

Wat is er nodig om Oekraïense werknemers in te zetten binnen de kinderopvang in Regio Zwolle?



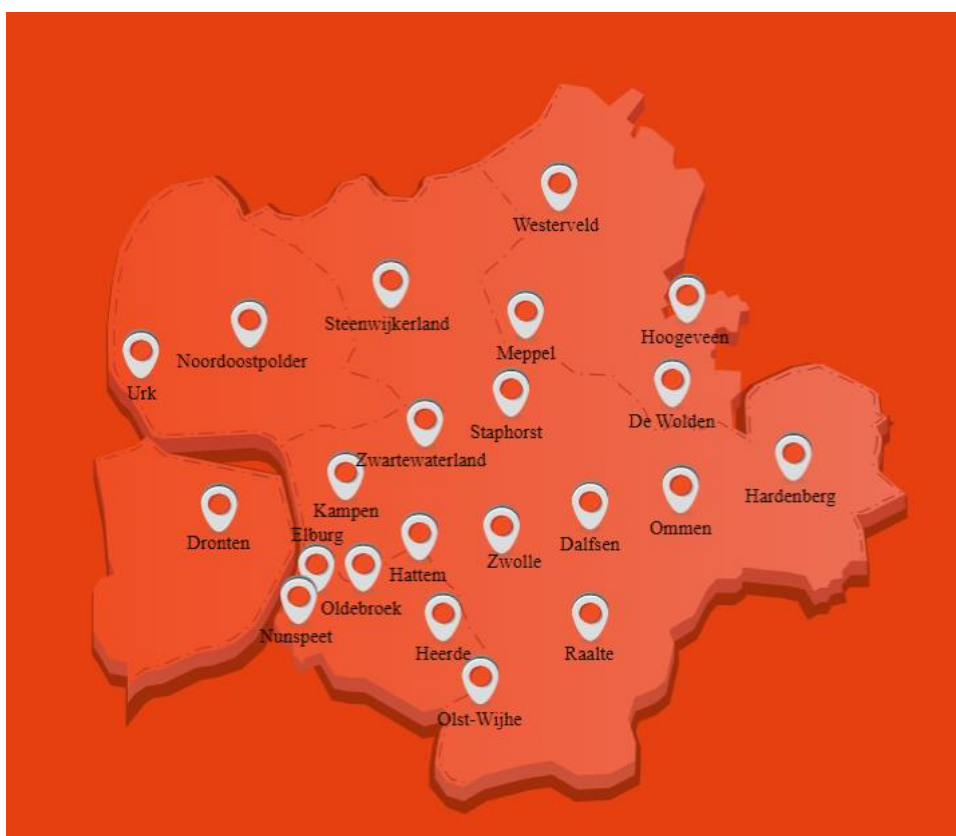
Sectortafel Kind en Educatie
 Iris Ubink
 Januari 2024

Inhoudsopgave

Inleiding en aanleiding	2
Vooronderzoek	5
Belemmerende factoren	5
Kansen	7
Advies	8
Opzet voortraject	9
Onderzoek voortraject	11
Onderzoeksmethoden	11
Onderzoek opzet traject	12
Analyseren gegevens	13
Resultaten	14
Achtergrond en motivatie kandidaten	14
Ervaringen scholing	14
Praktijkervaringen	15
Eindevaluatie	16
Samenvattend antwoord onderzoeksvragen	18
Advies vervolgtraject	20
1. Nederlandse taalles	20
2. Ontwikkelpad	21
3. Inzet andere doelgroepen	22
Literatuurlijst	23
Bijlage 1	25

Inleiding en aanleiding

De *Actielijn 1C Kinderopvang* vanuit de actieagenda van de Sectortafel Kind en Educatie (2022) richt zich op het organiseren van een voorschakeltraject voor Oekraïense nieuwkomers met een achtergrond in het sociale domein, kinderopvang en/of onderwijs. Als onderdeel van deze actielijn is er aan het begin van 2023 een onderzoek uitgevoerd naar de voorwaarden waaronder Oekraïense nieuwkomers ingezet kunnen worden binnen Regio Zwolle. Allereerst zal in dit hoofdstuk achtergrondinformatie gegeven worden over de arbeidsregio Zwolle, die bestaat uit 22 gemeenten en vier provincies met ongeveer 790.000 inwoners (zie figuur 1).

