



Arrangement instrumenten bij ontwikkelpad kinderopvang

Overzicht van instrumenten die arbeidsmarktregio's kunnen inzetten om een kandidaat ontwikkelpad kinderopvang te ondersteunen

Projectnummer P0307

Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: Noortje Hippert & Mirjam Engelen (De Beleidsonderzoekers)

© 18 september 2023 | De Beleidsonderzoekers | www.beleidsonderzoekers.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoud

Samenvatting	4
1 Inleiding	9
1.1 Aanleiding en achtergrond	9
1.2 Leeswijzer	10
2 Continue begeleiding is essentieel	12
2.1 Instrumenten voor doelgroep afstand tot de arbeidsmarkt	12
2.2 Vast contactpersoon met regiefunctie is cruciaal	13
3 Ondersteuning voorafgaand aan het ontwikkelpad	15
3.1 Goed zicht op potentiële kandidaten creëren en intakegesprek	16
3.2 Breng ontwikkelmogelijkheden van potentiële kandidaat in kaart	17
3.3 Werk aan taalvaardigheid waar nodig	18
3.4 Ontwikkeltraject gericht op (werknemers)vaardigheden	19
3.5 Oriëntatieperiode om de juiste match te vinden	20
3.6 Probeer de werkplek door proefplaatsing	21
3.7 Kinderopvang en toeslag nodig voor kandidaten	22
4 Ondersteunings-instrumenten tijdens het ontwikkelpad	24
4.1 Goede samenwerking nodig tussen begeleiders	24
4.2 Aanvullende Nederlandse taallessen om verder te ontwikkelen	25
4.3 Inzetten van extra trainingen	26
5 Na afronding of stoppen van het ontwikkelpad	27
5.1 Terugvalmogelijkheden bij uitval	27
5.2 Begeleiding blijven bieden waar nodig	27
Bijlage 1: Geïnterviewde organisaties	29



Samenvatting

Voor en met de sector kinderopvang heeft het ministerie van SZW een ontwikkelpad kinderopvang opgezet, om zo werkenden en werkzoekenden, veelal met een afstand tot de arbeidsmarkt, op te leiden voor werken in de sector. Arbeidsmarktregio's kunnen kandidaten aan het ontwikkelpad op verschillende manieren ondersteunen. In dit document beschrijven we suggesties van instrumenten die arbeidsmarktregio's in kunnen zetten ter ondersteuning van een kandidaat ontwikkelpad. Dit document focust daarbij op de doelgroep werkzoekenden, veelal met afstand tot de arbeidsmarkt. Deze samenvatting geeft een kort overzicht van de suggesties.

In de kinderopvangsector is momenteel een groot personeelstekort. Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ligt de functie pedagogisch medewerker op mbo niveau 3 vaak (in eerste instantie) buiten bereik. Om hun arbeidspotentieel in de kinderopvangsector zo goed mogelijk te benutten is het ontwikkelpad kinderopvang opgezet. Dit ontwikkelpad geeft deze potentiële medewerkers de mogelijkheid in een passende functie werkzaam te zijn en zich in de kinderopvang door te ontwikkelen. Ook voor mensen die al werken in de kinderopvangsector (als groepshulp of pedagogisch medewerker) biedt het ontwikkelpad mogelijkheden om zich verder te ontwikkelen.

Het ontwikkelpad kinderopvang is erop gericht werkenden en werkzoekenden op maat en versneld op te leiden voor een baan in de kinderopvang. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben daartoe vaak aanvullende ondersteuning nodig. Het is daarom nodig kandidaten van het ontwikkelpad vanaf het moment dat zij voor de eerste keer horen over het

ontwikkelpad kinderopvang tot het moment dat het ontwikkelpad met succes doorlopen is, te begeleiden. Daarbij is het voor een kandidaat belangrijk een vast en vertrouwd gezicht te hebben waar hij of zij op kan leunen en mee kan sparren.

Wanneer mensen het ontwikkelpad kinderopvang willen volgen, zijn er verschillende instrumenten waarmee arbeidsmarktregio's kandidaten en werkgevers kunnen ondersteunen voorafgaand, tijdens en na het ontwikkelpad. Hieronder beschrijven wij deze mogelijke instrumenten. Nadrukkelijk beschrijven we in dit rapport suggesties. Elke arbeidsmarktregio maakt op basis van de eigen kennis van de regionale werkgevers en werkzoekenden keuzes die het best passen op de regionale situatie en de best passende inzet op het niveau van bedrijf, opleider en kandidaat/werknemer.

Waar moet aan gedacht worden wanneer een kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt deel gaat nemen aan het ontwikkelpad kinderopvang

Welke stappen kan je zetten?	Waarom?	Hoe?
Goed zicht op potentiële kandidaten creëren en intakegesprek	Selectie aan de voorkant draagt bij aan het voorkomen van mismatches.	<ul style="list-style-type: none"> • Goed zicht krijgen op potentiële kandidaten (schoolverlaters, uitkeringsontvangers, statushouders of andere mogelijk geïnteresseerden) • Intakegesprek door partij gespecialiseerd in werving en selectie (bijvoorbeeld bemiddelaar /opleider/jobhunter) • Inzicht verkrijgen in de mogelijkheden, belemmeringen en competenties van de kandidaat • Kandidaat duidelijk maken wat het ontwikkelpad inhoudt en verwachtingen beschrijven; verwachtingsmanagement op orde
Breng ontwikkelmogelijkheden van potentiële kandidaat in kaart	Hierdoor is in kaart te brengen of iemands vermogen om bepaalde vaardigheden te ontwikkelen passend is voor deelname aan het ontwikkelpad.	<ul style="list-style-type: none"> • In kaart brengen wat een kandidaat meeneemt aan (voor)opleiding en (levens- en werk)ervaring • Inschakelen van een expert gericht op het toetsen van ontwikkelmogelijkheden bij

		kandidaten voor het ontwikkelpad (bijvoorbeeld iemand van het ROC of het leerwerkloket)
Werken aan de taalvaardigheid van de Nederlandse taal afhankelijk van de persoonlijke situatie van de kandidaat en de ontwikkelbehoefte	Afhankelijk van de kinderopvangorganisatie kunnen kinderopvangorganisaties minimale eisen hebben bij het beheersen van de Nederlandse taal voor groepshulpen. Voor kandidaten die pedagogisch medewerker willen worden geldt vanaf 2025 de mondelinge taaleis 3F.	Bespreek de behoeften van het leren van de Nederlandse taal met de kandidaat (en de mogelijke kinderopvangorganisatie waar diegene het ontwikkelpad gaat volgen) en zet waar nodig ondersteuning in bij het verwerven van de Nederlandse taal.
Ontwikkeltraject gericht op basis werknemersvaardigheden	Werknemersvaardigheden en persoonlijke effectiviteit zijn niet altijd optimaal ontwikkeld bij kandidaten. Het is belangrijk om over algemene vaardigheden te beschikken die nodig zijn om te functioneren binnen een organisatie.	Zet een voorschakeltraject in om basale werknemersvaardigheden te ontwikkelen.
Oriëntatieperiode om de juiste match te vinden	Meeloopdagen of snuffelstages zijn een laagdrempelige manier om te onderzoeken of het werken in de kinderopvang bij de kandidaat past en of dit gevoel wederzijds is.	Kandidaat kennis laten maken met werkgever en vervolgens een aantal dagen mee laten lopen in de kinderopvang.
Probeer de werkplek door proefplaatsing	Als een kandidaat geschikt lijkt, maar een werkgever nog niet volledig overtuigd is, kan een proefplaatsing ingezet worden om vertrouwen te creëren tussen de werkgever en kandidaat.	Proefplaatsing van twee maanden inzetten (met behoud van uitkering tijdens de proefplaatsing voor kandidaten die uitkeringsgerechtigd zijn).
Kinderopvang en kinderopvangtoeslag nodig voor sommige kandidaten met kinderen	Wanneer dit niet geregeld is, valt een deel van de doelgroep af, doordat zij deelname aan het ontwikkelpad zonder kinderopvang voor hun eigen kinderen niet kunnen combineren met hun privéleven.	Aanvragen en regelen van kinderopvang en kinderopvangtoeslag voordat gestart wordt met het ontwikkelpad (mogelijk met hulp van vaste begeleider).

