

De inzet van hbo-geschoolde beroepskrachten in de vve



Inventarisatie bij middelgrote en kleine gemeenten



Rapport

Marianne van Teunenbroek
en Karin Vander Heyden

Sardes, 7 februari 2019

Inhoudsopgave

Inleiding	5
Achtergrond	6
1. Doel en aanpak.....	7
2. Belangrijkste bevindingen uit de quickscan in de G37.....	9
3. Bevindingen enquête en interviews middelgrote en kleine gemeenten.....	11
3.1 Achtergrondkenmerken deelnemende gemeenten	11
3.2 Ureninzet.....	13
3.3 Opleidingsvereisten.....	15
3.4 Takenpakket.....	16
4. Samenvatting en conclusies.....	19

Inleiding

Vanaf 2022 wordt het voor alle Nederlandse gemeenten verplicht om hbo'ers in te zetten in de voorschoolse educatie (ve). Ervaring met hbo'ers in de ve is er al volop in de 37 grootste gemeenten (G37). In het merendeel van deze gemeenten is de inzet van hbo'ers gecontinueerd na het aflopen van de Bestuursafspraken (2012-2015).

Om het ministerie van OCW te ondersteunen bij het vaststellen van landelijke richtlijnen, heeft Sardes in het najaar van 2018 een *quickscan* uitgevoerd naar de stand van zaken in de G37. We bevroegen gemeenten en aanbieders naar hun praktijken, ervaringen en behoeften. De resultaten van de quickscan lieten een breed palet aan ontstane hbo-constructies in deze gemeenten zien. De *quickscan* richtte zich echter alleen op grote gemeenten, terwijl de maatregel landelijk gaat gelden; dus ook voor de middelgrote en kleine gemeenten. Daarom is gekozen ook de kleinere gemeenten te bevragen naar hun visie, verwachtingen en vragen omtrent het inzetten van hbo'ers in de ve.

De praktijk van de kleinere gemeenten verschilt in een aantal opzichten wezenlijk van die van de grote gemeenten. Kleinere gemeenten hebben vaker te maken met een kleiner aantal doelgroepkinderen, die bovendien vaak verder van elkaar verspreid in kleine kernen wonen. Voorschoolse educatie wordt daardoor vaak aangeboden op relatief veel locaties, maar met weinig ve-kinderen op een groep. Dit kan vragen om een andere organisatorische en inhoudelijke inzet van de hbo'er in de vve.

Dit rapport beschrijft de resultaten van de inventarisatie bij de middelgrote en kleine gemeenten. De inventarisatie bestond uit een schriftelijke vragenlijst en uit telefonische interviews met ambtenaren en vve-aanbieders.

Achtergrond

Bij de Bestuursafspraken in 2012 hebben het Rijk en de G37 afspraken gemaakt over het effectief benutten van vve voor jonge kinderen. Een belangrijk thema binnen het geheel aan afspraken was het inzetten van hbo'ers in de voorschoolse educatie (ve). De rol van de hbo'er werd als volgt geformuleerd: "De inzet van hbo'ers is nodig om het opbrengstgericht werken vorm te geven en de kwaliteitszorg op de vve-locaties te verbeteren". Voor de inzet van de hbo'er werd een richtsnoer van minimaal vier uur per ve-groep per week gehanteerd¹. Na de afronding van de Bestuursafspraken in 2015 hebben de meeste G37-gemeenten de inzet van hbo'ers voortgezet.

Anno 2018 wordt door het kabinet opnieuw fors geïnvesteerd in het versterken van de voorschoolse sector. Een belangrijk onderdeel van het Regeerakkoord is de uitbreiding van 10 naar 16 uur voorschoolse educatie. Daarnaast wil men de kwaliteit verbeteren door de inzet van meer hbo'ers in ve-groepen. De inzet van de hbo'er in de ve wordt vanaf 1 januari 2022 een landelijke verplichting. De urennorm hiervoor is nog onbekend².

Tegelijkertijd geldt vanaf 1 januari 2019 vanuit de wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) de verplichting om op alle kinderopvanggroepen (regulier én ve) een professional op mbo4 of hbo niveau in te zetten als pedagogisch beleidsmedewerker/coach. Het uitgangspunt van de minister is dat de toekomstige inzet van hbo'ers in de ve goed aansluit bij de inzet van pedagogisch beleidsmedewerkers/coaches in de kinderopvang en de eisen die daar vanuit de kinderopvangwetgeving aan worden gesteld³.

Bij het uitwerken van de toekomstige richtlijnen voor de inzet van hbo'ers is het van belang zowel de ervaringen, wensen en behoeften van de G37 mee te nemen, als die van middelgrote en kleine gemeenten, waar hbo'ers in de ve nog geen gemeengoed zijn. Immers, bij het uitvoeren van deze maatregel zullen zij mogelijk met hele andere uitdagingen te maken krijgen. Dit rapport beschrijft de resultaten van de inventarisatie bij deze middelgrote en kleine gemeenten. De inventarisatie bestond uit een schriftelijke vragenlijst en uit telefonische interviews met ambtenaren en ve-aanbieders.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 beschrijven we kort de doelen, vragen en aanpak van deze quickscan. In hoofdstuk 2 vatten we de uitkomsten van onze eerdere interviewronde in de G37 samen. In hoofdstuk 3 beschrijven we de resultaten van het onderzoek in middelgrote en kleine gemeenten. In hoofdstuk 4 geven we een samenvatting en conclusies, en maken daarbij een koppeling tussen de bevindingen uit de G37 en de bevindingen uit de middelgrote en kleine gemeenten.

¹ Kamerbrief 333409, 16 maart 2012. Basis voor Presteren, Actielijn 5: Effectief benutten van extra leertijd voor jonge kinderen.

² Kamerbrief 1402027, 29 november 2018. Uitwerking Regeerakkoordmaatregel versterking voorschoolse educatie.

³ Kamerbrief 1402027, 29 november 2018. Uitwerking Regeerakkoordmaatregel versterking voorschoolse educatie.

1. Doel en aanpak

Doel

Het doel van deze quickscan is om het ministerie handvatten te bieden voor de te maken beleidskeuzes inzake de inrichting van de functie hbo-geschoolde professional in de vve en om daarbij specifiek in te gaan op vraagstukken die spelen in de middelgrote en kleine gemeenten. Daartoe inventariseren we 1) praktijken en ervaringen wat betreft de *huidige* hbo-inzet in middelgrote en kleine gemeenten en 2) de verwachte mogelijkheden en uitdagingen wat betreft de *toekomstige* hbo-inzet in deze gemeenten.

De volgende vier onderwerpen staan in deze inventarisatie centraal:

1. Ureninzet
2. Opleidingsvereisten
3. Takenpakket
4. Type dienstverband en inschaling

Voor elk onderwerp onderzoeken we hoe de antwoorden van de respondenten zich verhouden tot de nieuwe functie van pedagogisch coach/beleidsmedewerker uit de wet IKK en tot de resultaten van de inventarisatie in de G37.

