

# Inventarisatie hbo- geschoolde beroepskrachten in de vve



Van pilot in de G37 naar  
landelijke verplichting



**Rapport**

Marianne van Teunenbroek  
en Karin Vander Heyden

Sardes, 14 december 2018



## Inhoudsopgave

<b>Inleiding .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Doel en aanpak.....</b>	<b>7</b>
<b>2. Achtergrond: informatie uit de deskscan.....</b>	<b>9</b>
<b>3. Stand van zaken anno 2018: opgehaalde informatie uit interviews .....</b>	<b>13</b>
<b>4. Samenvatting en conclusies.....</b>	<b>21</b>



## Inleiding

Bij de Bestuursafspraken in 2012 hebben het Rijk en de G37 afspraken gemaakt over het effectief benutten van vve voor jonge kinderen. Een belangrijk thema binnen het geheel aan afspraken was het inzetten van hbo'ers in de voorschoolse educatie (ve). De rol van de hbo'er werd als volgt geformuleerd: "De inzet van hbo'ers is nodig om het opbrengstgericht werken vorm te geven en de kwaliteitszorg op de vve-locaties te verbeteren". Gemeenten kregen een zekere vrijheid bij de invulling van de hbo-rol. Het was echter uitdrukkelijk niet de bedoeling dat de hbo'ers uitsluitend een bureaufunctie kregen. Zij moesten een bijdrage leveren aan het werk op de groep, bijvoorbeeld in een meewerkende of coachende rol. Voor de inzet van de hbo'er werd een richtsnoer van minimaal vier uur per ve-groep per week gehanteerd<sup>1</sup>. Na de afronding van de Bestuursafspraken in 2015 hebben de meeste G37-gemeenten de inzet van hbo'ers voortgezet.

Anno 2018 wordt door het kabinet opnieuw fors geïnvesteerd in het versterken van de voorschoolse sector. Een belangrijk onderdeel van het Regeerakkoord is de uitbreiding van 10 naar 16 uur voorschoolse educatie. Daarnaast wil men de kwaliteit verbeteren door de inzet van meer hbo'ers in ve-groepen. De inzet van de hbo'er in de ve wordt vanaf 1 januari 2022 een landelijke verplichting. De urennorm hiervoor is nog onbekend<sup>2</sup>.

Tegelijkertijd geldt vanaf 1 januari 2019 vanuit de wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) de verplichting om op alle kinderopvanggroepen (regulier én ve) een hbo'er in te zetten als pedagogisch beleidsmedewerker/coach. Het uitgangspunt van de minister is dat de toekomstige inzet van hbo'ers in de ve goed aansluit bij de inzet van pedagogisch beleidsmedewerkers/coaches in de kinderopvang en de eisen die daar vanuit de kinderopvangwetgeving aan worden gesteld<sup>3</sup>.

OCW heeft Sardes gevraagd een *quicksan* uit te voeren naar de huidige stand van zaken in de G37 wat betreft de invulling van de hbo-functie in de ve. De quickscan heeft tot doel het ministerie handvatten te bieden bij het opstellen van richtlijnen voor de landelijke inzet van de hbo'er in de ve. Deze quickscan is een vervolg op eerdere monitoren die Sardes in 2013 en 2015 uitvoerde naar de hbo'er in de ve. We interviewden deze ronde (opnieuw) de ambtenaren en ve-aanbieders in een selectie van zeven gemeenten en inventariseerden hun huidige praktijken, ervaringen en behoeften.

### Leeswijzer

In hoofdstuk 1 beschrijven we de doelen, vragen en aanpak van deze quickscan. In hoofdstuk 2 geven we op basis van eerder onderzoek een korte achtergrond van het thema. We beschrijven hoe de G37 de afgelopen jaren invulling hebben gegeven aan de hbo'er in de ve en schetsen daarna kort het profiel van de 'IKK-coach', zoals die vanaf 1 januari 2019 in de kinderopvang werkzaam zal zijn. In hoofdstuk 3 staat de situatie anno 2018 centraal. We beschrijven de uitkomsten van onze interviewronde: hoe hebben de gemeenten en opvangorganisaties in de G37 de inzet van de hbo'er na afloop van de Bestuursafspraken gecontinueerd en hoe kijken zij aan tegen de nieuwe ontwikkelingen ten

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

<sup>2</sup> Kamerbrief 1402027, 29 november 2018. Uitwerking Regeerakkoordmaatregel versterking voorschoolse educatie.

<sup>3</sup> Kamerbrief 1402027, 29 november 2018. Uitwerking Regeerakkoordmaatregel versterking voorschoolse educatie.

aanzien van de wet IKK? In hoofdstuk 4 sluiten we af met een samenvatting van de bevindingen.

## 1. Doel en aanpak

Het **doel** van deze quickscan is om handvatten te bieden voor de te maken beleidskeuzes inzake de inrichting van de functie hbo-geschoolde professional in de ve. Daartoe inventariseren we de praktijken en ervaringen in zeven gemeenten uit de G37 die sinds de Bestuursafspraken werken met hbo'ers in de ve.

De volgende vier **vragen** staan in deze inventarisatie centraal:

1. Wat is de huidige ureninzet van de hbo-geschoolde beroepskrachten in de ve? Hoeveel uren zou volgens de ambtenaren en ve-aanbieders in de G37 optimaal zijn? Hoe verhoudt dit zich tot de vereisten uit de IKK-richtlijnen en tot het beleidsvoornemen van OCW om twee uur per week per vve-groep verplicht te stellen?
1. Wat zijn de geldende opleidingsvereisten voor hbo'ers in de ve? Is ve-scholing noodzakelijk of niet? Hoe verhouden die zich tot de vereisten volgens de IKK-richtlijnen?
2. Wat is volgens de respondenten het takenpakket van hbo'ers in de ve? Hoe verhoudt zich dit tot de vereisten volgens de IKK-richtlijnen?
3. Wat voor dienstverband hebben de hbo'ers in de ve (formatief, bovenformatief, welke inschaling)? Hoe verhoudt zich dit tot de vereisten volgens de IKK-richtlijnen?

OCW heeft ons voorafgaand aan de interviewronde twee voorlopige uitgangspunten meegegeven voor het nieuw te vormen beleid:

- Men wil de inrichting van de functie zo open mogelijk laten - gezien de diverse ervaringen in de G37
- Men wil zoveel mogelijk aansluiten bij de bepalingen vanuit SZW voor de kinderopvang

Onze **aanpak** bestond uit twee stappen:

### 1. Deskscan

We verzamelden de belangrijkste informatie uit eerdere onderzoeken naar de hbo'er in de ve. We baseerden ons onder andere op de eerdere twee monitoren die Sardes in 2013<sup>4</sup> en 2015<sup>5</sup> uitvoerde en op onderzoek van Oberon naar de hbo-functie in Amsterdam. In aanvulling hierop haalden we informatie van websites, zoals die van het FCP en GOAB, en we bestudeerden aanvullende documenten, zoals functiebeschrijvingen/vacatureteksten voor hbo'ers en de nieuwe functieboeken voor de kinderopvang.

### 2. Interviews

We hielden telefonische interviews met de selectie van zeven gemeenten en ve-aanbieders uit de G37 die in het 2013 en 2015 deelnamen aan de kwalitatieve hbo-monitor die Sardes uitvoerde in opdracht van het ministerie. Het gaat om de volgende zeven gemeenten: Apeldoorn, Arnhem, Breda, Den Haag, Deventer, Maastricht en Rotterdam. In iedere gemeente spraken we met de ambtenaar die verantwoordelijk is voor het vve-beleid.

<sup>4</sup> Muller, P. & Teunenbroek, M. van (2012). *Hbo'ers in de voorschool - Een eerste verkenning*. In opdracht van het Ministerie van OCW.

<sup>5</sup> Muller, P. (2015). *Hbo'ers in de vve - Eind 2015 in zicht*. In het kader van: G37-ondersteuningstraject.

