

De pedagogisch beleidsmedewerker voorschoolse educatie

Onderzoek naar de inzet van de
pedagogisch beleidsmedewerker
voor verbetering van de kwaliteit

Ruben van Esch &
IJsbrand Jepma
m.m.v. Jennifer Lohman

Sardes, september 2021

Inhoud

Managementsamenvatting.....	2
Hoofdstuk 1. Inleiding.....	4
1.1 Achtergrond.....	4
1.2 Onderzoeksvragen.....	5
1.3 Leeswijzer.....	5
Hoofdstuk 2. Onderzoeksopzet.....	6
2.1 Type onderzoek.....	6
2.2 Onderzoeksgroep.....	6
2.3 Meetinstrumenten.....	6
2.4 Dataverzameling.....	6
Hoofdstuk 3. Achtergrond, rol en competenties en taken van pedagogisch beleidsmedewerkers ve..	8
3.1 Achtergrond van pedagogisch beleidsmedewerkers ve.....	8
3.2 Rol en competenties van pedagogisch beleidsmedewerkers ve.....	15
3.3 Taken van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve.....	18
Hoofdstuk 4. De werkzaamheden van pedagogisch beleidsmedewerkers ve.....	26
4.1 Opzet logboek.....	26
4.2 Werkzaamheden.....	27
Hoofdstuk 5. Beantwoording van de onderzoeksvragen.....	32
Onderzoeksvraag 1.....	32
Onderzoeksvraag 2.....	34
Onderzoeksvraag 3.....	36
Appendix.....	38

Managementsamenvatting

Vanaf 1 januari 2022 is het verplicht om een pedagogisch beleidsmedewerker in te zetten in de voorschoolse educatie met als doel de verbetering van de kwaliteit. Dit is aanvullend op de invoering van de pedagogisch beleidsmedewerker *kinderopvang* in 2019 op basis van de wet IKK. Deze pedagogisch beleidsmedewerker voorschoolse *educatie* moet minimaal 10 uur per doelgroeppeteur per locatie per jaar beschikbaar zijn en is alleen verplicht in de kinderdagopvang waar ve met subsidie van de gemeente wordt geboden.

Hoewel de opleidings- en kwalificatie-eisen van de pedagogisch beleidsmedewerker ve algemeen zijn vastgesteld is het nog onduidelijk hoe kinderopvangorganisaties (en gemeenten) precieze invulling gaan geven aan de functieomschrijving, rol, vereiste competenties, taken en werkzaamheden van deze nieuwe functie. Daarom is er door Sardes onderzoek gedaan naar wat deze positie precies inhoudt. Dit onderzoek is onderdeel van EVENING en richt zich op welke taken gemoeid zijn met de rol, welke competenties van belang zijn en wat de verwachte opbrengsten zijn.

De onderzoeksvragen zijn als volgt:

- 1) Hoe worden de functie, rol, competenties en taken van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve ingevuld? Zijn er overeenkomsten en verschillen? Hoe verhoudt dit zich tot de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerkers in de kinderopvang? Hoe past dit in de totale organisatie?*
- 2) Is er een typologie van pedagogisch beleidsmedewerkers ve te onderscheiden? Zo ja, welke typen zijn er?*
- 3) Op welke wijze(n) leveren de pedagogisch beleidsmedewerkers ve binnen een (directe of indirecte) bijdrage aan de kwaliteitsverbetering van de ve?*

Er is een onderzoek uitgevoerd onder 31 pedagogisch beleidsmedewerkers ve. Hierbij is gebruik gemaakt van een kwantitatieve meting in de vorm van een vragenlijst en een kwalitatieve meting in de vorm van een logboek. De vragenlijst bevatte vragen over de achtergrond van de medewerkers, zoals vooropleiding en dienstverband. Ook werd er gevraagd naar het werkzame aantal uren per week, de inhoud van de taken en de (type) locaties waarop er gewerkt wordt. In het logboek hielden de medewerkers een week lang hun werkzaamheden bij. Net als bij de vragenlijst was deze gericht op het inventariseren van de soort taken de doelen van de taken, de nodige competenties en de betrokken partijen. De resultaten van deze voormeting worden uiteindelijk gespiegeld aan de nameting die plaatsvindt na de officiële invoering van de pedagogische medewerker ve in januari 2022.

De bevindingen van dit onderzoek zijn dat de pedagogisch beleidsmedewerker ve een veelzijdige functie is die inhoudelijk kennis vraagt, waarbij er op uiteenlopende wijze gewerkt wordt aan de verbetering van de pedagogische kwaliteit. Pedagogisch beleidsmedewerkers ve gebruiken hun kennis en vaardigheden voor de verbetering van het pedagogisch beleid en de -praktijk binnen de organisaties waar zij werken. Ze zijn werkzaam binnen verschillende lagen van hun organisaties. Een deel van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve waren al voor het innemen van deze rol actief als pedagogische beleidsmedewerker in de kinderopvang.

Binnen de ve houden de pedagogisch beleidsmedewerkers zich met name bezig met coaching en scholing van pedagogisch medewerkers, het aanscherpen en verbeteren van beleid, en het meedraaien op de groepen. Voorbeelden zijn de begeleiding van pedagogisch medewerker door gestructureerde observatie en reflectie, het aanscherpen van protocollen rondom de interactie met ouder en kind en het formuleren van organisatiedoelen en gezamenlijke pedagogische visie. Pedagogisch beleidsmedewerkers brengen wekelijks aanzienlijke tijd door in overleg met andere medewerkers, directie, bestuur en/of gemeente en houden zich bezig met het ontwikkelen van leermodules en instructies voor personeel. Het takenpakket is gevarieerd en afhankelijk van de doelen en behoeftes van de organisaties waarbinnen gewerkt wordt. De functie vraagt een hoge mate van flexibiliteit en de vaardigheid om praktijkmedewerkers te begeleiden en ondersteunen en om concrete plannen te formuleren op basis van de belangen van verschillende partijen.

Hoofdstuk 1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt kort gesproken over de achtergrond en aanleiding van het onderzoek (paragraaf 1.1) en de onderzoeksvragen (paragraaf 1.2). Het bevat ook een leeswijzer (paragraaf 1.3), welke een overzicht geeft van het gehele rapport.

1.1 Achtergrond

Vanaf 1 januari 2022 is het verplicht om een pedagogisch beleidsmedewerker in te zetten in de voorschoolse educatie, dat wil zeggen de locaties die met subsidie van de gemeente ontwikkelingsstimulering aanbieden aan doelgroeppeuters.¹ De pedagogisch beleidsmedewerker is aanvullend op de pedagogisch beleidsmedewerker, welke vanaf 1 januari 2019 in het kader van de Wet IKK is ingevoerd in de kinderopvang. Er is dus al een pedagogisch beleidsmedewerker aanwezig in de voorschoolse sector, evenwel nog niet met het oogmerk om specifiek de kwaliteit van te verbeteren. Daarnaast zijn er binnen gemeenten veelal HBO geschoolde specialisten werkzaam die al voldoen aan de wettelijke eisen van de pedagogisch beleidsmedewerker, welke ten tijde van de officiële invoering waarschijnlijk dat label zullen ontvangen. Meer informatie hierover kan gevonden worden in het tussentijdse rapport van EVENING.²

Afgesproken is dat de pedagogisch beleidsmedewerker minimaal 10 uur per doelgroeppeuter per locatie per jaar beschikbaar is. Voor de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker in de kinderopvang geldt eveneens een urennorm: 50 uur maal het aantal geregistreerde kindercentrum locaties van de houder, plus 10 uur maal het aantal fte pedagogisch medewerkers.

Het ligt in de lijn der verwachting dat het werk van beide pedagogisch beleidsmedewerkers wordt verenigd in één en dezelfde functionaris, waar dat mogelijk is. Maar er zullen ook organisaties zijn waar het werk over twee of meer functionarissen wordt verdeeld.

De inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker kan op verschillende manieren worden georganiseerd.³ De functionaris kan in dienst zijn van de kinderopvangorganisatie, maar kan ook op de payroll staan van een andere kinderopvangorganisatie, expertisecentrum of het basisonderwijs. In deze gevallen worden de werkzaamheden van de pedagogisch beleidsmedewerker middels contractuele inhuur geregeld.

De gemeente is verantwoordelijk voor de financiering van de pedagogisch beleidsmedewerker vanuit het budget voor het gemeentelijk onderwijsachterstandenbeleid. Op meerdere plaatsen is de pedagogisch beleidsmedewerker (of een hbo'er in een soortgelijke functie) al actief, in andere

¹ Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden (2019), *Besluit van 20 september 2019 tot wijziging van het Besluit basisvoorwaarden kwaliteit voorschoolse educatie in verband met de verhoging van het minimaal aantal uren aanbod voorschoolse educatie en de inzet van een pedagogisch beleidsmedewerker*, jaargang 315, 1-24.

² Leseman, P., Oudgenoeg-Paz, O., Versteegen, H., Francot, R., Van Huizen, T., Plantenga, J., Jepma, IJ., & Appels, S. (2021). *Tussentijds Rapport EVENING*. Utrecht: Universiteit Utrecht / Sardes.

³ Versteegen, H. (2020). *Inzet pedagogisch beleidsmedewerker voor nog betere voorschoolse educatie. Handreiking voor gemeenten*. GOAB-ondersteuningsteam.

gemeenten is men bezig met (de voorbereiding op) de invoering van de pedagogisch beleidsmedewerker ve.⁴ De bedoeling is dat de pedagogisch beleidsmedewerker ve een bijdrage gaat leveren aan de kwaliteitsverbetering van ve, bijvoorbeeld middels het opstellen en invoeren van het pedagogisch beleidsplan, het versterken van de ouderbetrokkenheid, het verbeteren van de doorgaande lijn met het basisonderwijs en/of coaching of video-interactie-feedback van beroepskrachten ve.

De opleidings- en kwalificatie-eisen van de pedagogisch beleidsmedewerker zijn gelijkgesteld en onafhankelijk van de setting waarin ze werken (ve of kinderopvang). Onduidelijk is hoe kinderopvangorganisaties (en gemeenten) precieze invulling gaan geven aan de functieomschrijving, rol, competenties, taken en werkzaamheden van de ‘nieuwe’ functionaris, en hoe deze zich verhouden tot de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker in de kinderopvang. Ook over de aard en wijze van de betrokkenheid bij de kwaliteitsverbetering van de ve is vooralsnog weinig bekend. Dit verdiepende onderzoek wil hier meer helderheid in brengen. Om die reden is er een voormeting gedaan welke uiteindelijk gespiegeld zal worden aan de nameting die plaatsvindt na de officiële invoering van de pedagogische medewerker ve in januari 2022. Dit onderzoek is onderdeel van EVENING, het longitudinale onderzoek naar de effecten van de invoering van 960 uur ve voor doelgroeppeuters (www.eveningonderzoek.nl).

1.2 Onderzoeksvragen

De centrale onderzoeksvragen van deze verdiepende studie zijn:

- 1) *Hoe worden de functie, rol, competenties en taken van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve ingevuld? Zijn er overeenkomsten en verschillen? Hoe verhoudt dit zich tot de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerkers in de kinderopvang? Hoe past dit in de totale organisatie?*
- 2) *Is er een typologie van pedagogisch beleidsmedewerkers ve te onderscheiden? Zo ja, welke typen zijn er?*
- 3) *Op welke wijze(n) leveren de pedagogisch beleidsmedewerkers ve binnen een (directe of indirecte) bijdrage aan de kwaliteitsverbetering van de ve?*

1.3 Leeswijzer

Na dit inleidende hoofdstuk volgt hoofdstuk 2 met de beknopte beschrijving van de onderzoeksopzet. Hoofdstuk 3 bevat de resultaten van de vragenlijst onder de pedagogisch beleidsmedewerkers ve en betreft informatie over de achtergrond, rol, competenties en taken. Hoofdstuk 4 biedt logboekgegevens over de alledaagse werkzaamheden van pedagogisch beleidsmedewerkers ve. In hoofdstuk 5 worden de centrale onderzoeksvragen één voor één beantwoord.

⁴ Jepma, IJ., Esch, R. van, m.m. E. Donkers & Geus, W. de & Schuurman, T. Oberon (2021, in voorbereiding). *Monitor Implementatie en besteding gemeentelijk onderwijsachterstandenbeleid. Meting 2: aanbod 960 uur, inzet pedagogisch beleidsmedewerker en financiën van gemeentelijk onderwijsachterstandenbeleid / voorschoolse educatie*. Utrecht: Sardes / Oberon.

Hoofdstuk 2. Onderzoeksopzet

In hoofdstuk 2 worden het type onderzoek (paragraaf 2.1), de onderzoeksgroep (paragraaf 2.2), meetinstrumenten (paragraaf 2.3) en dataverzameling (paragraaf 2.4) kort toegelicht.