Aanpak

Onze aanpak bestond uit het breed verspreiden van een schriftelijke enquête en uit het voeren van verdiepende interviews in twee middelgrote en twee kleine gemeenten.

1. Schriftelijke enquête

We stuurden via e-mail een vragenlijst uit naar alle (bij ons bekende) vve-ambtenaren van de middelgrote en kleine gemeenten. Dit betrof 305 ambtenaren van 290 gemeenten⁴. De vragenlijst bestond uit drie onderdelen:

- Achtergrondkenmerken
 - o Van de gemeente: aantal inwoners, aantal kernen
 - o Van de vve-doelgroep: aantal doelgroepkinderen, spreiding over de kernen
 - o Van het vve-aanbod: aantal aanbieders, aantal groepen, spreiding over de kernen, aantal kinderen per groep
- Huidige inzet hbo'er
 - o Indien hbo'ers reeds worden inzet:
 - Reden, vanaf welk jaar, financiering (wel/niet door gemeente)
 - Vorm van de inzet (als coach, ondersteunend, meewerkend op de groep, als beleidsmedewerker)
 - Aantal uren inzet, flexibiliteit in ureninzet, tevredenheid
 - Ervaren meerwaarde, ervaren knelpunten
 - o Indien geen inzet: reden
- Toekomstige inzet hbo'er.
Hoe kijkt de gemeente naar:

⁴ Per 1-1-2019 heeft Nederland 355 gemeenten waarvan 318 gemeenten vallen onder de noemer 'middelgrote en kleine' gemeenten

- Gewenste vorm van de inzet (als coach, ondersteunend, meewerkend op de groep, als beleidsmedewerker, anders)
- Verwachte meerwaarde
- Type constructie (in dienst opvangorganisatie alleen werkzaam voor deze organisatie, in dienst opvangorganisatie en voor meerdere organisaties werkzaam, in dienst van gemeentelijk expertisecentrum, welzijnsorganisatie of samenwerkingsverband, anders)
- Inschaling (wie bepaalt)
- Voorkeur voor inzet als coach, beleidsmedewerker of combinatie
- Gewenst takenpakket (OGW, coaching pm'ers, doorgaande lijn, etc.)
- Gewenst opleidingsniveau, ve-scholing noodzakelijk of niet
- Gewenste ureninzet, haalbaarheid van twee uur, flexibele ureninzet, relatie ureninzet – uitvoerbaarheid
- Inzet IKK-coaches als vve-coach
- Beschikbaarheid en werving van de hbo'ers
- Enthousiasme over de maatregel, aandachtspunten voor OCW

2. Interviews

Daarnaast hielden we verdiepende interviews in twee middelgrote en twee kleine gemeenten. Deze gemeenten selecteerden we uit onze warme contacten. We kozen gemeenten die verschilden in achtergrondkenmerken (grootte, aantal kernen, spreiding vve-doelgroep en vve-aanbod).

In iedere gemeente spraken we met zowel de ambtenaar als een vve-aanbieder. Het ging dus in totaal om acht gesprekken. De thema's uit de schriftelijke enquête vormden de leidraad voor deze gesprekken en waar van toepassing gingen we op sommige onderwerpen dieper in.

2. Belangrijkste bevindingen uit de quickscan in de G37

In dit hoofdstuk beschrijven we in vogelvlucht de belangrijkste conclusies uit de quickscan naar de hbo-inzet in de G37. Deze achtergrondinformatie vormt de basis voor het volgende hoofdstuk, waarin we de uitkomsten van het onderzoek bij de middelgrote en kleine gemeenten beschrijven.

Hbo'er nog steeds vaak als coach boven de groep, maar ook nieuwe varianten

De Bestuursafspraken in 2012 gaven de gemeenten een zekere vrijheid voor een lokale invulling van de hbo-functie. Dit heeft in de G37 tot een verscheidenheid aan praktijken geleid. Eind 2018 bleek de hbo'er als coach (boventallig) nog steeds de meest gehanteerde constructie. In deze constructie zien we dat de hbo'er over het algemeen ingezet wordt op de manier waarop deze functie destijds bedoeld was: het versterken van de ve-kwaliteit op de groep. De hbo'er meewerkend op de groep en de hbo'er als ib'er/zorgondersteuner komt ook voor, maar minder vaak. In een aantal gemeenten is recent gekozen voor een nieuw type constructie. De verschillende ondersteunende functies op een ve-groep, zoals de vve-coach, de pedagogisch coach en de ib'er/zorgondersteuner, zijn geïntegreerd in één nieuwe hbo-functie, belegd bij één persoon. Men beoogt daarmee een te grote versnippering van taken en verantwoordelijkheden te voorkomen en het aantal volwassenen op de groep te beperken.

Vier uur per week per groep; meer hoeft niet, minder is te weinig

In de gemeenten die werken met de hbo'er als coach wordt vastgehouden aan de richtlijn uit de Bestuursafspraken: vier uur per week per groep. Eén gemeente heeft de inzet teruggebracht naar 3,5 uur per week per groep. Op de vraag of de hbo'ers ook effectief ingezet kunnen worden in minder tijd (twee uur per week, een totaal van 80 uur per jaar) zijn de reacties verdeeld, maar overwegend negatief. Men geeft aan dat zowel om taakinhoudelijke als om organisatorische redenen een vermindering van het totaal aantal beschikbare uren niet wenselijk is. Op sommige, maar lang nog niet alle, plekken is de inzet nu al flexibel; niet iedere groep krijg wekelijks hetzelfde aantal uren hbo-ondersteuning.

Opleidingseisen: hbo-diploma, vve-kennis en liefst ook coachingservaring

Alle betrokken gemeenteambtenaren bevestigen dat volgens de gemeentelijke eisen de hbo'ers in de ve hbo-gediplomeerd dienen te zijn. Mbo-geschoolde pm'ers met hbo- werk- en denkniveau voldoen niet om voor subsidie in aanmerking te komen. Alle respondenten noemen het belang van vve-kennis en -ervaring. Coachingservaring wordt als pré genoemd, maar is geen harde vereiste. Intervisie en scholing van de hbo'ers wordt soms door de gemeente georganiseerd en bekostigd maar het komt ook voor dat organisaties zelf kiezen welke scholing zij inzetten voor de hbo'ers, waarbij de gemeente (gedeeltelijk) subsidieert.