Daarnaast spraken we in elke gemeente met minstens één sleutelpersoon in de vve. Zij waren werkzaam bij kinder- en peuteropvangorganisaties in verschillende functies: als directeur, vve-coördinator, vve-coach of pedagogisch beleidsmedewerker. Aanvullend hielden we interviews met vve-coördinatoren uit de gemeenten Utrecht en Ede, die op eigen initiatief graag een bijdrage wilden leveren aan deze quickscan. In de interviews stonden de huidige praktijken, ervaringen en behoeften ten aanzien van de hbo-functie in de vve centraal. We bevroegen de geïnterviewden op:

- De huidige invulling van de hbo-functie. Werkt men nog op dezelfde manier als in 2015? Is er wat veranderd na afloop van de Bestuursafspraken in 2015? Waarom zijn eventuele veranderingen doorgevoerd?
- De ureninzet van de hbo'ers. Is dit nog steeds de 4 uur uit de Bestuursafspraken? Hoe wordt de huidige ureninzet ervaren? Is deze passend bij het takenpakket? In hoeverre worden de uren flexibel ingezet? Is meer of minder mogelijk en wenselijk? Hoe verhoudt dit uren aantal zich tot de ureninzet van de IKK-coaches?
- Het takenpakket. Welke taken voeren de hbo'ers momenteel uit? Zijn daarin veranderingen zichtbaar? Welke afspraken zijn daarover gemaakt? In hoeverre komt het takenpakket overeen met de taken van de IKK-coach?
- De opleidingsvereisten. Welke eisen gelden en hoe hard zijn deze eisen? Welke behoefte is er bij de hbo'ers aan aanvullende scholing? Hoe denkt men over de inzet van de IKK-coaches voor de ve? Is ve-scholing daarvoor een vereiste? Hoe is de arbeidsmarkt momenteel? Zijn de hbo'ers gemakkelijk te vinden en te behouden?
- Het dienstverband en de inschaling van de hbo'ers. Gaat het om bovenformatieve of formatieve constructies? Bij wie zijn de coaches in dienst? Hoe worden zij ingeschaald? Hoe is de financiering vanuit de gemeente? In hoeverre komt de inschaling overeen met de inschalingseisen die gaan gelden voor de IKK-coaches?



## 2. Achtergrond: informatie uit de deskscan

In dit hoofdstuk beschrijven we in vogelvlucht wat we weten over de invulling van de hbo-functie in de G37 in de afgelopen jaren. Ook beschrijven we kort de inzet van de hbo'er in de kinderopvang zoals deze is vastgelegd in de wet IKK. Deze achtergrondinformatie vormt de basis voor het volgende hoofdstuk, waarin we de uitkomsten van de interviews beschrijven.

### *De situatie in 2015*

#### **Verscheidenheid aan praktijken**

De Bestuursafspraken gaven de gemeenten een zekere vrijheid voor een lokale invulling van de hbo-functie. Dit heeft geleid tot een verscheidenheid aan praktijken, waarbij de drie voornaamste varianten zijn<sup>6</sup>:

- *de hbo'er als coach*: de hbo'er ondersteunt de pm'ers bij het creëren van een hoogwaardig kwalitatief vve-aanbod en neemt daarbij ook zelf bepaalde taken voor haar rekening, afhankelijk van de behoefte en het kwaliteitsniveau op de groep. De coach draagt met name indirect bij aan de vve-kwaliteit op de groepen, door de pedagogisch medewerkers in de rol van *critical friend* te motiveren en te faciliteren. Coaches zijn boventallig op de groepen aanwezig.
- *de hbo'er op de groep*: in deze constructie draait de hbo'er samen met haar mbo-collega gezamenlijk een groep. De hbo'er werkt direct met de kinderen en ouders en vervult daarnaast een voorbeeldrol voor de pm'er. De hbo'er is intallig. Deze constructie komt vooral voor in wijken en vve-locaties waar kinderen met grote (taal)achterstanden zitten. De hbo'er heeft vaak meer uren dan de pm'er, maar ook een ruimer takenpakket. Vaak is er in deze constructie sprake van een directe relatie met een school, bijvoorbeeld in de vorm van nulgroepen of 3+-groepen.
- *de hbo'er als ondersteuner*: de hbo'er wordt ondersteunend (boventallig) op de groepen ingezet. Het gaat vaak om ib'ers of zorgcoördinatoren. Meestal werken zij vanuit een gekoppelde school enkele uren per week op de voorschool. Het werk is vooral gericht op de zorgkinderen in de voorschool. Het gaat dan bijvoorbeeld om het doen van pedagogisch-didactisch onderzoek en het opstellen van handelingsplannen. Aanvullend begeleiden zij pm'ers bij het verhogen van de kwaliteit op de groep, bijvoorbeeld op het gebied van opbrengst gericht werken.

De hbo'er als coach bleek de meest gehanteerde constructie bij het inzetten van hbo'ers in de vve. De eis van vier uur per week per groep wordt in de meeste gevallen aangehouden. Soms wordt de vier uur flexibel ingezet: bijvoorbeeld de ene week acht uur, de andere week nul. Maar onderaan de streep krijgt iedere groep vier uur per week. Ook op de sterkere groepen kan volgens de betrokken hbo'ers nog genoeg kwaliteitswinst geboekt worden en is inzet van de hbo'er gewenst. Het rapport van Oberon<sup>7</sup> adviseert in dit licht voor iedere groep een beginanalyse te maken, zodat organisaties weten op welke locaties en op welke groepen de meeste meerwaarde te verwachten is van de hbo'er. Op die manier kan de coach gericht flexibel worden ingezet.

<sup>6</sup> Muller, P. (2015). *Hbo'ers in de vve - Eind 2015 in zicht*. In het kader van: G37-ondersteuningstraject

<sup>7</sup> Oberon (2015). *Verder met hbo'ers in de voorschool* – Onderzoek inzet hbo'ers in de voorschool.

### Ervaren meerwaarde

In de monitor van Sardes uit 2015<sup>8</sup> wordt door de betrokken personen de meerwaarde vooral gezien in een kwaliteitsverbetering in het werken op de groepen. Verbeteringen worden vaker en sneller doorgevoerd: “Er wordt doorgepakkt op de ve-groepen”. Voorbeelden van zulke verbeteringen zijn: meer werken in kleine groepjes, meer aandacht voor de doorgaande lijn en het volgen van de kind ontwikkeling, beter opbrengstgericht werken, meer aandacht voor ouderbetrokkenheid, betere contacten met het basisonderwijs en meer aandacht voor ontwikkelingsstimulering. De ervaring is dat de hbo’ers zichzelf onmisbaar hebben gemaakt: zij vervullen rollen en taken die niet gemakkelijk door pm’ers kunnen worden overgenomen, alleen al omdat de eisen die aan ve-groepen worden gesteld steeds verder worden verhoogd (taalniveau 3F, OGW, doorgaande lijn). De conclusie van de monitor in 2015 was dan ook dat de hbo’ers nodig zijn om de kloof tussen deze eisen en de praktijk op de peutergroepen te dichten.

### Ervaren knelpunten

Uit de monitor van Sardes<sup>9</sup> en het onderzoek van Oberon naar de hbo’er in Amsterdam<sup>10</sup> blijken betrokkenen de volgende knelpunten te ervaren:

- De coaches werken vaak onder tijdelijke contracten, gefinancierd door de gemeente. Er zijn grote verschillen in salaris, variërend van een onbetaalde extra taak van een pm’er tot een leerkracht in een hoge schaal van CAO onderwijs. Zelfs binnen een organisatie zijn de verschillen soms groot, bijvoorbeeld omdat professionals op basis van hun oude inschaling in de coach-functie terecht zijn gekomen.
- Er is een enorme verscheidenheid aan profielen, functiebenamingen en takenpakketten. Ook is er niet altijd een duidelijke inbedding van de functie in de organisatie.
- Werving van geschikte hbo’ers is lastig: er is geen hbo-opleiding die specifiek voor deze functies opleidt: hbo’ers die Pedagogiek hebben gestudeerd ontbreekt vaak de ervaring in het werken met een groep kinderen, terwijl bij hbo’ers met een Pabo-achtergrond de kennis over peuterontwikkeling ontbreekt. Bovendien maakt de behoefte aan aanvullende ve-scholing en liefst ook nog coachingservaring het vinden van geschikte hbo’ers extra lastig.
- Functieverstrengelingen in kleine organisaties liggen op de loer: de hbo’er werkt als leidinggevende, als pm’er op de groep en als vve-coach. Het werken onder dubbele pet kan onprettig zijn voor zowel hbo’er als pm’er.
- Er is onvoldoende tijd voor introductie, begeleiding en evaluatie van de coaches. Organisaties lijken zich niet altijd bewust van het feit dat het introduceren van een nieuwe functie tijd vraagt voor begeleiding en afstemming. Niet alleen tijd van de coach zelf, maar ook van de leidinggevende en de pm’ers. De functie van de hbo’er kan bovendien eenzaam zijn: coaches geven aan behoefte te hebben aan onderlinge intervisie en inhoudelijke begeleiding.
- Ook is er vaak een te grote discrepantie tussen het aantal uren dat de hbo’er tot haar beschikking heeft om te begeleiden en de (kindvrije) uren die pm’ers hebben om begeleid te worden. Gevolg is dat er weinig tijd is voor overleg en intervisie. Een ander gevolg kan zijn dat de hbo’ers oneigenlijke taken op zich gaan nemen om de

<sup>8</sup> Muller, P. (2015). *Hbo’ers in de vve - Eind 2015 in zicht*. In het kader van: G37-ondersteuningstraject

<sup>9</sup> Muller, P. (2015). *Hbo’ers in de vve - Eind 2015 in zicht*. In het kader van: G37-ondersteuningstraject

<sup>10</sup> Oberon (2015). *Verder met hbo’ers in de voorschool* – Onderzoek inzet hbo’ers in de voorschool.

pm'ers te ontlasten, zoals het inrichten van ruimtes en het kopen van themamaterialen.

