

**MOGELIJKHEDEN VOOR VERBETERING VAN DE
(PROCES)KWALITEIT IN KINDERDAGVERBLIJVEN**

Eindrapport

**Uitgebracht in opdracht van
het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

Amersfoort, 19 juli 2006

VOORWOORD

Naar aanleiding van de daling van de proceskwaliteit in de Nederlandse kinderopvang zoals die door het Nederlands Consortium Kinderopvang Onderzoek (NCKO) medio vorig jaar is gemeten, is door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een onderzoek geïnitieerd naar mogelijke verklaringen. Dit met als primair doel om bouwstenen voor de toekomst te verkrijgen. In dit rapport wordt verslag gedaan van dit onderzoek. De uitkomsten in dit rapport hebben betrekking op de dagopvang voor kinderen van 0 tot 4 jaar.

Aan dit onderzoek heeft een groot aantal organisaties – en personen daarbinnen – hun medewerking verleend, namelijk sleutelpersonen van landelijke partijen die betrokken zijn bij de kinderopvang, inspecteurs van GGD's, stagebegeleiders van ROC's die opleidingen voor de kinderopvang aanbieden en vele tientallen kinderopvangorganisaties zelf. Wij zijn al deze respondenten zeer erkentelijk voor hun bereidwillige medewerking aan het onderzoek. GGD Nederland bedanken we voor de mogelijkheid die is geboden om een oproep te doen aan GGD-inspecteurs. Ook gaat dank uit naar de medewerkers van het NCKO, die ons op verschillende momenten in het onderzoek voorzien hebben van gegevens en informatie.

Verder bedanken we de klankbordgroep die voor dit onderzoek was ingesteld. Op verschillende momenten in het onderzoek hebben wij gebruik mogen maken van hun expertise en ervaringen. Daarnaast hebben zij de verschillende versies van het rapport van commentaar voorzien. De volgende personen hebben zitting gehad in deze klankbordgroep (in alfabetische volgorde):

- mevrouw C. Bienemann, MOgroep (vervangend lid);
- de heer E. Buitenhek, MOgroep;
- mevrouw E. Dekker, Vereniging van Nederlandse Gemeenten (vanaf 1 juni 2006);
- mevrouw J. Donkervoort, GGD Nederland (vanaf 1 april 2006);

- mevrouw N. Haitsma, de Branchevereniging Ondernemers in de Kinderopvang;
- de heer B. Hoogendam, ABVAKABO FNV;
- mevrouw Chr. Janssens, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (tot 1 mei 2006);
- de heer G. Jellesma, Belangenorganisatie van Ouders in de Kinderopvang (BOinK);
- de heer F. Kool, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
- mevrouw A. Muusse, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (vanaf 1 mei 2006);
- de heer F. Rutjes, Vereniging van Nederlandse Gemeenten (tot 1 juni 2006);
- de heer N. Vlaar, GGD Nederland (tot 1 april 2006);
- de heer R. Voogt, Inspectie Werk en Inkomen.

Wij hopen met de uitkomsten van dit onderzoek bruikbare input te hebben gegeven voor het ministerie en haar partners in de kinderopvang om naar de toekomst toe initiatieven te ontplooiën die bijdragen aan de verdere verbetering van de (proces)kwaliteit in de Nederlandse kinderdagverblijven.

Bureau Bartels B.V.

Amersfoort

INHOUD

VOORWOORD

INHOUD

SAMENVATTING	1
1. INLEIDING	10
1.1 Aanleiding	10
1.2 Probleemstelling en onderzoeksvragen	10
1.3 Aanpak van het onderzoek	12
1.4 Verantwoording van de steekproeftrekking en respons	15
1.5 Kenmerken van de onderzoeksgroepen op microniveau	18
2. (KWALITEIT VAN) DE KINDEROPVANG IN PERSPECTIEF	22
2.1 Inleiding	22
2.2 Ontwikkelingen in de kinderopvang	22
2.3 Kwaliteitsregels onder de Wet kinderopvang	27
2.4 Kwaliteitsmetingen in de kinderopvang	29
2.5 Gemeten kwaliteitsontwikkeling	32
3. DOOR DE PRAKTIJK VAN DE KINDEROPVANG ERVAREN ONTWIKKELINGEN	34
3.1 Inleiding	34
3.2 Ontwikkelingen binnen de geraadpleegde organisaties	34
3.3 De arbeidsmarkt voor leidsters	41
3.4 Oordeel van de leidsters over de werksituatie	48
3.5 Oordeel van de oudercommissies over de werksituatie	48

4.	KWALITEITSBELEID VAN KINDEROPVANGORGANISATIES IN DE PERCEPTIE VAN DIRECTEUREN/LOCATIEMANAGERS	52
4.1	Inleiding	52
4.2	Kwaliteitsbeleid op organisatieniveau	52
4.3	Factoren die de kwaliteit(sontwikkeling) beïnvloeden	55
4.4	Aandacht voor kwaliteitsbeleid in de komende jaren	57
5.	PERCEPTIE VAN DE PRAKTIJK VAN DE KINDEROPVANG OVER DE FYSIEKE EN PEDAGOGISCHE OMGEVING	59
5.1	Inleiding	59
5.2	Huisvesting en inrichting	59
5.3	Gezondheid/hygiëne en veiligheid	63
5.4	Interactie met en ontwikkeling van het kind	68
6.	PERCEPTIE VAN GERAADPLEEGDE GGD-INSPECTEURS	75
6.1	Inleiding	75
6.2	(Ontwikkeling) kwaliteit volgens geraadpleegde GGD-inspecteurs	75
6.3	Personele inzet in de kinderopvang	78
6.4	Beoordeling kwaliteitsaspecten	79
7.	WAARNEMINGEN VANUIT DE OPLEIDINGEN	85
7.1	Inleiding	85
7.2	Ontwikkelingen binnen de geraadpleegde opleidingen	85
7.3	Wisselwerking tussen opleiding en werkveld	90
7.4	Aandacht voor kwaliteit in het curriculum	98
7.5	Oordeel stagebegeleiders over kwaliteit(sontwikkeling) kinderopvang	101

8.	DOOR RESPONDENTEN VOORGESTELDE VERBETERINGEN	105
8.1	Inleiding	105
8.2	Organisatie van het werk en werkomgeving	105
8.3	Arbeidsmarktvragestuk	107
8.4	Fysieke en pedagogische omgeving	109
9.	SAMENVATTENDE CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	115
9.1	Inleiding	115
9.2	Factoren en ontwikkelingen die kwaliteit(sontwikkeling) beïnvloeden	115
9.3	Aanbevelingen voor de toekomst	119
10.	DOOR NCKO GEBRUIKTE ONDERZOEKSMETHODIEK	126
10.1	Inleiding	126
10.2	Inhoud van het meetinstrument	126
10.3	Toepassing van de onderzoeksmethodiek	135
10.4	Lessen voor de toekomst	141
	LITERATUUR	144
	BIJLAGE 1 LIJST VAN GERAADPLEEGDE ORGANISATIES EN PERSONEN	148

SAMENVATTING
van het rapport
MOGELIJKHEDEN VOOR VERBETERING VAN DE
(PROCES)KWALITEIT IN KINDERDAGVERBLIJVEN

Inleiding

In een onderzoek van het Nederlands Consortium Kinderopvang Onderzoek (NCKO) werd medio vorig jaar als uitkomst gepresenteerd dat de proceskwaliteit van de Nederlandse dagopvang voor kinderen van 0 tot 4 jaar was gedaald ten opzichte van eerdere metingen. Onder proceskwaliteit werd daarbij verstaan: de kenmerken van het zorg- en opvoedingsproces binnen de kinderopvangorganisaties. De uitkomsten van het NCKO-onderzoek vormden voor de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aanleiding om een aantal maatregelen te treffen waaronder het uittrekken van extra middelen voor het verbeteren van de proceskwaliteit van de kinderopvang. Eén van de maatregelen betreft het uitvoeren van onderzoek naar mogelijke oorzaken van de gemeten daling in de proceskwaliteit. Deze studie is uitgevoerd door Bureau Bartels in de eerste helft van 2006.

Centrale probleemstelling en aanpak van het onderzoek

De centrale probleemstelling van het onderzoek bestond uit twee deelvragen:

- I. Welke factoren kunnen als verklaring worden gegeven voor de daling van de proceskwaliteit van de Nederlandse dagopvang die door het NCKO is gemeten en welke bouwstenen voor de toekomst kunnen hieruit worden afgeleid?*
- II. In hoeverre kan de door het NCKO gehanteerde onderzoeksmethodiek als adequaat voor de Nederlandse situatie worden beschouwd en welke 'lessen voor de toekomst' kunnen op dit punt worden geïdentificeerd?*

Het betrof een opiniërend onderzoek waarin – naast het bestuderen van relevante schriftelijke bronnen – meningen en ervaringen van verschillende typen betrokkenen bij dagopvang zijn verzameld en geanalyseerd. Naast sleutelpersonen van landelijke actoren in de kinderopvang, zijn 19 GGD-inspecteurs, 18 stagebegeleiders van ROC's en vertegenwoordigers van 90 kinderopvangorganisaties geraadpleegd. Bij de laatste groep ging het om zowel directeuren, locatiemanagers, leidsters als oudercommissies. De percepties van de verschillende geraadpleegde onderzoeksgroepen hebben niet uitsluitend betrekking op de proceskwaliteit zoals die door het NCKO is afgebakend, maar ook andere kwaliteitsaspecten, zoals structuurkenmerken (kenmerken van de organisaties, gevoerde beleid en personele inzet).

Uit de raadpleging van de verschillende onderzoeksgroepen komen enerzijds factoren naar voren die een positieve invloed hebben gehad op de (proces)kwaliteit in de kinderopvang en anderzijds factoren die deze kwaliteit onder druk hebben gezet.

Positieve factoren en ontwikkelingen

Een eerste positieve factor betreft de invoering van de Wet kinderopvang. Deze heeft ertoe bijgedragen dat kinderopvangorganisaties zich meer bewust zijn geworden van hun verantwoordelijkheden op het gebied van een gezonde, veilige en leerzame omgeving voor kinderen. Door 43% van de bevraagde directeuren en locatiemanagers wordt dit ervaren. Ook de GGD-inspecteurs signaleren dit toegenomen bewustzijn bij de organisaties. Bij de GGD-inspecteurs bestaat er overigens behoefte aan meer mogelijkheden om toezicht te houden op basis van risicoanalyse.

Ook heeft de wet ervoor gezorgd dat nagenoeg alle kinderopvangorganisaties inmiddels over een pedagogisch beleidsplan beschikken. Tussen de organisaties doen zich echter wel grote verschillen voor in fase van beleidsontwikkeling en

inhoud van deze plannen. De pedagogische beleidsontwikkeling vindt veelal op een geïsoleerde wijze plaats, zonder regelmatige uitwisseling van kennis en ervaringen met collega-organisaties. Ook blijkt de implementatie niet overal soepel te verlopen, mede doordat leidsters in sterk wisselende mate betrokken worden bij de ontwikkeling van dit pedagogisch beleid.

De wet heeft ook aan de ouders een grotere rol toegedicht. De ouders moeten nog wel wennen aan deze nieuwe rol die zij met de wet hebben gekregen. Mede door de marktwerking is het besef bij kinderopvangorganisaties gegroeid dat ouders een goede kwaliteit van kinderopvang vragen. Hoewel dit tot dusver vooral tot uitdrukking komt in het aanbieden van meer flexibele vormen van opvang, wordt (het uitdragen aan ouders van) een beleidsvisie op de pedagogische kwaliteit steeds meer het onderscheidende kwaliteitscriterium.

De sector heeft in de afgelopen periode een sterke groei doorgemaakt. Het aantal kindplaatsen is tussen 1998 en 2004 verdubbeld, van 60.000 naar ruim 120.000. Met de groei van het aantal kindplaatsen kwamen meer financiële middelen beschikbaar voor investeringen in huisvesting, materiaal en professionalisering van de organisatie. Vanuit het Arboconvenant Kinderopvang is bijgedragen aan een veiligere, gezondere en schonere omgeving voor de kinderen. Zo is er veel geïnvesteerd in nieuw meubilair en is er gewerkt aan een andere indeling van de ruimten. Zowel van de geraadpleegde leidsters als de oudercommissies geeft 60% aan dat er in hun organisatie nieuwe tafels, stoelen, bedden en ander materiaal is aangeschaft.

De steeds verdergaande professionalisering van de sector kan als laatste positieve factor worden genoemd. Veel kinderopvangorganisaties zijn volwassen geworden. Ze hebben een goede basis voor kwaliteit gelegd en werken nu aan verdere verbeteringen op het gebied van de pedagogiek (aantrekken pedagogische kennis en toepassen pedagogische methoden), personeelsbeleid (deskundigheids-

bevordering) en huisvesting (buitenruimte als leertuin). De kwaliteit van de opvang wordt daarmee verder gestimuleerd.

Factoren die de (proces)kwaliteit onder druk hebben gezet

De sterke groei van de sector blijkt ook een keerzijde te hebben. De verdubbeling van het aantal kindplaatsen heeft veel tijd en energie gevraagd van de organisaties waardoor de aandacht voor kwaliteit bij een deel van hen tijdelijk naar de achtergrond is verschoven. Daarnaast is het aanbod van leidsters op de arbeidsmarkt onvoldoende meegegroeid, waardoor in het verleden meer stagiaires zijn ingezet, leidsters met minder capaciteiten zijn aangenomen en het aantal werkuren van zittende leidsters is uitgebreid. Door de recente stagnatie van de groei (zie hieronder) is er momenteel in kwantitatieve zin voldoende aanbod van leidsters en zijn de genoemde 'noodgrepen' niet meer nodig.

Vier op de tien directeuren/locatiemanagers in het onderzoek heeft negatieve bijeffecten van de Wet kinderopvang ervaren. Met name vanuit kleinere organisaties wordt daarbij gewezen op de toename van de administratieve belasting in de overgangperiode van aanbod- naar vraagfinanciering. In deze nieuwe situatie hebben de kinderopvangorganisaties additionele verantwoordelijkheden gekregen, die de nodige aandacht van hen vergen. Hierdoor konden ze minder tijd direct aan de kinderen besteden. Eén van deze verantwoordelijkheden heeft betrekking op het opstellen en implementeren van een pedagogisch beleidsplan. Ruim een derde van de directeuren/locatiemanagers heeft hierbij knelpunten ervaren (zie hiervoor).

Een andere nieuwe verantwoordelijkheid betreft de risico-inventarisatie op het gebied van veiligheid en hygiëne. Vanuit de geraadpleegde GGD-inspecteurs wordt aangegeven dat veel kinderopvangorganisaties hierop nog niet goed zijn voorbereid. Organisaties hebben moeite met het zelf invullen van deze risico-inventarisatie.

Tegelijkertijd met de komst van de Wet kinderopvang is de groei van de sector gestagneerd. Mede door deze (tijdelijke) daling van de vraag heeft ruim de helft van de geraadpleegde organisaties zich genoodzaakt gezien om efficiencymaatregelen te treffen, waarbij vooral op personeel(skosten) is bezuinigd. Hierdoor worden in een deel van de organisaties de grenzen van de toegestane groepsgrootte en leidster-kindratio opgezocht. De bezuinigingen hebben er ook toe geleid dat minder geld geïnvesteerd kon worden in de kwaliteitsverbetering.

Het onderzoek heeft duidelijke indicaties opgeleverd dat er sprake is van een kwalitatieve discrepantie op de arbeidsmarkt: zowel vanuit de opleidingen als de kinderopvangorganisaties wordt aangegeven dat het niveau en de competenties van leidsters die door de opleidingen worden 'afgeleverd' aan de arbeidsmarkt niet voldoende aansluiten bij de behoeften vanuit de sector. Vier op de tien directeuren/locatiemanagers is van mening dat de kwaliteit van de beschikbare leidsters op de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren (sterk) is gedaald.

Als verklaring voor de bovenstaande discrepantie komen uit de interviews met de opleidingen en de directeuren/locatiemanagers twee zaken boven water. Enerzijds wordt aangevoerd dat er sprake is van instroom van leerlingen van een lager niveau dan voorheen in de opleidingen (weinig communicatief/sociaal vaardig en een gebrekkige motivatie/werkhouding). Binnen de huidige opleidingenstructuur ondervindt de kinderopvang concurrentie van andere 'aanpalende' sectoren. Aanpassingen in het onderwijs en de beroepenstructuur zijn wenselijk om de positie van de kinderopvang te versterken. Anderzijds wordt een kloof tussen opleiding en werkveld geconstateerd. De opleidingen hebben de ontwikkelingen in de kinderopvang onvoldoende gevolgd, waardoor zij bijvoorbeeld te weinig aandacht besteden aan pedagogiek en pedagogische vaardigheden. Meer structurele samenwerking tussen werkveld en opleidingen is daarom wenselijk.

Bij de huidige ruime arbeidsmarkt bestaan er voor de organisaties in de kinderopvang nog mogelijkheden om uit het aanbod te selecteren op kwaliteit van de leidsters. Toekomstige tekorten op de arbeidsmarkt vormen echter een bedreiging voor de kwaliteitsontwikkeling in de kinderopvang, zolang er nog geen kentering is opgetreden in de niveauontwikkeling van leidsters die uit de opleidingen komen.

Vanuit de geraadpleegde directeuren/locatiemanagers en GGD-inspecteurs komt naar voren dat ook een deel van het zittende personeel nog niet voldoende voorbereid is op de nieuwe verantwoordelijkheden onder de Wet kinderopvang, zoals het uitvoeren van pedagogisch beleid. Het trainen en begeleiden van de leidsters op dit punt zal in de komende tijd de nodige aandacht vergen van de kinderopvangorganisaties.

Bouwstenen voor de toekomst

De uitkomsten van dit onderzoek hebben geleid tot de volgende set van aanbevelingen voor de toekomst:

Verbeteren pedagogische kwaliteit

1. Ontwikkel als sector – sociale partners en vertegenwoordigers van ouders in de kinderopvang – een visie op de wenselijke ontwikkeling van kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar en op de pedagogische leeromgeving in kinderdagverblijven die hiervoor wenselijk is.
2. Bevorder als sociale partners in de kinderopvang dat leidsters betrokken worden bij het formuleren van het pedagogisch beleid van hun kinderdagverblijf.
3. Ontwikkel als sector – in samenwerking met de toegepaste wetenschap – instrumenten voor het meten van de pedagogische kwaliteit op de werkvloer van individuele kinderopvangorganisaties.

4. Kom als sociale partners in de kinderopvang op het gebied van pedagogische kennis, concepten en methoden tot een verdere deskundigheidsbevordering bij het zittende personeel in de kinderdagverblijven.
5. Stimuleer als brancheorganisaties de onderlinge uitwisseling van kennis over en praktijkervaring met (de implementatie van) nieuwe pedagogische concepten en methoden in kinderdagverblijven.

Verbeteren afstemming opleidingen praktijk

6. Bevorder als opleidingen en sociale partners in de kinderopvang dat de samenwerking en de verantwoordelijkheidsverdeling tussen de opleidingen en de kinderdagverblijven een meer structureel en inhoudelijk karakter krijgen.
7. Bevorder als opleidingen en sociale partners in de kinderopvang samen dat het niveau van de instroom van leerlingen in de opleidingen wordt verbeterd.
8. Maak als sociale partners in de kinderopvang werk van het creëren van aantrekkelijke startfuncties en loopbanen in de kinderdagverblijven.
9. Anticipeer als sociale partners en opleidingen tijdig op toekomstige 'bewegingen' in vraag en aanbod aan leidsters op de arbeidsmarkt.

Overige verbeteringen

10. Vergroot als brancheorganisaties de kennis bij de kinderdagverblijven over hoe zij een risico-inventarisatie moeten uitvoeren en 'vertalen' naar concrete verbeteracties.
11. Organiseer als overheid (SZW, VNG en GGD Nederland) het toezicht op de kinderdagverblijven door de GGD meer op basis van risicoanalyse. Gebruik daarbij (meer) de mogelijkheden van onaangekondigde inspecties.

Deze aanbevelingen zijn unaniem onderschreven door de leden van de klankbordgroep.

De door het NCKO gebruikte onderzoeksmethodiek

In het rapport hebben we aangegeven welke aspecten van de methodieken die door het NCKO zijn gehanteerd naar ons oordeel als sterk respectievelijk minder sterk moeten worden beschouwd. *Sterk* is dat het om breed geaccepteerde – en in meerdere landen toegepaste – instrumenten gaat waarmee proceskwaliteit in de kinderopvang op een wetenschappelijke wijze wordt gemeten. Daarnaast zijn het instrumenten die in de afgelopen jaren voortdurend geactualiseerd en aangepast zijn.

Een *beperking* is echter dat de instrumenten uitsluitend betrekking hebben op de proceskwaliteit. In de presentatie van de NCKO-uitkomsten is aan deze beperkte reikwijdte naar ons oordeel onvoldoende aandacht besteed. Daarnaast sluiten de gehanteerde instrumenten niet geheel aan bij de Nederlandse situatie, omdat aan hygiëne een relatief groot gewicht en aan de interactie juist een relatief klein gewicht wordt toegekend. Ook is er sprake van een hiërarchie in de indicatoren, waardoor sommige indicatoren altijd aan bod komen en indicatoren in hogere schalen veel minder vaak. Verder blijkt er een bepaalde ‘weging’ in de systematiek te zitten: het aantal items is bepalend voor het gewicht dat bepaalde subschalen in de eindscore hebben. Tenslotte zijn de afbakening en de benaming van het middelste kwaliteitsniveau voor de geobserveerde groepen weinig gelukkig. Deze beperkingen gelden overigens ook voor de metingen van 1995 en 2001.

Toepassing van de methodiek

We hebben een aantal argumenten aangevoerd waarom het relatief kleine aantal waarnemingen in het NCKO-onderzoek (42 groepen) op zichzelf geen reden is om te veronderstellen dat de uitkomsten niet betrouwbaar zijn. Ophoging van het aantal in toekomstige metingen biedt echter wel meer mogelijkheden voor differentiatie in de analyses. Bovendien zal hierdoor meer draagvlak ‘in het veld’ ontstaan voor toekomstige uitkomsten. De gemeten kwaliteitsdaling wordt niet veroorzaakt doordat de meetinstrumenten minder goed toepasbaar zouden zijn voor

verticale groepen. Daarnaast blijft er – ondanks de intensieve aandacht voor het trainen van observatoren – een zekere ‘gevoeligheid’ voor eigen interpretaties van de observatoren aanwezig. Deze gevoeligheid kan worden verminderd door meer observatoren in te zetten in een volgende meting.

De ‘lessen’ voor een nieuw Nederlands meetinstrument hebben betrekking op het in acht nemen van relatieve gewichten bij uitbreiding van het aantal schalen, uitbreiding van het aantal waarnemingen, de inzet van meer observatoren en een andere wijze van presentatie van toekomstige uitkomsten.

1. INLEIDING

1.1 Aanleiding

Medio vorig jaar werden de uitkomsten bekendgemaakt van een onderzoek van het Nederlands Consortium Kinderopvang Onderzoek (NCKO). Hieruit kwam naar voren dat de proceskwaliteit van de dagopvang – de formele kinderopvang voor kinderen van 0 tot 4 jaar – was gedaald ten opzichte van eerder uitgevoerde metingen (in 1995 en 2001). Voor de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vormde deze uitkomsten aanleiding om extra middelen uit te trekken voor het verbeteren van de kwaliteit van de kinderopvang. Eén van de initiatieven waarvoor deze middelen worden ingezet, heeft betrekking op een studie naar mogelijke oorzaken van de kwaliteitsdaling in de kinderopvang, zoals gemeten in het NCKO-onderzoek.

In de eerste helft van 2006 is dit onderzoek – in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid – uitgevoerd door Bureau Bartels. In dit rapport wordt verslag gedaan van de uitkomsten die met dit onderzoek zijn gegenereerd.

1.2 Probleemstelling en onderzoeksvragen

Aan het onderzoek lag een *centrale probleemstelling* ten grondslag, die in feite uit twee centrale deelvragen bestond. Deze probleemstelling laat zich in algemene termen als volgt verwoorden:

- I. Welke factoren kunnen als verklaring worden gegeven voor de daling van de proceskwaliteit van de Nederlandse dagopvang die door het NCKO is gemeten en welke bouwstenen voor de toekomst kunnen hieruit worden afgeleid?*
- II. In hoeverre kan de door het NCKO gehanteerde onderzoeksmethodiek als adequaat voor de Nederlandse situatie worden beschouwd en welke ‘lessen voor de toekomst’ kunnen op dit punt worden geïdentificeerd?*

Uit deze probleemstelling volgt dat **drie thema's** centraal hebben gestaan in dit onderzoek. Deze thema's – en de meest belangrijke aandachtspunten daarbinnen – hebben we in de navolgende tabel weergegeven.

Tabel 1.1 Thema's en aandachtspunten in het onderzoek

- I. Verklarende factoren voor de gemeten kwaliteitsdaling**
- Invloed van (het invoeringsmoment van) de Wet kinderopvang op de proceskwaliteit
 - Relatie tussen kwaliteit in en groei van de kinderopvangbranche
 - Ontwikkelingen op het gebied van arbeidsmarkt en kwaliteit
 - Overige structurele en incidentele factoren
- II. Inhoud en toepassing NCKO-onderzoeksmethode**
- Afbakening van de gemeten proceskwaliteit
 - Kenmerken van de gehanteerde meetinstrumenten
 - Toepassing van de onderzoeksmethode door het NCKO
- III. Bouwstenen voor de toekomst**
- Verbeteringen die door de branche wenselijk worden geacht
 - Rol van verschillende actoren bij verbeteringen in de kinderopvang
 - Aanbevelingen voor (het gebruik van) een nieuw Nederlands meetinstrument

In de volgende paragraaf geven we weer op welke wijze ons onderzoek is aangepakt.

1.3 Aanpak van het onderzoek

Het onderzoek is aan de hand van een aantal onderling samenhangende activiteiten uitgevoerd. In deze paragraaf geven we daarvan een beknopte beschrijving.

In de eerste plaats hebben we *deskresearch* verricht en *gesprekken met sleutelpersonen* gevoerd. De deskresearch bestond uit het analyseren van diverse schriftelijke en digitale bronnen over ontwikkelingen in de kinderopvang, de kwaliteit van kinderopvang en de meetinstrumenten die door het NCKO zijn gehanteerd. Een overzicht van de bestudeerde bronnen is in de literatuurlijst opgenomen. Bij de sleutelpersonen ging het om vertegenwoordigers van het Ministerie van SZW, de sociale partners in de kinderopvang, de belangenorganisatie voor ouders, landelijke partijen die betrokken zijn bij het toezicht op de kinderopvang en het NCKO. Voor een overzicht van geraadpleegde sleutelpersonen – en ook de respondenten van de navolgende onderzoeksgroepen – verwijzen wij naar bijlage 1.

De kern van het onderzoek bestond uit *veldwerk* op een drietal niveaus. Naast het raadplegen van actoren op macroniveau (namelijk de sleutelpersonen op landelijk niveau, zie hierboven), hebben we ook op mesoniveau en microniveau gegevens verzameld. Op *mesoniveau* zijn twee typen betrokkenen geraadpleegd. Met mesoniveau bedoelen we dat de betreffende organisaties (en personen) in de praktijk met meerdere kinderopvangorganisaties te maken hebben. Dit betreft dan in de eerste plaats *GGD-inspecteurs* die toezicht houden op de kinderopvang. In de tweede plaats gaat het hierbij om *stagebegeleiders* van ROC's die vanuit hun functie bij kinderopvanginstellingen 'over de vloer' komen. Beide onderzoeksgroepen zijn telefonisch geraadpleegd. Op de aantallen waarnemingen per onderzoeksgroep komen we in de volgende paragraaf terug.

De uitkomsten die wij via de voorgaande onderzoeksactiviteiten hebben verkregen, zijn gebruikt voor de raadpleging op *microniveau*, dus de gegevensverzameling onder de *kinderopvangorganisaties* zelf. Op dit niveau zijn verschillende typen betrokkenen geraadpleegd, namelijk:

- directeuren;
- locatiemanagers;
- leidsters;
- vertegenwoordigers van oudercommissies.

Bij kleinere organisaties kwamen we overigens een ‘mengvorm’ van de eerste twee functies tegen, namelijk directeuren die tegelijkertijd ook de functie van locatie-manager bekleeden. De eerste twee subgroepen zijn via telefonische interviews in het onderzoek betrokken, de leidsters en oudercommissies via schriftelijke enquêtes.

Bij het betrekken van de verschillende subgroepen op microniveau is een *getrapte aanpak* gehanteerd. Allereerst is vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een aankondigingsbrief gestuurd naar de *directeur* van de geselecteerde kinderopvangorganisaties. In het telefonische contact dat vervolgens met deze directeur is gelegd, is om medewerking aan het onderzoek gevraagd. Indien die bereidheid aanwezig was, is een afspraak gemaakt voor een telefonisch interview met de directeur zelf.

Aan de directeuren is vervolgens toestemming gevraagd om een aantal *locatiemanagers* te mogen raadplegen. Per organisatie is overleg gevoerd over het aantal locatiemanagers dat kon en mocht worden geïnterviewd. Bij grotere organisaties is er naar gestreefd om tussen de drie en vijf locatiemanagers in het onderzoek te betrekken, waarbij om een spreiding is verzocht over verschillende typen locaties (wat vestigingsplaats en samenstelling van de groepen betreft). Vervolgens is telefonisch contact opgenomen met de door de directeuren

aangereikte locatiemanagers. Ook met deze locatiemanagers is een geschikt moment gekozen voor het afnemen van het telefonische interview.

Verder zijn met deze gesprekspartners afspraken gemaakt over het verspreiden van schriftelijke enquêtes onder *leidsters* en vertegenwoordigers van de *oudercommissie*. Ons streven daarbij was om aan gemiddeld vijf leidsters per vestiging en aan één vertegenwoordiger van de oudercommissie een vragenlijst voor te leggen. De verspreiding van de vragenlijsten is via de locatiemanagers – of bij kleinere organisaties de directeur – verlopen. Bij de vragenlijsten waren antwoordenvoloppen gevoegd, zodat respondenten de ingevulde vragenlijsten rechtstreeks naar ons konden opsturen. Vanwege de getrapte wijze is besloten om geen reminder te versturen.

Via de bovengenoemde getrapte aanpak kon het probleem omzeild worden dat er geen bestanden beschikbaar zijn van contactgegevens van locatiemanagers, leidsters en oudercommissies van dagverblijven in ons land. De keuze van de te raadplegen locatiemanagers en leidsters is overigens overgelaten aan de directeur respectievelijk de locatiemanager. Wel hebben we erop aangedrongen om een spreiding toe te passen op bijvoorbeeld de typen locaties/groepen die tot de organisatie behoren. Dit impliceert dat niet geheel kan worden uitgesloten dat er sprake is van een positieve ‘bias’ in de uitkomsten.

Bij het bovenstaande merken we verder nog het volgende op. In tegenstelling tot het voornoemde NCKO-onderzoek was het in dit onderzoek niet de bedoeling om de (proces)kwaliteit te meten. Ons onderzoek droeg het karakter van een *opiniërend onderzoek*, waarbij de meningen en ervaringen van verschillende typen betrokkenen zijn verzameld en geanalyseerd.

1.4 Verantwoording van de steekproeftrekking en respons

In deze paragraaf zullen we de wijze van steekproeftrekking voor de verschillende onderzoeksgroepen op meso- en microniveau en de respons bespreken.

De *GGD-inspecteurs* zijn via GGD Nederland benaderd voor deelname aan het onderzoek. Daarbij is de – voor GGD Nederland gebruikelijke – strategie gehanteerd, waarbij aan alle GGD-inspecteurs in de kinderopvang een e-mail is verstuurd. Hierin werden inspecteurs ‘met enkele jaren ervaring in de kinderopvang’ opgeroepen tot deelname aan het onderzoek. De inspecteurs die aan deze oproep gehoor hebben gegeven, konden zich rechtstreeks aanmelden bij Bureau Bartels. Van de 20 GGD-inspecteurs die zich naar aanleiding van de oproep gemeld hebben, kon met **19 inspecteurs** een telefonisch interview worden ingepland.

Ook bij de *stagebegeleiders* hebben we gezocht naar ‘ervaren’ begeleiders die al de nodige jaren vanuit hun functie betrokken zijn bij de kinderopvang. We hebben hiertoe contacten gezocht met een twintigtal ROC’s verspreid over het land, die de SPW-3 opleiding voor leidsters in de kinderopvang aanbieden. Via centrale contactpersonen van deze ROC’s hebben we contactgegevens van deze stagebegeleiders verzameld. Vervolgens zijn de stagebegeleiders via een e-mail geïnformeerd over het onderzoek en de gevraagde medewerking daaraan. Van de 22 stagebegeleiders die door ons op deze wijze zijn benaderd, hebben **18 begeleiders** hun medewerking verleend in de vorm van een telefonisch interview. Dit betekent een respons van 82% voor deze onderzoeksgroep.

Voor de steekproeftrekking van *kinderopvangorganisaties* (dus het microniveau) hebben we via het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de beschikking gekregen over het landelijke bestand van het Programmabureau Implementatie Wet Kinderopvang (een geactualiseerde versie van het bestand zoals

dat ook is gebruikt door het NCKO in 2005). Uit dit bestand is allereerst een *a-selecte steekproef* van ruim tweehonderd organisaties in de kinderopvang getrokken. We hebben – voor zover ze niet al ‘getrokken’ waren – de vijf grootste kinderopvangorganisaties toegevoegd aan de steekproef, omdat deze organisaties een aanmerkelijk aandeel van de groepen in de dagopvang voor hun rekening nemen. Dit om een meer evenwichtig beeld te verkrijgen.

Na de steekproeftrekking hebben we telefonisch contact opgenomen met alle ‘getrokken’ organisaties (bruto steekproef), om gegevens over het aantal dagverblijven en de samenstelling van groepen alsmede de naam en contactgegevens van de directeur te achterhalen. Aan al deze directeuren is vervolgens de aankondigingsbrief van het ministerie verstuurd. In totaal hebben we uiteindelijk 143 organisaties benaderd voor deelname van hun organisatie aan het onderzoek (netto steekproef). Toen was het beoogde aantal organisaties bereikt. Bij het benaderen van de organisaties hebben we rekening gehouden met een geografische spreiding over het land, een spreiding over grootteklasse en een spreiding over typen groepen (horizontale groepen, verticale groepen of een combinatie).

In tabel 1.2 is weergegeven welk deel van de benaderde kinderopvangorganisaties geparticipeerd hebben in het onderzoek via de voornoemde getrapte wijze van raadpleging van verschillende typen betrokkenen.

Tabel 1.2 Overzicht van de respons op het niveau van de organisaties

Aspect van respons	Aantal organisaties
Bruto steekproefomvang	223
▪ Niet benaderd vanwege behalen van het streefaantal in een specifiek deelsegment	80
Netto steekproefomvang	143
▪ Weigering van deelname	8
▪ Beoogde respondent na herhaaldelijke pogingen niet bereikbaar	33
▪ Afspraak voor interview met directeur niet doorgedaan	5
Respons (absoluut)	90
Respons (relatief)	63%

In totaal hebben dus **90 kinderopvangorganisaties** medewerking verleend aan dit onderzoek, bijna twee derde van het aantal organisaties dat door ons telefonisch is benaderd voor deelname aan het onderzoek. Dit heeft geresulteerd in de deelname via telefonische interviews van:

- 43 directeuren;
- 81 locatiemanagers;
- 42 directeur/locatiemanagers.