Takenpakket: versterken ve-aanbod en soms verbreding naar zorgtaken

In de G37 is de hoofdtaak van de hbo'ers het versterken van de kwaliteit van het ve-aanbod. Meestal gebeurt dit door het observeren en coachen van de pm'er bij het doelgericht en planmatig werken (OGW), coachend aanwezig zijn bij kindbesprekingen en het opzetten, coördineren en onderhouden van een stevige kwaliteitscyclus. Andere taken die vaak genoemd worden: organiseren doorgaande lijn, versterken ouderbetrokkenheid en

warme overdracht en het onderhouden van relaties met zorgpartijen. De hbo'ers krijgen hiernaast in veel gemeenten te maken met nieuwe taken rond vroegsignalering en de zorg voor individuele kinderen met extra ondersteuningsbehoeften. De hbo'ers observeren, adviseren, schrijven handelingsplannen en onderhouden de contacten met externe (zorg)partijen.

De meerwaarde van de hbo'ers wordt door alle respondenten onderstreept. De hbo'ers verhogen de kwaliteit op de groep. Zij versterken het handelen van de mbo-geschoolde pm'ers en nemen extra taken op zich. De verhouding van de vve-coach tot de IKK-coach is nog niet klip en klaar. In veel gemeenten is er eind 2018 nog geen ervaring mee opgedaan. De gemeenten zien het als uitdaging om te bepalen of de IKK-coaches vve-subsidiewaardig zullen zijn, bijvoorbeeld wat betreft ve-opleiding en -ervaring.

Dienstverband en inschaling

De hbo'ers hebben verschillende soorten dienstverbanden. Het vaakst is de hbo'er in dienst van een opvangorganisatie en verricht zij alleen voor die organisatie werkzaamheden. De gemeente subsidieert de organisatie en de organisatie bepaalt vervolgens zelf de inschaling. Het komt bijna niet voor dat de hbo'er in dienst is bij een (grote) opvangorganisatie of bij een gemeentelijk expertisecentrum en voor meerdere opvangorganisaties werkzaamheden verricht. We horen dat de hbo'ers moeilijk te vinden zijn: door personeelstekorten in kinderopvang en onderwijs is de spoeling dun. We horen van de meeste gemeenten en organisaties geen signalen dat de inschaling van de hbo'ers een zorgpunt is.

Conclusies

- Er zijn grote verschillen tussen gemeenten en organisaties in hoe de hbo'er wordt ingezet in de ve. De keuze voor een bepaalde inzet is vaker een pragmatische dan een idealistische keuze. Dat wil zeggen, keuzes zijn vaker gebaseerd op praktische randvoorwaarden (wettelijke eisen, financiële kaders, het bestaande personeelsbestand, het aantal locaties en groepen, de samenwerking tussen aanbieders) dan op inhoudelijke argumenten (doel van de functie, te bereiken meerwaarde, ondersteuningsbehoefte van de kinderen en pm'ers).
- We zien in de G37 het takenpakket van de hbo'er verbreden en daarmee verwijderen van het oorspronkelijke doel van kwaliteitsverhoging op de groepen.
- De kwaliteit en meerwaarde die de hbo'er kan leveren is in grote mate afhankelijk van de positie die zij heeft binnen de organisatie en welke taken al dan niet bij haar belegd worden. De toegevoegde waarde van de hbo'er is niet los te zien van dit grotere geheel.
- De meerwaarde die de hbo'er op vve-groepen kan bieden is daarnaast afhankelijk van de basiskwaliteit in de kinderopvang, zoals deze door de gemeente en organisaties gezamenlijk wordt neergezet. Hoe beter de basiskwaliteit op orde is, hoe groter de meerwaarde van de hbo'er voor de vve. De nieuwe eisen in de wet IKK stellen hogere eisen aan de basiskwaliteit en scheppen daarmee de voorwaarden voor een gerichtere inzet van de hbo'er op de ve-groepen.

3. Enquête en interviews middelgrote en kleine gemeenten

3.1 Achtergrondkenmerken deelnemende gemeenten

Schriftelijke enquête

Van de 290 benaderde gemeenten, vulden 48 ambtenaren de vragenlijst volledig in (=17%) en nog eens 73 ambtenaren vulden een gedeelte van de vragenlijst in (=25%).

62 ambtenaren gaven aan voor welke gemeente zij werkzaam zijn. De deelnemende gemeenten zijn goed gespreid over de verschillende regio's (Noord, Midden, Zuid, Oost en West).



Figuur 1. Deelnemende gemeenten aan de schriftelijke enquête en de interviews.

Het aantal inwoners van de deelnemende gemeenten varieert van 8.500 tot 78.000, met een gemiddelde van 33.000. Dertien gemeenten bestaan uit één grote kern, zonder kernen daaromheen. De overige deelnemende gemeenten hebben te maken met één of twee grote kernen, met daaromheen meerdere kleine kernen.

Het aantal doelgroepkinderen varieert van 5 tot 450, met een gemiddelde van 75. Zestig procent van de gemeenten geeft aan dat de doelgroepkinderen ongelijkmatig zijn gespreid over de kernen. In twintig procent zijn de kinderen wel gelijkmatig gespreid over de kernen. In de overige twintig procent is slechts sprake van één kern en is spreiding over kernen dus niet aan de orde.

Gemiddeld zijn er in de gemeenten acht vve-locaties (variërend van één tot twintig) en het aantal vve-groepen is gemiddeld elf (variërend van één tot 45).

De meeste gemeenten hebben te maken met een speelveld van meerdere aanbieders. In vijf gemeenten gaat het om zowel landelijke, regionale als lokale aanbieders. In de meeste gevallen gaat het om een combinatie van landelijke en regionale aanbieders. Geen enkele gemeente heeft alleen met lokale aanbieders te maken.

Bijna alle gemeenten geven aan dat er sprake is van gemengde groepen met zowel doelgroep als niet-doelgroep kinderen. 55% procent van de gemeenten geeft aan dat er gemiddeld minder dan vijf vve-kinderen op een groep zitten, en 43% van de gemeenten geeft aan dat dit gemiddeld vijf tot tien kinderen is. In één gemeente zitten er meer dan tien kinderen op een groep.

In een derde van de gemeenten is het vve-aanbod gelijkmatig verdeeld over de kernen. In veertig procent van de gemeenten is sprake van een ongelijkmatig aanbod: in sommige kernen zijn er veel groepen/locaties in andere kernen geen of weinig aanbod. Op de vraag of het voor alle kinderen met een vve-indicatie mogelijk is om binnen de eigen kern vve te volgen, zegt 55% 'ja' en 45% 'nee'.

Interviews

Voor de interviews selecteerden we uit onze warme contacten vier gemeenten die varieerden in achtergrondkenmerken:

- 1 middelgrote gemeente uit het noorden van het land (35.000 inwoners), met één grote en meer dan vijf kleine kernen
- 1 middelgrote gemeente uit het westen van het land (107.000 inwoners), met een aantal grote en een aantal kleine kernen
- 1 kleine gemeente uit de Randstad (31.000 inwoners), met één grote kern
- 1 kleine gemeente uit het oosten van het land (23.000 inwoners), met één grote kern en vijf kleine kernen

In de interviews met de gemeenten vroegen we de ambtenaren welke voorschoolse aanbieder uit hun gemeente we het beste voor een interview konden benaderen. Het betrof in drie gevallen een lokale aanbieder en in één geval een regionale aanbieder. We spraken in drie gevallen met de directeur(-bestuurder) en in één geval met de vve-coördinator.