De ervaren knelpunten hebben vooral te maken met de positionering van de hbo'er binnen de organisatie. Enerzijds moet een organisatie tijd en ruimte maken om deze nieuwe functie toe te voegen in het organogram en in de bestaande werkwijze op locaties en groepen; anderzijds vraagt het om aanvullende competenties van de hbo'er om goed in dat plaatje te kunnen passen. Bij de invoering van deze nieuwe functie was dat een puzzel vanuit beide kanten.

### **Behaalde resultaten Bestuursafspraken**

Uit een inventarisatie na afloop van de Bestuursafspraken<sup>11</sup> blijkt dat bijna alle gemeenten hebben voldaan aan de afgesproken inzet van hbo'ers in de vve (aantal fte, aantal groepen). Ook wordt een toegenomen kwaliteit op de vve-locaties geconstateerd. Of dit veroorzaakt wordt door de inzet van de hbo'ers op de groepen is echter niet te bepalen.

### **Pedagogisch beleidsmedewerker in de wet IKK**

Vanaf 1 januari 2019 geldt vanuit de wet IKK de verplichting om in de kinderopvang, zowel vve als niet vve, pedagogisch beleidsmedewerkers in te zetten. Hieronder beschrijven we op de vier hoofdpunten van deze quickscan (uren, opleiding, taken, inschaling) wat in de wet IKK hierover voorgeschreven is<sup>12</sup>.

*Uren.* Het aantal uur minimale inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker op jaarbasis wordt berekend per houder en is afhankelijk van het aantal fte aan pedagogisch medewerkers en het aantal kindercentra, volgens de volgende rekenregel: (50 uur x het aantal kindercentra voor beleidsontwikkeling) + (10 uur x aantal fte pedagogisch medewerkers coaching). De pedagogisch beleidsmedewerker mag meetellen in de BKR wanneer deze als meewerkend coach op de groep staat. Dit geldt uitsluitend voor de tijd dat de pedagogisch beleidsmedewerker werkzaamheden verricht als pedagogisch medewerker, dat wil zeggen het verzorgen, opvoeden en bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen. De coaching uit zich dan bijvoorbeeld door het geven van voorbeelden, tips en nadere uitleg tijdens de werkzaamheden. De pedagogisch beleidsmedewerker telt niet mee voor de BKR als hij of zij op de groep aanwezig is en coacht vanuit bijvoorbeeld een observerende rol. Dit geldt ook wanneer de coaching buiten de groep plaats vindt. De pedagogisch beleidsmedewerker telt ook niet mee voor de BKR als hij/zij niet gekwalificeerd is als pedagogisch medewerker. Er is geen minimum gesteld aan het aantal coachingsuren per beroepskracht. Ook is de wijze van verdeling van de coachingsuren over de beroepskrachten niet voorgeschreven. Het is aan de houder om de verdeling van deze coachingsuren te bepalen al naar gelang de wensen en het functioneren van de beroepskrachten die bij zijn kindercentrum of –centra werkzaam zijn. Hierbij geldt de voorwaarde dat elke beroepskracht jaarlijks coaching ontvangt. Deze verdeling dient schriftelijk vastgelegd te worden, zodat deze inzichtelijk is voor beroepskrachten en ouders.

*Opleidingsvereisten.* Er gelden kwalificatie-vereisten om de functie te mogen vervullen<sup>13</sup>. Pedagogische opleidingen op de volgende niveaus voldoen: associate degree,

<sup>11</sup> Oberon (2017). Inventarisatie en analyse bestuursafspraken VVE G37.

<sup>12</sup> <https://www.veranderingenkinderopvang.nl/ikk/ikk-voor-ondernemers/kinderopvang-is-een-vak-nieuw/pedagogisch-beleidsmedewerker-nieuw>

<sup>13</sup> <https://www.kinderopvang-werkt.nl/werken-de-kinderopvang/pedagogisch-beleidsmedewerker-coach>

HBO/universitaire bachelor of master, of MBO 4 in combinatie met bewijs van gevolgde scholing op het terrein van coaching en/of pedagogiek kinderen 0-13 jaar. Het gaat dus niet per definitie om een HBO-diploma, maar om HBO- werk- en denkniveau.

*Taken.* De pedagogisch beleidsmedewerkers dragen bij aan de kwaliteit van de opvang en hebben twee taken. Ten eerste houden zij zich bezig met de ontwikkeling en invoering van het pedagogisch beleid. Ten tweede coachen ze pm'ers bij hun dagelijkse pedagogische werkzaamheden. Kinderopvangorganisaties kunnen kiezen voor twee aparte functies, of voor één functie waarin één medewerker beide rollen vervult. De cao-partijen hebben voor deze functies nieuwe functiebeschrijvingen gemaakt die zijn opgenomen in het functieboek van de cao Kinderopvang en van de cao Sociaal Werk<sup>14</sup>.

*Dienstverband en inschaling.* Inschaling kan plaatsvinden in de cao Kinderopvang en in de cao Sociaal Werk. In de cao Kinderopvang zijn de twee nieuwe functies (pedagogisch coach en pedagogisch beleidsmedewerker/coach) gewaardeerd in schaal 9. De beleids- of stafmedewerker B zit ook in schaal 9. Voor de cao Sociaal Werk ligt dit net wat anders, dit heeft te maken met een andere schaalverdeling. De functie Pedagogisch Beleidsmedewerker/ Coach is hier gewaardeerd in schaal 9, de functie Pedagogisch Coach in schaal 8. De functie Beleids–Stafmedewerker 2 blijft in schaal 8<sup>15</sup>.

### De IKK-coach versus de VVE-coach

Als we bovenstaande bevindingen tegen elkaar afzetten zien we de volgende overeenkomsten en verschillen tussen de “VVE-coach” (de hbo'er zoals deze de afgelopen jaren in de G37 in de ve is ingezet) en de “IKK-coach” (de pedagogisch beleidsmedewerker die vanaf 1 januari 2019 in de kinderopvang werkzaam zal zijn):

	VVE-coach in de G37 anno 2015	IKK-coach
Uren	Vier uur per week per groep. Maatwerk mogelijk. Ureninzet is flexibel, maar alle groepen, ook de sterke, worden over het algemeen bediend.	Geen minimum per locatie, groep of beroepskracht. Rekenformule per houder: (50 uur x het aantal kindercentra) + (10 uur x aantal fte pedagogisch medewerkers). Maatwerk mogelijk. Vereiste is wel dat iedere pm'er jaarlijks coaching ontvangt.
Opleidingseisen	Gemeentelijk vastgesteld. In meeste gevallen HBO-opleiding vereist, aangevuld met VE-scholing. Coachingservaring is pre, vaak vindt bijscholing hierop plaats.	Landelijke kwalificatie-eisen. HBO werk- en denkniveau (ook MBO 4 met aanvullende scholing volstaat), geen ve-scholing vereist.
Taken	Voornamelijk taken gericht op het verbeteren van de kwaliteit op de groep. Functieprofielen en taken per gemeente en per organisatie verschillend.	Twee taken: beleidsontwikkeling en coaching pm'ers. Landelijk vastgestelde taken en functieprofielen. Mogelijkheid om taken in een of in twee functies te beleggen.
Dienstverband en inschaling	Financiering vindt plaats middels gemeentelijke subsidie. Veelal tijdelijke contracten. Bovenformatieve en formatieve constructies mogelijk. Organisaties bepalen over algemeen inschaling. Grote verschillen, afhankelijk van functie, arbeidsverleden, organisatie.	Financiering komt uit de uurprijs. Functies en inschaling zijn vastgelegd in CAO kinderopvang en cao Sociaal Werk. Bovenformatieve en formatieve constructies mogelijk.