Aan deze personen zijn in totaal 534 vragenlijsten voor *leidsters* en 113 vragenlijsten voor *oudercommissies* opgestuurd voor de verdere verspreiding ervan onder deze onderzoeksgroepen. In tabel 1.3 is weergegeven welke respons dit heeft opgeleverd. Zoals hiervoor opgemerkt, is aan beide groepen geen reminder opgestuurd.

Tabel 1.3 Absolute en relatieve respons van kinderleidsters en oudercommissies

Respons	Kinderleidsters	Oudercommissies
Aantal verzonden lijsten	534	113
Geënquêteerde valt buiten doelgroep*	2	-
<i>Respons (absoluut)</i>	203	39
<i>Respons (relatief)</i>	38%	35%

* Deze kinderleidsters zijn werkzaam in de buitenschoolse opvang, waardoor zij buiten de onderzoeksgroep vallen.

Voor beide groepen geldt dat er nog een aantal vragenlijsten zo laat is ingezonden dat deze niet meer konden worden meegenomen in de analyses.

1.5 Kenmerken van de onderzoeksgroepen op microniveau

Als achtergrondinformatie presenteren we in deze paragraaf een aantal algemene **kenmerken** van de geraadpleegde kinderopvangorganisaties en de verschillende typen respondenten daarbinnen.

Organisaties

Bij de selectie van kinderopvangorganisaties is gestreefd naar een spreiding over verschillende kenmerken van deze organisaties. In het navolgende schema is weergegeven hoe de spreiding van de organisaties is over de wijze waarop **groepen** binnen kinderdagverblijven **georganiseerd** kunnen worden.

Tabel 1.4 Type groepen waarmee de geraadpleegde organisaties in de kinderopvang werken

Type groep	Totaal (N=90)
Uitsluitend horizontale groepen	36%
Uitsluitend verticale groepen	30%
Zowel horizontale als verticale groepen	34%
Totaal	100%

Eveneens is een spreiding gerealiseerd over de *'bestaansduur' van de kinderopvangorganisaties*. Van de 90 kinderopvangorganisaties in ons onderzoek was 29% al voor 1990 opgericht. 39% van de geraadpleegde organisaties bleek in de jaren negentig van de vorige eeuw te zijn opgericht, terwijl de resterende 32% vanaf 2000 operationeel is geworden.

Het was nadrukkelijk de bedoeling om zowel kleinere als grotere kinderopvangorganisaties vertegenwoordigd te krijgen in ons onderzoek. Als de *grootte van de organisatie* wordt afgemeten aan de hand van het aantal kinderdagverblijven binnen de organisatie, dan ziet het patroon er als volgt uit:

- 49% bestaat uit één kinderdagverblijf;
- 41% van de organisaties telt twee tot tien kinderdagverblijven;
- 10% van de organisaties in het onderzoek telt tien of meer kinderdagverblijven.

Leidsters

Zowel de ervaren als de minder ervaren leidsters hebben deelgenomen aan de enquête. Ruim een kwart van de geraadpleegde leidsters (27%) is op het moment van de enquête tien jaar of langer werkzaam in de kinderopvang. Voor 42% van de leidsters geldt dat zij tussen vijf en tien jaar *werkervaring* hebben *in de kinderopvang*, terwijl 30% minder dan vijf jaar als leidster in de kinderopvang werkzaam is. De resterende 1% van de leidsters heeft deze vraag niet ingevuld.

Bezien we de mate waarin de geënquêteerde leidsters *parttime* dan wel *fulltime werkzaam* zijn in de kinderdagverblijven, dan komt het volgende beeld naar voren. 45% van de leidsters heeft een (nagenoeg) volledige betrekking van 32 uur per week of meer. Nog eens 40% werkt tussen 20 en 32 uur per week als leidster, terwijl 13% van de geraadpleegde leidsters een contract heeft van minder dan 20 uur. De overige 2% van de leidsters heeft de betreffende vraag niet ingevuld.

We hebben de leidsters ook gevraagd in welk type groep (of groepen) zij werkzaam zijn. Hierbij is dezelfde afbakening gehanteerd als door het NCKO is gehanteerd in haar rapportage over de meting van 2005 (NCKO, 2005).

Tabel 1.5 Verdeling geraadpleegde leidsters over type groep waarvan zij leidster zijn

Type groep	Totaal (N=203)
Babygroep (0 tot maximaal 2 jaar)	24%
Dreumesgroep (1 tot 2,5 jaar)	5%
Peutergroep (2 tot 4 jaar)	24%
Verticaal (0 tot 4 jaar)	39%
Anders	6%
Niet ingevuld	1%
Totaal	100%

De eerste drie groepen komen nagenoeg overeen met de verdeling zoals die ook uit de 2005-meting van het NCKO tevoorschijn kwam. Het aantal verticale groepen is in ons onderzoek iets lager. De geënquêteerde leidsters hebben echter ook mengvormen aangegeven die niet in één van de genoemde typen groepen passen. Daarnaast zijn er ook leidsters die flexibel worden ingezet, namelijk over meerdere groepen verspreid. Deze leidsters hebben we in de categorie ‘anders’ geplaatst.

Oudercommissies

Bij de oudercommissies in dit onderzoek is een nader onderscheid te maken tussen oudercommissies voor meerdere locaties en oudercommissies die één locatie vertegenwoordigen. De verdeling van de 39 vertegenwoordigers van oudercommissies over deze twee *typen* is als volgt: 18% respectievelijk 82%.

Qua *functie* binnen de oudercommissies ziet de verdeling van de respondenten er als volgt uit: 54% voorzitters, 5% secretarissen en 41% (overige typen) leden.

De verdeling van de respondenten van oudercommissies over de *duur van hun betrokkenheid bij de commissie* is als volgt: 40% van de respondenten is minder dan twee jaar lid van de oudercommissie, 47% tussen de twee en vijf jaar en de resterende 13% vijf jaar of langer.

2. (KWALITEIT VAN) DE KINDEROPVANG IN PERSPECTIEF

2.1 Inleiding

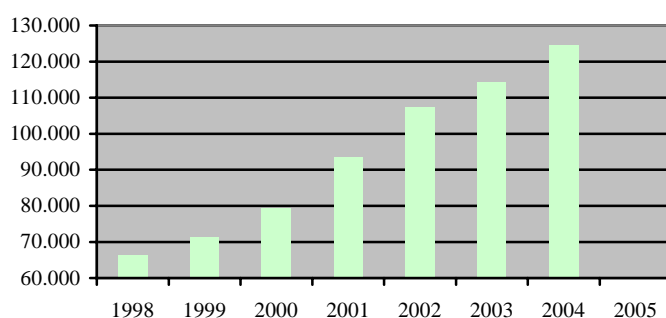
Om de uitkomsten in de volgende hoofdstukken beter in perspectief te kunnen plaatsen, zullen we in dit hoofdstuk een aantal ontwikkelingen binnen de kinderopvang de revue laten passeren. Bovendien zullen we tot een nadere afbakening van het begrip ‘kwaliteit’ komen. Tenslotte zullen we aan het eind van dit hoofdstuk kort stilstaan bij de uitkomsten van het NCKO-onderzoek die aanleiding vormden voor dit aanvullende onderzoek.

2.2 Ontwikkelingen in de kinderopvang

Ontwikkeling omvang van de sector

In het afgelopen decennium is de kinderopvang in Nederland sterk in ontwikkeling geweest. Eén van de belangrijkste ontwikkelingen betreft de zeer sterke groei van de kinderopvang. Zo is het aantal kindplaatsen in de dagopvang (0-4 jarigen) tussen 1998 en 2004 gegroeid van ruim 66.000 naar ruim 124.000. Dit is bijna een verdubbeling van de capaciteit (zie figuur 2.1).

Figuur 2.1 Ontwikkeling aantal kindplaatsen in de Nederlandse kinderdagverblijven



Bron: *Research voor Beleid, 2005*

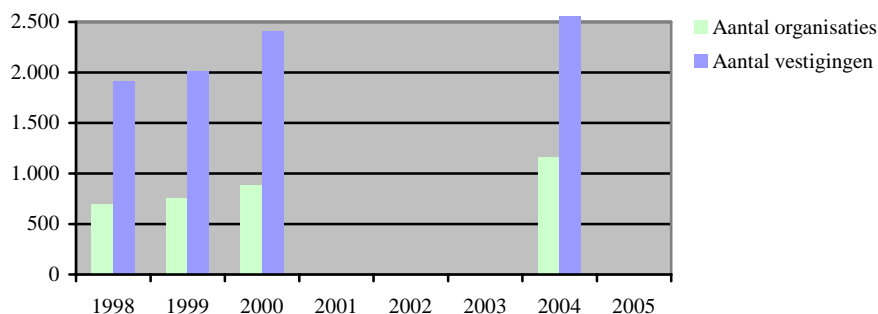
Een belangrijke oorzaak van deze grote toename was de Regeling uitbreiding Kinderopvang en Buitenschoolse opvang (RKB). Hiermee werden gemeenten in de gelegenheid gesteld om extra kindopvangplaatsen te financieren en daarmee de capaciteit van de kinderopvang te vergroten. Bij de start van de regeling in 1996 was deze uitsluitend bedoeld voor de stimulering van de buitenschoolse opvang. Eind 1998 is de regeling ook van toepassing geworden voor de dagopvang.

De RKB is door het Rijk ingesteld om de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen. Kinderopvang wordt daarbij gezien als een belangrijke randvoorwaarde om vrouwen in de gelegenheid te stellen om aan het arbeidsproces deel te nemen. De capaciteitsuitbreiding werd tevens gezien als mogelijkheid om de beoogde marktwerking te realiseren en daarmee een soepele invoering van de Wet kinderopvang te bewerkstelligen (zie verderop). Sinds 2004 is de RKB komen te vervallen.

De uitbreiding van het aantal kindplaatsen is met name gerealiseerd door de oprichting van nieuwe organisaties die zich richten op kinderopvang en door de uitbreiding van het aantal vestigingen van bestaande kinderopvangorganisaties (zie figuur 2.2). De groei van het aantal kindplaatsen heeft gemiddeld genomen niet of nauwelijks geleid tot grotere vestigingen. Het aantal kindplaatsen per vestiging bedroeg zowel in 1998 als in 2004 ongeveer 35.

Met de uitbreiding van het aanbod van kindplaatsen is ook het gebruik van de kinderopvang gestegen. Het werd voor ouders immers makkelijker om een opvangplaats voor hun kind te vinden. In totaal werd in 2004 voor 202.386 kinderen gebruikgemaakt van de dagopvang. In 1998 bedroeg dit aantal nog 117.177.

Figuur 2.2 Ontwikkeling van het aantal organisaties en vestigingen in de dagopvang



Bron: *Research voor Beleid, 2005, CBS Statline, 2006*

Aan de sterke groei van de kinderopvang is vanaf 2004 een einde gekomen. Sinds begin 2005 is er sprake van afzwakking van de groei of zelfs een daling van het aantal kinderopvangorganisaties en het aantal kinderen dat gebruikmaakt van de kinderopvang. Mogelijke oorzaken van dit ‘omslagpunt’ moeten enerzijds worden gezocht in de verslechterde economische situatie en in de gevolgen van de Wet kinderopvang (zie verderop). Momenteel worden de eerste tekenen van een nieuwe, voorzichtige groei van de vraag naar kinderopvang zichtbaar.

Ontwikkelingen in de opleidingen(structuur) van de kinderopvang

In 1991 is er in de CAO-kinderopvang een functiebeschrijving opgenomen, waarin opleidingseisen voor leidsters waren opgenomen. Verschillende opleidingen die werden aangeboden, zoals de tweejarige opleidingen KVJV (Kinder Verzorging Jeugd Verzorging) en Leidster Kinder Centra (LKC) alsmede de SPW-opleiding op niveau-4, voldeden aan deze eisen. In 1999 zijn de tweejarige kinderopvang-opleidingen opgegaan in een bredere opleiding Sociaal Pedagogisch Werk 3. Deze opleiding leidt mensen op tot begeleiders van groepen in het algemeen, niet alleen voor de kinderopvang maar ook voor de jeugdzorg en de gehandicaptenzorg. Door deze verbreding van de SPW-3 opleiding zouden de doorstroom- en beroepsmogelijkheden van de gediplomeerden worden vergroot. In datzelfde jaar werd kinderopvang niet langer als expliciete richting binnen de SPW-4 opleiding gehanteerd.

De ROC's kregen zelf de vrijheid om vorm te geven aan de verbrede SPW-3 opleiding. Hierdoor zijn brede opleidingen gekomen waarbij kinderopvang voor één jaar een specialisatie vormt. Andere ROC's kozen ervoor om toch een SPW-3 opleiding te blijven aanbieden die zich drie jaar lang vrijwel volledig op de kinderopvang richt. Door de krapte op de arbeidsmarkt werd aan ROC's ook de mogelijkheid geboden om een verkorte SPW-3 opleiding aan te bieden, die in anderhalf jaar doorlopen kan worden.

Per september 2006 zal het 'opleidingengebouw' voor de zorg- en welzijnssectoren – waartoe de kinderopvang behoort – drastische wijzigingen ondergaan. De SPW-3 opleiding zal worden opgesplitst in 'Pedagogisch Werker 3' en 'Maatschappelijke Zorg 3'. De opleiding wordt daarmee weer enigszins versmald. Pedagogisch Werker 3 – waaronder ook de kinderopvang valt – richt zich dan meer specifiek op het werken met kinderen/jeugd. Een andere – en voor de kinderopvang zeer positieve – ontwikkeling is dat er op dat moment op niveau 4 een opleiding komt die wel specifiek opleidt voor de kinderopvang, namelijk Pedagogisch Werker 4.

Binnen het hoger sociaal-agogisch onderwijs is er geen HBO-opleiding die specifiek 'toeleidt' naar de kinderopvang. Door de komst van grote gefuseerde instellingen in de kinderopvang stromen (mondjesmaat) wel pedagogen met een HBO-achtergrond in.

De Wet kinderopvang

Met de inwerkingtreding van de Wet kinderopvang (op 1 januari 2005) werden verschillende doelen beoogd. Om ouders meer mogelijkheden te bieden om werk en zorg naar eigen inzicht te combineren (en daarmee de arbeidsparticipatie verder te bevorderen), werd de kinderopvang 'omgevormd' van een aanbodgestuurde naar een vraaggestuurde voorziening. Met de wet wilde de overheid ook komen tot een landelijk – en uniform – stelsel van financiering, kwaliteit en toezicht.

Tot de invoering van de voornoemde wet was (het beleid rondom) kinderopvang een lokale aangelegenheid. De verantwoordelijkheid voor de financiering van de kinderopvang lag bij de gemeenten. Een belangrijk deel van de kinderopvangorganisaties werd vanuit de lokale overheid gesubsidieerd, waarbij de hoogte van de subsidie afhankelijk was van het aantal kindplaatsen. Vanaf begin jaren negentig werd ook al ruimte gegeven voor particulier initiatief binnen de kinderopvang. In 2004 bedroegen de aandelen gesubsidieerde en particuliere organisaties in de kinderopvang respectievelijk 80% en 20%.

Uitgangspunt van de nieuwe wet is dat kinderopvang een zaak is van ouders, werkgevers en de overheid gezamenlijk. De ouders – en niet langer de organisaties in de kinderopvang – ontvangen subsidie vanuit de overheid. Zij kunnen zelf een keuze maken door welke organisatie in de kinderopvang zij hun kind laten opvangen. Met de financiering via de ouders wordt beoogd dat er een groter bewustzijn bij de aanbieders van kinderopvang bestaat op het punt van de prijs en de kwaliteit van hun dienstverlening. Met de nieuwe wet is het onderscheid tussen gesubsidieerde en particuliere instellingen komen te vervallen: de marktwerking is nu van toepassing op de gehele sector.

Ook de invulling van het toezicht op de kinderopvang was de verantwoordelijkheid van de gemeentelijke overheid. Er waren landelijke basisregels voor kwaliteit (vastgelegd in een AMvB). Daar bovenop konden gemeenten nog aanvullende regels opstellen. Doordat er sprake was van eigen beleidsruimte voor de gemeenten, deden zich – qua inhoud en gedetailleerdheid van deze voorschriften – verschillen voor tussen gemeenten. Met de inwerkingtreding van de Wet kinderopvang is op dit punt uniformiteit aangebracht. Op landelijk niveau zijn uniforme regels vastgesteld over de kwaliteit van kinderopvang en het toezicht erop. Op de inhoud van deze regels en de wijze waarop, het toezicht is georganiseerd, komen we in de volgende paragraaf terug.

In de achterliggende periode van grote veranderingen in het ‘stelsel’ van de kinderopvang, hebben de kinderopvangorganisaties zich moeten aanpassen aan de nieuwe situatie. Problemen met de financiering – en dan met name het werkgeversdeel daarin – hebben ertoe geleid dat het beroep vanuit ouders op de formele kinderopvang (tijdelijk) is gedaald. Hierdoor was een aantal kinderopvangorganisaties niet in staat om financieel gezien ‘overeind’ te blijven.

2.3 Kwaliteitsregels onder de Wet kinderopvang

Sinds de komst van de Wet kinderopvang gelden dus uniforme kwaliteitsregels voor de gehele kinderopvang. Ook is landelijk geregeld hoe de controle op de naleving van deze regels moet plaatsvinden. In het onderstaande zullen we deze regels en het toezicht erop kort de revue laten passeren.

Met de inwerkingtreding van de Wet kinderopvang is het Tijdelijk besluit kwaliteitsregels kinderopvang (AMvB) – zoals die van toepassing was – komen te vervallen. In plaats daarvan zijn in de wet globale eisen geformuleerd. De wet stelt dat kinderopvangorganisaties ‘verantwoorde kinderopvang’ dienen te bieden. Onder ‘verantwoorde kinderopvang’ wordt verstaan dat “de kinderopvang moet bijdragen aan een goede en gezonde ontwikkeling van het kind in een veilige en gezonde omgeving”. Verder bevat de wet een aantal concrete eisen op het gebied van personeel, ouderinspraak, veiligheids- en gezondheidsbeleid en voertaal.

In plaats van gedetailleerde uitvoeringsregels is in het geval van de Wet kinderopvang gekozen voor zelfregulering door de sector. De MOgroep, de Branchevereniging van ondernemers in de kinderopvang en de Belangenorganisatie van Ouders in de Kinderopvang (BOinK) hebben basiseisen voor kwaliteit geformuleerd en vastgelegd in een convenant, namelijk het Convenant Kwaliteit in de kinderopvang. De regels uit dit convenant zijn vervolgens ‘vertaald’ naar beleidsregels. Voor de volgende onderwerpen zijn normen opgesteld:

- Pedagogisch beleid en praktijk.
- Aantal kinderen per leidster en de omvang van de vaste stamgroepen.
- Accommodatie en inrichting.
- Medezeggenschap.
- Gezondheid.
- Veiligheid.
- Kwaliteit van het personeel.

De verantwoordelijkheid voor de handhaving en het eerstelijns toezicht op naleving van de Wet kinderopvang – en dus de beleidsregels – ligt bij de gemeenten. De feitelijke uitvoering van dit toezicht gebeurt door de GGD. Als leidraad voor deze toezichthoudende taken is een drietal toetsingskaders¹ opgesteld, waarin de kwaliteitseisen uit de wet en de beleidsregels over kwaliteit zijn ‘vertaald’ naar een uniforme werkwijze voor de handhaving.

Wettelijk is geregeld dat alle kinderopvangorganisaties minimaal éénmaal per jaar worden gecontroleerd door de GGD. De GGD rapporteert over alle toetsingsonderzoeken naar de gemeente en adviseert de gemeente over eventuele maatregelen (sancties). De Inspectie Werk en Inkomen (IWI) draagt zorg voor het tweedelijns toezicht op de kwaliteit in de kinderopvang. Zij houdt toezicht op de wijze waarop gemeenten hun toezichthoudende en handhavende taken uitvoeren.

Naast het overheidstoezicht functioneert een vrijwillige vorm van certificering. In de vorm van zogenaamde HKZ-normen² kent de kinderopvang een eigen certificeringsschema. Bij HKZ-certificering wordt gekeken naar het kwaliteitsmanagement. Daarnaast wordt ook gekeken naar het welbevinden van de kinderen en het pedagogisch beleid. De resultaten van de externe kwaliteitsaudits staan

¹ Namelijk één voor de dagopvang, één voor de gastouderopvang en één voor de buitenschoolse opvang.

² HKZ staat voor ‘Harmonisatie Kwaliteitsnormen Zorgsector’.

vooral nog los van het GGD-toezicht op de naleving van de voornoemde wet. Inmiddels zijn 142 organisaties uit de kinderopvang HKZ-gecertificeerd. Hieronder zitten ook gastouderbureaus en centra voor buitenschoolse opvang.

2.4 Kwaliteitsmetingen in de kinderopvang

Op verschillende manieren wordt binnen de kinderopvang aandacht besteed aan het meten van de kwaliteit. Hierbij dient in ogenschouw te worden genomen dat daarbij uiteenlopende afbakeningen worden gehanteerd van wat onder ‘de kwaliteit van kinderopvang’ wordt verstaan. Er kunnen verschillende invalshoeken van kwaliteit worden belicht (en gemeten). In het onderstaande lichten we dit nader toe.

De kwaliteit van kinderopvang laat zich onderscheiden naar drie deelsegmenten, namelijk:

- structuurkenmerken: kenmerken van het kinderdagverblijf, het gevoerde beleid en de menskracht die in het primaire kinderopvangproces wordt ‘ingezet’;
- proceskenmerken: kenmerken van het zorg- en opvoedingsproces binnen het kinderdagverblijf;
- kindkenmerken: de effecten van het zorg- en opvoedingsproces op het welzijn en de ontwikkeling van het opgevangen kind.

In figuur 2.3 hebben we voor de verschillende typen kwaliteitsmetingen weergegeven op welk van de bovenstaande segmenten van kwaliteit ze betrekking hebben. Hieruit valt ook op te maken waarin de NCKO-meting uit 2005 zich onderscheidt ten opzichte van andere onderzoeken.

De controle- of toetsingsonderzoeken door de **GGD** hebben vooral betrekking op de structuurkenmerken van kwaliteit. Het gaat hierbij om betrekkelijk eenvoudig te meten kenmerken, zoals bijvoorbeeld het aantal leidsters per groep, het aantal kinderen per stamgroep en het aantal vierkante meters binnen- en buitenruimte.

Sinds de invoering van de Wet kinderopvang controleert de GGD voor het eerst ook op enkele proceskenmerken, zoals de toepassing van het gezondheids- en veiligheidsbeleid en de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het pedagogisch beleid (zoals dat moet zijn vastgelegd in het pedagogisch beleidsplan van de kinderopvangorganisatie). Het gaat daarbij om een eerste, globale toets van de proceskwaliteit in de kinderopvang.

Figuur 2.3 Kenmerken van kwaliteit die in verschillende studies worden onderzocht

	Structuurkenmerken	Proceskenmerken	Kindkenmerken
Toezicht door GGD	■	■	
NCKO-meting 2005	■	■	
NCKO-meting 2007	■	■	
Ouderraadplegingen	■	■	

In de *NCKO-meting 2005* (en de voorgaande metingen waartegen de uitkomsten zijn afgezet) staat het meten van de proceskwaliteit centraal. Bij een steekproef van een veertigtal groepen is op een gedetailleerde wijze geobserveerd hoe het zorg- en ontwikkelingsproces in de praktijk verloopt. Daarbij is gebruikgemaakt van internationaal, gestandaardiseerde meetinstrumenten, waarbij proceskwaliteit nader geoperationaliseerd is in een zevental subschalen. In de NCKO-meting zijn – als achtergrondvariabelen – ook de nodige structuurkenmerken van de betreffende organisaties/groepen in kaart gebracht. Deze kenmerken zijn niet zozeer in de resultaten benadrukt. Voor de opzet en inhoud van dit instrumentarium en de wijze waarop dit is toegepast, verwijzen we naar paragraaf 7.2.

In de tot dusver gebruikte meetinstrumenten van het NCKO komen – naar de mening van de onderzoekers zelf – de pedagogische kwaliteit en de effecten daarvan onvoldoende aan de orde. Vandaar dat voor de komende jaren een nieuw instrument zal worden ontwikkeld. In dit nieuwe, Nederlandse instrument (in

bovenstaande figuur aangeduid met '*NCKO-meting 2007*') worden de subschalen voor proceskwaliteit zoals die tot dusver werden gehanteerd, uitgebreid met nieuwe kwaliteitskenmerken. Voor het meten van de leidstervaardigheden en het welbevinden van de kinderen zullen zes respectievelijk twee nieuwe schalen worden toegevoegd. De invulling van deze schalen is mede gebaseerd op de uitkomsten van een grootschalige enquête onder ouders, kinderopvangorganisaties, leidsters en deskundigen uit 2004.

Mede gezien de grotere rol die in de Wet kinderopvang is weggelegd voor ouders, wordt in toenemende mate belang gehecht aan *ouderraadplegingen*. Op dit punt hebben verschillende advies- en onderzoeksbureaus hun 'eigen' meetinstrumenten ontwikkeld. Over het algemeen wordt in dit type raadplegingen vooral aandacht besteed aan structuurkenmerken (uiterlijke kenmerken van de accommodatie, speelruimte, et cetera) en 'bedrijfskenmerken' (zoals prijs, openingstijden, betrouwbaarheid, informatievoorziening en dergelijke).

Ouders kunnen zich doorgaans moeilijk een beeld vormen over de proceskwaliteit in zijn algemeenheid en de pedagogische kwaliteit in het bijzonder. Een verklaring daarvoor kan worden gevonden in het feit dat hun contact met de kinderopvang veelal beperkt is tot het halen en brengen van hun kind, zodat ze slechts gedeeltelijk inzicht hebben in wat er precies gebeurt binnen de kinderopvang. Ze vinden het vooral belangrijk dat de leidsters aardig zijn voor de kinderen, dat er actief met de kinderen wordt gespeeld en dat ze op de hoogte worden gehouden van het gedrag van hun kind. Deze aspecten beoordelen ze op basis van contacten die ze hebben op de breng- en haalmomenten (SEO, 2006).

2.5 Gemeten kwaliteitsontwikkeling

Op basis van de meting van 2005 – en de vergelijking met eerdere metingen in 1995 en 2001 – heeft het NCKO geconcludeerd dat de proceskwaliteit in de Nederlandse kinderopvang is gedaald. Van de 42 onderzochte groepen voldeden 15 groepen niet aan de internationale minimumeisen zoals die in de gehanteerde meetinstrumenten worden gehanteerd.

De onderzochte groepen bleken vooral laag – en in een tijdreeks: lager – te ‘scoren’ op de subschalen ‘individuele zorg’ en ‘activiteiten’. Bij individuele zorg had dit vooral te maken met het niet voldoen aan basale eisen op het gebied van vooral hygiëne en – in mindere mate – veiligheid. Bij ‘activiteiten’ zou het vooral gaan om te weinig materialen en onvoldoende toegankelijke materialen voor activiteiten als knutselen, muziek, zand- en waterspel en dergelijke. Ook zou er door leidsters onvoldoende aandacht worden besteed aan het initiëren en begeleiden van deze activiteiten.

Daar waar relatief lage ‘scores’ werden uitgedeeld op het gebied van ruimte en meubilering, had dit vooral te maken met onvoldoende overzicht over alle kinderen, geen ‘zachtheid’ in de groep, te weinig hoeken en een onvoldoende kindervriendelijke aankleding. Bij ‘taalontwikkeling’ werd de beschikbaarheid van boekjes voor het zelf mogen lezen en het praten met oudere kinderen over logische relaties en concepten door de observatoren dikwijls als onvoldoende beoordeeld.

Wat betreft de interactie tussen leidsters en kinderen is er volgens het NCKO-onderzoek geen sprake van een daling van de kwaliteit. De kwaliteit van de interacties is redelijk goed en ligt op hetzelfde niveau als tien jaar geleden. Wel zou er sprake zijn van een zekere onderbenutting van de kinderopvang als mogelijkheid om kinderen op te voeden en te ontwikkelen.

Hoewel dit buiten de 'scope' van het NCKO-onderzoek lag, heeft het NCKO enkele mogelijke verklaringen gegeven voor de geconstateerde daling van de proceskwaliteit. Dit zou mogelijk kunnen samenhangen met de sterke groei van de kinderopvang in de afgelopen tien jaar en – in het verlengde hiervan – een tekort aan gekwalificeerd personeel en een hoge werkdruk voor leidsters. Tevens zouden enkele methodologische beperkingen van de gehanteerde meetinstrumenten mogelijk invloed hebben gehad.

3. DOOR DE PRAKTIJK VAN DE KINDEROPVANG ERVAREN ONTWIKKELINGEN

3.1 Inleiding

In het voorgaande hoofdstuk is naar voren gekomen dat zich in (de ‘externe’ omgeving van) de kinderopvang de nodige dynamiek voordoet, die mogelijk van invloed is op de kwaliteitontwikkeling. In dit hoofdstuk zullen we weergeven met welke veranderingen de geraadpleegde kinderopvanginstellingen te maken hebben gehad in de achterliggende periode en in hoeverre dit in hun perceptie de kwaliteit van de kinderopvang heeft beïnvloed. De navolgende uitkomsten zijn gebaseerd op de telefonische interviews met directeuren/locatiemanagers en de schriftelijke enquêtes onder leidsters en oudercommissies van dezelfde organisaties.

3.2 Ontwikkelingen binnen de geraadpleegde organisaties

We hebben bij de geraadpleegde kinderopvangorganisaties getoetst in hoeverre zij met een aantal ontwikkelingen – zoals die ook in hoofdstuk 2 zijn beschreven – in de praktijk te maken hebben gehad.

Capaciteitsontwikkeling

Een eerste ontwikkeling betreft de groei van het aantal kindplaatsen. In paragraaf 2.2 hebben we al gezien dat de capaciteit van de kinderopvang als geheel in het afgelopen decennium is verdubbeld. Ruim zes op de tien geraadpleegde kinderopvangorganisaties (N=86) geeft aan dat het aantal kindplaatsen in hun organisatie in de afgelopen vijf jaar (sterk) is gegroeid. De groei van het aantal kindplaatsen is vooral gerealiseerd door uitbreiding van het aantal locaties in grotere organisaties. Bij 34% is de omvang van de capaciteit (per saldo) stabiel gebleven en bij de resterende 3% is er sprake van een krimp van het aantal kindplaatsen. Deze laatste twee groepen blijken vooral uit de kleine organisaties met één vestiging te bestaan. Dat een belangrijk deel van de kleinere organisaties over een periode van vijf jaar

per saldo geen groei van het aantal kindplaatsen heeft vertoond, wil nog niet zeggen dat de situatie gedurende de gehele periode stabiel is geweest. Bij deze groep heeft zich sinds eind 2004/begin 2005 – dus rondom de invoering van de Wet kinderopvang – een omslag in de groei voorgedaan. De groei die zij in de jaren daarvoor vertoonden, is door het (tijdelijk) teruglopend aantal kinderen dat gebruikmaakt van de kinderopvang per saldo teniet gedaan. Vandaar dat zij in capaciteit nagenoeg weer ‘terug zijn’ op het niveau van vijf jaar geleden.

Van de 39 geraadpleegde *vertegenwoordigers van de oudercommissies* heeft een derde een stijging van het aantal kindplaatsen gesignaleerd. Door 21% van de oudercommissies in dit onderzoek wordt juist een daling van het aantal kindplaatsen gesignaleerd.

Verderop zullen we zien dat de groei van de organisatie volgens 14% van de *geraadpleegde directeuren en locatiemanagers* een positief effect heeft gehad op de kwaliteit van ‘hun’ kinderopvang. De capaciteitsuitbreiding – en daarmee de grotere inkomsten – hebben er volgens deze respondenten toe bijgedragen dat de organisatie zich verder kon professionaliseren en gerichte kwaliteitsinvesteringen kon doen (bijvoorbeeld in fysieke ruimte en de kwaliteit van hun leidsters). Dit is met name vanuit de grotere organisaties aangegeven.

De reductie van het aantal kindplaatsen heeft – als spiegelbeeld – er juist toe geleid dat bij een aantal (vooral kleinere) kinderopvangorganisaties de kwaliteit naar eigen zeggen onder druk is komen te staan. De daling van de inkomsten waarmee de capaciteitsreductie gepaard ging, had als consequentie dat deze organisaties vooral bezig waren met ‘overleven’. De betreffende organisaties hadden niet of nauwelijks ruimte om te investeren in hun kwaliteitsbeleid.

Efficiencymaatregelen

De teruggang in het aantal kindplaatsen en een in bedrijfseconomisch opzicht verslechterde situatie van de betreffende kinderopvangorganisaties heeft ertoe geleid dat een deel van de organisaties efficiencymaatregelen heeft moeten doorvoeren. Ruim de helft van de *ondervraagde directeuren en locatiemanagers* (57%) heeft voor de instelling als geheel of op het niveau van hun locatie in de afgelopen jaren dergelijke maatregelen doorgevoerd. Dit is vooral vanuit grotere organisaties aangevoerd. In de onderstaande tabel is weergegeven welke typen maatregelen zijn doorgevoerd. Daarbij is uiteraard uitsluitend gekeken naar de groep respondenten die heeft aangegeven efficiencymaatregelen te hebben doorgevoerd (in totaal 94 directeuren en locatiemanagers).

Tabel 3.1 Aandeel geraadpleegde directeuren en locatiemanagers dat de genoemde efficiencymaatregelen heeft doorgevoerd in de afgelopen jaren

Maatregel	Organisaties met meerdere locaties (N=77)	Organisaties met één locatie (N=17)	Totaal (N=94)
Bezuiniging op personeel	52%	47%	51%
Beter planning van personele inzet	17%	6%	15%
Personeel meer flexibel inzetten	6%	18%	9%
Verticale groepen ingesteld	8%	8%	9%
Groepen samengevoegd	14%	8%	13%
Software aanpassingen	9%	18%	12%
Leidster/kind ratio aangepast	8%	6%	7%
Grotere groepen geformeerd	6%	6%	6%
Aanpassingen in het management	8%	12%	9%
Verzuimbeleid verbeterd	3%	-	2%
Open deuren beleid ingevoerd	4%	-	3%

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

Uit tabel 3.1 blijkt dat deze maatregelen vooral betrekking hebben gehad op een besparing in de personele kosten van de organisatie. Voor een belangrijk deel is dit gepaard gegaan met een uitstroom van leidsters, soms door ontslag maar meestal uit vrije beweging (vervroegde uittreding, ander werk, etc.). Opvallende plaatsen werden in die gevallen veelal niet meer opgevuld. Ook door een betere personeelsplanning en meer flexibilisering van de inzet van personeel kon een deel van de organisaties per saldo met minder personeel toe. Bij een deel van de geraadpleegde kinderopvangorganisaties is de reductie van personeel gepaard gegaan met een andere omvang en samenstelling van groepen.