Wat er geregeld moet zijn voor een kandidaat tijdens het volgen van het ontwikkelpad

Welke stappen kan je zetten?	Waarom?	Hoe?
Goede samenwerking nodig tussen begeleiders	Om ervoor te zorgen dat iedereen op de hoogte is van de ontwikkelingen van de kandidaat en het verloop van het ontwikkelpad. Dit zorgt voor betere inzet van maatwerk en begeleiding.	Vaste begeleider heeft regiefunctie en verbindt alle betrokken partijen (o.a. begeleiders kinderopvang, zoals interne begeleider en jobcoach, en praktijkopleider).
Aanvullende Nederlandse taallessen om de taal verder te ontwikkelen	Tijdens het werken in de kinderopvang kunnen, wanneer nodig, aanvullende taallessen worden ingezet. Beheersing van de Nederlandse taal is cruciaal wanneer een kandidaat wil (en kan) doorstromen naar een mbo niveau 3 functie door de taaleis 3F Mondelinge vaardigheid per 2025.	<ul style="list-style-type: none"> Taallessen via ROC of andere erkende opleidingsinstellingen Taalondersteuning op de werkvloer
Waar nodig inzetten van extra trainingen die van toegevoegde waarde zijn voor het werk	Kandidaten aan het ontwikkelpad hebben mogelijk baat bij extra trainingen die bijdragen aan de ontwikkeling en competenties van de kandidaat en hierdoor het vinden van de juiste werkplek bevorderen.	Voorbeelden van trainingen die ingezet kunnen worden: <ul style="list-style-type: none"> Inzetten van cultuursensitieve trainingen (voor kandidaat en/of collega's). Inzetten van EHBO-cursus

Na afronding of stoppen van het ontwikkelpad

Welke stappen kan je zetten?	Waarom?	Hoe?
Begeleider moet zorgen voor nazorg	Wanneer een kandidaat aan het werk is in de kinderopvang, is het van belang dat hij of zij niet uit het oog verloren wordt. Begeleiding en ondersteuning om van een startbekwaam medewerker een vakvolwassen medewerker te worden	Het ontwikkelpad kan eindigen doordat iemand uitvalt voordat er een praktijkverklaring, mbo-deelcertificaat op niveau 2 of mbo-diploma niveau 3 is behaald, of doordat iemand (tijdelijk) diens maximum niveau heeft bereikt waar diegene uiteindelijk mee aan het werk kan in de kinderopvang.

	<p>is van belang om de kans op een duurzame werkplek te vergroten.</p> <p>Wanneer iemand niet aan het werk gaat en/of blijft in de kinderopvang, door bijvoorbeeld uitval of verwachtingen die niet overeenkwamen, moet de begeleider samen met de kandidaat kijken naar andere mogelijkheden om aan het werk te gaan (bijvoorbeeld in een andere (wellicht aanpalende) sector).</p>	<p>Het is van belang om qua nazorg maatwerk toe te passen.</p> <p>De begeleidingsbehoefte zal naar mate de kandidaat langer werkt afnemen, waardoor op lange termijn voor de meeste kandidaten geen extra ondersteuning meer nodig is.</p>
--	--	--

Inleiding

Dit rapport beschrijft verschillende ondersteuningsinstrumenten die arbeidsmarktregio's kunnen inzetten om mensen, die het ontwikkelpad kinderopvang volgen, te ondersteunen. In dit eerste hoofdstuk gaan we kort in op de achtergrond, doelstelling en opzet van dit rapport.

1.1 Aanleiding en achtergrond

In de kinderopvangsector is momenteel een groot personeelstekort. Prognoses laten zien dat dit tekort in de toekomst verder zal toenemen. Dit personeelstekort neemt in de toekomst extra toe als gevolg van het nieuwe financieringsstelsel dat ingevoerd wordt. Zodoende heeft de minister van SZW in een kamerbrief (2023) aangekondigd om samen met de kinderopvangsector een ontwikkelpad voor de kinderopvang op te zetten voor werkenden en werkzoekenden, veelal met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ligt de functie pedagogisch medewerker op mbo niveau 3 vaak (in eerste instantie) buiten bereik. Het ontwikkelpad geeft potentiële medewerkers de mogelijkheid naar een passende functie in de kinderopvang toe te groeien. Dit moet zorgen voor meer werkenden in de kinderopvangsector.

Het ontwikkelpad is erop gericht mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt¹ op maat en versneld op te leiden voor een baan in de kinderopvang. Het ontwikkelpad geeft hen de

¹ We spreken over mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt als iemand, om wat voor reden dan ook, voor langere tijd niet aan het werk komt. De groep bestaat bijvoorbeeld uit langdurig uitkeringsgerechtigden en statushouders.

mogelijkheid op een passend niveau in te stromen en zich stapsgewijs te ontwikkelen. Het ontwikkelpad kinderopvang bestaat in de kern uit drie stappen:

1. Starten met een bovenformatieve functie groepshulp.
2. Groepshulpen die dat willen, ontwikkelen zich stap voor stap door het behalen van bijvoorbeeld een mbo-praktijkverklaring, het volgen van een taaltraject of het behalen van mbo- certificaten. Zij kunnen zich zo in de breedte van de functie ontwikkelen (functiedifferentiatie) of verdere stappen zetten op de weg naar de functie van pedagogisch medewerker.
3. Verder doorstromen naar de bestaande reguliere functie pedagogisch medewerker (in opleiding) (taaleis 3F en behalen diploma mbo 3-niveau). Een aandachtspunt is dat niet iedereen die mogelijk geschikt is om deel te nemen aan het ontwikkelpad kinderopvang voldoet of zal kunnen voldoen aan de vanaf 2025 gestelde taaleis om te mogen werken in de kinderopvang als pedagogisch medewerker (stap 3)². In het ontwikkelpad is daarom tevens aandacht voor taalverwerving, om zo een grotere groep werkzoekenden aan te spreken.

In oktober 2023 komt het ontwikkelpad beschikbaar en kan het worden gebruikt door alle arbeidsmarktregio's, onderwijsinstellingen en werkgevers uit de kinderopvangsector. De ondersteuning die arbeidsmarktregio's aan kunnen bieden aan werkgevers en werkzoekenden is essentieel voor het laten slagen van de implementatie van het ontwikkelpaden. Het ministerie van SZW heeft daarom voor arbeidsmarktregio's deze rapportage laten opstellen om arbeidsmarktregio's te ondersteunen door alle mogelijke suggesties ter ondersteuning van een kandidaat aan het ontwikkelpad te bundelen.