<sup>14</sup> [https://www.kinderopvang-werkt.nl/sites/fcb\\_kinderopvang/files/downloads/functieboek\\_cao\\_kinderopvang\\_2018-2019.pdf](https://www.kinderopvang-werkt.nl/sites/fcb_kinderopvang/files/downloads/functieboek_cao_kinderopvang_2018-2019.pdf) en <https://www.sociaalwerknederland.nl/?file=15726&m=1519830164&action=file.download>

<sup>15</sup> <https://www.veranderingenkinderopvang.nl/ikk/ikk-voor-ondernemers/kinderopvang-is-een-vak-nieuw/pedagogisch-beleidsmedewerker-nieuw>

### 3. Stand van zaken anno 2018: opgehaalde informatie uit interviews

Hieronder beschrijven we de bevindingen uit de interviews die we hielden met ambtenaren en vve-coördinatoren en-coaches uit zeven gemeenten.

#### ***Algemene bevindingen: Inrichting van de functie***

Vier van de zeven gemeenten hebben de hbo-functie zoals deze was ingericht tijdens de Bestuursafspraken zonder al te grote wijzigingen gecontinueerd. De hbo'er als coach is, net als in het monitoronderzoek uit 2015, in deze gemeenten nog altijd de meest gekozen vorm van hbo inzet in de voorschool. In deze constructie, waarin de hbo'er bovenformatief op de groep aanwezig is, ondersteunt de hbo'er de pm'ers bij het aanbieden van een kwalitatief sterk aanbod. De coach is veelal aanwezig op de groep en levert het een bijdrage aan opbrengstgericht werken, de doorgaande lijn, ouderbetrokkenheid en kwaliteitszorg. We zien bij de hbo'er als coach twee varianten, waarbij de eerste variant het vaakst voorkomt:

- De hbo'er werkt alleen voor ve-groepen
- De hbo'er werkt zowel voor de ve-groepen als voor niet-ve groepen

Sommige gemeenten zijn heel expliciet over de keuze voor de hbo'er als coach: "Ik zou zeggen, hbo'ers op de groep, niet doen! De hbo'er is verantwoordelijk voor dynamische kwaliteitszorg. Dat lukt niet als je ook op de groep staat, je moet daarvoor boven de partijen staan. Een hbo'er op de groep is niet goed voor de mbo'er. En ook voor de hbo'er is het een lastige dubbelrol." Een andere gemeente: "Het is soms zo doodzonde als je twee goede mbo'ers op de groep hebt dit te doorbreken met een minder ervaren hbo'er die van de pabo komt. We merkten in het veld veel weerstand voor deze constructie." Andere gemeenten zijn milder over de inzet van hbo'ers op de groep: "Van organisaties horen we dat een hbo'er op de groep soms beter werkt, je hebt dan extra slimme handjes op de groep."

Een deel van de kinderopvangorganisaties zet hbo'ers op verschillende manieren in; zij maken daarbij een onderscheid tussen pedagogisch coaches (bekostigd uit eigen middelen) en ve-coaches. De pedagogisch coaches kunnen zowel op de reguliere als ve-groepen werkzaam zijn en richten zich op individuele zorgvragen. Een beleidsmedewerker: "Als er zorgen zijn over individuele kinderen, dan vraag de je pedagogisch coach om mee te kijken. Dat is wat anders dan de taak van de vve coach: die is er om te coachen op het vve aanbod en planmatig werken."

In een drietal van de ondervraagde gemeenten werken hbo'er als coach maar is op een aantal groepen gekozen voor een hbo'er op de groep: de hbo'er draait samen met de pm'er de groep en is dus formatief aanwezig. Vaak is dit een voortzetting van de pilot Startgroepen. De hbo'ers op de groep worden meestal ingezet op de zogenaamd 'zware' groepen; waar veel doelgroepkinderen zijn of waar sprake is van multiproblematiek bij kinderen.

In twee gemeenten wordt gekozen voor een dubbele inzet: op sommige groepen wordt een hbo-coach ingezet én werkt er een hbo'er op de groep. Een organisatie zegt hierover: "Er wordt vaak gesproken over de hbo'er als coach óf de hbo'er op de groep. Dat vind ik raar,

beide zijn nodig. Ook hbo'ers die op de groep staan hebben coaching nodig, net zo goed als een leerkracht daar baat bij zou hebben.”

In voorgaande casussen wordt de hbo'er ingezet op de manier waarop deze functie destijds bedoeld was: het versterken van de kwaliteit van het vve aanbod. In een drietal gemeenten is recent gekozen voor een nieuwe constructie wat betreft de hbo-inzet: de verschillende ondersteunende functies die belegd waren bij verschillende personen, zoals de vve-coach, de pedagogisch coach en de ib'er/zorgondersteuner, zijn geïntegreerd in één nieuwe functie, belegd bij één persoon. Men beoogt daarmee een te grote versnippering van taken en verantwoordelijkheden te voorkomen en het aantal volwassenen op de groep te beperken.

- In één gemeente zijn de hbo'ers ondergebracht bij het samenwerkingsverband. Zij zijn daar werkzaam bij het loket 'jonge kind'. De hbo'ers zijn 'jonge kind specialisten' en op afroep beschikbaar voor kinderopvangorganisaties en scholen bij individuele zorgvragen. Coaching op de werkvloer kan vervolgens onderdeel van het traject zijn.
- In een andere gemeente is in iedere wijk een 'coach passende kinderopvang' aangesteld die zowel de reguliere kinderopvang als vve bedient. De coaches ondersteunen de pm'er in brede zin: ze zijn er zowel voor de groepskwaliteit als voor vragen over individuele kinderen. De coach werkt intensief samen met het sociale wijkteam en centrum jeugd en gezin.
- In weer een andere gemeente is voor ieder kindcentrum (combinatie van school en opvangorganisatie) een 'aandachtsfunctionaris' aangesteld, een hbo'er met een coördinerende rol op thema's als de doorgaande lijn, zorgstructuur en het pedagogisch-educatief programma.

### **Aantal uren inzet**

In de gemeenten die werken met de hbo'er als coach wordt vastgehouden aan de richtlijn uit de Bestuursafspraken: vier uur per week per groep. Eén gemeente heeft de inzet teruggebracht naar 3,5 uur per week per groep. In alle gevallen heeft een locatie een vaste coach: coaches worden niet uitgewisseld over locaties.

In alle interviews wordt gesproken over een flexibele inzet van uren: de ene week wat meer uren op de ene groep, de volgende week weer wat meer op de andere groep. Men waardeert deze flexibiliteit en vindt het passend bij het maatwerk dat de hbo'ers leveren. Ondanks deze flexibiliteit is onderaan de streep de ureninzet voor iedere groep (ongeveer) gelijk. Zware groepen krijgen niet meer coaching of begeleiding dan minder zware groepen. Ook op de sterkere groepen is volgens de betrokkenen kwaliteitsverbetering mogelijk. De aanbeveling uit het onderzoek van Oberon<sup>16</sup> om de inzet van de hbo'er gericht in te zetten, afhankelijk van de meerwaarde die er te bereiken is, zien we in deze gemeenten niet terug.

De meeste respondenten vinden vier uur per week voldoende. Gemeenten en opvangorganisaties hebben er onderling weinig discussie over. Verschillende respondenten vertellen wel dat de taken van de hbo'er de laatste jaren aan het verschuiven en/of

---

<sup>16</sup> Oberon (2015). Verder met hbo'ers in de voorschool – Onderzoek inzet hbo'ers in de voorschool.

verzwaren zijn: er wordt meer tijd besteed aan individuele zorgkinderen. Daarmee komt het werken aan de kwaliteit op de groep en het coachen van pm'ers in het gedrang. Eén coach vertelt dat zij in opdracht van de gemeente dit jaar haar uren nauwkeurig monitort en dat ongeveer een kwart van haar tijd momenteel naar individuele kinderen gaat.

In de gemeenten waar de hbo'er op een andere manier wordt ingezet (als specialist jonge kind, coach passende kinderopvang of aandachtsfunctionaris) zien we ook een andere ureninzet ontstaan. Er wordt uitgegaan van een aantal basisuren per locatie aangevuld met extra uren, afhankelijk van de zwaarte van de locatie, gemeten naar het aantal doelgroepkinderen. In één van de gemeenten wordt in de ureninzet vervolgens een onderscheid gemaakt naar groepsgebonden uren (coaching) en kindgebonden uren (individuele zorg).