3.2 Bevindingen uit de enquête en interviews

In de volgende paragrafen van dit hoofdstuk beschrijven we de bevindingen uit de schriftelijke enquêtes en interviews op de vier centrale thema's:

1. Ureninzet
2. Opleidingsvereisten
3. Takenpakket
4. Type dienstverband en inschaling

Een belangrijke opmerking vooraf: Uit de reacties valt op te maken dat er voor ambtenaren en aanbieders nog veel onzeker is. Uit de enquête blijkt dat 61% van de middelgrote en

kleine gemeenten nog geen gemeentelijk beleid heeft ontwikkeld op dit onderwerp. Het beeld van het precieze doel en dus de inrichting van de hbo-functie is in veel gevallen nog niet uitgekristalliseerd.

3.2.1 Ureninzet

Vragen die bij dit thema centraal staan: Indien er al gewerkt wordt met hbo-geschoolde beroepskrachten in de ve; wat is de huidige ureninzet? Hoe tevreden is men daarover? Kijkend naar de toekomst: hoeveel uren zou wenselijk, optimaal zijn? Hoe beïnvloedt de hoogte van de ureninzet de uitvoerbaarheid? Moet de ureninzet flexibel zijn? Hoe verhoudt dit zich tot de vereisten uit de IKK-richtlijnen?

Huidige ureninzet

In de helft van de middelgrote en kleine gemeenten worden momenteel hbo'ers ingezet in de ve. De belangrijkste redenen die daarvoor genoemd worden zijn het anticiperen op de aankomende wet- en regelgeving en het verhogen van de kwaliteit. Een aantal gemeenten noemt dat de hbo'ers bij toeval in het personeelsbestand van de opvangorganisaties aanwezig zijn. Ook verwijst een aantal gemeenten naar de hbo'ers die op grond van de wet IKK werkzaam zijn als coach/beleidsmedewerkers in de kinderopvang. In de meeste gemeenten is het werken met hbo'ers een recente ontwikkeling (vanaf 2016, 2017 of 2018).

In de gemeente waar nog geen hbo'ers worden ingezet worden de kosten, zowel voor de gemeente als voor de aanbieders, en het feit dat het nog geen verplichting is, het vaakst genoemd als reden.

De huidige ureninzet van de hbo'ers verschilt: de meeste gemeenten noemen een aanstelling in fte (0,8 fte, 1 fte, 2 fte, 8 uur per week, 16 uur per week). Dit beeld komt overeen met het type inzet dat zij noemen: de hbo'er heeft een brede functie met verschillende taken: coach, vve-coördinator, zorgondersteuner en beleidsmedewerker. Daarnaast staat de hbo'er in 40% van de gevallen ook nog op de groep. Dit is een ander type inzet dan we tegenkwamen in de G37, waar de meeste hbo'ers een specifieke aanstelling hebben als coach. Slechts twee gemeenten geven aan dat de inzet wel per groep/locatie is. Zij noemen 2 uur per week per groep en 4 uur per week per locatie. Aansluitend bij bovengenoemde brede taakinvulling, geven gemeenten aan dat de ureninzet van de hbo'er momenteel niet afhankelijk is van de zwaarte van de groep. Het merendeel van de gemeenten (83%) is tevreden over de huidige ureninzet. De overige 17% zou meer uren wenselijk vinden, niemand zou minder uren beter vinden.

Toekomstige ureninzet

De respondenten is gevraagd aan te geven hoeveel uur per week een ve-groep volgens hen ondersteund moet worden door een hbo'er, wil dit effectief zijn. Een kwart van de respondenten zegt dit niet te kunnen inschatten. Een vijfde zegt dat dit afhankelijk is van de zwaarte van de groep en van de het niveau/de kwaliteiten van de pm'ers. De rest van de respondenten noemt een uren aantal: een vijfde noemt twee uur per week, een vijfde zegt vier uur per week. Tien procent gaat voor meer dan vier uur per week. De overige vijf procent noemt 1 of 3 uur per week.



Figuur 2. Antwoord op de vraag: "Hoeveel uur moet een ve-groep gemiddeld volgens u ondersteund worden door een hbo'er, wil dit effectief zijn?"

Vervolgens hebben we de respondenten gevraagd of de uitvoerbaarheid van de functie van de hbo'er, zoals zij deze voor ogen hebben, haalbaar is in twee uur per week per groep. Hierop reageert bijna zestig procent met 'weet ik niet'. Een vijfde gaat ervan uit dat dit voldoende is, waarbij de belangrijkste reden die genoemd wordt de aanwezigheid van de IKK-coach is. Een vijfde vindt twee uur te weinig, omdat men vreest dat de hbo'er dan niet genoeg verbinding met de groep en pm'ers kan leggen en omdat het takenpakket er te groot voor is. Een geïnterviewde ambtenaar: "Twee uur per week is wel erg weinig, wil je als coach echt observeren en dat ook weer terugkoppelen. Ik heb organisaties met maar één of twee vve-groepen. Twee uur per week hbo-inzet, wat levert dat op? Bovendien zie ik het gevaar in kleine organisaties dat dit soort uurtjes opgaan aan management en andere organisatiedingen."

In een ander interview zegt een aanbieder juist voorkeur te hebben voor twee uur per week: "Twee uur is toch makkelijker denk ik. Ik snap dat de coach meer uur per groep wil, maar voor mij is het makkelijker om mensen die nu op de groep staan voor twee uur per week vrij te maken. En ik denk ook dat het aantrekkelijker is; pm'ers kunnen coachingswerk en het werk op de groep combineren. Dan hoeven ze niet van hun groep af."

Bijna alle respondenten geven aan dat ze het belangrijk vinden dat de ureninzet flexibel zal worden: de ene groep heeft in hun ogen *structureel* meer hbo-inzet nodig dan de andere groep. Eén respondent geeft aan dat er dan wel een minimumnorm per groep moet gelden om ervoor te zorgen dat iedere groep gebruik kan maken van de expertise.

In de interviews vragen gemeenten en aanbieders zich af wat straks de definitie van een ve-groep wordt. Vanaf hoeveel doelgroepkinderen gaat de eis gelden? Moet er ook een hbo'er worden ingezet als er slechts één of twee doelgroepkinderen op een groep zitten? Daaraan gerelateerd maakt men zich zorgen of vve-groepen met weinig kinderen nog wel te handhaven te zijn: met alle vve-eisen worden de kosten voor een groep steeds hoger en wordt het rendabeler om doelgroepkinderen te concentreren op een beperkter aantal plekken. In dit licht maken gemeenten zich zorgen of zij in de kleine kernen nog wel ve kunnen blijven aanbieden.