Gevraagd naar de eventuele consequenties van dit type maatregelen voor de kwaliteit van de kinderopvang binnen hun organisatie, geeft 37% van de geraadpleegde directeuren en locatiemanagers (die deze maatregelen daadwerkelijk hebben doorgevoerd, N=94) aan dat de kwaliteit hierdoor wel degelijk onder druk is komen te staan.

Ruim de helft (58%) is van mening dat deze maatregelen geen invloed hebben gehad op de kwaliteit. De argumenten die zij daarvoor aandragen zijn dat de veranderingen niet ten koste gaan van de kinderen en dat de veranderingen bovendien in goed overleg met de leidsters worden doorgevoerd. De overige 5% kan hierover geen oordeel geven.

Achtergrond van verticale groepen

Een andere ontwikkeling – die deels te maken heeft met de voornoemde efficiencymaatregelen – heeft betrekking op het ontstaan van verticale groepen. Uit de steekproeftrekking van het NCKO bleek dat de groei van het aantal verticale groepen vooral in de periode tussen de eerste twee metingen heeft voorgedaan: in de steekproef van 1995 bedroeg het aandeel verticale groepen 21%, in 2001 37%. In de meting van 2005 was dit aandeel verder toegenomen naar 43%.

In dit onderzoek zegt 55% van de *directeuren en locatiemanagers* te werken met verticale groepen. De achtergronden waarom hun organisaties besloten hebben om met verticale groepen te gaan werken zijn in tabel 3.2 weergegeven. Hierbij is nader onderscheid gemaakt tussen organisaties die uitsluitend verticale groepen hebben en organisaties die zowel verticale als horizontale groepen hebben.

Een belangrijk deel van de directeuren en locatiemanagers – met name van organisaties met uitsluitend verticale groepen – hebben naar eigen zeggen (ook) vanuit pedagogisch oogpunt gekozen voor verticale groepen. Hiermee wordt dan beoogd om een leerzame omgeving voor de kinderen te creëren, waarbij jongere kinderen leren van oudere kinderen en oudere kinderen leren omgaan met kleinere kinderen. Bovendien zou de verticale groep beter de gezinssituatie nabootsen. Daarnaast biedt het inrichten van verticale groepen mogelijkheden om broertjes en zusjes van verschillende leeftijden in dezelfde groep op te vangen. Dit hangt samen met het argument dat tegemoet wordt gekomen aan de wens van ouders. Een laatste pedagogisch argument dat wordt genoemd is dat verticale groepen meer continuïteit zouden bieden aan de kinderen. De kinderen hoeven niet te wisselen van groep en krijgen dus minder vaak te maken met wisselingen in leidsters.

Tabel 3.2 Redenen voor het instellen van verticale groepen, volgens de directeuren en locatiemanagers die werken met verticale groepen

Reden	Uitsluitend verticale groepen (N=40)	Zowel verticale als horizontale groepen (N=51)	Totaal (N=91)
Pedagogisch oogpunt	85%	33%	58%
Oogpunt efficiency	40%	41%	42%
Keuzemogelijkheden bieden aan ouders	8%	52%	19%
Wens van ouders	3%	33%	16%
Om groepen van voldoende omvang te kunnen creëren	8%	4%	8%
Uitdaging voor personeel	6%	3%	5%

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

Bij het argument dat verticale groepen vanuit het oogpunt van efficiency zijn ingesteld, zijn twee typen organisaties te onderscheiden. Volgens het eerste type organisaties boden verticale groepen ten tijde van de sterke groei in de kinderopvang – gecombineerd met een krappe arbeidsmarkt – de mogelijkheid om met dezelfde menskracht meer kinderen op te vangen. Door een gebrek aan aanbod van voldoende (gekwalficeerde) leidsters op de arbeidsmarkt, zagen deze organisaties zich genoodzaakt om het zittende personeel efficiënter in te zetten. Doordat bij verticale groepen per saldo minder personeel nodig is dan bij horizontale groepen, bracht dit een oplossing.

Het tweede type organisaties geeft als argument om verticale groepen in te stellen dat dit (mede) werd gedaan vanuit de bedrijfseconomische motieven. Ze wilden komen tot meer efficiency. Het instellen van verticale groepen heeft er in die organisaties toe bijgedragen dat in de personeelskosten kon worden gesneden. Immers, gemengde groepen vergen – in verband met de toegestane leidster-kind ratio – minder personeel dan groepen waarin uitsluitend baby's worden

opgevangen. Dit betekent dat op loonkosten kan worden bespaard.

Bij organisaties die zowel horizontale als verticale groepen kennen is ook aangevoerd dat zij hiermee meer keuzemogelijkheden aan ouders bieden. Dit geldt vanzelfsprekend vooral voor grotere organisaties. In verband met de marktwerking die in de aanloop tot de invoering van de Wet kinderopvang op gang is gekomen in de kinderopvang, wordt meer belang gehecht aan aansluiting bij de wensen van ouders.

We hebben geen aanleiding om te veronderstellen dat het instellen van verticale groepen (in plaats van of naast horizontale groepen) een verklaring is voor de gemeten kwaliteitsdaling. Voor de argumentatie daarvoor, verwijzen we naar paragraaf 7.3.

Vormen van flexibele opvang

Sinds de komst van de Wet kinderopvang – waardoor marktwerking is gaan gelden voor alle organisaties in de kinderopvang – wordt in toenemende mate rekening gehouden met wensen en behoeften van ouders. Dit uit zich onder meer in de introductie van allerlei vormen van flexibele opvang. Van de *geraadpleegde leidsters en oudercommissies* heeft 44% respectievelijk 31% aangegeven dat binnen hun organisatie in de afgelopen periode meer flexibele vormen van kinderopvang worden aangeboden.

Aan *directeuren en locatiemanagers* van organisaties die flexibele vormen van opvang hebben ingevoerd (N=142) is gevraagd voor welke vormen van flexibele opvang zij hebben gekozen (zie onderstaande tabel). Uit de tabel blijkt dat ten tijde van de interviews vooral drie typen van flexibele opvang de boventoon voeren. Het gaat hierbij dan om opvang op wisselende dagen, het verruimen van de openingstijden (eerder open, later dicht) en het bieden van de mogelijkheid om de kinderen de hele dag te brengen en te halen.

Tabel 3.3 Aandeel van de geraadpleegde directeuren en locatiemanagers dat aangeeft dat in hun organisaties de betreffende vorm van flexibele opvang wordt geboden

Vormen van flexibiliteit in de opvang	Totaal (N=142)
Opvang op wisselende dagen	66%
Flexibele/ruimere openingstijden	58%
Hele dag door halen en brengen mogelijk	57%
Avond- en nachtopvang	7%
Halve dag opvang	6%
Weekendopvang	3%
Extra dagen	2%
Opvang per uur/incidentele opvang	4%

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

Uit het onderzoek hebben we geen indicatie gekregen dat dit soort flexibele vormen van kinderopvang een verklaring vormen voor de gemeten kwaliteitsdaling.

3.3 De arbeidsmarkt voor leidsters

In het NCKO-onderzoek werd de krapte op de arbeidsmarkt en daarmee een gebrek aan goed opgeleide leidsters als mogelijke oorzaak gezien voor de door hen geconstateerde (sterke) daling van de kwaliteit in de kinderopvang. In deze paragraaf gaan we nader in op de ontwikkelingen die zich in de afgelopen jaren op de arbeidsmarkt voor leidsters in de kinderopvang hebben voorgedaan. We maken daarbij onderscheid naar de kwantitatieve aansluiting van vraag en aanbod van leidsters en de kwalitatieve aansluiting op de arbeidsmarkt.

Kwantitatieve aansluiting

We hebben bij de *geraadpleegde directeuren en locatiemanagers* getoetst in hoeverre zij in de afgelopen jaren moeite hebben gehad om voldoende leidsters te vinden voor de vacatures die er binnen hun organisatie (of locatie) bestonden. De uitkomsten op die vraag staan weergegeven in de onderstaande tabel. Uit de tabel blijkt dat een tiende van de respondenten veel of heel veel moeite heeft moeten doen om vacatures vervuld te krijgen. Bijna acht op de tien respondenten had weinig of in het geheel geen moeite bij het vervullen van vacatures. Voor een deel van de kinderopvangorganisaties – en dan met name de kleinere organisaties – geldt dat het aantal vacatures getalsmatig gezien vrij beperkt is. In het geval van multi-site organisaties – kinderopvangorganisaties die meerdere kinderdagverblijven ‘onder hun hoede’ hebben – zijn in de afgelopen jaren zogenaamde ‘flexpools’ georganiseerd. In deze flexpools zitten leidster met een nulurencontract die als vervanger worden ingezet. Bij ontstane vacatures komen de ‘flexpoolers’ als eerste in aanmerking voor een uitbreiding van uren.

Tabel 3.4 Oordeel van de geraadpleegde directeuren en locatiemanagers over de moeite die het hen de afgelopen jaren heeft gekost om voldoende leidsters voor de vacatures te vinden

Oordeel	Directeur (N=43)	Locatiemanager (N=79)	Directeur/ locatiemanager (N=40)	Totaal (N=162)
Heel veel moeite	2%	0%	0%	1%
Veel moeite	12%	8%	5%	8%
Niet veel, niet weinig moeite	9%	13%	8%	10%
Weinig moeite	3%	46%	27%	38%
In het geheel geen moeite	40%	31%	60%	41%
Weet niet	2%	2%	0%	2%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Op verschillende manieren is er door de kinderopvangorganisaties omgegaan met een tekort aan aanbod van leidsters op de arbeidsmarkt. Om toch te kunnen voorzien in hun personele behoefte hebben organisaties in de periode waarin de vraag groter was dan het aanbod, vaker een beroep gedaan op stagiairs of leerling-leidsters. Een viertal directeuren en locatiemanagers heeft dit naar voren gebracht. Dit werd ook door een deel van de *geraadpleegde leidsters en oudercommissies* herkend: 13% van de leidsters en 10% van de oudercommissies heeft ervaren dat er in de achterliggende periode meer stagiaires zijn ingezet binnen hun organisatie.

Ook is door enkele *directeuren en locatiemanagers* aangevoerd dat ze concessies hebben moeten doen wat betreft de eisen die zij stellen aan ingestroomde leidsters. Dit betekent dat de betreffende kinderopvangorganisaties voor hun vacatures leidsters hebben aangenomen die zij in het geval van een ruimere arbeidsmarkt niet zouden hebben aangesteld. Hierdoor moesten zij eerst zelf de betreffende nieuwe leidsters opleiden. Dit (overigens tijdelijke) effect werd ook door een deel van de stagebegeleiders gesignaleerd (zie hoofdstuk 8).

Tenslotte is gezocht naar mogelijkheden binnen het zittende personeel. In dat geval werden al werkzame leidsters binnen hun organisatie gevraagd of zij in aanmerking wilden komen voor uitbreiding van het aantal uren waarvoor zij een arbeidscontract hebben.

Uit de toelichting van de directeuren en locatiemanagers die zeggen geen moeite te hebben gehad, blijkt dat hun antwoord vooral betrekking heeft op de situatie in de afgelopen twee jaar. Sindsdien is de situatie op de arbeidsmarkt drastisch gewijzigd ten opzichte van de jaren daarvoor. In de periode daarvoor nam door de capaciteitsuitbreiding in de kinderopvang de vraag naar leidsters sterk toe. Daar stond lang niet altijd een voldoende aanbod van (gekwalficeerde) leidsters tegenover. Hoewel zij dit niet hebben beantwoord, mag verondersteld worden dat ook een deel van hen dezelfde typen reacties hebben gehad op het (tijdelijke) tekort

als hierboven aangegeven.

Kwalitatieve aansluiting op de arbeidsmarkt

Hoewel de situatie op de arbeidsmarkt in getalsmatig opzicht meer in evenwicht is gekomen (in tegenstelling tot een aantal jaren geleden is het aanbod in veel regio's ruimer dan de vraag), tekent zich wel een kwalitatieve discrepantie op de arbeidsmarkt af. Bijna 45% van de *ondervraagde directeuren en locatiemanagers* is van mening dat de kwaliteit van de gediplomeerde leidsters die in de afgelopen jaren door het onderwijs zijn 'afgeleverd' aan de arbeidsmarkt, (sterk) is teruggelopen. Maar een betrekkelijk klein deel van de respondenten heeft aangegeven over de jaren heen een positieve ontwikkeling in de kwaliteit van de leidsters te zien die beschikbaar komen op de arbeidsmarkt (zie volgende tabel).

De respondenten die op dit punt een dalende trend waarnemen, geven de volgende toelichting op hun antwoorden. Zij nemen waar dat het niveau van de leerlingen dat de SPW-3 opleiding kinderopvang doet – en vervolgens doorstroomt naar de kinderopvang – lager is dan voorheen. In hoofdstuk 7 zullen we zien dat een deel van de geraadpleegde stagebegeleiders deze trend bevestigt. Deze kwalitatief mindere uitstroom uit het onderwijs uit zich volgens de respondenten onder meer in mindere sociale en communicatieve vaardigheden, een lager waarden- en normenbesef, een andere werkhouding (minder gemotiveerd, passiviteit, veel eisen stellen) en een andere attitude ten aanzien van werken in de kinderopvang (minder een roeping, meer om geld te verdienen).

Tabel 3.5 Oordeel van de geraadpleegde directeuren en locatiemanagers over de ontwikkeling van de kwaliteit van beschikbare leiders op de arbeidsmarkt

Oordeel	Directeur (N=43)	Locatiemanager (N=79)	Directeur/ Locatiemanager (N=41)	Totaal (N=162)
Sterk gestegen	0%	0%	0%	0%
Gestegen	14%	6%	0%	7%
Min of meer gelijk gebleven	26%	26%	32%	27%
Gedaald	34%	39%	39%	38%
Sterk gedaald	12%	1%	10%	6%
Weet niet	14%	28%	19%	22%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Vanuit kinderopvangorganisaties in de grote steden wordt hieraan toegevoegd dat er sprake is van steeds meer instroom van allochtone meisjes, die op het gebied van de Nederlandse taal een achterstand hebben en ook andere normen en waarden over opvoeden hebben meegekregen dan die in Nederland gebruikelijk zijn. Een deel van de directeuren en locatiemanagers merkt overigens ook op dat een deel van de genoemde ontwikkelingen breder in de maatschappij spelen en niet uitsluitend betrekking hebben op de situatie in de kinderopvang.

In het verlengde van het voorgaande geven vier op de tien geraadpleegde directeuren en locatiemanagers aan dat de aansluiting tussen onderwijs en werkveld op dit moment onvoldoende of zelfs slecht is (zie tabel 3.6). De kwaliteiten en competenties van leiders die uitstromen vanuit de SPW-3 opleiding sluiten naar hun oordeel onvoldoende aan op de eisen van de kinderopvang. De verklaring wordt deels gezocht in de instroom van andere typen leerlingen in deze opleiding. Het lukt naar het oordeel van deze respondenten de opleidingen echter onvoldoende om de competenties en motivatie van de leerlingen op het gewenste niveau te brengen dat wenselijk is voor de kinderopvang. Desondanks laten ze de

leerlingen wel slagen. Diverse respondenten zijn daarom van mening dat het niveau van de SPW-3 opleiding – rekening houdend met de kenmerken van de huidige leerlingenpopulatie – te laag is om goede leidsters voor de kinderopvang af te leveren.

Tabel 3.6 Oordeel van de directeuren en locatiemanagers over de aansluiting van de door het onderwijs ‘afgeleverde’ gediplomeerde leidsters op de eisen van de praktijk

Oordeel	Directeur (N=43)	Locatiemanager (N=80)	Directeur/ locatiemanager (N=40)	Totaal (N=163)
Goed	2%	8%	5%	6%
Voldoende	44%	46%	35%	43%
Onvoldoende	37%	27%	47%	35%
Slecht	3%	4%	8%	4%
Weet niet	14%	15%	5%	12%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Daarnaast wordt gewezen op een kloof tussen onderwijs en het werkveld. De opleidingen zijn volgens deze respondenten nog niet in alle gevallen goed ingesprongen op de recente ontwikkelingen in de sector. Volgens deze respondenten heeft de toegenomen aandacht voor het pedagogisch beleid nog onvoldoende plaats gekregen in het curriculum van de SPW-3 opleiding. Ook wordt er volgens hen onvoldoende aandacht besteed aan het ontwikkelen van de sociale en communicatieve vaardigheden van leerlingen. Mede in het licht van de toegenomen rol voor ouders wordt van leidsters gevraagd dat zij goed aan de ouders kunnen uitleggen wat zij voor en met de kinderen doen en dat ze goed kunnen luisteren naar – en inspringen op – de wensen van ouders. Ook moeten ze goed kunnen communiceren en samenwerken met collega-leidsters.

Tegenover het negatieve beeld over (de uitstroom uit) de opleidingen voor de kinderopvang wordt door de helft van de directeuren en locatiemanagers echter ook andere ervaringen en meningen gesteld. Zij zijn van mening dat de competenties van de nieuwe leiders die van de SPW-3 opleiding komen voldoende (43%) of zelfs goed (6%) zijn. Zij wijzen er daarbij veelal op dat er momenteel voldoende gediplomeerde leiders van de opleiding komen om hieruit zelf de goede leiders te kunnen selecteren. Zolang er nog sprake is van een ruime arbeidsmarkt zijn ze niet genoodzaakt om een beroep te doen op leiders met onvoldoende capaciteiten. Bovendien hebben de meeste leiders naar hun oordeel voldoende basis en kan het gewenste niveau door interne scholing en training worden bereikt. Toch wordt vanuit deze groep respondenten ook opgemerkt dat er zeker verbeteringen in het onderwijs wenselijk zijn. Ook zij constateren knelpunten op het gebied van motivatie en werkhouding en merken dat met name de pedagogische en communicatieve vaardigheden na de opleiding nog onvoldoende zijn ontwikkeld.

Het merendeel van de respondenten onder de directeuren en locatiemanagers (68%) ziet geen directe relatie tussen de huidige arbeidsmarktsituatie en de kwaliteit van kinderopvang in hun organisatie. Mede door de ruime arbeidsmarkt van dit moment ervaren zij voldoende mogelijkheden om op kwaliteit te selecteren uit het huidige aanbod van gediplomeerde leiders. Daarnaast hebben vooral de grote kinderopvangorganisaties naar eigen zeggen voldoende mogelijkheden om nieuw aangetrokken leiders de gewenste kennis (over bijvoorbeeld het eigen pedagogisch beleid) en vaardigheden om dit toe te passen, bij te brengen.

Volgens 20% van de geraadpleegde directeuren en locatiemanagers gaat van de huidige situatie op de arbeidsmarkt wel degelijk een nadelige invloed uit op de kwaliteit in hun organisatie. Dit zijn organisaties die de bovengenoemde keuzemogelijkheden blijkbaar ontberen. De huidige populatie leiders die vanuit het onderwijs beschikbaar komt, vraagt in hun beleving veel begeleiding en interne training. Vooral daar waar ingestroomde leiders onvoldoende persoonlijke

competenties hebben, zien de respondenten een negatieve invloed op de interactie tussen de leidsters en de kinderen en hun ouders. De respondenten zouden de investeringen die met deze begeleiding en training zijn gemoeid, graag in andere kwaliteitsbevorderende maatregelen willen steken. Ook ervaren sommige organisaties dat nieuw ingestroomde leidsters zich vaker ziek melden, waardoor vervanging moet worden geregeld en de gewenste continuïteit op de groep wordt ‘doorbroken’.

Een drietal organisaties geeft aan dat de huidige situatie rond het aanbod en de kwaliteiten van leidsters een positieve invloed heeft op de kwaliteit. Zo maakt de ruime arbeidsmarkt het mogelijk om leidsters aan te trekken die al ervaring hebben in de kinderopvang. Daarnaast is vanuit deze respondenten opgemerkt dat zij via de instroom van nieuwe leidsters uit de opleiding zelf zicht krijgen op nieuwe (pedagogische) methoden en theorieën die er zijn ontwikkeld.

Van de *oudercommissies* in dit onderzoek (N=39) was 87% van mening dat de leidsters goed toegerust zijn op hun taken, 11% oordeelde neutraal en slechts één respondent oordeelde negatief op dit punt.

3.4 Oordeel van de leidsters over de werksituatie

Omvang van de groepen

Van de geraadpleegde leidsters heeft 41% hun groep gemiddeld genomen groter zien worden in de afgelopen jaren. Nog eens 19% heeft meer verschillende leeftijden in de groep gekregen dan voorheen.

Beleving van de werksituatie

We hebben de leidsters een aantal stellingen voorgelegd over de situatie waarin zij in de praktijk werken en hoe zij deze werksituatie ervaren. In tabel 3.7 is weergegeven in hoeverre de geënquêteerde leidsters de stellingen al dan niet onderschrijven.

Uit de tabel blijkt dat er bij 57% van de leidsters in meer of mindere mate de behoefte bestaat om meer tijd te kunnen besteden aan elk individueel kind in hun groep. Voor een belangrijk deel zijn dit ook de leidsters die aangeven een kleinere groep te willen hebben (zie hoofdstuk 8). In de andere gevallen kan de verklaring worden gezocht in allerlei neventaken die zij moeten uitvoeren, waardoor dit ten koste gaat van de directe interactie met de individuele kinderen (of met de groep). Daarbij valt te denken aan het afwassen, het schoonmaken van meubilair, invullen van formulieren, et cetera. In hoofdstuk 8 zullen we zien dat bij deze leidsters de behoefte bestaat aan meer ondersteuning voor dit soort nevenactiviteiten.

Nagenoeg de helft van de leidsters blijkt een toenemende werkdruk te ervaren. Hierbij zagen we geen noemenswaardige verschillen naar leeftijd van de leidsters of aantal jaren werkervaring in de kinderopvang. Wel werd deze stelling veel vaker onderschreven door leidsters van grote kinderopvangorganisaties dan leidsters die werkzaam waren binnen kinderopvangorganisaties met één kinderdagverblijf (62% versus 34%).

Tabel 3.7 Oordeel van de leidsters over een vijftal stellingen over hun werksituatie

Stelling	(Zeer) mee eens	Neutraal	(Zeer) mee oneens	Weet niet	Totaal (N=198)
Het aantal leidsters is voldoende om goede opvang te bieden aan de kinderen in mijn groep	75%	12%	13%	0%	100%
Ik kan voldoende tijd aan elk individueel kind besteden	44%	28%	28%	0%	100%
Er is voldoende tijd om activiteiten voor de kinderen in mijn groep te organiseren	63%	21%	16%	0%	100%
Ik ervaar toenemende werkdruk*	47%	23%	29%	1%	100%
Ik krijg voldoende mogelijkheden voor het volgen van opleidingen en cursussen	66%	22%	12%	0%	100%

* Let op: deze stelling is als enige negatief geformuleerd.

3.5 Oordeel van de oudercommissies over de werksituatie

Ook aan de oudercommissies zijn de stellingen omtrent de werksituatie van de leidsters voorgelegd. Hun meningen zijn weergegeven in de onderstaande tabel. Hierbij moet wel rekening worden gehouden dat de oudercommissies de werksituatie van de leidsters meer ‘van buitenaf’ beoordelen. Ze kunnen de situatie vooral beoordelen op basis van de haal- en brengmomenten.

Tabel 3.8 Oordeel van de oudercommissies over een viertal stellingen over de werksituatie van de leidsters

Stelling	(Zeer) mee eens	Neutraal	(Zeer) mee oneens	Totaal (N=39)
Het aantal leidsters is voldoende om goede opvang te bieden aan de kinderen	92%	5%	3%	100%
De leidsters kunnen voldoende tijd aan elk individueel kind besteden	62%	33%	5%	100%
Leidsters hebben voldoende tijd om activiteiten voor de kinderen te organiseren	66%	31%	3%	100%
De werkdruk van de leidsters neemt toe*	44%	41%	10%	100%

* Let op: deze stelling is als enige negatief geformuleerd.

De oudercommissies zijn ten aanzien van het aantal leidsters per groep en de tijd per individueel kind duidelijk wat positiever dan de leidsters. De meeste oudercommissies zijn dus van mening dat er voldoende tijd en aandacht aan de kinderen kan worden besteed. Wat betreft de werkdruk van de leidsters zijn de oudercommissies iets negatiever dan de leidsters zelf. Terwijl nog 29% van de leidsters aangeeft geen toename van de werkdruk te ervaren is 10% van de oudercommissies deze mening toegedaan.

De oudercommissies is geen mening gevraagd over de mogelijkheden van leidsters om opleidingen te volgen, omdat ze daarover waarschijnlijk moeilijk kunnen

oordelen. Wel stelt 87% van de oudercommissies dat de leidsters volgens hen voldoende zijn toegerust om hun werk in de kinderopvang goed te kunnen uitvoeren.

4. KWALITEITSBELEID VAN KINDEROPVANGORGANISATIES IN DE PERCEPTIE VAN DIRECTEUREN/LOCATIEMANAGERS

4.1 Inleiding

Voor de kinderopvang gelden – zoals in hoofdstuk 2 aangegeven – (beleids)regels die moeten borgen dat er verantwoorde opvang wordt geboden aan de kinderen. Deze regels hebben betrekking op verschillende facetten van de ‘bedrijfsvoering’ en het (pedagogisch) beleid van de kinderopvangorganisatie.

We hebben de geraadpleegde directeuren en locatiemanagers een aantal vragen voorgelegd over het kwaliteitsbeleid van hun organisatie en de aspecten die daarin aandacht krijgen. In het navolgende presenteren we de uitkomsten.

4.2 Kwaliteitsbeleid op organisatieniveau

Om te bezien op welke manier de geraadpleegde kinderopvangorganisaties zelf actief werken aan de verbetering en borgen van de kwaliteit, is nagegaan in hoeverre zij beschikken over een eigen kwaliteitsbeleid. Het blijkt dat 80% van de *directeuren en locatiemanagers* aangeeft dat hun organisatie een op schrift gesteld kwaliteitsbeleid heeft. Een klein deel van de respondenten (4%) voert naar eigen zeggen wel een kwaliteitsbeleid, maar zonder dat dit concreet op schrift is gesteld (bijvoorbeeld in de vorm van een beleidsplan of een kwaliteitshandboek). Zij geven aan op bepaalde thema’s (als een huishoudelijk reglement) afspraken te hebben gemaakt.

Volgens de overige directeuren en locatiemanagers (16%) ontbreekt een kwaliteitsbeleid in hun organisatie. Dit blijkt relatief vaak voor te komen in kleine organisaties met maar één locatie. Een deel van hen is overigens al wel bezig om een kwaliteitsbeleid voor hun organisatie uit te werken en op schrift te stellen.

Aan de respondenten die zeggen te beschikken over een kwaliteitsbeleid (N=129) is tevens gevraagd welke onderwerpen aandacht krijgen binnen dit beleid. De hoofdpunten uit het kwaliteitsbeleid van de ondervraagde kinderopvangorganisatie zijn in tabel 4.1 weergegeven.

Tabel 4.1 Aandeel van de directeuren en locatiemanagers dat de genoemde aspecten als hoofdpunten van hun kwaliteitsbeleid kwalificeert

Aspect	Directeur (N=37)	Locatiemanager (N=64)	Directeur/ locatiemanager (N=28)	Totaal (N=129)
Pedagogisch beleid	70%	52%	54%	57%
Veiligheidspraktijk	22%	33%	39%	31%
Kwaliteit van het personeel	30%	31%	29%	30%
Gezondheidspraktijk	8%	28%	33%	24%
Aandacht voor het kind	11%	30%	12%	21%
Organisatie van de groepen	14%	17%	12%	15%
Rol/betrokkenheid ouders	8%	19%	12%	15%
Accommodatie en inrichting	11%	9%	7%	10%

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

De hoofdpunten in het kwaliteitsbeleid van elk van de organisaties lopen nogal uiteen. Er is één onderwerp dat in meer dan de helft van de gevallen aandacht krijgt en dat is het pedagogisch beleid. In het volgende hoofdstuk gaan we nader in op het pedagogisch beleid. Daar waar veiligheid en gezondheid aandacht krijgen in het beleid, gaat het vooral om een ‘vertaling’ van de beleidsregels op deze punten naar de eigen organisatie. Bij het onderwerp ‘kwaliteit van het personeel’ gaat het onder meer om de werving van leidsters, de introductie/inwerkperiode van de nieuw geworven leidsters en de scholing van nieuwe en zittende leidsters.

De tabel laat daarbij zien dat de verschillende groepen respondenten enigszins een eigen focus hebben op wat zij als de hoofdpunten zien. De directeuren van grotere organisaties (met meerdere vestigingen) – die met name een coördinerende en beleidsmatige functie hebben – wijzen vooral het pedagogisch beleid als hoofdpunt aan. Leidinggevendenden die dichter op de dagelijkse praktijk van de opvang staan, zien in (veel) sterkere mate de rol van de ouders en veiligheid/gezondheid als belangrijke thema's van hun kwaliteitsbeleid.

Dit verschil tussen het meer strategische niveau en het operationeel-tactische niveau komt ook terug in de kwaliteitsaspecten die naar het oordeel van de respondenten in de afgelopen vijf jaar verbeterd zijn. De helft van de geraadpleegde *directeuren van 'multi-site organisaties'* (N=38) noemt hier het pedagogisch beleid, terwijl dit bij hun locatiemanagers door ruim een kwart wordt genoemd. In de toelichting blijkt dat – onder invloed van de Wet kinderopvang – een pedagogisch beleid is geformuleerd of geherformuleerd. Het lijkt erop dat dit in een aantal gevallen nog niet de werkvloer heeft bereikt.

De *locatiemanagers* (N=58) noemen vooral de veiligheidspraktijk waarin in de achterliggende periode grote verbeteringen zijn doorgevoerd (door 45% van hen genoemd). Met name naar aanleiding van de verplicht opgestelde risico-inventarisatie zijn nog bestaande knelpunten naar voren gekomen die ze direct hebben aangepakt.

Het aanbrengen van verbeteringen in de accommodatie en inrichting is een aspect dat vooral door de *directeuren van kleine organisaties* is genoemd. Met name deze groep geeft aan dat ze een verbeteringsslag hebben gemaakt door nieuwbouw te plegen, bestaande locaties te verbouwen en/of door het aanschaffen van nieuwe meubels. Zowel in kleine als in grote organisaties heeft ongeveer een vijfde actief gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van het personeel. Dit is gedaan door middel van scholing, interne trainingen en teambuilding.

4.3 Factoren die de kwaliteit(sontwikkeling) beïnvloeden

Al de directeuren en locatiemanagers wordt gevraagd naar ontwikkelingen die een positieve invloed hebben gehad op de kwaliteit binnen de kinderopvangorganisaties, dan komen hieruit twee zaken naar boven (zie tabel 4.2). Dit betreft in de eerste plaats het actief oppakken of het intensiveren van het eigen kwaliteitsbeleid van de organisatie. Hiermee samenhangend is door een deel van de respondenten ook een stimulerende invloed van de Wet kinderopvang ervaren. Volgens deze respondenten heeft de wet hen bewuster gemaakt van hun verantwoordelijkheden ten aanzien van kwaliteit en heeft het hen gestimuleerd er actief aandacht aan te besteden en zaken goed op schrift te stellen. In die zin heeft de wet hen aangemoedigd om een kwaliteitsbeleid te (blijven) voeren dan wel te intensiveren.

Tabel 4.2 Ontwikkelingen die volgens de directeuren en locatiemanagers een positieve invloed hebben gehad op de kwaliteit

Ontwikkeling	Directeur (N=43)	Locatiemanager (N=81)	Directeur/ locatiemanager (N=42)	Totaal (N=166)
Eigen kwaliteitsbeleid van organisatie	51%	65%	29%	52%
Wet kinderopvang	42%	45%	43%	43%
Toenemende betrokkenheid van ouders	19%	22%	14%	19%
Toename van concurrentie	14%	23%	10%	18%
Groei van de eigen organisatie	19%	16%	10%	16%
Arboconvenant	16%	22%	7%	17%
Toename samenwerking met onderwijs	12%	4%	8%	7%

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

In veel mindere mate is ook de toenemende betrokkenheid van ouders genoemd. Daarbij werd door de directeuren en locatiemanagers ook gewezen op de Wet

kinderopvang, die deze betrokkenheid heeft geformaliseerd. De ouders zouden in toenemende mate concrete verbeteringen aandragen, met name daar waar het de verschillende vormen van flexibilisering van de kinderopvang betreft. Hiermee samenhangend wordt ook de toegenomen concurrentie genoemd, waardoor organisaties zich genoodzaakt zien om meer in te spelen op de wensen van ouders.

De groei van de organisatie wordt genoemd vanuit het perspectief dat hierdoor meer inkomsten zijn gegenereerd en meer mogelijkheden voor investeringen in zowel de fysieke omgeving als het pedagogisch beleid zijn ontstaan

Onder de positieve invloed van het Arboconvenant wordt verstaan dat door de afspraken uit dat convenant organisaties extra zijn gaan investeren in nieuw meubilair en de inrichting van de ruimte. Ook is op grond van de maatregelen uit het convenant het ziekteverzuim onder leidsters verminderd, waardoor een meer stabiele situatie in groepen is ontstaan.

Naast de bovengenoemde positieve impulsen heeft de Wet kinderopvang volgens ruim vier op de tien bevroegde directeuren en locatiemanagers ook enkele negatieve (bij-)effecten, waardoor de kwaliteit onder druk is komen te staan. Genoemd wordt onder meer de administratieve lasten die – vooral voor kleine organisaties – tijd opslokt die ook aan de kinderen zou (kunnen) worden besteed. Verder wordt de terugval in kindplaatsen en de financiële consequenties daarvoor voor kinderopvangorganisaties als consequentie van de wet aangevoerd.

De veelheid aan regels – en ook tegenstrijdigheden binnen de verschillende wetten en regels – is door ruim tien procent van de respondenten genoemd waardoor de kwaliteit van kinderopvang onder druk is komen te staan. Ook dit is vooral vanuit kleinere organisaties aangevoerd. Het bijhouden van bijna ongevallen of het noteren van de temperatuur in de koelkast bij elke actie zijn voorbeelden van tijdrovende regels.

De eisen van de verschillende instanties (brandweer en GGD) liggen volgens de directeuren en locatiemanagers bovendien niet altijd op één lijn. Zo geeft de brandweer aan dat bepaalde materialen juist niet mogen die door de GGD juist worden voorgeschreven. Ook zijn volgens enkele respondenten de eisen op het gebied van veiligheid en hygiëne conflicterend aan de pedagogische doelen van hun organisatie (“kinderen moeten zich ontwikkelen, maar mogen door de strenge eisen niets meer”). Zo zijn de risico’s bij speeltoestellen zo uitgesloten dat dit ten koste gaat van de uitdaging voor kinderen.

4.4 Aandacht voor kwaliteitsbeleid in de komende jaren

Aan de directeuren en locatiemanagers is gevraagd naar de zaken waarop hun organisaties vooral gaan ‘inzetten’ in de komende jaren om tot (verdere) kwaliteitsverbetering te komen. Van hen geeft 72% (N=119) aspecten aan. Het blijkt dat vooral zal worden gewerkt aan de verbetering van de kwaliteit van het personeel en aan het pedagogisch beleid.

