 4.3 Gemiddeld oordeel over inhoud Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar, volgens geraadpleegde ROC-docenten



Slechts enkele docenten hadden kritische kanttekeningen. Deze hadden betrekking op onvoldoende theoretische diepgang, waardoor het kader in hun visie een te smalle basis is voor wat leerlingen moeten kennen en kunnen. Eén docent noemde verder het gebruik van een (te) klein lettertype.

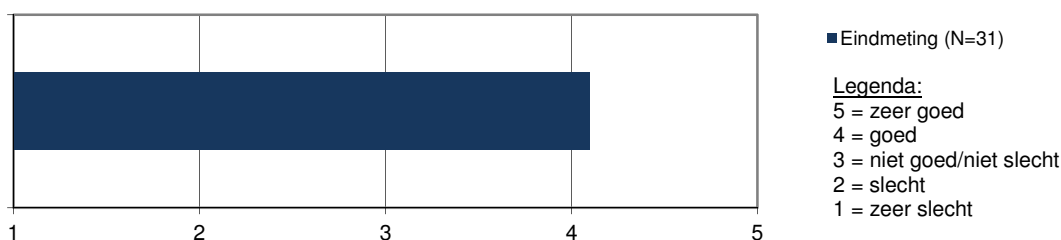
De praktische hanteerbaarheid voor de docenten blijkt uit de mate waarin zij knelpunten ervaren bij de vertaling van het Pedagogisch kader naar de lespraktijk. Bij de tussenmeting had de helft van de geraadpleegde docenten dergelijke knelpunten ervaren. Dit aandeel is in de eindmeting toegenomen tot tweederde (bij N=44). Vooral het feit dat bij het kader geen lesboek is en aanvullend lesmateriaal ontbreekt, blijkt door de docenten als een gemis te worden ervaren. Dit is door 15 docenten genoemd. 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. Een ander knelpunt dat wordt ervaren is het gehanteerde taalgebruik van het kader. Voor leerlingen van met name niveau 3 zou dit te moeilijk zijn (door zes docenten genoemd). Volgens eveneens zes docenten heeft het kader voor leerlingen op niveau 4 juist te weinig diepgang. Het biedt hiervoor een te summiere theoretische basis. Een ander knelpunt betreft de presentatie van hoofdstukken. Het kader is opgesplitst in een theorie- en praktijkdeel. Twee docenten zouden graag zien dat theorie en praktijk meer met elkaar vervlochten worden in het kader. Dit knelpunt speelt vooral wanneer het

kader digitaal wordt geraadpleegd. Er moet dan veel worden gescrold door het document om theorie op praktijk te kunnen betrekken.

Inhoud Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar

De docenten die het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar toepassen in de praktijk zijn in de gelegenheid gesteld om de inhoud van dit kader te beoordelen. Uit figuur 4.4 blijkt dan vervolgens dat zij de inhoud van het kader gemiddeld genomen positief beoordelen. Naar de mening van de docenten is de informatie in het kader duidelijk en praktijkgericht weergegeven.

Figuur 4.4 Gemiddeld oordeel over inhoud Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar, volgens geraadpleegde ROC-docenten



Hoewel de tevredenheid over de inhoud van het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar groot is, ervaart ruim de helft van de docenten (N=31) knelpunten bij het maken van de vertaalslag naar de lespraktijk. De docenten noemen de volgende knelpunten:

- het ontbreken van verwerkingsmateriaal (9 keer genoemd);
- beperkte diepgang (vooral voor niveau 4) (5x);
- moeilijkheidsgraad taalgebruik (vooral voor niveau 3) (4x);
- het kader is meer een naslagwerk dan een lesboek (4x);
- samenvatting per hoofdstuk ontbreekt (zit wel in het kader voor de dagopvang) (1x).

4.7 Effecten gebruik van het Pedagogisch kader

In de interviews met opleidingscoördinatoren en docenten van de ROC's hebben we aandacht geschonken aan de effecten van het gebruik van het Pedagogisch kader. Dit is vooral in de eindmeting aan bod gekomen. Op dat moment waren met name het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar en het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar voldoende bij de ROC's geland om de effectiviteit ervan vast te stellen.

Aan de opleidingscoördinatoren van ROC's die het Pedagogisch kader inmiddels toegepast hebben (N=23) is de vraag gesteld of zij al effecten waarnemen van de vertaling ervan naar hun curriculum. De uitkomsten op deze vraag zijn in tabel 4.10 weergegeven. De uitkomsten in deze tabel zijn op minder waarnemingen gebaseerd dan het totale aantal 'gebruikers' van het Pedagogisch kader. Omdat veel coördinatoren wat verder op afstand van de onderwijspraktijk staan, konden zij geen beeld geven van mogelijke effecten. Overigens stelt slechts één coördinator dat het gebruik van het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar (nog) geen effecten heeft gesorteerd. Bij het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar werd dit door twee coördinatoren aangevoerd.

Tabel 4.10 Effecten Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar en Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar, volgens geraadpleegde coördinatoren (eindmeting)

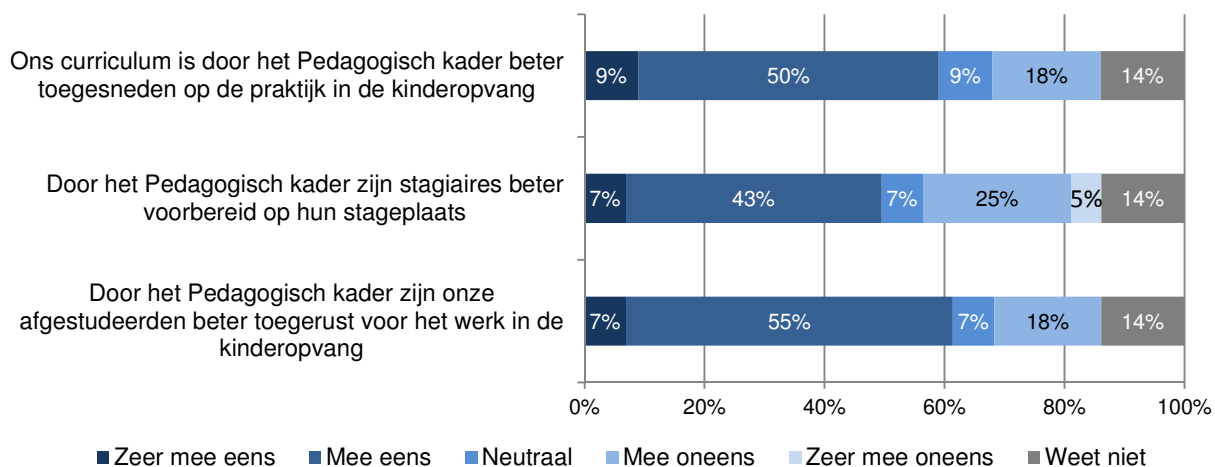
Effecten	PK 0-4 (N=10)	PK 4-13 (N=8)
Curriculum sluit beter aan bij de praktijk/het werkveld	90%	75%
Meer bewustzijn bij docenten over belang pedagogische kwaliteit	70%	75%
Meer bewustzijn bij studenten over belang pedagogische kwaliteit	60%	50%
Pedagogiek meer aandacht gekregen in de opleiding	20%	25%
Pedagogische kennis van studenten verbeterd	30%	13%

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

Een betere aansluiting van de opleidingen bij het werkveld en meer bewustzijn bij docenten en studenten over het belang van pedagogisch beleid, zijn de meest waargenomen effecten van het gebruik van beide kaders door de ROC's.

Aan de hand van enkele stellingen hebben we bij de docenten getoetst of het benutten van het Pedagogisch kader al geresulteerd heeft in concrete effecten. We hebben de stellingen zowel voor het Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar als het Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar voorgelegd. Voor beide kwamen exact dezelfde uitkomsten tevoorschijn. Vandaar dat de uitkomsten in één figuur staan weergegeven (zie figuur 4.5).

Figuur 4.5 Beoordeling voorgelegde stellingen door geraadpleegde docenten die het Pedagogisch kader in hun lespraktijk gebruiken (eindmeting) (N=38)



Ruim de helft van de docenten is het (zeer) eens met de drie voorgelegde stellingen. Daarnaast was het voor een deel nog te vroeg om de effectiviteit aan te geven, omdat deze docenten pas net gestart waren met het gebruik van het Pedagogisch kader.

5. SCHOLINGSBUDGET

5.1 Inleiding

Het Scholingsbudget van BKK bestaat uit twee 'voorzieningen' voor kinderopvangorganisaties, namelijk het BKK-opleidingsbudget en het budget voor EVC-procedures. Vanuit het eerste budget worden middelen verstrekt voor de uitvoering van opleidingsplannen. Een specifieke regeling daarbinnen heeft betrekking op het BKK-bijbscholingsbudget voor bemiddelingsmedewerkers van gastouderbureaus. Vanuit het tweede budget wordt de mogelijkheid geboden voor het aanvragen van EVC-procedures voor pedagogisch medewerkers. Op een vergelijkbare wijze als in de voorgaande hoofdstukken zullen we wederom eerst de doelstellingen van BKK op dit punt de revue laten passeren, alvorens de uitkomsten van de monitor en evaluatie te bespreken.

5.2 Operationalisering doelstellingen

De **centrale doelstelling** voor het BKK-opleidingsbudget 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 door BKK 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 het budget voor EVC-procedures). Het gaat hierbij om de volgende subdoelen:

- 80% van de kinderopvangorganisaties heeft opleidingsplannen uitgevoerd met behulp van middelen vanuit BKK (lees: het BKK-opleidingsbudget);
- minstens de helft van de pedagogisch medewerkers en de direct leidinggevenden/medewerkers die een rol hebben bij het opleiden, begeleiden en coachen van pedagogisch medewerkers, hebben (in samenhang) opleidingstrajecten gevolgd op het gebied van pedagogische verdieping respectievelijk pedagogisch leiderschap;
- BKK heeft in vier jaar tijd ruim 23 miljoen euro aan opleidingsplannen ondersteund.

5.3 Gebruik en bereik BKK-opleidingsbudget

In vier tranches heeft BKK aan kinderopvangorganisaties de mogelijkheid geboden om aanvragen in te dienen voor het BKK-opleidingsbudget. Via het monitoringsysteem van BKK is inzicht gekregen in de ontwikkeling van het aantal kinderopvangorganisaties dat hiervan gebruik heeft gemaakt en de kenmerken van deze organisaties.

Beroep op BKK-opleidingsbudget

In de nulmeting werd voor het eerste (onvolledige) jaar een bereik van 417 organisaties gemeten. De eerste tranche van het BKK-opleidingsbudget (2009) leverde namelijk een bereik op van 23% van alle kinderopvangorganisaties in ons land (berekend op 1.787 kinderopvangorganisaties per oktober 2010).

Op het moment van de tussenmeting was de tweede tranche (2010) uitgevoerd. Tijdens deze tranche werden 658 aanvragen voor het BKK-opleidingsbudget gehonoreerd. Waarmee – gecorrigeerd voor ‘dubbelingen’ van kinderopvangorganisaties die zowel van de eerste als tweede tranche gebruikmaakten – het gebruik van het BKK-opleidingsbudget destijds steeg naar 41% van de kinderopvangorganisaties in ons land. Tijdens de eindmeting is gebleken dat de laatste twee tranches zich in een grote belangstelling konden verheugen. Volgens opgave van BKK werden voor de derde tranche (2011) 563 aanvragen gedaan en ‘topte’ voor de vierde tranche (2012) het beroep op het opleidingsbudget op 1.037 aanvragen.

BKK heeft op ons verzoek geanalyseerd hoeveel ‘unieke’ kinderopvangorganisaties in de afgelopen periode tijdens de verschillende tranches één of meerdere keren een beroep op het BKK-opleidingsbudget hebben gedaan. Dit leverde 1.300 unieke kinderopvangorganisaties op die voor hun opleidingsinspanningen gebruik hebben gemaakt van BKK-middelen. Relateren we dit aan de bovengenoemde omvang van de totale sector, dan blijkt 73% van de kinderopvangorganisaties in ons land gebruik heeft gemaakt van het BKK-opleidingsbudget. Dit impliceert dat BKK aan het einde van haar programmaperiode de doelstelling van 80% deelname vanuit de sector bijna heeft weten te realiseren.

Eindstand doelrealisatie

Aandeel kinderopvangorganisaties in ons land dat een beroep heeft gedaan op het BKK-opleidingsbudget: 73%.

Bij de bovenstaande doelrealisatie merken we op dat het potentieel bereik in aantal medewerkers gerekend nog hoger is. Dit heeft ermee te maken dat in ieder geval alle grotere kinderopvangorganisaties een beroep op het BKK-opleidingsbudget hebben gedaan. De 1.300 unieke kinderopvangorganisaties die met dit budget bereikt zijn representeren in totaal 95% van alle medewerkers in de kinderopvang.

Gebruik naar grootteklasse

We hebben vanuit BKK monitoringgegevens op dit punt verkregen (zie tabel 5.1).

Tabel 5.1 Aanvragers BKK-opleidingsbudget naar omvang organisatie, per tranche

Omvang	Tranche 1 (N=474)	Tranche 2 (N=644)	Tranche 3 (N=563)	Tranche 4 (N=1037)
0 - 9 werknemers	17%	18%	16%	23%
10 - 34 werknemers	31%	36%	35%	43%
35 - 99 werknemers	22%	22%	25%	19%
≥ 100 werknemers	30%	24%	25%	15%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Bron: *Monitoring verzorgd door Bureau Kwaliteit Kinderopvang*

Uit tabel 5.1 blijkt dat in de laatste tranche naar verhouding in absolute en relatieve zin veel kleinere organisaties BKK-opleidingsbudget zijn gaan aanvragen. Deze kleinere organisaties hebben als het ware een inhaalslag gemaakt op hun grotere collega's.

Bereik BKK-opleidingsbudget in aantal te scholen medewerkers

Het streven van BKK was om met het BKK-opleidingsbudget minstens de helft van de pedagogisch medewerkers, direct leidinggevenden en medewerkers die een rol hebben bij het opleiden, begeleiden en coachen van pedagogisch medewerkers te bereiken (zie vorige paragraaf).

Uit de monitorgegevens van het BKK-opleidingsbudget blijkt dat het aantal werknemers waarvoor BKK-opleidingsbudget is aangevraagd tijdens de opeenvolgende tranches is toegenomen. Namelijk van 14.214 werknemers (in tranche 1) naar respectievelijk 19.660 (tranche 2), 21.112 (tranche 3) en 29.646 werknemers (in tranche 4). Bij elkaar opgeteld komt dit erop neer dat 2.718 aanvragen ingediend zijn voor 65.632 werknemers. Dit betekent dat één aanvraag gemiddeld betrekking heeft op 24,15 medewerkers.

Op basis van de voorgaande uitkomsten weten we echter dat 1.418 (van de 2.718) aanvragen 'dubbelingen' zijn (immers 1.300 aanvragers zijn uniek, zie hiervoor). Hierbij veronderstellen we dat de kinderopvangorganisaties die meer dan één keer hebben aangevraagd een bepaald deel van hun medewerkers meerdere keren hebben laten deelnemen aan het BKK-opleidingsbudget. Stel dat we schatten dat hierbij sprake is van een 50/50-verdeling, dus dat deze aanvragers voor de helft van hun medewerkers meerdere keren opleidingsbudget hebben aangevraagd en voor de andere helft slechts één keer, dan zou dit betekenen dat deze 1.418 'dubbele' aanvragen niet betrekking hebben op 34.244 medewerkers (namelijk 1.418 aanvragen maal gemiddeld 24,15 medewerkers), maar op de helft daarvan: te weten 17.122 medewerkers (namelijk 1.418 aanvragen maal gemiddeld 12,075 medewerkers).

Voor het 'netto-bereik' kunnen we dus uitgaan van 65.632 medewerkers (inclusief de dubbeling) minus de bovenstaande dubbeling van 17.122 medewerkers. Per saldo betekent dit 48.510 'unieke' 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 60% uit. Nemen we enige marge in acht, dan is onze aanname dat het feitelijke bereik tussen de 55% en 65% ligt. Hiermee zou de doelstelling om met het BKK-opleidingsbudget minstens de helft van de medewerkers in de kinderopvang te bereiken, behaald zijn.

Eindstand doelrealisatie

Aandeel medewerkers binnen de totale personele omvang van de kinderopvang waarvoor BKK-opleidingsbudget is benut: geschat 55% tot 65% (gebaseerd op de aanvragen).

