

Praktijkvoorbeeld - inzet van de pbm'er in de ve: Gemeente Amsterdam

De Gemeente Amsterdam geeft aanbieders de keuze tussen twee opties voor de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker in de ve:

- o 16 uur per week (plus 5 taakuren per week) als (senior) pedagogisch medewerker op de groep (binnen de formatie)
- o 100 uur per jaar als coach voor meerdere VE-groepen (buiten de groep) (buiten de formatie)

Het groot aantal ve-aanbieders in Amsterdam zorgt ervoor dat er verschillende modellen worden gekozen, waarbij de een kiest voor één van bovenstaande opties en de ander kiest voor een combinatie van de hbo geschoolde pedagogisch medewerker op de groep en de coach buiten de groep. De pedagogisch beleidsmedewerker in de ve wordt gefinancierd vanuit de gemeentelijke kwaliteitssubsidie per ve-groep. De standaard kwaliteitssubsidie wordt verhoogd wanneer er meer kinderen met een vve-indicatie in de groep geplaatst zijn.

Beleid maken: samen met de ve-aanbieders

Het beleid over de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker in de ve heeft de gemeente in een werkgroep samen met een aantal aanbieders afgestemd. Naar aanleiding van het nieuwe besluit inzet pedagogisch beleidsmedewerker in de ve (<https://goab.eu/C16-N187-Publicatie-Besluit-urenuitbreiding-en-inzet-pedagogisch-beleidsmedewerker-ve.html>) werd de aanbieders gevraagd wat ze wilden behouden vanuit de al bestaande regelingen, en vervolgens hoe dat naar het nieuwe besluit kon worden vertaald. Zo gaven aanbieders zelf aan de 100 uur per jaar voor de inzet als coach te willen hanteren als minimum eis, ook bij minder dan 10 doelgroepkinderen. Minder uur vonden de aanbieders zonde van de kwaliteit. De gemeente was daar blij mee: aanbieders kozen zelf voor een zwaardere eis ten behoeve van de kwaliteit.

Dat aanbieders actief worden betrokken en bevroegd in de voorbereiding van (grote) beleidsontwikkelingen vinden aanbieders van grote meerwaarde. Er is voor de aanbieder ruimte om ideeën te delen, en de gemeente is blij op deze manier een gedragen beleid te kunnen ontwikkelen. De subsidieverstrekkers van de gemeente hebben ieder kwartaal overleg met de ve-aanbieders. Structureel overleg draagt bij aan een goede relatie tussen gemeente en ve-aanbieders.

Werken aan kwaliteit: een aanvullende inspectie en meedenken over kwaliteit

Jaarlijks worden alle locaties in Amsterdam waar voorschoolse educatie wordt aangeboden geïnspecteerd door de inspectie kinderopvang van de GGD Amsterdam. Naast deze jaarlijkse inspecties die vooral 'controlerend van aard' zijn, vinden in Amsterdam ook meer verdiepende

inspecties plaats die naast een controlerend karakter ook een meer stimulerend karakter hebben. Zo kunnen de toezichthouders bij deze verdiepende inspecties aandachtspunten en adviezen geven. “Minder afvinken, meer in gesprek” noemt Remco van den Berg dat (coördinator inspectie vve bij de Gemeente Amsterdam vve bij de GGD Amsterdam).

Voor de locatieonderzoeken wordt gewerkt met het waarderingskader kwaliteitsoordeel. Dit waarderingskader is opgesteld in samenwerking met het werkveld (zowel organisaties die voorschoolse educatie aanbieden en de trainers van de basistraining vve) aangevuld met toezichthouders van de GGD en een accounthouder vve van de gemeente. De locaties krijgen op basis van dit kader feedback: de doelen/normen worden *onvoldoende* gerealiseerd, *voldoende* gerealiseerd of *goed* gerealiseerd. In het volgende document zijn de criteria en kenmerken benoemd die leiden tot een oordeel goed:

https://assets.amsterdam.nl/publish/pages/916568/waarderingskader_vve_kwaliteitsoordeel_def_versie_2019.pdf

Mocht een locatie onvoldoende scoren, dan start de Gemeente Amsterdam met die locatie een verbetertraject. Er zit geen financiële consequentie aan de beoordeling van een onvoldoende in de locatieonderzoeken.