Tabel 4.3 Aspecten van het kwaliteitsbeleid waar de organisaties zich volgens de directeuren en locatiemanagers in de toekomst op gaan richten

Aspect	Directeur (N=38)	Locatiemanager (N=56)	Directeur/ locatiemanager (N=25)	Totaal (N=119)
Kwaliteit van het personeel	39%	41%	40%	39%
Pedagogisch beleid en praktijk	37%	55%	12%	40%
Accommodatie en inrichting	26%	13%	16%	18%
Rol/betrokkenheid van de ouders	17%	13%	20%	15%
Gezondheids-/veiligheidspraktijk	3%	11%	4%	8%
Organisatie van de groepen	5%	4%	8%	5%
Aandacht voor het kind	9%	5%	8%	6%

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

Uit de tabel blijkt dat het verbeteren van het pedagogisch beleid nauwelijks door de directeuren van de kleinere organisaties wordt genoemd als ‘verbeterpunt’ voor de toekomst. Bij de grotere organisaties blijken daarnaast vooral de locatiemanagers aandacht te willen gaan besteden aan het pedagogisch beleid en het toepassen daarvan in de praktijk. Dit duidt op een zeker ‘faseverschil’: het op directieniveau ontwikkelde beleid zal in de komende periode door de locatiemanagers moeten worden geëffectueerd op de werkvloer binnen hun locaties.

Bij de verbeteringen van de kwaliteit van het personeel wijzen de directeuren en locatiemanagers er met name op dat ze door middel van interne training en begeleiding ervoor willen zorgen dat de leidsters beter worden ‘toegerust’ om op die nieuwe eisen/behoefte van de kinderopvangpraktijk in te kunnen springen. Leidsters hebben volgens deze respondenten nu vaak nog te weinig kennis van pedagogiek en schieten tekort in het communiceren met ouders. Een deel van de respondenten legt daarbij een verband met de arbeidsmarktproblematiek zoals die in hoofdstuk 3 is besproken.

Opvallend is dat veiligheid en gezondheid nauwelijks worden genoemd door de geraadpleegde directeuren en locatiemanagers om (verder) in te investeren. Volgens hen is er de laatste jaren zoveel geïnvesteerd op die terreinen en vindt er zoveel interne en externe controle plaats dat verdere verbetering (bijna) niet meer mogelijk is. Daarnaast wordt opgemerkt dat nog verdergaande maatregelen op het gebied van veiligheid en gezondheid ten koste zullen gaan van de pedagogische doelen. Kinderen krijgen dan nog minder de kans om zelf gevaren te leren identificeren.

5. PERCEPTIE VAN DE PRAKTIJK VAN DE KINDEROPVANG OVER DE FYSIEKE EN PEDAGOGISCHE OMGEVING

5.1 Inleiding

In het NCKO-onderzoek is de kwaliteit in de kinderopvang met de instrumenten ITERS-R en ECERS-R gemeten aan de hand van zes subschalen. In ons onderzoek hebben we voor elk van de subschalen vragen gesteld om in beeld te brengen hoe de verschillende onderzoeksgroepen aankijken tegen de kwaliteit die ten aanzien van deze subschalen in hun organisatie wordt gerealiseerd. Nadrukkelijk vermelden we op deze plaats dat we niet de kwaliteit gemeten hebben (zoals NCKO heeft gedaan), maar dat we vooral inzicht hebben willen verkrijgen in hoe in de praktijk wordt omgegaan met deze thema's, welke knelpunten daarbij ondervonden worden en welke verbeterpunten daaruit afgeleid kunnen worden.

5.2 Huisvesting en inrichting

Een eerste thema (subschaal) betreft de huisvesting en inrichting. In de Beleidsregels Kwaliteit Kinderopvang zijn normen op genomen met betrekking tot de accommodatie en de inrichting van de kinderdagverblijven. De normen hebben betrekking op de afmetingen en aanwezigheid van de binnenruimten, de afzonderlijke slaapruidten (bij opvang van kinderen tot 1,5 jaar) en de buitenruimten. Bovendien moet de ruimte ingericht zijn in overeenstemming met het aantal en de leeftijd van de op te vangen kinderen. De directeuren en locatiemanagers is gevraagd of zij knelpunten hebben ervaren bij het voldoen aan deze normen.

Wettelijke verplichting

De ruime meerderheid van de *directies en locatiemanagers* (87%) geeft aan dat het hen zonder grote problemen lukt om aan de normen te voldoen. De huisvesting en inrichting heeft al lange tijd veel aandacht gekregen in de kinderopvang en de normen in de nieuwe wet wijken meestal niet veel af van de normen die voorheen

door de gemeenten werden gesteld. Daarnaast hebben ook de afspraken die (vanuit het Arboconvenant in de kinderopvang) op het gebied van arbo zijn gemaakt er aan bijgedragen dat er de laatste jaren veel is geïnvesteerd in de accommodatie en de inrichting (zie ook voorgaand hoofdstuk). Zo is er veel nieuw meubilair aangeschaft (zoals in hoogte verstelbare aankleedtafels, aangepaste bedjes en nieuwe stoelen waardoor kinderen hoog kunnen zitten). Ook vanuit de voor de sector ontwikkelde kwaliteitsnormen binnen het HKZ-certificeringsschema wordt gestimuleerd dat organisaties aandacht besteden aan de accommodatie. Om gecertificeerd te worden moeten organisaties kunnen laten zien dat zij de regels omtrent accommodatie naleven.

Een tiende van de geraadpleegde directeuren en locatiemanagers ondervindt wel knelpunten ten aanzien van de normen voor de accommodatie. Zo ervaren enkele organisaties in met name grote steden knelpunten bij het realiseren van voldoende buitenruimte of buitenruimte die direct grenst aan de binnenruimte. Daarnaast ondervinden organisaties problemen doordat de regels van verschillende controlerende instanties elkaar zouden tegenspreken. Als voorbeeld werd genoemd dat de GGD het belang van traphekjes benadrukt, terwijl de brandweer dergelijke hekjes afkeurt met het oog op de brandveiligheid.

Veranderingen in de accommodatie en inrichting

Er is de laatste jaren door de organisaties in de kinderopvang veel geïnvesteerd in de accommodatie en inrichting. Uit de raadpleging van de *leidsters en de oudercommissies* blijkt dat bijna 90% van beide groepen aangeeft dat er door hun organisaties op dit terrein veranderingen zijn doorgevoerd (zie tabel 5.1).

De tabel laat zien dat er volgens de leidsters en de oudercommissies vooral is geïnvesteerd in nieuw meubilair. Verder hebben veel organisaties de inrichting/indeling van de ruimten aangepast, zijn de buitenruimten vergroot en/of is er sprake geweest van nieuw- of verbouw.

Tabel 5.1 Door geraadpleegde leidsters en oudercommissies ervaren veranderingen in de huisvesting en inrichting

Verandering	Leidsters (N=203)	Oudercommissie (N=39)
Nieuwe tafels, stoelen, bedden en ander materiaal aangeschaft	60%	64%
De inrichting van de algemene ruimten en groepsruimten is aangepast	45%	49%
De buitenruimte is vergroot/vernieuwd	42%	56%
(Geheel) nieuwe huisvesting of verbouwing bestaande ruimten	24%	31%
Geen verandering	17%	10%

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

Ook de *directeuren en locatiemanagers* geven aan dat ze actief aan het verbeteren van de binnen- en buitenruimten hebben gewerkt. Naar hun oordeel zijn hun verblijven altijd (voldoende) kindvriendelijk ingericht, onder meer door vrolijke kleuren te gebruiken en te zorgen voor voldoende en gevarieerd speelgoed. Ondanks dat sommige kinderdagverblijven te maken hebben met beperkingen omtrent de ruimte geeft 88% van de respondenten aan dat ze ook aparte hoeken hebben gecreëerd voor specifieke activiteiten, zoals een eethoek, bouwhoek en poppenhoek. Daarbij zorgen ze er naar eigen zeggen wel voor dat de leidsters voldoende overzicht blijven houden op alle kinderen. Tevens wordt volgens veel respondenten (88%) gewerkt met kussens, kleden en banken om ook voldoende zachtheid te creëren voor de kinderen. Daarin zit overigens wel een spanningsveld tussen wat voor de kinderen wenselijk is en wat vanuit hygiëneoogpunt verantwoord is.

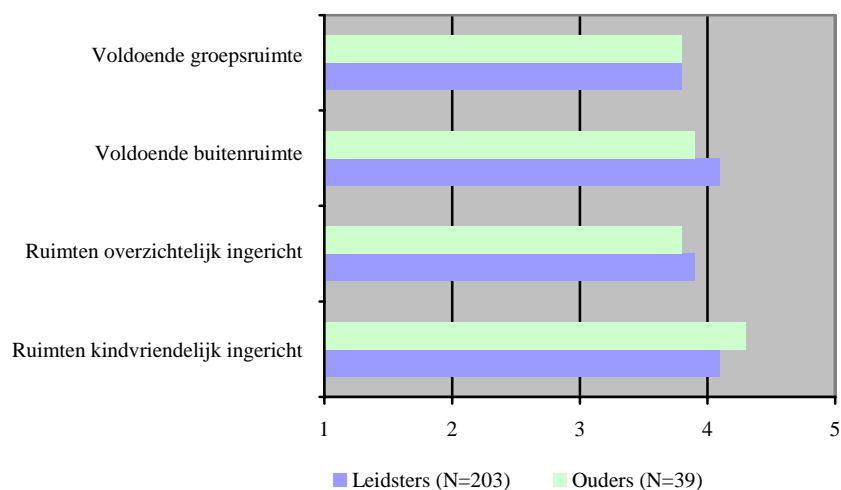
Organisaties gaan in de loop van de tijd ook steeds verder in het verbeteren van de huisvesting. Zo zijn er onder de geraadpleegde directeuren en locatiemanagers van wie de organisatie de buitenruimten bewust als leeromgeving is gaan inrichten. Door bepaalde beplanting te gebruiken of bepaalde speeltoestellen te plaatsen,

wordt geprobeerd de kinderen hun zintuigen te laten gebruiken (kruiden ruiken) en zelf gevaren te laten inschatten (oppassen voor struiken die prikken etc.). Sommige organisaties kennen zelfs een boerderijlocatie waar kinderen in contact komen en leren omgaan met dieren en planten.

Oordeel over de accommodatie en inrichting

Aan de *leidsters en de oudercommissies* is gevraagd hoe zij oordelen over de accommodatie en inrichting van hun organisatie/locatie (zie figuur 5.1).

Figuur 5.1 Oordeel leidsters en oudercommissies over stellingen betreffende de accommodatie en inrichting van het kinderdagverblijf



Legenda:

- 5 = zeer mee eens
- 4 = mee eens
- 3 = neutraal
- 2 = mee oneens
- 1 = zeer mee oneens

Het blijkt dat de leidsters en de oudercommissie over het algemeen een (redelijk) positief oordeel hebben. De ruimten zijn naar hun idee kindvriendelijk en overzichtelijk ingericht en er is meestal voldoende groeps- en buitenruimte. Binnen de groep leidsters blijken degenen die in een kleine organisatie (met één vestiging) werken over de gehele linie wat positiever dan degenen in grotere organisaties.

5.3 Gezondheid/hygiëne en veiligheid

Een tweede aspect op basis waarvan in het NCKO-onderzoek de kwaliteit in de kinderopvang is gemeten, betreft de dagelijkse individuele verzorging. Hieronder vallen thema's als maaltijden, slapen/rusten, verschonen en de gezondheids- en veiligheidspraktijk. Aan de *directeuren en locatiemanagers* van de kinderdagverblijven is gevraagd of hun organisatie de afgelopen vijf jaar meer aandacht is gaan besteden aan gezondheid, hygiëne en veiligheid (zie tabel 5.2).

Tabel 5.2 Mate waarin in de betrokken organisaties meer aandacht is gekomen voor gezondheid, hygiëne en veiligheid, volgens de directeuren en locatiemanagers

Oordeel	Directeur (N=41)	Locatiemanager (N=79)	Directeur/ locatiemanager (N=42)	Totaal (N=162)
Veel meer aandacht	12%	13%	2%	10%
Meer aandacht	59%	65%	62%	62%
Niet meer/niet minder aandacht	27%	21%	36%	27%
Minder aandacht	0%	0%	0%	0%
Veel minder aandacht	0%	0%	0%	0%
Weet niet	2%	1%	0%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%

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

Ruim zeven op de tien respondenten geeft aan dat er in hun organisatie inderdaad meer aandacht is besteed aan deze aspecten. In de andere organisaties is de aandacht niet toegenomen. Volgens deze respondenten was er al veel aandacht voor hygiëne en veiligheid en was een verdere toename niet mogelijk. In geen enkele organisatie is de aandacht voor de genoemde thema's verminderd.

Dat er de laatste jaren actief gewerkt is aan verbeteringen op de bovengenoemde gebieden wordt bevestigd door de geraadpleegde leidsters. Een groot deel van hen stelt dat er richtlijnen en protocollen zijn ingevoerd (74%), dat er veranderingen in de huisvesting zijn doorgevoerd om de veiligheid te vergroten (74%) en/of dat aanpassingen zijn doorgevoerd op het gebied van gezondheid en hygiëne, bijvoorbeeld aanleg van wasbakken bij aankleedtafels (70%). De geraadpleegde leden van de oudercommissies sluiten zich daar in grote lijnen bij aan.

Aan de *directeuren en locatiemanagers* is gevraagd wat de aanleiding is geweest om meer te gaan doen op het gebied van hygiëne en veiligheid (tabel 5.3).

Tabel 5.3 Redenen om meer aandacht aan gezondheid, veiligheid en hygiëne te besteden, volgens de directeuren en locatiemanagers

Reden	Totaal (N=166)
Wet kinderopvang	62%
Wensen van ouders	34%
Toegenomen maatschappelijke aandacht voor dit soort thema's	31%
(Bijna) ongevallen in andere instellingen	30%
(Bijna) ongevallen in eigen instelling	18%
Toenemende concurrentie	7%

Met name de Wet kinderopvang vormde een directe aanleiding meer aandacht te besteden aan de dagelijkse verzorging. Organisaties kregen de verantwoordelijk-

heid om zelf de risico's op het gebied van hygiëne en veiligheid in te schatten en waar nodig aan te pakken. Als tweede belangrijke reden wordt het tegemoet komen aan de wensen van ouders genoemd. Ouders worden – volgens de directeuren en locatiemanagers – steeds kritischer. Door de tendens om meer klantgericht te werken, wordt het oordeel van ouders steeds belangrijker. Ook de toegenomen aandacht in de media voor de veiligheid en gezondheid in de kinderopvang hebben organisaties doen beseffen dat er meer aandacht moet komen voor een gezonde en veilige omgeving.

In de Wet kinderopvang zijn bepalingen opgenomen over de wijze waarop binnen instellingen richtlijnen moeten zijn ter waarborging van de gezondheid en hygiëne van kinderen. Bijna negen op de tien *directeuren en locatiemanagers* (86%) geeft aan richtlijnen/protocollen te hebben opgesteld voor de hygiëne en gezondheids-situatie in het kinderdagverblijf die door alle leidsters moeten worden gehanteerd. Dit wordt – zoals we hierboven zagen – door de leidsters en oudercommissies bevestigd. De protocollen hebben betrekking op gezonde en afwisselende voeding, wat te doen bij ziekte van kinderen en op de algemene hygiëne (als handen wassen, koelkastbeleid, keukenbeleid). Een klein aantal van de respondenten (4%) is nog bezig met het op schrift stellen terwijl de rest (7%) aangeeft geen protocol te hebben voor de richtlijnen op het gebied van gezondheid en hygiëne.

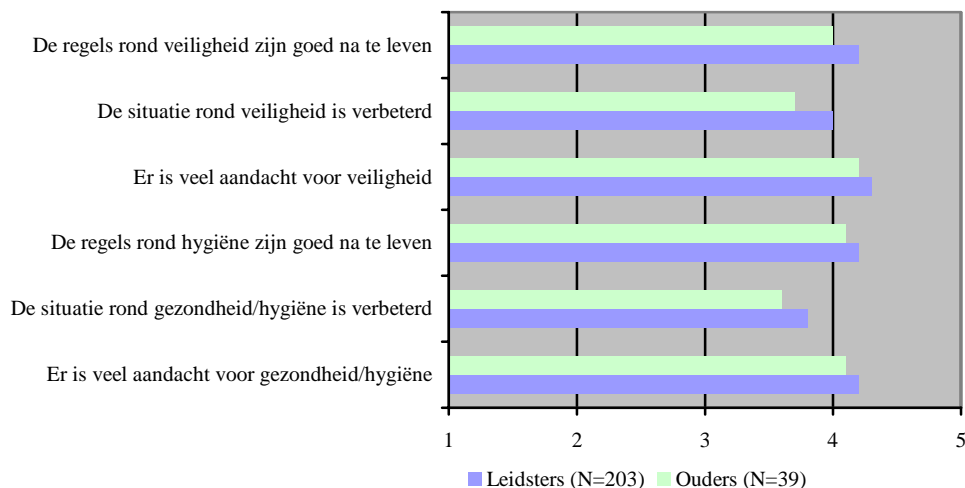
Nagenoeg dezelfde groep directeuren en locatiemanagers die over richtlijnen/protocollen op het gebied van gezondheid en hygiëne op schrift beschikken, geeft ook aan dat ze dergelijke protocollen ook hebben op het gebied van veiligheid (84%). Het gaat hierbij om regels voor het opstellen en regelmatig herhalen van de risico inventarisatie en daarnaast regels omtrent het veilig buiten spelen, het gebruik van materialen en het zorg dragen voor veilige ruimten. Bovendien staat vaak op schrift hoe leidsters moeten omgaan met situaties van ongevallen.

De wettelijke verplichting om als organisatie over een risico inventarisatie te beschikken, wordt door vrijwel alle organisaties nageleefd. Van de directeuren en locatiemanagers geeft 97% aan dat zij beschikken over een risico inventarisatie op schrift. Ruim drie kwart (78%) heeft deze sinds de invoering van deze wettelijke verplichting (januari 2005) ingevoerd, de rest had deze inventarisatie voordien al uitgevoerd.

Oordeel over de veiligheid en gezondheid/hygiëne

Aan de *leidsters en de oudercommissies* is gevraagd wat hun oordeel is over de situatie omtrent veiligheid en gezondheid/hygiëne in hun organisatie. Beide groepen zijn van mening dat er in de organisaties veel aandacht is voor veiligheid en gezondheid/hygiëne (zie figuur 5.2).

Figuur 5.2 Oordeel van de geraadpleegde leiders en oudercommissies over zes stellingen betreffende de gezondheid, hygiëne en veiligheid



Legenda:

- 5 = zeer mee eens
- 4 = mee eens
- 3 = neutraal
- 2 = mee oneens
- 1 = zeer mee oneens

De leiders zijn – naar eigen zeggen en naar de mening van de oudercommissies – goed in staat de regels over veiligheid en gezondheid/hygiëne na te leven in de praktijk. Tevens blijkt dat de veiligheids- en gezondheidssituatie volgens de leiders en de oudercommissies gemiddeld gezien is toegenomen. De leiders zijn net iets positiever dan de oudercommissies en net als in de vorige paragraaf (accommodatie) blijken ook hier de leiders in kleine organisaties net iets beter te oordelen dan de leiders in grotere organisaties.

5.4 Interactie met en ontwikkeling van het kind

Het aspect ‘interacties’ vormde ook één van de subschalen in het NCKO-onderzoek. Hierbij werd onder meer gekeken naar de interacties tussen leidsters en kinderen en tussen kinderen onderling. Er is in de sector steeds meer bewuste aandacht voor dergelijke interacties. Steeds meer wordt toegewerkt naar een kinderopvang waarbij niet alleen sprake is van een gezonde en veilige opvang van de kinderen, maar waarbij ook veel aandacht is voor het stimuleren en faciliteren van de ontwikkeling van kinderen. Zo stelt de Wet kinderopvang dat alle kinderopvangorganisaties moeten beschikken over een pedagogisch beleidsplan.

Ook van de in dit onderzoek betrokken *directeuren en locatiemanagers* stelt gemiddeld 64% dat hun organisatie de afgelopen jaren meer aandacht is gaan besteden aan pedagogisch beleid. In de overige organisaties is de aandacht voor het pedagogisch beleid niet toegenomen. Veel directeuren en locatiemanagers van deze organisaties geven aan dat het pedagogisch beleid al langere tijd een belangrijk aandachtspunt is.

Een deel van de geraadpleegde *leidsters* bevestigt dat de aandacht voor pedagogisch beleid in de afgelopen jaren is gegroeid. Volgens een belangrijk deel van hen is er meer aandacht gekomen voor de ontwikkeling van de kinderen (55%), voor het organiseren van groepsactiviteiten (46%), voor de interactie tussen leidsters en kinderen (38%) en voor de taalontwikkeling van kinderen (36%). Tevens is er volgens 62% van de leidsters meer geïnvesteerd in de aanschaf van spelmateriaal.

Een belangrijke reden voor het feit dat de aandacht voor pedagogisch beleid is gegroeid is volgens de *directeuren en locatiemanagers* de invoering van de Wet kinderopvang (zie tabel 5.4). Vooral voor de kleinere organisaties (met een directeur/locatiemanager) vormde deze wet een belangrijke stimulans. Voor met

name de grotere organisaties speelde naast de wet een andere reden een belangrijke rol. In veel van deze organisaties werd het ontwikkelen en invoeren van een pedagogisch beleid (vooral) gezien als een belangrijke stap in de verdere professionalisering van hun kinderopvang.

Tabel 5.4 Door directeuren en locatiemanagers genoemde aspecten die van invloed zijn geweest op de toegenomen aandacht voor pedagogisch beleid (meerdere antwoorden mogelijk)

Aspect	Directeur (N=30)	Locatiemanager (N=56)	Directeur/ locatiemanager (N=21)	Totaal (N=107)
Onderdeel professionalisering van eigen organisaties	53%	59%	24%	50%
Wet kinderopvang	37%	39%	43%	39%
Wensen van ouders	23%	25%	14%	22%
Toenemende concurrentie	10%	11%	0%	8%
HKZ/ISO	7%	2%	0%	3%

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

Volgens de Wet kinderopvang moeten alle organisaties een pedagogisch beleidsplan hebben. Vrijwel alle directeuren en locatiemanagers (99%) geven aan dat hun organisatie beschikt over een dergelijk plan. Een enkeling geeft aan dat ze nog bezig zijn met de opstellen ervan. De inhoud van het pedagogisch beleidsplan kan per organisatie verschillen. Echter, in het beleidsplan moeten in ieder geval de vier competenties uit de Wet kinderopvang in duidelijke en observeerbare termen worden uitgewerkt. Tabel 5.5 geeft zicht op de vier competenties en de mate waarin deze volgens de respondenten aandacht krijgen in het pedagogisch beleidsplan van de organisatie.

Tabel 5.5 Aspecten die aandacht krijgen in het pedagogisch beleid, volgens de respondenten

Aspect	Directeur (N=43)	Locatiemanager (N=81)	Directeur/ locatiemanager (N=42)	Totaal (N=166)
Emotionele veiligheid	88%	80%	79%	81%
Sociale competentie	88%	81%	81%	83%
Persoonlijke competentie	91%	80%	74%	81%
Overdracht van normen en waarden	88%	75%	67%	77%

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

De verschillende competenties krijgen in de meeste organisaties een plaats in de beleidsplannen. Dat nog niet alle competenties in alle organisaties goed worden uitgewerkt, heeft onder andere te maken met het feit dat organisaties soms nog wat moeilijk overweg kunnen met de (verschillen tussen de) competenties en onvoldoende inzien bij welke competentie zij bepaalde zaken moeten onderbrengen.

De directeuren en locatiemanagers is gevraagd hoe het uitvoeren van het opgestelde pedagogisch beleid tot op heden is verlopen. Van hen geeft ruim 83% aan dat dit goed is gegaan. Daarbij zijn vrijwel geen verschillen te zien tussen de directeuren, de locatiemanagers en de directeur/locatiemanagers. Een deel van de respondenten (12%) is wat gematigder en een enkeling stelt dat de uitvoering echt moeizaam is verlopen. Ondanks dat veel respondenten positief zijn over het verloop van de uitvoering, heeft toch een belangrijk deel van hen (36%) knelpunten ervaren. Voor deze respondenten (N=59) is aangegeven welke knelpunten zij ervaren.

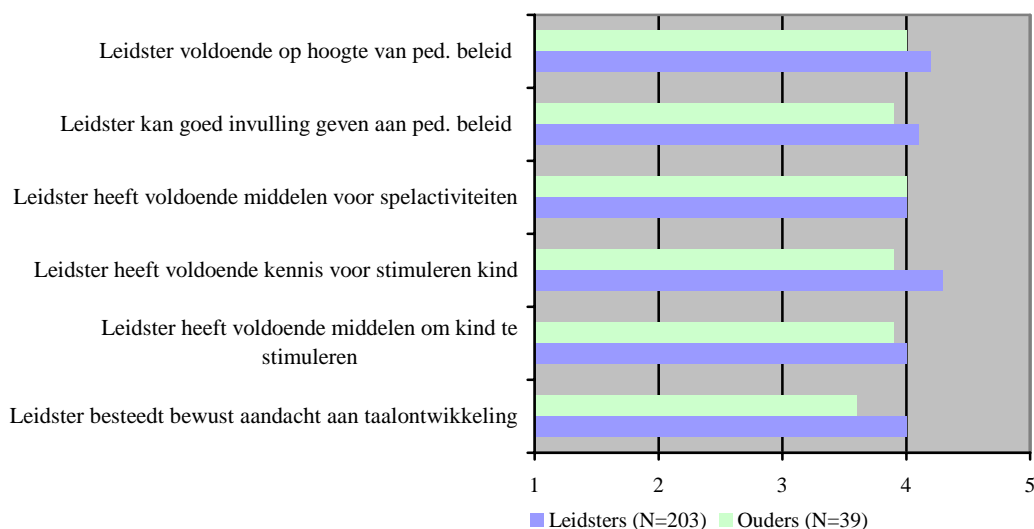
Tabel 5.6 Door directeuren en locatiemanagers ondervonden knelpunten bij de uitwerking en implementatie van het pedagogisch beleidsplan (meerdere antwoorden mogelijk)

Knelpunt	Directeur (N=13)	Locatiemanager (N=35)	Directeur/ locatiemanager (N=12)	Totaal (N=59)
Zorgen dat leidsters in de praktijk handelen naar het beleidsplan	31%	49%	50%	46%
Beschrijven van de werkwijze in 'observeerbare' termen	31%	20%	0%	19%
De informatievoorziening over het beleid richting ouders	15%	6%	0%	7%
De informatievoorziening over het beleid richting leidsters	8%	11%	0%	8%

Ze ondervinden vooral moeite bij het geïmplementeerd krijgen van het pedagogisch beleid op de werkvloer, waarbij de leidsters in de praktijk handelen naar het beleidsplan. Het is volgens hen moeilijk om er voor te zorgen dat alle leidsters volledig op de hoogte zijn van het plan, dat ze weten hoe ze dit moeten vertalen naar de praktijk en dat ze dit ook daadwerkelijk consequent in de praktijk brengen. Het feit dat er volgens een deel van de respondenten in de opleiding van de leidsters tot op heden vaak nog onvoldoende aandacht wordt besteed aan pedagogiek (zie ook paragraaf 3.3) vormt hierbij een extra knelpunt. Ook blijkt het voor een deel van de organisaties lastig om het vaak wat abstracte beleid te beschrijven in observeerbare termen. Ze weten soms niet goed aan te geven hoe het beleid concreet zichtbaar moet worden in de dagelijkse praktijk.

Ondanks de knelpunten die de directeuren en locatiemanagers aandragen ervaren de *leidsters* zelf weinig problemen ten aanzien van het pedagogisch beleid. Dat komt naar voren in de het onderstaande figuur.

Figuur 5.3 Oordeel van de leidsters en oudercommissies over zes stellingen omtrent pedagogisch beleid



Legenda:

- 5= zeer mee eens
- 4= mee eens
- 3= neutraal
- 2= mee oneens
- 1= zeer mee oneens

De leidsters zijn naar eigen zeggen voldoende op de hoogte van het pedagogisch beleid en zijn goed in staat om in de praktijk invulling te geven aan dat beleid. Tevens vinden ze dat ze voldoende kennis en middelen hebben om de (taal)ontwikkeling van de kinderen te stimuleren. Daarbij doen zich geen noemenswaardige verschillen voor tussen jonge leidsters en leidsters met meer ervaring. Evenmin zijn er grote verschillen tussen leidsters die werken in verticale groepen en leidsters van horizontale groepen. De *vertegenwoordigers van de oudercommissies* zijn wat kritischer. Zo zijn ze er minder sterk van overtuigd dat de leidsters bewust aandacht besteden aan de taalontwikkeling van kinderen.

Leidster-kind interacties

Voor het realiseren van de competenties uit de Wet kinderopvang ten aanzien van het pedagogisch beleid is een goede interactie tussen leidsters en kinderen van groot belang. Aan de directeuren en locatiemanagers in dit onderzoek is gevraagd wat zij doen om er voor te zorgen dat deze interactie goed is. Van hen heeft 79% (N=131) aangegeven hoe ze dat doen. Hun antwoorden zijn weergegeven in tabel 5.7.

Tabel 5.7 Wijze waarop geraadpleegde directeuren en locatiemanagers naar eigen zeggen zorgen voor een goede leidster-kind interactie

Wijze	Totaal (N=131)
Het geven van feedback/coaching richting de leidsters	42%
Het trainen/scholen van leidsters	28%
Zorgen voor vaste leidsters op de groepen	15%
Leidsters concreet betrekken bij het opstellen van pedagogisch plan	15%
Feedback en overleg tussen leidsters onderling	11%
In aannamebeleid bewust zoeken naar leidsters met pedagogische kwaliteiten	6%

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

In een deel van de organisaties zijn verschillende vormen van coaching en het geven van feedback een instrument om zicht te krijgen op de interactie tussen de leidsters en de kinderen en om de houding van de leidsters ten opzichte van de kinderen waar nodig te verbeteren. Dit gebeurt door middel van functionerings-evaluaties en Video Interactie Begeleiding en door leidsters gewoon dagelijks aan te spreken op hun gedrag of door actieve coaching en begeleiding door een pedagoog. In een aantal organisaties wordt ook actief zorg gedragen voor feedback en overleg tussen leidsters onderling, door middel van bijvoorbeeld teamoverleg.

Ook het bewust aannemen van leidsters met pedagogische kwaliteiten, het scholen van zittend personeel op dit gebied en het werken met vaste leidsters op groepen worden als voorbeelden aangedragen voor de manier waarop organisaties werken aan een goede interactie tussen leidsters en kinderen. In verschillende organisaties worden leidsters actief betrokken bij het opstellen van het pedagogisch beleid en wordt het beleid uitgewerkt naar duidelijke praktijksituaties. Het idee is dat een bottom-up benadering van het pedagogisch beleid veel effectiever is dan wanneer het beleid van boven af wordt opgelegd. Bovendien, wanneer de taal van het beleid ook aansluit bij de dagelijkse praktijk waar leidsters mee te maken hebben, zullen ze volgens deze respondenten beter in staat zijn het beleid te vertalen naar een goede interactie met de kinderen.

Bijna een derde (31%) van de directeuren en locatiemanagers geeft aan dat er in de afgelopen jaren wel eens knelpunten zijn geweest in de interactie tussen leidsters en kinderen. Logischerwijs ervaren de locatiemanagers (43%) deze knelpunten meer dan de directeuren (in grote organisaties) die op grotere afstand van de dagelijkse praktijk zitten (19%). De knelpunten hebben vaak te maken met het feit dat sommige leidsters niet handelen naar het beleid van de organisatie, doordat ze bijvoorbeeld verkeerd taalgebruik hanteren of te streng optreden tegen de kinderen. Ook komt het voor dat de eigenschappen van leidsters en/of kinderen een goede onderlinge interactie in de weg staan. Als voorbeeld kan worden genoemd dat leidsters die niet sterk in hun schoenen staan soms moeite hebben met kinderen die heel druk zijn. In dergelijke gevallen verloopt de interactie niet zoals gewenst.

Tot echt grote problemen leiden de knelpunten volgens de respondenten niet. Soms moeten ze komen tot een herindeling van de groepen (kinderen bij andere leidsters plaatsen) of zorgt het gedrag van een leidster ervoor dat haar tijdelijke contract niet wordt verlengd. In een enkel geval moet het komen tot ontslag van een leidster.

6. PERCEPTIE VAN GERAADPLEEGDE GGD-INSPECTEURS

6.1 Inleiding

Vanuit hun jarenlange ervaring als toezichthouder in de kinderopvang, hebben we een aantal ‘ervaren’ GGD-inspecteurs bevraagd over hun waarnemingen vanuit de inspectiepraktijk. De uitkomsten voor deze onderzoeksgroep zijn in dit hoofdstuk nader toegelicht.

6.2 (Ontwikkeling) kwaliteit volgens geraadpleegde GGD-inspecteurs

We hebben in de interviews met GGD-inspecteurs gevraagd naar hun oordeel over de kwaliteit van de kinderopvang in ‘hun’ regio. De inspecteurs beoordelen die kwaliteit over het algemeen als redelijk goed (3,7 op een vijfpuntsschaal, waarbij 1 staat voor ‘heel slecht’ en 5 voor ‘heel goed’). Uit de toelichting van de inspecteurs blijkt dat er altijd organisaties tussen zitten die slecht scoren (en dit veelal ook blijven doen), maar dat het algemene beeld positief is.

Daarnaast geeft ruim de helft van de GGD-inspecteurs (58%) aan dat de kwaliteit van de kinderopvang – zoals zij die in de praktijk ervaren – de afgelopen jaren is toegenomen. Zij bemerken vooral een toename van de kwaliteit in brede zin (32%), een toename van de aandacht voor hygiëne (21%), veiligheid (21%), pedagogisch beleid (21%) en de huisvesting (16%). Daarnaast wijzen inspecteurs op de grotere transparantie van de sector. Doordat GGD-rapporten nu openbaar zijn geworden, kunnen bijvoorbeeld ouders veel beter zicht krijgen op de kwaliteit in een bepaalde organisatie.

De inspecteurs vinden dat de toename van de kwaliteit deels hun eigen verdienste is. Door regelmatig te controleren en telkens verbetermogelijkheden aan te geven hebben veel kinderdagverblijven ook daadwerkelijk de kwaliteit verbeterd. Daarnaast heeft de groeiende aandacht voor Arbo, hygiëne en veiligheid in de

sector een rol gespeeld. Bovendien zijn er – vooruitlopend op de Wet kinderopvang – verbeteringen doorgevoerd.

Geen van de GGD-inspecteurs is van mening dat de algehele kwaliteit van de kinderopvang in de afgelopen tien jaar is gedaald. Alleen op één punt zegt een derde van de inspecteurs een negatieve ontwikkeling te bemerken, namelijk ten aanzien van de leidster-kind ratio. Zoals in hoofdstuk 3 ook al duidelijk werd hebben organisaties – om financieel gezien efficiënter te kunnen werken – de laatste tijd bezuinigd op het personeel. Ook vinden alle geraadpleegde inspecteurs dat de kwaliteit nog verder verbeterd kan worden. Zo is een vijftal inspecteurs van mening dat er meer aandacht besteed zou moeten worden aan de ontwikkeling van het kind en het pedagogisch beleid. Daarnaast wordt door inspecteurs opgemerkt dat de opleiding en scholing van leidsters verbeterd kan worden, door meer aan te sluiten op de nieuwe eisen die de kinderopvang aan de leidsters stelt. Anderen zien de leidster-kind ratio als verbeterpunt.