Een gemeenteambtenaar zegt: "We proberen als gemeente steeds aandacht te hebben voor behoeften uit het veld. Bijvoorbeeld meer kindvrije en bovengroepse uren. Nu krijgen pm'ers die werkzaam zijn in de vve twee keer een kwartier extra per dagdeel, om alles administratief te verwerken en te overleggen met de coach. Dat is eigenlijk nog te weinig."

In de Bestuursafspraken was de richtlijn vier uur per week per vve-groep. Op de vraag of de hbo'ers ook effectief ingezet kunnen worden in minder tijd (twee uur per week per jaar, een totaal van 80 uur per jaar) zijn de reacties verdeeld, maar overwegend negatief. Men geeft aan dat door de verzwaaring/uitbreiding van de taken en de ingewikkelde organisatie een vermindering van het totaal aantal beschikbare uren niet wenselijk is :

- Een ambtenaar: 'Ik ben van mening dat 4 uur hbo-inzet de meest optimale omvang is. Dit is zo ook gebleken over de afgelopen 5 jaar. Minder uren zou betekenen minder inzet om de groepen heen en dat komt de kwaliteit niet ten goede. Ik denk zelfs dat het een enorme aderlating zijn. Vier uur is echt het meest minimale voor het meest maximale resultaat. Het is van belang te weten dat de functie van hbo'ers is doorontwikkeld. Er zijn kwaliteitstaken bij gekomen die meer tijd vragen dan 2 uur per week. Vrijwel alle vve kinderen hebben immers ook zorgtrajecten. Dat vereist zorgvuldige inzet, ook naar ouders. Ik ben uit ervaring daarom zeker geen voorstander van slechts 2 uur inzet hbo per groep.'
- Een andere ambtenaar: 'Als we naar onze ervaringen kijken dan heeft de gemeente op verschillende manieren vorm gegeven aan hbo-inzet met als doel het versterken van de kwaliteit van de uitvoering. En 80 uur per jaar in een groep is werkbaar. Het is wel fijn als de minimale inzet per groep wordt losgelaten, dat geeft de gemeente meer vrijheid om de verschillende vormen van hbo-inzet te organiseren, en kan er meer aangesloten worden bij locaties waar een vraag/behoefte is.'
- Nog een gemeenteambtenaar: 'Gelet op de omvang van het (noodzakelijke) takenpakket en de zich voordoende en zich aandienende gecompliceerdheid van het werk (b.v. video-interactiebegeleiding van pm'ers, begeleiding bij het vastleggen van resultaten, problematiek nieuwkomers bij taalverwerving en sociale veiligheid) is een inzet van 80 uren m.i. te weinig om de problematiek in de voorscholen te tackelen. Ik adviseer minimaal 3,5 uur per groep.'
- Een hbo-coach: 'Daar zitten alleen al praktisch wat haken en ogen aan. Ik zal het via een voorbeeld uitleggen. Ik heb nu zelf een contract van 28 uur, dit betekent dat ik 7 groepen coach op 2 units (3 locaties). Als het 2 uur per groep zou worden zit ik aan 14 groepen die ik moet coachen. Dit zou voor mij betekenen dat ik op 4 of 5



verschillende units werk, daarbij dus ook te maken heb met 5 verschillende managers, basisscholen en netwerken die om de vve groepen heen zijn gebouwd. In mijn geval zou dit betekenen dat er niet genoeg tijd is voor de groep en het onderhouden van de netwerken. Verder heb je met heel veel kinderen, pm'ers, groepen, managers en scholen te maken. Dit zorgt voor heel veel informatie en prikkels waardoor je denk ik het overzicht verliest.'

- Een hbo-coach: 'Het is niet in minder tijd mogelijk. Zelf heb ik nu 3,5 uren per groep en is er 0,5 uren per groep naar een vve-coördinator gegaan, die pakt taken op zoals contact met de gemeentelijke werkgroep en stuurgroep en pedagogische ondersteuning. Door verzwaring van de problematiek van de doelgroepeuters kom ik nu aan 3,5 uren per week echt te kort en moet ik keuzes maken in mijn acties waardoor ik sommige taken rondom coaching nu laat vallen omdat pedagogische ondersteuning van individuele peuters voor gaat. Het zou kunnen als je taakvermindering doet, dus geen pedagogische ondersteuning meer. Maar dat zie ik niet als wenselijk. Sinds wij zijn gaan werken met pedagogische ondersteuning door de vve-coach in plaats van door iemand van de afdeling kwaliteit/pedagogiek, hebben we met minder volwassenen op de groep te maken. Dus dit te combineren in de vve-coach-baan is gunstig.'
- Een hbo-coach: 'Wij hebben geen gemengde groepen; dus 100% doelgroepkinderen in de vve groepen, waardoor de uren echt nodig zijn.'

### **Takenpakket**

De hoofdtaak van de hbo'ers in de vve is onveranderd ten opzichte van 2015. Het doel van de inzet van de hbo'ers in de ve blijft primair gericht op het versterken van de kwaliteit van het aanbod van ve. Meestal gebeurt dit door het observeren en coachen van de pm'er bij het doelgericht en planmatig werken (OGW), coachend aanwezig zijn bij kindbesprekingen in het team, het opzetten, coördineren en onderhouden van een stevige kwaliteitscyclus. Andere taken die vaak genoemd worden: organiseren doorgaande lijn, versterken ouderbetrokkenheid en warme overdracht en het onderhouden van relaties met zorgpartijen.

Uit meerdere interviews komt naar voren dat de hbo'ers naast deze hoofdtaak te maken krijgen met nieuwe taken, die zich met name concentreren op de zorg voor individuele kinderen met extra ondersteuningsbehoeften. Voordat er hbo'ers in de vve aangesteld werden waren dit vaak taken die de bij pm'ers zelf lagen, indien nodig ondersteund door bijvoorbeeld een (ortho)pedagoog. Coördinatoren en coaches spreken nu echter over een zwaardere populatie op de groepen. Extra taken die genoemd worden zijn: het observeren van gedragsproblemen, het opstellen van handelingsplannen en het overleggen met en verwijzen naar andere instanties. In drie gemeenten heeft dit geleid tot een vernieuwde functie van de hbo'er in de ve (zie hierboven). In een enkele organisatie ligt deze taak niet bij de vve-coach, maar bij daarvoor apart aangestelde pedagogisch coaches.

Over het algemeen zeggen de hbo'ers zich toegerust te voelen voor deze uitbreiding van het takenpakket. Ze vinden deze nieuwe taken soms ook moeilijk los te zien van hun andere taken: het kind met de individuele zorgvraag kan immers een zware wissel trekken op de groep, wat het werken van de pm'er en de kwaliteit van het ve-aanbod beïnvloedt. Bovendien vinden ze dat de zorgtaken niet bij de pm'er thuishoren: die is er voor alle kinderen op de groep. Een andere reden voor vve-coaches om deze taak op zich te nemen



is dat daarmee wordt voorkomen dat er nog een extra gezicht op de groep aanwezig is. Voor de rust en duidelijk is het beter om alles in één hand te houden.

In een enkele gemeente zijn ook afspraken gemaakt over de taken die *niet* bij de vve-coach horen, het gaat dan bijvoorbeeld om het op de groep staan en het uitvoeren van managementtaken zoals beoordelings- en functioneringsgesprekken. Dit ondermijnt de vertrouwensrelatie die een coach heeft met de pm'ers.

De meerwaarde van de hbo'ers wordt door alle respondenten onderstreept. De hbo'ers verhogen de kwaliteit op de groep. Zij versterken het handelen van de mbo-geschoolde pm'ers op de groep en nemen extra taken op zich.