2.1 Type onderzoek

Dit onderzoek is integraal onderdeel van EVENING. Deze voormeting bestaat uit een combinatie van descriptief kwantitatief en kwalitatief onderzoek onder pedagogisch beleidsmedewerkers ve.

2.2 Onderzoeksgroep

Alle pedagogisch beleidsmedewerkers ve die betrokken zijn bij het EVENING-onderzoek zijn verzocht mee te doen. Van de 71 pedagogisch beleidsmedewerkers die (meermalen) een uitnodiging hebben gekregen voor het invullen van een korte vragenlijst over hun achtergrond, rol en competenties en taken hebben 28 de vragenlijst volledig ingevuld. Dit is een responspercentage van 39 procent. Deze respons is betrekkelijk laag, wat invloed heeft op de betrouwbaarheid van de kwantitatieve metingen en de generaliseerbaarheid van de resultaten. De lage respons wordt met name toegeschreven aan een hoge werkdruk onder de pedagogisch beleidsmedewerkers, mede vanwege een personeelstekort en de uiteenlopende uitdagingen die de Covid-19 pandemie en de gevolgde lockdowns met zich meebrachten.

Naast het invullen van de vragenlijsten zijn de pedagogisch beleidsmedewerkers gevraagd een logboek bij te houden. 20 van hen hebben dit gedaan, wat een responspercentage van 28 procent oplevert. Van de 20 logboekhouders hebben 18 van hen ook de vragenlijst ingevuld. De overlap bedraagt hier 62 procent. Het totaal aantal pedagogisch beleidsmedewerkers ve is 31.

2.3 Meetinstrumenten

Enerzijds hebben we een korte en invulvriendelijke online vragenlijst gemaakt waarmee kan worden nagegaan hoe de functies, opleidings- en kwalificatie-eisen, rol, competenties en taken van de pedagogisch medewerkers ve er uit zien. Hierbij is ook gevraagd naar de betrokkenheid bij de kwaliteitsverbetering van ve.

Anderzijds is de pedagogisch beleidsmedewerkers ve gevraagd om gedurende één werkweek bij te houden wat ze zoal doen, waar ze dat doen, met wie ze contact hebben. Samenvattend gaat het over waar hun tijd aan opgaat en wat hun taken inhouden. Hiervoor is een invulvriendelijk logboek ontworpen. Er is een schriftelijke instructie gegeven bij het invullen van het logboek voor het verkrijgen van eenduidige informatie.

2.4 Dataverzameling

In het voorjaar van 2021 (ongeveer 9 maanden voor de wettelijke invoering) is de voormeting uitgevoerd. Mogelijk vindt een vervolgonderzoek plaats in najaar 2022 (9 maanden na de wettelijke invoeringsdatum). De UU heeft de contactpersonen van de kinderopvangorganisaties benaderd die

meedoen aan EVENING. Via hen zijn contactgegevens opgevraagd van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve. Vervolgens zijn al deze pedagogisch beleidsmedewerkers uitgenodigd voor deelname aan dit verdiepende onderzoek. Ze hebben een link met inloggegevens voor invulling van de vragenlijst gekregen en een leeg logboek om hun werkzaamheden voor een week bij te houden. Voor het invullen van de vragenlijst en het logboek was een (inhoudelijke en technische) helpdesk bij Sardes beschikbaar. Er is meermalen gerappelleerd voor het verkrijgen van een hoge respons. Hierbij zijn ook de contactpersonen van de kinderopvangorganisaties voor het EVENING-onderzoek ingeschakeld.

Hoofdstuk 3. Achtergrond, rol en competenties en taken van pedagogisch beleidsmedewerkers ve

In dit hoofdstuk gaan we in op de achtergrond (paragraaf 3.1), rol en competenties (paragraaf 3.2) en taken van pedagogisch medewerkers ve (paragraaf 3.3).

3.1 Achtergrond van pedagogisch beleidsmedewerkers ve

Allereerst bieden we inzicht in de achtergronden van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve. Wie zijn deze nieuwe professionals? in de navolgende tabellen presenteren we basale achtergrondinformatie, te beginnen met de leeftijd.

De pedagogisch beleidsmedewerkers ve zijn gemiddeld ruim 40 jaar oud, met een minimumleeftijd van 24 jaar en een maximumleeftijd van 58 jaar. Ongeveer 69 procent van alle pedagogisch beleidsmedewerkers ve (afgerond) tussen de 30 en 50 jaar oud is (één standaarddeviatie) en 95 procent van alle pedagogisch beleidsmedewerkers ve is (afgerond) tussen de 20 en 60 jaar (twee standaarddeviaties).

Tabel 3.1 Leeftijd van pedagogisch beleidsmedewerkers ve (n=26-28)

	N	Minimum	Maximum	M (SD)
Leeftijd (jaren)	26	24	58	40 (10)
Uren in kinderopvang	28	8	38	25 (7)
Uren als PBM'er	26	2	29	15 (9)
Aandeel dienstverband als PBM'er (percentage)	26	6,3	100	64 (34)

De beleidsmedewerkers werken gemiddeld ruim (afgerond) drie dagen in de week als pedagogisch beleidsmedewerker in de kinderopvang of ve, variërend van één dag tot wel vijf dagen in de week. Daarbij is het zo dat ze niet voor de volledige aanstellingstijd pedagogisch beleidsmedewerker ve zijn. Gemiddeld genomen werken ze bijna 15 uur per week als pedagogisch medewerker ve, met een minimum van twee uur en een maximum van 29 uur in de week.

Gemiddeld werken ze voor (afgerond) 64 procent van hun dienstverband als pedagogisch beleidsmedewerker ve. Daarnaast doen ze wat anders. Sommige informanten zijn voor een fractie van hun werktijd pedagogisch beleidsmedewerker ve (6% van hun werktijd), waar anderen hier hun volledige dienstverband aan spenderen (100%). Onder de pedagogisch beleidsmedewerkers ve bestaat op dit punt dus een aanzienlijke variatie.

Pedagogisch beleidsmedewerkers is vervolgens gevraagd op hoeveel ve-locaties ze werkzaam zijn. Zie tabel 3.5.

Het verschilt per pedagogisch beleidsmedewerker ve op hoeveel ve-locaties ze hun werkzaamheden verrichten. Alle pedagogisch medewerkers ve werken voor meer dan één ve-locatie. De overgrote meerderheid (61%) verricht werkzaamheden op vijf of meer ve-locaties.

Tabel 3.5 Aantal ve-locaties (n=28)

	Aantal (%)
1 ve-locatie	0 (0%)
2 ve-locaties	2 (7%)
3 ve-locaties	2 (7%)
4 ve-locaties	4 (14%)
5 ve-locaties	3 (11%)
Meer dan 5 ve-locaties*	17 (61%)
Totaal	28 (100%)

* Bij een eventuele vervolgmeting gaan we specifiekere uitvragen om hoeveel ve-locaties het gaat.

Tabel 3.6 Aanwezigheid andere pedagogisch beleidsmedewerkers kinderopvang / ve (n=28)

	Aantal (%)
Ik ben de enige pedagogisch beleidsmedewerker / coach op de locaties waar ik werk	7 (25%)
Er werken meerdere pedagogisch beleidsmedewerkers / coaches op de locaties waar ik werk	18 (64%)
Dat verschilt per locatie	3 (11%)
Totaal	28 (100%)

Veruit de meeste pedagogisch beleidsmedewerkers ve hebben collega-pedagogisch beleidsmedewerkers in dezelfde functie. Een kwart van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve heeft geen collega's in een vergelijkbare functie.

Zeker bij grotere kinderopvangorganisaties met een breder aanbod, kunnen pedagogisch beleidsmedewerkers ve mogelijk ook voor andere groepen worden ingezet.

Tabel 3.7 Type groepen (n=26)

	Aantal (%)
Ik werk alleen op ve-groepen	11 (42%)
Ik werk op ve-groepen en op reguliere kinderopvang / peutergroepen	15 (58%)
Totaal	26 (100%)

Iets minder dan de helft van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve werkt uitsluitend op ve-groepen. Iets meer dan de helft werkt zowel binnen als buiten de ve.

We hebben hiervoor gezien dat de meeste pedagogisch beleidsmedewerkers ve voor meerdere ve-locaties werken. Bij hoeveel ve-groepen is de pedagogisch beleidsmedewerker ve betrokken als het aankomt op kwaliteitsverbetering?

Tabel 3.8 Aantal ve-groepen (n=28)

	Aantal (%)
1 ve-groep	0 (0%)
2 ve-groepen	1 (4%)
3 ve-groepen	2 (7%)
4 ve-groepen	2 (7%)
5 ve-groepen	3 (11%)
Meer dan 5 ve-groepen*	20 (71%)
Totaal	28 (100%)

* Bij een eventuele vervolgmeting gaan we specifiekere uitvragen om hoeveel ve-groepen het gaat.

Pedagogisch beleidsmedewerkers ve zijn altijd betrokken bij de kwaliteitsverbetering van meerdere ve-groepen. Veruit de meeste pedagogisch beleidsmedewerkers ve (ruim 70%) zijn betrokken bij de kwaliteitsverbetering op meer dan vijf ve-groepen.

De volgende vraag luidde: Wordt u op elke groep evenveel ingezet?

Tabel 3.9 Inzet op ve-groepen (n=27)

	Aantal (%)
Ja	13 (48%)
Nee	14 (52%)
Totaal	(100%)

Ongeveer de helft van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve wordt op alle ve-groepen even intensief ingezet, terwijl de andere helft niet op alle ve-groepen evenveel wordt ingezet.

Indien de pedagogisch beleidsmedewerkers ve niet op alle groepen even intensief ingezet worden (n=14), was de vervolgvraag: Op welke groepen wordt u meer ingezet?

Tabel 3.10 Inzet op ve-groepen (n=14)

	Aantal (%)
Op ve-groepen met meer kinderen met een ve-indicatie	2 (14%)
Op ve-groepen waar meer kwaliteitsverbetering nodig wordt geacht	5 (36%)
Anders, nl.	7 (50%)
Totaal	14 (100%)

Hoe de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve wordt verdeeld over de ve-groepen, hangt samen met meerdere redenen. Deels hangt dit samen met de vraag naar kwaliteitsverbetering op de ve-groep, deels hangt dit samen met de aanwezigheid van concentraties van doelgroepkinderen.

Uit eerder onderzoek van EVENING⁵ blijkt dat de pedagogische beleidsmedewerker in de meeste gevallen op elke groep evenveel ingezet wordt. De inzet blijkt echter niet altijd evenredig verdeeld over de groepen. In dat onderzoek wordt er gerapporteerd dat er in ruim een kwart van de locaties waar één beleidsmedewerker werkzaam is voor gekozen om de deze op specifieke groepen intensiever in te zetten als er bijvoorbeeld meer kwaliteitsverbetering nodig wordt geacht. Een onevenredige inzet is dus herkenbaar.

Drie van de zeven pedagogisch beleidsmedewerkers ve met een ander antwoord, geven aan dat op basis van een combinatie (aandeel ve-kinderen op groep en noodzaak tot kwaliteitsverbetering) wordt bepaald hoe intensief ze op de ve-groepen worden ingezet. De overige vier pedagogisch beleidsmedewerkers ve zeggen:

⁵ Leseman, P., Oudgenoeg-Paz, O., Versteegen, H., Francot, R., Van Huizen, T., Plantenga, J., Jepma, IJ., & Appels, S. (2021). *Tussentijds Rapport EVENING*. Utrecht: Universiteit Utrecht / Sardes.

“Ik draai in een roulerend schema mee bij alle locaties en daarnaast draai ik mee op verzoek of ik draai vaker mee als er vragen zijn of punten die om verbetering vragen.”

“Wij hebben het beleidswerk en het coachwerk verdeeld over twee functies: de beleidsmedewerker (ikzelf) en de coach die op de groepen coacht.”

“Verschil per richtlijnen gemeente o.a. IB-functie op kinderdagopvang.”

“Waar nodig.”

Per jaar dienen pedagogisch beleidsmedewerkers ve 10 uur per doelgroeppeteur inzetbaar te zijn voor kwaliteitsverbetering bij ve. Wat betekent dit voor de uren per ve-groep?