De externe ontwikkelingen die volgens de GGD-inspecteurs van invloed zijn geweest op de ontwikkeling van de kwaliteit in de kinderopvang zijn in tabel 6.1 weergegeven.

Tabel 6.1 Door GGD-inspecteurs genoemde externe ontwikkelingen die van invloed zijn (geweest) op de ontwikkeling van de kwaliteit in de kinderopvang in de afgelopen tien jaar

Ontwikkeling	Totaal (N=19)
Invoering Wet kinderopvang	79%
Sterke groei van de sector	58%
Krapte arbeidsmarkt in afgelopen jaren	53%
Veranderingen in opleiding leidsters	32%

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

Ook volgens de GGD-inspecteurs is de invoering van de Wet kinderopvang belangrijk geweest voor de kwaliteitsontwikkeling. De organisaties in de kinderopvang hebben een grotere eigen verantwoordelijkheid gekregen met betrekking tot de kwaliteit op het gebied van bijvoorbeeld gezondheid en veiligheid. Dit heeft zowel positieve als negatieve gevolgen gehad voor de kwaliteit. Een positief effect is dat houders (en leidsters) zich meer bewust zijn geworden van hun taak op het gebied van gezondheid en veiligheid en het feit dat ze proactiever moeten werken aan het realiseren van een goede kwaliteit. Ook de grotere transparantie (zie hierboven) is een positief effect.

Een keerzijde is volgens de GGD-inspecteurs dat veel organisaties nog onvoldoende zijn voorbereid op hun nieuwe verantwoordelijkheden. Ze vinden het lastig om zelf alle risico's in te schatten en niet langer terug te kunnen vallen op de adviserende rol van de GGD. Ook voelden de organisaties zich door de invoering van de Wet kinderopvang genoodzaakt om bezuinigingen door te voeren. Hierdoor hebben ze minder geld kunnen besteden aan verbetering van de kwaliteit.

Een tweede ontwikkeling betreft de ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Er is een aantal jaar geleden sprake geweest van een krappe arbeidsmarkt. Deze heeft in de ogen van een aantal inspecteurs een negatieve invloed gehad op de kwaliteit van de kinderopvang, met name omdat een deel van de organisaties er toe is overgegaan om stagiairs en ongediplomeerden als volwaardig leidster in te zetten. Het betrof hier echter een tijdelijk probleem dat, nu de krapte op de arbeidsmarkt is afgenomen, vrijwel geheel verdwenen is.

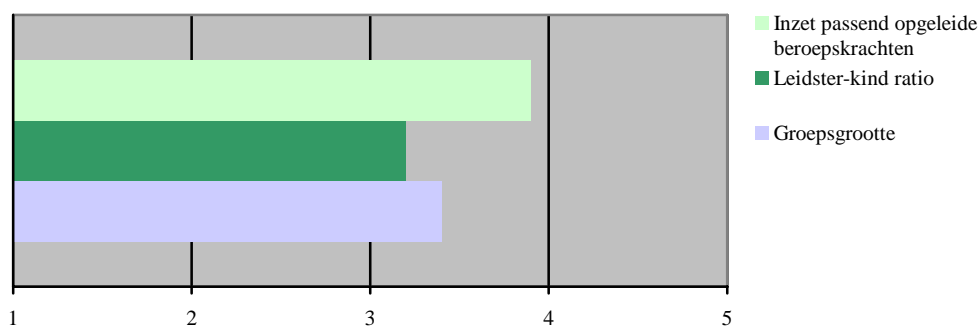
Een derde ontwikkeling – de groei van de sector – heeft volgens een aantal GGD-inspecteurs positieve gevolgen gehad voor de kwaliteit van de kinderopvang. Zo is er volgens de GGD-inspecteurs meer geld beschikbaar gekomen voor investeringen in de sector. Daarnaast is er – om de groei op te vangen – veel nieuw- en verbouw gepleegd en zitten minder organisaties in te kleine en te oude panden. De groei van

de sector heeft echter ook negatieve gevolgen gehad voor de kwaliteit. Zo is het aantal kleine, particuliere organisaties gegroeid die voornamelijk uit geldbejag zijn begonnen. Zij bleken – zeker bij de start – niet altijd in staat voldoende kwaliteit te realiseren. Daarnaast heeft de snelle groei in sommige gevallen geleid tot groepen die te groot zijn voor de accommodatie of het aantal leidsters.

6.3 Personele inzet in de kinderopvang

In het toetsingskader van de GGD-inspecteurs staat een aantal eisen over de inzet van het personeel waar alle organisaties in de kinderopvang aan moeten voldoen. Zo mogen er uitsluitend mensen een met passende opleiding als volwaardig leidsters worden ingezet en zijn er normen over de leidster-kind ratio en de groepsgrootte. Aan de geraadpleegde GGD-inspecteurs is gevraagd in hoeverre deze eisen worden nageleefd door de organisaties die zij jaarlijks inspecteren (zie figuur 6.1).

Figuur 6.1 Oordeel geraadpleegde inspecteurs over de naleving voorschriften inzet van personeel (N=19)



Legenda:

5 = zeer goed

4 = goed

3 = niet goed/ niet slecht

2 = slecht

1 = zeer slecht

Vrijwel alle geraadpleegde GGD-inspecteurs zijn van mening dat de organisaties de voorschriften rondom de opleiding van leidsters goed naleven. Ten tijde van de krapte op de arbeidsmarkt (zie boven) was dit in veel mindere mate het geval. Het kwam toen – zoals gezegd – vaker voor dat organisaties ongediplomeerde leidsters of stagiairs voor de groep zetten. De laatste jaren gebeurt dit nog slechts sporadisch.

De GGD-inspecteurs uiten meer zorg over de leidster-kind ratio. Tijdens de inspecties hebben de organisaties de zaken meestal wel goed op orde, maar veel inspecteurs vermoeden dat de kinderopvangorganisaties op andere dagen de grenzen van het toegestane opzoeken. Door een creatieve inzet van het personeel proberen ze financieel gezien zo efficiënt mogelijk te werken. Voorbeelden daarvan zijn dat ze groepen op bepaalde momenten van de dag samenvoegen of dat ze de groepen ‘overplannen’. Ze zetten in een dergelijk geval minder leidsters in dan wat op basis van de normale omvang van de stamgroep vereist is, omdat ze er vanuit gaan dat een aantal kinderen die dag toch niet zal komen. Dit is op zich niet bezwaarlijk, maar de inspecteurs vragen zich af wat de organisaties doen als toch alle kinderen die dag komen en de leidster-kind ratio mogelijk wordt overschreden.

In samenhang met het bovenstaande vinden de GGD-inspecteurs ook de groepsgrootte een punt van aandacht. Ook hier geldt dat ze vermoeden dat – met het oog op een efficiënte inzet van het personeel – een deel van de organisaties (op bepaalde momenten van de dag) de normen over groepsgrootte niet worden nageleefd.

6.4 Beoordeling kwaliteitsaspecten

Aan de GGD-inspecteurs is ook gevraagd een oordeel te geven over de aandacht die er binnen de kinderopvang is voor kwaliteitsaspecten en de manier waarop in de organisaties wordt gewerkt aan het realiseren van een goede kwaliteit. Daarbij is

enerzijds gekeken naar onderwerpen waarop de inspecteurs vanuit hun functie moeten toetsen. Daarnaast hebben we hen in een aantal gevallen enkele kwaliteitsaspecten voorgelegd die zijn afgeleid uit de door het NCKO gehanteerde subschalen.

Accommodatie en inrichting

De beleidsregels die de basis vormen voor het toetsingskader van de GGD bevatten normen over de aanwezigheid en omvang van de binnen-, slaap- en buitenruimten van de kinderopvangorganisaties. De GGD-inspecteurs geven aan dat de organisaties deze normen in het merendeel van de gevallen goed naleven. Aangezien er al voor de Wet kinderopvang door de gemeenten normen werden gesteld aan de accommodatie en er al jaren lang actief getoetst wordt op naleving ervan, hebben de organisaties de accommodatie veelal goed op orde. De enige knelpunten die inspecteurs zien, zijn dat organisaties in de grote steden regelmatig moeite hebben om voldoende buitenruimte te realiseren. Kleine kinderdagverblijven die in zogenaamde ‘winkelpandjes’ zijn gehuisvest, zijn vaak krap behuisd en raken dan wat ‘te vol’. Hierdoor moeten ze soms creatief gebruikmaken van de ruimte, bijvoorbeeld door de gang bij de groepsruimte te betrekken.

De inspecteurs oordelen verder positief over de algemene kwaliteit van de ruimte en de meubilering. De ruimten zijn vrijwel altijd kindvriendelijke ingericht en er is veel aandacht voor het creëren van afzonderlijke hoekjes zonder dat daarbij de overzichtelijkheid van de ruimte uit het oog wordt verloren. De ruimten zouden volgens de sommige inspecteurs wel wat ‘zachter’ (meer kussens, een lekkere bank) en wat meer uitdagender mogen. Ze weten echter dat organisaties hierbij worden gehinderd door de regels over hygiëne en veiligheid.

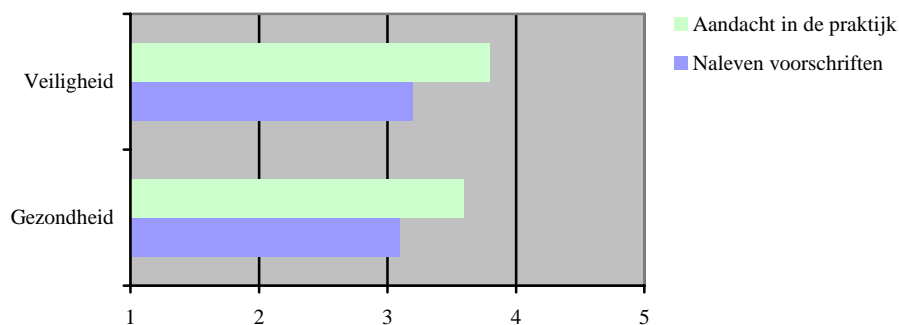
Dagelijkse individuele verzorging

Veiligheid en gezondheid zijn belangrijke aspecten met betrekking tot de kwaliteit in de kinderopvang. Daarom zijn ook op dit vlak in de beleidsregels eisen gesteld.

Zo moeten alle instellingen een risico-inventarisatie invullen waarin ze alle risico's op het gebied van de veiligheid en gezondheid van de kinderen benoemen. De risico's moeten ze vertalen naar een plan van aanpak waarin ze aangeven hoe en op welke termijn ze de risico's willen gaan aanpakken. De GGD toetst of de organisatie over een risico-inventarisatie beschikt en of ze het plan van aanpak hebben uitgevoerd in de praktijk. Wij hebben de GGD-inspecteurs gevraagd in hoeverre de verschillende regels door de instellingen worden nageleefd (zie figuur 6.2).

De naleving laat volgens de GGD-inspecteurs bij veel organisaties nog te wensen over. De inspecteurs merken dat de organisaties nog moeite hebben met de verantwoordelijkheden die ze hebben gekregen sinds de invoering van de Wet kinderopvang. Ze vinden het lastig om zelf de risico's in te schatten en daar actie op te ondernemen. Een extra knelpunt daarbij is dat de organisaties geen beroep meer kunnen doen op de adviserende rol van GGD-inspecteurs, omdat deze is komen te vervallen. Organisaties moeten dus nu alles zelf uitvinden en dat is – zeker bij de kleine organisaties met weinig personele capaciteit – niet altijd gemakkelijk.

Figuur 6.2 Naleving van de voorschriften en aandacht in de praktijk (N=19)



Legenda:

5 = zeer goed

4 = goed

3 = niet goed/ niet slecht

2 = slecht

1 = zeer slecht

De geraadpleegde GGD-inspecteurs geven echter aan dat er in de organisaties in de praktijk over het algemeen wel voldoende aandacht is voor gezondheid en veiligheid. Ook dit zijn namelijk aspecten die al voor de invoering van de Wet kinderopvang veel aandacht kregen en waarop door de GGD al jaren actief wordt geïnspecteerd. Dat de inspecteurs iets positiever oordelen over de aandacht voor veiligheid dan over de aandacht voor hygiëne komt omdat veiligheid volgens hen een concreter item is dan gezondheid. Veiligheidsrisico's zijn door de leidsters en houders veel makkelijker te identificeren en aan te pakken dan gezondheidsrisico's (bijvoorbeeld kruisbesmetting).

Volgens de inspecteurs is het voor de kwaliteit van de kinderopvang erg belangrijk dat instellingen worden begeleid en ondersteund bij het invulling geven aan hun nieuwe verantwoordelijkheden.

Pedagogisch beleid en praktijk

Sinds de Wet kinderopvang hebben de organisaties te maken gekregen met een volledig nieuwe norm, namelijk dat zij moeten beschikken over een pedagogisch beleidsplan en dat zij dit plan ook in de praktijk moeten uitvoeren. Uit de gesprekken met de GGD-inspecteurs komt naar voren dat vrijwel alle organisaties daadwerkelijk een pedagogisch beleidsplan hebben. Toch voldoet een deel van de plannen nog niet aan de wettelijke eisen (uitwerking van de vier competenties), zijn de plannen nog niet voldoende uitgewerkt in observeerbare termen en laat vooral de vertaling naar de werkvloer nog sterk te wensen over. Terwijl de eerste twee knelpunten zich vooral voordoen bij kleine organisaties, is de vertaling naar de werkvloer een probleem dat ook bij grotere organisaties merkbaar is. Een belangrijke reden voor het achterblijven van de toepassing in de praktijk is volgens de inspecteurs dat leiders onvoldoende worden betrokken bij het opstellen van het beleid en er dus te weinig ‘feeling’ mee hebben. Ook worden de leiders – naar het oordeel van de inspecteurs – onvoldoende begeleid bij het uitvoeren van het pedagogisch beleidsplan. Ook brengen GGD-inspecteurs naar voren dat veel leiders onvoldoende geschoold zijn op het gebied van de pedagogiek.

Er is op het terrein van de pedagogische praktijk volgens de inspecteurs dus nog veel te verbeteren. Dit geldt overigens niet alleen voor de kinderopvang-organisaties, maar ook voor de GGD-inspecteurs zelf. Een belangrijk deel van hen geeft namelijk aan dat ze zelf nog onvoldoende kennis hebben van pedagogiek. Voor hen is het dus lastig om hun controlerende taak op dit punt uit te voeren. In het verleden hebben zij zich niet op de pedagogische aspecten van de kinderopvang en de interacties tussen leiders en kinderen hoeven te richten. Aanvullende training en het opdoen van meer ervaring op dit terrein zijn wenselijk.

De bovengenoemde onbekendheid met de pedagogiek is ook de reden waarom de GGD-inspecteurs niet of nauwelijks een oordeel hebben kunnen geven over leider-kind interacties en de manier waarop in organisaties aandacht wordt

besteed aan taalontwikkeling en activiteiten, de andere subschalen uit het NCKO-onderzoek.

Visie van GGD-inspecteurs op de toekomst

Bijna tachtig procent van de GGD-inspecteurs verwacht dat de kwaliteit van de kinderopvang in de toekomst zal stijgen. Hiervoor dragen de respondenten een aantal redenen aan. Allereerst zullen de houders en de leidsters van de organisaties volgens de inspecteurs steeds beter in staat zijn om hun nieuwe verantwoordelijkheden op het gebied van veiligheid en gezondheid goed vorm te geven. Op die manier zal er actief worden gewerkt aan verdere verbetering van de kwaliteit op deze punten. De marktwerking in de kinderopvang zal er daarnaast voor gaan zorgen dat alleen de goede overleefd zullen blijven en de slechte op den duur zullen verdwijnen, aldus enkele GGD-inspecteurs. Ook zal de betrokkenheid van de ouders, volgens een aantal respondenten, toenemen. Zij zullen meer dan nu een vinger aan de pols houden en op die manier de kwaliteit positief beïnvloeden. Hiermee samenhangend zal ook de grotere transparantie leiden tot een hogere kwaliteit. Aangezien de inspectierapporten openbaar zijn, is het voor de instellingen zaak om goed te scoren.

De meeste respondenten zien de toename van de kwaliteit vooral plaatsvinden op het gebied van het pedagogisch beleid. Een eventuele daling van de kwaliteit zal zich volgens een enkeling voordoen op het gebied van gezondheid en hygiëne, wanneer de organisaties niet beter leren omgaan met hun nieuwe verantwoordelijkheden.

7. WAARNEMINGEN VANUIT DE OPLEIDINGEN

7.1 Inleiding

Om twee redenen zijn ook opleidingen die gediplomeerden ‘afleveren’ aan de kinderopvang in dit onderzoek betrokken. In de eerste plaats vanwege het feit dat de opleidingen in voortdurende wisselwerking met de sector staan en vanuit die optiek zicht (zouden kunnen) hebben op factoren die van invloed zijn op de kwaliteit(sontwikkeling) van kinderopvang. In de tweede plaats om te bezien in hoeverre de kwaliteitseisen voor en het kwaliteitsbeleid van kinderopvangorganisaties worden ‘vertaald’ naar het curriculum van de opleidingen. Het navolgende is gebaseerd op de interviews van de voornoemde achttien stagebegeleiders van ROC’s. De uitkomsten geven dus de perceptie van de geraadpleegde stagebegeleiders weer.

7.2 Ontwikkelingen binnen de geraadpleegde opleidingen

Hiervoor hebben we gezien dat in de opleidingsstructuur voor de kinderopvang het nodige veranderd is in de afgelopen jaren. In het onderstaande zullen we nader toelichten op welke wijze de vakopleidingen voor de kinderopvang worden aangeboden bij de geraadpleegde ROC’s en welke ontwikkelingen zich hierin voordoen.

Profilering kinderopvang binnen de vakopleidingen

Bij nagenoeg alle ROC’s in dit onderzoek wordt de SPW-opleiding op niveau 3 zowel via de BOL als de BBL aangeboden. Twee ROC’s bieden enkel de BOL-leerweg aan. Bij vijftien van de zestien ROC’s in dit onderzoek is sprake van een aparte richting kinderopvang binnen de opleidingen, in het ene resterende geval betreft het een driejarige, brede SPW-opleiding. De BBL-leerwegen staan volledig in het teken van werken in de kinderopvang. Bij de BOL-opleidingen is de

profilering als vakopleiding voor de kinderopvang wisselend. Het curriculum en de beroepspraktijkvorming van een viertal BOL-opleidingen is volledig toegespitst op de kinderopvang. Bij de andere BOL-opleidingen wordt ‘werken in de kinderopvang’ als één van de mogelijke beroepsvarianten binnen de opleiding aangeboden (naast werken in het basisonderwijs, de gehandicaptenzorg en/of de ouderenzorg). In de loop van de opleiding – vanaf het tweede of derde jaar – gaan de studenten zich dan ‘specialiseren’ in één van de varianten.

Instream van het aantal leerlingen

Bij de helft van de ROC's in dit onderzoek is in de afgelopen jaren sprake geweest van een daling van het aantal leerlingen dat kiest voor de richting/beroepsvariant kinderopvang. Bij twee ROC's heeft zich een (lichte) stijging van het aantal leerlingen voorgedaan, terwijl bij de overige ROC's de instroom op een min of meer vergelijkbaar niveau is gebleven.

Daar waar sprake was van een ‘krimp’ van de instroom van leerlingen werden door de respondenten twee redenen aangedragen. In de eerste plaats heeft de mindere (financieel-)economische situatie van de kinderopvangsector – en de daardoor teruglopende vraag naar medewerkers – hun weerslag gehad op de belangstelling van leerlingen voor de kinderopvangopleiding. De negatieve arbeidsmarktvoorzichten hebben volgens de respondenten invloed gehad op het keuzeproces van leerlingen.

Hiermee samenhangend heeft een deel van de geraadpleegde stagebegeleiders een toenemende concurrentie van de richting/beroepsvariant ‘basisonderwijs’ binnen SPW-3 waargenomen. Met name de mogelijkheden van deze richting/variant om door te stromen naar de SPW-4 opleiding ‘onderwijsassistent’ (en vervolgens eventueel naar de PABO), zouden deze richting aantrekkelijker maken voor leerlingen. Doordat dit soort doorstroommogelijkheden binnen de kinderopvangopleiding vooralsnog ontbreken, is sprake van een relatief zwakke

‘concurrentiepositie’. Nu de arbeidsmarkt van de kinderopvang weer aan lijkt te trekken en de SPW-4 opleiding kinderopvang wordt geïntroduceerd, voorziet men voor de nabije toekomst weer een stijging van de instroom.

Niveau van de instroom

Naast een kwantitatieve daling van het aantal leerlingen constateert een belangrijk deel van de geraadpleegde stagebegeleiders ook in kwalitatieve zin een teruggang. Volgens twee derde van de stagebegeleiders in het onderzoek is het niveau van de studenten in de afgelopen jaren gedaald. Dit komt onder meer tot uitdrukking in de relatief beperkte theoretische capaciteiten van de ingestroomde leerlingen. Daarnaast beschikken deze leerlingen veelal over minder sociale vaardigheden.

De kwalitatief mindere instroom wordt geweten aan een grotere doorstroom vanuit de kaderberoepsgerichte leerweg en de gemengde leerweg van het VMBO. De VMBO-studenten die de theoretische leerweg hebben gevolgd, laten daarentegen veel vaker dan voorheen de SPW-3 opleiding ‘links liggen’ omdat hun voorkeur uitgaat naar een MBO-opleiding op niveau 4. Incidenteel werd ook de doorstroom vanuit niveau 2 (‘helpende zorg en welzijn’) aangevoerd als oorzaak voor een daling van de kwaliteit van de instroom.

Vanuit een enkele stagebegeleider is aangegeven dat binnen de BBL ook mensen instromen die al werkzaam zijn in de sector. Dit zouden dan vooral mensen zijn die in de periode van krapte op de arbeidsmarkt werden aangetrokken door de kinderdagverblijven, maar die niet opgeleid waren tot leidster. Via de BBL volgen deze personen alsnog een vakopleiding. Bij deze groep instromers kan van een zekere ‘inhaalslag’ worden gesproken.

Ontwikkelingen van de inhoud en organisatie van de opleidingen

De ROC’s lijken zich in zekere zin aan te passen aan de kwalitatief lagere instroom van leerlingen. Volgens de helft van de geraadpleegde stagebegeleiders zijn hun

‘kinderopvangopleidingen’ veel meer dan in het verleden gericht op het bijbrengen van praktijkervaringen (zie tabel 7.1 hieronder). Daarbij valt te denken aan meer stages en meer praktijkopdrachten. Daarnaast hebben sommige ROC’s praktijklokalen ingericht. In deze lokalen wordt de praktijk van de kinderopvang gesimuleerd. Ook wordt door een deel van de instellingen specifiek aandacht besteed aan het ‘bijspijkeren’ van de leerlingen op het gebied van sociale vaardigheden.

Tabel 7.1 De belangrijkste veranderingen in de SPW-3 opleiding voor de kinderopvang, volgens de geraadpleegde stagebegeleiders

Verandering	Totaal (N=18)
De opleiding is meer gericht op de praktijk	50%
Minder klassikaal onderwijs	44%
Meer eigen verantwoordelijkheid voor de student	28%
Blokstages vervangen door lintstages	22%
Meer stagelopen	17%
Meer aandacht voor de communicatieve en sociale vaardigheden van de student	17%

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

Ook in de wijze waarop het onderwijs wordt gegeven, is het nodige veranderd in de afgelopen jaren. Vanuit de stagebegeleiders is aangegeven dat het klassikaal lesgeven inmiddels deels is ‘ingewisseld’ door *meer op het individu gericht onderwijs* of onderwijsvormen waarbij meer in groepsverband wordt gewerkt. De docent neemt daarbij steeds meer een coachende rol op zich. Hiermee samenhangend wordt steeds meer verantwoordelijkheid bij de student gelegd voor de invulling van hun eigen opleiding. Dit laatste zal naar de toekomst toe nog verder worden doorgevoerd, wanneer de ROC’s het competentiegerichte onderwijs zullen gaan invoeren (zie hieronder).

Verwachte toekomstige ontwikkelingen

Gevraagd naar de ontwikkelingen die in de nabije toekomst verwacht kunnen worden binnen de opleidingsstructuur van de kinderopvang, wordt de invoering van het *competentiegericht onderwijs* het meest genoemd. Door veertien van de achttien stagebegeleiders is dit naar voren gebracht. De meeste van hen verwachten dat hierdoor een betere ‘verweving’ van theorie en praktijk kan worden gerealiseerd en dat de studenten hierdoor beter inzetbaar zijn in de beroepspraktijk. Enerzijds doordat de werkervaring tijdens de stage/leerwerkplek nog meer dan voorheen bepalend zal worden voor de invulling van hun opleiding. Anderzijds doordat hiermee beter ingespeeld kan worden op de vraag (naar competenties) vanuit het werkveld.

Doordat een groter beroep wordt gedaan op hun zelfstandigheid biedt het competentiegericht onderwijs volgens deze stagebegeleiders ook meer mogelijkheden voor ontwikkeling van de leerlingen. Andere stagebegeleiders hebben juist hun bedenkingen bij de grotere zelfstandigheid van leerlingen die het competentiegericht onderwijs meebrengt. Een deel van de leerlingen zal volgens hen moeite hebben met benoemen van competenties waaraan zij moeten werken en met de grotere verantwoordelijkheid voor de invulling van hun opleiding.

Ook wordt de komende *introdactie van de SPW-4 opleiding* voor specifiek de kinderopvang als belangrijke ontwikkeling genoemd. Dit zal naar het oordeel van de stagebegeleiders leiden tot meer en een hogere kwaliteit van instroom van leerlingen en – met enige vertraging – ook een hogere kwaliteit van uitstroom van gediplomeerden naar de arbeidsmarkt van de kinderopvang. Daarnaast biedt dit volgens de respondenten meer ontwikkelingsmogelijkheden voor de leerlingen. Hierdoor zal naar verwachting van de stagebegeleiders de ‘aantrekkingskracht’ van de kinderopvangopleiding op toekomstige leerlingen worden vergroot.

Een tweetal stagebegeleiders denkt dat er in de nabije toekomst *specialisaties* zullen worden ingevoerd binnen de SPW-opleiding kinderopvang. Daarbij valt dan naar hun oordeel te denken aan mogelijkheden om zich te specialiseren in een bepaalde leeftijdsgroep of een specifieke pedagogische stroming.

Opleidingsrendement

Ten aanzien van het rendement van de studie – het aandeel studenten dat de opleiding succesvol afrondt ten opzichte van het aantal studenten dat de opleiding start – lopen de waarnemingen van de geraadpleegde stagebegeleiders uiteen. Vier respondenten hebben het rendement zien stijgen, omdat het onderwijs meer wordt toegesneden op de individuele leerling en daarnaast meer praktijkgericht is geworden. Vijf respondenten zagen juist een daling, omdat naar hun oordeel de opleiding niet (of niet tijdig) is aangepast aan het dalende niveau van de studenten. De overige respondenten hebben in de afgelopen jaren geen wezenlijke veranderingen in het studierendement van de SPW-3 opleiding waargenomen.

7.3 Wisselwerking tussen opleiding en werkveld

Wat de wisselwerking tussen opleidingsstructuur en het werkveld van de kinderopvang betreft, hebben we in de interviews met de stagebegeleiders verschillende aspecten aan de orde gesteld. In het onderstaande gaan we achtereenvolgens in op de beroepspraktijkvorming, de uitstroom van gediplomeerden vanuit de opleidingen naar de kinderopvang en de kwalitatieve aansluiting op de arbeidsmarkt.

Beroepspraktijkvorming

De toenemende focus van de SPW-3 opleiding op de beroepspraktijk – zoals die in tabel 7.1 naar voren kwam – uit zich onder meer in een grotere aandacht voor stages, dus een groter aandeel stage-uren binnen de opleiding dan voorheen. Een andere ontwikkeling uit de afgelopen jaren is dat ook de BOL een meer duale vorm heeft gekregen. Dit betekent dat de blokstages (waarbij aaneengesloten perioden

alleen stage wordt gelopen) zijn vervangen door lintstages (waarbij een aantal dagen per week stage wordt gelopen en daarnaast een aantal dagen per week theorie wordt gevolgd).

Volgens acht van de achttien stagebegeleiders levert het vinden van stageplaatsen voor hun leerlingen niet of nauwelijks problemen op. Met name de stageplaatsen voor de leerlingen van de BOL-variant zijn door deze respondenten doorgaans vrij eenvoudig te regelen via het netwerk van kinderdagverblijven dat zij om zich heen georganiseerd hebben. Een even groot aantal stagebegeleiders ervaart echter wel degelijk problemen bij het vinden van stageplaatsen. Twee knelpunten worden daarbij vooral naar voren gebracht. In de eerste plaats zijn de instellingen in hun regio meer terughoudend geworden in het beschikbaar stellen van stage- of leerwerkplaatsen. Dit heeft mogelijk te maken met de veranderingen waarmee de sector te maken heeft gehad in de afgelopen jaren, waardoor er minder mogelijkheden zijn om stagiairs 'op te nemen' en te begeleiden. Daarmee samenhangend is er bij een deel van de sector ook sprake van minder bereidheid om betaalde leerwerkplekken voor BBL-ers in te richten. Dit heeft dan te maken met de vergoeding die door de kinderopvangorganisaties moet worden betaald.

Hoewel de ervaringen van de studenten met de stages over het algemeen goed zijn, doen zich volgens vijftien van de achttien geraadpleegde stagebegeleiders in de praktijk knelpunten voor (zie tabel 7.2). De helft van de geraadpleegde stagebegeleiders geeft aan dat de begeleiding van de stagiaires in sommige gevallen tekortschiet. Enerzijds heeft dit te maken met onvoldoende aandacht en tijd voor de begeleiding vanuit de medewerkers van het kinderdagverblijf. Anderzijds beschikt lang niet elk kinderdagverblijf over (ervaren) praktijkbegeleiders. Dit laatste komt volgens de betreffende stagebegeleiders naar verhouding vaker voor bij de kleinere, particuliere kinderdagverblijven (die financieel ook minder draagkrachtig zijn). Daar waar deze kleinere verblijven wel over een gekwalificeerde stagebegeleider beschikken, is deze niet altijd aanspreekbaar

voor de stagiair. De grotere organisaties in de kinderopvang hebben volgens de stagebegeleiders veelal wel persoonlijke begeleiders en stagecoördinatoren ‘in huis’.

Tabel 7.2 Door de geraadpleegde stagebegeleiders genoemde knelpunten bij stages

Knelpunt	Totaal (N=15)
Onvoldoende begeleiding vanuit de kinderopvanginstelling	60%
Stagiair krijgt te veel/te weinig verantwoordelijkheid	47%
Attitude, motivatie en vaardigheden van de stagiair	40%
Stagiair ervaart te hoge werkdruk	33%
Stagiair voelt zich niet thuis in de kinderopvang	20%

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

Ook is aangevoerd vanuit de stagebegeleiders dat de verantwoordelijkheden niet altijd passen bij de bedoelingen van een stageplaats (of leerwerkplek). Daarbij kan het gaan om te weinig verantwoordelijkheden voor de stagiair. De stagiaires worden in dat geval gebruikt als ‘extra handjes’ in de groep, waardoor ze te weinig leren over de pedagogische achtergronden van het vak. Aan de andere kant komt het (incidenteel) voor dat de stagiaires juist te veel verantwoordelijkheden krijgen en als ‘volwaardig’ leidster worden ingezet.

Ook de houding, de motivatie en de vaardigheden van de stagiair zelf kunnen aanleiding zijn voor knelpunten tijdens de stage. Dit voert (mede) terug op de instroom van andere type leerlingen in de SPW-3 opleiding. Zij ervaren de nodige ‘werkdruk’ wanneer de stage gecombineerd moet worden met school, bijbaantjes en een druk sociaal leven. Bovendien spelen gebrekkige sociale vaardigheden – zoals het niet nakomen van afspraken, het omgaan met gedrag van kinderen, het reflecteren van dit gedrag op hun eigen handelen en het slecht kunnen omgaan met feedback – hen parten. Incidenteel komt het voor dat de leerlingen tijdens de stage

ontdekken dat zij minder geschikt zijn voor het vak als leidster in de kinderopvang. Dit soort problemen lijken zich vooral voor te doen bij leerlingen die doorstromen vanuit een niveau twee opleiding en leerlingen die niet bewust voor de opleiding kinderopvang hebben gekozen (maar omdat het een makkelijke opleiding zou zijn of omdat men niets anders wist te kiezen).

Gevraagd naar de **verbeterpunten** die de stagebegeleiders ervaren op het gebied van de beroepspraktijkvorming, worden vooral twee zaken naar voren gebracht. De aandacht voor de stagebegeleiding dient volgens deze respondenten binnen een deel van de kinderopvang verbeterd te worden. Deels door trainingen in praktijkbegeleiding aan te bieden en de praktijkbegeleiders binnen hun baan ook gelegenheid te geven om tijd vrij te maken voor de begeleiding van de stagiaires. Een ander verbeterpunt betreft het verder structureren en verdiepen van het overleg rondom stages tussen de kinderdagverblijven en de opleidingen. Nu zou het overleg dikwijls via verschillende personen verlopen en bovendien – in de ogen van de betreffende stagebegeleiders – te oppervlakkig en te weinig inhoudelijk zijn.

Uitstroom naar de sector

Onder de geraadpleegde stagebegeleiders bestaat geen eenduidig beeld over de mate waarin de SPW-3 leerlingen met een kinderopvangspecialisatie uitstromen naar werk in deze sector. Een zevental stagebegeleiders heeft het aandeel van uitstromers naar de kinderopvang zien teruglopen. De teruglopende vraag naar leidsters vanuit de sector zou hieraan volgens deze stagebegeleiders debet zijn (zie ook tabel 7.3). Vijf stagebegeleiders hebben aangegeven dat de uitstroom op niveau is gebleven, de overige stagebegeleiders hadden hierin geen inzicht.

Wat betreft de uitstroom van gediplomeerde SPW-3 afgestudeerden naar een baan in de kinderopvang komt uit de beantwoording van de geraadpleegde stagebegeleiders een zeker spanningsveld naar voren. De studenten die een goede indruk hebben achtergelaten tijdens hun stage/leerwerkplek blijken over het algemeen

goede vooruitzichten te hebben op een baan. Daarentegen zijn het ook juist de betere studenten die volgens de stagebegeleiders de ‘ambitie’ hebben om zich verder te ontplooiën en doorstromen naar een hoger niveau opleiding (en die dus – door een gebrek aan doorstroommogelijkheden binnen de kinderopvangopleidingen – ‘verloren’ gaan voor de arbeidsmarkt van de kinderopvang). Voor de minder getalenteerde studenten geldt op het moment dat zij moeilijk een baan kunnen vinden, omdat de kinderdagverblijven voldoende keus uit het aanbod van gediplomeerden hebben en ‘de krenten uit de pap zoeken’.