- Bestuurder peuteropvang: 'De meerwaarde? De coach kijkt vooral hoe OGW ingezet wordt, hoe KIJK gebruikt wordt, hoe er geobserveerd wordt. Ze kijken mee met groepsplannen en coachen de pm'ers hierop.'
- Een ambtenaar: "Een coach heeft vooral een coördinerende rol. Ze houdt zich bezig met zaken als doorgaande lijn, zorgstructuur, educatief plan en coaching. Ze houdt het overzicht, zorgt dat het niveau op orde is."
- Pedagogisch beleidsmedewerker kinderopvang: 'Wij hebben de voorkeur voor iemand die echt de pm'ers coacht. Niet iemand die mapjes maakt en thema's voorbereidt. Daar hebben de pm'ers zelf taakuren voor. De hbo'er moet de pm'ers coachen op hun werkwijze.'
- Een clustermanager kinderopvang benadrukt de meerwaarde van de aanwezigheid van de coach op de groep: 'Waar nodig werken de hbo'ers ook even mee op de groep als voorbeeldfunctie. Dat vinden wij een groot succes. Daarnaast zijn ze ook aanwezig bij het voeren van lastige oudergesprekken: hoe doe je dat nu op een goede manier?'
- Een beleidsmedewerker van een kinderopvang: "Het vuurtje brandend houden en telkens weer scherp maken: waar doen we het ook al weer voor, waar werken we aan en waarom? En zo het niveau telkens een stapje hoger brengen, dat is de grote meerwaarde".

Over hoe het takenpakket van de vve-coach zich verhoudt tot dat van de IKK-coach zegt een ambtenaar: "Je zou de taken van de IKK-coach kunnen opplussen tot vve-coach, door de taken uit te bouwen." Een andere ambtenaar: "De vve-coach doet het beleid terwijl zij op de groep aanwezig is, de IKK-coach mag hiervoor ook op kantoor blijven zitten".

De gemeenten zien het als uitdaging om te bepalen of de IKK-coaches vve-subsidiewaardig zijn. "Als organisaties functies willen koppelen is dat prima, maar vve-coaches moeten wel blijven voldoen aan de vve-eisen van de gemeenten, waaronder een vve-opleiding." Een andere ambtenaar: "We moeten hierover met de organisaties in gesprek. De IKK-hbo'ers moeten wel echt aanvullend zijn op de mbo'ers op de groep. De organisaties mogen nog scherper nadenken over hoe ze dit vorm gaan geven. Wat worden de taken van de hbo'ers? Hoe verschilt hun functieprofiel van die van de mbo'er? Ik denk dat veel organisaties dit momenteel nog niet scherp genoeg hebben uitgedacht."

### ***Opleidingsvereisten en scholing***

Alle betrokken gemeenteambtenaren bevestigen dat volgens de gemeentelijke eisen de hbo'ers in de vve hbo-gediplomeerd dienen te zijn. Mbo-gechoolde pm'ers met hbo- werk- en denkniveau voldoen niet om voor subsidie in aanmerking te komen.

Alle respondenten noemen het belang van vve-kennis en ervaring. In bijna alle gevallen is dit een voorwaarde om werkzaam te zijn op of voor een vve-locatie, waarbij soms vve certificering geëist wordt en soms vve ervaring voldoende is.

Coachingservaring wordt als pré genoemd, maar is geen harde vereiste. Het wordt wel zo belangrijk gevonden dat er bij het selecteren van kandidaten naar de coachingcompetenties en -ervaring gevraagd wordt. Op dit gebied wordt vaak extra scholing aangeboden, en er is ook sprake van collegiale consultatie op dit onderwerp (coach de coach).

Het is merkbaar dat de functie hbo'er in de vve een relatief nieuwe rol is. En wordt gezocht naar de best passende vooropleiding en naar goede manieren van bijscholing/training on the job. Meerdere respondenten vinden het lastig dat er geen vooropleiding is die precies aansluit bij het werk van de hbo'er in de vve en men pleit voor meer aandacht voor vve in de pedagogische opleidingen. Er zijn positieve ervaringen met de associate degree opleidingen. Pabo-afgestudeerden met een jonge kind specialisatie zijn volgens respondenten nog zeldzaam. Gemeenten en organisaties zijn vaak nog onzeker over welke opleidingen voldoen. Bijvoorbeeld: Is de associate degree een hbo opleiding? Eén gemeente is in overleg met de mbo-instellingen in de stad om in hun curriculum standaard een vve-module in te voegen, zodat iedere afgestudeerde pm'er inzetbaar is op vve-groepen.

Wat betreft de intervisie en scholing van de hbo'ers zien we verschillende varianten:

- De gemeente organiseert en betaalt organisatieoverstijgende scholing en intervisie voor de hbo'ers
- De organisaties bepalen zelf welke scholing zij inzetten voor de hbo'ers, de gemeente subsidieert

De coaches ontvangen scholing, zoals op het gebied van video-interactiebegeleiding, en nemen daarnaast ook vaak deel aan de scholing die de pm'ers volgen om te kunnen borgen wat er geleerd is.

Een gemeenteambtenaar beschrijft hoe het profiel van de hbo'ers steeds verder uitkristalliseert. "We hebben een redelijk stabiel team van coaches, dat de afgelopen jaren in gezamenlijkheid veel tijd en energie in scholing heeft geïnvesteerd. Ze worden met het jaar professioneler". Een andere gemeenteambtenaar ziet in plaats van gezamenlijkheid juist specialismen ontstaan bij de coaches: "Iedere coach begint een eigen aandachtsgebied te ontwikkelen en men weet elkaar daar ook op te vinden. Dit onderstreept het belang van intervisie. Door elkaar regelmatig te ontmoeten, versterken ze elkaar. Ze vormen samen een lerend netwerk".

Op de vraag of IKK-coaches inzetbaar zullen zijn op de ve-groepen verschillen respondenten van mening. Wel benoemen de meesten dat vve inhoudelijk meer vraagt dan aanbod op reguliere kinderopvanggroepen:

- Een gemeente: "Alleen als zij aan de subsidievoorwaarden voor vve voldoen, dat wil zeggen: een hbo diploma én ve-scholing hebben gevolgd".
- Een andere gemeente: "Ik heb een sterke voorkeur om de coachfunctie in de vve echt te behouden als hbo-functie. We moeten daar geen concessies aan willen doen."
- Een beleidsmedewerker kinderopvang: "Ik zie de IKK-coach en vve-coach niet als iets anders. Misschien is het inhoudelijk wel anders, maar de werkwijze is hetzelfde. De coach is aanwezig op de groep, kijkt mee en doet mee. Cyclisch werken is de insteek. Dat verwacht ik ook van de IKK-coach."
- Een directeur van een kinderopvangorganisatie: "Ik zie niet het verschil tussen de IKK-hbo'er en de vve-hbo'er. Ze maken allebei een analyse van de groep en maken dan een verbeterplan. De ontwikkeling van het kind is de basis, vve of niet."
- Een beleidsmedewerker pedagogiek en kwaliteit: "Wij gaan de IKK-taken bij de vve-coaches neerleggen, niet andersom".
- Een regiomanager: "Volgend jaar nemen we eerst vier maanden de tijd om de twee functies in elkaar te weven. De vraag is of we dan nog een onderscheid willen maken tussen de twee functies. Ik denk dat de voorschoolcoaches een plus zullen blijven houden. In mijn ideale wereld zou er geen onderscheid moeten zijn. Het gaat er om kinderen te helpen bij hun ontwikkeling."

### ***Dienstverband en inschaling***

We constateren wat betreft de aangeboden dienstverbanden diverse constructies:

- De hbo'er is in dienst van een opvangorganisatie en verricht alleen voor deze opvangorganisatie werkzaamheden
- De hbo'er is in dienst van een (grote) opvangorganisatie, maar verricht ook werkzaamheden voor andere (kleinere) opvangorganisaties (vaak met gesloten beurzen, verwerkt in subsidieregeling)
- De hbo'er is in dienst van een gemeentelijk expertisecentrum, welzijnsorganisatie of samenwerkingsverband en verricht werkzaamheden voor verschillende opvangorganisaties

De meest gehoorde constructie is die waarin de gemeente de organisatie subsidieert waar de hbo'er in dienst is. De organisatie bepaalt de inschaling van de betreffende hbo'er. Dat zorgt ervoor dat er grote onderlinge verschillen zijn. In één gemeente wordt daarom toegewerkt naar een gemeentebrede functiebeschrijving voor de hbo'er, inclusief inschaling.

We horen verschillende ervaringen met het organisatieoverstijgend inzetten van hbo'ers. In één gemeente zijn de hbo'ers in dienst van een grote opvangorganisatie en worden de hbo'ers met gesloten beurzen 'uitgeleend' aan de kleinere organisaties. In een andere gemeente is het niet gelukt om organisaties zo ver te krijgen om hbo'ers buiten de eigen organisatie in te zetten. In weer een andere gemeente is het opzetten van een 'hbo'ers-pool' mislukt: er was veel weerstand bij de organisaties om de eigen hbo'ers aan een andere organisatie 'uit te lenen'.