1.2 Leeswijzer

Dit document omvat de belangrijkste ondersteunende elementen voor een kandidaat ontwikkelpad kinderopvang waar arbeidsmarktregio's aan kunnen denken. Specifiek gaat het hierbij om instrumenten die ondersteuning bieden aan werkgevers en kandidaten van het ontwikkelpad kinderopvang. Doordat iedere kandidaat andere behoeften heeft en maatwerk noodzakelijk is, dienen de ondersteuningsmogelijkheden ter suggestie voor arbeidsmarktregio's.

De informatie in dit document is gebaseerd op documentenstudie en interviews met experts³. Op basis van deze informatie hebben we de verschillende suggesties die kunnen bijdragen aan het laten slagen van een ontwikkelpad gebundeld. Daarnaast hebben we voorbeelden toegevoegd vanuit de praktijk die zijn opgehaald bij betrokken partijen in verschillende arbeidsmarktregio's en een grote kinderopvangorganisatie.

Het volgende hoofdstuk beschrijft het belang van ondersteuning door een vast contactpersoon voor een kandidaat ontwikkelpad. In hoofdstuk drie zetten we uiteen welke instrumenten er

² De Taaleis in de Kinderopvang. Bracheorganisatie Kinderopvang (2023)

³ Zie bijlage 1.

verder zijn in te zetten voor een potentiële kandidaat voorafgaand aan deelname aan het ontwikkelpad kinderopvang. Hoofdstuk vier is gericht op de ondersteuningsinstrumenten waar een kandidaat gebruik van kan maken tijdens het volgen van het ontwikkelpad. In het laatste hoofdstuk beschrijven we het belang van nazorg aan een kandidaat van het ontwikkelpad.



Continue begeleiding is essentieel

In dit hoofdstuk beschrijven we kort de doelgroep en het belang van ondersteuning door een vast contactpersoon voor een kandidaat ontwikkelpad. Daarbij gaan we in op verschillende manieren om een vast contactpersoon te waarborgen.

2.1 Instrumenten voor doelgroep afstand tot de arbeidsmarkt

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt komen om verschillende redenen moeilijk aan het werk. Deze doelgroep loopt sterk uiteen⁴. Het gaat bijvoorbeeld om bijstandsgerechtigden, om jongeren zonder startkwalificatie, om statushouders en Oekraïense ontheemden of om alleenstaande ouders. Maatwerk is daarom cruciaal. Niet alle genoemde instrumenten dragen per definitie bij aan een goed verloop van het ontwikkelpad. De genoemde instrumenten dienen ter suggestie om bij te dragen aan een zo goed mogelijk verloop van het ontwikkelpad.

We beschrijven in dit document suggesties voor gebruik van instrumenten die arbeidsmarktregio's in kunnen zetten om een kandidaat ontwikkelpad (met een afstand tot de arbeidsmarkt) en hun werkgevers in de kinderopvang zo goed mogelijk te ondersteunen. De instrumenten dragen bij aan het laten slagen van het ontwikkelpad. Dit moet leiden tot

⁴ Ondersteuning en dienstverlening aan langdurig bijstandsgerechtigden. Berenschot (2021)

duurzame in- en doorstroom in de kinderopvangbranche. Nadrukkelijk beschrijven we in dit rapport suggesties. Elke arbeidsmarktregio maakt op basis van de eigen kennis van de regionale werkgevers en werkzoekenden keuzes die het best passen op de regionale situatie.

2.2 Vast contactpersoon met regiefunctie is cruciaal

Het is nodig om kandidaten van het ontwikkelpad kinderopvang te begeleiden vanaf het moment dat zij voor de eerste keer horen over het ontwikkelpad kinderopvang tot en met het moment dat het ontwikkelpad met succes is doorlopen. Het is belangrijk dat de kandidaat een vast en vertrouwd gezicht heeft waar hij of zij op kan leunen en mee kan sparren. Op basis van interviews en literatuur is ondersteuning van een **vaste begeleider** die de kandidaat het gehele ontwikkelpad ondersteunt op passende wijze van groot belang^{5 6 7 8}. Een kandidaat heeft zo een vast aanspreekpunt waar diegene het gehele ontwikkelpad bij terecht kan. Dit kan bijvoorbeeld een klantmanager zijn met een kleine caseload, een adviseur Werk bij het UWV of een begeleider via een externe organisatie⁹. En misschien zijn nog wel andere invullingen mogelijk, specifiek voor het ontwikkelpad.

Praktijkvoorbeeld

Een partij in de arbeidsmarktregio richt zich in een nieuw project specifiek op zij-instromers in de kinderopvang BBL mbo 3/mbo 4. Door de huidige tekorten is de werkdruk op de werkvloer hoog, waardoor zij extra moeten investeren in de werkbegeleiding voor de zij-instromers. Op de werkvloer is er geen/weinig ruimte voor begeleiding, waardoor er extra wordt ingezet op werkbegeleiding. Aan het project willen ze een werkbegeleider koppelen die als aanspreekpunt fungeert voor deze groep studenten. Een vast aanspreekpunt in de organisatie is volgens hen nodig om in te zetten op behoud van personeel. Door een extra werkbegeleider volledig in te zetten op de groep kan er vanuit de werkplek meer en betere begeleiding per leerling worden geboden.

Deze vaste begeleider heeft voorafgaand, tijdens en na afloop van het ontwikkelpad een rol richting de kandidaat. Deze verbindende schakel tussen kandidaat en alle andere betrokken partijen, zoals de werkgever, begeleiders op de werkvloer, jobcoaches, begeleiders op de opleiding en andere betrokkenen¹⁰ geeft de kandidaat rust en zekerheid. Bovendien kan een vaste begeleider van meerdere kandidaten de kandidaten samenbrengen om ervaringen en tips uit te wisselen. Een vaste begeleider zorgt voor continuïteit en houdt, gezamenlijk met de kandidaat, het verloop van het ontwikkelpad in de gaten.

⁵ Met de jobcoach lukt het wel! De meerwaarde van jobcoaching op de werkplek. De Beleidsonderzoekers (2018)

⁶ Aan de slag met jobcoaching. Programmaraad (2017)

⁷ Klantreis Kandidaten Praktijkleren met de praktijkverklaring. Programmaraad (2021)

⁸ Het is mogelijk dat bij sommige gemeenten of arbeidsmarktregio's de werving en selectie niet gedaan wordt door dezelfde persoon die later ook de begeleider wordt. Het is belangrijk dat er een goede overdracht is naar de vaste contactpersoon die tijdens en na het ontwikkelpad de kandidaat begeleidt.

⁹ Mensen met een beperking aan de slag helpen. Instrumenten en stappenplannen voor werkgevers per doelgroep van de banenafpraak. AWWN (2020)

¹⁰ Met de jobcoach lukt het wel! De meerwaarde van jobcoaching op de werkplek. De Beleidsonderzoekers (2018)

Voorafgaand, tijdens en na het ontwikkelpad is het van belang dat er stilgestaan wordt met de kandidaat bij de doelen en de progressie en dat er duidelijkheid is over het proces¹¹. Dit is de taak van de begeleider. Voor de kandidaat moet het inzichtelijk zijn wat de kandidaat te wachten staat. Hierbij moet er eerlijk gecommuniceerd worden met de kandidaat tot waartoe diegene in staat is, aangezien het niet goed is voor diens zelfvertrouwen als diegene iets gaat doen wat niet haalbaar is. Het is goed om dit stapsgewijs aan te pakken. De begeleider moet in kaart brengen welke ondersteuningsbehoeften de potentiële kandidaat nodig heeft om het ontwikkelpad te volgen. Waar nodig kan de begeleider gedurende het volgen van het ontwikkelpad extra ondersteuningsinstrumenten inzetten, zoals jobcoaching. Volgens geïnterviewde betrokken partijen is begeleiding cruciaal bij de doelgroep, waarbij maatwerk van belang is.