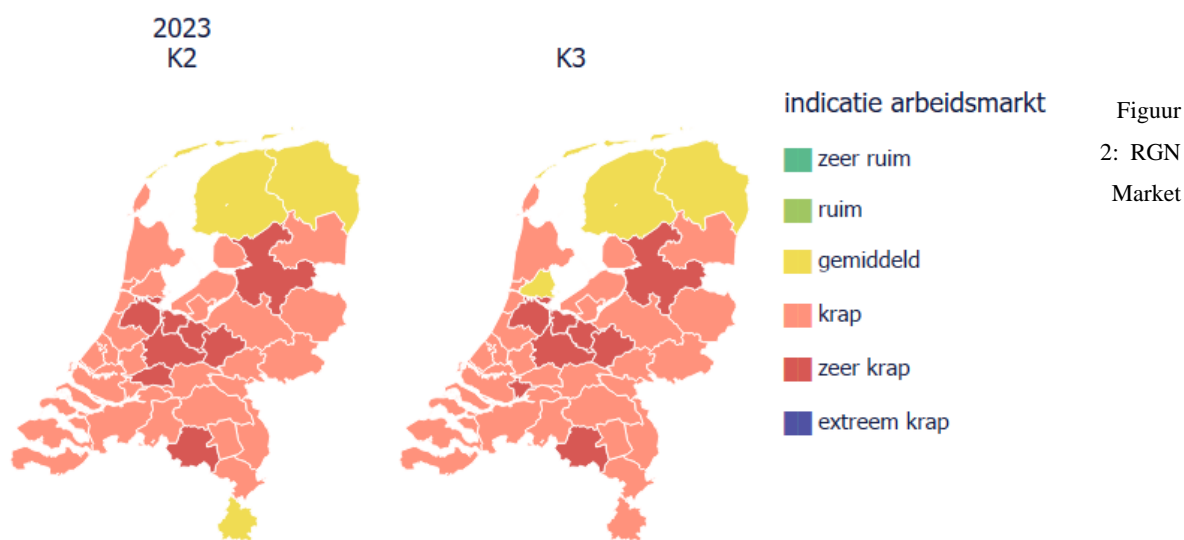


Figuur 1: [Weergave Regio Zwolle]. (z.d.) geraadpleegd van regiozwolle.info

Er zijn momenteel ongeveer 55.500 studenten woonachtig in Regio Zwolle. Het merendeel van deze populatie bestaat uit studenten die een mbo-opleiding volgen op niveau 3 of niveau 4. Bijna dertig procent van de populatie in Regio Zwolle is hoogopgeleid, en heeft daarbij een diploma op HBO- of WO niveau (Economic Board Regio Zwolle, 2022). De Regio heeft een samenwerkingsverband van acht Zwolse instellingen voor beroeps- en hoger onderwijs, genaamd Zw8lse (Zwolse acht). Zij stemmen het onderwijs af op wat de inwoners

van Regio Zwolle nodig hebben. Hierbij wordt er in gesprek met de gemeenten en wordt er meer betekenis gegeven aan het Leven Lang Leren, het afstemmen van het onderwijs en het opzetten van onderzoeken die passen bij de vraag uit de Regio. De onderwijsinstellingen die aangesloten zijn bij Zw8lse zijn: ArtEz University of Arts, Deltion College, Landstede, Zone College, Cibap, Hogeschool Windesheim, Hogeschool KPZ en Hogeschool Viaa (ArtEz, z.d.; Dijkstra, 2022; Upgrade Jezelf Regio Zwolle, 2021).