Ook hebben we respondenten gevraagd hoe in hun ogen de uitvoerbaarheid samenhangt met de hoogte van het aantal verplichte uren. Driekwart van de gemeenten geeft aan te

verwachten dat de uitvoerbaarheid lastiger wordt naarmate er meer uren verplicht zullen zijn. Men geeft hiervoor de volgende redenen:

- De kosten zijn dan hoger.
- Werving van de hbo'ers is dan moeilijker, krapte op de arbeidsmarkt gaat nog sterker een rol spelen.
- Er is dan minder ruimte voor eigen invulling en flexibiliteit. Men vreest dat er minder naar behoefte geschoven kan worden: Bij kleine groepen en in rustige periodes wil men de mogelijkheid hebben om de inzet klein te houden. Dat kan niet als de verplichte ureninzet hoog is.
- Ook verwacht men dat er bij een hogere ureninzet meer mensen nodig zijn, omdat groepen vaak op dezelfde tijden draaien en een coach niet op meerdere plekken tegelijk aanwezig kan zijn.

Een kwart van de gemeenten verwacht dat een hoger verplicht aantal uren juist makkelijker uitvoerbaar is. Men noemt onder andere dat dat qua dienstverband makkelijker te regelen is. Ook wordt genoemd dat de hbo'er bij meer beschikbare uren flexibeler kan werken en doelen beter kan behalen.

Het merendeel van de gemeenten verwacht gezamenlijk met de vve-aanbieders te gaan beslissen over de ureninzet van de hbo'er.

3.2.2 Opleidingsvereisten

Bij dit thema gaat het om de volgende vragen: Wat zijn de geldende en de gewenste opleidingsvereisten voor hbo'ers in de ve? Is ve-scholing noodzakelijk of niet? Hoe verhoudt dit zich tot de vereisten uit de IKK-richtlijnen?

Op de vraag welke opleidingen volgens de gemeente geschikt zijn voor het werken als hbo'er in de ve geven de gemeenten aan dit vooral hbo pedagogiek en hbo sociaal pedagogische hulpverlening zijn. Een derde geeft aan dat ook de Pabo voldoet. Een twee jarige Associate Degree of PEM (pedagogisch educatief medewerker) wordt genoemd door een vijfde van de respondenten. Slechts vijf procent vindt MBO 4 pedagogisch werk voldoen.

Een aanbieder vraagt zich af hoe dit zich gaat verhouden tot IKK: daarin voldoet ook MBO4 met extra scholing. Gaat hetzelfde gelden voor de hbo'er in de vve? Bij kleinere organisaties is het nu vaak de houder met een MBO-achtergrond die door extra scholing te volgen zichzelf geschikt maakt als IKK-coach. De vraag is of dat ook kan voor de vve-functie.

Meer dan 90% van de respondenten geeft aan dat men voor de uitvoering van de hbo-functie ook vve-scholing noodzakelijk vindt. Gerichte vve-kennis en -ervaring is nodig om met de specifieke doelgroep en methodieken te kunnen werken en pm'ers te kunnen begeleiden. Eén van de respondenten noemt een bijkomend voordeel van een ve-geschoolde hbo'er: de hbo'er is dan flexibeler inzetbaar, dus ook op de groep.

Op de vraag of men verwacht geschikte hbo'ers voor de vve-groepen te kunnen werven reageren de ambtenaren verdeeld. De helft denkt van wel en baseert dat op de huidige arbeidsmarkt. Ook ziet men het als een aantrekkelijke, uitdagende functie, ook voor bestaande medewerkers. De andere helft verwacht dat de hbo'ers moeilijk of niet beschikbaar zullen zijn, gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt, zowel in de

kinderopvang als in het onderwijs. De aanbieders geven aan dat het moeilijk zal worden: “Ik ben al blij dat ik de IKK-plekken heb weten in te vullen”.

Een kinderopvangaanbieder geeft aan: “Ik verwacht dat ik de hbo’ers niet extern zal kunnen werven vanwege de krapte op de arbeidsmarkt, dus ga in kijken welke collega’s hiervoor in aanmerking komen. Dan is het voor hen aantrekkelijker als het mogelijk is de functie hbo’er en pm’er op de groep te kunnen combineren. Zij willen ‘hun’ groepen niet verlaten”.

3.2.3 Takenpakket

Bij dit thema gaat het om de volgende vragen: Wat is het huidige takenpakket van de hbo’er, en hoe tevreden is men daar over? Wat zou het takenpakket moeten zijn? Wat is het doel van de functie en daarmee de meerwaarde? Hoe verhoudt zich dit tot de taken van de IKK-coach?

Huidig takenpakket

Driekwart van de gemeenten geeft aan dat als zij met hbo’ers werken, deze als coach ingezet worden, boven formatief. Daarnaast geeft ongeveer de helft van de gemeenten (er konden meerdere antwoorden gekozen worden) aan dat de hbo’ers ondersteuningstaken uitvoeren zoals die van zorgcoördinator of intern begeleider (IB’er). Opvallend is dat in meer dan de helft van de gevallen de invulling van de rol verschilt per aanbieder; dat wil zeggen dat er binnen één gemeente verschillende vormen van hbo-inzet voorkomen.

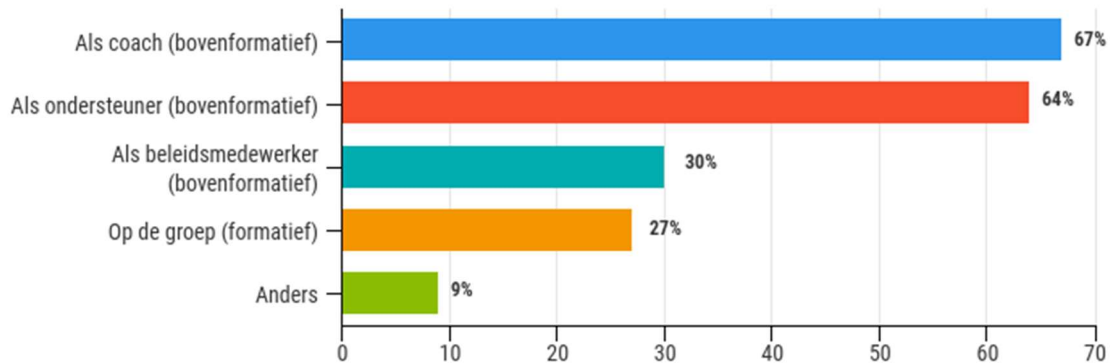
90 procent van de gemeenten waar momenteel hbo’ers ingezet worden, ervaart hier meerwaarde van. Men geeft aan dat het pedagogisch handelen van pm’ers op de groepen versterkt wordt door de coachende ondersteuning van de hbo’er. Ook wordt de helicopterview van de hbo’ers genoemd als een waardevolle kwaliteit. De hbo’ers kunnen beleid vertalen naar handelingsadviezen aan pm’ers op de werkvloer, zorgen voor intervisie en bieden meerwaarde bij het bewaken van doelen. Ook spelen ze een rol bij de vroegsignalering van ontwikkelingsachterstanden of andere zorgen bij kinderen.