Bereik naar functie

In het monitoringsysteem van BKK zijn ook gegevens opgenomen over de functie van de medewerker waarvoor BKK-opleidingsbudget is aangevraagd. In tabel 5.2 is per tranche de spreiding naar functie weergegeven. Voor de verschillende meetmomenten geldt dat – in lijn met de populatie medewerkers in de kinderopvang – de grootste groep werknemers die geschoold is met het BKK-opleidingsbudget, bestaat uit pedagogisch medewerkers in de dagopvang, op afstand gevolgd door de pedagogisch medewerkers in de BSO.

Tabel 5.2 Verdeling aantal medewerkers waarvoor BKK-opleidingsbudget aangevraagd is, naar functie en tranche

Functie	Tranche 1 (N=14.214)	Tranche 2 (N=19.660)	Tranche 3 (N=21.112)	Tranche 4 (N=29.646)
PM 0-4 jaar	63%	54%	57%	59%
PM 4-13 jaar	22%	34%	30%	28%
Begeleider PM	6%	3%	5%	4%
Leidinggevende	9%	9%	8%	9%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Bron: *Monitoring verzorgd door Bureau Kwaliteit Kinderopvang*

Om de effecten van scholing op duurzame wijze te borgen binnen de organisaties is ook de verplichting opgenomen dat direct leidinggevend en begeleiders geschoold worden. Dit verklaart de aandelen van deze twee functies in tabel 5.2.

Spreiding over scholingsthema's

In het aanvraagformulier voor het BKK-opleidingsbudget diende aangegeven te worden op welke thema's zou worden geschoold. Daartoe is een lijst met thema's opgenomen die is afgeleid van het Pedagogisch kader. In tabel 5.3 is per tranche weergegeven op welke thema's de aanvragen voor het BKK-opleidingsbudget betrekking hebben.

Tabel 5.3 Verdeling aantal aanvragen voor BKK-opleidingsbudget naar thema en tranche

Thema	2009 (N=474)	2010 (N=644)	2011 (N=563)	2012 (N=1037)
Ontwikkelen en leren van jonge kinderen	51%	50%	55%	47%
Basiscommunicatie	50%	56%	60%	58%
Steunen en stimuleren van spelen en leren	49%	46%	51%	44%
Pedagogische doelen/competenties jonge kinderen	47%	48%	40%	34%
Veiligheid en welbevinden	38%	44%	44%	43%
Samenwerken in de groep	32%	37%	36%	31%
Samenwerken met ouders	32%	37%	47%	41%
Omgaan met problematische ontwikkeling en gedrag	31%	37%	45%	38%
Observeren en plannen	22%	28%	41%	36%
Indeling en inrichting van binnen- en buitenruimten	17%	17%	22%	20%
Dagritme en groepssamenstelling	14%	18%	22%	18%
Omgaan met diversiteit	12%	17%	27%	19%
Samenwerking met het primair onderwijs	7%	14%	17%	10%
Samenwerken met partners in jeugdvoorzieningen	7%	10%	14%	13%
Relaties in de groep (vanaf tranche 3)	n.v.t.	n.v.t.	12%	17%
Kinderparticipatie (vanaf tranche 3)	n.v.t.	n.v.t.	9%	13%

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

Bron: *Monitoring verzorgd door Bureau Kwaliteit Kinderopvang*

Uit de tabel blijkt dat met de toename van het beroep op het BKK-opleidingsbudget ook de spreiding over de thema's van de scholing groter is geworden.

Benutting BKK-opleidingsbudget

Uit paragraaf 5.2 blijkt dat BKK ernaar streefde om – via het BKK-opleidingsbudget – in een periode van vier jaar ruim 23,3 miljoen euro te investeren in opleidingsplannen van kinderopvangorganisaties. Dit budget is gaandeweg de periode opgehoogd met een overheveling van 1,2 miljoen euro uit het Budget Talentontwikkeling. Totaal was er dus 24,5 miljoen beschikbaar voor het BKK-opleidingsbudget.

In tabel 5.4 is weergegeven hoeveel budget per tranche is ‘weggezet’. Voor de eerste twee tranches geldt dat de budgetten definitief zijn toegekend. Voor de tranches 3 en 4 is dit nog niet het geval, omdat op het moment van schrijven nog budgetten verantwoord moeten worden. De genoemde bedragen hebben dan ook betrekking op het voorlopig toegekende bedrag respectievelijk het aangevraagde budget.

Tabel 5.4 Benutting BKK-opleidingsbudget, per tranche en totaal

Tranche	Bedrag	Status
Tranche 1	€ 3.821.030	Definitief toegekend
Tranche 2	€ 4.510.297	Definitief toegekend
Tranche 3	€ 7.197.950	Voorlopig toegekend
Tranche 4	€ 9.220.850	Aangevraagd*
Totaal	€ 24.750.127	

Bron: *Monitoring verzorgd door Bureau Kwaliteit Kinderopvang*

* waarvan € 6.373.000 voorlopig toegekend op 31-10-2012.

Uit bovenstaande tabel blijkt dat (vooralnog) uitgegaan kan worden van een investering van (afgerond) 24,8 miljoen euro in opleidingsplannen van kinderopvangorganisaties. Hiermee lijkt de BKK-doelstelling op dit punt ruimschoots behaald. Op dit moment kan echter nog geen inzicht worden gegeven in wat daadwerkelijk besteed gaat worden. Pas bij de definitieve eindafrekening van BKK zal dit duidelijk worden.

Eindstand doelrealisatie

Realisatie investering in de uitvoering van opleidingsplannen: (voorlopige stand) 24,8 miljoen euro.

5.4 Ervaringen met BKK-opleidingsbudget

Aan de managers van de kinderopvangorganisaties die gebruik hebben gemaakt van het BKK-opleidingsbudget, hebben we een aantal vragen gesteld over de achtergronden van het gebruik en hun ervaringen met de procedures rondom dit budget.

Bij de redenen om het BKK-opleidingsbudget te gebruiken, zien we in de loop van de tijd enkele verschuivingen plaatsvinden. Dat het budget de organisaties mogelijkheden biedt om meer (dan voorheen) aan pedagogische scholing te doen, werd in elk van de metingen door een ruime meerderheid van de managers van kinderopvangorganisaties als reden aangevoerd. Dat daarmee ook bijgedragen wordt aan de vergroting van de pedagogische kennis en vaardigheden van de medewerkers werd in de eindmeting veel vaker genoemd dan in de voorgaande metingen.

Tabel 5.5 Achtergronden gebruik BKK-opleidingsbudget naar meetmoment, volgens geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties

Redenen	Nulmeting (N=50)	Tussenmeting (N=62)	Eindmeting (N=58)
Om pedagogische kennis en vaardigheden van medewerkers te vergroten	32%	51%	76%
Om meer aan pedagogische scholing te kunnen doen	68%	52%	69%
We maken zoveel mogelijk gebruik van ondersteuningsmogelijkheden	20%	30%	38%
Omdat dit budget specifiek voor sector beschikbaar is gekomen	16%	21%	35%
Om pedagogische scholing mogelijk te maken (zonder budget geen scholing)	4%	11%	24%

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

Naast deze meer inhoudelijke motieven blijken ook steeds meer motieven van financiële aard te spelen. Voor een kwart van de kinderopvangorganisaties was het budget namelijk de enige mogelijkheid om aan extra pedagogische scholing – dus aanvullend op de vanuit wet- en regelgeving verplichte scholing – te doen. Deze kinderopvangorganisaties hebben door vraaguitval en teruglopende budgetten naar eigen zeggen geen middelen om zelf in deze extra pedagogische scholing te voorzien.

In vorige metingen zijn ook de ervaringen van de kinderopvangorganisaties met de procedures van het BKK-opleidingsbudget in beeld gebracht. Dit om na te gaan of er aanleiding bestond om verbeteringen in deze procedures door te voeren. Zowel de aanvraagprocedure als de procedure voor de afrekening en verantwoording van het BKK-opleidingsbudget werden door de managers van deelnemende kinderopvangorganisaties positief beoordeeld¹⁸.

5.5 Belang en kwaliteit ondersteunde scholing

In zowel de tussenmeting als de eindmeting hebben we in de enquêtes voor individuele medewerkers een aantal vragen opgenomen over de scholing die zij gevolgd hebben (en die via het BKK-opleidingsbudget is ondersteund). De uitkomsten op deze vragen presenteren we in deze paragraaf.

Achtergrond scholingsdeelname

De individuele medewerkers van de deelnemende kinderopvangorganisaties hebben we de vraag voorgelegd waarom zij aan de (door BKK ondersteunde) scholing hebben deelgenomen. Uit tabel 5.6 blijkt dat twee typen beweegredenen de boventoon voeren. Enerzijds zijn redenen aangevoerd vanuit het perspectief van de organisatie waar de medewerkers werkzaam zijn. Op organisatieniveau is bepaald dat de pedagogische kwaliteit vergroot moet worden en dat de scholing een middel is om dit te bereiken. Anderzijds voeren de geraadpleegde medewerkers persoonlijke redenen aan om hieraan deel te nemen: zij willen zich ontwikkelen en hun pedagogische kennis en vaardigheden

¹⁸ Zie: Bureau Bartels, *Monitoring en evaluatie Stichting Bureau Kwaliteit Kinderopvang. Tussenmeting*, juli 2011.

vergroten. Deze persoonlijke motieven werden in de eindmeting relatief vaker aangevoerd dan in de tussenmeting.

Tabel 5.6 Redenen voor deelname aan opleiding, volgens geënquêteerde medewerkers

Reden	Tussenmeting (N=125)	Eindmeting (N=133)
Organisatie streeft naar vergroting pedagogische kwaliteit en opleiding droeg daaraan bij	52%	67%
Bijdrage aan mijn persoonlijke ontwikkeling	40%	59%
Ik wilde mijn pedagogische vaardigheden verbeteren	40%	46%
Ik wilde meer kennis op dat thema opdoen	34%	46%
Was verplicht gesteld door de organisatie	34%	35%
Vergroten van de mogelijkheden voor interne doorgroei	7%	17%
Om mijn kansen op de arbeidsmarkt te vergroten	5%	10%

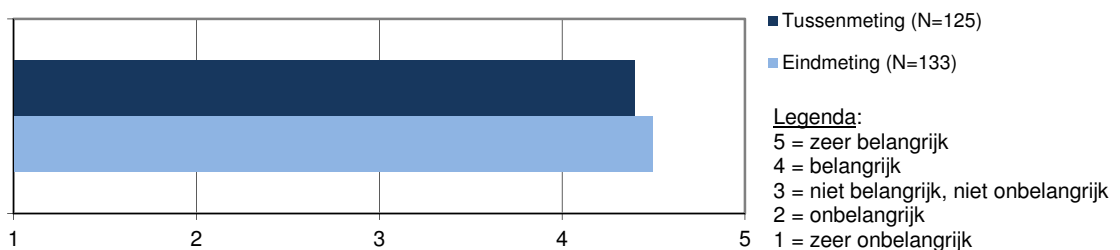
Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.

Motieven vanuit de (interne) arbeidsmarkt – interne doorgroeimogelijkheden en verbetering van de arbeidsmarktperspectieven – werden weinig naar voren gebracht door de geënquêteerde medewerkers.

Belang gevolgde scholing

Aan de scholing waaraan de geënquêteerde medewerkers hebben deelgenomen wordt op beide meetmomenten door de respondenten veel belang gehecht (zie figuur 5.1).

Figuur 5.1 Gemiddeld belang van de scholing, volgens geënquêteerde medewerkers

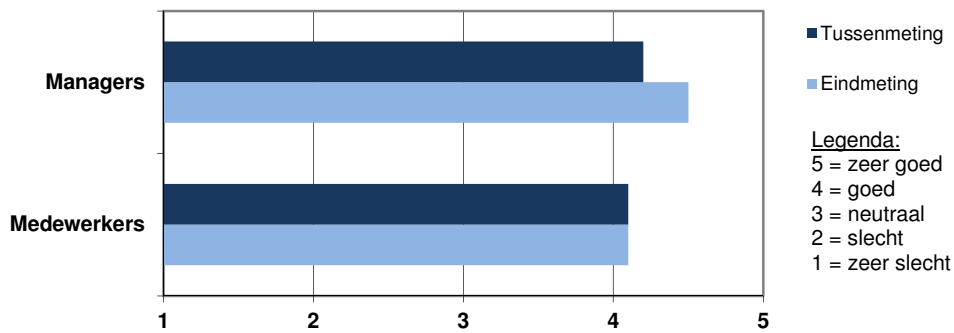


Het hoge belang dat medewerkers aan de scholing hechten, duidt op effectieve scholingsinspanningen. Als de scholing als zeer belangrijk wordt aangemerkt, mag namelijk verwacht worden dat er effecten zijn opgetreden. In de volgende paragraaf zullen we weergeven in hoeverre de scholing ook effectief is geweest in die zin dat het een bijdrage heeft geleverd aan vergroting van de pedagogische kwaliteit van de organisatie en het persoonlijk functioneren van de medewerkers.

Beoordeling gevolgde scholing

We hebben de individuele medewerkers ook in de gelegenheid gesteld om de inhoud en kwaliteit van de gevolgde opleiding te beoordelen. In figuur 5.2 is de gemiddelde score op een vijfpuntsschaal weergegeven. Ter vergelijking hebben we ook de oordelen van de managers opgenomen. Uit de figuur blijkt dat beide onderzoeksgroepen blijvend positief oordelen over de scholing die door hun organisatie is aangeboden c.q. is gevolgd.

Figuur 5.2 Gemiddeld oordeel over inhoud/kwaliteit opleidingen, naar onderzoeksgroep



Bij de managers bleek deze tevredenheid tijdens de eindmeting nog verder te zijn toegenomen. Net als in de tussenmeting waardeerden zij in de eindmeting met name de kwaliteit van de lesstof en het hoge niveau van de docenten. Bovendien bestond veel waardering voor de 'maatwerk aanpak' die bij het verzorgen van de opleidingen werd toegepast. Hierdoor werd de opleiding toegespitst op de dagelijkse praktijk van de eigen organisatie en sloot het aan bij de belevingswereld en ervaringen van de medewerkers. Dit laatste werd bevestigd door de waardering van de medewerkers. In de eindmeting zijn in grote lijnen dezelfde aspecten van de opleidingen gewaardeerd als bij de tussenmeting, namelijk:

- goede 'handvatten' verkregen voor het werk in de praktijk (36 keer genoemd);
- nieuwe (pedagogische) kennis opgedaan (30x);
- in de opleiding werd gewerkt met aantrekkelijke oefensituaties/rollenspellen (14x);
- de opleiding werd geleid door een inhoudelijk goede cursusleider (13x);
- tijdens de opleiding is veel gewerkt met praktijkvoorbeelden (9x);
- de lesstof is op een begrijpelijke wijze over het voetlicht gebracht (9x);
- de opleiding kende een goede balans tussen theorie en praktijk (4x).

Een klein aantal geënquêteerde medewerkers had minder positieve ervaringen met de gevolgde scholing. Zij maakten kritische kanttekeningen bij:

- de inhoudelijke diepgang van de cursus (7 keer genoemd);
- het functioneren van de cursusleider (5x);
- de aansluiting van de cursus op de praktijk (4x);
- de tijdsinzet die de cursus vergde (2x).

5.6 Effecten ondersteunde scholing

Het BKK-opleidingsbudget is één van de 'instrumenten' waarmee BKK getracht heeft om een structurele verbetering van de pedagogische kwaliteit in de kinderopvang te realiseren. In deze paragraaf gaan we in op de effecten die managers respectievelijk medewerkers hebben ervaren van de scholing dat vanuit dit budget ondersteund is.

Effecten scholing volgens managers

In de eindmeting hebben we de managers van kinderopvangorganisaties die gebruik hebben gemaakt van het BKK-opleidingsbudget gevraagd in hoeverre er binnen de organisatie effecten zijn opgetreden naar aanleiding van het verkregen budget voor opleidingen. Van de managers gaf 95% aan (55 van de 58 die BKK-opleidingsbudget

hadden gekregen) dat de BKK-ondersteuning effectief is geweest. De overige drie managers konden dit niet beoordelen.

In tabel 5.7 is weergegeven welke typen effecten door de managers zijn ervaren. Hieruit blijkt dat een bijdrage aan het vergroten van de pedagogische kwaliteit als belangrijkste effect kan worden gezien. Op enige 'afstand' volgen de effecten op de inhoud, aanpak en intensiteit van de scholingsinspanningen. Deze effecten zijn door ruim de helft van de managers ervaren. In ongeveer gelijke mate is ook een positief effect uitgegaan op het bewustzijn binnen de organisatie over het belang van scholing en de attitude van medewerkers over pedagogische kwaliteit. De andere effecten werden duidelijk minder vaak gesignaleerd door de geraadpleegde managers.