Het samenwerkingsverband van de arbeidsregio Zwolle stimuleert een verbinding tussen onderwijsinstellingen, ondernemers, overheden en maatschappelijke organisaties. In het tweede kwartaal van 2023 stonden er in de regio 12.800 vacatures open en waren er 9.000 werklozen, en kent de regio een onbenut arbeidspotentieel van 34.000 mensen (Hettinga, 2023). De arbeidsmarkt in Regio Zwolle is, net als in heel Nederland, zwaar overspannen. Met de 12.800 openstaande vacatures is het voor veel werkgevers moeilijk om deze vacatures in te vullen. Dit komt mede door de structurele krapte als gevolg van vergrijzing (Hettinga, 2023). In onderstaande afbeelding is te zien dat voornamelijk de regio's rondom Utrecht, Amsterdam en Zwolle de grootste krapte in Nederland ervaren.



Intelligence o.b.v. CBS, UWV, Jobdigger en Beroepen- en Arbeidsmarktsurvey. Cijfers t/m augustus 2023

Aangezien de arbeidsmarkt binnen Regio Zwolle onder druk staat is de Human Capital Agenda opgezet, met de ambitie de arbeidsmarkt wendbaar te maken, de beschikbaarheid te vergroten en de inclusiviteit te verhogen (Sectortafel Kind en Educatie, 2022). Om hieraan te werken is de arbeidsmarkt binnen de regio opgedeeld in negen sectortafels, waaronder de sectortafel Kind en Educatie, die zich richt op het verkleinen van de tekorten binnen de

kinderopvang. Zo stonden er in het derde kwartaal van 2021 al 250 vacatures voor de pedagogische beroepen open in Regio Zwolle (UWV, 2021), dit aantal zal naar alle waarschijnlijkheid de komende tijd groeien (Van Gennip, 2022b). Omdat de kinderopvang met grote krapte te maken heeft, is het van belang hiernaar te handelen omdat de kinderopvang lang niet altijd aan de stijgende vraag kan voldoen en daardoor soms genoodzaakt is groepen te sluiten door gebrek aan pedagogisch medewerkers (Hettinga, 2023). De personeelstekorten hebben dan ook een grote maatschappelijke impact, want als een kind niet naar de opvang kan zal dit voor enkele ouders betekenen dat zij niet of minder kunnen werken. Organisatie Kinderopvang Werkt! deelt ieder kwartaal de actuele ontwikkelingen van de personeelstekorten. Uit de trends van de afgelopen jaren is te zien dat het tekort alleen maar groter wordt. Zo blijkt dat in juli van 2023 76% van de bso locaties en 52% van de dagopvang tekorten ervaart. De voornaamste oorzaak hiervan is het weinige aanbod van beschikbaar en geschikt personeel (Geertsma, 2023).

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in september 2022 in een kamerbrief benoemd dat Oekraïense ontheemden ingezet kunnen worden in de kinderopvang om het personeelstekort tegen te gaan. Echter is het belangrijk te weten dat het overgrote deel van deze groep geen Nederlands spreekt en daardoor niet meetelt met het beroepskracht-kindratio (BKR) en daardoor niet ingezet kunnen worden in een groep waar Nederlands de voertaal is (Van Gennip, 2022).

In het volgende hoofdstuk zal een samenvatting gegeven worden van de belangrijkste resultaten van het vooronderzoek naar de voorwaarden waaronder Oekraïense nieuwkomers ingezet kunnen worden binnen de regio Zwolle.

Vooronderzoek

Om in beeld te brengen welke kansen en belemmeringen de regio ziet voor het inzetten van Oekraïens personeel zijn er gesprekken gevoerd met 28 betrokken partijen. Onder andere kinderopvangorganisaties, gemeenten, opleidingen en de overheid zijn hierover bevroegd. In onderstaande afbeelding zijn de resultaten van dit onderzoek middels illustraties weergegeven.

Kansen en belemmeringen voor de inzet van Oekraïens personeel in de kinderopvang



Belemmerende factoren

Voor het inzetten van Oekraïense nieuwkomers in de kinderopvang worden enkele belemmeringen gezien.