Tabel 3.11 Uren voor kwaliteitsverbetering per ve-groep (n=27)

	Aantal (%)
Ongeveer 1 uur per week per ve-groep	7 (26%)
Ongeveer 2 uur per week per ve-groep	3 (11%)
Ongeveer 3 uur per week per ve-groep	2 (7%)
Ongeveer 4 uur per week per ve-groep	3 (11%)
Meer dan 4 uur per week per ve-groep, nl.	1 (4%)
Anders, nl.	11 (41%)
Totaal	27 (100%)

De meeste pedagogisch beleidsmedewerkers ve hebben door de bank genomen één uur per week per ve-groep, maar een nog groter deel van hen heeft meer dan één uur per week per ve-groep, tot wel vier of meer uren per week. Dit sluit ook aan op de bevindingen in het tussenrapport van EVENING⁶, waar het duidelijk was dat er verschillen bestonden in de mate waarin de pedagogische beleidsmedewerkers werd ingezet op de voorschoolse groepen.

Een flink deel van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve (41%) vindt het echter ook lastig om het precieze aantal uren aan te geven, zo blijkt uit de overige antwoorden. Grotendeels heeft dit te maken met de (grote) afstand tot de uitvoeringspraktijk van ve en het accent op beleidsvorming. Zo zeggen ze onder meer:

⁶ Leseman, P., Oudgenoeg-Paz, O., Versteegen, H., Francot, R., Van Huizen, T., Plantenga, J., Jepma, IJ., & Appels, S. (2021). *Tussentijds Rapport EVENING*. Utrecht: Universiteit Utrecht / Sardes.

“Heel wisselend en niet aan te geven. Ik ben vve-beleidsmedewerker op het bestuursbureau en per locatie hebben wij een ve-coach/pedagogisch coach. Deze coach kan altijd bij mij terecht en ik ben (zonder corona) minimaal twee keer per jaar een dagdeel aanwezig op iedere locatie om te zien hoe het er aan toe gaat. Daarnaast ben ik op afroep beschikbaar voor alle locaties voor het verzorgen van VIB, trainingsbijeenkomsten, intervisie, teamoverleggen en meelesen met plannen en in contacten met de GGD en rondom contracten-opleidingen enzovoorts. Op afroep betekent dus bij de ene locatie meer aanwezig dan bij de andere. Wanneer het 'mis' gaat op een locatie of er is zorg dan ga ik sowieso extra.”

“Ik ben pedagogisch beleidsmedewerker op kantoor van de houder, de uren per ve-groep zijn daarom niet te benoemen. Wij richten ons op de overkoepelende kwaliteit.”

“Bij ons werken er coaches op de ve-groepen en samen zorg ik als pedagoog met hen voor de kwaliteit op de ve-groepen. Dit doe ik naast mijn andere werkzaamheden. Ik zal ongeveer twee uur per week met ve bezig zijn.”

“Ik werk overkoepelend voor alle locaties en dus niet structureel een aantal uren op een locatie.”

“Ik ben niet op de groep aanwezig, werkzaam als beleidsmedewerker voor de hele organisatie/ alle groepen.”

Hoewel de pedagogisch beleidsmedewerker ve bij wet pas per 1 januari 2022 ingevoerd moet zijn, blijkt dat een flink deel van de informanten al langere tijd werkzaam is in een dergelijke functie.

Tabel 3.12 Duur werkzaam als pedagogisch beleidsmedewerker ve (n=28)

	Aantal (%)
Minder dan 3 maanden	0 (0%)
Minder dan 6 maanden	1 (4%)
Minder dan 12 maanden	3 (11%)
Meer dan 1 jaar	4 (14%)
Meer dan 2 jaar	6 (21%)
Meer dan 3 jaar	14 (50%)
Totaal	28 (100%)

Gevraagd naar de gevolgde vooropleiding(en), worden de volgende antwoorden gegeven.

Tabel 3.13 Gevolgde vooropleiding(en) van pedagogisch beleidsmedewerkers ve (n=28) (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal (%)
VMBO kader/beroepsgericht, lager beroepsonderwijs (LBO)	2 (7%)
MBO 1 of 2	0 (0%)
MAVO of VMBO Theoretisch	2 (7%)
HAVO	2 (7%)
MBO 3 of 4	8 (29%)
VWO / Atheneum / Gymnasium	4 (14%)
HBO	18 (64%)
Associate Degree	1 (4%)
WO (universiteit)	5 (18%)
Anders, nl.	1 (4%)
Totaal	28 (100%)

De pedagogisch beleidsmedewerkers ve zijn over het algemeen hoog opgeleid. Ruim 80 procent heeft een vooropleiding op HBO- of WO-niveau gedaan. De pedagogisch beleidsmedewerker ve die wat 'anders' heeft ingevuld, geeft te kennen dat ze een HBO-master op zak heeft. Wanneer de pedagogische beleidsmedewerker niet HBO geschoold is, is het aan te nemen dat er een andere medewerker in het team aanwezig is die wel een dergelijke kwalificatie bezit.

Er zijn door de pedagogisch beleidsmedewerkers ve heel verschillende beroepsgerichte vervolgopleidingen afgerond, zo blijkt uit de inhoud van de nu volgende tabel.

Tabel 3.14 Voltooid beroepsgerichte vervolgopleiding(en) van pedagogisch beleidsmedewerkers ve (n=28) (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal (%)
Helpende welzijn	0 (0%)
Andere MBO-opleiding op niveau 2, nl.	0 (0%)
Sociaal Pedagogisch Werker (SPW3, beroepsbegeleide leerweg BBL)	0 (0%)
Sociaal Pedagogisch Werker (SPW3, beroepsopleidende leerweg BOL)	2 (7%)
Sociaal Dienstverlener (SD)	0 (0%)
Andere MBO-opleiding op niveau 3, nl.	1 (4%)
Sociaal Pedagogisch Werker (SPW4, beroepsbegeleide leerweg BBL)	2 (7%)
Sociaal Pedagogisch Werker (SPW4, beroepsopleidende leerweg BOL)	3 (11%)
Leidster Kindercentra (LKC)	0 (0%)
Andere MBO-opleiding op niveau 4, nl.	3 (11%)
Tweejarige opleiding: Associate Degree Pedagogisch Educatief Professionaal (ADPEP)	1 (4%)
Sociaal-Pedagogische Hulpverlening (SPH)	2 (7%)
Pedagogische Academie voor het Basisonderwijs (PABO)	3 (11%)
HBO Pedagogiek of Psychologie (HBO)	10 (36%)
HBO Pedagogische Management Kinderopvang (HBO)	0 (0%)
Andere HBO-opleiding, nl.	6 (22%)
Post-HBO management kinderopvang	2 (7%)
Pedagogische Wetenschappen of Psychologie (WO)	5 (18%)
Andere universitaire opleiding, nl.	1 (4%)
Andere opleiding, nl.	5 (18%)
Totaal	28 (100%)

De meeste pedagogisch beleidsmedewerkers ve hebben een HBO-opleiding Pedagogiek of Psychologie of andersoortige opleiding op HBO-niveau.

De pedagogisch beleidsmedewerker ve die een andere MBO-opleiding op niveau 3 heeft gevolgd, noemt MBO IW. De drie pedagogisch beleidsmedewerkers ve die een andere MBO-4 opleiding hebben gevolgd, noemen: onderwijsassistent (n=2) en MDGO-AW (n=1). De zes pedagogisch beleidsmedewerkers ve die een andere HBO-opleiding hebben gevolgd, noemen aanvullend:

- Post-HBO specialist jonge kind
- Uk en Puk-trainer
- Pedagogiek in de Kinderopvang
- Communicatie
- Coach in de kinderopvang
- Sociale academie sociaal cultureel werk

De ene pedagogisch beleidsmedewerker ve die een andere universitaire opleiding heeft gedaan, zegt dat dit enkele losse modules aan de Open Universiteit voor de opleiding Psychologie betrof. De vijf pedagogisch beleidsmedewerkers ve die hebben opgegeven een andere opleiding te hebben afgerond, noemen:

- Post-HBO OSD (onderwijs, supervisie en deskundigheidsbevordering)
- HBO master Pedagogiek, Beleid en Management
- HBO VVE Coach
- IN opleiding als beleidsmedewerker / coach
- Post HBO Gedragsspecialist

Uit de informatie uit onderstaande tabel blijkt nog eens dat de pedagogisch beleidsmedewerkers ve een goed opgeleide nieuwe beroepsgroep is. Allen hebben aanvullende training of opleiding gevolgd, zoals uit de onderstaande tabel blijkt.

Tabel 3.15 Gevolgde extra training of opleiding van pedagogisch beleidsmedewerkers ve (n=28) (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal (%)
Training t.a.v. vve	22 (79%)
Opgeleid als coach	17 (61%)
Anders, nl.	9 (32%)
Totaal	28 (100%)

Andere trainingen en opleidingen die zijn ingevuld, betreffen:

- Video-interactie begeleider
- Managementopleiding
- Aandachtsfunctionaris kindermishandeling en huiselijk geweld
- Werken met baby's
- VIB Basis en VIB in de babygroep
- Cursus coaching
- Train de trainer 'Werken met baby's'
- Train de trainer Uk en Puk
- Meerdere VVE trainingen + nu gestart met Hbo'er als coach en VIB

Zoals opgemerkt is 1 januari 2022 de wettelijke invoeringsdatum van de pedagogisch beleidsmedewerker ve. Voldoen ze nu al aan de wettelijke opleidingseisen hiervoor?

Tabel 3.16 Tegemoetkoming aan opleidingseisen van pedagogisch beleidsmedewerkers ve (n=28)

	Aantal (%)
Ja	27 (96%)
Nee	0 (0%)
Nog niet, maar ik ben van plan de opleidingseisen te behalen in de toekomst	1 (4%)
Weet ik niet	0 (0%)
Totaal	28 (100%)

Op één na, zijn alle pedagogisch beleidsmedewerkers ve al voldoende opgeleid voor de nieuwe functie.

Tot slot is de pedagogisch beleidsmedewerkers ve gevraagd of ze in vast dienstverband van de kinderopvangorganisatie zijn of dat ze niet op de loonlijst staan, maar dat ze worden ingehuurd als zzp'er of worden ingehuurd via een ondersteunende organisatie (adviesbureau) of gemeente.

Tabel 3.17 Dienstverband van pedagogisch beleidsmedewerkers (n=28)

	Aantal (%)
Ja	28 (100%)
Nee	0 (0%)
Totaal	28 (100%)

Alle pedagogisch beleidsmedewerkers ve hebben een vast dienstverband bij de kinderopvangorganisatie waarvoor ze werken.

3.2 Rol en competenties van pedagogisch beleidsmedewerkers ve

In dit verdiepende onderzoek is vervolgens nagaan welke rol pedagogisch beleidsmedewerkers ve binnen organisaties hebben en welke competenties ze hierbij nodig hebben.

Tabel 3.18 Rol van pedagogisch beleidsmedewerkers ve binnen de organisatie (n=28) (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal (%)
Beleidsontwikkelaar, -uitvoerder en -evaluator van pedagogisch beleid (boven formatief)	18 (64%)
(Team)Coach van pedagogisch medewerkers op een of meerdere ve-locaties of ve-groepen (boven formatief)	15 (54%)
Ondersteuner of specialist (bijv. intern begeleider, gedragsdeskundige, ve kwaliteitsmedewerker binnen onze organisatie (boven formatief)	11 (39%)
Coachend pedagogisch medewerker op de groep ter vervanging van een pedagogisch medewerker (formatief)	6 (21%)
Anders, nl.	3 (11%)
Totaal	28 (100%)

Pedagogisch beleidsmedewerker ve hebben vooral een boven formatieve rol als ontwikkelaar, uitvoerder en evaluator van pedagogisch beleid of (team)coach. Drie pedagogisch beleidsmedewerkers ve (11%) vertegenwoordigen een combinatie van beide rollen. Er zijn ook pedagogisch beleidsmedewerkers ve die zeggen andere combinaties of drie of vier rollen te combineren. Andere rollen die worden aangehaald, zijn:

- Clustermanager met VVE-expertise
- Leidinggevende
- Pedagoog: ondersteunen van unitmanagers en locaties op pedagogisch vlak, beleidsontwikkeling (waaronder ve) en aansturing van de pedagogisch coaches

De ene helft van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve geeft te kennen dat ze in de praktijk een combinatiefunctie hebben, de andere helft zegt enkel de functie van pedagogisch beleidsmedewerker- of coach ve te vervullen.

Tabel 3.19 Combinatiefunctie van pedagogisch beleidsmedewerkers ve (n=28)

	Aantal (%)
Ja	14 (50%)
Nee	14 (50%)
Totaal	28 (100%)

Maar wat behelst deze combinatiefunctie?