Tabel 5.7 Ervaren effecten van BKK-opleidingsbudget, volgens geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties (eindmeting)

Effecten	Incidentele gebruikers (N=23)	Structurele gebruikers (N=32)	Totaal (N=55)
Pedagogische kwaliteit op hoger plan	91%	91%	91%
Thema's opgepakt die voorheen geen aandacht kregen	39%	69%	56%
Meer planmatige/structurele aandacht voor scholing	35%	66%	53%
Grotere scholingsinspanningen dan voorheen	44%	56%	51%
Meer bewustzijn over belang scholing bij medewerkers	52%	50%	51%
Meer bewustzijn over belang scholing bij management/leidinggevenden	39%	53%	47%
Andere attitude bij medewerkers over pedagogische kwaliteit	39%	53%	47%
Beter inzicht in opleidingsaanbod op gebied van pedagogische kwaliteit	0%	38%	22%
Meer interne doorstroom medewerkers naar andere functie op eigen locatie	4%	19%	13%
Meer interne doorstroom medewerkers naar hogere functie en beloningsschaal	9%	16%	13%
Meer interne doorstroom medewerkers naar andere functie op andere locatie	0%	13%	7%

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

In bovenstaande tabel is onderscheid gemaakt tussen 'structurele gebruikers' en 'incidentele gebruikers' van het BKK-opleidingsbudget¹⁹. Tussen deze twee groepen zien we bij een aantal effecten duidelijke verschillen. Zo is bij structurele gebruikers aanzienlijk vaker dan bij incidentele gebruikers sprake van een inhoudelijke verbreding: zij pakken onderwerpen op die voorheen nog geen aandacht kregen binnen de organisatie. Verder is door het structurele gebruik van het budget bij de eerste groep vaker sprake van een meer planmatige scholingsaanpak en intensivering van scholingsinspanningen. Ook is het effect op bewustwording en attitudeverandering bij structurele gebruikers sterker (m.u.v. van een groter bewustzijn bij medewerkers over het belang van scholing).

Effecten scholing volgens medewerkers

Ook aan de medewerkers die scholing gevolgd hebben, hebben we enkele vragen

¹⁹ Dus kinderopvangorganisaties die wel respectievelijk niet elke tranche budget hebben aangevraagd.

gesteld over effecten die zij hebben ervaren. Zo blijkt in de eerste plaats dat een zeer grote meerderheid van hen de informatie en kennis uit de opleiding toe kan passen in hun dagelijkse werkpraktijk. In de eindmeting werd dit door maar liefst 92% van de geënquêteerde medewerkers aangegeven (N=123). In de toelichting op hun antwoorden hebben deze medewerkers nader geconcretiseerd over welke aspecten zij iets geleerd hebben (en vervolgens hebben kunnen toepassen in hun werk). Het gaat hierbij om het volgende:

- interactie met kinderen (25 keer genoemd);
- communicatie met ouders (21x);
- communicatie met collega's (13x);
- communicatie in zijn algemeenheid (11x);
- aansturing van pedagogisch medewerkers (10x, specifiek door leidinggevenden);
- toepassen van VVE (9x);
- andere activiteiten aanbieden aan kinderen (7x);
- observeren van kinderen (6x);
- omgaan met conflictsituaties (4x);
- aanpassen/implementeren van beleid (4x, specifiek door leidinggevenden).

Dat de verkregen informatie en kennis breder 'ingebed' wordt binnen de organisatie van de geschoolde medewerkers, blijkt uit het feit dat in veel gevallen het onderwerp na afloop van de opleiding nog regelmatig ter sprake komt. In de eindmeting heeft 86% dit ervaren (tegenover 77% in de tussenmeting). Bij 11% was dit niet het geval en de overige 3% van de respondenten kon deze vraag niet beantwoorden. Uit tabel 5.8 blijkt dat de onderwerpen van de opleiding vooral in team- en werkoverleg terugkomen.

Tabel 5.8 Manieren waarop onderwerp opleiding teruggekomen is in de organisatie, volgens geënquêteerde medewerkers (tussenmeting en eindmeting)

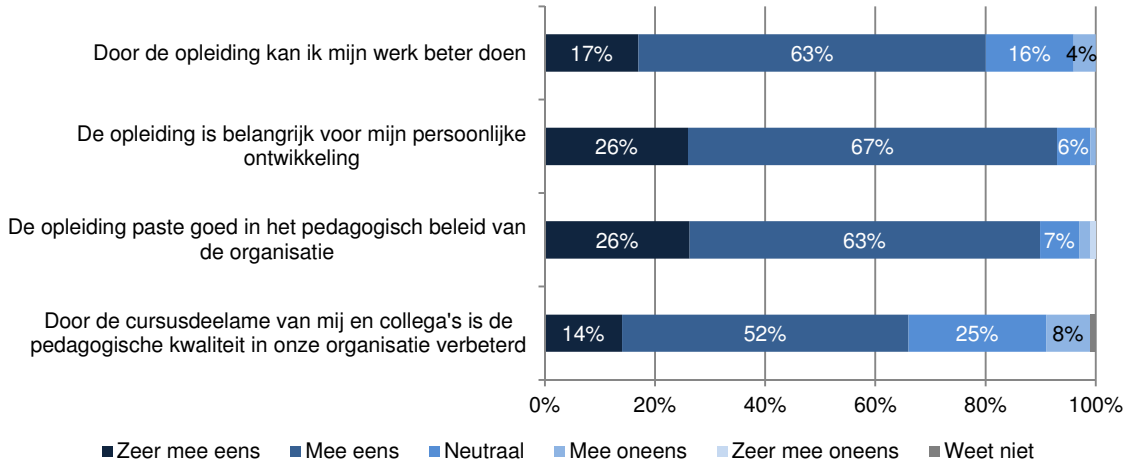
Manieren	Tussenmeting (N=96)	Eindmeting (N=114)
Teamoverleg	60%	66%
Werkoverleg	57%	59%
Themadagen	10%	16%
In dagelijkse contacten met collega's	11%	14%
Coachingtrajecten	8%	13%
Interne opleidingen	8%	4%
Nieuw beleidsplan	2%	0%

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

Aan de hand van stellingen hebben we in de eindmeting meer zicht gekregen op de effecten van de scholingsinspanningen die vanuit BKK zijn ondersteund. Deze stellingen hebben we voorgelegd aan de medewerkers die een door BKK ondersteunde opleiding hebben gevolgd. Uit figuur 5.3 blijkt dat een belangrijk deel van de geënquêteerde medewerkers de vier stellingen onderschrijft. Hieruit kan worden opgemaakt dat de scholing belangrijk is voor het werk en de persoonlijke ontwikkeling van de geschoolde medewerkers. Naast deze individuele 'voordelen' onderkennen de medewerkers ook een positief effect op het pedagogisch beleid van de organisatie. De opleiding waaraan zij

deelgenomen hebben, paste volgens nagenoeg alle medewerkers goed bij het beleid zoals dat door de organisatie wordt gevoerd.

Figuur 5.3 Mate waarin medewerkers zich kunnen vinden in stellingen over de gevolgde opleiding (eindmeting)



Ten slotte heeft tweederde van de medewerkers als gevolg van de deelname aan de cursus een positief effect op de pedagogische kwaliteit van hun organisatie ervaren. De scholing zoals die door BKK is ondersteund, draagt dus bij aan het hoofddoel van BKK, namelijk vergroting van de pedagogische kwaliteit in de kinderopvang.

5.7 Gebruik en effecten budget voor EVC-procedures

In deze paragraaf staan we stil bij het gebruik en de effecten van het budget voor EVC-procedures. In het gebruik van dit budget is inzicht verkregen aan de hand van monitoringgegevens zoals die zijn bijgehouden door FCB. Deze organisatie heeft in opdracht van BKK het EVC-loket beheerd.

Gebruik budget voor EVC-procedures

Gedurende de programmaperiode is het gebruik van het budget voor EVC-procedures gestaag gestegen. Tijdens de nulmeting hadden 87 kinderopvangorganisaties één of meerdere EVC-procedures aangevraagd. In de periode tussen de nulmeting en tussenmeting werd vervolgens door 182 kinderopvangorganisaties gebruikgemaakt van het budget voor EVC-procedures. Vanaf de tussenmeting tot de eindmeting hebben nog eens 329 kinderopvangorganisaties EVC-procedures aangevraagd. In de spreiding van gebruikers van dit budget naar grootteklasse zijn in de loop der tijd nauwelijks veranderingen opgetreden (zie tabel 5.9).

Tabel 5.9 Verdeling aanvragers EVC-procedures naar grootteklasse en meetmoment

Omvang	Nulmeting (N=87)	Tussenmeting (N=182)	Eindmeting (N=329)
0 - 9 werknemers	26%	24%	20%
10 - 34 werknemers	29%	25%	27%
35 - 99 werknemers	17%	21%	23%
≥100 werknemers	28%	30%	30%
Totaal	100%	100%	100%

Bron: *Monitoring verzorgd door FCB*

Net als bij het gebruik van het BKK-opleidingsbudget is (in dit geval door FCB) berekend hoeveel unieke gebruikers een beroep op het budget voor EVC-procedures hebben gedaan. Het blijkt hierbij te gaan om 455 unieke kinderopvangorganisaties. Relateren we dit aan de totale kinderopvangsector dan blijkt 25% van alle kinderopvangorganisaties te zijn bereikt. Verder blijkt dat aan het eind van de BKK-periode (cumulatief) 911 EVC-procedures zijn gehonoreerd, dus gemiddeld twee EVC-procedures per deelnemende kinderopvangorganisatie.

Opleiding en gewenste kwalificatie

Voor de gehonoreerde aanvragen is nagegaan wat de hoogst genoten opleiding is van de medewerkers die de EVC-procedure hebben gevolgd (zie tabel 5.10).

Tabel 5.10 Verdeling gehonoreerde aanvragen over hoogst genoten opleiding kandidaten EVC-procedure, naar meetmoment

Opleiding	Nulmeting (N=109)	Tussenmeting (N=335)*	Eindmeting (N=911)
Geen startkwalificatie	19%	16%	19%
MBO-2	17%	16%	17%
MBO-3	21%	22%	21%
MBO-4	4%	9%	4%
HBO	24%	24%	24%
Universitair	15%	13%	15%
Totaal	100%	100%	100%

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

Bron: *Monitoring verzorgd door FCB*

In vergelijking tot de vorige meetmomenten zijn in de opleidingsachtergronden van de EVC-kandidaten geen wezenlijke veranderingen opgetreden. Dit betekent dat ongeveer tweederde van de EVC-procedures zijn gebruikt om medewerkers op MBO-niveau of zonder startkwalificatie te kwalificeren en eenderde voor het laten instromen van hogeropgeleide medewerkers in de sector. Uit tabel 5.11 blijkt wederom dat het voor beide groepen vooral gaat om instroom op het niveau van Pedagogisch Werker 3.

Tabel 5.11 Gewenste kwalificatie die met EVC-procedure is voorzien, naar meetmoment

Reden	Nulmeting (N=109)	Tussenmeting (N=357)	Eindmeting (N=911)
Pedagogisch Werker 3 Kinderopvang	61%	78%	79%
SPW 3 / Pedagogisch Werker 3	23%	9%	3%
SPW 4 / Pedagogisch Werker 4	6%	1%	0%
Pedagogisch Werker 4 Kinderopvang	5%	10%	16%
Sport en bewegen 3	0%	0%	1%
Sport en Bewegen 4	1%	1%	0%
Onderwijsassistent	1%	1%	1%
Niet bekend	3%	0%	0%
Totaal	100%	100%	100%

Bron: *Monitoring verzorgd door FCB*

Effecten budget voor EVC-procedures

In de eindmeting zijn we nagegaan welke effecten zijn verkregen met de EVC-procedures die vanuit BKK zijn gefinancierd. Aan de managers van kinderopvangorganisaties die een aanvraag voor één of meerdere EVC-procedures hebben ingediend (19% bij N=90) hebben we de vraag gesteld of zij inmiddels al de effecten hiervan in de eigen organisatie ervaren. Wat dit betreft kunnen de respondenten in twee groepen worden ingedeeld. Van de managers die gebruik hebben gemaakt van het budget voor EVC-procedures hebben 8 (van de 17) effecten ervaren. Het ging daarbij om het volgende:

- bijdrage aan een hogere pedagogische kwaliteit van de organisatie (6 keer genoemd);
- een beter gebruik van de competenties van medewerkers (5x);
- meer bewustwording binnen de organisatie over het belang van EVC (2x);
- met EVC's kwalitatief betere medewerkers laten instromen (2x).

De overige negen managers hadden geen effecten ervaren. Deze laatste groep zag de EVC-procedures alleen als een formaliteit om hun medewerkers – die al goed functioneerden – van de juiste ‘papieren’ te voorzien.

5.8 BKK-bijscholingsbudget bemiddelingsmedewerkers

Als aparte regeling binnen het BKK-opleidingsbudget is in het laatste programmajaar budget beschikbaar gesteld voor de pedagogische bijscholing van bemiddelingsmedewerkers in de gastouderopvang. Gastouderbureaus konden tot 1 november jongstleden BKK-bijscholingsbudget aanvragen voor de branche-erkende scholing van hun bemiddelingsmedewerkers. In totaal hebben 196 gastouderbureaus bijscholingsbudget aangevraagd voor de bijscholing van 337 bemiddelingsmedewerkers. In de additionele raadpleging van gastouderbureaus hebben we een aantal vragen over dit budget gesteld.

Bekendheid en (verwacht) gebruik

Een eerste uitkomst is dat het BKK-bijscholingsbudget voor bemiddelingsmedewerkers een grote bekendheid geniet onder de geraadpleegde gastouderbureaus. Maar liefst 48 van de 50 gastouderbureaus – dus 96% – bleek hiervan op de hoogte te zijn. Aan de gastouderbureaus die hiermee bekend waren, hebben we gevraagd of ze al een

aanvraag hadden ingediend dan wel van plan waren om dit nog te gaan doen. Op het interviewmoment (rond medio oktober) had ruim eenderde van de geraadpleegde gastouderbureaus al een beroep op dit budget gedaan en was nog eens 17% van plan om dit alsnog te doen in de laatste weken voor de sluiting van de aanvraagtermijn. Grotere gastbureaus bleken vaker een beroep (te willen) doen op het BKK-bijscholingsbudget voor bemiddelingsmedewerkers dan kleinere gastouderbureaus.

Tabel 5.12 Verwacht gebruik BKK-bijscholingsbudget bemiddelingsmedewerkers onder geraadpleegde gastouderbureaus, naar grootteklasse en totaal

Antwoordcategorie	Klein (N=27)	Groot (N=21)	Totaal (N=48)
Ja	30%	48%	37%
Nog niet, maar wel van plan	15%	19%	17%
Nee, ook niet van plan	55%	33%	46%
Totaal	100%	100%	100%

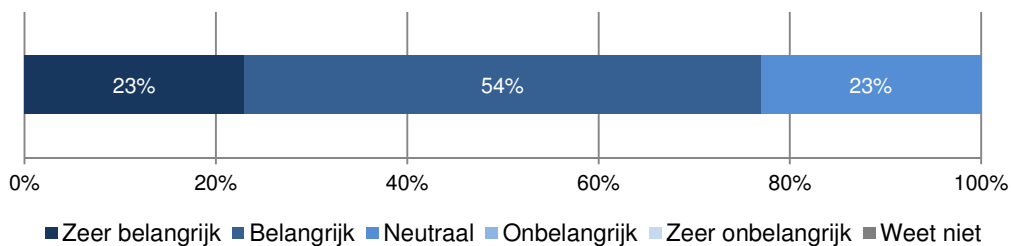
* Met 'klein' wordt hier bureaus met maximaal 49 gastouders bedoeld; 'groot' heeft betrekking op gastouderbureaus met 50 of meer gastouders.

De 18 geraadpleegde gastouderbureaus die op het interviewmoment een aanvraag voor het BKK-bijscholingsbudget hadden ingediend, hebben we gevraagd hoe zij de aanvraagprocedure hebben ervaren. Het overgrote deel (88%) van deze aanvragers oordeelde op dit punt positief. Zij brachten naar voren dat de procedure gemakkelijk verliep (9 keer genoemd), ze snel uitsluitsel kregen vanuit het BKK-bureau en dat de procedure duidelijk voor hen was (beide 5 keer genoemd). Slechts één respondent was een andere mening toegedaan: deze vond de procedure bureaucratisch en tijdrovend.

