

GOAB Bijeenkomst Pedagogisch beleidsmedewerker in de voorschoolse educatie

2 december 9.00 tot 10.30uur

Sardes (Heleen Versteegen en Karin Vander Heyden) en de brancheorganisaties kinderopvang (Ernst Radius en Carla Bienemann)

Verslag: Iris Wierdsma (Sardes)

Vanaf 1 januari 2022 is de inzet van een pedagogisch beleidsmedewerker (pbm'er) in de voorschoolse educatie genormeerd vanuit OCW. Afgelopen periode hebben kinderopvangorganisaties samen met gemeenten hard gewerkt om goede afspraken te maken over de inzet van deze pbm'er. Tijdens de GOAB bijeenkomst van 2 december wordt voort geborduurd op eerdere inspiratiebijeenkomsten over de inzet van de pbm'er en gaan gemeenten en VE-aanbieders met elkaar in gesprek.

Educatieve kwaliteit en de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker

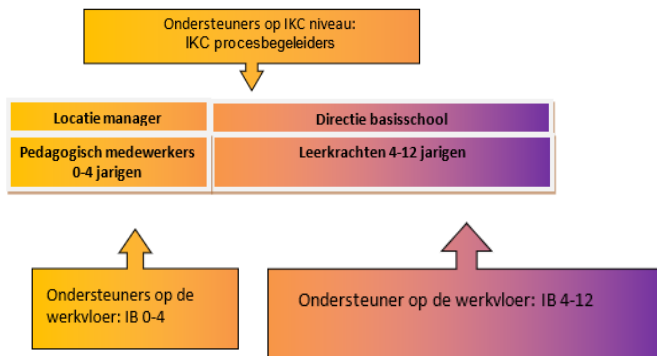
Als we het hebben over emotionele kwaliteit, dan hebben we het over veilig, vertrouwd en het pedagogisch handelen. Bij educatieve kwaliteit hebben we het over stimulerend, uitdagend en kinderen laten leren. Met de emotionele kwaliteit zit het op de kinderopvang wel goed, maar op educatieve kwaliteit valt nog winst te behalen. De kernvraag van vandaag is: Hoe zetten we de pedagogisch beleidsmedewerker in om educatieve kwaliteit te bevorderen?

De inzet van de pbm'er in de gemeente Enschede (Leanne Jansen)

Leanne Jansen, stedelijk coördinator van het VVE-beleid in de gemeente Enschede, trapt af met een presentatie over de situatie in Enschede. In Enschede zijn 30 IKC's waarin kinderopvang en onderwijs samenwerken aan de doorgaande ontwikkelings- en zorglijnen voor kinderen van 0 tot 13. In Enschede werkt men met een stedelijke werkgroep waarin gemeente en kinderopvangorganisaties vertegenwoordigd zijn.

De situatie voor de invoering van de pbm'er

Sinds 2015 zijn in Enschede verschillende ondersteuners bij de kinderopvang op de werkvloer aanwezig: een HBO'er boven formatief, een coach VVE (deze coacht met name op de pbm'ers op de werkvloer, bijvoorbeeld op opbrengstgericht werken) en een ib'er 0-4 jaar (deze begeleidt bij de kinderen waar zorgen over zijn). Elk IKC heeft een soortgelijke ondersteuningsstructuur. Men merkte dat op de werkvloer veel verschillende ondersteuners actief waren, wat soms leidde tot verschillende (en soms ook tegenstrijdige) adviezen. In 2018 is er daarom voor gekozen om de verschillende ondersteunende functies in de kinderopvang te integreren tot de functie IB'er 0 tot 4 jaar. De functieomschrijving hiervoor is vormgegeven in een stedelijke werkgroep. Het idee is dat de IB'er inzet op preventie en vroegtijdig signaleren, om te voorkomen dat er een groter probleem ontstaat. Dit doen zij door middel van het inhoudelijk adviseren, ondersteunen en het begeleiden van pbm'ers. Tot het takenpakket van deze IB'er behoort: de pedagogisch educatieve kwaliteit van alle locaties, de basis pedagogische kwaliteit (wet IKK), het individuele kind (signaleren, observeren, pre diagnostiek, handelingsplan, etc.), het vertalen van het stedelijk/organisatorisch beleid naar de praktijk, samenwerking binnen het IKC, advies voor de leidinggevende vestiging en het participeren in stedelijke projecten. De IB'ers zijn in dienst van de verschillende kinderopvangorganisaties.