Een vaste begeleider is ook van toegevoegde waarde voor werkgevers. Doordat er grote personeelstekorten zijn in de kinderopvang, is de capaciteit van begeleiding bij kinderopvanglocaties een groot knelpunt. Ondersteuning in de vorm van een vaste begeleider (of jobcoach) kan hier ook aan bijdragen. Wanneer een kandidaat problemen ervaart, kan dit worden besproken met de begeleider en/of diens jobcoach. Door een vaste begeleider (en mogelijk een jobcoach) in te zetten heeft de kandidaat iemand die 'onafhankelijk' is van de werkvloer, maar toch mee kan denken over ontwikkelingen en diens ervaringen op de werkvloer.

¹¹ Klantreis Kandidaten Praktijkleren met de praktijkverklaring. Programmaraad (2021)



Ondersteuning voorafgaand aan het ontwikkelpad

Voorafgaand aan het ontwikkelpad is het nodig dat de juiste kandidaten geselecteerd zijn en dat zij een goede match vormen met de werkgever. In dit hoofdstuk beschrijven we de voorwaarden die bijdragen om werving en matching voor het ontwikkelpad te laten slagen, en de instrumenten die daarbij zijn in te zetten.

Om een ontwikkelpad kinderopvang zo optimaal mogelijk te laten verlopen voor een kandidaat kunnen verschillende partijen ondersteuning bieden aan een werkzoekende voorafgaand aan het volgen van een ontwikkelpad.

Vaak zijn mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt niet startklaar om direct aan de slag te gaan met het ontwikkelpad. Er zijn instrumenten die kunnen worden ingezet om hun afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. In de volgende paragrafen komen instrumenten aan bod die voorafgaand aan het ontwikkelpad als ondersteuning zijn in te zetten. Dit zorgt ervoor dat een kandidaat goed van start kan gaan wanneer diegene deel gaat nemen aan het ontwikkelpad.

3.1 Goed zicht op potentiële kandidaten creëren en intakegesprek

Bemiddelaars of jobhunters¹² moeten **goed zicht op potentiële kandidaten**¹³ hebben om in kaart te brengen wie geschikt is om te werken in de kinderopvang. Selectie aan de voorkant draagt bij aan het voorkomen van mismatches¹⁴. Enkele vooraf opgestelde criteria waar rekening mee te houden is, zijn: het minimale aantal uren dat een kandidaat beschikbaar kan zijn, het hebben van een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) en de maximale reisafstand.

Wanneer iemand enthousiast is om te werken in de kinderopvang moet vervolgens worden uitgezocht of iemand ook genoeg motivatie en potentie heeft om in de kinderopvang te werken¹⁵. De bemiddelaar of jobhunter kan dit bespreken met een potentiële kandidaat, om vervolgens gezamenlijk te onderzoeken of iemand geschikt is.

Een **intakegesprek** met een bemiddelaar waarbij de verwachtingen van de potentiële kandidaat worden besproken verlaagt de kans op een mismatch¹⁶. Waarom is iemand gemotiveerd om in de kinderopvang te werken? Wat zijn de verwachtingen van het werk in de kinderopvang? Wat heeft iemand nodig om het ontwikkelpad succesvol af te ronden? Wat zijn diens mogelijkheden? Het is ook goed om van tevoren stil te staan bij wat haalbaar is voor de kandidaat, om overschatting en teleurstelling te voorkomen. Hier is maatwerk voor nodig¹⁷. Zo kan de bemiddelaar in kaart brengen welke vaardigheden nodig zijn om arbeidsfit te kunnen starten aan een ontwikkelpad. Aan de hand van het intakegesprek zet een bemiddelaar de benodigde instrumenten in die helpen bij de ontwikkeling van vaardigheden die de potentiële kandidaat nog niet bezit.

Bovendien moet een bemiddelaar duidelijk maken wat in het takenpakket van een kandidaat zit. Verwachtingsmanagement voorkomt zo teleurstellingen bij de kandidaat aan het ontwikkelpad kinderopvang. Wanneer iemand bijvoorbeeld als groepshulp start, horen daar bepaalde taken bij. In de eerste periode is een groepshulp bijvoorbeeld vooral bezig met huishoudelijke taken, waar diegene weinig interactietaken met de kinderen heeft. Het moet duidelijk zijn voor een kandidaat dat diegene niet (direct) alles kan doen wat een pedagogisch medewerker uitvoert in diens werk. Dit draagt bij aan het voorkomen van teleurstellingen en voorkomt mogelijke uitval van kandidaten tijdens het ontwikkelpad.

Er zijn bepaalde randvoorwaarden waar rekening mee gehouden moet worden wanneer iemand wil werken in de kinderopvang. Het is goed om het hierover te hebben tijdens het intakegesprek. Zo is het belangrijk het te hebben over de fysieke en mentale belasting van het werk. Zo zeggen geïnterviewden dat het werken in de kinderopvang behoorlijk chaotisch en druk kan zijn, en dus veel prikkels oplevert. Volgens hen moet iemand die wil werken in de kinderopvang hiermee om kunnen gaan. Een kandidaat kan uitzoeken of diegene voldoet aan deze randvoorwaarden door bijvoorbeeld een stage of meeloopdag te volgen. Ondanks dat het

¹² Het liefst staat deze persoon in goed contact met de begeleider die uiteindelijk de vaste contactpersoon wordt van de kandidaat.

¹³ Bijvoorbeeld vso/pro-leerlingen, uitkeringsgerechtigden, en andere doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt

¹⁴ Projectplan Pilot Trainingsprogramma 'Fit voor de Arbeidsmarkt'

¹⁵ Klantreis Kandidaten Praktijkleren met de praktijkverklaring. Programmaraad (2021)

¹⁶ Succesvol uit de bijstand. Significant (2019)

¹⁷ Matchen op werk. Ervaringen, inzichten en kansen voor het vervolg. Regioplan (2016)

iemand in eerste instantie leuk lijkt om in de kinderopvang te werken, kan het zijn dat de werkzaamheden toch niet goed aansluiten bij de mogelijkheden en het vermogen om prikkels te verwerken voor deze persoon.

Praktijkvoorbeeld

Een geïnterviewde arbeidsmarktregio werkt al met BBL-trajecten die gericht zijn op het werken in de kinderopvang. Kandidaten kunnen een verkort traject volgen van 3 maanden wanneer ze uit de zorg komen, en dus een sociaal diploma hebben. Iemand die graag de overstap van de zorg naar de kinderopvang wilde maken had geen problemen met de opleiding, maar bleek door teveel prikkels op de werkvloer toch niet te passen bij deze werkplek. Diegene is dus naderhand gestopt met de opleiding. Volgens betrokkenen in de arbeidsmarktregio had dit verholpen kunnen worden als er niet alleen gevraagd werd naar wat iemand wil en naar de leerbaarheid gekeken wordt, maar ook door iemand een aantal dagen mee te laten lopen in de kinderopvang, voordat iemand aan de opleiding start.