Belang (verwachte) aanvragen BKK-bijscholingsbudget

Aan de gastouderbureaus die een aanvraag voor BKK-bijscholingsbudget bemiddelingsmedewerkers indienden of dachten dit te gaan doen (N=26), is ook gevraagd welk belang zij toekennen aan deze ondersteuning (zie figuur 5.4).

Figuur 5.4 Belang BKK-bijscholingsbudget bemiddelingsmedewerkers, volgens (verwachte) gebruikers onder geraadpleegde gastouderbureaus (N=26)



Ruim driekwart van de respondenten vond het BKK-bijscholingsbudget (zeer) belangrijk. Argumenten die hierbij werden aangevoerd zijn:

- het budget stimuleert om meer aan scholing te doen (7 keer genoemd);
- overheid betaalt mee aan nieuwe eisen voor scholing bemiddelingsmedewerkers (7x);
- de scholingskosten zijn moeilijk/niet zelf op te brengen (7x);
- het BKK-bijscholingsbudget is een financiële meevaller (4x);
- het budget is een erkenning van (het belang van) gastouderopvang (2x);
- via het budget wordt zicht geboden op kwalitatief goede opleidingen (1x).

6. SAMENWERKING WERKVELD – BEROEPSONDERWIJS

6.1 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 zo bij te dragen aan verbetering van de pedagogische kwaliteit in de kinderopvang. Om die reden heeft BKK ingezet op het verbeteren van de strategische samenwerking tussen deze partijen. Zij ondersteunt en faciliteert regionale samenwerkingsverbanden waarin een collectief van kinderopvangorganisaties gezamenlijk tot afspraken en activiteiten komt met het beroepsonderwijs in de betreffende regio.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de doelrealisatie over de regionale samenwerking tussen het werkveld en het beroepsonderwijs en de ervaringen met deze samenwerking. Deze uitkomsten zullen worden gezien vanuit het perspectief van de sector (managers van deelnemende kinderopvangorganisaties), het beroepsonderwijs (opleidingscoördinatoren van deelnemende ROC's) en voorzitters van de verbanden.

6.2 Operationalisering doelstellingen

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 pedagogisch medewerkers, samenwerking en afstemming beroepsonderwijs en werkveld kinderopvang 2009-2012* is deze doelstelling geoperationaliseerd in een tweetal subdoelstellingen. Het volgende zou aan het eind van de programmaperiode gerealiseerd moeten zijn, namelijk:

- er is een 100% landelijk dekkend netwerk van duurzame regionale samenwerkingsverbanden tussen kinderopvangorganisaties en MBO- en HBO-instellingen geïnitieerd en geformaliseerd²⁰;
- in deze regionale samenwerkingsverbanden is minimaal 60% van de kinderopvangorganisaties in een regio betrokken.

6.3 Doelrealisatie regionale samenwerkingsverbanden

In deze paragraaf geven we inzicht in hoeverre de subdoelstellingen op het gebied van de regionale samenwerking tussen het werkveld en het beroepsonderwijs zijn gerealiseerd.

²⁰ Zoals hiervoor in hoofdstuk 4 is aangegeven, is in samenspraak met de opdrachtgever besloten om geen HBO-instellingen te raadplegen in het kader van de evaluatie.

Landelijk dekkend netwerk

Wat het eerste subdoel betreft hebben we vanuit BKK gegevens verkregen over het aantal samenwerkingsverbanden dat aan het eind van de programmaperiode operationeel is. Hieruit blijkt dat dit subdoel gehaald is, voor zover dit de landelijke dekking betreft. Op het moment van de eindmeting zijn 20 samenwerkingsverbanden actief die heel Nederland afdekken²¹. Voor alle verbanden geldt dat de samenwerking is geformaliseerd in de vorm van een ondertekend convenant. In tabel I.1 in bijlage I is een overzicht van de samenwerkingsverbanden opgenomen. Hierin is ook aangegeven voor welke (combinaties van) jaren er een beroep is gedaan op ondersteuning vanuit BKK.

In alle regio's wordt samengewerkt met één of meerdere ROC's. De regio's hebben de samenwerking met het HBO niet op een vergelijkbare manier als die met het MBO gestalte gegeven. Vanuit BKK is op meerdere manieren getracht om de regio's te 'bewegen' ook aan de structurele samenwerking met HBO-instellingen vorm en inhoud te geven. Zo is medio 2011 het initiatief genomen om de samenwerking tussen werkveld en HBO in een aantal pilotregio's gestalte te geven. Hoewel zich een aantal regio's voor deze pilots had aangemeld, hebben deze zich toch teruggetrokken. De regio's onderkennen weliswaar het belang van samenwerking met het HBO, maar zien toch onvoldoende aanleiding en mogelijkheden om de samenwerkingsverbanden te verbreden naar het HBO. De kosten die hiervoor gemaakt zouden moeten worden, wegen volgens deze regio's niet op tegen de baten. Geconcludeerd wordt dat het binnen de programmaduur van BKK niet gelukt is om de structurele regionale samenwerking met het HBO van de grond te tillen.

Eindstand doelrealisatie

Landelijk dekkend netwerk van geformaliseerde samenwerkingsverbanden: in 100% van de regio's is de samenwerking tussen de kinderopvangorganisaties en MBO-instellingen geformaliseerd. De structurele samenwerking met het HBO is niet tot stand is gekomen.

Bij de eerste subdoelstelling wordt gesproken van 'duurzame' samenwerkingsverbanden. Verderop in dit hoofdstuk zal blijken dat aan het eind van de programmaperiode de samenwerking in de komende jaren nog niet in alle regio's 'zeker is gesteld' (zie paragraaf 6.6). Het is nu dan ook te vroeg om in alle gevallen van een duurzame samenwerking te spreken. De toekomst zal uitwijzen of de regionale samenwerking tussen het werkveld en beroepsonderwijs ook na afloop van de programmaperiode voortduurt. Samenwerkingsverbanden die nog geen drie keer een beroep op BKK-ondersteuning voor de samenwerking tussen werkveld en het beroepsonderwijs hebben gedaan, kunnen in de uitfasering van de huidige programmaperiode wederom ondersteuning krijgen. Mogelijk dat dit een positieve bijdrage levert aan de borging van de betreffende verbanden.

²¹ Ten tijde van de tussenmeting was nog sprake van 21 samenwerkingsverbanden. Door samenvoeging van de samenwerkingsverbanden Dordrecht en Hoekse Waard is het aantal verbanden met één afgenomen.

Bereik

De tweede subdoelstelling heeft betrekking op de deelname van kinderopvangorganisaties aan de regionale samenwerkingsverbanden. Dit wordt niet systematisch bijgehouden. Vandaar dat we ons voor het vaststellen van de doelrealisatie op dit punt hebben gebaseerd op gegevens die we bij de geraadpleegde voorzitters hebben opgevraagd. Hieronder zullen we in een aantal stappen de doelrealisatie vaststellen.

In de eerste plaats hebben we de voorzitters (14 van de 20 regionale samenwerkingsverbanden) gevraagd hoe de deelname vanuit het werkveld zich sinds de start van de regionale samenwerking heeft ontwikkeld. 'Deelname' heeft in dit geval niet alleen betrekking op ondertekening van het convenant, maar ook – zonder ondertekening – op het naleven van de afspraken van de regionale partijen en het gebruik van ontwikkelde producten. Eén voorzitter kon deze vraag niet beantwoorden. Bij 9 van de 14 samenwerkingsverbanden (64%) was sprake van een toename van het aantal deelnemende kinderopvangorganisaties sinds de start van de samenwerking. Bij één verband was de deelname vanuit het werkveld stabiel gebleven. Drie voorzitters gaven aan dat in hun geval het aantal deelnemende kinderopvangorganisaties per saldo was afgenomen, vooral door faillissementen en fusies. Slechts incidenteel haken kinderopvangorganisaties om andere redenen af, zoals financiële redenen, reorganisatie (waardoor samenwerking geen prioriteit heeft) of het tijdsbeslag van deelname aan (de activiteiten van) het samenwerkingsverband.

In de tweede plaats hebben we bij de voorzitters gegevens opgevraagd over het aantal deelnemende kinderopvangorganisaties bij de ondertekening van de convenanten²² en op het moment van de eindmeting. Op het startmoment van de samenwerking telden de 14 geraadpleegde samenwerkingsverbanden in totaal 335 deelnemende kinderopvangorganisaties. Dit aantal was op het moment van de eindmeting volgens opgave van de voorzitters toegenomen tot 547 organisaties, een toename van 63%.

In de derde plaats hebben we een gemiddelde bereikquote berekend. Deze berekening is vanuit twee invalshoeken gedaan. Zo hebben we allereerst de voorzitters laten schatten hoe groot het bereik van hun samenwerkingsverband onder alle kinderopvangorganisaties in hun regio is. Twee voorzitters waren hiertoe niet in staat. Het (ongewogen) gemiddelde bereik bij de resterende 12 regio's bedroeg 61%. Hierbij was sprake van een grote spreiding in bereikcijfers (zie tabel 6.1). Uit de tabel blijkt dat volgens 9 van de 12 voorzitters die het bereik konden schatten, de doelstelling van 60% deelname van kinderopvangorganisaties in hun geval is bereikt. In twee regio's – beide grootstedelijke regio's – was het bereik ver uit de buurt van het streefaandeel van 60% (namelijk 15% respectievelijk 20%). Volgens de voorzitters van deze regio's kunnen vooral een groot aantal kleine kinderopvangorganisaties niet bereikt worden met de activiteiten van hun samenwerkingsverband.

²² Daar waar de voorzitters geen cijfers paraat hadden over het startmoment van de samenwerking, hebben we de ondertekende convenanten bestudeerd.

Tabel 6.1 Geschat bereik van het samenwerkingsverband onder kinderopvangorganisaties in hun regio, volgens voorzitters

Antwoordcategorie	Eindmeting (N=14)
80% of meer	3
60% tot 80%	6
40% tot 60%	1
20% tot 40%	1
Tot 20%	1
Weet niet	2
Totaal	14

Omdat de voorgaande invalshoek met de nodige voorzichtigheid moet worden betracht (omdat voorzitters niet altijd zicht hebben op het totale aantal kinderopvangorganisaties in hun regio), hebben we een tweede berekeningsmethode gehanteerd. Hiervoor is al opgemerkt dat de 14 regionale verbanden – volgens opgave van hun voorzitter – op het moment van de eindmeting samen in totaal 547 deelnemende kinderopvangorganisaties telden. Dit betekent een gemiddelde deelname van 39 organisaties per samenwerkingsverband. Passen we dit gemiddelde ook toe op de overige zes verbanden, dan komen we cumulatief op in totaal 780 aangesloten kinderopvangorganisaties bij alle 20 verbanden. Als we dit relateren aan het totaal aantal kinderopvangorganisaties in Nederland (1.787 in oktober 2010) dan komen we uit op een bereik van circa 44%. Omdat het aantal kinderopvangorganisaties door de bezuinigingen en de economische crisis inmiddels iets gedaald zal zijn ten opzichte van oktober 2010, zal het feitelijke bereik hoger liggen.

Combineren we beide invalshoeken – de gemiddelde schatting van de voorzitters en de extrapolatie van het aantal opgegeven kinderopvangorganisaties dat is aangesloten bij hun verbanden – dan mag aangenomen worden dat het bereik van de netwerken op ongeveer 50% is uitgekomen. De doelstelling van 60% bereik is dus niet gehaald.

Eindstand doelrealisatie

Het bereik van de regionale samenwerkingsverbanden op het moment van de eindmeting bedraagt circa 50% van alle kinderopvangorganisaties in ons land.

6.4 Relatie werkveld – beroepsonderwijs

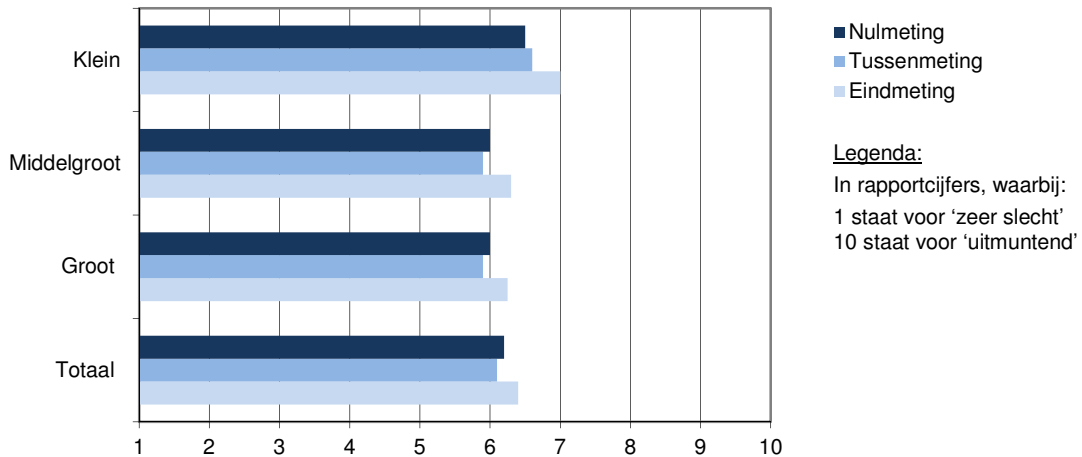
Alvorens in de rest van dit hoofdstuk in te gaan op ervaringen met en de effectiviteit van de regionale samenwerkingsverbanden, zullen we in deze paragraaf een aantal aspecten van de relatie tussen werkveld en beroepsonderwijs de revue laten passeren. Door deze aspecten op de verschillende momenten te laten beoordelen door de respondenten van het werkveld en/of het beroepsonderwijs, kan vastgesteld worden of zich hierin ontwikkelingen in de tijd voordoen. Mogelijk dat dit kan duiden op een positieve bijdrage van de regionale samenwerking.

Kwaliteit ingestroomde afgestudeerden

Ten eerste hebben we managers van kinderopvangorganisaties gevraagd naar een oordeel over de kwaliteit van afgestudeerde (pedagogisch) medewerkers die het

afgelopen jaar zijn ingestroomd vanuit het MBO. In figuur 6.1 staan de uitkomsten hiervan weergegeven. Bij de uitkomsten van de eindmeting moet worden opgemerkt dat een relatief groot aandeel managers – door de gevolgen van de bezuinigingen en de economische crisis – niet te maken heeft gehad met instroom en de vraag dus niet kon beantwoorden.

Figuur 6.1 Gemiddelde beoordeling kwaliteit MBO-afgestudeerden door geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties, naar grootteklasse en meetmoment

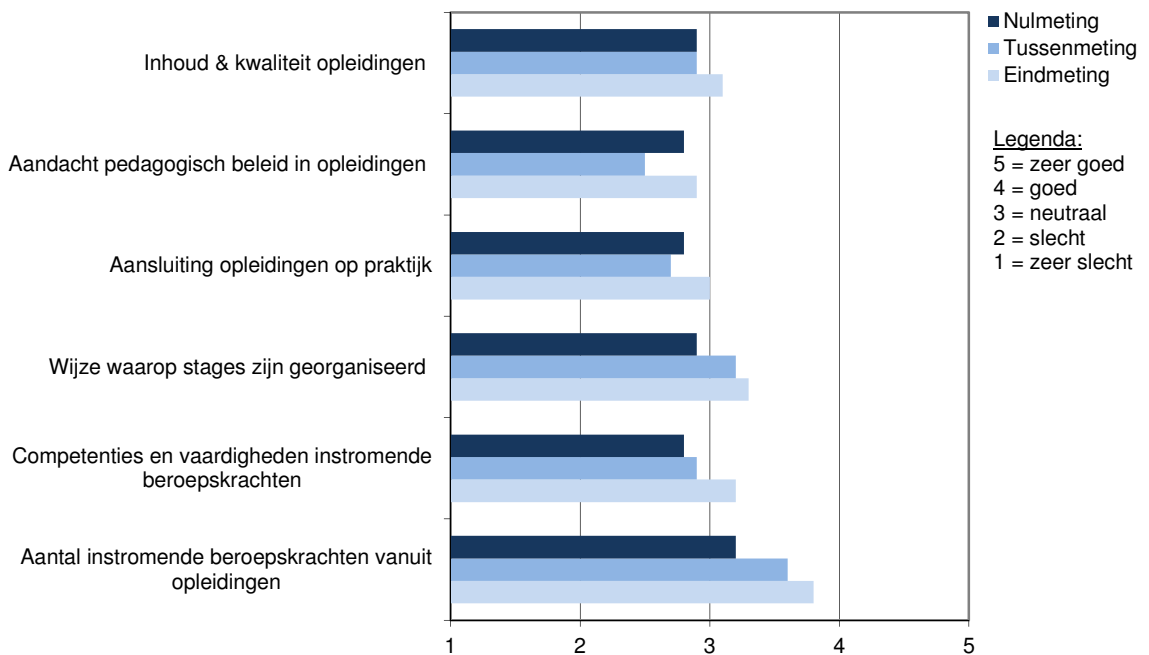


Zoals te zien in bovenstaande figuur is de tevredenheid over afgestudeerde MBO-ers sinds de tussenmeting licht toegenomen. Hoewel hier niet expliciet naar is gevraagd, zou dit erop kunnen wijzen dat de eerste effecten van de samenwerking tussen het werkveld en het onderwijs zich beginnen te openbaren. Het zou echter ook kunnen komen doordat er geen krapte meer is op de arbeidsmarkt waardoor kinderopvangorganisaties meer keus hebben bij het vinden van geschikt personeel. Ondanks de lichte stijging, komt het gemiddelde rapportcijfer uit op een kleine voldoende.