Eén gemeente geeft aan zij pedagogisch medewerkers op mbo-niveau óók ‘goud waard’ vindt, vooral in de communicatie met ouders. ‘Hbo’ers hebben soms meer afstand tot de problematiek van sommige ouders bijvoorbeeld in geval van problemen rond anderstaligheid, armoede, stress, etc.’.

Toekomstig takenpakket

Vooruitblikkend op de situatie in 2020 vroegen we de ambtenaren na te denken over de manieren waarop zij de hbo’er zouden willen inzetten in de ve.

Ten eerste vroegen we de gemeenteambtenaren na te denken welke vorm van hbo-inzet in hun gemeente zou passen. Ze konden daarbij kiezen uit de verschillende vormen die we in de G37 waren tegengekomen. Twee derde van de gemeenten denkt aan een boven formatieve inzet in de vorm van een coach of ondersteuner. Dertig procent van de gemeenten ziet (ook) een beleidsfunctie voor zich. Een kwart van de gemeenten overweegt (ook) een formatieve inzet, waarbij de hbo’er op de groep staat.



Figuur 3. Antwoord op de vraag: 'Aan welke vorm van hbo-inzet denkt u?' (meerdere antwoorden mogelijk)

We legden de respondenten een lijst met mogelijke taken voor de hbo'er voor. Zij mochten hieruit meerdere taken kiezen. Taken die straks volgens de respondenten onder verantwoordelijkheid van de hbo'ers zouden moeten vallen zijn op de allereerste plaats coaching van pm'ers op educatief handelen (69%) en coaching van pm'ers op pedagogisch handelen (66%), gevolgd door het organiseren en onderhouden van de doorgaande lijn (60%) en het ondersteunen bij doelgericht/planmatig werken (opbrengstgericht) (57%). Ook het onderhouden van relaties met het veld (onderwijs, zorg, gemeente) wordt door meer dan de helft van de gemeenten gekozen (52%). Veel minder vaak geven gemeenten aan dat zij hbo'ers zien als uitvoerder van managementtaken en beoordelings- en functioneringsgesprekken (beide 10%) of het meedraaien op de groepen (16%).

In de wet IKK is sprake van een combinatie van taken voor de pedagogisch coach/beleidsmedewerker. Deze taken mogen door verschillende of door dezelfde persoon uitgevoerd worden. Het gaat om beleidsontwikkeling en coaching. Om de samenhang met de functie van de IKK-coach duidelijker te krijgen, stelden we daarom de volgende vraag: 'Ziet u de hbo'er in de ve vooral als coach van pm'ers of vooral als beleidsontwikkelaar?' Meer dan de helft van de respondenten antwoordde hierop: "beide." Een derde van de respondenten ziet de hbo'er vooral als coach. Slechts één respondent ziet de hbo'er vooral als beleidsontwikkelaar. Tien procent geeft als antwoord 'anders' en noemt hier 'zorgcoördinator' en taken rond vroegsignalering.

Ongeveer driekwart van de gemeenten geeft aan dat zij het mogelijk achten dat de IKK-coach ingezet wordt als hbo'er op de ve groepen. Een groot aantal maakt daarbij wel de kanttekening dat het een voorwaarde is dat deze persoon VVE geschoold is of tenminste VVE kennis heeft. De functies liggen in elkaar verlengde, zo constateert een groot deel van de respondenten, maar hebben wel elk hun eigen specifieke aandachtsgebied. De reden om de taken door dezelfde persoon uit te laten voeren zijn voornamelijk praktisch van aard: het is dan niet nodig om nieuwe functionarissen te werven, zowel in- als extern is het moeilijk geschikte personen te vinden. Ten tweede geeft een aantal van de respondenten aan dat zij het niet wenselijk vinden als pm'ers door twee verschillende coaches begeleid worden. Een kwart van de respondenten vindt het geen optie om de IKK coach in te zetten als hbo'er op de ve groepen. Over de reden hiervoor zijn zij eensgezind: 've vraagt specifieke kennis en expertise die (veelal) niet bij IKK coaches aanwezig is. 'Vve is echt wat anders dan reguliere opvang.' Bovendien hangt veel af van de uiteindelijke opleidingseis die aan de

hbo'ers in de vve gesteld wordt want: 'Een groot deel van onze IKK-coaches is niet hbo opgeleid maar mbo4, dat mag binnen IKK'.

3.2.4 Dienstverband en inschaling

De volgende vragen staan bij dit thema centraal: Wat voor dienstverband hebben de hbo'ers in de vve (formatief, boven formatief, welke inschaling)? Hoe verhoudt zich dit tot de vereisten uit de IKK-richtlijnen?

Huidig dienstverband en inschaling

Van de 23 gemeenten die aangeven nu al hbo'ers in te zetten op vve groepen geven er acht aan dat zij dit volledig financieren en zes doen dit deels. In negen gemeenten bekostigt de gemeente de hbo'ers niet.

Toekomstig dienstverband en inschaling

De gemeenten kregen in de enquête de vraag: Als het gaat om het in dienst nemen van de hbo'er in de vve, wat is het meest waarschijnlijke scenario voor uw gemeente? Ruim de helft van de gemeenten geeft aan dat zij waarschijnlijk zullen kiezen voor een constructie waarbij de hbo'er in dienst is van een opvangorganisatie en uitsluitend voor deze opvangorganisatie werkzaamheden verricht. Het tweede antwoord (ongeveer een kwart van de respondenten) is dat de hbo'er in dienst is van een (grote) opvangorganisatie, maar ook werkzaamheden verricht voor andere (kleinere) opvangorganisaties. Slechts twee gemeenten geven aan dat zij overwegen de hbo'ers zelf in dienst te nemen, bijvoorbeeld in een gemeentelijk expertisecentrum van waaruit de hbo'ers taken uitvoeren voor de verschillende opvangorganisaties. Wat betreft de inschaling van de hbo'ers geven gemeenten aan dat zij verwachten dat zij de inschaling van de hbo'ers zullen overlaten aan de organisaties waar zij in dienst treden. Drie van de respondenten geven aan dat zij hierover afspraken zouden willen maken met de kinderopvangorganisaties.

4. Samenvatting en conclusies

Nog veel onduidelijkheid en onzekerheid

Uit onze inventarisatie blijkt dat de meeste middelgrote en kleine gemeenten en aanbieders alleen in grote lijnen een beeld hebben van de inzet van de hbo'er in de ve vanaf 2022. De meeste gemeenten hebben nog geen beleid ontwikkeld op dit thema en zijn hierover niet concreet in gesprek met de aanbieders. De meeste respondenten geven aan momenteel druk te zijn met de invulling van de 16 uur ve en bovendien zijn de pedagogisch coaches/beleidsmedewerkers vanuit wet IKK pas net aan de slag. Met name de gemeenten hebben nog weinig zicht op de daadwerkelijke invulling en opbrengsten van deze nieuwe functie in de kinderopvang.