3.2 Breng ontwikkelmogelijkheden van potentiële kandidaat in kaart

Het is belangrijk om de **ontwikkelmogelijkheden van een kandidaat in kaart te brengen** om te toetsen of een potentiële kandidaat geschikt is voor het volgen van het ontwikkelpad kinderopvang. Een **expert** kan **ontwikkelingsadvies** geven over de potentiële kandidaat. Als de ontwikkelmogelijkheden aansluiten, dan is een kandidaat geschikt om het ontwikkelpad te volgen. Het is belangrijk om de ontwikkelmogelijkheden inzichtelijk te hebben, om te kijken of iemands vermogen om bepaalde vaardigheden te ontwikkelen aansluit bij de opleidingstegels van het ontwikkelpad. Ook moet er in kaart gebracht worden wat een kandidaat meeneemt aan (voor)opleiding en levens- en werkervaring, om zo een passend ontwikkelpad uit te stippelen.

Experts op het gebied van leer/werk-ontwikkelmogelijkheden kunnen de ontwikkelmogelijkheden van een potentiële kandidaat in kaart brengen. Medewerkers van de Regionale Leerwerkloketten kunnen adviseren en ontwikkelingsmogelijkheden toetsen. UWW heeft daarnaast scholingsadviseurs en adviseurs die werken met competentietesten die kunnen bijdragen aan het inzichtelijk maken van de ontwikkelingsmogelijkheden van kandidaten. Bovendien zeggen geïnterviewden dat bij de start van een BBL-traject het ROC door middel van toetsing ook ontwikkelingsmogelijkheden van studenten kan onderzoeken. Er zijn meerdere manieren om de ontwikkelmogelijkheden van iemand in kaart te brengen. Hoe dit geregeld is verschilt per arbeidsmarktregio.

Praktijkvoorbeeld

BBL-trajecten die momenteel worden ingezet om studenten op te leiden voor werk in de kinderopvang, maken gebruik van verschillende toetsingen om ontwikkelingsmogelijkheden in kaart te brengen. Volgens geïnterviewden hangt het af van wat er getoetst dient te worden, bijvoorbeeld iemands taalontwikkelingsmogelijkheden, welke toetsing er ingezet dient te worden. Verschillende partijen kunnen deze ontwikkelingsmogelijkheden van een kandidaat in kaart brengen. Zo zijn er experts bij leerwerkloketten of medewerkers van het ROC die inzicht kunnen geven in de ontwikkelingsmogelijkheden van de student.

3.3 Werk aan taalvaardigheid waar nodig

Afhankelijk van de kinderopvangorganisatie waar een kandidaat terecht komt is het handig om af te stemmen wat zij verwachten van de taalbeheersing van de kandidaat. **Bespreek met de kinderopvangorganisatie** wat voor deze kinderopvangorganisatie de **minimale eisen** zijn van het **beheersen van de Nederlandse taal**.

Wanneer iemand geen Nederlands verstaat of spreekt, is het raadzaam om aan de Nederlandse taalvaardigheid te werken. Wanneer iemand alleen Engels spreekt en hierdoor wel met collega's kan communiceren, kan diegene als groepshulp starten omdat er bij groepshulpen geen sprake is van een formele taaleis. Bovendien zijn er kinderopvangorganisaties waar veel internationale kinderen worden opgevangen, waardoor beheersing van de Nederlandse taal minder van belang is bij de start.

Het is belangrijk om naar de persoonlijke situatie van de kandidaat te kijken of het handig is om een voorschakeltraject gericht op het leren van de Nederlandse taal te volgen. Ook op de werkvloer tijdens het ontwikkelpad wordt natuurlijk aan taalverwerving gedaan. Er zijn verschillende manieren om een taal te leren en wat voor de een werkt, hoeft voor de ander niet te werken. Hierop dient maatwerk toegepast te worden. Taalverwerving stimuleren kan onder andere door taalbuddy's in te zetten of door het volgen van extra taallessen. In sommige gemeenten zijn taalhuizen beschikbaar. Taalhuizen zijn lokale samenwerkingsverbanden van verschillende partijen, waaronder bijvoorbeeld de gemeente, ROC's, vrijwilligersorganisaties, bibliotheken en andere lokale partijen. Het is in deze gemeenten mogelijk om ook via deze weg aanvullende taallessen te volgen.

Het is goed om aan de taalvaardigheid te werken, zeker wanneer een kandidaat graag een stap wil zetten op het ontwikkelpad naar een volgende functie. De instapfunctie van groepshulp vereist (volgens de cao) niet een bepaald taalniveau, maar voor het goed uitvoeren van de taken en afstemming met collega's is basiskennis Nederlands toch vaak wel noodzakelijk. Ook voor de ontwikkeling naar volgende functies, waarbij er voor de laatste stap, opleiding tot pedagogisch medewerker, wel vanaf 2025 de 3F taaleis Mondeling vaardigheid zal gelden. Bovendien

vergroot de beheersing van de Nederlandse taal de keuze in kinderopvangcentra, waardoor een kandidaat een grotere kans heeft op een goede match met de werkplek.

Extra gelden taalonderwijs Oekraïense vluchtelingen

Om de arbeidsparticipatie van vluchtelingen uit Oekraïne te stimuleren, heeft het ministerie van SZW 15 miljoen euro beschikbaar gesteld in 2023 voor gemeenten via een decentralisatie-uitkering¹⁸. Dit budget dient als een aanvulling op bestaande gelden die gemeenten hebben voor (taal)onderwijs voor volwassenen¹⁹ ²⁰. Het ministerie wil door inzet van deze extra middelen gemeenten ondersteunen in het aanbieden van taalonderwijs aan volwassen Oekraïense vluchtelingen. Gemeenten zijn vrij om te bepalen hoe ze dit budget in willen zetten, bijvoorbeeld door klassikale taallessen, taalcoaches in te zetten of digitale ondersteuning aan te bieden.

3.4 Ontwikkeltraject gericht op (werknemers)vaardigheden

De basale vaardigheden die nodig zijn om te starten met een baan zijn soms niet optimaal ontwikkeld bij mensen die al lange tijd niet gewerkt hebben of om andere reden een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Het is voor sommige kandidaten nodig om aan werknemersvaardigheden en persoonlijke effectiviteit te werken. Om deze vaardigheden te ontwikkelen kan een **voorschakeltraject om werknemersvaardigheden te ontwikkelen** worden ingezet. Het is aan te raden om deze trajecten in te zetten voordat iemand aan het ontwikkelpad deelneemt, aangezien het verschilt hoe snel iemand aan het werknemersvaardigheden aanleert. Bovendien is het veel gevraagd aan een potentiële kandidaat om naast deelname aan het ontwikkelpad en daarbij behorende werkdagen, ook nog een werknemersvaardigheidentraject te volgen.

Werknemersvaardigheden zijn vaardigheden die een werknemer in algemene zin moet beheersen om goed te kunnen functioneren binnen een organisatie. De nadruk ligt bij voorschakeltrajecten op het ontwikkelen van algemene werkgerelateerde vaardigheden in de praktijk, zoals het volgen van instructies of het op tijd komen op werk. Doordat er met kinderen gewerkt wordt zijn deze vaardigheden van essentieel belang. Iemand kan het zich bijvoorbeeld niet permitteren te laat te komen, waardoor er bijvoorbeeld maar één persoon op de groep met kinderen staat. Na het ontwikkelen van deze basale vaardigheden, kan een potentiële kandidaat zich richten op vakvaardigheden voor de specifieke branche die in het ontwikkelpad aan bod komen (onder andere het blijven ontwikkelen van praktijkvaardigheden).