Beoordeling kenmerken MBO

Vervolgens hebben we de geraadpleegde managers een aantal kenmerken van het relevante beroepsonderwijs voorgelegd waar zij in de praktijk mee te maken zullen krijgen. De uitkomsten daarvan staan gepresenteerd in figuur 6.2.

Figuur 6.2 Gemiddeld oordeel over een aantal kenmerken van het MBO door geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties, per meetmoment

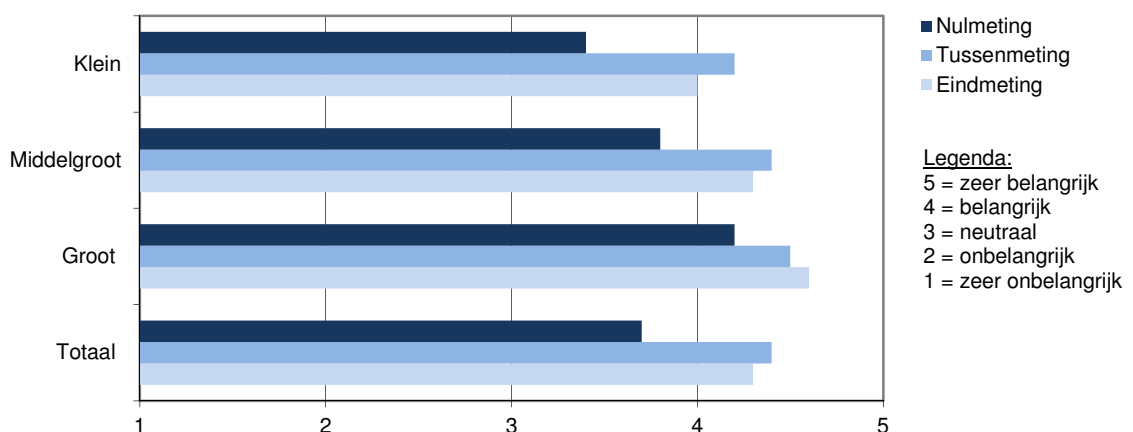


Ook voor de kenmerken uit figuur 6.2 geldt dat de geraadpleegde managers deze in de eindmeting beter beoordelen dan in de voorgaande metingen. Met name op de punten 'aandacht voor pedagogisch beleid in de opleidingen', 'aansluiting van de opleidingen op de praktijk' en 'de competenties en vaardigheden van instromende beroepskrachten' zijn de managers in de eindmeting duidelijk positiever dan in de tussenmeting.

Samenwerking met MBO

Verder hebben we de managers gevraagd hoe belangrijk de samenwerking met ROC's is voor hun organisatie. Het gemiddelde belang is tussen de nul- en tussenmeting fors gestegen. In de eindmeting is dit belang nagenoeg op hetzelfde, hoge niveau gebleven als in de tussenmeting (zie figuur 6.3). Managers gaven aan dat de samenwerking erg belangrijk is omdat ze voor hun personeelsvoorziening vooral afhankelijk zijn van de uitstroom vanuit het beroepsonderwijs.

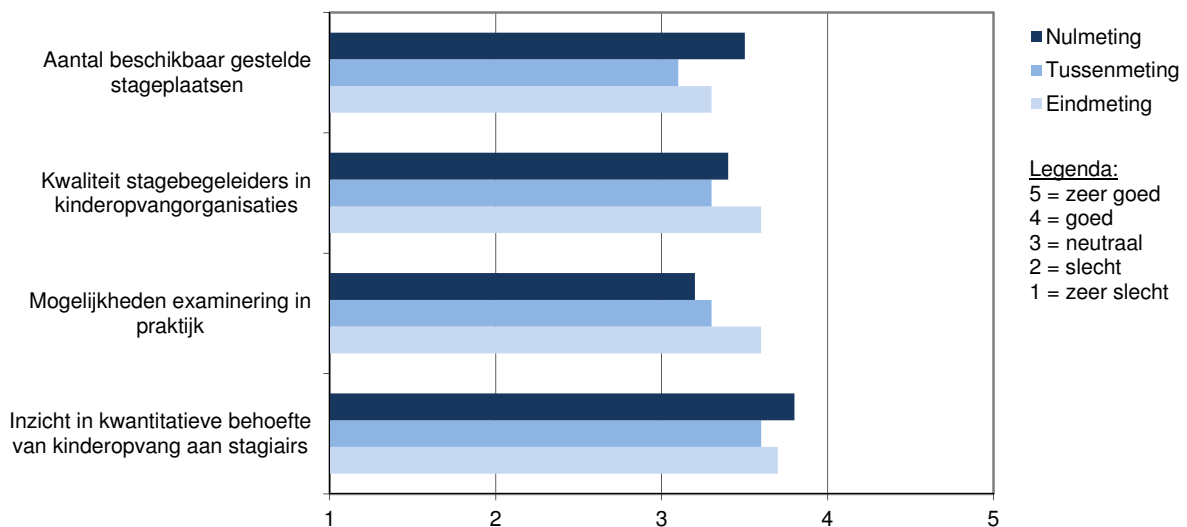
Figuur 6.3 Gemiddeld belang dat geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties hechten aan samenwerking met ROC's, naar grootteklasse en meetmoment



Beoordeling kenmerken kinderopvang

Op hun beurt hebben we de opleidingscoördinatoren van de ROC's in de gelegenheid gesteld om diverse aspecten van de samenwerking met de kinderopvang te beoordelen. In figuur 6.4 hebben we de gemiddelde scores (op vijfpuntsschaal) voor alle meetmomenten weergegeven. Hieruit blijkt dat de ROC-coördinatoren over het algemeen redelijk positief zijn over deze aspecten. Voor alle aspecten geldt dat de respondenten deze bij de eindmeting wat positiever waarderen dan bij de tussenmeting. Mogelijk dat dit er op duidt dat de samenwerkingsverbanden vruchten beginnen af te werpen.

Figuur 6.4 Gemiddeld oordeel opleidingscoördinatoren 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. Dit heeft niet zozeer te maken met de relatie tussen ROC's en kinderopvang, maar is een gevolg van de economische crisis. Hierdoor zijn kinderopvangorganisaties genoodzaakt maatregelen te nemen, zoals vermindering van het aantal groepen en sluiting van locaties. Gevolg is dat de vraag naar stagiairs afneemt. Aan de andere kant blijkt de belangstelling om de opleiding pedagogisch werker te volgen, onverminderd groot. Bijna alle coördinatoren verwachten daarom in de toekomst knelpunten wat betreft het plaatsen van stagiairs. Bij een deel van de ROC's is nu al sprake van een tekort aan stageplaatsen.

Bij 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. Wel is een aantal coördinatoren van mening dat grotere kinderopvangorganisaties de stagebegeleiding doorgaans meer op orde hebben dan kleine organisaties. Enkele coördinatoren hebben gesignaleerd dat kinderopvangorganisaties in de afgelopen jaren geïnvesteerd hebben in de begeleiding van stagiairs, door bijvoorbeeld ROC-medewerkers te laten opleiden tot praktijkopleider.

Er lijkt een verband te bestaan tussen de mogelijkheden voor examinering en de kwaliteit van stagebegeleiders. De meeste ROC's die de kwaliteit van de stagebegeleiding op peil

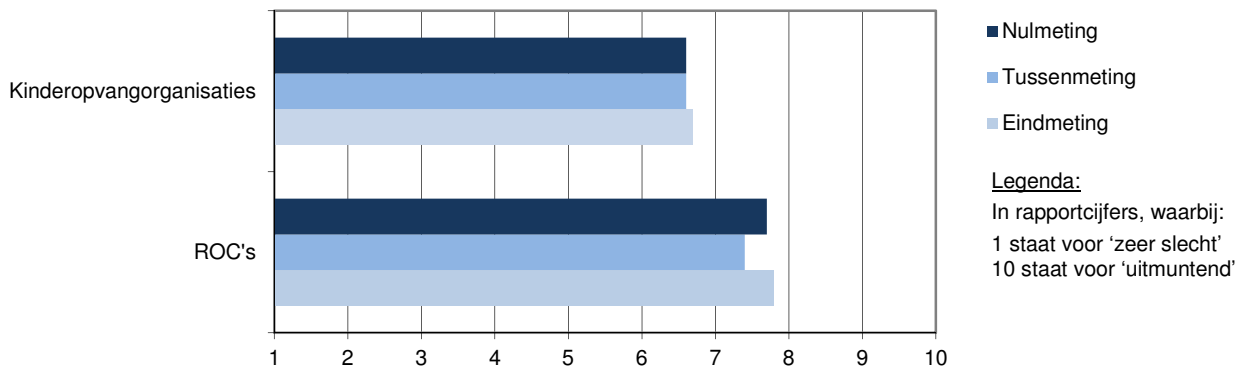
vinden, waren ook van mening dat er in de werkpraktijk voldoende mogelijkheden tot examinering zijn. Ook hier signaleren de betreffende ROC's dat grotere kinderopvangorganisaties vaak meer mogelijkheden voor examinering in de praktijk bieden dan kleinere organisaties.

ROC's zijn over het algemeen tevreden over de mate waarin het werkveld erin slaagt duidelijkheid te verschaffen wat betreft de behoefte aan stagiairs. Meerdere ROC's geven aan dat de regionale samenwerking hieraan ook heeft bijgedragen. Via deze samenwerking wisselen onderwijs en werkveld gegevens uit, onder meer over stages.

Samenwerking met kinderopvang

Zowel de managers van kinderopvangorganisaties als de ROC-coördinatoren hebben we gevraagd om de onderlinge samenwerking tussen het werkveld en het beroepsonderwijs te beoordelen. In het oordeel van de managers op dit punt zien we geen verschillen tussen de drie meetmomenten (zie figuur 6.5).

Figuur 6.5 Gemiddeld oordeel huidige samenwerking werkveld en beroepsonderwijs, naar doelgroep en meetmoment



In bovenstaande figuur is te zien dat er aan het eind van de programmaperiode (nog steeds) een verschil in beoordeling bestaat tussen het werkveld en het onderwijs. De ROC-managers oordelen over de onderlinge samenwerking beduidend positiever dan de managers van kinderopvangorganisaties. Een belangrijke verklaring hiervoor is dat de ROC's hun oordeel vooral baseren op de ervaringen met het deel van het werkveld waarmee men intensief contact heeft (met name grotere kinderopvangorganisaties). Een deel van het werkveld heeft niet zulke intensieve banden met ROC's, wat een negatieve invloed heeft op het gemiddelde voor de kinderopvangorganisaties.

Uit figuur 6.5 blijkt dat de opleidingscoördinatoren tijdens de eindmeting positiever over de samenwerking met het werkveld oordelen dan destijds in de tussenmeting. We hebben nader getoetst of zij in het afgelopen jaar verbeteringen in de relatie met het werkveld hebben waargenomen. Dit blijkt bij een kwart van de geraadpleegde coördinatoren het geval (zie tabel 6.2). Nagenoeg allemaal noemen zij verbeteringen in de kwaliteit van de stagebegeleiding. Zeven coördinatoren gaven aan dat de verbeteringen een gevolg zijn van de regionale samenwerking die zijn vruchten begint af te werpen. Twee ROC's verklaren de verbeteringen doordat zij zelf actief contact met kinderopvangorganisaties hebben gezocht waardoor de onderlinge verstandhouding verbeterd is.

Tabel 6.2 Mate waarin opleidingscoördinatoren van ROC's in het afgelopen jaar verbeteringen hebben gezien in de relatie met de kinderopvang

Antwoordcategorie	Eindmeting (N=32)
Verbeteringen, namelijk in:	25%
- de kwaliteit van stagebegeleiders	88%
- de mogelijkheden op gebied van examinering	50%
- inzicht in de behoefte aan stagiairs in het veld	25%
- in het aantal stageplaatsen	25%
Verslechtingen	34%
Geen veranderingen	41%
Totaal	100%

Dat eenderde van de respondenten van ROC's juist een verslechting in de relatie met het werkveld heeft ervaren, heeft niet zozeer te maken met een verslechterde verstandhouding, maar met het feit dat steeds minder stageplekken beschikbaar zijn in de kinderopvang (onder meer vanwege de economische situatie). Verder wordt ook genoemd dat de kwaliteit van de stagebegeleiding hierdoor onder druk is komen te staan.

6.5 Ervaringen met regionale samenwerking

In het voorgaande is de samenwerking tussen het werkveld en het onderwijs meer in algemene zin beschouwd. In deze paragraaf staan de ervaringen van onze respondenten met de regionale samenwerkingsverbanden centraal.

Bekendheid en deelname

Op alle meetmomenten hebben we de managers gevraagd of ze bekend zijn met het regionale samenwerkingsverband in de regio('s) waar zij gevestigd zijn. De bekendheid van de verbanden is in de loop van de programmaperiode toegenomen, namelijk van 54% in de nulmeting, naar 59% in de tussenmeting tot uiteindelijk 70% in de eindmeting²³. Ook in de eindmeting zagen we bij de bekendheid een verschil naar grootteklasse. Voor de kleine en middelgrote kinderopvangorganisaties bedroeg de bekendheid van het samenwerkingsverband 60% respectievelijk 64%. Van de grote organisaties bleek 86% bekend te zijn met de regionale samenwerkingsverbanden.

Hoewel de bekendheid van de regionale samenwerkingsverbanden sinds de tussenmeting (verder) is toegenomen, is de participatiegraad onder de geraadpleegde kinderopvangorganisaties nagenoeg gelijk gebleven (zie tabel 6.3). Tweevijfde van de managers van kinderopvangorganisaties blijkt deel te nemen aan één of meerdere regionale samenwerkingsverbanden. In de tussenmeting bleek al dat er zonder aanvullende acties het bereik niet veel zal toenemen, omdat slechts een klein deel van de niet-deelnemers overwoog om alsnog te gaan participeren²⁴. Dit gaat tijdens de

²³ Bij enkele kinderopvangorganisaties die in de vorige metingen wel bekend waren met de regionale samenwerking bleek in de eindmeting kennis verloren te zijn gegaan door personele wisselingen. De nieuwe manager/directeur bleek in die gevallen niet op de hoogte van het samenwerkingsverband.

²⁴ Overigens hebben we in de gesprekken met de voorzitters van de samenwerkingsverbanden niet de indruk gekregen dat vergroting van de deelname vanuit het werkveld als belangrijke taakstelling wordt gezien. De inzet is vooral gericht op het intensiveren en verdiepen van de samenwerking tussen deelnemende partijen.

eindmeting nog steeds op. Slechts vijf managers die nu nog niet deelnemen aan een samenwerkingsverband waren van plan om dit alsnog te gaan doen.