Tabel 3.20 Type combinatiefuncties (n=14) (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal (%)
Tevens de tweede (senior) pedagogisch medewerker op de ve-groep	0 (0%)
Tevens directeur / eigenaar	0 (0%)
Tevens locatiemanager	4 (29%)
Tevens kwaliteits(zorg)medewerker	2 (14%)
Tevens HR(M)-adviseur/opleidingsmanager	0 (0%)
Tevens (staf)pedagoog	1 (7%)
Tevens vve-coördinator	3 (21%)
Tevens voorschools intern begeleider vanuit het basisonderwijs (bijv. in IKC-verband)	1 (7%)
Anders, nl.	8 (57%)
Totaal	14 (100%)

Er bestaan diverse combinatiefuncties, maar de meest voorkomende zijn die van pedagogisch beleidsmedewerker ve en locatiemanager of vve-coördinator.

Andere functies die worden genoemd, zijn:

- Clustermanager
- Pedagogisch beleidsmedewerker en ve-coach
- Pedagogisch medewerker
- Trainer
- Leerkracht en coach
- Teamleider
- Stafmedewerker bij schoolbestuur op thema jonge kind, bewegend leren en onderzoekend en ontwerpnd leren
- Pedagogisch coach / beleidsmedewerker / trainer

Pedagogisch beleidsmedewerkers ve doen hun werk niet in een volstrekt isolement. Ze werken met andere professionals van binnen en buiten de kinderopvangorganisatie samen om de kwaliteit van de ve te versterken.

In onderstaande tabel is te zien dat de pedagogisch beleidsmedewerkers ve vooral (frequent) overleg hebben met andere pedagogisch beleidsmedewerkers van de eigen organisatie, locatiemanagers, vve-coördinatoren, pedagogisch medewerkers en kwaliteits(zorg)medewerkers. Met andere professionals is er beduidend minder vaak werkoverleg. Opvallend is dat ze niet op grote schaal een professioneel netwerk vormen met andere pedagogisch beleidsmedewerkers (ve) van andere kinderopvangorganisaties.

Tabel 3.21 Overleg met andere professionals (n=23-28) (meerdere antwoorden mogelijk)

Professional	Nooit Aantal (%)	Soms Aantal (%)	Geregeld Aantal (%)	Vaak Aantal (%)
Pedagogisch beleidsmedewerkers van eigen organisatie	1 (4%)	0 (0%)	8 (29%)	19 (68%)
Locatiemanager	1 (4%)	3 (11%)	14 (50%)	10 (36%)
Vve-coördinator	1 (4%)	5 (20%)	10 (40%)	9 (36%)
Pedagogisch medewerkers	3 (11%)	5 (18%)	12 (43%)	8 (29%)
Kwaliteits(zorg)medewerker	1 (4%)	4 (16%)	14 (56%)	6 (24%)
Directeur / eigenaar	4 (14%)	9 (32%)	10 (36%)	5 (18%)
(Staf)Pedagoog	8 (35%)	6 (26%)	5 (22%)	4 (17%)
Gemeente	9 (33%)	7 (26%)	10 (37%)	1 (4%)
HR(M)-adviseur / opleidingsmanager	7 (27%)	10 (39%)	8 (31%)	1 (4%)
Pedagogisch beleidsmedewerkers van andere organisaties	5 (19%)	14 (54%)	7 (27%)	0 (0%)
Voorschools intern begeleider vanuit het basisonderwijs (bijv. in IKC-verband)	7 (28%)	14 (56%)	4 (16%)	0 (0%)

Wat vinden de pedagogisch beleidsmedewerkers ve belangrijke vaardigheden in hun werk?

Tabel 3.22 Rangorde van belang van vaardigheden van pedagogisch beleidsmedewerkers ve (n=18-23) (meerdere antwoorden mogelijk)

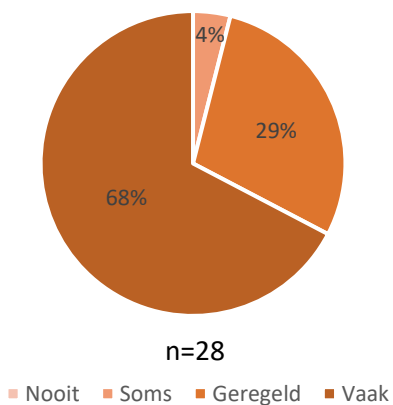
	Rangorde
Communicatieve vaardigheden (bijv. gespreksvoering met pedagogisch medewerkers, gesprekken met ouders)	1
Pedagogische vaardigheden (inzicht in ontwikkelingsfase, diagnostische vaardigheden, kennis van effectieve interventies)	2
Coachingsvaardigheden (bijv. feedback geven, inter- en supervisie begeleiden)	3
Probleemoplossende vaardigheden (bijv. goede probleemanalyse en plan maken)	4
Trainingsvaardigheden (bijv. verzorgen van VIB op groepen, diverse werkvormen voor leren en ontwikkelen toepassen, helpen schrijven van opleidingsplan)	5
Organisatievaardigheden (bijv. organiseren van aanbod van opleiding en scholing voor pedagogisch medewerker, planning van activiteiten, regelen van financiën)	6
Innovatieve vaardigheden (bijv. invoeren van nieuwe methoden en materialen)	7
Leidinggevende vaardigheden (bijv. sturing geven aan teams, begeleiden van organisatie-ontwikkeling, delegeren van taken)	8

De top drie van belangrijkste vaardigheden zijn volgende pedagogisch beleidsmedewerkers ve zelf communicatieve, pedagogische en coachingsvaardigheden.

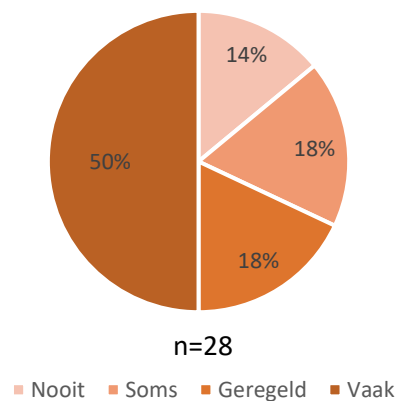
3.3 Taken van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve

De pedagogisch beleidsmedewerker ve is gevraagd met wat voor werkzaamheden zij zich bezighouden. Hieronder worden de werkzaamheden en de frequentie waarin de medewerkers deze verrichten in figuren weergegeven. Voor een meer gedetailleerde tabel zie de bijlage.

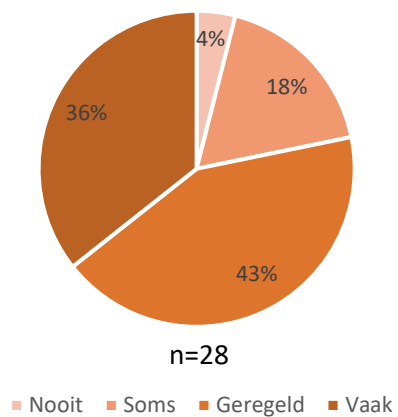
Verbeteren kwaliteit ve-aanbod



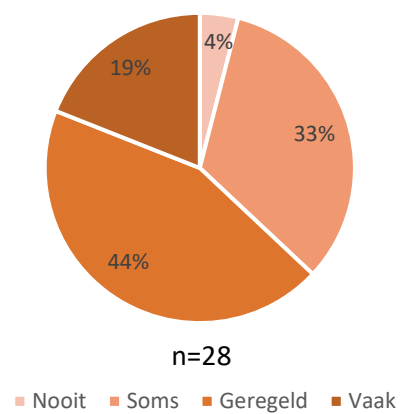
Coaching pedagogisch medewerkers



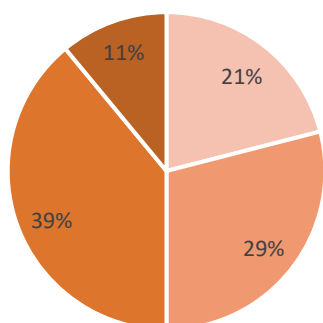
Vorbereiden, ontwikkelen & invoeren pedagogisch beleid



Versterken van extra ondersteuning voor 'zorgpeuters'



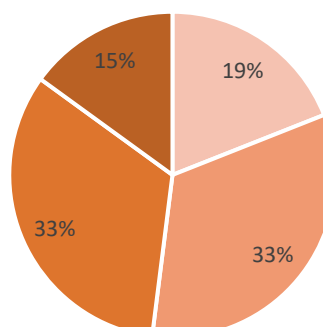
Opzetten en coördineren van kwaliteitscyclus / kwaliteitszorg



n=28

■ Nooit ■ Soms ■ Geregeld ■ Vaak

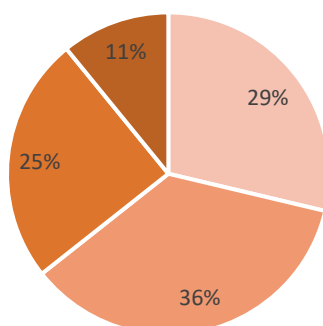
Samenwerken & afstemmen met externe partijen



n=27

■ Nooit ■ Soms ■ Geregeld ■ Vaak

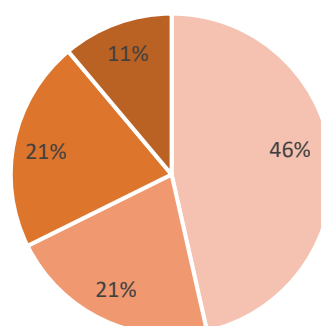
Beheer van kindvolgsysteem



n=28

■ Nooit ■ Soms ■ Geregeld ■ Vaak

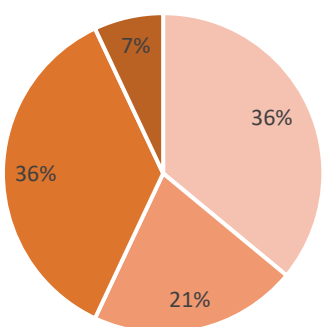
Opbouwen en onderhouden van contact met ouders



n=28

■ Nooit ■ Soms ■ Geregeld ■ Vaak

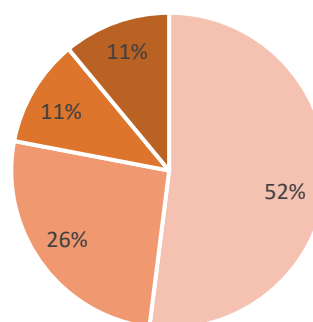
Observeren, testen en toetsen van individuele kinderen



n=28

■ Nooit ■ Soms ■ Geregeld ■ Vaak

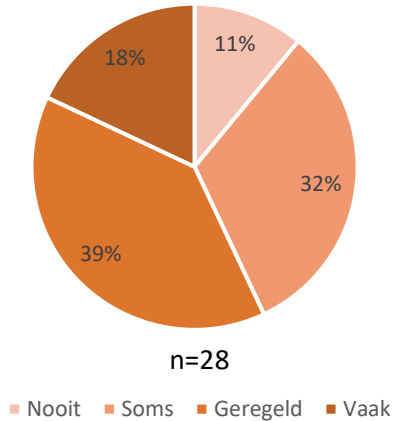
Ondersteunen en begeleiden van individuele of groepjes kinderen in hun ontwikkeling



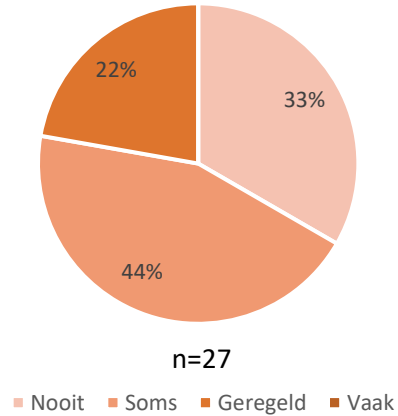
n=27

■ Nooit ■ Soms ■ Geregeld ■ Vaak

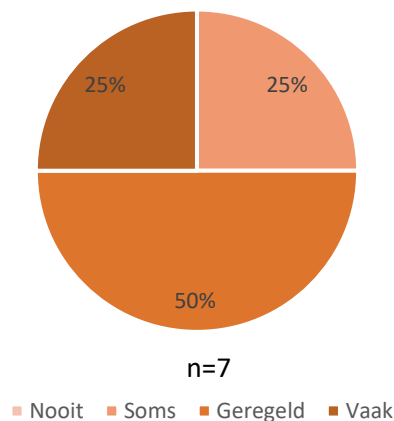
Verzorgen opleiding & scholing pedagogisch medewerkers (professionalisering)



Litvoeren van ontwikkeling, onderzoek en innovatie



Anders



Het verbeteren van de kwaliteit van ve-aanbod is de taak waar de pedagogisch beleidsmedewerkers ve het meest mee bezig zijn, gevolgd door het coachen van pedagogisch medewerkers en voorbereiden, ontwikkelen en/of invoeren van pedagogisch beleid. Met de andere taken zijn ze beduidend minder vaak bezig. Merkwaardig genoeg houden ze zich nauwelijks bezig met ontwikkeling, onderzoek en innovatie (R&D), terwijl dat een taak is die ook prima belegd zou kunnen worden bij een pedagogisch beleidsmedewerker ve.