Een gemeente noemt hierin het verschil tussen het werken met landelijke en lokale opvangorganisaties. Lokale organisaties kunnen zich vaak gemakkelijker vormen naar de

lokale beleidssituatie, terwijl landelijke organisaties een uniform beleid voor alle gemeenten willen hanteren. In de betreffende gemeente was het bijvoorbeeld voor de landelijke partij niet mogelijk om de hbo'er ook inzetbaar te maken voor andere organisaties.

Van de grote gemeenten horen we dat de hbo'ers momenteel moeilijker te vinden zijn: door personeelstekorten in kinderopvang en onderwijs is de spoeling dun. Drie gemeenten noemen dat de hbo'ers in de vve naar het onderwijs worden "gelokt" met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden.

In gemeenten waar de organisatie bepaalt hoe de functie van de hbo'er is ingericht, horen we dat coaches regelmatig wisselen van organisatie. Bij de ene organisatie is de hbo-functie immers aantrekkelijker ingericht dan bij de andere. Dit wordt als niet goed voor de continuïteit en kwaliteit ervaren: "Het vergt veel tijd, soms wel een jaar, om als coach een vertrouwensband te ontwikkelen met de pm'ers en die vertrouwensband is essentieel voor het succes".

Door het tekort aan pm'ers (onder andere door de strengere beroepskracht-kind ratio op de babygroepen) komt het voor dat de hbo'ers meedraaien op de groepen, ook als zij in een coachrol zijn aangesteld.

Organisaties die nu al werken met zowel pedagogisch coaches als vve-coaches hebben deze twee functies op verschillende manier ondergebracht in de organisatie. Soms vallen beide coaches onder de staf (onder de afdeling pedagogiek/kwaliteit), soms valt de vve-coach in de lijn (onder de locatiemanager). Deze laatste constructie kan voor de coach lastig zijn. Het kan voorkomen dat zij vanuit die gedachte niet op één lijn staan met beleidsbeslissingen van locatiemanagers die ook andere belangen moeten afwegen. Daarnaast hebben zij in veel gevallen te maken met meerdere managers, wat het risico met zich meebrengt dat er veel tijd gaan zitten in overleg.

Ook de salariering varieert: in sommige organisaties wordt er onderscheid gemaakt tussen vve-coaches en pedagogisch coaches, maar niet altijd. We horen van de meeste gemeenten en organisaties geen signalen dat de inschaling van de hbo'ers een zorgpunt is. Eén gemeente is wel verontrust: "Het beloningssysteem van hbo'ers kan veel beter. Bij een hbo-functie hoort ook een hbo-salaris. Anders jaag je mensen weg, naar het onderwijs bijvoorbeeld."

## 4. Samenvatting en conclusies

Deze quickscan inventariseert de ervaringen met de inzet van hbo-geschoolde professional in de vve in de G37. Aanleiding hiertoe is het beleidsvoornemen van OCW de hbo'er in de vve vanaf 1 januari 2022 verplicht te stellen voor alle gemeenten. Bij het opstellen van de richtlijnen voor deze functie heeft OCW twee uitgangspunten:

- Men wil de inrichting van de functie zo open mogelijk laten - gezien de diverse ervaringen in de G37.
- Men wil zoveel mogelijk aansluiten bij de bepalingen vanuit SZW voor de kinderopvang, d.w.z. bij de wet IKK die kinderopvangorganisaties vanaf 1 januari 2019 verplicht op alle groepen, zowel regulier als vve, een pedagogisch beleidsmedewerker/coach in te zetten.

Een aanvullende vraag van OCW was om het volgende te verkennen: gezien de toekomstige inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker/coach binnen IKK, is het dan voldoende om de urennorm voor de inzet van de hbo'er in de ve te stellen op 80 uur per jaar per groep, waarbij de minimuminzet per groep losgelaten wordt?

In onderstaande tabel geven we antwoord op de vier onderzoeksvragen:

1. Wat is de huidige ureninzet van de hbo-geschoolde beroepskrachten in de ve? Hoeveel uren inzet zou volgens de ambtenaren en ve-aanbieders in de G37 optimaal zijn? Hoe verhoudt dit zich tot de vereisten uit de IKK-richtlijnen en tot het beleidsvoornemen van OCW om twee uur per week per vve-groep verplicht te stellen?
2. Wat zijn de geldende opleidingsvereisten voor hbo'ers in de ve? Is ve-scholing noodzakelijk of niet? Hoe verhouden die zich tot de vereisten volgens de IKK-richtlijnen?
3. Wat is volgens de respondenten het takenpakket van hbo'ers in de ve? Hoe verhoudt zich dit tot de vereisten volgens de IKK-richtlijnen?
4. Wat voor dienstverband hebben de hbo'ers in de ve (formatief, bovenformatief, welke inschaling)? Hoe verhoudt zich dit tot de vereisten volgens de IKK-richtlijnen?

We geven het antwoord op deze vraag in drie stappen:

- we benoemen wat de minimale inzet is in de wet IKK
- we beschrijven wat de huidige praktijk is op de ve-groepen in de G37
- we beschrijven wat de hbo'er in de vve meer vraagt dan de minimumeisen die vanuit IKK gesteld worden. In andere woorden: wat is volgens de G37-respondenten voor vve nodig, bovenop de ikk-maatregel?

Tenslotte beschrijven we voor ieder punt een aantal mogelijke vraagstukken die bij de landelijke invoering van de hbo'er zouden kunnen ontstaan.

---

<b>Ureninzet</b>	
IKK	De totale ureninzet wordt berekend vanuit de houder. Geen minimum per locatie, groep of beroepskracht. Rekenformule per houder: (50 uur x het aantal

---

	<p>kindercentra aan beleidsontwikkeling) + (10 uur x aantal fte pedagogisch medewerkers aan coaching).</p> <p>Maatwerk mogelijk. Vereiste is wel dat iedere pm'er jaarlijks coaching ontvangt. Dit moet schriftelijk worden vastgelegd.</p>
VVE	<p>Huidige situatie in G37: In de meeste gemeenten vier uur coaching per week per groep. Ureninzet is flexibel, maar alle groepen, ook de sterke, ontvangen gemiddeld vier uur aan coaching. In een aantal gemeenten ontstaan nieuwe constructies, waarbij de hbo'er een bredere functie krijgt (bijvoorbeeld coach passende kinderopvang) en de ureninzet afhankelijk wordt gemaakt van de zwaarte van de groep. We zien eerste bewegingen om vervolgens deze ureninzet te verdelen naar groepsgebonden uren (coaching) en kindgebonden uren (zorg voor individuele leerlingen). Een urenonderscheid naar beleids- en coachingstaken zijn we nog niet tegengekomen.</p> <p>Gevraagd naar de optimale ureninzet wordt vier uur per week per groep door de meeste respondenten als minimum gezien. Het meer flexibel mogen inzetten van uren over de groepen wordt door sommige respondenten als zinvol ervaren.</p>
De plus van VVE	<p>De gewenste ureninzet van vier uur per week per vve-groep zoals die nu in veel gemeenten praktijk is, is hoger dan de minimumuren uit IKK. Op de IKK-uren zullen extra uren voor de ve-groepen nodig zijn.</p> <p>Een flexibele inzet van uren per groep is nu nog geen dagelijkse praktijk maar begint in een aantal gemeenten waar men werkt met geïntegreerde functies te ontstaan.</p> <p>Een onderscheid naar beleids- en coachingsuren zoals in de wet IKK beschreven sluit aan bij de werkzaamheden die de meeste vve-coaches in de G37 nu verrichten.</p>
Vraagstukken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het beleidsvoornemen is nu een verplichte inzet van twee uur per week per vve-groep, flexibel inzetbaar. Is dat genoeg bovenop de IKK-uren? Als er meer nodig is: hoe wordt dat gefinancierd?</li> <li>- De ureninzet is flexibel. Hoe en op welke grond worden afspraken tussen gemeente en aanbieders gemaakt over waar de uren ingezet gaan worden?</li> <li>- In de praktijk zullen IKK-uren en vve-uren gaan vermengen in functies en personen. Hoe zijn uren straks nog te verantwoorden naar gemeente en GGD? Hoe voorkomt de gemeente bijvoorbeeld dat zij reguliere opvang subsidieert?</li> <li>- Als de ureninzet flexibel is en wordt berekend per houder en de houder groepen heeft in meerdere gemeenten, hoe voorkomt de gemeente dan dat zij niet de groepen in andere gemeenten subsidieert? En andersom: hoe kan de houder voldoen aan de eisen van de verschillende gemeenten waarin zij werkzaam is?</li> </ul>
<b>Takenpakket</b>	
IKK	<p>Twee taken: beleidsontwikkeling en coaching pm'ers. Inhoudelijke invulling is open gelaten. Landelijk vastgestelde functieprofielen. Mogelijkheid om functie bij één of bij twee functionarissen te beleggen.</p>
VVE	<p>Huidige situatie in G37: inhoudelijke focus nog voornamelijk op versterken ve kwaliteit op de groep (o.a. opbrengstgericht werken), in navolging van de Bestuursafspraken. Dit wordt bereikt door zowel beleids- als coachingsactiviteiten. Het takenpakket verbreedt en verschuift in een aantal gemeenten naar individuele kinderen met een zorgvraag. Momenteel grote</p>