Ontwikkeling van de arbeidsmarkt

De uitstroom van gediplomeerde SPW-3 leerlingen naar de kinderopvang hangt volgens de geraadpleegde stagebegeleiders nauw samen met de ontwikkeling van de vraag naar personeel vanuit de sector. In tabel 7.3 is weergegeven hoe deze vraag zich in de afgelopen jaren heeft ontwikkeld in de waarneming van de stagebegeleiders (eerste kolom).

Tabel 7.3 Vraag vanuit de kinderopvang naar afgestudeerden van de opleiding SPW-3, volgens de geraadpleegde stagebegeleiders (N=18)

Afgelopen jaren		Op dit moment		In de toekomst	
Sterk gestegen	0%	Zeër groot	0%	Veel groter	0%
Gestegen	0%	Groot	12%	Groter	41%
Gelijk gebleven	18%	Neutraal	29%	Gelijk	12%
Gedaald	59%	Klein	41%	Kleiner	12%
Sterk gedaald	6%	Zeër klein	6%	Veel kleiner	0%
Weet niet/geen mening	18%	Weet niet/geen mening	12%	Weet niet/geen mening	35%
Totaal	100%	Totaal	100%	Totaal	100%

De personele vraag was tot enkele jaren geleden sterk aan het toenemen als gevolg van de (explosieve) groei van de sector. Volgens een aantal stagebegeleiders was

de personele vraag zo groot dat leerlingen al ‘weggeplukt’ werden van de opleiding voordat zij waren afgestudeerd. Door de invoering van de Wet kinderopvang en de andere wijze van financiering van kinderopvang is er een omslag geweest in de personele vraag (en dus de mate van uitstroom vanuit de opleidingen naar de kinderopvang).

In de waarneming van de geraadpleegde stagebegeleiders is de personele vraag vanuit de kinderopvang op dit moment nog niet groot, maar lijkt het laagste punt inmiddels te zijn gepasseerd. Op dit moment signaleren de stagebegeleiders vooral een toenemende vraag naar invalkrachten en vakantiehulpen. De afgestudeerden die hiervoor worden aangenomen krijgen veelal een nulurencontract aangeboden. Hoewel niet alle stagebegeleiders hierin geen inzicht hebben, verwacht een belangrijk deel van de stagebegeleiders dat de vraag in de toekomst weer toe zal nemen.

De arbeidsmarkt voor leidsters in de kinderopvang is voor een belangrijk deel (boven)lokaal georiënteerd. Dit komt ook tot uitdrukking in de kwantitatieve aansluiting van het aanbod aan gediplomeerden vanuit de ROC's op de vraag vanuit de kinderdagverblijven in hun regio. Uit de beantwoording van de stagebegeleiders blijken zich in deze aansluiting behoorlijke verschillen voor te doen. Volgens een kwart van hen zijn in hun regio aanbod en vraag naar beroepskrachten in de kinderopvang goed op elkaar afgestemd. Een zelfde aandeel wordt geconfronteerd met een aanbod dat groter is dan de vraag, dus met een getalsmatige discrepantie op de arbeidsmarkt. Hierdoor zijn de arbeidsmarktkansen voor hun leerlingen op dit moment weinig gunstig. De overige respondenten oordelen op dit punt neutraal.

Kwalitatieve aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

Alle stagebegeleiders in dit onderzoek zijn van mening dat de kinderopvang-organisaties veel invloed hebben op het curriculum van de opleiding. Deze invloed

wordt op verschillende manieren uitgeoefend. Allereerst zijn er verschillende vormen van *geformaliseerd overleg* met kinderdagverblijven in de regio. Daarbij geldt over het algemeen dat met name overleg met de grotere organisaties in de kinderopvang wordt gevoerd, die voor de ROC's belangrijke 'afnemers' van stagiaires en gediplomeerden vormen. De deelname vanuit de kleinere organisaties aan dit overleg is doorgaans veel minder.

De status van dit overleg en de frequentie waarmee tot uitwisseling wordt gekomen, verschillen sterk. Een deel van de overlegsituaties heeft een sturend karakter, waarbij vernieuwingen in het onderwijs in samenwerking met het werkveld worden ontwikkeld. Andere overlegsituaties blijken een meer corrigerend karakter te hebben, waarbij het werkveld achteraf aangeeft wat veranderd zou moeten worden.

Bij enkele ROC's is het overleg overigens beperkt tot bepaalde vernieuwingen (zoals competentiegericht onderwijs) of stages. Daarnaast ontvangt één van de geraadpleegde ROC's feedback vanuit de sector door middel van een tevredenheidsenquête onder de kinderdagverblijven.

Een andere vorm van invloed vanuit de sector verloopt via de (informele) contacten die de stagebegeleiders onderhouden met de kinderdagverblijven. Via deze contacten krijgen stagebegeleiders de nodige signalen binnen vanuit het werkveld over de wenselijke invulling van het onderwijs en de kwaliteit van de leerlingen. Alle achttien geraadpleegde stagebegeleiders geven aan dat kinderopvang-instellingen regelmatig signalen afgeven dat zij bepaalde zaken missen binnen de opleiding. Deze 'aangedragen' zaken – die dus volgens het werkveld meer aandacht behoeven – staan in tabel 7.4 weergegeven. Met name de sociale vaardigheden van de leerlingen werden als aandachtspunt genoemd voor de opleidingen. Het gaat daarbij niet alleen om het nakomen van afspraken en samenwerken, maar ook om het communiceren met ouders.

Tabel 7.4 Aandachtspunten die door het werkveld gemist worden binnen de opleidingen, volgens de geraadpleegde stagebegeleiders

Aandachtspunt	Totaal (N=18)
Sociale vaardigheden van de leerlingen	50%
(Meer diepgang in de) pedagogiek	33%
Creatieve vorming	22%
Meer afstemming over/goede organisatie van stages	17%
Aandacht voor arbeidsomstandigheden/ergonomie	6%

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

Ook blijkt regelmatig de wens te bestaan om meer aandacht te besteden aan en/of meer diepgang te brengen in het vak pedagogiek. De leerlingen zouden zich nog te veel op het verzorgende aspect van de kinderopvang richten en te weinig pedagogische ‘bagage’ hebben. De komst van de SPW-4 opleiding met een specialisatie voor de kinderopvang, zou hieraan vooral invulling moeten geven.

De ‘roep’ om meer aandacht voor creatieve vorming zou samenhangen met de daling van de instroom van leerlingen. De huidige generatie afgestudeerden zou minder gedreven zijn in het verzinnen van activiteiten voor de groep, zoals muziek.

Voor zover dit binnen de eindtermen past en er ruimte is binnen de onderwijsprogramma’s, worden dit soort signalen vanuit het werkveld naar het oordeel van de stagebegeleiders veelal wel ‘opgepakt’ door de opleidingen. In eerste instantie worden de mogelijkheden voor aanpassingen vooral gezocht in ‘inkleuring’ van bepaalde vakken of in projectvorm. Sommige stagebegeleiders ervaren dat vanuit hun management grenzen worden gesteld aan het meer vraaggericht maken van het curriculum.

7.4 Aandacht voor kwaliteit in het curriculum

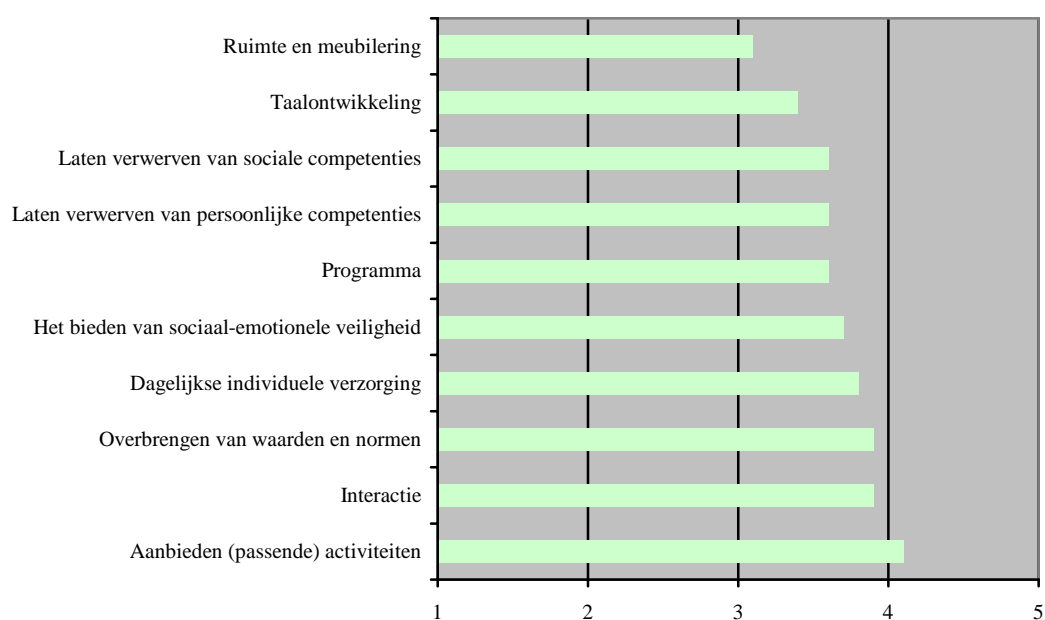
We hebben de stagebegeleiders gevraagd in hoeverre er binnen hun opleiding aandacht wordt besteed aan een aantal aspecten van (proces)kwaliteit. We hebben daarbij allereerst de subschalen uit het NCKO-onderzoek voorgelegd en toegelicht aan de respondenten. Daarnaast hebben we getoetst in hoeverre de onderwerpen die volgens de Wet kinderopvang in een pedagogisch beleidsplan van een kinderopvangorganisatie aandacht moeten krijgen, aandacht krijgen binnen de opleidingen. In figuur 7.1 staan de uitkomsten op deze vraag weergegeven. Bij het navolgende merken we op dat we ons beperkt hebben tot (de perceptie van respondenten over) de aandacht voor dit soort zaken binnen de geraadpleegde opleidingen. Een beoordeling of dit in de juiste mate en op een juiste wijze gebeurt, valt buiten de ‘scope’ van dit onderzoek.

Uit de navolgende figuur blijkt dat de genoemde kwaliteitsaspecten – in de perceptie van de geraadpleegde stagebegeleiders – over het algemeen de nodige aandacht krijgen binnen de SPW-3 opleiding. Het aanbieden en organiseren van activiteiten als knutselen, muziek en dergelijke krijgt relatief de meeste aandacht. Uit de toelichting van de stagebegeleiders blijkt dat de creatieve vakken vaak erg geliefd zijn bij de leerlingen. Daar waar ROC’s over een praktijklokaal beschikken, wordt het aanbieden van dit soort activiteiten ook geoefend met ‘echte’ kinderen (vaak oppaskinderen, buurkinderen of broertjes/zusjes).

Aan het thema ‘interacties’ wordt in het curriculum op verschillende manieren vorm en inhoud gegeven. Bij sommige ROC’s krijgt dit geen aandacht in de (theoretische) vakken, maar wordt dit gezien als ‘logisch’ onderdeel van de beroepspraktijkvorming (dus de stages). Andere ROC’s geven aan dat dit onderwerp ook in een aantal vakken – zoals ‘begeleiden’ en ‘sociale vaardigheden’ – aan de orde komt. Een enkele uitzondering daargelaten is het een thema dat pas in de loop van de studie aandacht krijgt.

Aandacht voor normen en waarden is er in de vakken, tijdens de stage en in de informele contacten tussen studenten en docenten. De geraadpleegde stagebegeleiders geven aan dat het een onderwerp is dat regelmatig ‘op de agenda staat’, bijvoorbeeld binnen vakken als ‘begeleiden’ en ‘sociale vaardigheden’. Ook blijkt uit de toelichtingen van de respondenten dat zij het gedrag van de studenten op school in de gaten houden en studenten daar waar nodig op aanspreken.

Figuur 7.1 De mate waarin kwaliteitsaspecten aandacht krijgen binnen de SPW-3 opleidingen volgens de geraadpleegde stagebegeleiders (N=18)



Legenda:

- 1 = zeer weinig
- 2 = weinig
- 3 = neutraal
- 4 = veel
- 5 = zeer veel

Bij de onderwerpen die tot de subschaal ‘dagelijkse individuele verzorging’ behoren, zijn vooral de aspecten die betrekking hebben op maaltijden, verschonen en gezondheidspraktijk naar voren gebracht door de respondenten. Deze zaken

komen in meerdere vakken aan de orde, zoals bij huishoudkunde, gezondheidskunde en koken. Ook in de beroepspraktijkvorming zou dit volgens de geraadpleegde stagebegeleiders de nodige aandacht krijgen. Veiligheid is in mindere mate expliciet genoemd door de respondenten.

Dat 'ruimte en meubilering' relatief weinig aandacht krijgt binnen de opleidingen, houdt verband met de aard van de aspecten die tot deze subschalen behoren. Bij deze schaal gaat het vooral om een managementvraagstuk, namelijk de keuze voor een accommodatie en de inrichting daarvan. Hiervan kan niet verwacht worden dat deze royale aandacht krijgt binnen de opleidingen op niveau 3.

Gevraagd naar de aspecten van kwaliteit die vooral in de toekomst meer aandacht zullen krijgen binnen het curriculum van de opleiding, dan worden vooral 'het verwerven van persoonlijke competenties' (door 71% van de geraadpleegde stagebegeleiders genoemd), 'het verwerven van sociale competenties' (64%), 'taalontwikkeling' (eveneens 64%) en 'waarden en normen' (57%) genoemd. Blijkbaar zijn dit thema's die op dit moment nog onderbelicht zijn bij een deel van de ROC's. Bij 'taalontwikkeling' moet overigens wel worden benadrukt dat een deel van de stagebegeleiders dit betreft op de taalvaardigheden van de leerlingen. Met name door de toenemende instroom van allochtone leerlingen, zal dit extra aandacht vergen. Het verbeteren van de taalvaardigheden van de toekomstige leidsters zien zij als voorwaarde om bij te dragen aan de taalontwikkeling van de kinderen.

De onderwerpen 'programma' en 'aanbieden van activiteiten' krijgen volgens de respondenten al zoveel aandacht, dat dit in veel gevallen niet geïntensiveerd zal gaan worden (slechts door 7% respectievelijk 21% genoemd).

7.5 Oordeel stagebegeleiders over kwaliteit(sontwikkeling) kinderopvang

In hun functie als stagebegeleider komen de respondenten regelmatig ‘over de vloer’ bij instellingen in de kinderopvang die stage- en/of leerwerkplaatsen hebben ingericht voor hun leerlingen. Vanuit dat perspectief hebben we hen een aantal vragen voorgelegd over hun perceptie over (de ontwikkeling van) de kwaliteit van de kinderopvang.

Allereerst is gevraagd om een *algemeen oordeel* te geven over de *kwaliteit van de kinderopvang in de regio* waar hun ROC gevestigd is. Hieruit komt het volgende beeld naar voren. Elf van de achttien geraadpleegde stagebegeleiders is positief over de kwaliteit van de kinderopvang. Aspecten die daarbij als onderbouwing worden aangevoerd, hebben vooral betrekking op de accommodaties (waarin in de afgelopen jaren het nodige geïnvesteerd zou zijn) en in iets mindere mate de aandacht voor het pedagogisch beleid (vooral bij de grotere instellingen) en de toenemende betrokkenheid van ouders. De overige respondenten – die op dit punt neutraal of negatief oordelen – voeren vooral aan dat zich grote verschillen voordoen tussen de instellingen en dat het nodige verbeterd kan worden. Bij dit laatste wordt dan vooral bedoeld dat een deel van de instellingen meer zou moeten doen dan alleen opvang te bieden en het voldoen aan de minimale (wettelijke) eisen.

Een vergelijkbare tweedeling in de beantwoording is ook naar voren gekomen bij de vraag over hoe de *kwaliteit* van de kinderopvang zich in de afgelopen vijf tot tien jaar heeft *ontwikkeld*. De (tien) stagebegeleiders die hierover positief oordelen zijn van mening dat de sector zich steeds verder aan het professionaliseren is en dat de (gemiddelde) kwaliteit hierdoor is toegenomen. Dit uit zich onder meer in investeringen in nieuwe accommodaties en verbouwingen van bestaande accommodaties, een toenemende aandacht voor pedagogisch beleid en meer aandacht voor veiligheid. Met name de grotere organisaties in de kinderopvang

kunnen daarbij volgens deze respondenten als ‘voorlopers’ worden gezien.

De overige respondenten die minder positief of negatief oordeelden, geven daarbij vooral aan dat het gemiddelde niveau van leidsters die beschikbaar komen voor de arbeidsmarkt (vooral de laatste tijd) aan het afnemen is. Dit heeft te maken met de instroom van andere type leerlingen in het onderwijs (zie hiervoor). Verder wordt door deze respondenten gewezen op de komst van nieuwe instellingen, die vooral hun bedrijfseconomische belangen zouden laten prevaleren en te weinig investeren in materialen en personeel.

We hebben de stagebegeleiders in ons onderzoek een aantal ontwikkelingen voorgelegd en gevraagd in hoeverre deze ontwikkelingen van invloed kunnen zijn geweest op de kwaliteit van de kinderopvang. De meeste stagebegeleiders geven aan dat vooral de *groei van de kinderopvangsector* van invloed is geweest. Hierbij is volgens hen sprake van een negatief effect, dat overigens tijdelijk van aard is geweest. Door de sterke toename van het aantal kindplaatsen (voor de invoering van de Wet kinderopvang, zie hiervoor) hebben de instellingen volgens hen vooral aandacht besteed aan het faciliteren van deze groei en heeft het borgen van de kwaliteit minder aandacht gekregen. Verder is er sprake geweest van een toenemende concurrentie als gevolg van nieuwe ‘toetreders’ op de markt van de kinderopvang. Deze commercieel ingestelde instellingen zouden (pedagogische) kwaliteit niet altijd hoog in het vaandel hebben gehad. Op dit moment zien de stagebegeleiders dat instellingen juist meer aandacht aan pedagogisch beleid gaan voeren, niet alleen omdat een pedagogisch beleidsplan vereist is maar ook om zich te onderscheiden van concurrenten.

Ook de *krapte op de arbeidsmarkt* (van enkele jaren geleden) zou volgens een deel van de stagebegeleiders wel degelijk invloed hebben gehad op de kwaliteit. Doordat de vraag naar arbeidskrachten veel groter was dan het aanbod, zouden instellingen concessies hebben gedaan wat betreft de opleidingsachtergrond en

vaardigheden van nieuw aangetrokken leidsters. Ook op dit punt wordt van een tijdelijke invloed gesproken. Nu het aanbod de vraag weer overtreft, hebben de instellingen weer ruimere mogelijkheden om op kwaliteit te selecteren. Er bestaat bij de stagebegeleiders in ons onderzoek overigens wel enige zorg over de daling van het gemiddelde niveau van de leerlingen, dat mogelijk zal leiden tot meer kwantitatieve en kwalitatieve discrepanties op de arbeidsmarkt (zie hiervoor).

Tabel 7.5 Aandeel geraadpleegde stagebegeleiders dat een invloed ziet van een aantal ontwikkelingen op de kwaliteit van de kinderopvang

Ontwikkeling	Totaal (N=18)
Groei van de sector	78%
Wet kinderopvang	56%
Krapte op de arbeidsmarkt	44%
Veranderingen in de opleidingen	39%
Organisatorische veranderingen bij kinderdagverblijven	33%

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

De invloed van de *Wet kinderopvang*, zoals die door de stagebegeleiders wordt ervaren, kan samengevat worden met de termen ‘professionaliseren’ en ‘formaliseren’. De betreffende respondenten die een invloed zien, zijn van mening dat instellingen door de wet ‘gedwongen’ worden om het nodige vast te leggen in beleidsplannen en protocollen. Hierdoor worden ze (nog) meer bewust gemaakt van de functie van de kinderopvang, de noodzaak om een pedagogisch beleid te voeren en andere randvoorwaarden om tot een goede kwaliteit te komen. Bij doorwerking van ‘papierend beleid’ naar de praktijk wordt door enkele stagebegeleiders nog wel vraagtekens geplaatst.

Bij de *organisatorische veranderingen* wordt vanuit de stagebegeleiders vooral gewezen op de vele fusies die hebben plaatsgevonden. Hoewel dit gepaard is

gegaan met de nodige onrust onder medewerkers van de kinderdagverblijven, zien deze respondenten hiervan vooral een positieve invloed uitgaan op de kwaliteit. Door de schaalvergroting zijn de mogelijkheden van de instellingen vergroot om pedagogische deskundigheid aan te trekken. Door het aantrekken van pedagogen wordt binnen deze grotere organisaties meer aandacht besteed aan visievorming op het gebied van ontwikkelingsgericht werken en deskundigheidsbevordering op dit terrein. Enige zorg wordt uitgesproken over de afstand tussen management en de werkvloer, waardoor de pedagogische beleidsvisie nog niet altijd adequaat zou zijn geïmplementeerd door de leidsters.

8. DOOR RESPONDENTEN VOORGESTELDE VERBETERINGEN

8.1 Inleiding

Na een beschrijving te hebben gegeven van de huidige situatie in de kinderopvang is het relevant in kaart te brengen wat er volgens de verschillende geraadpleegde betrokkenen in de sector nog (verder) kan worden verbeterd. Daarom brengen we in dit hoofdstuk de verbeterpunten in beeld die de verschillende typen respondenten in dit onderzoek naar de toekomst wenselijk of noodzakelijk vinden.

8.2 Organisatie van het werk en werkomgeving

Hiervoor hebben we gezien dat een deel van de *leidsters* vindt dat ze onvoldoende tijd kunnen besteden aan elk individueel kind. Ook ervaart een belangrijk deel van hen een toenemende werkdruk. Vanuit dit perspectief dienen de door de leidsters aangevoerde verbeterpunten ten aanzien van de organisatie van hun werk en hun werkomgeving te worden gezien (zie tabel 8.1). In totaal heeft 54% van de leidsters (N=107) verbeterpunten aangegeven. Opvallend daarbij is overigens dat leidsters uit grotere organisaties veel vaker verbeterpunten hebben aangevoerd dan leidsters van kinderdagverblijven met één vestiging (80% versus 30%).

Een deel van de leidsters zou het prettig vinden als de groep waarop ze werken kleiner zou zijn. Wanneer er minder kinderen in de groep zitten zullen de leidsters naar eigen verwachting beter in staat zijn om voldoende aandacht te besteden aan elk individueel kind. Anderen zien de oplossing in de uitbreiding van het aantal leidsters. Ze vinden de huidige groepen niet te groot, maar hebben met het huidige aantal collega's onvoldoende tijd voor elk kind. Ook zou een uitbreiding van het personeel (eventueel in de vorm van stagiairs) de mogelijkheid bieden om een aantal uren 'buiten' de groep door te brengen, bijvoorbeeld voor het voorbereiden van activiteiten, voor studie of voor het schrijven in de dagboekjes voor de ouders.

Tabel 8.1 Door geraadpleegde leidsters genoemde verbeteringen in de werksituatie

Verandering	Totaal (N=107)
Kleinere groepen	27%
Meer leidsters	21%
Betere samenstelling van de groepen	20%
Huishoudelijke ondersteuning	15%
Betere communicatie tussen directie en leidsters	8%
Grotere groepen	7%
Minder administratief belastende taken	5%

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

Er zou ook meer aandacht voor de kinderen kunnen worden vrijgemaakt wanneer leidsters vrijgesteld kunnen worden van neventaken, zoals afwassen en schoonmaken. Het aanstellen van groepshulpen voor huishoudelijke ondersteuning zou hiervoor een goede oplossing zijn, aldus een deel van de leidsters. Voor dit soort ondersteunende taken werden tot voor kort ID-medewerkers ingezet. Andere genoemde verbeterpunten zijn een betere samenstelling van de groepen (verticale groepen kennen volgens sommige leidsters in verhouding teveel baby's), grotere groepen (zeker op stille dagen als vrijdag en woensdagmiddag) en een betere communicatie tussen de directie en de leidsters (met name over de planning van de kinderen en de grootte van de groepen).

Een viertal *vertegenwoordigers van de oudercommissies* – alsmede 22% van de *GGD-inspecteurs* – onderschrijven de behoefte van de leidsters om meer tijd voor de kinderen vrij te kunnen maken. Zeker aan het begin en einde van de dag lopen er naar het idee van de oudercommissie vaak te weinig leidsters rond en vinden zij een uitbreiding wenselijk. De GGD-inspecteurs wijzen op het belang om de leidster-kind ratio beter in het oog te houden. Zij zien in de praktijk vaak dat de grenzen ten aanzien van de leidsters-kind ratio worden opgezocht (bijvoorbeeld

door het overplannen van groepen). Wanneer er onverwacht toch meer kinderen op de opvang komen of een leidster plotseling uitvalt, krijgen deze organisaties een probleem.

8.3 Arbeidsmarktvragestuk

In hoofdstuk 3 is het aanbod en de kwaliteit van beschikbare gediplomeerde leidsters al aan bod gekomen. Daaruit kwam naar voren dat er – volgens de directeuren en de locatiemanagers – momenteel niet veel problemen zijn ten aanzien van het kwantitatieve aanbod van de leidsters op de arbeidsmarkt. Ze ervaren echter wel een knelpunt ten aanzien van de kwaliteit van leidsters die uitstromen uit de opleidingen.

De kritiek op de aansluiting van de leidsters op de praktijk komt duidelijk tot uiting in de verbeterpunten die de *directeuren en locatiemanagers* aandragen voor de opleidingen. Ruim drie kwart van hen (N=129) noemt wenselijke verbeterpunten.

Veel directeuren en locatiemanagers vinden het wenselijk dat er in de opleidingen meer aandacht is voor theoretische diepgang, inhoudelijke kennis van de pedagogiek en pedagogische theorieën. De theoretische basis van de leidsters is nu vaak beperkt en ze zijn onvoldoende geschoold op het gebied van de pedagogiek. Ook op het gebied van het verbeteren van de mentaliteit, werkhouding en communicatieve vaardigheden van leerlingen – zaken die al eerder als knelpunten werden genoemd – ligt er volgens respondenten een uitdaging voor de ROC's. Een vijfde van de respondenten vindt het algehele niveau van de SPW-3 opleiding te laag. Zij zien liever een specifieke opleiding waarbij een goede voorselectie van leerlingen plaatsvindt, zodat de aansluiting op het werkveld wordt verbeterd.

Tabel 8.2 Verbeterpunten ten aanzien van de opleidingen volgens de directeuren en locatiemanagers

Verbeteringen	Totaal (N=129)
Meer diepgang, aandacht voor pedagogiek en theorie	29%
Mentaliteit, motivatie en beroepshouding verbeteren	24%
Verhogen algehele niveau opleiding (meer specifieke opleiding)	17%
Meer aandacht voor de praktijk van het vak	16%
Communicatie naar ouders en klantvriendelijke houding	15%
Betere begeleiding vanuit school bij stages/interactie met de KDV's	11%
Strenger selectiebeleid bij de opleiding	6%

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

Stagebegeleiders onderschrijven deze laatste opmerking. Zij zien een verhoging van het gemiddelde opleidingsniveau van de leidsters – door het instellen van een specifieke opleiding op niveau 4 – als één van de oplossingen voor de kwalitatieve discrepantie op de arbeidsmarkt van de leidsters. Daarnaast zijn zij van mening dat ook het niveau van de leerlingen in de SPW-3 opleidingen moet worden verhoogd. De opleidingen moeten proberen om (meer) gemotiveerde leerlingen aan te trekken die de juiste competenties hebben om op termijn in de kinderopvang te werken. Hiertoe is het volgens de stagebegeleiders van belang dat de aantrekkingskracht van de SPW-opleiding, maar ook die van het werk in de kinderopvang wordt vergroot. Door het relatieve lage loon en de beperkte doorgroeimogelijkheden kiezen de leerlingen met de meeste potenties nu nog te vaak voor een andere sector dan de kinderopvang, aldus enkele stagebegeleiders.

De opleiding kan volgens 22% van de stagebegeleiders worden verbeterd door meer en beter samen te werken met het werkveld en zorg te dragen voor een betere stagebegeleiding vanuit de opleiding en vanuit de kinderopvangorganisatie. Een goed voorbeeld daarvan is het recent gesloten contract tussen Mondriaan-opleidingen en een achttal kinderopvangorganisaties in de regio Den Haag.

Ook ruim een vijfde van *de GGD-inspecteurs* (22%) is van mening dat er actief moet worden ingezet op de verbetering van de kwaliteit van het personeel. Het gaat daarbij volgens hen niet alleen om de nieuwe leidsters, maar ook om het zittend personeel. Dit kan volgens hen worden bereikt door in de SPW-3 opleiding meer aandacht te besteden aan de nieuwe ontwikkelingen in de kinderopvang. Voor het huidige personeel in de kinderopvang zou meer scholing moeten komen, met name op het gebied van het pedagogisch beleid. Ook een deel van het huidige personeel heeft volgens de GGD-inspecteurs namelijk nog onvoldoende kennis van en ervaring met de nieuwe eisen die de kinderopvang aan de leidsters stelt.

8.4 Fysieke en pedagogische omgeving

In hoofdstuk 5 is gekeken naar de fysieke en pedagogische omgeving in de kinderopvang. Voor verschillende aspecten van deze fysieke en pedagogische omgeving is nagegaan hoe de partijen werken aan en oordelen over de kwaliteit. Eén van deze aspecten betrof de accommodatie en inrichting.

Accommodatie en inrichting

Zoals al eerder naar voren is gekomen zijn de organisaties naar eigen zeggen goed in staat om tegemoet te komen aan de eisen die de Wet kinderopvang stelt aan de huisvesting. Desondanks zijn er volgens 25% van de *leidsters* (N=52) nog wel verbeteringen in de accommodatie en inrichting wenselijk/noodzakelijk. Wederom zijn het met name de grotere organisaties die verbeteringen noemen.

De aangedragen verbeteringen (zie tabel 8.3) hebben met name betrekking op de uitbreiding en/of aanpassingen van de binnen- en buitenruimten. Een deel van de leidsters vindt dat de buitenruimte te beperkt is. Dit wordt overigens beaamd door een drietal GGD-inspecteurs. Zeker in de grote steden moet naar mogelijkheden worden gezocht om meer buitenruimte te creëren zodat kinderen voldoende mogelijkheden krijgen tot buiten spelen. In een deel van de organisaties is volgens

leidster ook behoefte aan een opknapbeurt van de buitenruimte. Zo zou er meer gesnoeid moeten worden om beter overzicht te krijgen op de ruimte en is er behoefte aan (nieuwe) rubbertegels op de buitenspeelplaats.

Tabel 8.3 Wenselijke verbeteringen in de accommodatie en de inrichting, volgens de leidsters

Verbeteringen	Totaal (N=52)
Aanpassingen aan de buitenruimte (speelapparaten, tegels, snoeien struiken, etc.)	33%
Uitbreiding van de binnenruimte	29%
Uitbreiding van de buitenruimte	21%
Aanpassingen in de binnenruimte	23%
Naar een geheel nieuwe locatie/verhuizing	12%

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

Volgens ruim een derde van de leidsters is een uitbreiding van de binnenruimte wenselijk. Deze leidsters hebben behoefte aan meer slaap- en speelruimte voor de kinderen (bijvoorbeeld een goede ruimte om binnen te kunnen rennen), met name voor de verticale groepen. Wat betreft de gewenste aanpassingen van de binnenruimte is geweest op het vervangen van oud meubilair en het maken van een andere indeling van de ruimte, zodat kinderen beter (individueel) kunnen spelen en leidsters beter overzicht kunnen houden op de kinderen.

Volgens een drietal leidsters is de huidige accommodatie zo oud en versleten dat verhuizen naar geheel nieuw pand in hun ogen noodzakelijk is. Ook door een tweetal oudercommissie is geweest op de noodzaak tot verhuizing.

Dagelijkse individuele verzorging

Een ander aspect waaraan in hoofdstuk 5 aandacht is besteed, betreft de dagelijkse individuele verzorging, ofwel de aandacht voor veiligheid en hygiëne. In dat hoofdstuk werd duidelijk dat er in de afgelopen jaren door de kinderopvang actief gewerkt is aan het (verder) verbeteren van de veiligheids- en gezondheidssituatie. Twee derde van de *directeuren en locatiemanagers* ziet daarom geen noodzaak tot het doorvoeren van verdere verbeteringen. Zij zijn van mening dat ze aan alle wettelijke regels voldoen en zich goed houden aan de normen die in het Convenant kwaliteit in de kinderopvang zijn vastgelegd. Er is ook zoveel interne en externe controle dat verbetering volgens hen (bijna) niet meer mogelijk is. Bovendien gaan nog verdergaande maatregelen op dit terrein volgens hen ten koste van het pedagogisch beleid. Een verdere verbetering van de veiligheid zal het kind namelijk nog minder de kans geven zelf gevaar te identificeren en zich goed te ontwikkelen.

Een derde van de directeuren en locatiemanagers ziet wel mogelijkheden tot verbeteringen. Een belangrijk deel van hen (33%) wijst op de noodzaak om als organisatie altijd alert te blijven. De organisaties moeten continu bewust blijven van het belang van een goede hygiëne en veiligheid en moeten oog houden voor nieuwe kennis en ontwikkelingen op dit gebied. Anderen (14%) vinden het belangrijk om te gaan werken aan het vergroten van het bewustzijn van de leiders en om hen te ondersteunen in hun taken bij het handhaven en verbeteren van de veiligheid en gezondheid. Ook pleit 18% van de directeuren en locatiemanagers voor minder streng beleid op dit gebied. Er worden nu zoveel regels gesteld dat de omgeving voor de kinderen ‘prikkelarm’ wordt (zie boven), volgens hen. Een laatste groep (33%) noemt heel concrete verbeterpunten die ze zelf willen doorvoeren, zoals het opstellen van een ontruimingsplan, vaker en beter schoonmaken en het aanbrengen van fysieke aanpassingen (zoals een hek, radiatorschermen etc.)

Van de *leidsters* heeft ruim een vijfde verbeterpunten benoemd. Ook hier gaat het vaak om fysieke aanpassingen om de veiligheid te vergroten (39%) en om de vermindering van het aantal regels (17%). Daarnaast wordt er gewezen op het belang van een betere schoonmaak. Doordat leidsters weinig tijd hebben voor deze ‘neventaken’ blijven ze te vaak liggen (22%). Ook de ventilatie van de ruimten is volgens een deel van de leidsters noodzakelijk (26%).

Pedagogisch beleid en interactie tussen kinderen en leidster

Uit hoofdstuk 5 bleek dat de aandacht voor pedagogisch beleid – mede door de verplichting uit de Wet kinderopvang om een beleidsplan op dit punt op te stellen – in veel kinderopvangorganisaties is gegroeid. Toch ziet 50% van de geraadpleegde *directeuren en locatiemanagers* (N=83) nog wel mogelijkheden voor verbeteringen in de interactie tussen leidsters en kinderen. Het zijn met name de directeuren en locatiemanagers van grotere organisaties die verbeterpunten aandragen (62% tegenover 46% van de kleine organisaties).