Vier pedagogisch beleidsmedewerkers ve die 'anders' als antwoordcategorie hebben benut, vullen aan met:

- Gesprekken / begeleiding ve-specialist van de locatie
- Begeleiden en coachen van de (ve) pedagogisch coaches en de zorgcoördinator
- VIB bij vve-activiteiten
- Ondersteuning aanvraag subsidies en verantwoording subsidies

Gevraagd naar de kwaliteitsaspecten van ve waaraan wordt gewerkt, antwoorden de pedagogisch beleidsmedewerkers ve het volgende.

Tabel 3.24 Kwaliteitsaspecten van ve waaraan door pedagogisch beleidsmedewerkers ve wordt gewerkt (n=28) (meerdere antwoorden mogelijk)

Kwaliteitsaspect van ve	Aantal (%)
Competentieontwikkeling van pedagogisch medewerkers	26 (93%)
Doelgerichte ontwikkelingsstimulering van kinderen ('opbrengstgericht werken')	26 (93%)
Educatieve kwaliteit	26 (93%)
Spel- en ontwikkelingsmateriaal	26 (93%)
Vve-methodiek	25 (89%)
Inrichting van binnen- en/of buitenruimte	25 (89%)
Doorgaande lijn met basisonderwijs	25 (89%)
Ouderbetrokkenheid	24 (86%)
Activiteitsaanbod voor (doelgroep)kinderen	21 (75%)
Groepsmanagement	19 (68%)
Ondersteuningsstructuur / licht preventieve zorgverlening	17 (61%)
Warme overdracht voor doelgroepeuters	17 (61%)

De bovenstaande tabel maakt duidelijk dat pedagogisch beleidsmedewerkers ve aan veel kwaliteitsaspecten van ve tegelijk werken. Desondanks wordt het vaakst gewerkt aan competentieontwikkeling van pedagogisch medewerkers, doelgerichte ontwikkelingsstimulering van kinderen, educatieve kwaliteit en spel- en ontwikkelingsmateriaal.

Continue professionalisering is een *hot issue* in de wereld van ve. Zo blijven pedagogisch medewerkers lang fit en vaardig. Er zijn heel verschillende (werk)vormen denkbaar waarmee het leren en ontwikkelen van pedagogisch medewerkers kan worden bevorderd. Welke worden toegepast door de pedagogisch beleidsmedewerkers ve?

Tabel 3.25 Inzet van vormen van leren en ontwikkelen bij professionalisering van pedagogisch medewerkers door pedagogisch beleidsmedewerkers ve (n=28) (meerdere antwoorden mogelijk)

Kwaliteitsaspect van ve	Aantal (%)
Coaching	23 (82%)
Opleiding en scholing	23 (82%)
Feedback	22 (79%)
Reflectie	21 (75%)
Advisering	20 (71%)
Video-interactie-begeleiding (VIB)	15 (54%)
Bestuderen van vakliteratuur	14 (50%)
Zelfontdekkend leren en ontwikkelen	13 (46%)
Deelnemen aan professionele leergemeenschappen	6 (21%)
Praktijkonderzoek	5 (18%)
Job- of taakroulatie	1 (4%)
Collegiale consultatie	0 (0%)
Coaching <i>on the job</i> middels een VVE-coachingsinstrument	1 (4%)

Coaching en de meer traditionele (formele) vorm van opleiding en scholing zijn de meest toegepaste vormen van leren en ontwikkelen bij pedagogisch medewerkers, maar ook meer informele vormen als het inzetten van feedback, reflectie en advisering komen veelvuldig voor. VIB wordt in de literatuur gezien als een effectief bewezen (*evidence based*) manier van het verbeteren van de pedagogisch-educatieve praktijk van de ve, maar wordt ‘slechts’ door iets meer van de helft van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve ingezet in professionaliseringstrajecten. Het is overigens mogelijk dat VIB wel door andere medewerkers dan de beleidsmedewerker binnen de organisaties wordt gebruikt.

Pedagogisch medewerkers kunnen heel verschillend reageren op verbeteringstrajecten bij de ve, zo valt uit onderstaande tabel af te leiden.

Tabel 3.26 Reacties van pedagogisch medewerkers op voorstellen kwaliteitsverbetering in de ve (n=28) (meerdere antwoorden mogelijk)

Reacties	Aantal (%)
<i>Actief</i> : de pedagogisch medewerkers spelen in op veranderende wensen, behoeften en ontwikkelvraagstukken, en gebruiken dat als ‘motor’ om richting te geven aan kwaliteitsverbetering	12 (43%)
<i>Reactief</i> : de pedagogisch medewerkers reageren op wat zich aandient, ze passen zich aan zonder een oordeel te vormen	3 (11%)
<i>Vermijdend</i> : de pedagogisch medewerkers houden heel erg vast aan wat ze weten en kunnen	3 (11%)
<i>Pro-actief</i> : de pedagogisch medewerkers komen vaak zelf met verbetervoorstellen en geven zelf richting aan kwaliteitsverbetering	1 (4%)
Anders, nl.	9 (32%)

Volgens iets minder dan de helft van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve reageren de pedagogisch medewerkers overwegend actief op verbetervoorstellen. Ongeveer één op de 10 pedagogisch beleidsmedewerkers ve is van mening dat de pedagogisch medewerkers reactief of vermijdend reageert. Maar weinig pedagogisch medewerkers tonen een pro-actieve houding.

De vrij grote groep pedagogisch beleidsmedewerkers ve (32%) die de categorie ‘anders’ heeft gebruikt, geeft vooral aan dat er grote verschillen zijn naar locatie en pedagogisch medewerker. Ze zeggen bijvoorbeeld:

“Dit is per locatie verschillend, over het algemeen actief.”

“Het is per pedagogisch medewerker erg afhankelijk hoe ze reageren op coaching. Over het algemeen staan ze er voor open.”

“Dat kan per locatie verschillend zijn. Soms reageert men actief, maar ik heb ook met weerstand te maken. Sommige pedagogisch medewerkers vinden zelf dat zij geen coaching nodig hebben.”

“Afhankelijk per locatie en per pedagogisch medewerker. Soms vermijdend, maar er lijkt wel langzaam een omslagpunt te komen. Pedagogisch medewerkers raken meer gewend aan coaching.”

Pedagogisch beleidsmedewerkers ve hebben de vraag gekregen in hoeverre ze tevreden zijn over de eigen bijdrage aan kwaliteitsverbetering van de ve.

Tabel 3.27 Tevredenheid over eigen bijdrage aan kwaliteitsverbetering van de ve (n=28) (meerdere antwoorden mogelijk)

Reacties	Aantal (%)
Zeer ontevreden	0 (0%)
Meer ontevreden dan tevreden	1 (4%)
Niet ontevreden en niet tevreden	5 (18%)
Meer tevreden dan ontevreden	19 (68%)
Zeer tevreden	3 (11%)

Uit de tabel volgt dat een ruime meerderheid van pedagogisch beleidsmedewerkers ve (79%) tevreden tot zeer tevreden is over de eigen bijdrage aan kwaliteitsverbetering van ve. Een minderheid (22%) is hier iets minder positief over.

Eén van de laatste vragen luidde: *Wat heeft u inmiddels met de pedagogisch medewerkers in de ve bereikt? Waar bent u het meest trots op?* Hieronder volgt een bloemlezing van de antwoorden.

“Dat er goed gekeken wordt naar kinderen, de vraag centraal staat: Wat heeft dit kind nodig en in welke stappen (stapjes) gaan we ermee aan het werk?’ Dat vervolgens dit proces goed wordt gevolgd en bewaakt en dat ouders hier goed bij betrokken worden. Dat de samenwerking met scholen steeds meer vorm krijgt en we met hen steeds meer kunnen betekenen in de doorgaande lijn voor het kind.”

“Dat het opbrengstgericht werken ingezet wordt en wordt gezien als mogelijkheid om kinderen verder te helpen. Bij opbrengstgericht werken denk ik vooral aan het goed observeren van kinderen en op basis daarvan een beredeneerd aanbod creëren in plaats van klakkeloos pagina 84 uit het Piramideboek te pakken, omdat dit nu eenmaal hoort. Verder is de speel-leeromgeving er op vooruitgegaan (loose parts, geen vaste knutsels meer: proces is belangrijk). Daarnaast zijn ook de kennis en vaardigheden over wat is spel/spelend leren en jouw rol als spelbegeleider vergroot.”

“Implementeren van beredeneerd aanbod (mijn taak was het ontwikkelen van de werkwijze en bijbehorende documenten, taak van de ve / pedagogisch coaches was de implementatie ervan).”

“Goed draaiende vve-groepen, waarbinnen altijd ruimte is voor evaluatie en verbetering.”

“Zorgkinderen in kaart, rijke speelleeromgeving, KIJK, stabiliteit op de groep.”

“Inspireren, verdieping in doelen stellen en opbrengsten.”

“Een locatie waar men te weinig bezig was met vve is men nu heel actief en enthousiast bezig. Dat geeft mij energie! Met meer beschikbare uren zou ik intensiever kunnen coachen.”

“Inzicht in spelfasen, aanbod en spel vanuit een rijke speelleeromgeving, spelbegeleiding, actief werken met het observatiesysteem, doorgaande lijn in beeld houden.”

“Dat iedereen op de locaties ve kan draaien en dat de basis op orde is. Dat veel mensen het met enthousiasme doen en zich echt inzetten voor de kinderen, ze zijn erg betrokken. De ve zit er zo in dat het nu ook wel weer iets meer losgelaten mag worden. Hier zijn we met elkaar mee bezig.”

“Open communicatie en feedback geven aan elkaar.”

“Meer structuur. Medewerkers weten bij wie ze terecht kunnen voor hun vragen en komen hier ook meer mee. Het contact met de scholen voor het opzetten van de doorgaande lijn.”

“Ik ben er trots op dat we steeds een stapje verder komen met elkaar, op alle gebieden. Samenwerking met ouders, het ve-aanbod, pedagogisch en didactisch handelen.”

“Versterken van de competenties van de pedagogisch medewerkers en zij brengen naar de bewuste bekwaamheid.”

“Bezig met stroomlijnen/afstemmen van werken volgens vve-programma, met het kindvolgsysteem, gedifferentieerd aanbod: lijn in aanbrenge voor en met pedagogisch medewerkers, vereenvoudigen. Gedifferentieerd aanbod in kleine groepen.”

“Uitvoering vve op locatie, rijke speelleeromgeving.”

“Sinds januari 2021 ben ik gestart al pedagogisch coach. Een lastige tijd om te starten tijdens de coronaperiode, waardoor wij weinig op locatie mochten komen. Op dit moment volg ik twee opleidingen: Hbo'er als coach en VIB-training. Middels het vve-instrument observatie en coaching, ontwikkelt door het ABC, NJi en Ipabo, ben ik samen met de pedagogisch medewerkers tot mooi inzichten gekomen. Wel staan wij nog aan het begin van ons coachingstraject. Na de zomervakantie zal ik starten met video-interactiebegeleiding en zal ik coaching on the job verder oppakken.”

“Dat de medewerkers bewust bekwaam worden, zodat ze zien wat hun handelen / aandeel doet in de bijdrage aan de ontwikkeling van de kinderen. Ik ben trots op de manier waarop de medewerkers openstaan om te blijven leren en trots dat ik hen daarin kan bijstaan met mijn positieve houding.”

Tot slot is de pedagogisch beleidsmedewerkers ve gevraagd om op een schaal van 1 t/m 10 te scoren hoe goed de vragenlijst volgens hen een beeld geeft van hun alledaagse werkzaamheden. Jammer genoeg heeft maar de helft van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve deze vraag ingevuld.

Tabel 3.28 Beoordeling van vragenlijst m.b.t. beeld van werk van pedagogisch beleidsmedewerkers ve (n=14)

	Minimum	Maximum	M (SD)
Beoordeling	4	9	6 (1)

Gemiddeld geven de pedagogisch beleidsmedewerkers ve hiervoor (afgerond) een 6 ('een zuinige voldoende'). Dit betekent dat ze met het invullen van de vragenlijst een redelijk beperkt beeld konden schetsen van hun dagelijkse werk. Dit is in lijn met de verwachtingen van de onderzoekers, waarom er in dit onderzoek ook aanvullend gebruik wordt gemaakt met een logboek. Met deze logboekgegevens (hoofdstuk 4) hebben de pedagogische beleidsmedewerkers ve een vollediger beeld kunnen schetsen.

Tabel 3.29 Lengte van de vragenlijst (n=28) (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal (%)
Goed	26 (93%)
Te lang	1 (4%)
Te kort	1 (4%)

Vrijwel alle pedagogisch beleidsmedewerkers vinden de lengte van de vragenlijst 'goed'. Een enkeling vindt de vragenlijst te lang of juist te kort.