	<p>variatie in functieprofielen en taken per gemeente en per organisatie. In de meeste gevallen zijn alle taken op de vve-groep bij de vve-coach belegd, in een enkel geval zijn zowel pedagogisch coaches als vve-coaches op de ve-groepen werkzaam.</p>
De plus van VVE	<p>Takenpakket is qua vorm hetzelfde voor IKK en vve: het bevat zowel een beleids- als coachingscomponent. Inhoudelijk is het takenpakket van vve in de praktijk veel verder uitgewerkt dan het open takenpakket van ikk. De vve-doelgroep, de vve-aanpak en het vve-kwaliteits- en toezichtskader vragen om intensieve inzet op specifieke thema's zoals opbrengstgericht werken, kwaliteitszorg, ouderbetrokkenheid en doorgaande lijn.</p>
Vraagstukken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- We zien een landelijke trend dat de taken van de coach op de vve-groepen verbreedt. Meer tijd wordt besteed aan zorg voor individuele kinderen. In hoeverre is dit wenselijk?</li> <li>- Daarnaast zien we dat een aantal gemeenten/organisaties toegaan naar het integreren van verschillende (ook niet-vve) taken in één functie/persoon. Wat doet dit met de kwaliteit?</li> <li>- De gemeente zal samen met de organisaties afspraken moeten maken over de taken die in de vve-uren worden gedaan</li> </ul>
<b>Opleiding</b>	
IKK	<p>Landelijke kwalificatie-eisen. HBO werk- en denkniveau (ook MBO 4 met aanvullende scholing volstaat).</p>
VVE	<p>Huidige situatie in G37: Gemeentelijk vastgesteld in subsidiebepalingen. In bijna alle gevallen HBO-opleiding vereist, aangevuld met VE-scholing. Coachingservaring is pre, vaak vindt bijscholing hierop plaats.</p>
De plus van VVE	<p>Organisaties en met name gemeenten stellen aan vve hogere opleidingseisen dan de minimumeisen uit IKK: hbo-opleiding en vve-scholing verplicht.</p>
Vraagstukken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gemeenten zeggen de opleidingseisen voor vve-subsidie in stand te willen houden. Dat betekent dat IKK-coaches zonder hbo-opleiding of zonder vve-opleiding niet inzetbaar zijn voor de vve-coachingsuren op vve-groepen.</li> <li>- Er ontstaat de komende jaren mogelijk krapte op de arbeidsmarkt. Zijn de hbo'ers te vinden en te behouden voor vve als er hogere eisen aan hen worden gesteld dan aan IKK-coaches?</li> <li>- het is te verwachten dat er een toenemende behoefte ontstaat aan scholing voor de IKK- coaches</li> </ul>
<b>Dienstverband en inschaling</b>	
IKK	<p>Bovenformatieve en formatieve constructie mogelijk. Vastgelegd in CAO kinderopvang en cao Sociaal Werk.</p>
VVE	<p>Gemeentelijke subsidie. Veelal tijdelijke contracten. Bovenformatieve en formatieve constructies. Hbo'er wordt het vaakst bovenformatief ingezet. Organisaties bepalen over algemeen inschaling. Grote verschillen, afhankelijk van functie, arbeidsverleden, organisatie.</p>
De plus van VVE	<p>De mogelijkheid die IKK biedt voor bovenformatieve en formatieve inzet sluit aan bij de diversiteit aan praktijken in de G37. Vanwege de grote verscheidenheid aan inschalingsconstructies van vve-coaches in de G37 is deze moeilijk af te zetten tegen de inschaling van de coaches in IKK.</p>
Vraagstukken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor kleine gemeenten met een grote spreiding van doelgroepkinderen kan het interessant zijn om de vve-taken bij een persoon te beleggen die niet alleen</li> </ul>



---

voor de eigen organisatie werkt, maar ook voor andere. In de G37 zijn hier gemengde ervaringen mee.

- Om de hbo-functie in de vve aantrekkelijk te houden naast de hbo-functie in de reguliere opvang is het belangrijk goed na te denken over de inbedding en inschaling van vve-coaches in de organisatie.

---

Alle bevindingen overziend, blijft het belangrijk om de nieuwe landelijke functie van de hbo'er in de vve te bezien in een breder en samenhangend perspectief.

De belangrijkste vraag die gesteld moet blijven worden is waarom we de hbo'er in de vve belangrijk achten en wat deze functie aan de bestaande vve-kwaliteit moet toevoegen. Daarvoor is zicht op de huidige kwaliteit noodzakelijk. Wat willen we dat er de komende jaren verbetert in de vve? Op welke kwaliteitsaspecten dient de hbo'er zich te gaan richten?

Uit de inventarisatie maken we bovendien op dat de kwaliteit die de hbo'er kan bieden afhankelijk is van een heel aantal factoren. Daar waar mogelijk is het interessant te bekijken of het open laten of juist verder vastleggen van de functie leidt tot de grootste meerwaarde.

- We zien grote lokale verschillen in hoe de hbo'er wordt ingezet in de ve. De inzet is vaker een pragmatische dan een idealistische keuze, gebaseerd op praktische randvoorwaarden, zoals het aantal doelgroepkinderen in de gemeente, de spreiding van doelgroepkinderen over wijken/locaties, de zwaarte van de doelgroep, de samenwerking tussen aanbieders, de ondersteuningsbehoeften van de pm'ers die al werkzaam zijn en de financiële kaders. Het maken van pragmatische keuzes zal mogelijk nog sterker gelden voor de middelgrote en kleine gemeenten dan voor de grote gemeenten uit deze inventarisatie.
- Ten tijde van de Bestuursafspraken werd de functie van de hbo'er open gehouden. We zien nu in de G37 het takenpakket steeds verder verbreden en daarmee verwijderen van het oorspronkelijke doel van kwaliteitsverhoging op de groepen. Enige houvast en sturing voor de functie is mogelijk door bij de invulling van de functie een koppeling te maken met het vve-inspectiekader.
- Daarnaast is de kwaliteit en meerwaarde die de hbo'er kan leveren in grote mate afhankelijk van de positie die zij heeft binnen de organisatie. De toegevoegde waarde van de hbo'er is niet los te zien van dit grotere geheel. De werkwijze van de hele organisatie verandert door de inzet van een hbo'er. Dit proces vraagt tijd en ruimte en er kan veel geleerd worden van de ervaringen in andere gemeenten.
- De meerwaarde die de hbo'er op vve-groepen kan bieden is bovendien afhankelijk van de basiskwaliteit in de kinderopvang, zoals deze door de gemeente en organisaties gezamenlijk wordt neergezet. Hoe beter de basiskwaliteit op orde is, hoe groter de meerwaarde van de hbo'er voor de vve. De nieuwe eisen in de wet IKK stellen hogere eisen aan de basiskwaliteit en scheppen daarmee de voorwaarden voor een gerichtere inzet van de hbo'er op de vve-groepen. De zorg voor individuele kinderen zou bijvoorbeeld tot onderdeel van de basiskwaliteit gerekend kunnen worden, en daarmee buiten de taken van de vve-coach vallen. De vve coach kan zich dan concentreren op het versterken van het vve aanbod op de groepen.





## Colofon

Titel	Invntarisatie hbo-geschoolde beroepskrachten in de vve
Auteur	Karin Vander Heyden
Versie	
Datum	4-8-2016
Project	[Projecttitel] ([Projectnummer])



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

© Sardes 2018

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

## Sardes

Postbus 2357

3500 GJ Utrecht

Lange Viestraat 371

3511 BK Utrecht

☎ (030) 232 62 00

@ secretariaat@sardes.nl

🌐 www.sardes.nl

🐦 @SardesUtrecht

📘 facebook.com/sardesBV