Organisatiestructuur IKC's Enschede sinds 2018

De situatie nu

In Enschede is het beleid dat kinderen vanaf 2 jaar mogen deelnemen aan VVE. Samen denken de partijen na hoe ze de 960 uur VVE zo optimaal mogelijk in kunnen zetten. Met veel jonge kinderen op de groep blijkt een kwalitatieve invulling van de VVE uren een uitdaging. De functie van de pedagogisch beleidsmedewerker biedt kansen om de educatieve kwaliteit in de groepen zelf te vergroten. Als hoofdtaken van de pbm'er ziet men dan ook kwaliteitsverbetering van de pm'er en het aanbod in de groepen waar de doelgroepkinderen aan deelnemen.

Er bleek een overlap aan taken in de bestaande IB 0-4 functie en de nieuwe verplichte functie vna pbm'er. De stedelijke werkgroep werd weer ingezet om mee te denken hoe de functie IB 0-4 kan worden gecombineerd met de nieuwe functie van pbm'er. Hiervoor zijn verschillende scenario's besproken:

- 2 functies naast elkaar (IB'er en PBM'er)
 - o Nadeel: altijd veel overleg en afstemming tussen de twee personen, kost veel tijd
- Integreeren in één functie, ook monitoring en kwaliteit onderbrengen in deze functie
 - o Nadeel: slager keurt zijn eigen vlees
- Integreeren in één functie, monitoring apart

De keuze van Enschede is om de functies van de beleidsmedewerker VE te integreren in de huidige functie Intern Begeleider 0-4. Het monitorende deel wordt apart gehouden van deze functies. Momenteel worden door de stedelijke werkgroep afspraken en instrumenten gemaakt om de ontwikkelingen in de vve-kwaliteit de komende jaren te kunnen monitoren:

- De kwaliteitsverhoging per locatie (middels een kwaliteitskader)
- De groei die kinderen hebben doorgemaakt (in het kader van de resultaatafspraken)
- Inzet van de uren van de Intern Begeleiders 0-4 op het gebied van VE (uren labelen)

Toevoeging van Mieke van de Kop, van SKE Kinderopvang:

De uitdaging bij het werken met de IB'er is het in de gaten houden waar de tijd naartoe gaat. Er wil nog wel eens veel tijd weglekken in de zorg en begeleiding van kinderen. Daarom is de werkgroep nu hard bezig met de taakomschrijving en het kaderen van activiteiten, om te voorkomen dat er te veel tijd verloren gaat waar dit niet de bedoeling is. Daarnaast is het taakurenbeleid iets dat aandacht nodig heeft. Pm'ers hebben het heel druk. Wij hebben met de gemeente overlegd over de taakuren van pm'ers. Deze uren zijn nu gelabeld, zodat zij niet alle extra taken tijdens het opvangen van de kinderen hoeven te doen. Het is nog steeds lastig voor hen waar ze de tijd vandaan moeten halen, ze werken nu langere dagen (iets wat mensen die uit de peuteropvang komen niet gewend zijn, dit

vraagt een cultuuromslag). De tip die Mieke meegeeft is: overleg en stem af met de pm'ers over de taakuren, zodat dit goed ontvangen wordt.

De kinderopvang in Enschede vindt de educatieve kwaliteit een belangrijk punt voor de pbm'er. Er zijn veel doelgroepkinderen in de gemeente en er komen uit het onderwijs geluiden dat kinderen met een onvoldoende niveau op school komen. Waar ze wel mee te maken krijgen: kinderen komen al jong bij de voorscholen binnen (met 2 jaar) en ze komen anders binnen dan een aantal jaar geleden. De kinderopvang merkt dat ze bij de jongste kinderen meer in moeten zetten op emotionele kwaliteit, voordat ze met de educatieve kwaliteit aan de slag kunnen. Doordat ze bij de jongsten hier meer aandacht in moeten steken, merken ze dat de oudere kinderen niet altijd krijgen wat ze nodig hebben. Als oplossing hiervoor is bedacht om per 1 januari een extra pm'er in te zetten speciaal voor deze jonge kinderen, voor een paar uur. Die werkt dan aan het 'warme bad', terwijl de andere pm'ers de handen vrij hebben om met de oudere kinderen aan de slag te gaan. Het is zoeken naar de balans tussen veiligheid en uitdagen.