Zeker in gemeenten waar de hbo-functie in de ve nog geen gemeengoed is, bestaat bij ambtenaren en aanbieders onzekerheid over de te maken keuzes. Deze onzekerheid bestaat met name op twee vlakken: 1) ten aanzien van het doel van de nieuwe functie en daarmee samenhangend de best passende taakinhoud en positionering van de hbo'er, en 2) over de richtlijnen die vanuit OCW zullen gaan gelden en daarmee samenhangend de praktische invulling van de functie, zoals het aantal uren, de kosten, opleidingseisen en inschaling.

Zaken die gemeenten en aanbieders zich afvragen:

- Financiën: Hoeveel budget krijgen we hier straks voor? Komt er extra geld bovenop de oab-middelen die nu al toegezegd zijn? Hoeveel kost de inzet van een hbo'er gemiddeld? Welke constructie is het goedkoopst, een hbo'er meewerkend op de groep of juist de hbo'er als boven formatieve kracht? Wat doet deze maatregel met de kostprijs van ve? Is het straks met de stijgende kosten nog wel rendabel om vve op alle groepen te blijven aanbieden? Moeten we groepen opheffen?
- Personeel: Welke opleidingseisen gaan gelden? Hoe sluiten deze aan bij de eisen die gelden voor pedagogisch coach/beleidsmedewerker uit IKK? Voldoet MBO met aanvullende scholing ook, net zoals in IKK? Wie van mijn personeel voldoet straks aan de opleidingseisen? Bij wie past deze taak, wie vindt dit leuk? Hoe moet er ingeschaald worden? Welke dienstverbanden kunnen we opplussen? Of moeten we de hbo'ers extern gaan werven of inhuren? Hoe is de arbeidsmarkt voor deze functie?
- Uren: hoeveel uur wordt verplicht? En als we meer willen, wie gaat dat betalen? Hoe flexibel mogen deze uren ingezet worden over weken, maanden, jaren?
- Welke groepen: moeten we de hbo'er inzetten op alle vve-groepen? Ook op groepen waar slechts 1 á 2 doelgroepkinderen naar toe gaan? Mogen we ook beslissen om op sommige groepen helemaal geen hbo-inzet te doen? Hoeveel vrijheid krijgen we hierin? Waarop baseren we deze keuzes? Kan inzet bijvoorbeeld ook bepaald worden op basis van de ondersteuningsbehoefte van de pm'ers?
- Taken: wat moet de hbo'er precies gaan doen? Welke eisen gaat OCW hier aan stellen? Wat wordt het doel van de functie? Wat is het meest effectief voor de kwaliteit van ve? Met welke thema's gaat de hbo'er zich bezig houden? En wie bepaalt dat? Wordt hierop gecontroleerd? Hoe vaak moet de hbo'er echt op de groep aanwezig zijn? Is een kantoorfunctie ook mogelijk? Mogen we als organisatie hierin eigen keuzes maken?

- Relatie tot IKK: gaan we de taken van de vve-coach onderscheiden of juist integreren met die van de IKK-coach? Wat vraag vve extra bovenop IKK? Welke taken vallen er onder de ene functie, en wat onder de andere? Hoe gaan we vve-uren onderscheiden van IKK-uren?
- Onderlinge samenwerking en concurrentie tussen aanbieders: komt de hbo'er in dienst van de eigen organisatie? Voor wie verricht zij werkzaamheden? Ook voor andere organisaties? Willen andere organisaties dat wel? Hoe zorgen gemeenten ervoor dat zij zicht hebben op de ureninzet? Wat wordt er van aanbieders gevraagd als het gaat om verantwoording?

Overeenkomsten en verschillen met de G37

Op een aantal belangrijke punten zien we overeenkomsten en verschillen tussen de wensen en behoeften in de G37 en die van de middelgrote en kleine gemeenten.

Ureninzet

- De G37 geeft aan dat vier uur per week per groep de meest wenselijke ureninzet zou zijn: met minder denkt men niet de benodigde kwaliteit te kunnen leveren. Men denkt dan aan vier uur in totaal, niet vier uur bovenop de IKK-coach. De voornaamste reden daarvoor is dat men er voor wil waken dat er te veel en te vaak professionals op en rond de groep aanwezig zijn, omdat dit onrust voor de pm'ers en kinderen geeft en om veel onderlinge afstemming vraagt. Men heeft in de G37 nog weinig ervaring met een flexibele inzet van uren over groepen en weken.
- De middelgrote en kleine gemeenten kiezen niet eensgezind voor vier uur per week. Het merendeel (85%) van de respondenten ziet het meest in een flexibele ureninzet, afhankelijk van de zwaarte van de groep en de kwaliteiten van de pm'ers. Een vijfde denkt aan een inzet van twee uur per week, een vijfde aan een inzet van vier uur per week. De meeste middelgrote en kleine gemeenten zijn bang dat de uitvoerbaarheid lastiger wordt wanneer meer uren hbo-inzet verplicht worden. Men denkt met minder verplichte uren flexibeler te kunnen zijn, bijvoorbeeld door minder in te zetten in rustige periodes of op groepen met weinig kinderen. Ook voor de middelgrote en kleine gemeenten is het nog lastig inschatten hoe de ureninzet van de IKK-coach zich gaat verhouden tot de vve-coach: de IKK-coaches zijn pas net in dienst en de functies en opbrengsten zijn nog lang niet uitgekristalliseerd.

Opleidingseisen

- De G37 geven unaniem aan de hbo'ers die nu werkzaam zijn als hbo'er in de vve nu hbo-gediplomeerd zijn én verplicht vve-scholing hebben gevolgd.
- Ook de middelgrote en kleine gemeenten zien dat vve andere expertise vraagt dan reguliere kinderopvang, daarmee vinden zij dat vve scholing voor de hbo'ers nodig is.
- Zowel de G37 als de middelgrote en kleine gemeenten vinden het om organisatorische redenen echter ook van belang de opleidingseisen van de vve-coach en IKK-coach goed op elkaar te laten aansluiten, zodat taken geïntegreerd kunnen worden in één functie en/of persoon. Met name kleine organisaties zien dit als werkbaarder en beter te organiseren.