Tabel 8.4 Mogelijke verbeteringen in de interactie tussen leidsters en kinderen, volgens de directeuren en locatiemanagers

Verbeteringen	Totaal (N=83)
Betere begeleiding/monitoring leidsters	39%
Training/scholing leidsters	28%
Leidsters bewuster werken aan goede interactie (niet op de ‘automatische piloot’)	20%
Meer aandacht voor het individuele kind	14%

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

Door observatie (bijvoorbeeld door middel van video-interactie) en een betere begeleiding van leidsters zou volgens de respondenten een toenemend bewustzijn bij leidsters van hun eigen handelen kunnen worden gecreëerd en daarmee zorg worden gedragen voor een betere interactie tussen leidsters en kinderen. Ook

specifieke training van leidsters (bijvoorbeeld op het gebied van de pedagogiek) wordt door een deel van de directies als een mogelijkheid gezien om deze interactie te verbeteren. Anderen vinden het belangrijk dat leidsters zich continu bewust blijven van de noodzaak om actief te werken aan een goede interactie. Voorkomen moet worden dat leidsters ‘op de automatische piloot’ gaan handelen en zo niet bewust de ontwikkeling van het kind stimuleren.

Ook de geraadpleegde *leidsters* (37%, N=75) en *leden van oudercommissies* (36%, N=14) hebben verbeterpunten aangedragen ten aanzien van de interactie met en de ontwikkeling van kinderen. Uit tabel 8.5 blijkt dat de leidsters vooral meer tijd voor individuele kinderen willen (zodat meer aandacht aan de ontwikkeling kan worden besteed) alsmede meer informatie en kennis over met name pedagogiek.

Tabel 8.5 Verbeterpunten bij de interactie met en de ontwikkeling van kinderen, volgens de leidsters

Verbeterpunt	Totaal (N=75)
Meer tijd voor de kinderen	45%
Nieuw en verbeterd speelgoed	20%
Meer aandacht voor vergroten vakinhoudelijke kennis (bijv. opleidingen/cursussen)	19%
Extra (ondersteunend) personeel	16%
Betere communicatie over het pedagogisch beleid richting leidsters	15%

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

De oudercommissies willen vooral graag zien dat ouders meer worden geïnformeerd over het pedagogisch beleidsplan en dat dit voor hen beter inzichtelijk wordt gemaakt. Ook het aanbieden van meer ontwikkelingsgerichte activiteiten en uitjes aan de kinderen zien de ouders als wenselijke verbeteringen.

Ook de *GGD-inspecteurs* en de *stagebegeleiders* zien kansen voor verbetering van het pedagogisch beleid en de interactie tussen leidsters en kind. Van de geraadpleegde inspecteurs noemt 39% het daadwerkelijk implementeren en uitvoeren van het pedagogisch beleid als belangrijk verbeterpunt voor organisaties. Tot nu toe is dat volgens hen zeker nog niet in alle organisaties gebeurd. Ook vanuit de opleidingen is aangegeven dat de werkvloer moet worden ondersteund bij het implementeren van dit beleid (onder meer via deskundigheidsbevordering).

9. SAMENVATTENDE CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

9.1 Inleiding

In een onderzoek van het Nederlands Consortium Kinderopvang Onderzoek (NCKO) werd medio vorig jaar als uitkomst gepresenteerd dat de proceskwaliteit van de Nederlandse dagopvang voor kinderen van 0 tot 4 jaar was gedaald ten opzichte van eerdere metingen. Onder proceskwaliteit werd daarbij verstaan: de kenmerken van het zorg- en opvoedingsproces binnen de kinderopvangorganisaties. Dit onderzoek van Bureau Bartels had als doel om mogelijkheden voor verbetering van de (proces)kwaliteit in de kinderopvang te identificeren. Daartoe hebben we in de voorgaande hoofdstukken geprobeerd inzicht te krijgen in de factoren die van invloed zijn (geweest) op de kwaliteit en de kwaliteitsontwikkeling. In dit hoofdstuk vatten we de geïdentificeerde factoren/ontwikkelingen samen, om deze vervolgens te vertalen naar aanbevelingen voor verbeteringen.

9.2 Factoren en ontwikkelingen die kwaliteit(sontwikkeling) beïnvloeden

Positieve factoren en ontwikkelingen

Uit de raadpleging van de verschillende onderzoeksgroepen komt een aantal factoren naar voren die een positieve invloed hebben gehad op de (proces)kwaliteit in de kinderopvang.

Een eerste positieve factor betreft de invoering van de Wet kinderopvang. Vanuit de respondenten is aangegeven dat organisaties in de kinderopvang zich – op basis van de voor de sector geformuleerde normen en beleidsregels – meer bewust zijn geworden van hun verantwoordelijkheden op het gebied van het realiseren van een gezonde, veilige en leerzame omgeving voor de kinderen. Dit heeft een impuls gegeven aan het kwaliteitsbeleid in een deel van de sector. De wet heeft ervoor gezorgd dat alle organisaties over een pedagogisch beleidsplan (moeten)

beschikken. De aandacht voor het pedagogisch beleid is in ieder geval gegroeid en de organisaties leren zelf hun veiligheids- en gezondheidsrisico's beter in te schatten en aan te pakken.

De wet heeft ook aan de ouders een grotere rol toegedicht. Hoewel ouders nog moeten wennen aan hun 'nieuwe' rol, blijken kinderopvangorganisaties in de praktijk wel steeds meer rekening te houden met de wensen van de ouders. Het besef is gegroeid dat – mede door de marktwerking – ouders een goede kwaliteit van kinderopvang vragen. Hoewel dit tot dusver vooral tot uitdrukking is gekomen in het aanbieden van meer flexibele vormen van kinderopvang, wordt een weldoordachte, pedagogische beleidsvisie (en een goede uitleg daarover aan de ouders) steeds meer het onderscheidende kwaliteitscriterium.

De kinderopvang is de afgelopen tien jaar sterk gegroeid. Het aantal kindplaatsen is tussen 1998 en 2004 verdubbeld. Met de groei van het aantal kindplaatsen kwamen er meer middelen beschikbaar voor investeringen in de sector. Veel organisaties hebben het geld benut om verbeteringen in de huisvesting, het materiaal en in de professionalisering van de organisatie door te voeren.

Een andere factor met een positieve invloed op de kwaliteit was de komst van het Arboconvenant Kinderopvang. Dit convenant was primair gericht op het verbeteren van de werkomstandigheden voor de medewerkers, maar heeft ook bijgedragen aan een veiligere, gezondere en schonere omgeving voor de kinderen. Zo is er veel geïnvesteerd in de aanschaf van nieuw meubilair en zijn er – in het verlengde hiervan – ook verschillende hygiënevoorzieningen gerealiseerd.

Als laatste positieve factor willen we wijzen op de verdergaande professionalisering binnen de kinderopvang. Veel organisaties zijn (al lang) geen starters meer, maar zijn 'volwassen' geworden. Ze hebben de afgelopen jaren een goede basis voor de kwaliteit van hun organisatie gelegd. Nu kunnen ze hun

aandacht besteden aan de verdere verbetering. Er zijn de nodige voorbeelden van organisaties die werken aan continue verbeteringen op het gebied van huisvesting (buitenruimte als leertuin), personeelsbeleid (deskundigheidsbevordering) en pedagogisch beleid (specifieke pedagogische kennis aangetrokken en speciale pedagogische plannen voor de verschillende leeftijdsgroepen). Al deze initiatieven dragen bij aan een betere kwaliteit in de kinderopvang.

Factoren die de kwaliteit onder druk zetten

Naast de bovengenoemde positieve factoren is er ook een aantal factoren te benoemen die de (proces)kwaliteit in de kinderopvang onder druk hebben gezet. Het realiseren van de eerder genoemde groei van het aantal kindplaatsen heeft van een deel van de organisaties zoveel tijd en energie gevraagd dat de aandacht voor de kwaliteit noodgedwongen tijdelijk wat naar de achtergrond is verschoven.

Daarnaast speelt mee dat het aanbod van leidsters op de arbeidsmarkt niet in de pas liep met de groei van de sector. Een deel van de organisaties heeft zich hierdoor gedwongen gezien tot de inzet van stagiaires als volwaardig leidster of heeft concessies moeten doen in hun aannamebeleid (men heeft ook leidsters met minder competenties/kwaliteiten moeten aannemen). Andere organisaties kozen voor het uitbreiden van het aantal arbeidsuren van zittend personeel, dat mogelijk een verklaring vormt voor de toenemende werkdruk die vanuit een deel van de leidsters naar voren is gebracht.

De invoering van de Wet kinderopvang heeft ook een keerzijde gehad. Deze invoering heeft, tenminste in de overgangs- en invoeringsfase, veel van het aanpassingsvermogen van de kinderopvangorganisaties gevraagd. Zo gaf de wet de organisaties een aantal nieuwe verantwoordelijkheden, waaronder het zelfstandig uitvoeren van een risico-inventarisatie (en een plan van aanpak) en het opstellen van het pedagogisch beleidsplan. Met name vanuit kleinere organisaties is aangevoerd dat hierdoor de administratieve lasten zijn vergroot, wat direct ten

koste zou zijn gegaan van de tijd die aan kinderen kan worden besteed. Voor een volledig geslaagde implementatie van de pedagogische beleidsplannen op de werkvloer lijkt het in veel gevallen nog te vroeg te zijn.

Tegelijkertijd met de komst van de Wet kinderopvang is de groei van de sector gestagneerd. De dalende inkomsten door de (tijdelijk) afname van het beroep op de kinderopvang, hebben tot de nodige efficiencymaatregelen geleid (met name op personeelsgebied). Mede hierdoor zoekt een deel van de sector de grenzen van de toegestane leidster-kind ratio op. Dit zet de stabiliteit in de groepen en de aandacht voor het individuele kind onder druk. Door de minder gunstige bedrijfs-economische situatie van kinderopvangorganisaties, kon er tevens minder tijd en geld worden geïnvesteerd in verbeteringen van de kwaliteit.

Naast een dynamiek in de sector is er ook sprake geweest van een dynamiek op de arbeidsmarkt. In de tijd van sterke groei van de kinderopvang ontstond er – zoals hiervoor aangegeven – krapte op de arbeidsmarkt. Mede door de stagnatie van de groei kwam er ook minder druk op de arbeidsmarkt. Op dit moment staat tegenover de vacatures in de kinderopvangorganisaties getalsmatig gezien voldoende aanbod van leidsters. Wel zijn er duidelijke indicaties dat er sprake is van een kwalitatieve discrepantie op de arbeidsmarkt. Zowel vanuit het onderwijs als de kinderopvang-organisaties wordt aangegeven dat het niveau/competenties van de leidsters die vanuit het onderwijs uitstromen onvoldoende aansluiten op de behoeften vanuit de praktijk. Dit zou enerzijds komen door het lage niveau van de leerlingen die instromen in de SPW-3 opleiding waardoor uiteindelijk ook een ander type leidsters op arbeidsmarkt komt (minder sterk ontwikkelde sociale en communicatieve vaardigheden en minder motivatie/werkhouding). Er bestaat daarnaast een ‘kloof’ tussen het onderwijs en het werkveld die overbrugd moet worden. De opleidingen lopen in meer of mindere mate achter bij de ontwikkelingen in de sector, met name op het punt van het toegenomen belang van/aandacht voor het pedagogisch beleid. In een deel van de opleidingen krijgt dit

nog onvoldoende aandacht.

Daar waar (op dit moment nog) een ruim aanbod van leidsters bestaat – en organisaties hieruit op kwaliteit kunnen selecteren – is de negatieve invloed van de bovengenoemde kwalitatieve discrepantie beperkt te noemen. Bovendien hebben vooral grotere organisaties vaak eigen faciliteiten om ingestroomde leidsters via interne opleidingen en begeleiding op het gewenste niveau te brengen. Is het aanbod van beschikbare leidsters echter beperkt, dan gaat dit direct ten koste van de kwaliteit van kinderopvang. Organisaties moeten dan noodgedwongen concessies doen door leidsters met mindere kwaliteiten aan te nemen. Voor de kinderopvang is dit een kwetsbare situatie. Wanneer in de toekomst de vraag naar personeel weer toeneemt en de selectiemogelijkheden afnemen, zal dit tot knelpunten leiden.

9.3 Aanbevelingen voor de toekomst

Een belangrijk ‘gebruiksdoel’ van dit onderzoek is om ‘bouwstenen’ voor de toekomst aan te reiken waarmee de kwaliteit van de kinderopvang in Nederland (verder) verbeterd kan worden. Op grond van de voorgaande uitkomsten formuleren we de volgende aanbevelingen. Met de term ‘sector’ bedoelen we in de navolgende aanbevelingen de brancheorganisaties, de vakbonden en de belangenorganisatie voor ouders gezamenlijk. Bij elke aanbeveling zullen we een beknopte onderbouwing geven.

I. VERBETEREN PEDAGOGISCHE KWALITEIT

- 1. Ontwikkel als sector een visie op de wenselijke ontwikkeling van kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar en op de pedagogische leeromgeving in kinderdagverblijven die hiervoor wenselijk is.*

Toelichting

In de Wet kinderopvang is geregeld dat kinderopvangorganisaties moeten beschikken over een pedagogisch beleidsplan en dat een viertal onderwerpen in dit plan aandacht moeten krijgen. De wijze waarop invulling wordt gegeven aan dit beleid wordt overgelaten aan de individuele kinderopvangorganisaties zelf. Tussen organisaties in de kinderopvang doen zich grote verschillen voor in de fase waarin de pedagogische beleidsontwikkeling zich bevindt en in de inhoud van de beleidsplannen op dit gebied. Kinderopvangorganisaties kunnen met een sectorale visie voor de ontwikkeling van ‘hun’ kinderen ‘geprikkeld’ worden om een volgende stap te zetten in de ontwikkeling van hun pedagogisch beleid. De visie kan ook een ‘handreiking’ vormen om – op het punt van de vereiste pedagogische kennis en vaardigheden van aankomende leidsters – de ‘kloof’ tussen het onderwijs en de beroepspraktijk te verkleinen.

Bij aanbeveling 1 merken wij nadrukkelijk op dat deze aanbeveling een basisconditie vormt waarop alle navolgende aanbevelingen terugrijpen.

2. Bevorder als sociale partners in de kinderopvang dat leidsters betrokken worden bij het formuleren van het pedagogisch beleid van hun kinderdagverblijf.

Toelichting

In de praktijk blijken kinderopvangorganisaties leidsters in sterk wisselende mate te betrekken bij het opstellen van het pedagogisch beleidsplan. Tegelijkertijd ondervinden directeuren en locatiemanagers knelpunten met het geïmplementeerd krijgen van het pedagogisch beleid door de leidsters. Een sterke betrokkenheid van leidsters bij de beleidsvorming zal bijdragen aan een groter draagvlak voor het pedagogisch beleid en een betere implementatie van dit beleid op de werkvloer. Daarnaast kan door het betrekken van de leidsters bij het opstellen van het beleidsplan gebruik worden gemaakt van de praktijkkennis die bij hen in ruime

mate aanwezig is.

3. Ontwikkel als sector – in samenwerking met de toegepaste wetenschap – instrumenten voor het meten van de pedagogische kwaliteit op de werkvloer van individuele kinderopvangorganisaties.

Toelichting

Een deel van de kinderdagverblijven in dit onderzoek heeft moeite om handen en voeten te geven aan het pedagogisch beleid binnen hun organisatie. Ook de vertaling hiervan naar de werkvloer blijkt in de praktijk niet eenvoudig. Uit het onderzoek komt naar voren dat er behoefte bestaat aan ondersteuning bij de verdere ontwikkeling en implementatie van het pedagogisch beleid in de praktijk. Door instrumenten aan te bieden waarmee pedagogische kwaliteit op de werkvloer kan worden gemeten, kan zichtbaar worden gemaakt op welke punten en waar binnen de organisatie verbeterpunten liggen.

4. Kom als sociale partners in de kinderopvang op het gebied van pedagogische kennis, concepten en methoden tot een verdere deskundigheidsbevordering bij het zittende personeel in kinderdagverblijven.

Toelichting

Niet alleen binnen de opleidingen zal meer aandacht aan pedagogische kennis en vaardigheden moeten worden besteed, dit geldt ook voor het zittende personeel. In met name grotere organisaties worden op het punt van de deskundigheidsbevordering van leidsters al de nodige initiatieven ontplooid. Veel kleinere organisaties ontberen een eigen aanbod aan bijscholingsmogelijkheden voor hun leidsters.

5. *Stimuleer als brancheorganisaties de onderlinge uitwisseling van kennis over en praktijkervaringen met (de implementatie van) nieuwe pedagogische concepten en methoden in kinderdagverblijven.*

Toelichting

Er wordt op dit moment veel energie gestoken in het uitwerken en implementeren van het pedagogisch beleid van kinderdagverblijven. Veel kinderdagverblijven lijken dit op een vrij geïsoleerde wijze te doen, dus zonder een regelmatige uitwisseling van kennis, ervaringen, valkuilen en dergelijke met andere instellingen. Dit verklaart voor een deel ook de grote variatie in aandacht voor en verdieping van het pedagogisch beleid van kinderopvanginstellingen. Via netwerkvorming en platforms zou een impuls kunnen worden gegeven aan meer onderlinge kennis- en ervaringsuitwisseling binnen de sector.

II. VERBETEREN AFSTEMMING OPLEIDINGEN PRAKTIJK

6. *Bevorder als opleidingen en sociale partners in de kinderopvang dat de samenwerking en verantwoordelijkheidsverdeling tussen de opleidingen en de kinderopvangorganisaties een meer structureel en inhoudelijk karakter krijgt.*

Toelichting

In de transitieperiode die de kinderopvang momenteel doormaakt, lijkt de samenwerking met het onderwijs minder prioriteit te hebben dan wenselijk is. Ondanks dat stagebegeleiders spreken van veel invloed van instellingen op het curriculum van de opleiding, wordt de ‘kloof’ tussen het onderwijs en het werkveld als een belangrijk knelpunt ervaren. Een intensivering van de samenwerking en een meer nadrukkelijke inhoudelijke uitwisseling van wensen en mogelijkheden (bijvoorbeeld op het gebied van pedagogische kennis en vaardigheden van aankomende beroepskrachten) kunnen bijdragen aan het verkleinen van deze ‘kloof’.

7. Bevorder als opleidingen en sociale partners in de kinderopvang samen dat het niveau van de instroom van leerlingen in de opleidingen wordt verbeterd.

Toelichting

Van de komst van een SPW-4 opleiding voor specifiek de kinderopvang mag verwacht worden dat dit bijdraagt aan een betere uitgangssituatie van de kinderopvang in de opleidingskeuze van leerlingen. De vraag is echter of het creëren van doorstroommogelijkheden van SPW-3 naar SPW-4 voldoende is om naar de toekomst toe voldoende, gekwalificeerde instroom op de arbeidsmarkt te realiseren. Belangrijk is om als onderwijs en sector samen de sector kinderopvang als een aantrekkelijke en professionele werkomgeving te profileren waarin minder de nadruk op de verzorging en meer op de bijdrage aan de ontwikkeling van kinderen wordt gelegd. De kinderopvang heeft er naar de toekomst toe alle belang bij om gezamenlijk op te trekken met het onderwijs. Zonder aanvullende initiatieven zullen toekomstige discrepanties op de arbeidsmarkt een directe bedreiging voor de kwaliteit van kinderopvang vormen.

8. Maak als sociale partners in de kinderopvang werk van het creëren van aantrekkelijke startfuncties en loopbanen in kinderdagverblijven.

Toelichting

Om de concurrentie op de arbeidsmarkt ten opzichte van ‘aanpalende’ sectoren in positieve zin bij te stellen, zullen niet alleen in de opleidingen maar ook in de beroepenstructuur aanpassingen doorgevoerd moeten worden. Niet alleen de arbeidsmarktperspectieven, maar ook de groei- en ontwikkelmogelijkheden in het werk zelf zullen naar de toekomst toe in toenemende mate bepalend worden om – in kwantitatieve en kwalitatieve zin – voldoende instroom van nieuwe leidsters te waarborgen. Bezie bij eventuele aanpassingen in de beroepenstructuur of functie-differentiatie mogelijkheden biedt om de werkdruk van de huidige leidsters te

verminderen.

9. Anticipeer als sociale partners en opleidingen tijdig op toekomstige 'bewegingen' in vraag en aanbod aan leidsters op de arbeidsmarkt.

Toelichting

Toekomstige tekorten op de arbeidsmarkt zullen – zolang er nog geen kentering is opgetreden in de niveauontwikkeling van leidsters die vanuit het onderwijs worden 'afgeleverd' – een bedreiging vormen voor de kwaliteitsontwikkeling in de kinderopvang. Er zijn voor de kinderopvang verschillende statistieken beschikbaar waaruit belangrijke informatie kan worden afgeleid over de toekomstige situatie van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, zowel op landelijk als op regionaal/lokaal niveau. Door gebruik te maken van deze informatie kan worden bevorderd dat tijdig wordt geanticipeerd op dreigende personeelstekorten.

III. OVERIGE VERBETERINGEN

10. Vergroot als brancheorganisaties de kennis bij kinderdagverblijven over hoe zij een risico-inventarisatie moeten uitvoeren en 'vertalen' naar concrete verbeteracties.

Toelichting

Met de inwerkingtreding van de Wet kinderopvang zijn instellingen in de kinderopvang zelf verantwoordelijk geworden voor het inventariseren van alle risico's op het gebied van de veiligheid en gezondheid van de kinderen. In tegenstelling tot daarvoor is de adviserende rol van de GGD komen te vervallen. Door een gebrek aan kennis over dit soort risico's hebben instellingen – en dan met name de kleinere organisaties die geen specifieke deskundigheid op dit terrein kunnen aantrekken/inroepen – moeite met deze eigen verantwoordelijkheid.

Ondersteuning in de vorm van informatie- en kennisoverdracht is hierbij wenselijk. Wellicht kan dit ook een plaats krijgen in het curriculum van de nieuwe SPW-4 opleiding.

11. Organiseer als overheid (SZW, VNG en GGD Nederland) het toezicht op de kinderdagverblijven door de GGD meer op basis van risicoanalyse. Gebruik daarbij (meer) de mogelijkheden van onaangekondigde inspecties.

Toelichting

De Wet kinderopvang heeft (ook) op het punt van het toezicht gezorgd voor een uniform kader. GGD-inspecteurs kunnen doorgaans precies aanwijzen welke instellingen ‘voorop’ lopen en welke kinderopvangorganisaties duidelijk als ‘achterblijvers’ of ‘zorgenkindjes’ moeten worden gekwalificeerd. In de wijze waarop het toezicht in de huidige situatie plaatsvindt, wordt nauwelijks onderscheid gemaakt naar dit soort kwalificaties. Bij de GGD-inspecteurs bestaat echter behoefte aan het intensiveren van de aandacht voor de ‘achterblijvers’. Ook de mogelijkheden van onaangekondigde inspecties dienen in dit opzicht meer benut te worden. GGD-inspecteurs hebben dikwijls het vermoeden dat de situatie tijdens het aangekondigde inspectiebezoek anders is dan de gebruikelijke praktijk.

10. DOOR NCKO GEBRUIKTE ONDERZOEKSMETHODIEK

10.1 Inleiding

Het tweede deel van de probleemstelling uit paragraaf 1.2 heeft betrekking op de onderzoeksmethodiek zoals die door het NCKO is gehanteerd in de meting van 2005 (en voorgaande metingen). Het NCKO heeft een combinatie van bestaande instrumenten gebruikt om de proceskwaliteit in de Nederlandse dagopvang te meten. In het afgelopen decennium zijn op verschillende momenten – namelijk in 1995, 2001 en 2005 – op min of meer vergelijkbare wijze metingen verricht.

In deze paragraaf geven we onze bevindingen over de inhoud van het meetinstrument (paragraaf 10.2) en de toepassing daarvan door het NCKO (paragraaf 10.3). Paragraaf 10.4 bevat de ‘lessen’ voor toekomstige metingen. Met nadruk wijzen wij erop dat het onderstaande een weergave is van onze mening omtrent de gehanteerde onderzoeksmethodiek. Daarbij hebben we onder meer gebruikgemaakt van input van de voornoemde sleutelpersonen, informatievoorziening vanuit het NCKO en een reactie van het NCKO op een eerdere conceptversie van dit hoofdstuk.

10.2 Inhoud van het meetinstrument

De gehanteerde meetinstrumenten

Bij de meting van 2005 (en de voorgaande metingen die als referentiekader zijn gebruikt) is door het NCKO gebruikgemaakt van een tweetal internationaal gestandaardiseerde meetinstrumenten, namelijk de *Infant Toddler Environment Rating Scale-Revised (ITERS-R)* en de *Early Childhood Environment Rating Scale-Revised (ECERS-R)*. Beide instrumenten zijn ontwikkeld in de Verenigde Staten. Het eerstgenoemde instrument wordt toegepast voor kinderen tot 2,5 jaar, het tweede instrument is bedoeld voor kinderen van 2,5 tot 5 jaar. In het geval van

de Nederlandse situatie is de ECERS-R toegepast op een ‘bovengrens’ van 4 jaar, de grens die voor de opvang in de formele kinderdagverblijven wordt gehanteerd. De genoemde instrumenten zijn herziene versies van hun respectievelijke ‘voorgangers’, namelijk de ITERS en de ECERS. In het onderstaande zullen we enkele ‘basale’ kenmerken van beide gehanteerde instrumenten de revue laten passeren³.

De genoemde instrumenten vertonen grote overeenkomsten qua *aspecten van proceskwaliteit* die gemeten worden. In beide gevallen worden zeven centrale thema’s (‘subschalen’ genoemd) gehanteerd waarvoor gemiddelde scores worden berekend. Bovendien wordt een totaalscore berekend aan de hand waarvan een ‘overall’ beeld wordt verkregen van de proceskwaliteit van de geobserveerde groep. Binnen de zeven subschalen worden meerdere deelthema’s (‘items’) onderscheiden. Het aantal items per subschaal varieert van drie tot tien. In tabel 10.1 hebben we voor beide meetinstrumenten de subschalen en het aantal items weergegeven.

Voor elke item geldt dan weer dat deze is opgebouwd uit (een wisselend aantal) uiteenlopende beschrijvingen (‘indicatoren’). Deze indicatoren zijn gerangschikt in een beoordelingsschema. Daarbij wordt een zevenpuntsschaal gehanteerd, die loopt van ‘inadequaaf’ (score 1) tot ‘uitstekend’ (score 7). De gemiddelde scores voor een groep – op zowel het niveau van een subschaal als het totaal – wordt vervolgens uitgedrukt in drie kwaliteitsniveaus, namelijk ‘onvoldoende’ (score lager dan 3), ‘middelmatig’ (score 3 tot 5) en ‘goed’ (score van 5 of meer).

In aanvulling op de ITERS-R en de ECERS-R is in de meting van 2005 ook de *Caregiver Interaction Scale (CIS)* toegepast. Aan de hand van dit meetinstrument

³ Voor de navolgende beschrijving hebben we ons onder meer gebaseerd op het NCKO-rapport over kwaliteit van Nederlandse kinderdagverblijven (december 2005) en de Nederlandse vertalingen van de ITERS-R en ECERS-R (NCKO, 2004).

wordt nader inzicht gekregen in de leidster-kind interacties binnen de geobserveerde groep. In het geval van de CIS worden 26 items beoordeeld aan de hand van een vierpuntsschaal. Deze schaal loopt van 1 ('helemaal niet van toepassing') tot 4 ('zeer sterk van toepassing').

Tabel 10.1 Aantal items en indicatoren per subschaal en totaal

ITERS-R			ECERS-R		
Naam subschaal	Items	Indicatoren	Naam subschaal	Items	Indicatoren
Ruimte en meubilering	5	64	Ruimte en meubilering	8	82
Dag. ind. verzorging	6	81	Dag. ind. verzorging	6	77
Luisteren en praten	3	39	Taal-Redeneren	4	39
Activiteiten	10	105	Activiteiten	10	101
Interacties	4	42	Interacties	5	53
Programma	4	46	Programma	4	45
Ouders en staf ⁴	7	88	Ouders en staf	6	73
Totaal	39	465		43	470

Bron: NCKO, 2004 (bewerkt)

Tenslotte werden nog twee vragenlijsten uitgezet, namelijk een vragenlijst om achtergrondinformatie te verzamelen over de kinderdagverblijven waartoe de geobserveerde groepen behoorden en een vragenlijst voor het achterhalen van achtergrondinformatie over alle vaste leidsters die op het moment van observatie op de groep stonden. De informatie die via deze vragenlijsten is verzameld heeft onder meer betrekking op een aantal structuurkenmerken van het kinderdagverblijf en menskracht die bij de opvang wordt ingezet.

⁴ Bij de berekening van de gemiddelde scores is de subschaal 'Ouders en staf' weggelaten. Als redenen worden aangevoerd dat dit ook in eerdere studies is gedaan (dus vanwege de vergelijkbaarheid) en dat deze subschaal niet de directe dagelijkse ervaringen van de kinderen reflecteren.

Sterke punten van de methodiek

De bovengenoemde methodieken zijn ontwikkeld in de Verenigde Staten en zijn daar inmiddels in verschillende studies gebruikt om de proceskwaliteit in de kinderopvang vast te stellen. Dat deze methodieken breder toepasbaar zijn dan in de Verenigde Staten blijkt uit diverse studies. Zo zijn de betreffende methodieken inmiddels ook toegepast in Canada, Nieuw Zeeland, China en Japan, maar ook in Europese landen zoals Duitsland, België, Frankrijk, Noorwegen, Zweden, IJsland, Oostenrijk, Italië, Griekenland en Spanje (opgave NCKO). Per saldo gaat het dus om inmiddels *vrij breed geaccepteerde instrumenten* om op een wetenschappelijke wijze zicht te krijgen op de proceskwaliteit. Overigens worden de instrumenten niet alleen voor wetenschappelijk onderzoek naar de proceskwaliteit van kinderopvang gebruikt, maar ook voor zelfevaluatie en externe monitoring van de proceskwaliteit binnen kinderopvangorganisaties.

Een ander sterk punt in de bovengenoemde meetinstrumenten is dat de *proceskwaliteit* nader is *geoperationaliseerd*, waarbij er vanuit is gegaan dat proceskwaliteit uit meerdere dimensies (subschalen) bestaat. Voor elke subschaal is een set van items en indicatoren ontwikkeld aan de hand waarvan scores worden berekend (zie hiervoor). Dat over de wijze van operationalisering – in subschalen, items en indicatoren – voortdurend discussie mogelijk is (en in de praktijk ook voorkomt) is naar ons oordeel inherent aan welke methodiek dan ook waarmee (proces)kwaliteit in de kinderopvang wordt gemeten. Immers, het gaat hierbij om een complexe materie die zich niet makkelijk laat vertalen in enkele eenvoudige en eenduidige indicatoren. In feite is (proces)kwaliteit een latente – lees: niet waarneembare of direct meetbare – variabele die op verschillende manieren kan worden gedefinieerd. Om toch zicht te krijgen op deze variabele zal dus altijd gebruik moeten worden gemaakt van een stelsel van variabelen voor het meten van proceskwaliteit. Er bestaat dan ook geen enkele methode die op geen enkel punt ter discussie staat.

Mede in het licht van het bovenstaande kan bovendien als sterk punt naar voren worden gebracht dat er in de afgelopen jaren *continu* is gewerkt aan het *verder optimaliseren* van de genoemde methodieken. Het gaat daarbij dan om zowel inhoudelijke aanpassingen (de selectie van items, de formulering van indicatoren) als om verbeteringen in de toepassing daarvan (bijvoorbeeld verbeterde handleidingen voor beoordelaars). De methodieken vormen dus geen ‘eenmalige’ en statische meetinstrumenten. Tegelijkertijd moet juist door het continue aanpassen van de methodiek wel de nodige voorzichtigheid worden betracht bij het vergelijken van uitkomsten in een tijdreeks (zie verderop).

Kanttekeningen bij/beperkingen van de methodiek

De gehanteerde meetinstrumenten kennen echter ook een aantal beperkingen en nadelen. Een eerste beperking betreft de *reikwijdte* van de methodiek. Zoals hiervoor (zie bijvoorbeeld paragraaf 2.4) ook is aangegeven hebben de ITERS(-R) en de ECERS(-R) uitsluitend betrekking op de proceskwaliteit en bestrijken de instrumenten dus een deel van wat als ‘kwaliteit van de kinderopvang’ kan worden gedefinieerd. Deze (begrensde) reikwijdte alsmede het onderscheid ten opzichte van andere onderzoeken (zoals ouderraadplegingen) zijn naar ons oordeel onvoldoende benadrukt in de communicatie over de NCKO-uitkomsten.

Als subsidiegever had het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de ambitie om – aan de hand van de internationale meetmethoden – een tijdreeks zichtbaar te maken. Het lag dan ook voor de hand om dezelfde meetinstrumenten te hanteren als bij voorgaande metingen. Na publicatie van de resultaten van de laatste meting is vanuit ‘het veld’ aangegeven, dat de set van items (en bijbehorende indicatoren) *niet (geheel) passend* zou zijn *bij de Nederlandse situatie* in de kinderopvang. Dit voert terug op de oorsprong van de methodiek, die – zoals hiervoor is aangegeven – is ontwikkeld voor de situatie in de Verenigde Staten. Daarbij is vooral gewezen op een relatief groot gewicht dat wordt toegekend aan kenmerken van de hygiëne en de materiële omgeving (waaraan in de

Verenigde Staten naar verhouding veel meer aandacht en belang zou worden geschonken dan in Nederland). Ook wordt aangegeven dat er op het punt van de voorschoolse stimulering een belangrijk verschil tussen de VS en Nederland is. Dit verschil hangt samen met de afbakening tussen de kinderdagverblijven en de laagste groep van het basisonderwijs. In de Verenigde Staten worden kinderen tot vijf jaar opgevangen in kinderdagverblijven, in Nederland wordt de leeftijdsgrens van vier jaar gehanteerd. In de Nederlandse kinderopvang is overigens een duidelijke trend te zien dat kinderopvangorganisaties in toenemende mate (beleidsmatige) aandacht besteden aan de ontwikkeling van de kinderen (in plaats van uitsluitend verzorging).

Anderzijds *ontbreken* er ook zaken die in Nederland (veel meer dan in de Verenigde Staten) van belang worden geacht. Zo wordt in de ITERS en ECERS relatief weinig aandacht besteed aan interactie tussen leidster en kinderen en tussen kinderen onderling. Dit was ook de reden om in aanvulling hierop ook de CIS te gebruiken. Ook het NCKO is zich ervan bewust dat interactie (te) weinig aandacht krijgt in de gehanteerde meetinstrumenten. Bij het te ontwikkelen nieuwe instrument zal deze omissie zijn weggewerkt. Dit geldt overigens ook voor de betrokkenheid bij en de inspraak van ouders in het beleid van de kinderopvangorganisatie.

Een andere beperking – die ook door het NCKO in haar rapport aan de orde is gesteld – betreft de *gehanteerde hiërarchie in indicatoren*. Dit houdt het volgende in. Voor elke item geldt dat een aantal indicatoren moet worden beoordeeld. Deze indicatoren zijn in een bepaalde hiërarchie gerangschikt. Bij de eerste schaal (voor de ‘score’ 1) staan meerdere situaties omschreven die als volstrekt onvoldoende worden aangemerkt. Wanneer bij de observatie van een groep één of meerdere van deze situaties zich voordoen, wordt de ‘score’ 1 gegeven en worden alle andere

indicatoren binnen het betreffende item niet meer beoordeeld⁵. Dit betekent dat bepaalde indicatoren altijd aan bod komen bij de beoordeling van een item en andere indicatoren binnen hetzelfde item in veel mindere mate.