Vragen uit de chat bij dit onderdeel:

- Bij wie is de ib'er in dienst? *Bij de desbetreffende kinderopvangorganisatie*
- Hoe is de ib'er opgeleid? *Kan divers zijn, minimaal een HBO opleiding met een pedagogische achtergrond, bijvoorbeeld SPH of pedagogiek. Wat ook uitmaakt is hoe iemand is als mens en wat voor ervaring ze hebben in andere werkzaamheden, dat maakt de ib'er.*
- Moet voor de inzet van de uren pbm VE door ib'er 0-4 jaar niet dezelfde beroepskwalificatie gelden zoals voor de pbm'er wet IKK? *Pbm valt onder dezelfde categorie opleiding. Ook bij ib'er zit een stukje signaleren, omgaan met gedrag, netwerken kennen qua ondersteuning, omgang met ouders. Dit zijn net even andere dingen die we vragen van deze mensen dan het stukje pedagogisch beleid en VE.*
- De functie van ib'er klinkt heel mooi. Op hoeveel locaties is zo'n ib'er werkzaam? 1 of meerdere IKC's? *Kan verschillende locaties zijn, afhankelijk van hoe groot de organisatie is. Daar hebben we een soort rekentool voor. Meer doelgroepkinderen is meer uur, in sommige wijken is meer ondersteuning nodig. Zodra een ib'er op verschillende locaties werkt, zien ze hoe op verschillende locaties gewerkt wordt, wat kan inspireren.*
- Waar bevinden de ib'ers zich in de organisatie en wie doet de aansturing? *Dit verschilt per kinderopvangorganisatie. Voorbeelden: "Eén van pedagogen stuurt de ib'ers aan en is de leidinggevende. Er zijn driehoeksgesprekken met de pedagoog, ib'er en vestigingsmanager.", "Ib'ers vallen onder het team pedagogische kwaliteit, een ib'er heeft meer uren op de vestiging."*
- Waarin kunnen gemeentes verschil maken? Als het gaat om de inzet van de pbm'er.
 - o *'Wij zijn als organisatie verbonden aan 8 gemeentes (waarvan 7 gemeentes vve kinderen opvangen). Om tafel gaan met de gemeentes is al een enorm verschil. Ik neem de kennis van de samenwerking in Enschede mee in overleg met andere gemeentes. Ga samen over de inhoud in gesprek, het is dan niet nodig om in discussie te gaan over geld.'*
 - o *'Wij hebben een nieuwe functie in de organisatie; manager VE per regio. Ook weer iets anders georganiseerd dan andere organisaties. Je kan het allemaal op een andere manier invullen. Wat ik merk dat veel gemeentes ervoor kiezen om een overlegvorm in te richten voor alle coaches van de verschillende organisaties. Dat werkt ontzettend prettig.'*

De vraag ontstond hoe kleine gemeentes dit het beste kunnen organiseren, voor hen zit het net even anders (minder doelgroepkinderen, minder organisaties, minder budget). Hiervoor kwam de tip:

sommige van de kleine gemeenten werken met een vaste voet aan uren naast de 10 uur per VE kind. Dat wil zeggen dat je bijvoorbeeld vast 60 uur per jaar hebt en daarbovenop komen de 10 uur per ve kind.

Onderzoek naar de functie van pbm'er (Ruben van Esch, Sardes)

Onderzoeker Ruben van Esch vertelde over het project EVENING, waarbij onder andere is onderzocht wat de invoering van 960 uur VVE teweegbrengt. Onderdeel van dit onderzoek was dat pbm'ers een logboek bijhielden waarin zij hun taken beschreven en een vragenlijst invulden. Hieruit bleek dat pbm'ers betrokken zijn bij veel verschillende dingen in de organisatie en dat het lastig is om dit goed af te bakenen. De meeste pbm'ers werken al meer dan 3 jaar in een dergelijke functie, meestal op meer dan 5 locaties. De inzet van de pbm'er is sterk afhankelijk van de hoeveelheid doelgroepkinderen en de noodzaak van kwaliteitsverbetering.

Wat cijfers:

- 64% heeft een vooropleiding HBO genoten, 29% MBO 3 of 4
- 79% heeft een extra training gevolgd, 61% is opgeleid als coach en 94% komt tegemoet aan eisen
- 50/50 verdeling van combinatiefunctie pedagogisch beleidsmedewerkers. De Nevenfuncties zijn wisselend
- 68% is meer tevreden dan ontevreden over eigen bijdrage van kwaliteitsverbetering van de VE

Uit de logboekstudie kwamen drie profielen van de pbm'er naar voren:

- Beleidsontwikkelaar
 - o Vooral een boven formatieve rol als ontwikkelaar, uitvoerder en evaluator van het pedagogisch beleid. Omvat taken zoals het schrijven van integrale beleids- en implementatieplannen (binnen de organisaties en scholen), en het opstellen en formuleren van (missie-)doelen
- (team) coach
 - o De ontwikkeling van met name de pedagogisch medewerkers door middel van begeleiding, individueel of in groepsverband. De aanpak van de coaching lijkt vooral te bestaan uit instructie, gesprekken met medewerkers, praktijkobservaties en feedback en reflectie
- Combinatiefunctie
 - o Naast de bovenstaande taken heft de helft van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve ook een combinatiefunctie, zoals pedagogische beleidsmedewerker, locatiemanager en vve-coördinator.
- Maar: de pbm'er is altijd een pedagogisch specialist. Iedere pbm'er is pedagogisch opgeleid (of ontwikkelingspsychologie als achtergrond)

De top 3 van de meest belangrijke competenties van de pbm'er is:

1. Communicatieve vaardigheden (bijv. gespreksvoering met pedagogisch medewerkers, gesprekken met ouders)
2. Pedagogische vaardigheden (inzicht in ontwikkelingsfase, diagnostische vaardigheden, kennis van effectieve interventies)
3. Coaching vaardigheden (bijv. feedback geven, inter- en supervisie)

In groepen aan de slag

Vervolgens werd in kleine groepjes besproken:

- Welke effecten verwacht je van de inzet van de pedagogische beleidsmedewerker op de kwaliteit van ve?
- Ga je dat monitoren/meten (in de uitvoeringspraktijk en/of op gemeentelijk niveau)? Zo ja hoe?
- Op welke manier kunnen ve-aanbieders en gemeenten samen werken aan de versterking van de pedagogische kwaliteit van de ve met de inzet van de PBM'er?

Reacties van de aanwezigen n.a.v. de groepsbesprekingen:

- Hoofdpunt is hoe je de monitoring gaat doen op verbetering kwaliteit VE, dat is nog zoeken en uitproberen
- Het is moeilijk om de effecten van de pbm'er in kaart te brengen
- Praktische invulling van de uren, verdeling van de uren onder de locaties en coaching on the job
- Met elkaar in gesprek (gemeente en kdv) over wat werkt
- Invulling van de gemeente in het kader van OAB als je als ve locatie met verschillende gemeenten te maken hebt dan is het lastig een eenduidige functie in te vullen. Elke gemeente staat er anders in. Is er een tip?
- Kennis en vaardigheden overdragen aan pm'ers is een mooi effect van de inzet van VE coaches (zo noemen wij onze functie als VE beleidsmedewerker). Wij doen dit door a.d.h.v. kijkwijzers pm'ers te observeren bij taalactiviteiten. Wij zetten LOGO3000 in naast Uk en Puk. LOGO3000 is een programma voor woordenschat. Als je dit programma niet kent, is dit een heel goed programma om eens in te duiken voor extra VE aanbod!
- Actieve rol van de Gemeente is belangrijk
- Hoe zorg je ervoor als kleine organisatie om aangehaakt te blijven bij de gemeente? Dat kost zoveel tijd....
- Verschillen in OAB tussen gemeenten maken ook dat de inzet verschillend wordt ingezet.
- Men heroverweegt nu ook de huidige inspectie. Daarin zal waarschijnlijk de onderwijsinspectie een grotere rol krijgen in het monitoren van de VVE kwaliteit.
- Meerwaarde voor ons als organisatie, werkzaam in 4 gemeentes; verbindingen leggen en 'best practices' delen.
- verwachting: positief effect op het betrekken van ouders.
- Als kleine organisatie moet je alle expertise zelf in huis hebben, lijkt het. Dat is onbetaalbaar en onhaalbaar...
- De gemeente-medewerker heeft erg veel taken op haar bordje. Alle aanvullende subsidies (dus ook op VE-coaching) worden afgewezen vanwege tijdgebrek. Ook overleggen en afstemmen is moeilijk. De gemeente pakt hier haar rol nauwelijks. Hoe kunnen we dat meer aanjagen/prikkelen?
- Wel fijn dat als je in verschillende gemeentes werkt, ja als grote organisatie zelf invulling kunt geven aan het inzetten van de functie binnen de eigen organisatie
- Ik werk voor verschillende plattelandsgemeenten. Daar kijken we ook wat er gedaan kan worden van de NPO gelden als eerste opstart en kwaliteitsboost VE (extra tijdelijke inzet).
- In onze gemeente zijn alle scholen en alle peuteropvang en kinderopvangorganisaties ook kleine aangesloten bij de Lokale Directie Kring, misschien is zoiets ook te organiseren voor de kleinere gemeenten.

Volg ons ook via:

www.goab.eu

<https://www.linkedin.com/company/goab/>

<https://twitter.com/gemeentelijkoab>