Taaleis

Pedagogisch medewerkers moeten de Nederlandse taal goed beheersen om een rijke taal omgeving te creëren wat van groot belang is voor de taalontwikkeling van kinderen

(Brancheorganisatie Kinderopvang, 2023). Vanuit de Wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang (IKK) is de taaleis 3F geïntroduceerd waar iedere pedagogisch medewerker vanaf 2025 aan moet voldoen. Uit onderzoek blijkt echter dat het 760 uur duurt voordat B2/3F niveau bereikt wordt (Benigno, et al., 2017). Dit geldt alleen wanneer iemand over het algemeen erg snel leert en dit houdt tevens in dat er per week 15 uur intensief Nederlands geleerd moet worden om voor 2025 de taaleis te kunnen bereiken. In de praktijk blijkt echter dat enkele medewerkers die Nederlands als moedertaal hebben ook moeite hebben met het behalen van deze taaleis. De taaleis is ook van belang om de kwaliteit en veiligheid in de kinderopvang te waarborgen. Er zijn veel protocollen die gehanteerd worden (bv. veilig slapen, voedselveiligheid en calamiteiten). Deze protocollen moeten door alle medewerkers begrepen worden, waarbij het beheersen van de Nederlandse taal essentieel is.

Baby certificaat

Naast de taaleis hebben pedagogisch medewerkers die met baby's (tot 1 jaar) willen werken ook extra scholing nodig vanaf 2025 (CAO kinderopvang, 2021, p.199). Deze cursussen/opleidingen worden in het Nederlands aangeboden, en zorgen voor een extra drempel om volledig inzetbaar te worden in de kinderopvang.

Onzekerheid

Tijdens het uitvoeren van het vooronderzoek begin 2023 was de Richtlijn Tijdelijke Bescherming van de Oekraïense nieuwkomers vastgezet tot 4 maart 2024. Inmiddels is deze status verlengd tot 4 maart 2025 (Immigratie- en Naturalisatiedienst, 2023). Dit houdt in dat de Oekraïense mensen tot maart 2025 in Nederland mogen werken, echter hebben de meeste Oekraïense nieuwkomers geen duurzame baan die aansluit op hun opleidingsniveau en (werk)ervaring.

Integratie en cultuur

Voor kinderopvangorganisaties speelt de onzekerheid over het verdere verloop van de oorlog ook een belangrijke rol wanneer er overwogen wordt om Oekraïens personeel in te zetten. Aangezien het niet bekend is of zij in Nederland zullen blijven is het lastiger om te investeren in deze doelgroep. Uit gesprekken met betrokken partijen, blijkt dat veel Oekraïners binnen de regio seizoenswerk verrichten en vaak bij elkaar wonen in bijvoorbeeld vakantieparken. Doordat zij veelal samen werken en wonen komt de integratie in de Nederlandse maatschappij

niet snel op gang. Daarnaast zijn er binnen de Nederlandse kinderopvang andere wet- en regelgeving dan in Oekraïne. Dit heeft als gevolg dat het van belang is dat tijdens opleidingen/voortrajecten ook de cultuurverschillen besproken worden zodat iedere medewerker in de kinderopvang gelijke waarden en normen aanhoudt.

Kansen

Het inzetten van Oekraïens personeel in de kinderopvang biedt ook mogelijkheden en kansen.

Integratie en cultuur

Allereerst is uit gesprekken met deskundigen op het gebied van integratie en Oekraïne gebleken dat hoe langer de oorlog duurt hoe meer Oekraïners overwegen om hier in Nederland te blijven om een toekomst op te bouwen. Daarnaast is de Tijdelijke Richtlijn Bescherming wederom verlengd waardoor de Oekraïense nieuwkomers tot maart 2025 kunnen werken. Gekeken naar het integratieproces blijkt uit onderzoek dat migranten en vluchtelingen beter integreren in kleine steden en dorpen (Gauci, 2020). Regio Zwolle bestaat, op drie gemeenten na (Meppel, Hoogeveen en Zwolle), uit kleinschalige gemeenten (Vermeij et al, 2021).

Opleidingsniveau

62% procent van de Oekraïense bevolking (30 tot 34 jaar) heeft een diploma in het hoger onderwijs. Het gemiddelde van de Europese Unie is 40% (European Training Foundation, 2021). Het hogere opleidingsniveau biedt meer kansen om sneller de Nederlandse taal vaardig te zijn en zal het gemakkelijker zijn om een voortraject of opleiding te volgen.