Tabel 6.3 Deelname geraadpleegde kinderopvangorganisaties aan regionale samenwerkingsverbanden, per meetmoment

Antwoordcategorie	Nulmeting (N=100)	Tussenmeting (N=90)	Eindmeting (N=90)
Deelname	28%	38%	40%
Nog geen deelname, maar wel van plan	26%	10%	6%
Geen deelname, en ook niet van plan	46%	49%	51%
Nee, niet meer (teruggetreden)	N.v.t.	3%	3%
Totaal	100%	100%	100%

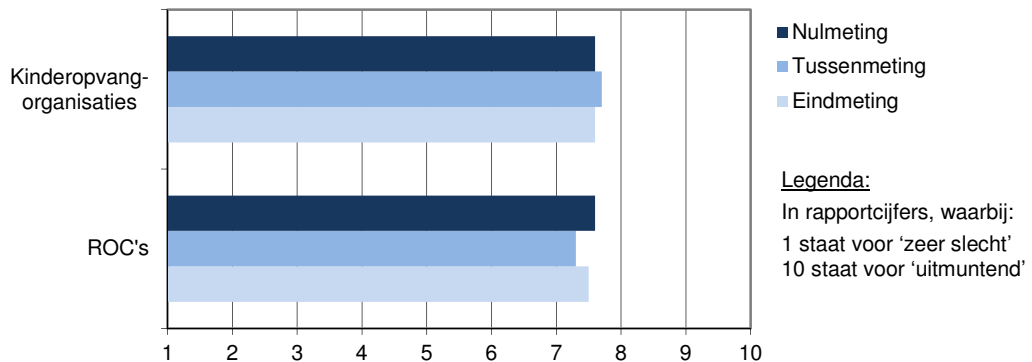
Net als bij de bekendheid zien we ook bij de feitelijke deelname aan de samenwerkingsverbanden grote verschillen naar grootteklasse. Van de kleine organisaties in ons onderzoek participeert 20%, van de middelgrote organisaties 31% en van de grote organisaties 73%. In de gesprekken met de voorzitters van regionale samenwerkingsverbanden is bevestigd dat het vooral kleine kinderopvangorganisaties – en in het bijzonder éénpitters – moeilijk bereikt worden door de samenwerkingsverbanden. Voor dergelijke organisaties is het lastig om menskracht vrij te maken om deel te nemen aan de activiteiten van een samenwerkingsverband, mede doordat de directie vaak zelf ook op de groep werkt. Verder noemt één voorzitter dat juist grote, landelijke organisaties moeilijk te bereiken zijn, omdat zij minder regionaal gebonden zijn.

In de nul- en tussenmeting hebben we zicht kregen op de redenen die niet-deelnemers aanvoeren om zich niet aan te sluiten bij een samenwerkingsverband. Deze redenen hadden vooral betrekking op onbekendheid, het beeld dat de verbanden vooral voor de grotere kinderopvangorganisaties bedoeld zijn en te weinig tijd/capaciteit om te participeren.

Beoordeling regionale samenwerking

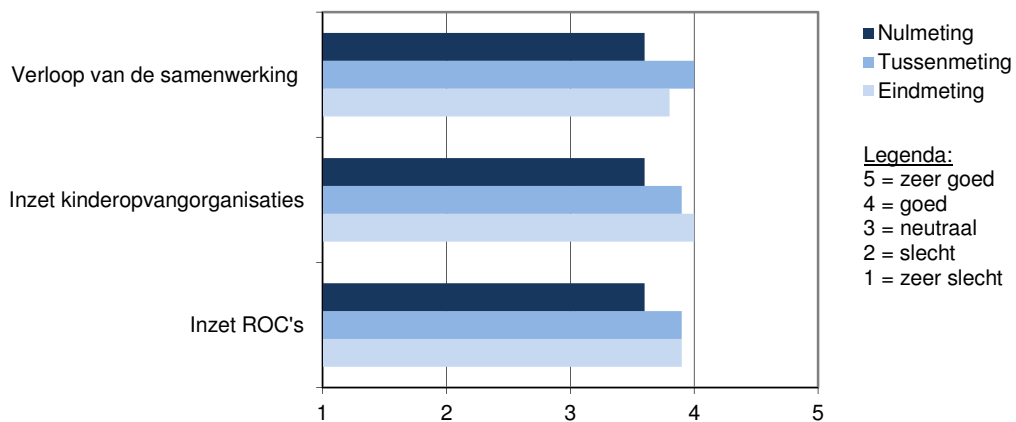
Aan zowel de managers van kinderopvangorganisaties als de ROC-coördinatoren is gevraagd om het belang van het regionale samenwerkingsverband voor hun organisatie te beoordelen door middel van een rapportcijfer. In dit belang blijken zich bij beide respondentgroepen geen noemenswaardige ontwikkelingen in de tijd voor te doen (zie figuur 6.6). Het belang dat door het werkveld en het onderwijs wordt gehecht aan het samenwerkingsverband is in de eindmeting onverminderd groot.

Figuur 6.6 Gemiddeld belang van de regionale samenwerkingsverbanden volgens deelnemende kinderopvangorganisaties en ROC's, per meetmoment



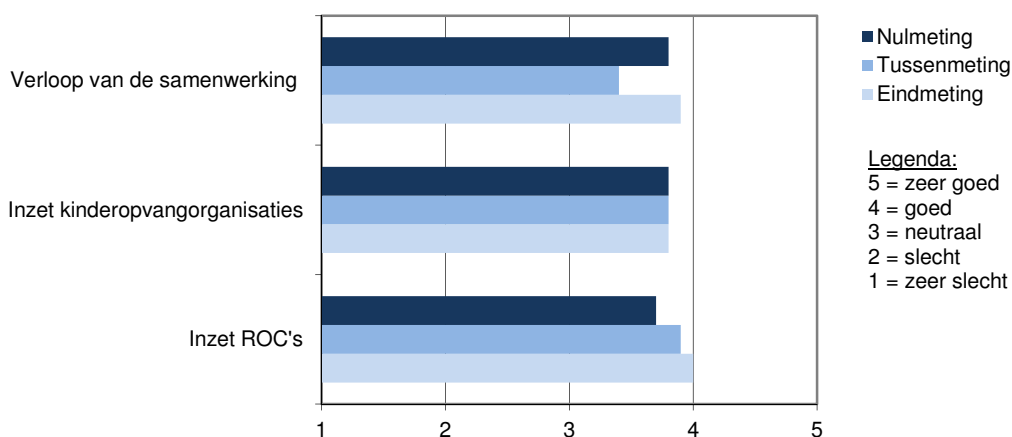
Beide groepen respondenten hebben we ook gevraagd om een aantal aspecten van de samenwerking te beoordelen, namelijk het verloop van de samenwerking, de inzet van de kinderopvangorganisaties binnen het verband en de inzet van de ROC's. In figuur 6.7 staan de uitkomsten voor kinderopvangorganisaties weergegeven. Op elk van deze aspecten zijn de respondenten in de eindmeting gemiddeld genomen iets positiever dan in de nulmeting. De samenwerking en de inzet van beide partijen wordt doorgaans goed gewaardeerd door de deelnemende kinderopvangorganisaties.

Figuur 6.7 Gemiddeld oordeel deelnemende kinderopvangorganisaties over de samenwerking in regionale netwerken, per meetmoment



Enkele kinderopvangorganisaties blijken in de eindmeting iets minder positief te oordelen over het verloop van de samenwerking. In hun optiek is de samenwerking te weinig voortvarend opgepakt en zijn de contacten tussen de partijen onvoldoende intensief. Uit figuur 6.8 blijkt dat ook de geraadpleegde opleidingscoördinatoren van de deelnemende ROC's doorgaans positief oordelen over de regionale samenwerking waarin zij participeren. Vooral op het punt van het verloop van de samenwerking blijken de ROC's veel positiever dan tijdens de tussenmeting. Toen bestond bij een deel van de respondenten de zorg of de samenwerking wel voldoende op gang zou komen.

Figuur 6.8 Gemiddeld oordeel participerende ROC's over de samenwerking in regionale netwerken, per meetmoment



In de eindmeting is ook aan de voorzitters van samenwerkingsverbanden gevraagd om de samenwerking binnen hun regionale netwerk en de inzet van kinderopvangorganisaties en ROC's daarbinnen te beoordelen. Zij blijken op alle aspecten positiever te zijn dan de kinderopvangorganisaties en de ROC's. Het verloop van de samenwerking waarderen zij met een gemiddelde score van 4,2 (op een vijfpuntsschaal), de inzet van kinderopvangorganisaties en ROC's met een 4,0 respectievelijk een 4,3.

Contacten tussen samenwerkingsverbanden

Vrijwel alle (86% bij N=14) geraadpleegde voorzitters van samenwerkingsverbanden geven aan dat er contact wordt onderhouden met andere samenwerkingsverbanden. In tabel 6.4 staat weergegeven hoe dit gestalte krijgt. Hieruit blijkt dat de onderlinge samenwerking vooral vorm krijgt via persoonlijke contacten tussen projectleiders – en soms voorzitters – en de door BKK georganiseerde bijeenkomsten voor de projectleiders.

Tabel 6.4 Wijzen contact met andere samenwerkingsverbanden, volgens voorzitters

Antwoordcategorie	Eindmeting (N=12)
Persoonlijke contacten projectleider/bestuurlijk trekker	92%
Tijdens de bijeenkomsten van regionale projectleiders	83%
Via het forum op de BKK-site	17%
Periodiek overleg met ander netwerk	0%

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

De samenwerking tussen de regio's onderling blijkt zich vooral te concentreren op het uitwisselen van ervaringen met de regionale samenwerking (door 92% van de 12 samenwerkende voorzitters genoemd) en het gebruikmaken van elkaars instrumenten (50%). Het voordeel van dit laatste is dat ieder verband niet telkens opnieuw het wiel hoeft uit te vinden. Het onderling afstemmen van activiteiten is door slechts 8% van de voorzitters genoemd. Het gezamenlijk ontplooiën van projecten en bijeenkomsten hebben we niet aangetroffen.

Vooral op het gebied van de borging van het regionale netwerk en de mogelijkheden om de implementatie van de ontwikkelde instrumenten in de praktijk te stimuleren, blijkt er bij de geraadpleegde voorzitters behoefte te bestaan aan meer uitwisseling van ervaringen. Dat zijn punten waar een deel van de samenwerkingsverbanden nog zoekende is.

6.6 Effecten van de regionale samenwerking

Uit het voorgaande blijkt dat de samenwerking tussen het werkveld en het beroeps- onderwijs in de regionale verbanden over het algemeen goed verloopt. Dit roept de vraag op of de samenwerking inmiddels ook tot zichtbare effecten heeft geleid. In deze paragraaf zullen we deze vraag beantwoorden.

In tabel 6.5 is weergegeven in hoeverre de deelnemende kinderopvangorganisaties structurele effecten van de regionale samenwerking ervaren. In de nulmeting was dit nog maar nauwelijks het geval. Toen was het voor veel respondenten te vroeg om een oordeel te vellen over elk van de voorgelegde typen effecten. In de tussenmeting was het beeld al positiever, niet alleen wat betreft het aandeel respondenten dat al effecten had ervaren, maar ook het aandeel dat verwachtingen op deze punten had. Ten tijde van de eindmeting blijkt een deel van de verwachtingen te zijn uitgekomen.

Tabel 6.5 Bereikte structurele effecten van de regionale samenwerking, volgens de participerende kinderopvangorganisaties

Effect	Meet- moment	Reeds bereikt	Nee, maar wel verwacht	Nee, ook niet verwacht	Weet niet
Curriculum sluit beter aan bij wensen werkveld	Nul	7%	32%	0%	57%
	Tussen	27%	50%	0%	24%
	Eind	37%	31%	6%	26%
Betere aansluiting vraag en aanbod stagiairs	Nul	11%	32%	0%	57%
	Tussen	24%	41%	12%	24%
	Eind	43%	17%	17%	23%
Kennis/competenties instromende beroeps- krachten sluit beter aan op wensen werkveld	Nul	7%	36%	0%	57%
	Tussen	15%	59%	3%	24%
	Eind	23%	40%	6%	31%
Platform om ontwikkelingen in de branche en beroeps- onderwijs te bespreken en implementeren	Nul	-	-	-	-
	Tussen	56%	18%	0%	26%
	Eind	78%	3%	0%	19%

Bijna vier op de vijf managers van kinderopvangorganisaties heeft ervaren dat de platformfunctie van het samenwerkingsverband daadwerkelijk tot stand is gebracht. Ook bij de aansluiting van vraag en aanbod van stagiairs en de aansluiting van het curriculum bij de wensen van het werkveld zijn volgens een deel van de managers belangrijke stappen gezet. Relatief het minst is genoemd dat de kennis en competenties van instromende beroepskrachten beter aansluiten bij de wensen van het werkveld. Enerzijds heeft dit te maken met het feit dat hier sprake is van een zeker vertragingseffect: als het curriculum beter afgestemd wordt op de werkpraktijk zal zich dat later pas vertalen in beter afgestudeerden. Anderzijds speelt ook mee dat veel kinderopvangorganisaties in het afgelopen jaar geen instroom hebben gehad. Vier op de tien respondenten verwacht dat dit effect zich in de toekomst alsnog zal gaan manifesteren.

De eerste drie typen effecten uit tabel 6.5 zijn ook aan de coördinatoren van deelnemende ROC's voorgelegd. Zij blijken veel meer een effect op het curriculum en de kennis en competenties van instromende beroepskrachten waar te nemen dan de

kinderopvangorganisaties. Vooral tussen de tussenmeting en de eindmeting lijken de samenwerkingsverbanden hier resultaten te hebben geboekt. Opvallend is dat de coördinatoren veel minder effect zien op het functioneren van de stagemarkt. De verwachtingen hierover zijn sinds de tussenmeting ook behoorlijk getemperd.

Tabel 6.6 Bereikte structurele effecten van de regionale samenwerking, volgens de deelnemende ROC's

Effect	Meet-moment	Reeds bereikt	Nee, maar wel verwacht	Nee, ook niet verwacht	Weet niet
Curriculum sluit beter aan bij wensen werkveld	Nul	26%	53%	5%	16%
	Tussen	31%	25%	31%	13%
	Eind	69%	16%	13%	3%
Betere aansluiting vraag en aanbod stagiairs	Nul	26%	42%	11%	21%
	Tussen	25%	38%	25%	12%
	Eind	28%	6%	53%	13%
Kennis/competenties instromende beroeps-krachten sluit beter aan bij wensen werkveld	Nul	16%	68%	5%	11%
	Tussen	19%	31%	25%	25%
	Eind	44%	41%	13%	3%

In aanvulling op bovenstaande is vanaf de tussenmeting nog een aantal andere mogelijke effecten van de samenwerking voorgelegd aan de ROC-coördinatoren (zie tabel 6.7). Ook voor deze vier mogelijke effecten geldt dat in de eindmeting veel meer coördinatoren dan tijdens de tussenmeting aangeven dat de effecten reeds bereikt zijn. Ook hier zien we op het punt van de stages de minste effecten zijn opgetreden.

Bijna tweederde van de ROC-coördinatoren heeft een positief effect op de begeleidings- en beoordelingsstructuur ervaren. Eenzelfde aandeel bracht naar voren dat via de regionale samenwerking een gezamenlijk beeld is ontstaan over de toekomstig pedagogisch medewerker. Verder werd bevestigd dat het Pedagogisch kader ook via de regionale verbanden bij het beroepsonderwijs onder de aandacht wordt gebracht. Meer dan de helft van de ROC's gaf aan dat (mede) door de regionale samenwerking zij het Pedagogisch kader zijn gaan gebruiken voor de invulling van het curriculum en stages.

Tabel 6.7 Bereikte structurele effecten van de regionale samenwerking, volgens de deelnemende opleidingscoördinatoren van ROC's

Effect	Meet-moment	Reeds bereikt	Nee, maar wel verwacht	Nee, ook niet verwacht	Weet niet
Stagebeleid zowel in kwantitatieve zin als kwalitatieve zin verbeterd	Tussen	6%	31%	38%	25%
	Eind	34%	9%	44%	13%
Begeleidings- en beoordelingsstructuur eenduidig en op elkaar afgestemd	Tussen	25%	31%	25%	19%
	Eind	63%	19%	6%	13%
Gezamenlijk beeld ontstaan over de toekomstig pedagogisch medewerker	Tussen	25%	13%	37%	25%
	Eind	63%	19%	13%	6%
Pedagogisch kader als leidraad voor invulling van het curriculum en stages	Tussen	19%	6%	44%	31%
	Eind	56%	6%	22%	16%

In de eindmeting hebben we ook de voorzitters van de samenwerkingsverbanden gevraagd naar de resultaten en effecten die door de regionale samenwerking zijn bereikt. Uit tabel 6.8 komt naar voren dat zij met name op het gebied van (de toepassing van het Pedagogisch kader in) het curriculum en de stages effecten van de regionale samenwerking waarnemen. Dit komt overigens ook overeen met de thema's die vooral binnen de activiteiten van de samenwerkingsverbanden centraal zijn komen te staan. Volgens de voorzitters zetten de samenwerkende partijen in hun regio vooral in op:

- afstemming curriculum op praktijk (7 keer genoemd);
- afstemming stagebeleid (5x);
- Verhoging van de kwaliteit van instromende beroepskrachten/stagiairs (3x);
- elkaar beter begrijpen (3x);
- plaatsing van studenten (2x);
- uniformiteit bij de examinering (1x).