Takenpakket

- In de G37 is de hoofdtaak van de hbo'ers het versterken van de kwaliteit van veeaanbod. Meestal gebeurt dit door het observeren en coachen van de pm'er bij het doelgericht en planmatig werken (OGW), coachend aanwezig zijn bij kindbesprekingen in het team en het opzetten, coördineren en onderhouden van een stevige kwaliteitscyclus. Andere taken die vaak genoemd worden: organiseren doorgaande lijn, versterken ouderbetrokkenheid en warme overdracht en het onderhouden van relaties met zorgpartijen. De hbo'ers krijgen hiernaast in veel gemeenten te maken met nieuwe taken rond vroegsignalering en de zorg voor individuele kinderen met extra ondersteuningsbehoeften.
- Ook in de middelgrote en kleine gemeenten ligt de behoefte bij deze taken. Uit de antwoorden van respondenten die momenteel al hbo'ers in zetten in de ve blijkt dat de hbo'ers een veelzijdige functie hebben en zowel als coach, beleidsmedewerker als coördinator optreden. Ook voor de toekomstige inzet denken de meeste gemeenten aan een combinatie van een coach- en beleidsfunctie. Een verschil met de G37 is dat er in de kleinere gemeenten vaker gedacht wordt aan inzet van de hbo'er op de groep, of aan een combinatie van op de groep en als coach/beleidsmedewerker. Ook in de interviews horen we dit terug: aanbieders denken eerder aan het uitbreiden van de uren en het takenpakket van de huidige (hbo-geschoolde) pm'ers dan aan het creëren van een volledig nieuwe hbo-functie.

Dienstverband en inschaling

- In de G37 is de hbo'er het vaakst in dienst is van een opvangorganisatie en verricht zij alleen voor die organisatie werkzaamheden. De gemeente subsidieert de organisatie en de organisatie bepaalt vervolgens zelf de inschaling. Het komt bijna niet voor dat de hbo'er in dienst is bij een (grote) opvangorganisatie of bij een gemeentelijk expertisecentrum en voor meerdere opvangorganisaties werkzaamheden verricht. We horen dat de hbo'ers moeilijk te vinden zijn: door personeelstekorten in kinderopvang en onderwijs is de spoeling dun.
- Ook de middelgrote en kleine gemeenten zien het meeste in de constructie dat de hbo'er werkzaam is voor de eigen organisatie. Een kwart van de gemeenten ziet het ook voor zich dat de hbo'er daarnaast ook voor andere (kleinere) organisaties werkzaamheden verricht. Ook wordt het inkopen van deskundigheid als optie genoemd, bijvoorbeeld bij een jeugdwet-aanbieder of onderwijsbegeleidingsdienst. De helft van de gemeenten denkt de hbo'ers in de huidige arbeidsmarkt te kunnen werven, de andere helft denkt hier problemen mee te zullen gaan ervaren.

Risico: keuzes zullen eerder pragmatisch dan idealistisch zijn

Over het geheel genomen wekken gemeenten en aanbieders de indruk dat vooral de richtlijnen van OCW en de praktische (on)mogelijkheden de vorm en invulling van de functie zullen gaan bepalen. Men is pragmatisch en kijkt hoe men zo eenvoudig mogelijk aan de nieuwe eisen kan voldoen. Een risico is dat op deze manier het doel van de nieuwe functie naar de achtergrond verdwijnt. Een ambtenaar hierover: "De focus op een eis in plaats van een inhoudelijk doel leidt niet per definitie tot een kwaliteitsverbetering. Ik vind het echt heel belangrijk dat duidelijk wordt wat men met de hbo'er wil bereiken. Welke toevoegde waarde moeten de hbo'ers gaan leveren? Waar moeten ze aan gaan werken en

hoe? Wat gaan de kinderen er daadwerkelijk van merken? Zullen de onderwijsachterstanden er echt kleiner van worden? Wat verwacht OCW dat er meer gaat gebeuren dan nu het geval is?"

Gemeentelijke afspraken over ve-kwaliteit bepalen taakinhoud en meerwaarde

In veel gemeenten is de kwaliteit van de ve een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de gemeente en aanbieders. Welke rol en meerwaarde de hbo'ers in de ve zullen krijgen zal in grote mate afhankelijk zijn van de gemeentelijke kaders en afspraken. De inrichting van vve in een gemeente bepaalt op welke thema's de hbo'er zich wel of niet zal gaan bezighouden. Een ambtenaar hierover: "We zijn een project gestart waarin we ouders explicieter willen gaan betrekken bij de warme overdracht. Het Centrum Jeugd en Gezin hebben we hierin een belangrijke rol gegeven. We kiezen er bewust voor deze taak niet bij de opvangorganisaties te leggen, zij dragen zorg voor de kwaliteit op de groep". Een andere ambtenaar: "Ik vind alle taken rond vroegsignalering en zorg niet bij de ve horen, en dus ook niet bij de hbo'er. Als gemeente zijn we verantwoordelijk om dit bij andere partners te beleggen en dit ook uit andere potjes te bekostigen."

Paradox: kwaliteitseis leidt tot kwaliteitsverlies

Een gevaar dat in de nieuwe maatregel schuilt is dat de functie in het leven wordt geroepen om de kwaliteit van de ve te verhogen, maar dat door extra eisen de daarmee gepaard gaande kostenstijging en organisatorische uitdagingen de kwaliteit ook kan verminderen. Gemeenten en/of aanbieders kunnen ervoor (moeten) kiezen het bestaande aanbod op andere aspecten te versoberen ("Dan dit jaar maar geen nieuwe scholing voor de pm'ers of geen nieuwe materialen") of groepen op te heffen ("De eisen voor een groep zijn zo hoog, het is niet meer rendabel om het voor één of twee kinderen een groep in de lucht te houden"). Met name in kleine gemeenten kan dit tot gevolg hebben dat het ve-aanbod in sommige kernen verdwijnt.

Pleidooi voor flexibiliteit

De belangrijkste conclusie uit de inventarisatie in middelgrote en kleine gemeenten is de behoefte aan flexibiliteit. Men heeft te maken met kleine organisaties, die op veel locaties vve-groepen met weinig doelgroepkinderen draaiende houden. Men is angstig voor te zware eisen, die moeilijk uitvoerbaar zullen zijn binnen de huidige bedrijfsvoering en werkwijze. Men hoopt op flexibiliteit in vorm (als coach, als beleidsmedewerker, op de groep) en in uren (geen of een laag aantal minimum aantal uren per groep) en hoopt dat de eisen zoveel als mogelijk aansluiten bij de wet IKK.

Colofon

Titel	Inventarisatie hbo-geschoolde beroepskrachten in de vve
Auteur	Karin Vander Heyden en Marianne van Teunenbroek
Versie	
Datum	7-2-2019
Project	[Projecttitel] ([Projectnummer])



Sardes
Postbus 2357
3500 GJ Utrecht (NL)
T+31(0)30 23 26 200
www.sardes.nl

© Sardes 2018

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

Sardes

Postbus 2357

3500 GJ Utrecht

Lange Viestraat 371

3511 BK Utrecht

☎ (030) 232 62 00

@ secretariaat@sardes.nl

🌐 www.sardes.nl

🐦 @SardesUtrecht

📘 facebook.com/sardesBV