Het inzetten van voorschakeltrajecten is afhankelijk van de persoonlijke situatie van een potentiële kandidaat. Wanneer iemand bijvoorbeeld de basis van deze werknemersvaardigheden bezit (denk aan op het tijd komen op het werk en het ziekmelden bij

¹⁸ Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/nieuws/2023/02/23/meer-ondersteuning-voor-oekraïense-vluchtelingen>

¹⁹ Meicirculaire, Gemeentefonds (2023)

²⁰ Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuwsbrieven/gemeentenieuws-van-szw/2023/gemeentenieuws-van-szw-2023-3>

de werkgever), kan een kandidaat deze vaardigheden ook verder ontwikkelen tijdens het ontwikkelpad (als onderdeel van het leren en werken). Voor deze kandidaten is het dus niet nodig om een voorschakeltraject in te zetten. De kandidaat kan in overleg met diens begeleider uitzoeken wat het beste past bij de vaardigheden waar hij/zij al over beschikt.

3.5 Oriëntatieperiode om de juiste match te vinden

Een mogelijkheid om een goede match te maken is door **meeloopdagen of een snuffelstage in de kinderopvang** te organiseren voor potentiële kandidaten. Het zorgt voor een eerste sfeerimpressie hoe het is om te werken in de kinderopvang. Het dient daarnaast als een kort toetsingsmoment of iemand geschikt is om te werken in de kinderopvang. Dit voorkomt dat er kandidaten aan het ontwikkelpad beginnen die niet goed aarden in de omgeving van de kinderopvang.

Door middel van een snuffelstage kan een kandidaat laagdrempelig onderzoeken of het werken in de kinderopvang bij de kandidaat past en kan de kinderopvangorganisatie beslissen of dit gevoel wederzijds is. De werkgever heeft zo ook de mogelijkheid om vrijblijvend kennis te maken met de kandidaat en diens vaardigheden. Het is van belang om de ervaringen van de kandidaat en werkgever gezamenlijk met de vaste begeleider vanuit de uitvoeringsorganisatie (gemeente of UWV) te bespreken. Op deze manier is snel en efficiënt vast te stellen of iemand na een aantal meeloopdagen nog steeds enthousiast is om te werken in de kinderopvang en of er een match is tussen de kandidaat en de kinderopvangorganisatie. Voor kandidaten die een WW-uitkering ontvangen zijn enkele voorwaarden gesteld om het recht te behouden op hun uitkering tijdens een oriëntatieperiode²¹.

Om te werken in de kinderopvang moet je geregistreerd staan in het Personenregister Kinderopvang (PRK)²². Voor de inschrijving in het PRK is een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) nodig. Personen die minder dan vijf dagen meelopen in de kinderopvang, hoeven niet geregistreerd te worden, en dus geen VOG aan te vragen. Wanneer iemand langer mee wil lopen bij een kinderopvangorganisatie, is het nodig om een inschrijving te doen bij het PRK. Deze online inschrijving kan een kandidaat (met waar nodig ondersteuning van iemand) zelf voltooien.

Voorafgaand aan meeloopdagen kunnen arbeidsmarktregio's ook speeddates organiseren waar werkgevers en potentiële kandidaten van het ontwikkelpad elkaar kunnen leren kennen. Dit is een laagdrempelige manier om contact met elkaar te leggen.

²¹ Bron: https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/Financi%C3%ABle_regelingen-leren-werken-voor-werkgevers6-2-2023.pdf, zie pagina 23

²² Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvang/veiligheid-kinderopvang-verbeteren/personenregister-kinderopvang>

Praktijkvoorbeeld

Bij een organisatie wordt gebruik gemaakt van een snuffelstage om te ontdekken of het werken in de kinderopvang wat is voor de potentiële kandidaat van een praktijkleerroute. De werkzoekende mag een week meelopen bij een kinderopvanglocatie, om zo te onderzoeken of het werk bij diegene past. Na deze snuffelstage gaat deze organisatie samen met de potentiële kandidaat in gesprek om te evalueren of diegene geschikt is voor het werken in de kinderopvang. Sommige kandidaten merken dat tijdens deze meeloopdagen de prikkels toch te veel zijn voor hen, ondanks dat ze affiniteit hebben met het werken met kinderen.

Praktijkvoorbeeld

Zij-instromers kregen een BBL opleiding aangeboden vanuit een regionale samenwerking van het WSP met een aantal kinderopvangorganisaties, het UWV en het ROC. Na een eerste screening werden potentiële kandidaten tijdens een voorlichtingsbijeenkomst voorgesteld aan verschillende kinderopvangorganisaties. Kandidaten konden na afloop van de bijeenkomst een motivatiebrief schrijven gericht aan de organisatie waar ze het liefst wilden werken. Vervolgens organiseerden de kinderopvangorganisaties meeloopdagen. Uiteindelijk zijn vijftien studenten gestart met de opleiding.

3.6 Probeer de werkplek door proefplaatsing

Wanneer iemand geschikt lijkt om te werken in de kinderopvang, maar de werkgever nog niet volledig overtuigd is, kan een **proefplaatsing** worden ingezet. Dit draagt bij aan het vinden van een goede match tussen kandidaat en werkgever.

Kinderopvangcentra zijn verschillende organisaties met een andere werkwijze, visie en verschillen in grootte. Waar de ene persoon het fijn vindt om in een groot team te werken, is het voor een ander prettig om in een kleiner, vast team te werken. Dit komt uit een interview naar voren. Het is volgens een geïnterviewde belangrijk om samen met de potentiële kandidaat na te gaan wat voor soort organisatie bij diegene past. Dit kan een kandidaat onderzoeken tijdens een proefplaatsing en bespreken met diens vaste begeleider.

Een proefplaatsing duurt meestal één tot twee maanden. Dat is meer dan vijf dagen, dit betekent dat de kandidaat geregistreerd moet staan in het PRK²³. Voor de inschrijving in het PRK heeft de kandidaat een VOG nodig. Sommige kinderopvangorganisaties regelen de PRK voor hun medewerkers. Wanneer de kinderopvangorganisatie dit niet doet, moet de kandidaat dit

²³ Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvang/veiligheid-kinderopvang-verbeteren/personenregister-kinderopvang>

zelf doen (met hulp van een begeleider) op de website van Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO)²⁴.

Een groot deel van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt is uitkeringsgerechtigd. Tijdens een proefplaatsing behouden zij hun uitkering, waardoor dit geen financiële problemen oplevert voor hen²⁵. Gedurende twee maanden behoudt een kandidaat diens uitkering en hoeft de werkgever geen loon te betalen²⁶.

Competenties die nodig zijn om te werken in de kinderopvang zijn niet altijd direct uit een intakegesprek of enkele meeloopdagen te halen. Door een proefplaatsing bij een kinderopvangorganisatie is het mogelijk om te onderzoeken of een kandidaat over deze competenties beschikt.

Praktijkvoorbeeld

Een aantal geïnterviewden zegt dat het belangrijk is om een goede inschatting te maken van competenties waarover iemand moet beschikken voor het werken in de kinderopvang. Echter, het kan gebeuren dat er in de proefperiode toch naar voren komt dat iemand niet voldoet aan bepaalde competenties die van belang zijn voor het werken in de kinderopvang. Zo zegt een geïnterviewde dat een nieuwe medewerker naar de wc ging zonder dit te overleggen met collega's, waardoor deze collega ineens alleen op een groep stond. Ook nadat collega's deze medewerker hierop hadden gewezen, vergat diegene het te melden als deze medewerker naar de wc ging. Het moet volgens geïnterviewden logisch zijn voor iemand om dit gedrag aan te passen, wanneer hem/haar dit wordt verteld. Iemand moet volgens hen wel instructies kunnen opvolgen en toepassen op gelijksoortige situaties: dat betekent in deze casus dus overleggen met collega's wanneer je als medewerker van de groep af kan. Het moet inzichtelijk zijn voor iemand waarom het belangrijk is om zaken als deze te bespreken met collega's.