Een voorbeeld hiervan wordt in het NCKO-onderzoek zelf genoemd. Voor het item ‘maaltijden en tussendoortjes’ geldt dat wanneer de handen van de kinderen voor het eten niet zijn gewassen (één van de basisindicatoren voor dit item), de sociale interacties tijdens het eten niet meer meegeteld worden (een andere indicator voor ditzelfde item). Dat een deel van de indicatoren überhaupt niet is beoordeeld, blijkt uit het aantal malen dat bij de 2005-meting ‘enen’ zijn uitgereikt. In totaal bestond namelijk circa 30% van de beoordelingen op de items uit een score 1. Bij de ECERS-R kwam dit percentage uit op circa 34% en bij ITERS-R op 23%. Bij de items ‘maaltijden en tussendoortjes’ en ‘verschonen/toiletgebruik’ van de ITERS-R zijn er zelfs uitsluitend enen gegeven. Bij deze (en een aantal andere items die vaak een 1 scoren) kan de sterke nadruk op hygiëne verklaren waarom er zo laag is gescoord. De eisen omtrent de basishygiëne zijn zo streng dat het moeilijk is om boven de score ‘1’ uit te komen. Voorbeelden van dergelijke strenge eisen zijn dat tandpasta niet vanuit één tube op de afzonderlijke borstels van de kinderen mag worden aangebracht (zo zou je de borstels onderling kunnen besmetten) en dat leidsters altijd hun handen moeten wassen als ze een kwijlend kind hebben aangeraakt of speelgoed hebben opgepakt dat kinderen in hun mond hebben gehad.

Ook bij deze beperking moet worden opgemerkt, dat een dergelijke hiërarchie ook al bij de voorgaande metingen bestond en dat Nederland toen wel ruim voldoende scoorde. De hiërarchie zoals die hiervoor is beschreven, is op zichzelf geen reden voor de lagere scores in de laatste meting van het NCKO.

⁵ Volgens opgave van het NCKO kan voor interventiedoelinden een alternatieve scoringsprocedure worden gehanteerd waarbij ook indicatoren worden beoordeeld boven het feitelijke beoordeelde kwaliteitsniveau. Echter, voor het verkrijgen van scores – zoals in de NCKO-meting – is uitsluitend de scoringsprocedure zoals hier omschreven toegestaan.

Hiervoor is al opgemerkt dat in 2005 herziene versies van de meetinstrumenten zijn gehanteerd. Door het NCKO is in haar rapport van 2005 naar voren gebracht dat de (schalen van de) *verschillende versies* van de ITERS (ITERS en ITERS-R) en de ECERS (ECERS en ECERS-R) *niet geheel identiek* zijn. Dergelijke verschillen binnen de methodiek zouden mogelijk deels de verschillen in scores tussen de metingen van 1995, 2001 en 2005 kunnen verklaren. Uit één onderzoek in Duitsland kwam naar voren dat de toepassing van de herziene ECERS-R kan leiden tot een gemiddeld lagere score dan de toepassing van de oorspronkelijke ECERS⁶. Dit onderzoek laat zien dat bij toepassing van de ECERS-R de gemiddelde score ruim een half punt lager ligt dan bij toepassing van de ECERS. Tot nu toe staat Tietze hierin alleen; er zijn (nog) geen metingen uit andere landen die zijn bevindingen bevestigen.

Aan de andere kant brengt een studie uit de VS⁷ niet dergelijke verschillen aan het licht. Vanuit het NCKO is aangegeven dat ook zij geen verschillen tussen ECERS-R en ECERS hebben vastgesteld, die van invloed zijn op de uiteindelijk behaalde scores.

We maken ook een kanttekening bij de *'weging'* die bij ITERS(-R) en ECERS(-R) wordt gehanteerd. De 'overall' beoordeling van de (proces)kwaliteit bij (een groep van) een kinderdagverblijf is gebaseerd op een ongewogen gemiddelde van de scores op de afzonderlijke items. Dit betekent dat alle items even zwaar meegeteld hebben. De consequentie hiervan is dat het item 'natuur/wetenschap' net zo zwaar meegeteld heeft als het item 'leidster-kind interacties'. Dit terwijl vrijwel alle betrokkenen waaronder het NCKO van mening zijn dat het laatste item eigenlijk belangrijker is en meer gewicht zou moeten krijgen. Dat is overigens ook de reden

⁶ Wolfgang Tietze (2001), *Analyse und Sicherung pädagogischer Qualität in den Tageseinrichtungen der Bremischen Evangelischen Kirche*.

⁷ Laura Sakai e.a. (2003); *Evaluating the Early Childhood Environment Rating Scale (ECERS); Assessing differences between the first en revisited edition*.

dat het NCKO ook de CIS-methodiek heeft toegepast (waarin deze interactie zo centraal staat).

Het voorgaande impliceert overigens ook dat *bepaalde thema's (subschaalen)* in de berekening van de totaalscore voor een groep (binnen zowel ECERS-R als ITERS-R) *zwaarder meetellen dan andere thema's*. Immers, hoe meer items binnen een subschaal onderscheiden worden hoe zwaarder deze subschaal meetelt. Een 'zwaar' thema betreft bijvoorbeeld 'activiteiten' (met 10 items). Deze subschaal weegt binnen de ITERS-R zwaarder dan de subschaalen 'interacties' en 'programma' samen. Dit betekent dat – hoewel de eindscore is gebaseerd op een ongewogen gemiddelde van de scores op itemniveau – er toch sprake is van een weging, namelijk op basis van het aantal items per subschaal. Voor toekomstige aanpassingen van de methodieken is dit een belangrijk gegeven: bij toevoeging van subschaalen/items kan bijvoorbeeld op grond van het aantal onderscheiden items bepaald worden welk relatieve gewicht wordt toegekend aan de additionele thema's.

Bij de *aanduiding* van een '*eindscore*' voor (een groep binnen) een kinderdagverblijf wordt – zoals hiervoor aangegeven een driedeling gehanteerd, namelijk 'onvoldoende', 'middelmatic' en 'goed'. Het NCKO heeft in de Nederlandse versie (vanzelfsprekend) de internationale voorschriften voor de afbakening en de benaming toegepast. Optisch gezien is de benaming van deze klassen niet erg gelukkig. Dit geldt dan vooral voor de middelste categorie. Deze categorie – waarvoor de scores 3 tot 5 op een zevenpuntsschaal gelden – omvat heel verschillende 'prestaties'. Uit de uitleg van de onderliggende 'scores' blijkt dat een 'score' vanaf 3 betekent dat minimaal aan de basale ontwikkelingsbehoeften wordt voldaan. Een score van 4 of 4,5 – die ook nog steeds als 'middelmatic' wordt aangeduid – betekent in de praktijk dat al (veel) meer wordt geboden dan wat internationaal als 'basaal' wordt gezien. In zekere zin kan binnen deze brede afbakening worden gesproken van zowel een overwaardering (bij die groepen die aan de onderkant van deze schaal 'scoren') als van een onderwaar-

dering (bovenin de schaal).

Daarbij kan tevens worden geconstateerd dat – zeker diegenen die geen inzicht hebben in de afbakening van de drie onderscheiden kwaliteitsniveau – de benaming ‘middelmatig’ een negatieve lading heeft. Bij toekomstige metingen werpt zich de vraag op of in de presentatie van de uitkomsten (aan de hand van deze driedeling) een nader onderscheid moet worden gemaakt tussen wetenschappelijke ‘uitingen’ (waarbij vanwege de internationale vergelijking dezelfde afbakening en benaming dient te worden gehanteerd) en communicatie naar ‘het veld’ van de kinderopvang. Een minder ‘gevoelige’ afbakening/benaming ligt hierbij voor de hand.

10.3 Toepassing van de onderzoeksmethodiek

Bij het gebruik van (internationale) gestandaardiseerde methodieken voor het meten van kwaliteit (in de kinderopvang) is de ‘vrijheid’ om aanpassingen door te voeren in de opzet en inhoud van deze methodieken begrensd. Voor de *wijze van toepassing van de meetinstrumenten* is het aantal ‘vrijheidsgraden’ groter. In deze paragraaf stellen we de toepassing van de gehanteerde methodieken door het NCKO centraal.

Aantal beoordeelde groepen

Een eerste punt – dat ook veelvuldig in de kritiek vanuit ‘het veld’ naar voren is gebracht – heeft betrekking op het *aantal groepen* dat in de meting van 2005 is geobserveerd en beoordeeld. De meting van 2005 is gebaseerd op een (gecorrigeerd) aantal van 42 groepen, een min of meer vergelijkbaar aantal als in de voorgaande metingen (43 in 1995 en 51 in 2001). Kern van de bovengenoemde kritiek vormt dan dat men zich moeilijk kan voorstellen dat aan de hand van 42 groepen conclusies kunnen worden getrokken voor de gehele sector die uit circa 10.000 groepen bestaat. Dit (beperkte) aantal observaties wordt als reden aangevoerd waarom er bij diverse partijen in het veld weinig tot geen draagvlak

voor de NCKO-uitkomsten (van de laatste meting) bestaat.

Het bovengenoemde aantal waarnemingen is naar onze mening geen reden om te veronderstellen dat de uitkomsten onbetrouwbaar zijn. Hiervoor kan een aantal argumenten worden aangevoerd. In de eerste plaats betreft dit de wijze van steekproeftrekking. Bij de steekproeftrekking is gestreefd naar een afspiegeling van kinderdagverblijven over heel Nederland. Het NCKO heeft daartoe een gestratificeerde steekproef getrokken waarbij per regio op a-selecte wijze kinderdagverblijven zijn 'getrokken'. Ook de reservesteekproef is op deze wijze samengesteld. Een tweede argument kan worden gevonden in de reductie van het aantal observaties als gevolg van het fraudegeval. Uit aanvullende analyses door het NCKO – waarbij de oorspronkelijke uitkomsten op basis van 50 waarnemingen zijn vergeleken met het gereduceerde bestand van 42 waarnemingen en een bestand waarbij de 42 waarnemingen zijn 'opgehoogd' met de acht best beoordeelde 'cases' – kwam telkens hetzelfde patroon naar voren. Dit is een sterke indicatie dat de uitkomsten voldoende robuust zijn.

Hoewel het aantal in absolute zin niet echt groot is, is het dus niet aannemelijk dat in het aantal waarnemingen een verklaring gezocht kan worden voor de geconstateerde kwaliteitsdaling. Als er (aanzienlijk) meer waarnemingen worden gedaan, zal dit niet tot wezenlijk andere uitkomsten leiden. Uitbreiding van het aantal te beoordelen groepen bij toekomstige metingen kan echter voordelen bieden (zie volgende paragraaf).

Samenstelling van de steekproef

In de afgelopen jaren zijn de verticale groepen in opkomst (zie ook hoofdstuk 3). Dit is ook in de onderlinge vergelijking tussen de verschillende metingen zichtbaar geworden. In de steekproef van 1995 bedroeg het aantal verticale groepen nog 21%, in de steekproef van 2001 was dit aandeel al toegenomen tot 37% en in de laatste meting tot 43%. Vanuit 'het veld' is aangevoerd dat het meetinstrument – in

2005 is vooral de ECERS-R toegepast bij verticale groepen⁸ – minder geschikt is voor de beoordeling van de proceskwaliteit in verticale groepen. Het is om drie redenen echter niet aannemelijk dat in het grote(re) aandeel verticale groepen een verklaring moet worden gezocht voor de gemeten kwaliteitsdaling. In de eerste plaats is het verschil in aandelen verticale groepen tussen de metingen in 2001 en 2005 slechts 6%-punt (zie hierboven), terwijl juist tussen die beide meetmomenten een sterke daling van de proceskwaliteit werd gemeten. Een tweede argument kan worden gevonden in een vergelijking tussen de gemiddelde scores voor de verticale groepen versus de ‘overall’ uitkomsten voor de ECERS-R in de laatste meting. Uit de onderstaande tabel blijkt dat hierin geen noemenswaardige verschillen zitten.

Tabel 10.2 Totaal scores voor verticale groepen versus ‘overall’ scores voor alle groepen binnen de ECERS-R (op zevenpuntsschaal)

Naam subschaal	Gemiddelde score totaal ECERS-R (N=27)	Gemiddelde score verticale groepen binnen de ECERS-R (N=17)
Ruimte en meubilering	3,5	3,4
Dagelijkse individuele verzorging	2,5	2,5
Luisteren en praten	3,3	3,4
Activiteiten	2,1	2,0
Interacties	4,1	4,3
Programma	3,5	3,6

Bron: NCKO 2005 (bewerkt)

We hebben – in de derde plaats – eveneens gekeken in hoeverre het eventueel vooral de verticale groepen zijn geweest die in de NCKO-studie van 2005 als

⁸ In de meting van 2005 is bij 17 van de 18 verticale groepen de ECERS-R toegepast. De regel hierbij is dat als meer dan de helft van de kinderen in de te beoordelen groep ouder is dan 2,5 jaar, de ECERS-R moet worden toegepast. Is dit niet het geval, dan dient de ITERS-R te worden gehanteerd.

‘onvoldoende’ gekwalificeerd zijn. Dit bleek niet het geval te zijn.

De vraag die ook het NCKO zich stelt, is in hoeverre met het huidige (internationale) meetinstrument recht wordt gedaan aan de interactiecomplexiteit binnen verticale groepen. Dit is ook de reden waarom in het nieuwe instrument – waarin interactie veel meer aandacht zal krijgen – meer gedifferentieerd zal worden tussen verticale en horizontale groepen.

Vorbereiding beoordelaars

In de 2005-meting zijn de observaties – net als bij de voorgaande Nederlandse metingen – verricht door speciaal getrainde derde en vierdejaars studenten. Ook in veel van de buitenlandse onderzoeken waar met de ITERS-R en de ECERS-R wordt gewerkt, worden studenten ingezet voor de observaties. Dit geldt onder meer voor de Amerikaanse studies die door de auteurs van de meetinstrumenten worden uitgevoerd. Een enkele keer worden geen studenten ingezet maar professionele onderzoekers⁹. De achtergrond voor de keuze van het NCKO om studenten als observatoren in te zetten, is gelegen in de ‘publieke opdracht’ van universiteiten om niet alleen wetenschappelijk onderzoek te doen, maar ook onderzoekers op te leiden.

Op een aantal verschillende manieren zijn de (vijf) studenten – namelijk twee voor de ITERS-R en drie voor de ECERS-R – *voorbereid op hun taak*. Zij hebben allereerst een groepstraining gehad waarin kennis over de inhoud van de methodiek en de wijze van toepassing is overgebracht. Onderdeel van de training was het leren toepassen van de methodiek. Daartoe hebben de studenten meerdere keren het beoordelen en ‘scoren’ van groepen getraind alvorens de ‘getrokken’ groepen in de praktijk te beoordelen. Hierbij zijn zij geobserveerd door de trainer. De studenten moesten daarbij aan de norm voldoen dat zij drie keer op rij minstens 80% van alle

⁹ Goelman e.a. (2001) en Sakai e.a. (2003)

beoordeelde items min of meer gelijk 'scoorden' als de trainer (waarbij een maximale afwijking van één schaalpunt was toegestaan). Ook is het interviewen van leidsters getraind, zowel in een rollenspel als in de praktijk. De personen die de training van de studenten hebben verzorgd, zijn zelf opgeleid bij de Amerikaanse 'ontwikkelaars' van de meetinstrumenten. De opzet en uitvoering van de training van observatoren en de gehanteerde normen voor het bepalen van de betrouwbaarheid zijn identiek aan de door de auteurs ontwikkelde trainingen en normen (bron: NCKO).

Een andere waarborg voor een adequate inzet van de studenten is het 'dubbel' coderen van groepen. Dit wil in dit geval zeggen dat bij een vijftal observaties een tweede beoordelaar meeging en onafhankelijk van de eerste beoordelaar de groep observeerde en beoordeelde. Daarbij is – op een vergelijkbare wijze als bij de training – berekend in hoeverre de scores van de beide beoordelaars met elkaar in overeenstemming zijn. Gemiddeld bleek 86% van de scores aan deze norm te voldoen, terwijl als norm minimaal 80% wordt gehanteerd (zie hiervoor).

Aantal beoordelaars

Voor de beoordeling van groepen aan de hand van de bovengenoemde meetinstrumenten, zijn in de meting van 2005 vijf studenten als observatoren ingezet¹⁰. Elke student heeft gemiddeld acht tot negen verschillende groepen beoordeeld. De groepen zijn willekeurig verdeeld over de studenten.

Een deel van de indicatoren die door de studenten moeten worden beoordeeld, bestaat uit geobjectiveerde, veelal gekwantificeerde situatiebeschrijvingen. Hierbij zijn heldere, eenduidige normen weergegeven waarbij over de beoordeling van de betreffende situatie geen misverstand en misinterpretatie kan bestaan. Voorbeelden van dergelijke typen aanduidingen zijn dan 'geen', 'een minimaal aantal van x',

¹⁰ De frauderende studente niet meegenomen.

‘op zijn minst een uur per dag’, ‘het daglicht kan geregeld worden, bijv. met gordijnen, regelbare jaloezieën’. Bij indicatoren die meer ruimte voor (eigen) interpretatie bieden, wordt regelmatig een nadere uitleg gegeven over waar op gelet moet worden. Voorbeelden hiervan zijn ‘slechte conditie van de ruimte’ (bijv. verf bladdert af van muren en plafond, ruwe, beschadigde vloeren) of ‘ruimte is slecht onderhouden (bijv. vloeren zijn kleverig of vuil, overvolle prullenbak)’.

Daarnaast worden door alle schalen heen regelmatig termen als ‘een substantieel deel’, ‘enige’, ‘veel’, ‘voldoende’, et cetera gehanteerd. Soms staan er bij de omschrijving en toelichting aantallen genoemd die als leidraad kunnen worden genomen voor de beoordeling van de betreffende indicatoren. In de instructie blijkt dat beoordelaars de ‘waarden’ voor de betreffende indicator ook dikwijls moeten ‘reconstrueren’ door de aantallen in ‘naastgelegen’ lagere en hogere kwaliteitsniveaus als referentiekader te gebruiken. In andere gevallen ontbreken dergelijke aanduidingen.

Hoewel intensief aandacht is besteed aan de training van de studenten, bestaat er ruimte voor interpretatieverschillen (zoals ook blijkt uit de voorgaande intercollegiale betrouwbaarheidstoets). Dit is overigens inherent aan welke manier van operationalisering van meting van ‘(proces)kwaliteit’ dan ook. Kwaliteit laat zich namelijk niet in uitsluitend meetbare variabelen operationaliseren. Wanneer gekeken wordt hoe elk van de studenten gemiddeld genomen ‘gescoord’ heeft, dan blijken zich behoorlijke verschillen voor te doen, zowel naar boven als naar beneden. Gezien het beperkte aantal kindercentra per student kan het zijn dat individuele studenten relatief veel groepen van een hoog kwaliteitsniveau of juist van een matig kwaliteitsniveau hebben bezocht. Maar dit soort verschillen kan ook op enige gevoeligheid voor persoonlijke interpretaties duiden. Door bij volgende metingen het aantal studenten uit te breiden, kan de kans op ‘uitschieters’ naar boven of naar onderen (verder) worden verkleind.

10.4 Lessen voor de toekomst

Hoewel de gehanteerde onderzoeksmethodiek zeker de nodige beperkingen heeft, kan deze voor het doel waarvoor deze is gebruikt – namelijk het meten van de proceskwaliteit in een tijdreeks – als ‘bruikbaar’ worden aangemerkt. Juist vanwege het feit dat het ‘produceren’ van een tijdreeks de nadrukkelijke wens was van het ministerie, heeft het voor de hand gelegen om de voorheen gebruikte methodieken opnieuw toe te passen. In de presentatie van de uitkomsten is echter onvoldoende rekening gehouden met/gecommuniceerd over de restricties die aan de methodiek zijn verbonden. Zo is onvoldoende benadrukt dat het uitsluitend om de proceskwaliteit ging en niet om ‘de kwaliteit’ in zijn algemeenheid. Ook het onderscheid met andere kwaliteitsmetingen (zie paragraaf 2.4) en hoe zich dit verhoudt tot de eisen in de Wet kinderopvang zijn in de communicatie onderbelicht geweest.

Met het oog op de ontwikkeling van een nieuw, Nederlands meetinstrument kunnen op grond van het voorgaande een aantal ‘lessen’ (of aanbevelingen) worden geformuleerd. In het onderstaande hebben we deze aanbevelingen bondig geformuleerd.

Bij uitbreiding van aantal subschalen rekening houden met relatieve gewichten

Door het NCKO wordt onderkend dat interacties en kindkenmerken onvoldoende worden gemeten in de gehanteerde, internationale meetinstrumenten. Om die reden is besloten om in het toekomstige Nederlandse instrument een aantal subschalen toe te voegen, namelijk zes voor leidstervaardigheden en twee voor het welbevinden van kinderen. Uit het voorgaande blijkt dat het aantal items voor een subschaal bepalend is voor het relatieve gewicht dat een subschaal heeft. Immers, hoe meer items er voor een subschaal zijn geformuleerd, hoe meer gewicht een subschaal in de uiteindelijke eindscore heeft. Een punt van aandacht bij de verdere

operationalisering van het nieuwe instrument is dus niet alleen de inhoud van de subschalen (omschrijving van items en indicatoren), maar ook het aantal items van een subschaal en hoe zich dit aantal verhoudt tot andere subschalen.

Uitbreiding van het aantal waarnemingen

‘Ophoging’ van het aantal te beoordelen groepen biedt bij toekomstige metingen meer mogelijkheden tot verdieping en verfijning in de analyses. Hierdoor kunnen in (de uitkomsten van) analyses meer onderscheid worden gemaakt naar ‘deelpopulaties’. Bovendien zal dit bijdragen tot een groter draagvlak ‘in het veld’ voor de deelname aan toekomstige uitkomsten en de uitkomsten die met toekomstige metingen worden verkregen.

Inzet van meer observatoren

Hoewel er veel aandacht is besteed aan training van de observatoren, moet een zekere mate van ‘gevoeligheid’ voor eigen interpretaties niet worden uitgesloten. Mede door de aard van de omschrijving van de indicatoren is het mogelijk dat observatoren gemiddeld genomen overwaarden of juist onderwaarden. De gevoeligheid hiervoor kan (verder) worden verkleind door meer beoordelaars in te zetten. De invloed van een enkel individu op de ‘overall’ resultaten wordt immers kleiner naarmate het aantal interviewers toeneemt. De beoogde uitbreiding van het aantal waarnemingen kan dan ook worden aangegrepen om ook het aantal observatoren uit te breiden. Aan deze uitbreiding zitten wel grenzen: er moeten voldoende studenten beschikbaar zijn, die kunnen voldoen aan de geldende normen voor de intercollegiale betrouwbaarheidstoets. Bovendien vergt dit van het NCKO de nodige investeringen in training van een groter aantal beoogde observatoren.

Andere presentatie van uitkomsten

Verder is een deel van de kritiek vanuit ‘het veld’ te verklaren door de gehanteerde terminologie over de onderscheiden kwaliteitsniveaus zoals die in de presentatie van de uitkomsten is gehanteerd. Naar de toekomst toe zouden uitkomsten meer in

een ontwikkelingsperspectief geplaatst dienen te worden (waar zijn verbeteringen opgetreden, waar stabiele situatie en waar verdere achteruitgang, etc.) en minder in de (dis)kwalificerende sfeer ('onvoldoende', 'middelmatic', 'goed'). Daar waar vanuit wetenschappelijk oogpunt in de toekomst weer vergelijkingen in de tijd gemaakt gaan worden, ligt het vanzelfsprekend voor de hand om vast te houden aan de bovengenoemde 'standaardpresentatie' van de verschillende kwaliteitsniveaus. Bij het nieuwe, meer uitgebreide meetinstrument valt te overwegen om – met name ten aanzien van de brede tussencategorie 'middelmatic' – tot een andere afbakening en/of benaming te komen.

LITERATUUR

ANP Pers Support, 2005

De Geus: scherpere controle kwaliteit kinderopvang.

D.J. Besharov, N. Samari, 2000

“Quality” Child Care?; Assessing the impact on Child Outcomes.

J. Currie, 2003

When Do We Really Know What We Think We Know? Determining Causality. UCLA en NBER. Los Angeles.

R. Fiene, 2000

The State of Infant Child Care Quality in Pennsylvania. Pennsylvania State University.

R.G. Fukkink, R.E.L. de Kruif, H.J. Vermeer, J. van Zeijl, 2004

Ouders, leidsters, leidinggevend en deskundigen kijken door dezelfde bril.
In: Management Kinderopvang, nummer 8/9, 2004.

M. Gevers Deynoot-Schaub, M. Riksen-Walraven, 2002

Kwaliteit onder druk: De kwaliteit van opvang in Nederlandse kinderdagverblijven in 1995 en 2001. In: Pedagogiek, nummer 2, 2002.

GGD Groningen, 1999

Binnenmilieu van kinderdagverblijven. Groningen.

GGD Nederland, 2006

Toetsingskader voor Dagopvang. Utrecht.

GGD Nederland, Vereniging van Nederlandse Gemeenten, 2006

Kwaliteit, toezicht en handhaving in de kinderopvang. Amsterdam.

F.B. Glantz, J. Layzer, 2000

The Cost, Quality and Child Outcomes Study: A Critique. Abt Associates Inc. Cambridge, Massachusetts.

H. Goelman, G. Doherty, D. Lero, A. LaGrange, J. Tougas, 2001

You bet I CARE.

Inspectie Werk en Inkomen, 2005

Brief van de IWI aan het Ministerie van SZW. Betreft: Contra-expertise NCKO-onderzoek. Den Haag.

Inspectie Werk en Inkomen, 2005

Toezicht op de Wet kinderopvang. Den Haag.

M. Kremer, 2005

Kind is belangrijker dan geld. In: De Volkskrant, 12 november 2005.

Landelijk Pedagogenplatform Kinderopvang, 2003

Werken aan babyopvang.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2004

Beleidsregels kwaliteit kinderopvang. Den Haag.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2004

Wet kinderopvang. Sdu Uitgevers. Den Haag.

- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2005
Wijziging Regeling Wet kinderopvang. Den Haag.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2005
Brief van Minister De Geus aan de Tweede Kamer. Betreft: Onderzoek naar proceskwaliteit kinderopvang. Den Haag
- Nederlands Consortium Kinderopvang Onderzoek, 2004
Early Childhood Environment Rating Scale (Nederlandse vertaling).
Amsterdam/Leiden/Nijmegen.
- Nederlands Consortium Kinderopvang Onderzoek, 2004
Infant/Toddler Environment Rating Scale-Revised (Nederlandse vertaling).
Amsterdam/Leiden/Nijmegen.
- Nederlands Consortium Kinderopvang Onderzoek, 2005
Kwaliteit in de Nederlandse kinderdagverblijven: Trends in kwaliteit in de jaren 1995-2005. Amsterdam/Leiden/Nijmegen.
- Nederlands Consortium Kinderopvang Onderzoek, 2005
Kwaliteit kinderdagverblijven zorgwekkend. Amsterdam/Leiden/Nijmegen.
- Nederlands Consortium Kinderopvang Onderzoek, 2005
Brief aan minister De Geus. Betreft: Aanpassingen rapport 'Kwaliteit van Nederlandse Kinderdagverblijven: Trends in kwaliteit in de jaren 1995-2005'. Amsterdam/Leiden/Nijmegen.
- Research voor Beleid, 2005
Het aanbod van kinderopvang per eind 2004. Leiden.

C. Riley, L. Waller, M. Porter, 2003

Differences Between the ITERS-R and Original ITERS, A Side-by-Side Comparison of Subscales and Indicators.

L. Sakai, M. Whitebook, A. Wishard, C. Howes, 2003

Evaluating the Early Childhood Environment Rating Scale. Institute of Industrial Relations, Center for the Study of Child Care Employment. Berkeley.

H. Schonfeld, S. O'Brien, T. Walsh

Questions of Quality. Centre for Early Childhood Development & Education. Dublin.

SEO, 2006

De markt voor de kinderopvang 2004. Amsterdam.

W. Tietze, 2001

Analyse und Sicherung pädagogischer Qualität in den Tageseinrichtungen der Bremischen Evangelischen Kirche. Bremische Evangelische Kirche. Bremen.

Vivoy, 2006

De klant in beeld. Wet kinderopvang en de gevolgen voor de gebruikers. Paterswolde.

BIJLAGE 1 LIJST VAN GERAADPLEEGDE ORGANISATIES EN PERSONEN

Geraadpleegde sleutelpersonen

Instantie	Naam respondent
ABVAKABO FNV	Mevrouw C. van Brenk
ABVAKABO FNV	De heer B. Hoogendam
BOinK	De heer G. Jellesma
BOinK	Mevrouw B. ter Steege
De Branchevereniging Ondernemers in de Kinderopvang	Mevrouw N. Haitsma
CNV Publieke Zaak	De heer F. Doedens
De Unie	De heer O. King
GGD Nederland	Mevrouw M. Westerlaken
Inspectie Werk en Inkomen	De heer B. Rieker
Inspectie Werk en Inkomen	De heer R. Voogt
Keurmerk Instituut	De heer W. van Weperen
Landelijk Pedagogisch Platform Kinderopvang	Mevrouw P. Ligvoet
Ministerie van SZW	De heer F. Kool
Ministerie van SZW	Mevrouw A. Muusse
MOgroep	De heer E. Buitenhek
MOgroep	Mevrouw C. Bienemann
NCKO	Mevrouw R. de Kruif
NCKO	De heer L. Tavecchio
NIZW	Mevrouw L. Schreuder
SKON	De heer P. Kuiper
VNG	De heer F. Rutjes

Geraadpleegde GGD-inspecteurs

Instantie	Naam respondent
GGD Amsterdam	Mevrouw M. Ronchetti
GGD Amsterdam	De heer F. van de Wal
GGD Den Haag	Mevrouw A. van den Steenhoven
GGD Drenthe	De heer M. Katoele
GGD Eindhoven	Mevrouw M. van den Brand
GGD Gooi & Vechtstreek	Mevrouw E. Verbruggen
GGD Groningen	Mevrouw G. Nuland
GGD Kennemerland	Mevrouw P. Gérard
GGD Kop van Noord-Holland	Mevrouw L. Lakenman
GGD Midden Nederland	Mevrouw I. van der Heyden
GGD Nijmegen	Mevrouw G. op de Haar
GGD Noord- en Midden-Limburg	Mevrouw A. Hermens
GGD Rotterdam	Mevrouw S. Kabos
GGD Tilburg: Hart van Brabant	Mevrouw N. Vries
GGD Utrecht	Mevrouw S. van Est
GGD Westfriesland	Mevrouw E. Rood
GGD West-Brabant	Mevrouw I. Meeuwis
GGD Zuidhollandse Eilanden	Mevrouw M. Been
Hulpverleningsdienst Flevoland	Mevrouw E. Kerkenaar

Geraadpleegde stagebegeleiders

Onderwijsinstelling	Naam respondent
ROC Zadkine	Mevrouw M.C. Huijser
ROC Zadkine	Mevrouw F. van Wensen
ROC Westerschelde	Mevrouw A. Lammers
ROC Ter AA	Mevrouw M.J. Janssens
ROC Rijn IJssel	Mevrouw L. van der Plas

ROC Nova College	Mevrouw J. Jaspers
ROC Leiden	Mevrouw O. van Eijken
ROC Landstede	Mevrouw B. Stigter
ROC Kop van Noord-Holland	De heer S. Klaij
ROC Eindhoven	De heer T. van Gladbeek
ROC De Leijgraaf	Mevrouw E. Veenendaal
ROC De Leijgraaf	Mevrouw J. Jongmans
ROC Aventus	Mevrouw M. Jansen
ROC ASA	Mevrouw L. van der Loo
ROC A12	Mevrouw C. Langelaan
Regio College Zaanstreek-Waterland	De heer J. Schaaper
Mondriaan onderwijs groep	Mevrouw L. Grashof
Het Graafschap College	Mevrouw D. Koning

Geraadpleegde kinderopvangorganisaties

Catalpa
 CompaNanny
 De Klimboom
 De Ontdekking
 De Speelbrug
 De Toverbeer
 Het Gabbertje
 Humanitas
 IJsselkids, Stichting voor Kinderopvang
 Kevelterbeekje
 Kindercentrum BonBon
 Kinderdagverblijf Alexandra
 Kinderdagverblijf Baloe
 Kinderdagverblijf Bunderbos

Kinderdagverblijf De Regenboog
Kinderdagverblijf De Speelhoek
Kinderdagverblijf Dino
Kinderdagverblijf Ducky Duck
Kinderdagverblijf Europa Kids
Kinderdagverblijf Kiddy Care
Kinderdagverblijf Kim en Sam
Kinderdagverblijf Klavier
Kinderdagverblijf Klein Duimpje
Kinderdagverblijf Klokje Rond
Kinderdagverblijf Madelief
Kinderdagverblijf Mickey BV
Kinderdagverblijf Mira
Kinderdagverblijf Pimmetje
Kinderdagverblijf Pukkendam
Kinderdagverblijf Spetters
Kinderdagverblijf Ukkepek
Kinderopvang Ann. O. 2000
Kinderopvang Irene
Kinderopvang Ollie en co
Kinderopvang Zazou
Kinderstad
Koepel Kinderopvang Wageningen
Little Jungle
Mamaloe
Mamaloe Kinderopvang
Mickey's Kinderdagverblijven
MIK Kinderopvang
Mini's kinderdagpaleis

Pomydo
Rammelaar
SKID
SKON 'Stichting Kinderopvang Nederland'
Small Kidz
Speel-mere VOF
Stichting Bambini
Stichting Domino
Stichting Elan Kinderopvang
Stichting Ikke Kinderopvang
Stichting Jip en Janneke
Stichting Kinderdagverblijf Fantasia
Stichting Kinderopvang Bimbola
Stichting Kinderopvang Binnenstad
Stichting Kinderopvang De Speeldoos
Stichting Kinderopvang De Wipneus
Stichting Kinderopvang Den Helder
Stichting Kinderopvang Driebergen
Stichting Kinderopvang Heusden
Stichting Kinderopvang Hoekse waard
Stichting Kinderopvang Kids Castle
Stichting Kinderopvang Kralingen
Stichting Kinderopvang Langedijk
Stichting Kinderopvang Okidoki
Stichting Kinderopvang Oud Gestel
Stichting Kinderopvang Purmerend
Stichting Kinderopvang Regio Schagen
Stichting Kinderopvang Ridderkerk
Stichting Kinderopvang Schoonhoven

Stichting Kinderopvang Spaarne
Stichting Kinderopvang Uden en omstreken
Stichting Kinderopvang Walcheren
Stichting Okkie
Stichting Smurfenland Crèche
Stichting Uithoornse Kinderopvang
Stichting Vorkmeer
Stichting Welzijn Binnenstad
't Kasteeltje
't Kleine Huis
't Knuffeltje
't Nest Kinderdagverblijf
't Parelbosch BV
't Zonnestraaltje BV
The Little Pony
Tinkelbel VOF
Triodus
Trumpy Kinderopvang BV
Villa Valentijn
Wiskids
Wonderland
Zaanse Kinderopvang BV