Tabel 6.8 Bereikte structurele effecten van de regionale samenwerking, volgens voorzitters (N=14) (eindmeting)

Effect	Reeds bereikt	Nee, wel verwacht	Nee, niet verwacht	Weet niet
Curriculum sluit beter aan bij wensen werkveld	64%	36%	0%	0%
Betere aansluiting vraag en aanbod stagiairs	51%	21%	21%	7%
Kennis/competenties beroepskrachten sluit beter aan bij wensen werkveld	36%	64%	0%	0%
Stagebeleid in kwantitatieve zin als kwalitatieve zin verbeterd	71%	29%	0%	0%
Begeleidings- en beoordelingsstructuur eenduidig en op elkaar afgestemd	57%	36%	7%	0%
Gezamenlijk beeld ontstaan over de toekomstig pedagogisch medewerker	93%	7%	0%	0%
Pedagogisch kader als leidraad genomen voor de invulling van het curriculum en stages	64%	29%	7%	0%

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

Een belangrijk effect – dat door bijna alle voorzitters van samenwerkingsverbanden is waargenomen – is dat er bij de samenwerkende partijen in hun regio een gezamenlijk beeld is ontstaan over de toekomstig pedagogisch medewerker. Dit beeld vormt een belangrijk vertrekpunt voor de invulling van activiteiten die vanuit de samenwerkingsverbanden worden ontplooid. Het Pedagogisch kader heeft een belangrijke rol gespeeld bij de totstandkoming van dit beeld van de voorzitters. Hiervoor hebben we al opgemerkt dat vanuit de kinderopvangorganisaties steeds meer communicatie over het Pedagogisch kader richting het beroepsonderwijs plaatsvindt.

Ten slotte hebben we in de eindmeting de drie respondentgroepen gevraagd of de samenwerking in het regionale netwerk nog andere effecten teweeg heeft gebracht. De uitkomsten op deze vraag zijn in tabel 6.9 gepresenteerd.

Tabel 6.9 Overige ervaren effecten samenwerkingsverband, naar doelgroep (eindmeting)

Effecten	Managers (N=36)	Coördinatoren (N=17)	Voorzitters (N=14)
Beter en meer gestructureerd overleg tussen kinderopvang en beroepsonderwijs	31%	75%	50%
Meer samenwerking tussen ROC's onderling	-	72%	57%
Gekomen tot één methode van beoordeling	11%	38%	43%
Betere afstemming wensen tussen kinderopvang in regio	8%	38%	36%
Meer samenwerking tussen kinderopvangorganisaties onderling	8%	-	36%
Duidelijke afspraken met kinderopvang	-	53%	21%
Duidelijke afspraken met beroepsonderwijs	19%	-	-
Kinderopvangorganisaties komen afspraken beter na	-	9%	7%
Bijdrage aan invoer competentiegericht onderwijs	-	3%	7%

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

In aanvulling op de voorgaande effecten blijken de samenwerkingsverbanden ook bij te dragen aan een meer gestructureerd overleg tussen werkveld en beroepsonderwijs en aan de onderlinge samenwerking tussen ROC's.

6.7 Facilitering en borging regionale samenwerking

De regionale samenwerking tussen werkveld en beroepsonderwijs vormt een belangrijk 'spoor' binnen de BKK-activiteiten. De regionale verbanden worden dan ook ondersteund en gefaciliteerd vanuit BKK. Alle verbanden hebben gebruikgemaakt van het BKK-samenwerkingsbudget (zie tabel I.1 in bijlage I). Bij een deel van de verbanden is vanuit BKK ook personele ondersteuning verleend, in die zin dat een BKK-adviseur ondersteuning verleent aan het samenwerkingsverband. Daarnaast zijn de verbanden ook gefaciliteerd via onder meer bijeenkomsten voor projectleiders en een forum op de BKK-website. In deze paragraaf staan de ervaringen met de BKK-ondersteuning en de borging van de samenwerking na afloop van de programmaperiode centraal.

Meerwaarde BKK-samenwerkingsbudget

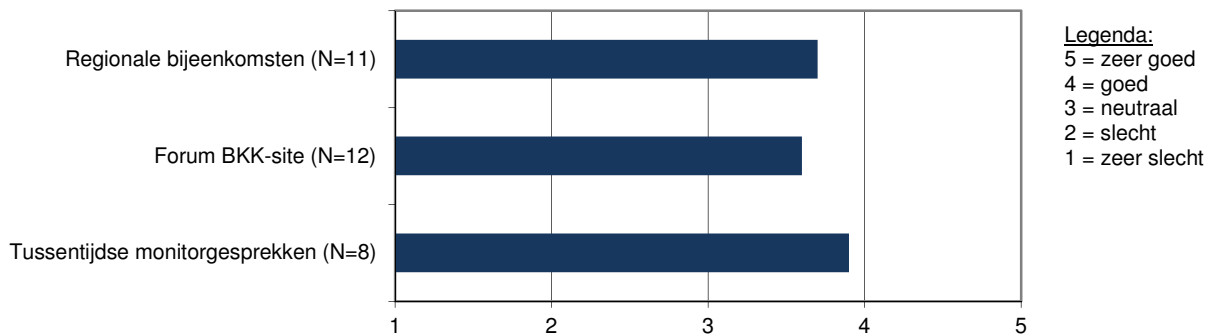
Aan de voorzitters hebben we gevraagd in hoeverre het BKK-samenwerkingsbudget een meerwaarde heeft gehad bij de totstandkoming van het samenwerkingsverband. Bijna driekwart (71%) van de geraadpleegde voorzitters geeft aan dat die meerwaarde er wel degelijk is geweest. Door de (financiële) ondersteuning van BKK hebben de verbanden vaak een projectleider kunnen aanstellen die veel tijd en energie kon steken in het leggen van de fundering voor het samenwerkingsverband. In het opstarten van een degelijke samenwerking en het uitwerken van doelstellingen en onderlinge afspraken gaat volgens de voorzitters veel tijd, energie en geld zitten. De beoogde samenwerkingspartners zelf hebben vaak geen mogelijkheden om hierin (volledig) te kunnen voorzien.

Ook heeft het samenwerkingsbudget volgens alle geraadpleegde voorzitters meerwaarde voor de organisatie en uitvoering van activiteiten van het samenwerkingsverband. Wederom wordt vooral de positieve invloed van het inhuren van een projectleider genoemd. Een projectleider werkt als stok achter de deur om echt met de gemaakte

afspraken aan de slag te gaan. Ook blijkt de projectleider bij de verdere invulling van activiteiten als schakel tussen het werkveld en het onderwijs te fungeren. Bovendien is met de komst van de projectleider capaciteit beschikbaar gekomen voor het organiseren van bijeenkomsten en het vervaardigen van nieuwsbrieven.

In figuur 6.9 is het gemiddelde oordeel van de voorzitters gegeven over de faciliteiten die BKK eveneens aan de samenwerkingsverbanden biedt. Niet alle voorzitters konden over alle ondersteuningsvormen een oordeel vellen, omdat sommige van de faciliteiten vooral op de projectleiders zijn gericht. Vandaar dat de N bij elk van de faciliteiten verschilt.

Figuur 6.9 Oordeel voorzitters samenwerkingsverbanden over faciliterende vormen van ondersteuning (eindmeting)



Bekendheid

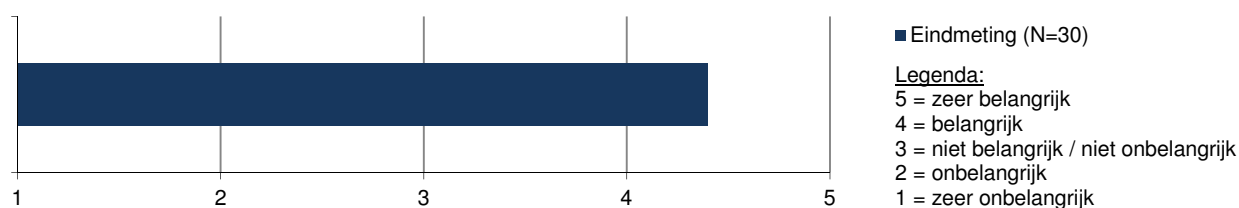
De voorzitters die bekend zijn met de ondersteuningsmogelijkheden zijn over het algemeen tevreden over de faciliteiten die door BKK worden geboden. Een belangrijke meerwaarde die van deze faciliteiten wordt ervaren, is dat langs verschillende kanalen nuttige informatie wordt aangereikt die de regio verder kan helpen in de ontwikkeling van hun eigen samenwerkingsverband. Men vindt het bijvoorbeeld prettig om trekkers van andere regionale samenwerkingsverbanden te ontmoeten en ervaringen uit te wisselen. Hiervoor is al opgemerkt dat dit een belangrijk 'kanaal' is voor de onderlinge samenwerking van regio's. Ook waardeert men de mogelijkheid om met BKK te kunnen sparren in de tussentijdse monitorgesprekken.

Het forum op de BKK-site is sinds oktober 2010 operationeel. Volgens monitoringgegevens van communicatiebureau Zint zijn tot de peildatum 1 oktober 2012 120 berichten op dit forum geplaatst en circa 200 bestanden gedeeld.

Belang voortbestaan samenwerkingsverbanden

In de eindmeting is ook aandacht besteed aan de toekomst van de regionale samenwerkingsverbanden van kinderopvangorganisaties en ROC's. Met het oog op de afloop van de programmaperiode is het van belang om vast te stellen of de regionale netwerken ook in de toekomst blijven functioneren. Dit zal onder meer afhangen van het draagvlak onder de kinderopvangorganisaties om de samenwerking met het beroeps-onderwijs in regionaal verband voort te zetten. Van de 36 kinderopvangorganisaties die in de eindmeting participeren in een regionaal netwerk, konden 30 het belang van voortzetting van hun verband aangeven. Uit figuur 6.10 blijkt dat hiervoor een groot draagvlak bestaat.

Figuur 6.10 Belang voortbestaan regionale samenwerkingsverband volgens participerende kinderopvangorganisaties (eindmeting)



Als redenen voor voortzetting van de samenwerking werd vooral naar voren gebracht dat het netwerk zich heeft bewezen als een belangrijk middel tot communicatie en overleg met het beroepsonderwijs. Daarnaast zijn de gestelde doelen van de regionale samenwerking nog niet (allemaal) gerealiseerd. Hoewel de effecten van de samenwerking zich steeds meer beginnen te manifesteren valt er in de optiek van de respondenten nog veel te verbeteren in de aansluiting tussen werkveld en beroepsonderwijs. In dit opzicht is 'de klus nog niet geklaard'.

Aan de voorzitters van de verbanden hebben we de vraag voorgelegd of naar hun verwachting de samenwerking na afloop van de convenantperiode zal worden voortgezet. Van de geraadpleegde 14 voorzitters verwachtten 11 dat sprake zal zijn van voortzetting van de samenwerking. De redenen die hiervoor worden aangevoerd door de betreffende voorzitters, zijn in tabel 6.10 weergegeven. Het grote draagvlak – dat hiervoor bevestigd is vanuit de geraadpleegde kinderopvangorganisaties – en de verdere noodzaak tot samenwerking blijken vooral als redenen te worden genoemd.

Tabel 6.10 Redenen om de samenwerking voort te zetten, volgens voorzitters

Antwoordcategorie	Eindmeting (N=11)
Er is veel draagvlak bij de betrokken partijen om verder te gaan	64%
Samenwerking is ook in de toekomst noodzakelijk	46%
De gestelde doelen zijn nog niet bereikt	27%
Er zijn nog andere thema's om in de samenwerking op te pakken	27%

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

Voor drie voorzitters staat het nog niet vast of de samenwerking na de convenantperiode een vervolg krijgt. Zij dragen daarvoor de volgende argumenten aan, namelijk onzekerheid over de beschikbare financiële middelen voor personele capaciteit en de activiteiten van het netwerk (3 keer genoemd), de mogelijkheden om het netwerk organisatorisch te verankeren bij een bestaande organisatie (2x) en de bereidheid bij partijen om het netwerk voort te zetten (1x).

Borging van de samenwerking

In de interviews met de voorzitters hebben we aandacht besteed aan de vraag of het voortbestaan van hun regionale samenwerkingsverband inmiddels al geregeld is. Met andere woorden: of de samenwerking kort voor afloop van de programmaperiode al geborgd is. Bij 8 van de 14 samenwerkingsverbanden (57%) is het voortbestaan inmiddels zeker gesteld. Bij de overige 6 verbanden blijkt dit nog niet het geval te zijn.

Aan de voorzitters van samenwerkingsverbanden waarvan het voortbestaan van het

samenwerkingsverband al is geregeld, is gevraagd hoe de toekomstige samenwerking is geborgd (zie tabel 6.11). Veelal is de afspraak gemaakt om de overlegstructuur voort te zetten en als partners bij te dragen in de kosten en/of de benodigde personele capaciteit van het samenwerkingsverband. In deze gevallen kan gesproken worden van een structurele wijze van borging.

Tabel 6.11 Manieren van borging regionale samenwerkingsverbanden, volgens voorzitters

Antwoordcategorie	Eindmeting (N=8)
Overlegstructuur voortzetten	88%
Als partners zelf kosten dragen	75%
Menskracht leveren vanuit de partners	75%
Ontwikkeld instrumentarium aan blijven bieden	38%
Het netwerk bij bestaande organisatie onder brengen	25%
Website in de lucht houden	25%
Andere financiële bronnen aan boren	13%

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

Aan de voorzitters van samenwerkingsverbanden waarvan de borging nog niet is geregeld hebben we gevraagd wat daar de redenen voor zijn. Daarbij is naar voren gebracht dat de financiering nog niet is geregeld (4 keer genoemd), de besluitvorming over borging nog loopt (3x), partijen nog niet op één lijn zitten wat betreft de aanpak/koers (2x) en de discussie over borging nog niet is gestart (1x). Naast het feit dat de financiering nog niet is geregeld, blijkt men dus – kort voor afloop van de programma-periode – nog steeds in gesprek te zijn over hoe voortgang geborgd kan worden. In één regio moest de besluitvorming over de voortzetting nog geheel opgestart worden.

Acht van de 14 voorzitters ervaren knelpunten bij de borging en verankering van hun netwerk. Zij noemen daarbij het volgende: het rondkrijgen van de financiering door de crisis en bezuinigingen (3 keer genoemd), weinig actieve deelnemers (3x), het ontbreken van een projectleider (1x) en tijdgebrek bij kleine kinderopvangorganisaties (1x).

Ten slotte hebben we de voorzitters gevraagd of er ook na 2012 nog behoefte blijft bestaan aan ondersteuning van het regionale samenwerkingsverband. Uit de onderstaande tabel blijkt dat bij ongeveer tweederde van hen deze behoefte aanwezig is. Daarbij werd door de voorzitters vooral gewezen op financiële ondersteuning om de projectleider ook in de toekomst aan te kunnen houden.

Tabel 6.12 Ondersteuningsbehoefte regionale samenwerkingsverbanden na 2012, volgens voorzitters (eindmeting)

Antwoordcategorie	Voorzitters (N=14)
Ja	64%
Nee	21%
Weet niet	14%
N.v.t.	0%
Totaal	100%

7. TALENTONTWIKKELING

7.1 Inleiding

In haar beleidsplan was oorspronkelijk de pijler Loopbaanontwikkeling opgenomen. Voor de invulling van deze pijler werd in 2010 een verkenning uitgevoerd. Op basis van deze verkenning is door het BKK-bestuur besloten om een voorziening te treffen voor het stimuleren van talentontwikkeling bij individuele medewerkers binnen de kinderopvang. Hiertoe is het zogenaamde 'Budget Talentontwikkeling' ingesteld. In dit laatste hoofdstuk bespreken we de resultaten die met deze BKK-faciliteit zijn bereikt.

7.2 Beroep op Budget Talentontwikkeling

Van 1 september 2011 tot 1 november 2012 werden kinderopvangorganisaties in de gelegenheid gesteld om een aanvraag in te dienen voor het Budget Talentontwikkeling. Vanuit dit budget wordt een tegemoetkoming verstrekt voor de toepassing van digitale scans waarmee de talenten van individuele medewerkers zichtbaar gemaakt kunnen worden. Aan de hand van de inzichten die hiermee verkregen worden, kunnen (leidinggevend(en) van) kinderopvangorganisaties met de medewerkers gericht in gesprek gaan over hoe de talenten ingezet en vergroot kunnen worden. Zo kan bijgedragen worden aan de pedagogische kwaliteit van de organisatie als geheel of van teams.