De pedagogisch beleidsmedewerker in de ve speelt een grote rol bij het vormgeven van beredeneerd aanbod. Remco van den Berg ziet dit bij de verdiepende inspecties terug. “Tijdens de locatiebezoeken zie je dat pedagogisch medewerkers kunnen toelichten waarom ze bepaalde keuzes hebben gemaakt en waarom zij handelen zoals ze handelen bij ieder kind. Ze kunnen dit goed onder woorden brengen. Je merkt dan dat het aanbod op de groep niet alleen vanuit intuïtie is gevormd, maar op basis van beredeneerde keuzes.”

Trainingen en doorgroeimogelijkheden

Alle pedagogisch beleidsmedewerkers in de ve voldoen aan de gemeentelijke opleidingseisen met de training ‘Hbo’er in de voorschool’. Deze bijscholing heeft de Amsterdamse onderwijs-adviesdienst het ABC, de Amsterdamse iPabo en het NJI samen in opdracht van de Gemeente Amsterdam ontwikkeld. Passend bij de twee opties van de inzet van de pedagogische beleidsmedewerker zijn er twee variaties op deze opleiding: de Hbo’er in de voorschool op de groep-variant en de Hbo’er in de voorschool coach-variant. Het besluit inzet pedagogisch beleidsmedewerker in de ve (<https://goab.eu/C16-N187-Publicatie-Besluit-ureuitbreiding-en-inzet-pedagogisch-beleidsmedewerker-ve.html>) geeft veel ruimte aan verschillende hbo- en coach-opleidingen. In de eerder genoemde werksessies n.a.v. dit besluit werd door de ve-aanbieders aangegeven dat zij de gemeentelijke verplichting voor de training ‘Hbo’er in de voorschool’ wilden behouden. Er is in deze training namelijk een goede koppeling naar voorschoolse educatie en naar de basistraining ve, die door Vier VVE is ontwikkeld in opdracht van de Gemeente Amsterdam.

Zie voor meer informatie over de training ‘Hbo’er in de voorschool’:

<https://www.hetabc.nl/professionals/jonge-kind/hboer-in-de-voorschool/>

De gemeente ontwikkelt ook andere trainingen binnen de ve, afhankelijk van de behoefte op de groepen. Zo kunnen peuters in Amsterdam sinds 2019 vanaf twee jaar al naar de voorschool, i.p.v. vanaf 2,5 jaar. De inspectie constateerde toen dat pedagogisch medewerkers moeite hadden om hun aanbod af te stemmen op deze nieuwe jongere doelgroep. In reactie daarop heeft de gemeente een training ontwikkeld gericht op het werken met tweejarigen. Nog een voorbeeld: Na de harmonisatie zag de gemeente ook dat de pedagogisch medewerker een steeds grotere rol kreeg in het contact met ouders. Om de pm’ers hierbij te ondersteunen, ontwikkelde de gemeente de training ouderbetrokkenheid. Deze aanvullende trainingen zijn niet verplicht, organisaties mogen zelf kiezen

of ze gebruik willen maken van dit trainingsaanbod. De gemeente staat dicht bij de praktijk en hoort hierdoor snel signalen en knelpunten. Vervolgens kunnen ze dat oppakken en ontwikkelt de gemeente trainingsaanbod om de aanbieders te ondersteunen.

Het aanbieden van trainingen verhoogt de kwaliteit in de ve. Daarnaast wil de gemeente met de trainingen graag doorgroeimogelijkheden bieden aan pedagogisch medewerkers.

Meer lezen over de Amsterdamse visie op kwaliteit in de ve?

Lees hier het profiel jonge kindvoorziening:

https://assets.amsterdam.nl/publish/pages/916568/amsterdams_profiel_jonge_kindvoorziening_2018-1.pdf

Waarderingskader basiskwaliteit:

https://assets.amsterdam.nl/publish/pages/916568/waarderingskader_vve_2019_definitief.pdf