3.7 Kinderopvang en toeslag nodig voor kandidaten

Tijdens het ontwikkelpad moet er volgens geïnterviewde betrokken partijen voor een kandidaat met kinderen **een opvang voor de eigen kinderen geregeld zijn**. Dat kan op diverse manieren, bijvoorbeeld in de vorm van formele kinderopvang voor de kinderen van een kandidaat of door informele opvang (bijvoorbeeld mensen uit privékring op te laten passen). Het voordeel van het onderbrengen van kinderen bij een kinderopvangorganisatie is volgens geïnterviewden dat het een duurzame oplossing is. Sommige kinderopvangorganisaties geven er de voorkeur aan dat ouders hun kinderen onderbrengen bij een andere

²⁴ Bron: <https://duo.nl/particulier/personenregister-kinderopvang/in-het-kort.jsp>

²⁵ Bron: <https://www.uvw.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-uw-werkgever/proefplaatsing#:~:text=Tijdens%20de%20proefplaatsing%20houdt%20u,dat%20u%20op%20proef%20werkte>.

²⁶ Wanneer een proefplaatsing langer dan twee maanden duurt, kan een kandidaat in heel uitzonderlijke gevallen diens uitkering tijdens de verlening van de proefplaatsing behouden (met een maximale duur van 6 maanden).

kinderopvangorganisatie dan waar zij zelf gaan werken. Zo kunnen kandidaten de volledige focus op hun eigen (leer)proces en werk behouden.

Het regelen van kinderopvang is in het bijzonder van belang voor alleenstaande ouders. Zij kunnen zonder dat de opvang van hun eigen kinderen geregeld is niet deelnemen aan het ontwikkelpad. Het is aan te raden om voorafgaand aan het volgen van het ontwikkelpad met de kandidaat te bespreken hoe hij/zij kinderopvang (en kinderopvangtoeslag) gaat regelen en te vragen of hierbij hulp nodig is. Door de huidige wachtlijsten bij sommige kinderopvangcentra is een plaatsing namelijk niet altijd snel te regelen.

Praktijkvoorbeeld

Een geïnterviewde partij zegt dat het beter is om kinderopvang te regelen bij een kinderopvangorganisatie dan dit privé te regelen. Het is meermaals misgegaan. Bij een van de kandidaten die een BBL-traject richting werk in de kinderopvang volgde, was de afspraak dat de buurvrouw op de kinderen van de kandidaat zou passen. Echter, door privéomstandigheden was het niet meer mogelijk dat de buurvrouw op de kinderen kon passen. Bovendien waren de wachtlijsten van de kinderopvangorganisaties lang, waardoor de kandidaat niet anders kon dan (mogelijk tussentijds) stoppen met de opleiding. Een ander voorbeeld bij een andere geïnterviewde partij betreft een gezin met vader en moeder. Moeder wilde de opleiding volgen, en de vader zei dat hij meer in het huishouden en rondom de verzorging van de kinderen zou gaan doen. Dit bleek echter in de praktijk niet het geval, waardoor ze uiteindelijk lange dagen op school maakte en ook thuis bezig was met alle huishoudelijke taken.

Een kandidaat die een traject naar werk volgt kan **kinderopvangtoeslag** aanvragen wanneer diegene een alleenstaande ouder is of wanneer beide ouders uit hetzelfde huishouden werken/een traject naar werk volgen²⁷ ²⁸. Maandelijks kan iemand aanspraak maken op 230 uur aan kinderopvangtoeslag, wanneer een alleenstaande ouder of beide ouders in één huishouden werken. De overheid geeft iemand een tegemoetkoming van maximaal 96 procent in de kosten voor de kinderopvang tot een maximaal te vergoeden uurtarief. Deze hoogte is afhankelijk van het huishoudinkomen. Het is belangrijk dat dit goed geregeld is zodat de kandidaat hiervan geen stress ondervindt. Zeker met de nieuwsberichten over hoge toeslagen die terug worden gevorderd zijn mensen met een laag inkomen huiverig om een toeslag aan te vragen. De vaste begeleider kan de kandidaat informeren en ondersteunen bij de aanvraag voor de toeslag waar nodig.

²⁷ Bron:

<https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privetoelagen/kinderopvangtoeslag/kan-ik-kinderopvangtoeslag-krijgen-als-ik-niet-werk/ik-volg-een-traject-naar-werk>

²⁸ Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvangtoeslag/bedragen-kinderopvangtoeslag-2023>



Ondersteunings- instrumenten tijdens het ontwikkelpad

Tijdens het ontwikkelpad is de begeleiding van de kandidaat van essentieel belang om het ontwikkelpad te laten slagen. In dit hoofdstuk beschrijven we de verschillende instrumenten die ingezet kunnen worden bij het ondersteunen van de kandidaat aan het ontwikkelpad en bijbehorende werkgever.

Doordat de doelgroep erg divers is, is ook maatwerk nodig in de ondersteuning van de kandidaat tijdens het volgen van het ontwikkelpad²⁹ ³⁰. De vaste begeleider heeft korte lijnen met de kandidaat en kan beslissen (in overleg met de kandidaat en werkgever) of het noodzakelijk is een specifiek instrument in te zetten om het ontwikkelpad te laten slagen.

4.1 Goede samenwerking nodig tussen begeleiders

De vaste begeleider van de kandidaat moet ervoor zorgen dat alle begeleiders (onder andere vanuit de opleiding en het kinderopvangcentrum) tijdens het ontwikkelpad op de hoogte zijn van de ontwikkelingen van de kandidaat. De vaste begeleider heeft daarin de regiefunctie. Door goede communicatie en informatie over het verloop van het traject kan de begeleider de kandidaat goed begeleiden en passende instrumenten aanbieden waar nodig. Begeleiders op de werkvloer hebben het door het personeelstekort in de kinderopvang vaak te druk om ook neventaken te vervullen in de begeleiding van de kandidaat, zeggen meerdere geïnterviewde

²⁹ Quickscan begeleiden langdurig bijstandsgerechtigden naar werk. Bureau Bartels (2022)

³⁰ Matchen op werk. Ervaringen, inzichten en kansen voor het vervolg. Regioplan (2016)

betrokken partijen. Daarnaast is inzicht in het leerproces op de opleiding belangrijk om zo terug te kunnen koppelen naar de praktijk. Een goede samenwerking tussen de begeleider bij de opleiding en de begeleider/praktijkopleider op de werkvloer is hierbij van belang. Het is mogelijk om periodiek met elkaar in gesprek te gaan over de kandidaat, zodat iedereen op de hoogte is van diens ontwikkelingen. De begeleider kan dan waar nodig extra instrumenten inzetten.

Praktijkvoorbeeld

Een geïnterviewde organisatie zegt dat de aanspreekcultuur in de kinderopvang beperkt is. De inzet van een jobcoach is volgens hen van grote meerwaarde voor een kandidaat ontwikkelpad kinderopvang. Bovendien is de ondersteuning van buitenaf nodig zegt de organisatie, aangezien er te weinig tijd en capaciteit is om een kandidaat op alle fronten goed bij te staan. Een begeleider op de werkvloer kan een kandidaat op het werk begeleiden, maar heeft geen tijd om andere – voor de kandidaat relevante - onderwerpen te bespreken. Dit kan een kandidaat zodoende met diens jobcoach bespreken. Een jobcoach kan over verschillende situaties, denk aan sociale interacties of andere ervaringen, met de kandidaat gezamenlijk evalueren wat nodig is. Ook kan een jobcoach tips en tricks geven over de wijze waarop een kandidaat bepaalde situaties moet aanpakken volgens de organisatie. Het geeft de begeleiders op het werk meer ruimte om gericht de praktijk aan te leren.