Hoofdstuk 4. De werkzaamheden van pedagogisch beleidsmedewerkers ve

Eerst wordt de opzet van het logboek en data verzameling besproken (paragraaf 4.1). Hierop volgt de analyse van de werkzaamheden (paragraaf 4.2), en worden de verschillende soort activiteiten van de pedagogisch beleidsmedewerker zoals coaching, beleidsontwerp en -implementatie uitgelicht.

4.1 Opzet logboek

Gedurende een periode van één week hebben 20 van de 28 beleidsmedewerkers ve een logboek bijgehouden waarin zij hun werkactiviteiten opgeven en omschrijven. Er is een simpele variant van kwalitatief, fenomenologisch onderzoek uitgevoerd, waarbij de beschreven bezigheden en activiteiten worden gebruikt om een overzicht te geven van bestaande invulling van de rollen en taken. Dit zal helpen om verder concreet te maken wat de functie en rol van de pedagogisch beleidsmedewerker ve precies is, wat zij doen, en hoe zij een betekenisvolle bijdrage leveren aan de kwaliteitsverbetering van ve.

Zoals in hoofdstuk 3 naar voren kwam zijn de pedagogisch beleidsmedewerkers ve gemiddeld 64 procent van hun werktijd actief als pedagogisch beleidsmedewerker ve. Voor dit deel van het onderzoek hebben zij een week lang hun relevante taken bijgehouden. De specifieke week is door de henzelf uitgekozen. De pedagogisch beleidsmedewerkers ve is gevraagd om enkel de taken en bezigheden op te geven die specifiek binnen hun functie vallen. Zij zijn per dag van de gekozen week bevraagd naar de onderstaande zaken:

Taak: Met wat voor taken was de pedagogisch beleidsmedewerker ve bezig? Hoe lang? Het logboek bevatte een reeks algemene suggesties voor het benoemen van taken, zoals: 'observeren op de groep'; 'coaching één-op-één'; 'registratie / administratie in kindvolgsysteem'; of 'deelname aan gemeentelijk of wijkoverleg'. Ze hadden ook de vrijheid zelf de taak te typeren.

Omschrijving: Wat hield de taak precies is? Waarmee heeft de pedagogisch beleidsmedewerker ve zich bezig gehouden? Hier lichtte zij beknopt het type taak toe. Als zij bijvoorbeeld geobserveerd hebben, vermeldde zij hier wat voor soort observatie of waarom er geobserveerd werd.

Niveau: Op welk niveau vond de taak precies plaats? Was het een werkzaamheid die relevant was voor een kind, een specifieke locatie, of had het betrekking op de gehele organisatie?

Samenwerking: Met welke collega's wordt er precies samengewerkt? Het type medewerkers dat bij de taak betrokken was, wordt hier weergegeven.

Opmerkingen: Pedagogisch beleidsmedewerkers ve kregen hier de mogelijkheid om hun rapportage aan te vullen met relevante informatie. Het vermelden van opmerkingen was optioneel.

Op basis van de bovenstaande gegevens is een overzicht opgesteld van wat de pedagogisch beleidsmedewerker ve gedurende een week doet en wat de patronen zijn in hun werkzaamheden. Deze worden hieronder beschreven.

4.2 Werkzaamheden

Algemeen

De pedagogisch beleidsmedewerkers die logboeken hebben bijgehouden zijn gemiddeld 18 uur (SD=7,5) per week werkzaam als begeleider binnen de ve. De pedagogisch beleidsmedewerker die met de meeste uren is volgens haar logboek 28 uur van haar week bezig geweest met de ve, waar de medewerker met de minste uren vier uur in de week hiermee bezig was. Het gemiddelde en de standaarddeviatie tonen aan dat 13 van de 20 pedagogisch beleidsmedewerkers die ten tijde van het bijhouden van het logboek grofweg tussen 10 en 25 uur van de week de rol van pedagogisch beleidsmedewerker die hebben vervuld. Eén pedagogisch beleidsmedewerker die werkte ruim vier werkdagen per week (32,5 uur) binnen de functie en één andere pedagogisch beleidsmedewerker die werkte een halve werkdag (4 uur) per week.

De meeste uren lijken geïnvesteerd te worden in (voorbereiden van) coaching en (pedagogisch) beleidsvorming, maar pedagogisch beleidsmedewerkers die zijn ook veel tijd kwijt aan het ontwikkelen van producten, meedraaien op groepen, training en professionalisering van de pedagogisch beleidsmedewerker die zelf, en brengen menig uur door in overleg. Hieronder een overzicht van de meest prevalente taken.

Tabel 4.1 Uren van de pedagogisch beleidsmedewerkers die per taak (n=20)

	Gemiddelde (uren)	SD
Coaching van pedagogisch medewerkers	3	3
Ontwikkeling en invoering van pedagogisch beleid	2	2,3
Productontwikkeling	1	2,1
Observatie en groepswerk	1,3	1,8
Professionalisering	1	1,3

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de meest voorkomende werkzaamheden van de pedagogisch beleidsmedewerkers. In de sectie daaronder worden de verschillende werkzaamheden uitgebreid toegelicht en besproken.

Tabel 4.2 Overzicht werkzaamheden pedagogisch beleidsmedewerker die

Werkzaamheden	Doelen	Taken	Samenwerking	Locatie
Coaching van pedagogisch medewerkers	Persoonlijke en professionele groei van medewerkers doormiddel van reflectie en zelf geformuleerde doelstellingen	Observaties & gespreksvoering (in groepen en individueel)	Pedagogische medewerkers & stagiaires	Binnen eigen organisatie
Ontwikkeling en invoering van pedagogisch beleid	Het vormgeven en uitdragen van beleid binnen en buiten eigen organisatie door afstemming met werkzame teams en medewerkers, en doormiddel van overleg en onderhandelingen met	Overleggen, afstemmen samenwerking, doeloriëntatie & opstellen van missiedoelen en organisatieplannen	Medewerkers, IB'ers, directie, bestuursleden & regiomanagers	Binnen eigen organisatie & samenwerking met andere scholen en gemeenten

	andere organisaties en beleidsmakers			
Productontwikkeling	Het maken van producten zoals instructies en e-modules ter ondersteuning van de medewerkers en de pedagogische kwaliteit van het aanbod van de ve-organisatie.	Overleggen, uitwerken van handreikingen en modules, en uitvoeren van workshops.	Andere pedagogisch beleidsmedewerkers coaches & medewerkers kwaliteit en zorg	Binnen eigen organisatie
Observatie en groepswork	Observeren en reflecteren op het gedrag van kinderen en medewerkers op groepen ter verbetering van de pedagogische kwaliteit	Observeren, rapporteren en nabespreken.	In samenwerking met medewerkers.	Binnen eigen organisatie, op groepen.
Professionalisering	Het ontwikkelen van competenties van de pedagogisch beleidsmedewerker, zoals coaching en begeleiding	Het bijwonen van trainingen, cursussen en excursies, en het doornemen van vakliteratuur	Zelfstandig en met trainers en medecursisten en deelnemers.	Binnen eigen organisatie en op locaties van de relevante cursus, excursie en uitwisseling.

Coaching van pedagogisch medewerkers

Overeenkomstig met de data uit de vragenlijst blijkt dat een groot deel van de tijd van pedagogisch beleidsmedewerkers ve geïnvesteerd wordt in de coaching van de beroepskrachten. De werkelijke hoeveelheid coaching die gegeven wordt kan sterk verschillen tussen individuele pedagogisch beleidsmedewerkers. Bijvoorbeeld zes van de 20 pedagogisch beleidsmedewerkers ve besteden helemaal geen uren aan coaching, en een enkeling besteedt al haar 11 werkzame uren enkel aan coaching taken.

Coaching lijkt in het algemeen gericht op de ontwikkeling en ondersteuning van de pedagogisch medewerkers (en soms stagiaires). Er vinden tijdens de coaching gesprekken plaats over het handelen van de pedagogisch medewerkers en er wordt gezamenlijk gereflecteerd op het opzetten en nastreven van kind-doelen, spelverrijking, en de toepassing van dagritmes. Coaching vindt in het algemeen plaats tijdens één-op-één gesprekken, maar soms ook in groepsverband of teamgesprekken. Door sommige pedagogisch beleidsmedewerkers worden de trainingen die zij geven ook onder coaching geschaard. Er wordt dan door de pedagogisch beleidsmedewerker in groepen instructie of workshops gegeven over bijvoorbeeld de *Uk & Puk* methode.

In de praktijk bestaat coaching vooral uit observaties en gesprekken. Ook wordt er volgens de logboeken gebruik gemaakt van video- interactie begeleiding (VIB). Dit is begeleiding door middel van een intakegesprek met een medewerker, om hierna aan de hand van video-opnames een coaching gesprek te voeren. Deze video-opnames vinden vaak plaats op de groep, waar sommige pedagogisch beleidsmedewerkers ve het observatiewerk combineren met het meedraaien op de groep zelf.

Coaching is voor de meeste pedagogisch beleidsmedewerkers ve een belangrijk onderdeel van hun takenpakket. Zij kunnen ook ondersteunen bij complexe of ernstige gebeurtenissen binnen een school. Voor sommige pedagogisch beleidsmedewerkers ve lijkt coaching echter niet relevant, en investeren zij hun tijd meer in andere taken.

Ontwikkeling en invoering van pedagogisch beleid

Net als coaching van pedagogisch medewerkers is ontwikkeling en implementatie van het pedagogisch beleid één van de twee kerntaken van de pedagogisch beleidsmedewerker ve. Hoe meer uren pedagogisch beleidsmedewerkers ve per week maken, hoe meer uren zij kwijt zijn aan beleid, en hoe meer divers het pakket aan taken dat zij binnen dat type werkzaamheden vervullen. Zes van de 20 pedagogisch beleidsmedewerkers ve besteden echter geen tijd aan beleidsgerichte taken.

Het type beleidsgerichte taken loopt sterk uiteen en bestaat uit het schrijven van integrale beleids- en implementatieplannen binnen de organisaties en scholen, en het opstellen en formuleren van (missie-)doelen. Dergelijke plannen zijn over het algemeen kindgericht, zoals het opstellen van kindontwikkelingsdoelen, het ontwerpen van monitor- en scansystemen en het bijstellen van protocollen kennismaking en wennen. Naast de kindgerichte beleidsplannen zijn pedagogisch beleidsmedewerkers ve bezig met het vormgeven van ouderbeleid en het opstellen van het opleidingsplan van de organisatie. Zij werken ook aan beleid dat hun organisatie (deels) overstijgt, zoals het afstemmen van de doorgaande lijn ve en meedenken over het Nationaal Onderwijs Programma. Dit gaat in samenwerking met besturen van andere scholen, gemeenten en regiomanagers.

Praktisch gezien neemt het ontwikkelen en formuleren van beleid de vorm aan van overleggen en afstemming met andere pedagogisch beleidsmedewerkers, coaches en schoolbesturen. Het implementeren van dergelijk beleid vindt plaats tijdens instructies en overleggen met intern begeleiders, pedagogisch beleidsmedewerkers en coördinatoren.

Gekoppeld aan deze taak zijn bezigheden zoals leeswerk en correspondentie zoals e-mails et cetera, welke soms niet heel eenduidig te koppelen zijn aan één concrete beleidstaak. Daarnaast bevat deze tak van het werk van de pedagogisch beleidsmedewerker ve ook een bepaalde mate van netwerken, waar er met medewerkers binnen en buiten de organisaties gepraat wordt over verschillende onderwerpen. Dat maakt dat het soms lastig is om de ontwikkeling en invoering van beleid in harde uren uit te drukken. Wat wel opvalt is dat er bij individuele pedagogisch beleidsmedewerkers ve vaak geen gelijke balans is tussen coaching en beleidsgerichte werkzaamheden. Ze vervullen meestal beide rollen, maar houden zich doorgaans meer bezig met één van deze twee type taken.

Productontwikkeling

Aansluitend aan coaching doen sommige pedagogisch beleidsmedewerkers ve ook aan productontwikkeling. Bovendien ontwikkelen sommige pedagogisch beleidsmedewerkers ve modules voor e-learning. Deze producten zijn vaak direct te koppelen aan coaching en beleidsgericht werk. Pedagogisch beleidsmedewerkers ve die zich meer bezighouden met coaching of beleid spenderen niet noodzakelijk meer tijd aan de ontwikkeling van bovenstaande producten. Wanneer er tijdens deze werkzaamheden wordt samengewerkt, is dat met collega-pedagogisch

beleidsmedewerkers, coaches en de manager kwaliteit en zorg. In het geval van de ontwikkeling van modules e-learning is er een trainer met kennis van de relevante software betrokken.

