

Verslag Webinar Personeelstekort en het effect op kwaliteit in de voorschoolse educatie (ve)

16 april 2024

GOAB-ondersteuningstraject

Een 3F-robot die boekjes kan voorlezen op een ve-groep, zou je daar überhaupt over na willen denken bij een personeelstekort? En willen we BBL'ers op de ve?

Met een aantal Mentimeter-vragen aan het begin van het webinar hebben we de stemming onder 85 deelnemers gepeild:

- De robot bleek nog wat spannend. Het levert in eerste instantie twijfel op, maar inspireert wel om buiten kaders te denken en werd door velen ook niet direct afgewezen.
- Personeelstekort is bij alle deelnemende organisaties een issue op de ve. Wel verschilt het per locatie hoe groot het tekort is en of dat een mogelijk negatief effect heeft op de kwaliteit.
- Alle deelnemers willen graag BBL op de ve mogelijk maken of in elk geval overwegen.
- Pensionering van de 'oude garde' peuterspeelzaalmedewerkers is bij ongeveer 1/3 van de organisaties een factor van betekenis.

Terugblik naar onderzoek Berenschot

Leonore Das van Berenschot nam ons mee in de belangrijkste uitkomsten en in de meest kansrijke oplossingen uit hun [onderzoek](#) uit 2023 naar personeelstekort in de ve (de impact op kwaliteit is niet direct onderzocht). Met een landelijke vacaturegraad van 25% (met grote regionale uitschieters naar 44%) en een voorspelling van een oplopend tekort aan mensen, is er werk aan de winkel. Welke instrumenten kun je dan inzetten om de vacatures gevuld te krijgen in de ve?

De meest kansrijke oplossingen zijn gebundeld in 3 categorieën, waarbij niet alle oplossingen direct aan ve gerelateerd zijn:

- [Nieuw talent aanboren](#) door o.a. studenten aantrekken, talent bijscholen en kijken naar skills i.p.v. diploma's
- [Werk anders organiseren](#) door o.a. job carving en combinatiebanen
- [Binden en boeien](#) door o.a. aandacht voor sfeer en cultuur, werkdruk en ontwikkelkansen

Berenschot begint binnenkort aan een nieuw onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW: "Monitor kwaliteitseisen kinderopvang". Dit onderzoek zal vier keer in de komende vier jaar uitgevoerd worden en de ve wordt hierin uitgebreid meegenomen. Veel deelnemers willen er graag over meedenken.

Klik [hier](#) voor de presentatie van Berenschot

OCW aan de slag met de uitkomsten

Het ministerie van OCW heeft de resultaten van het onderzoek van Berenschot ingezet voor een verkenning van een aantal kansrijke oplossingen. Maarten Faber van het team Jonge Kind vertelde dat in deze verkenning de behoefte aan het formatief inzetten van BBL'ers zeker naar voren komt. Minister Paul neemt hierover binnenkort een besluit. Ook wordt verkend in hoeverre de huidige taaleis ve bijdraagt aan de kwaliteit van ve en dan met name over welk aspect daarvan in de opleiding zit. OCW wil de pedagogisch professionals zo goed mogelijk voorbereiden om kinderen te helpen met hun taalvaardigheid. Hierover vindt uiteraard

afstemming met het ministerie van SZW plaats. Ook wordt bij alle verkenningen meegenomen dat gemeenten soms aanvullende eisen stellen en dat er steeds meer vraag naar ve is.

Klik [hier](#) voor de presentatie van OCW

Personeelstekort in de praktijk – Selma Özkan van Kindernet vertelt

Een half jaar geleden stond er een interview in [Kinderopvangtotaal](#) met drie aanbieders van ve die soms lastige keuzes moeten maken. Selma Özkan is één van die geïnterviewde aanbieders. Zij biedt met Kindernet ve aan in Deventer, Zutphen, Doetinchem en Eibergen. Ook een half jaar na het interview is het personeelstekort nog steeds actueel. Op een aantal locaties biedt zij daarom geen ve meer aan. Maar op de locaties waar dat wel gebeurt, kiest ze altijd voor open blijven, ook al is er die dag door omstandigheden niet genoeg ve-geschoold personeel. Het is altijd beter voor de kinderen om naar de locatie te komen. Selma zoekt hierin actief de verbinding met de gemeente. Je doet het echt met elkaar en het bereiken van zoveel mogelijk kinderen is in ieders belang.

Als het gaat om werving en scholing maakt ze geen gebruik van zzp'ers, maar zou ze wel graag met BBL'ers aan de slag gaan. Ook zoekt Selma actief contact met ROC's in de omgeving om dicht bij het talent te zitten.

Selma herkent dat werken aan sfeer en cultuur heel belangrijk is om je mensen vast te houden. Zo organiseert zij regelmatig pasta-avonden voor haar personeel, waarbij ze zelf aanschuift. Zo kan het team laagdrempelig ideeën delen en stoom afblazen als het nodig is. Zeker het toenemende aantal zorgkinderen is op dit soort avonden onderwerp van gesprek. Dit voorbeeld wordt in het webinar herkend door Ludiek kinderopvang, waar ze met enige regelmaat een high tea organiseren.

Taaleis en kwalificatie-eisen

Ondanks dat het webinar hier niet expliciet over ging, kwamen de kwalificatie-eisen natuurlijk wel ter tafel. De taaleis is regelmatig een struikelblok en dat heeft effect op de vijver aan geschikt personeel. Sommigen vroegen of de ingangsdatum van 3F (wet IKK) van 1 januari misschien nog wat verder uitgesteld kon worden. Ook was er een duidelijk verzoek of de ROC's die nu automatisch de 3F IKK-eis vermelden op de diploma's, dit ook voor de ve-taaleis willen gaan doen. Want slagen voor 3F vanuit de eisen van IKK is echt iets anders dan slagen voor 3F voor de eisen van ve. Het komt geregeld voor dat kinderopvangorganisaties moeten nascholen voor VE omdat er voor sommige onderdelen onvoldoendes zijn gescoord. Dat geeft vertraging qua inzetbaarheid. Gewezen wordt op de [brief](#) van Minister van Gennip van 20 maart, waarin zij drie uitzonderingen op de taaleis benoemt.

Scholing

De vraag kwam voorbij of de ve-opleidingen verkort kunnen worden aangeboden. Meerdere organisaties hikken aan tegen de lange opleidingstijd en iedereen kijkt reikhalzend uit naar de optie van BBL'ers in de ve. Tips die gedeeld werden, waren o.a.:

- Opleiding via bijvoorbeeld Variva kan een goede oplossing zijn. Deze digitale training duurt een half jaar. De medewerker is dan gecertificeerd (basis bekwaam). Met een eigen koptraining kun je intern vervolgens de kennis verdiepen van het gebruikte ve-programma.

- Pedagogisch coaches opleiden om ve trainer te zijn. De organisatie die dit voorbeeld deelde leidt al het personeel intern op, met goedkeuring van de GGD. Zodra ze in training zijn, mogen ze – net als alle andere pm'ers in opleiding - ingezet worden op een ve-groep.

Binden en boeien

Dit onderwerp geldt uiteraard niet alleen voor VE maar het voeden van de intrinsieke motivatie van je personeel is misschien wel nog belangrijker bij deze speciale tak van sport. Zeker met de toename van het aantal zorgkinderen, wil je je personeel met de juiste handvatten op de vloer hebben.

Mocht je vraag na het webinar nog niet voldoende beantwoord zijn: mail ons op goab@sardes.nl en wij koppelen je aan de juiste persoon.