4.2 Aanvullende Nederlandse taallessen om verder te ontwikkelen

Het ontwikkelpad kinderopvang bevat ook taalverwerving. Afhankelijk van hoe vaardig iemand is met de Nederlandse taal, moet een begeleider bepalen op welk niveau er taallessen gegeven moet worden. Dit kan bijvoorbeeld door samen te werken met een ROC of een ander erkend opleidingsinstituut, die mogelijk taallessen kunnen aanbieden aan kandidaten. Zij kunnen aanvullende **taallessen** geven **in de bijbehorende leerlijn binnen het ontwikkelpad** aan kandidaten. Bovendien kan er **taalondersteuning op de werkvloer** worden ingezet om de ontwikkeling te bevorderen.

Wanneer iemand wil doorstromen naar de reguliere functie pedagogisch medewerker, is het nodig dat diegene bij voltooiing van de opleiding tot PM'er voldoet aan de taaleis 3F Mondelinge vaardigheid (inwerkingtreding per 2025). De taaleis zal namelijk gelden vanaf functies met diploma mbo niveau 3 ³¹.

³¹ Zie: De taaleis in de kinderopvang. Aantoonbaarheidseisen taaleis IKK en taaleis VE. Brancheorganisatie Kinderopvang (2023)

4.3 Inzetten van extra trainingen

Naast de opleiding die iemand volgt tijdens het ontwikkelpad, kan het van meerwaarde zijn om extra trainingen in te zetten. Kandidaten aan het ontwikkelpad kunnen baat hebben bij aanvullende trainingen die bijdragen aan de ontwikkeling en competenties van de kandidaat, doordat dit bijvoorbeeld zorgt voor een betere match met de kinderopvangorganisatie waar ze willen werken. De inzet van deze trainingen is afhankelijk van de persoon en de ambities die iemand heeft. In deze paragraaf zijn twee soorten training beschreven die waardevol zijn voor kandidaten met interesse in de kinderopvang. Deze trainingen zijn genoemd door geïnterviewden uit arbeidsmarktregio's.

4.3.1 Cultuursensitieve training

Om iemand met een andere culturele achtergrond dan de Nederlandse beter te laten landen in een organisatie, kan een cultuursensitieve training worden ingezet. Deze training is zowel voor de kandidaat van het ontwikkelpad als voor collega's van de kandidaat, zodat ze elkaars achtergrond beter begrijpen. Een cultuurtraining draagt voor een kandidaat aan het ontwikkelpad bij aan meer kennis van cultuur op de Nederlandse werkvloer. Tijdens zo'n training leert een kandidaat bijvoorbeeld hoe laat je aanwezig dient te zijn en wat de kledingvoorschriften zijn, maar ook hoe je omgaat met collega's en met de kinderen op het kinderdagverblijf. Voor (directe) collega's en de werkgever van de kandidaat van het ontwikkelpad dragen cultuursensitieve trainingen bij aan wederzijds begrip. Dergelijke trainingen verhogen daarmee de kans op een duurzame plaatsing van de kandidaat van het ontwikkelpad.

4.3.2 EHBO-cursus voor kinderen en baby's

Het is van toegevoegde waarde om kandidaten aan het ontwikkelpad een EHBO-cursus voor kinderen en baby's te laten volgen. Dit geeft de kandidaat meer handelingsperspectief wanneer er een ongeval plaatsvindt op de groep. Bovendien zorgt dit ervoor dat iemand kan laten zien dat hij/zij, naast het gevolgde ontwikkelpad, een extra kwaliteit heeft om in te kunnen zetten op de werkvloer in de kinderopvang. Kinderopvangorganisaties zijn namelijk verplicht om tijdens de opvang te voorzien in minimaal 1 aanwezige volwassene met een kinder-EHBO-certificaat³².

³² [Veiligheid kinderopvang | Kinderopvang | Rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvang/veiligheid-kinderopvang)



Na afronding of stoppen van het ontwikkelpad

Wanneer iemand het ontwikkelpad heeft gevolgd en in vaste dienst komt of wanneer iemand gedurende het traject uitvalt, blijft begeleiding essentieel. In dit hoofdstuk staan de mogelijkheden beschreven om te voorkomen dat het ontwikkelpad voortijdig eindigt.

Voor sommige kandidaten die hun praktijkverklaring hebben gehaald om als groepshulp aan de slag te gaan of een mbo-diploma hebben gehaald in het ontwikkelpad en aan het werk zijn, is het nodig om op langere termijn nazorg te bieden, om het baanbehoud te bevorderen.

5.1 Terugvalmogelijkheden bij uitval

Het ontwikkelpad kan op verschillende manieren eindigen. Wanneer iemand het maximaal haalbare niveau heeft gehaald in het ontwikkelpad, kan diegene in de bijbehorende functie aan de slag blijven. Wanneer iemand wel arbeidsfit is, maar toch niet past in de kinderopvang, dan is het raadzaam om met de begeleider gezamenlijk te zoeken naar een andere geschikte werkplek. Volgens geïnterviewden is het goed om naar andere (werk)mogelijkheden te kijken.

5.2 Begeleiding blijven bieden waar nodig

Wanneer een kandidaat eenmaal aan het werk is in de kinderopvang, is het van belang dat hij of zij niet uit het oog verloren wordt. De begeleider is vanaf het moment dat de kandidaat het

ontwikkelpad succesvol afrondt³³ nog steeds van belang als vast contactpersoon. De begeleider hoeft echter niet meer intensief te begeleiden, maar periodiek een appje of belletje van enkele minuten te doen naar de werknemer om vinger aan de pols te houden. Dit type nazorg draagt bij aan het baanbehoud. De behoefte aan begeleiding stopt namelijk niet wanneer iemand aan het werk gaat³⁴. We verwachten wel dat de begeleidingsbehoefte steeds minder groot wordt en dat het daarom de verwachting is dat de kandidaat op de langere termijn helemaal zonder vaste begeleider kan en dat de begeleiding op de werkplek voldoende is.

Wanneer iemand het ontwikkelpad met succes heeft afgerond is het goed om een begeleider mee te laten kijken naar de financieringen die eerder zijn aangevraagd (zoals het recht op kinderopvangtoeslag). Het aantal contactmomenten dat de begeleider en kandidaat met elkaar hebben na afronding van het ontwikkelpad betreft maatwerk.

³³ Het gaat om het hoogst haalbare wat een kandidaat kan behalen.

³⁴ Ondersteuning en dienstverlening aan langdurig bijstandsgerechtigden. Berenschot (2021)

Bijlage 1: Geïnterviewde organisaties

We hebben verschillende organisaties en betrokkenen uit de kinderopvang gesproken. Dit hebben we gedaan door deel te nemen aan overleggen en door één op één interviews af te nemen. De volgende partijen zijn gesproken in het kader van dit arrangement.

Geïnterviewde organisaties

Betrokkenen uit de AMR Rotterdam
Betrokkenen uit de AMR Friesland
Betrokkenen uit de AMR Groningen
Betrokkenen uit de AMR Midden-Utrecht
Medewerkers UWW
Grote kinderopvangorganisatie

De Beleidsonderzoekers

Schipholweg 103
2316 XC Leiden

info@beleidsonderzoekers.nl