Observatie en groepswork

Naast de taken rondom coaching en beleid zijn pedagogisch beleidsmedewerkers vaak frequent op de groep te vinden. Hier houden zij zich bezig met het monitoren van groepsprocessen, individuele kinderen en pedagogisch medewerkers. Dit wordt soms gecombineerd met het geven van ondersteuning als invallende pedagogisch medewerker. Omdat observaties van pedagogisch medewerkers en kind-observaties soms overlappen, is het lastig om een voor dergelijke activiteiten harde scheidslijn aan te brengen tussen observatie- en coaching taken. Dit laat ook zien dat pedagogisch beleidsmedewerkers vaak tijdens hun werk met veel verschillende processen bezig zijn, ook binnen één en dezelfde taak.

Groepsprocessen en kinderen worden geobserveerd op basis van specifieke hulpvragen van pedagogisch medewerkers. Informatie wordt uiteindelijk in verslagen en overleggen doorgespeeld aan betrokken partijen. Zo zijn pedagogisch beleidsmedewerkers vaak gemiddeld 0,4 (SD=0,8) uur per week kwijt aan rapporteren en nabespreken. Slechts vijf van de 20 pedagogisch beleidsmedewerkers vaak houdt zich echter bezig met taken rondom de directe begeleiding/behandeling van kinderen en voert daarbij gesprekken met andere begeleiders, zoals intern begeleiders en logopedisten, en overleg met ouders.

Naast observaties draaien vier van de 20 pedagogisch beleidsmedewerkers vaak ook mee op de groepen. Gemiddeld werken zij vijf uur (SD=1,2) uur per week op de groepen. Dit werk werd in twee gevallen uitgevoerd in combinatie met coaching en het uitvoeren van observaties, en in de andere twee gevallen was er sprake van invallen voor een pedagogisch medewerker. Het lijkt dus niet typisch dat een pedagogisch beleidsmedewerker vaak op een groep meedraait als invaller, maar dergelijk werk wordt uitgevoerd in combinatie met andere taken, en ter ondersteuning van het team pedagogisch medewerkers. De uren die een beleidsmedewerker op deze manier meedraait zijn niet formatief, wat betekent dat deze uren aanvullend zijn op de voorgeschreven uren aan begeleiding per kind.

Professionalisering

Pedagogisch beleidsmedewerkers investeren een klein deel van hun tijd ook aan zelf-professionalisering. Dit omvat het bijwonen van trainingen, cursussen en excursies, en het doornemen van vakliteratuur.

De inhoud van deze professionalisering verschilt per medewerker. De nadruk ligt op het ontwikkelen van competenties in coaching en begeleiding. Op basis van de logboekgegevens blijkt de professionalisering onder verschillende medewerkers altijd gericht op vaardigheden en kwalificaties die relevant zijn de rol van pedagogisch beleidsmedewerker vaak. Voorbeelden zijn een opleiding tot aandachtfunctionaris, en het behalen van een certificaat VIB. Ongeveer de helft van alle pedagogisch beleidsmedewerkers vaak is bezig met professionalisering.

Veelzijdig

Een opmerking die een medewerker in het logboek plaatste is dat de invulling van het werk van een pedagogisch beleidsmedewerker veelzijdig is. Dit is ook terug te zien in de bovenstaande beschrijvingen. De taken van de pedagogisch medewerkers lopen sterk uiteen, zowel tussen de medewerkers zelf, als binnen het weekoverzicht van individuele medewerkers. Het werk is dynamisch en gelaagd, en vraagt de medewerkers flexibel en pro-actief te zijn.

BSO

Enkele pedagogisch beleidsmedewerkers verwijzen naast bovenstaande bezigheden naar werk dat zij verrichten binnen de BSO. Dit gaat over observaties die verricht worden op de groep, en coaching en begeleiding van beroepskrachten. Formeel gezien gaat dit onderzoek echter alleen over de het beleid en de invulling van werk van pedagogisch beleidsmedewerkers binnen de context van de ve. Om die reden zijn activiteiten en taken die pedagogisch beleidsmedewerkers verrichten binnen de BSO niet opgenomen in de bovenstaande analyse. Dat gezegd hebbende, het lijkt erop dat naast de diversiteit van werk die medewerkers verrichten binnen de ve, zij daarnaast dus dergelijk werk verrichten ter versterking en ondersteuning van de BSO. Hun takenpakket is dus niet alleen divers binnen de ve, maar ook daarbuiten.

Hoofdstuk 5. Beantwoording van de onderzoeksvragen

In dit rapport is geprobeerd een zo volledig mogelijk beeld te schetsen van de rol van de pedagogische beleidsmedewerker ve. In dit laatste hoofdstuk worden de onderzoeksvragen stuk voor stuk beantwoord. Er wordt een overzicht gegeven van wat de functie pedagogisch beleidsmedewerker ve precies inhoudt, wat de primaire taken en bijdrage van de pedagogisch beleidsmedewerker precies zijn. Er wordt ingegaan op wat mogelijke opbrengsten van het werk van de medewerker zijn en welke competenties hiervoor belangrijk zijn.

Onderzoeksvraag 1

Hoe worden de functie, rol, competenties en taken van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve ingevuld? Zijn er overeenkomsten en verschillen? Hoe verhoudt dit zich tot de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerkers in de kinderopvang? Hoe past dit in de totale organisatie?

De functie van de pedagogisch beleidsmedewerker ve is gericht op het verbeteren van de kwaliteit van het ve-aanbod. Dat wordt met name nagestreefd door het coachen van pedagogisch medewerkers en het ontwikkelen en/of invoeren van pedagogisch beleid. Communicatieve-, pedagogische- en coaching vaardigheden worden daarbij gezien als de meest belangrijke competenties. Daarnaast zijn pedagogisch beleidsmedewerkers ve ook pedagogisch vakinhoudelijk bekwaam en veel actief als specialist, intern begeleider of coördinator. Zij brengen veel tijd door in overleggen en tijdens afstemming met mede beleidsmedewerkers, praktijkmedewerkers zoals pedagogisch medewerkers en intern begeleiders, en (lokale) gemeenten.

De pedagogisch beleidsmedewerker ve is een veelzijdige functie, gericht op verschillende lagen van de organisaties van de ve-locaties en -groepen waarbij zij betrokken zijn. De kwaliteitsverbetering van het pedagogische beleid en de praktijk staat daarin centraal. Als onderdeel van een dynamisch takenpakket spelen ze ook vliegende kiep, en ondersteunen de teams waarin zij werkzaam zijn door in te springen waar nodig. Aansluitend aan deze dynamische invulling van de functieomschrijving maken verschillende beleidsmedewerkers ook meer of minder uren per groepen. Ze zijn soms meer, of minder zichtbaar, afhankelijk van waar zij werken en waar behoefte aan is.

Het valt ook op dat de pedagogisch beleidsmedewerkers ve vaak al actief zijn geweest als beleidsmedewerkers in de kinderopvang, waarbij het er op neer komt dat in veel gevallen de taken binnen de ve gezien kunnen worden als een uitbereiding van het takenpakket van de pedagogisch beleidsmedewerker in de kinderopvang.

Hieronder volgt een bondige omschrijving van de kerntaken waarmee pedagogisch beleidsmedewerkers ve zich bezighouden. Hierbij worden de relevante competenties omschreven, en hoe dit bijdraagt aan de kwaliteitsverbetering binnen de ve-organisaties waarbinnen ze werkzaam zijn.

Beleidsontwikkelaar

De rol van beleidsontwikkelaar is één van de centrale onderdelen van de pedagogisch beleidsmedewerker ve. Zij hebben vooral een boven formatieve rol als ontwikkelaar, uitvoerder en

evaluator van pedagogisch beleid. De competentie van communicatieve vaardigheden speelt hierbij een grote rol omdat een groot deel van het werk als beleidsontwikkelaar wordt vervuld tijdens overleggen en besprekingen. Daarnaast is goed inzicht in de praktijk, pedagogische vaardigheden en kennis van beleid relevant.

De rol van beleidsontwikkelaar omvat taken zoals het schrijven van integrale beleids- en implementatieplannen (binnen de organisaties en scholen), en het opstellen en formuleren van (missie-)doelen. Dit kan gaan over beleid op een specifieke groep of locatie, organisatie breed, of overstijgend. Dergelijke plannen hebben betrekking op de pedagogische praktijk en uitvoering, communicatie met ouders, opleiding en professionalisering van pedagogisch medewerkers, zaken als de warme overdracht met het (speciale) basis onderwijs en meewerken aan Nationaal Programma Onderwijs. Het ontwikkelen van beleid bevat veel schrijfwerk, en overleg met andere pedagogisch beleidsmedewerkers van de eigen organisatie, locatiemanagers, vve-coördinatoren, en vertegenwoordigers van gemeente(s). Implementatie van beleid vindt plaats tijdens samenwerking met bestuursleden, pedagogisch medewerkers en intern begeleiders en vraagt om afstemming en coördinatie.

(Team)Coach

Naast de rol van beleidsontwikkelaar is de taak van (team)coach een belangrijk onderdeel van de functie van pedagogisch beleidsmedewerker ve. Het doel van coaching is de ontwikkeling van met name de pedagogisch medewerkers door middel van begeleiding. Dit kan individueel of in groepsverband. De drie competenties van de pedagogisch beleidsmedewerker ve, communicatieve vaardigheden, pedagogische vaardigheden en coachingsvaardigheden, komen hierbij duidelijk naar voren, met een grote nadruk op de laatste. De meeste pedagogisch beleidsmedewerkers ve zijn specifiek opgeleid in het geven van trainingen, en/of op het gebied van communicatie of coaching.

De aanpak van de coaching lijkt vooral te bestaan uit instructie, gesprekken met medewerkers, praktijkobservaties en reflectie. De doelen van coaching zijn het verbeteren van (pedagogische) vaardigheden zoals: het opzetten en nastreven van kind doelen, hanteren van dagritmes en gespreksvoering met ouders. Om dit te bereiken maken pedagogisch beleidsmedewerkers ve tijdens coaching gebruik van video interactie begeleiding (VIB). Ook worden pedagogisch medewerkers in professionaliseringstrajecten door de pedagogisch beleidsmedewerker ve getraind in het gebruik van specifieke interventies of methodes zoals het taalprogramma *Uk & Puk*. Pedagogisch beleidsmedewerkers ve worden zelf ook getraind in het gebruik en de instructie van deze coachingstechnieken en pedagogische methodes. Meer traditionele (formele) vormen van opleiding en scholing van leren en ontwikkelen bij pedagogisch medewerkers vindt ook plaats binnen de organisaties waar pedagogisch beleidsmedewerkers ve actief zijn.

Pedagogisch specialist

De meeste pedagogisch beleidsmedewerkers hebben een pedagogische (voor)opleiding gevolgd, zoals Sociaal Pedagogisch Werker, PABO of HBO Pedagogiek of Psychologie. Ze draaien dan ook af en toe mee op groepen, al is dit vaak in combinatie met coaching- of ondersteuningstaken. Een deel van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve is opgeleid tot (gedrag)specialist of volgt op dit moment een training of opleiding. Sommigen zijn betrokken bij de behandeling of begeleiding van kinderen, maar vervullen binnen hun functie van pedagogisch beleidsmedewerker ve niet zelf de rol van

behandelaar. De pedagogisch beleidsmedewerker ve is dus geen actieve orthopedagoog of intern begeleider, maar kennis en ervaring van de pedagogische praktijk is relevant bij alle taken die uitgevoerd worden ter verbetering van de ve-kwaliteit.

Combinatiefunctie

Naast de bovenstaande taken heeft de helft van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve ook een combinatiefunctie, zoals pedagogische beleidsmedewerker, locatiemanager en vve-coördinator. De bezigheden als pedagogisch beleidsmedewerker ve komen ook naar voren omdat ze aangeven dat pedagogische vaardigheden een belangrijk onderdeel zijn van hun competenties, en zij een deel van hun tijd besteden aan ondersteuning als specialist en pedagogische coach. De nevenfuncties en de (centrale) rol van pedagogisch beleidsmedewerker ve sluiten dus sterk op elkaar aan, waar de combinatie van beleidswerk, coaching en inhoudelijke specialist gecombineerd worden. De benoemde activiteiten laten ook zien dat de verschillende taken van de pedagogisch beleidsmedewerker ve in elkaar overvloeien, en dat het veelzijdige competentiepakket van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve dynamisch wordt ingezet.

Onderzoeksvraag 2

Is er een typologie van pedagogisch beleidsmedewerkers ve te onderscheiden? Zo ja, welke typen zijn er?