BKK stelt vanuit de bovenstaande voorziening budget beschikbaar waarmee kinderopvangorganisaties een digitale competentiescan kunnen uitvoeren binnen hun organisatie. Voor de toepassing van vijf scans kon budget worden aangevraagd, namelijk de E-competentiescan (van Kindwijzer), de Talentenscan (van iScreen), de Smart Competentiemeting (van Smart Group), Talentplus (van Interfocusgroep) en de ePOP (van Tulser). De vergoeding voor de toepassing van een scan bestond uit een eenmalige basisvergoeding (van 1.750 euro voor de kleinste organisaties tot maximaal 5.000 voor organisaties van 500 medewerkers of meer) en een bedrag van maximaal 35 euro per medewerker die gebruik heeft gemaakt van de scan.

Uit monitoringgegevens van BKK blijkt dat in de bovengenoemde periode in totaal 105 organisaties een beroep op het Budget Talentontwikkeling hebben gedaan. Hierbij blijkt bovendien dat verhoudingsgewijs veel kleinere organisaties gebruik hebben gemaakt van deze voorziening (zie tabel 7.1).

Tabel 7.1 Gebruik Budget Talentontwikkeling naar grootteklasse

Antwoordcategorie	Aantal	Aandeel
Minder dan 10 medewerkers	19	18%
10 tot 34 medewerkers	39	37%
35 tot 99 medewerkers	23	22%
100 tot 499 medewerkers	21	20%
500 medewerkers of meer	3	3%
Totaal	105	100%

Bron: *Monitoring verzorgd door Bureau Kwaliteit Kinderopvang*

De organisaties die een aanvraag voor Budget Talentontwikkeling hebben ingestuurd, verwachten in totaal voor 8.519 medewerkers een competentiescan te zullen toepassen. Tot 1 november 2012 konden aanvragen voor dit budget worden ingediend. Met de toegekende aanvragen is – voor de basisvergoeding en vergoeding voor individuele medewerkers – een reservering van 700.000 euro gemoeid. De feitelijke bestedingen zijn op het moment van schrijven nog niet bekend. Kinderopvangorganisaties hebben tot 1 juli 2013 de tijd om tot een afrekening van toegekende aanvragen voor het Budget Talentontwikkeling te komen.

7.3 Ervaringen met Budget Talentontwikkeling

Alvorens de ervaringen met het Budget Talentontwikkeling en de scans weer te geven, zullen we eerst in zijn algemeenheid ingaan op de aandacht voor talentontwikkeling bij de geraadpleegde kinderopvangorganisaties. In de tussenmeting hebben we voor het eerst gemeten (onder de managers) in hoeverre de kinderopvangorganisaties aandacht besteden aan talentontwikkeling. Dit bleek bij 64% van de organisaties het geval te zijn. Uit de eindmeting blijkt dat dit aandeel - met 58% - nagenoeg gelijk is gebleven.

Bij de tussenmeting was ruim tweederde van de geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties van plan om gebruik te gaan maken van de scans die BKK aanbood (en waarvoor budget kon worden aangevraagd). Uit de eindmeting blijkt dat zich dit niet heeft vertaald naar een groot gebruik van het Budget Talentontwikkeling. Slechts een enkele organisatie had een beroep op dit budget gedaan (zie tabel 7.2).

Tabel 7.2 Gebruik Budget Talentontwikkeling, volgens geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties

Antwoordcategorie	Eindmeting (N=90)
Ja, ingediend en goedgekeurd gekregen	3%
Nee	96%
Weet niet	1%
Totaal	100%

Aan de organisaties die op het moment van de eindmeting (nog) geen aanvraag voor het Budget Talentontwikkeling hadden ingediend, hebben we gevraagd naar de redenen om hier geen beroep op te doen. Uit tabel 7.3 blijkt dat twee redenen de boventoon voeren. De eerste reden is dat ze er op dat moment nog niet aan toegekomen waren. Uit de toelichting komt naar voren dat de minder gunstige economische omstandigheden waarmee kinderopvangorganisaties te maken hebben gekregen, hierbij een rol lijken te spelen. Hierdoor heeft talentontwikkeling – althans vanuit werkgeversperspectief – vaak niet de hoogste prioriteit. Bovendien blijkt, in de tweede plaats, nog sprake te zijn van onbekendheid met de BKK-ondersteuning op dit punt. Hierdoor konden zij logischerwijs ook niet overwegen om een aanvraag in te dienen.

Tabel 7.3 Redenen niet-aanvragen Budget Talentontwikkeling, volgens geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties

Antwoordcategorie	Eindmeting (N=86)
Geen tijd voor gehad/niet aan toegekomen	37%
Was hier niet mee bekend	36%
Maken gebruik van andere instrumenten voor talentontwikkeling	15%
Geen plannen voor talentontwikkeling	12%
Hebben zelf voldoende middelen	4%
Kunnen zich niet vinden in de voorwaarden	1%
Vergoeding weegt niet op tegen de moeite	1%

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

In de eindmeting hebben we managers van kinderopvangorganisaties die nog geen budget hebben aangevraagd, de vraag voorgelegd of zij in de toekomst van plan zijn om gebruik te maken van een competentiescan als instrument voor talentontwikkeling.

Tabel 7.4 Plannen om in de toekomst gebruik te maken van de competentiescans, volgens geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties

Antwoordcategorie	Eindmeting (N=87)
Ja	22%
Misschien	35%
Nee	28%
Weet niet	15%
Totaal	100%

Uit tabel 7.4 blijkt dat een vijfde van de managers dit verwacht te gaan doen. Nog eens eenderde sloot dit niet uit, maar kon op het moment van het interview daarover nog geen uitsluitsel geven. De overige respondenten wisten het nog niet of konden deze vraag op het moment van het interview niet beantwoorden (omdat ze bijvoorbeeld pas tijdens dat gesprek voor het eerst hoorden van de scans en het beschikbare budget).

7.4 Gebruik en effecten competentiescans

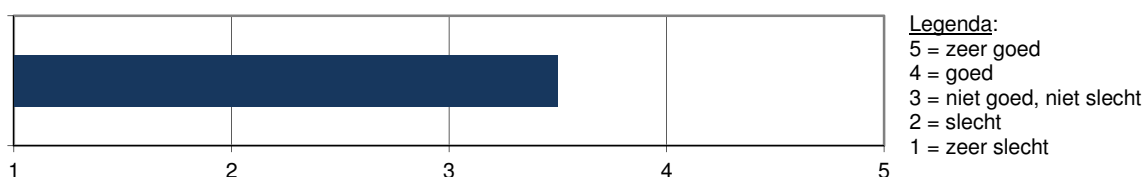
De geselecteerde scans waarvoor BKK-budget kon worden aangevraagd, zijn specifiek bedoeld voor pedagogisch medewerkers. Door de talenten van pedagogisch medewerkers zichtbaar te maken kunnen binnen de organisatie verdere stappen worden gezet om deze talenten beter te benutten en/of verder te ontwikkelen. In dit opzicht dienen de scans als hulpmiddel te worden gezien om binnen de organisaties de dialoog aan te gaan over optimale benutting van talenten.

In de eindmeting zijn we bij de geënquêteerde medewerkers nagegaan of zij het afgelopen jaar een scan hebben ingevuld om hun talenten te meten. Uit tabel 7.5 blijkt dat 17% van de geraadpleegde medewerkers een competentiescan had ingevuld. De meest gebruikte scans waren de Smart Competentiemeting en de E-competentiescan.

Tabel 7.5 Gebruik competentiescan door geënquêteerde medewerkers (eindmeting)

Antwoordcategorie	Medewerkers (N=132)
Ja, namelijk:	17%
- Smart Competentiemeting	35%
- E-competentiescan	22%
- Talentplus	9%
- Talentenscan	0%
- Andere scan	9%
- Weet niet welke scan	26%
Nee	83%
Totaal	100%

Vervolgens is aan de medewerkers die het afgelopen jaar een scan hebben ingevuld gevraagd om hun ervaringen hiermee te beoordelen. Uit figuur 7.1 blijkt dat medewerkers die een competentiescan hebben ingevuld hierover redelijk positief zijn. Van de 23 medewerkers hadden slechts twee de antwoordcategorie 'slecht' of 'zeer slecht' ingevuld. Waarom zij tot dit oordeel zijn gekomen, is niet bekend.

Figuur 7.1 Ervaring geënquêteerde medewerkers met invullen van een competentiescan (eindmeting) (N=23)

De scans vormen een hulpmiddel om binnen de organisatie met elkaar in gesprek te gaan. In tabel 7.6 is weergegeven op welke wijze de uitkomsten van de competentiescan zijn gebruikt binnen de organisaties van de geraadpleegde medewerkers. Daaruit volgt dat het bij een ruime meerderheid van de respondenten benut is voor de dialoog met de leidinggevende. Bij ongeveer een derde van de medewerkers die een scan hebben ingevuld, is er aan de hand daarvan een ontwikkeltraject opgesteld.

Tabel 7.6 Gebruik van de uitkomsten van de competentiescan, volgens geënquêteerde medewerkers (eindmeting)

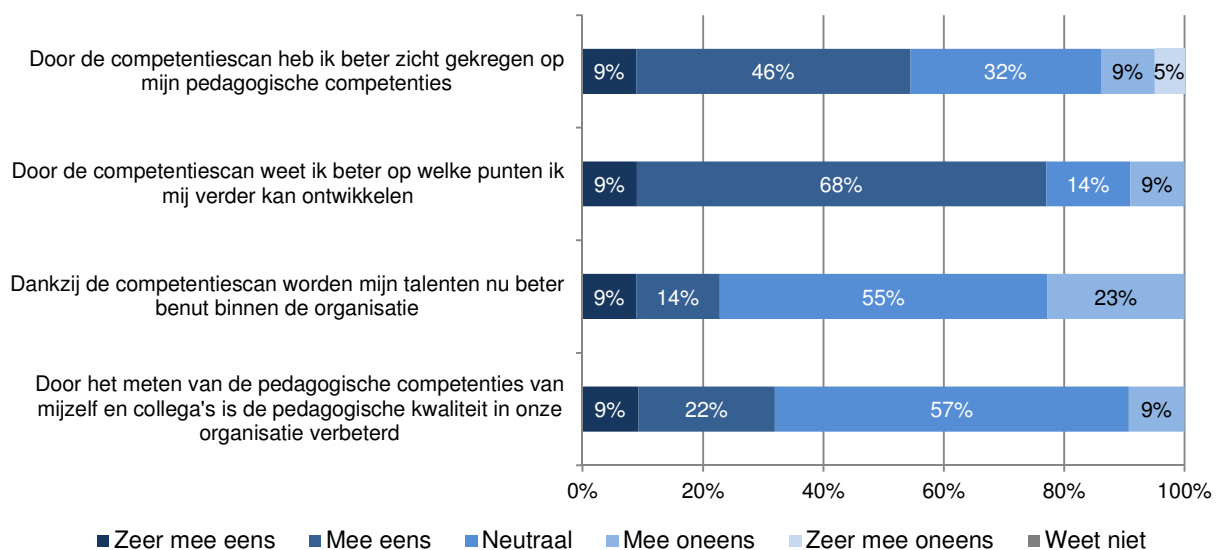
Antwoordcategorie	Medewerkers (N=23)
Besproken met leidinggevenden	61%
Op basis daarvan ontwikkeltraject opgesteld	30%
Op basis daarvan naar andere functie gegaan	4%
Op basis daarvan bepaald welke opleiding(en) ik ga volgen	0%
Op basis daarvan functie aangepast	0%
Weet niet	9%

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

Voor het bepalen van de **effectiviteit** van de scans (en daarmee het Budget Talentontwikkeling) hebben we ons uitsluitend gebaseerd op de geënquêteerde medewerkers die een scan ingevuld hebben. Het aantal managers van kinderopvang-organisaties dat ervaring had met de competentiescan, was te gering om inzicht te verkrijgen in effecten die bij deze organisaties zijn opgetreden.

Aan de medewerkers is een aantal stellingen voorgelegd over mogelijke effecten van het invullen van de competentiescan. Figuur 7.2 geeft de uitkomsten daarvan weer. De scans blijken door de medewerkers vooral in een ontwikkelperspectief geplaatst te worden. De scanresultaten bieden zicht op zaken waarin zij zich verder kunnen ontwikkelen. Een meerderheid heeft bovendien zicht gekregen op de eigen pedagogische competenties.

Figuur 7.2 Effecten van de uitgevoerde competentiescan, volgens geënquêteerde medewerkers (N=22)



Voor een betere benutting van talenten en een effect op de pedagogische kwaliteit van organisaties is het veelal nog te vroeg. Verwacht mag worden dat na uitvoering van de ontwikkeltrajecten – zie hierboven – op deze punten een groter effect op zal treden.

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 kindercentra 0-4 jaar

BKK, 2011

Scheurkalender Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar

BKK, 2012

www.stichtingbkk.nl

BKK, 2012

www.pedagogischkader.nl

BKK, 2012

HBO en de integratie van het Pedagogisch kader; een verkenning vanuit BKK

Bureau Bartels, 2010

Monitoring en evaluatie Stichting Bureau Kwaliteit Kinderopvang. Nulmeting

Bureau Bartels, 2011

Analyse niet-gebruik Opleidingsbudget Bureau Kwaliteit Kinderopvang

Bureau Bartels, 2011

Monitoring en evaluatie Stichting Bureau Kwaliteit Kinderopvang. Tussenmeting

Elly Singer en Loes Kleerekoper, 2009

Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar

Nederlands Jeugdinstituut en Kohnstamm Instituut, 2011

Pedagogisch kader voor Kindercentra 4-13 jaar

Anke van Keulen en Elly Singer, 2012

Samen verschillend, Pedagogisch kader diversiteit in kindercentra 0-13 jaar

BIJLAGE I TABELLENBOEK

Tabel I.1 Ondersteuning regionale samenwerkingsverbanden vanuit BKK, per jaargang/ combinaties van jaren

Regionaal samenwerkingsverband	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012
Oknu (Groene Hart)				M
Amsterdam en omstreken				M
Samen opvoeden en opleiden (Utrecht, Gooi en Eemland)				M
West Brabant en Zeeland				
Gelderland				
Haaglanden				
Drenthe				
Kennemerland en Haarlemmermeer				
Friesland				
IJssel Vecht				
Midden- en Oost-Brabant				
Groningen en Noord-Drenthe				
Noord-Holland Noord				
Midden- en Noord-Limburg				
Zuid-Limburg				
Rotterdam Rijnmond				
Samen werken aan Leren (Flevoland)				
Oost-Overijssel				
Den Bosch e.o.				
Drechtsteden/Hoekse Waard				

Legenda:



= BKK-ondersteuning vanuit samenwerkingsbudget verkregen



= gebruik maatwerkondersteuning. Hiervoor worden vanuit BKK aanvullende eisen gesteld. Deze regio's moeten onder meer een projectplan maken dat vernieuwend is en een resultaat genereren dat direct overdraagbaar is aan de branche.

Tabel I.2 Ervaren effecten van het Pedagogisch kader 0-4 jaar volgens de geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties

Effecten	Niet-gebruikers (N=8)	Incidentele gebruikers (N=31)	Structurele gebruikers (N=25)	Totaal (N=64)
Kennis over pedagogiek bij medewerkers verbeterd	75%	84%	76%	80%
Betere invulling pedagogisch beleid	75%	61%	80%	70%
Betere vertaling pedagogisch beleid naar de werkvloer	63%	58%	76%	66%
Betere invulling pedagogische werkplannen	50%	61%	72%	64%
Meer bewustzijn bij leidinggevendenden over belang pedagogisch beleid	50%	52%	68%	58%
Meer bewustzijn bij management over belang pedagogisch beleid	50%	45%	60%	52%
Betere invulling opleidingsplan	25%	32%	64%	44%

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

Tabel I.3 Ervaren effecten van het Pedagogisch kader 4-13 jaar volgens de geraadpleegde managers van kinderopvangorganisaties

Effecten	Niet-gebruikers (N=3)	Incidentele gebruikers (N=27)	Structurele gebruikers (N=21)	Totaal (N=51)
Betere invulling pedagogisch beleid	0%	63%	71%	69%
Betere invulling pedagogische werkplannen	67%	59%	71%	65%
Kennis over pedagogiek bij medewerkers verbeterd	33%	63%	71%	65%
Betere vertaling pedagogisch beleid naar de werkvloer	67%	52%	67%	59%
Meer bewustzijn bij leidinggevendenden over belang pedagogisch beleid	33%	52%	67%	57%
Meer bewustzijn bij management over belang pedagogisch beleid	33%	44%	62%	51%
Betere invulling opleidingsplan	67%	37%	48%	43%

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