Zoals gezegd is de pedagogisch beleidsmedewerker ve een veelzijdige functie en de invulling ervan verschilt sterk per individuele medewerker. Hoewel ze zich bijna allemaal (op zijn minst deels) bezighouden met de eerder genoemde taken en altijd de rol van pedagogische kwaliteitsverbeteraar vervullen, lijkt de één bijvoorbeeld meer bezig te zijn met coaching en ondersteuning, en de ander meer met beleidsontwikkeling. Hieronder volgt een schets van specifieke verschillen tussen pedagogisch beleidsmedewerkers ve, en hoe zij in type kunnen verschillen.

Algemeen

Pedagogisch beleidsmedewerkers ve zijn over het algemeen tussen de 30 en 40 jaar oud en werken in vast verband bij hun organisatie. Ze werken gemiddeld een kleine twee werkdagen (14,8 uur) als pedagogisch beleidsmedewerker ve, wat over in de meeste gevallen twee derde aandeel is (64,3%) van hun totale dienstverband. Sommige pedagogisch beleidsmedewerkers ve werken full time binnen de betreffende functie, voor anderen omvat deze functie en de bijbehorende taken juist nog geen 10 procent van hun totale werkweek. Hoeveel tijd medewerkers kwijt zijn aan werk specifiek als pedagogische beleidsmedewerker ve kan dus erg uiteenlopen.

Het overgrote deel van pedagogisch beleidsmedewerkers ve is op meer dan vijf ve-locaties werkzaam (61%). Het komt weinig voor dat een pedagogisch beleidsmedewerker ve betrokken is bij minder dan vier ve-locaties totaal (14%), men heeft dus meestal meerdere ve-locaties onder hun vleugel. Ongeveer de helft van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve wordt op alle ve-groepen even intensief ingezet, terwijl de andere helft variabel wordt ingezet. Dit is een goede illustratie van het feit dat de *typologie* van de pedagogische beleidsmedewerker niet zozeer afhankelijk is van de medewerker zelf, maar ook van de ve-locaties waar ze werkzaam zijn. De factoren die bepalen hoe pedagogisch beleidsmedewerkers ve worden ingezet zijn bijvoorbeeld de hoeveelheid doelgroepkinderen die binnen de ve-groepen aanwezig zijn, en dringendheid voor

kwaliteitsverbetering. De belangen van een specifieke organisatie zijn dus heel bepalend in hoe het brede takenpakket van een pedagogisch beleidsmedewerker ve wordt ingevuld. Het blijkt ook zo dat meerdere pedagogisch beleidsmedewerkers ve binnen eenzelfde organisatie hun taken verdelen, waar de één wordt ingezet voor ontwikkeling en verbetering van het pedagogisch beleid, en de andere zich specialiseert in coaching taken.

De rol en taak van de pedagogisch beleidsmedewerker ve lijkt dus *fluide*, en is locatieafhankelijk. Toch zijn er een klein aantal pedagogisch beleidsmedewerkers ve met meer gespecialiseerde profielen: de coach en de beleidsmaker, en het combinatieprofiel.

De coach

De coach spendeert het grotere deel van haar tijd aan het begeleiden en observeren van pedagogisch medewerkers. In zeldzame gevallen is coaching de enige taak waarmee een coach zich bezighoudt binnen de functie van pedagogisch beleidsmedewerker ve. Coaches brengen hun tijd door met het opzetten van ontwikkelingsplannen, observeren, en nabespreken met pedagogische medewerkers. Observeren gaat soms in combinatie met het meedraaien op een groep zelf, en coaches zijn meestal gecertificeerd als pedagogisch medewerker. Daarnaast zijn coaches opgeleid in het geven van trainingen en coaching- en begeleidingstechnieken. Naast de professionalisering van pedagogisch medewerkers lijken coaches ook te investeren in hun eigen professionalisering en nemen zij de leiding bij het opleiden van stagiaires, en medewerkers op het gebied van bepaalde methodes. Coaches hebben ook overleg met andere coaches en pedagogisch beleidsmedewerkers ve over de verdere ontwikkeling van henzelf en hun collega's.

De beleidsmaker

De beleidsmaker zet zich organisatie-breed in voor het ontwikkelen en implementeren van integraal beleid op het gebied van pedagogische praktijk en organisatie. Deze ontwikkelingen vinden plaats in samenwerking met lokale teams en medewerkers, maar in tegenstelling tot de coach zijn beleidsmakers meer in gesprek met vve-coördinatoren, bestuursleden en ambtenaren van de gemeente. Voor de gespecialiseerde beleidsmaker ligt de nadruk op het algemene beleid van een organisatie, en bij de uitvoering van deze rol lijkt de afstand tussen de activiteiten van de pedagogisch beleidsmedewerker ve en de praktijk op de groep iets groter.

Coach-beleidsmaker combinatie

Zoals in dit rapport meerdere malen naar voren komt is de functie van pedagogisch beleidsmedewerker ve een variërende rol en kan de invulling ervan in de loop van de tijd veranderen. Meestal is het zo dat noch de taak van coach of beleidsmaker de overhand neemt, maar dat een medewerker in de ve beide rollen vervult. De medewerker is dan niet het één of het ander, maar heeft een combinatiefunctie. Dit is ook sterk in lijn met het oorspronkelijke doel van de invoering van de pedagogisch beleidsmedewerker ve, namelijk een algemene verbetering van de pedagogische kwaliteit. Door te investeren in het personeel en beleid wordt er zowel vanuit een *bottom-up* als een *top-down* benadering gewerkt. Desalniettemin, een perfecte 50/50 balans tussen coaching en beleidsmaker komt zelden voor.

Onderzoeksvraag 3

Op welke wijze(n) leveren de pedagogisch beleidsmedewerkers ve binnen een (directe of indirecte) bijdrage aan de kwaliteitsverbetering van de ve?

Een ruime meerderheid van pedagogisch beleidsmedewerkers ve is tevreden over de eigen bijdrage aan kwaliteitsverbetering van ve. De daadwerkelijke bijdrage aan de kwaliteitsverbetering kent vele vormen. De pedagogisch beleidsmedewerkers ve zien meerdere manieren waarop een verbetering van de pedagogische kwaliteit bereikt wordt. Er is geen daadwerkelijke effectmeting uitgevoerd, dus onderstaande bevindingen zijn gebaseerd op de ervaringen van de deelnemers van dit onderzoek.

Allereerst worden de competenties van pedagogische medewerkers vergroot. Niet alleen worden ze inhoudelijk getraind, maar de betrokkenheid van een begeleider bij het proces van het kind, en de pedagogisch medewerker, zorgt voor meer maatwerk. De ontwikkelbehoefte van kinderen zijn beter zichtbaar en opgenomen in de aanpak. Er wordt gesproken over het inspireren van medewerkers en het vergroten van enthousiasme. Pedagogisch medewerkers kunnen zich blijven door ontwikkelen aan de hand van eigen ontwikkelingsdoelen en methodes die door de organisatie of pedagogisch beleidsmedewerkers ve zelf worden aangedragen.

Meer duidelijkheid over de visie en pedagogische aanpak van organisaties en locaties helpt ook bij het verbeteren van de kwaliteit van de pedagogische praktijken. Een investering in eenduidig beleid en een integrale aanpak geeft medewerkers houvast en helpt hen consistent en doelgericht te werken. Er zijn positieve ervaringen bij het neerzetten van een goede basis en een klimaat waarbij medewerkers open kunnen communiceren en van elkaar kunnen leren. Dit helpt bij het creëren van een omgeving waarin er gereflecteerd kan worden en gewerkt kan worden aan de individuele verbetering van medewerkers, en van de gehele organisatie.

Het merendeel van de pedagogisch beleidsmedewerkers ve heeft het gevoel heeft dat zij een positieve bijdrage hebben kunnen leveren aan de pedagogische kwaliteit van hun organisatie(s). Dit wordt omschreven als een klimaat van zelfreflectie en ontwikkeling, waarin er altijd ruimte is voor verbetering.

Hoofdstuk 6. Discussie

Allereerst moet er kritisch gereflecteerd worden op de grootte van de sample van dit onderzoek. Er zijn uiteindelijk 31 respondenten bereikt, wat een acceptabel maar relatief kleine hoeveelheid respondenten is. De reden waarom er betrekkelijk weinig reacties zijn geweest is niet in alle gevallen duidelijk, maar kan in zekere mate worden toegeschreven aan een aanhoudend personeelstekort en de invloed van Covid-19 en de maatregelen die de pandemie in 2020-2021 tot gevolg hebben gehad. Het is belangrijk dat er bij vervolgonderzoek stil wordt gestaan bij het borgen van een zo groot mogelijk aantal respondenten om de kwaliteit van deze onderzoeken te sterken en de opbrengsten voldoende gewicht te geven.

Inhoudelijk gezien is het relevant om te benoemen dat de inzet en aanwezigheid van de pedagogische beleidsmedewerkers negatief kan samenhangen met (proces)kwaliteit. De pedagogische beleidsmedewerker wordt namelijk ingezet in situaties die vragen om pedagogische (proces)verbetering, wat kan betekenen dat zij juist werkzaam zijn waar dergelijke verbetering (nog) nodig is. Dit kan een reden zijn waarom er (ook in eerder onderzoek) geen/weinig positieve relaties tussen inzet van de beleidsmedewerker en (proces)kwaliteit worden gevonden. Het is daarom van belang om het natuurlijke experiment die de beleidshervorming in 2022 is, te benutten om de effecten op kwaliteit te meten.

Zoals eerder benoemd is dit onderzoek onderdeel van een voor- en nameting. Een uiteindelijke vergelijking tussen de resultaten van beide onderzoeken zal licht werpen op of de invulling van de functie van pedagogische beleidsmedewerker consistent is gebleven. Ook kunnen de resultaten van deze onderzoeken gebruikt worden om te vergelijken hoe de respondenten hun *impact* op de pedagogische kwaliteit ervaren. In het EVENING-onderzoek zal verder nagegaan worden of de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker daadwerkelijk gerelateerd is aan de kwaliteit van de, zodat de doelgroepeuters betere condities ervaren voor brede ontwikkelingsstimulering. Uiteindelijk zal het onderzoekstraject van EVENING licht kunnen werpen op hoe pedagogische beleidsmedewerkers in de toekomst ingezet kunnen worden om kansengelijkheid onder kinderen te vergroten.

Appendix

Tabel X.1 Taken van pedagogisch beleidsmedewerkers ve (n=4-28) (meerdere antwoorden mogelijk)

	Nooit Aantal (%)	Soms Aantal (%)	Geregeld Aantal (%)	Vaak Aantal (%)
Verbeteren van de kwaliteit van het ve-aanbod	0 (0%)	1 (4%)	8 (29%)	19 (68%)
Coachen van individuele en/of teams van pedagogisch medewerkers op de groep	4 (14%)	5 (18%)	5 (18%)	14 (50%)
Voorbereiden, ontwikkelen en/of invoeren van pedagogisch beleid	1 (4%)	5 (18%)	12 (43%)	10 (36%)
Versterken van de extra ondersteuning voor 'zorgpeuters'	1 (4%)	9 (33%)	12 (44%)	5 (19%)
Verzorgen van opleiding en scholing voor/ (de professionalisering van) pedagogisch medewerkers	3 (11%)	9 (32%)	11 (39%)	5 (18%)
Samenwerken en afstemmen met externe partijen (bijv. overleg met basisonderwijs, wijkverpleegkundigen, sociale wijkteams, ve-overleg op stedelijk niveau)	5 (19%)	9 (33%)	9 (33%)	4 (15%)
Opzetten en coördineren van kwaliteitscyclus / kwaliteitszorg	6 (21%)	8 (29%)	11 (39%)	3 (11%)
Ondersteunen en begeleiden van individuele of groepjes kinderen in hun ontwikkeling	14 (52%)	7 (26%)	3 (11%)	3 (11%)
Beheer van het kindvolgsysteem (bijv. invoeren en analyseren van gegevens en bespreken met team)	8 (29%)	10 (36%)	7 (25%)	3 (11%)
Opbouwen en onderhouden van contact met ouders (bijv. gesprekken over ontwikkeling, zorg)	13 (46%)	6 (21%)	6 (21%)	3 (11%)
Observeren, testen en toetsen van individuele kinderen	10 (36%)	6 (21%)	10 (36%)	2 (7%)
Uitvoeren van ontwikkeling, onderzoek en innovatie (R&D-functie)	9 (33%)	12 (44%)	6 (22%)	0 (0%)
Anders, nl.	0 (0%)	1 (25%)	2 (50%)	1 (25%)

Colofon

Titel Pedagogisch beleidsmedewerker voorschoolse educatie
Auteur Ruben van Esch, Ijsbrand Jepma m.m.v. Jennifer Lohman
Versie
Datum 22-3-2022
Project



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

© Sardes 2022

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