Ondersteunende functies

Wanneer Oekraïense nieuwkomers niet over de juiste diploma's beschikken en/of de Nederlandse taal nog niet voldoende vaardig zijn, kunnen zij ingezet worden als groepshulp. In deze ondersteunende functie kunnen zij de werkdruk van de pedagogisch medewerkers verlagen en biedt dit tevens de mogelijkheid voor de nieuwkomers om in de praktijk de Nederlandse taal verder te leren (dualiteit).

Voortraject/derde leerweg

Naast de reguliere opleidingen zijn mbo's druk bezig met het vormgeven van een derde leerweg. Dit zijn stukjes van een opleiding en vormen samen een kwalificatie voor bijvoorbeeld

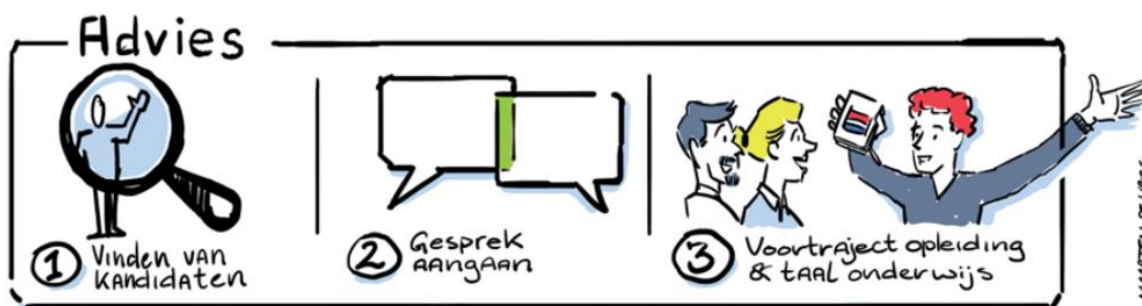
de kinderopvang. Dit biedt de mogelijkheid voor groepshulpen om een aantal leereenheden te volgen en zich verder te ontwikkelen op het pedagogisch gebied. Mochten zij vervolgens de opleiding willen volgen, kunnen zij vrijstelling krijgen voor onderdelen waarvan zij de leereenheid behaald hebben.

Engels en BSO

Zoals eerder benoemd, liggen de grootste tekorten in de kinderopvang bij de buitenschoolse opvanglocaties. Tevens is uit gesprekken met betrokken partijen gebleken dat er voornamelijk kansen werden gezien voor het gebruik van de Engelse taal op de bso locaties. Het gebruiken van de Engelse taal kan ook als verrijking gezien worden en biedt de kinderen meer mogelijkheden om de Engelse taal te verwerven en eigen te maken.

Advies

In onderstaande afbeelding is een passend advies opgesteld voor vervolgstappen binnen deze actielijn en het opzetten van een voorschakeltraject. Dit advies volgt uit de gesprekken met betrokken partijen en een literatuurstudie.



Allereerst is in het advies opgenomen dat het van belang is om geschikte kandidaten te vinden. Dit zullen kandidaten zijn met een achtergrond in het sociale domein, kinderopvang en/of onderwijs. Vervolgens is het belangrijk met alle betrokken partijen in gesprek te gaan om samen een pilot vorm te geven waarbij Oekraïense kandidaten ervaringen opdoen in de kinderopvang en hierbij extra (taal)scholing aangeboden krijgen. Het streven was om een pilot met minimaal vijf Oekraïners te starten, echter is er als vervolg op de actielijn een traject opgezet waaraan 19 Oekraïense vrouwen deelnamen. In het volgende hoofdstuk is de opzet van dit voorschakeltraject beschreven.

Opzet voortraject

Vanuit de HCA Sectortafel Kind & Educatie is een voorschakeltraject voor Oekraïense nieuwkomers opgezet waaraan 19 Oekraïense vrouwen aan deelgenomen hebben. De opzet van het voortraject zal allereerst beschreven worden. Dit traject heeft twee vormen gekregen.

Allereerst bestond de grootste groep deelnemers uit medewerkers van twee Oekraïense scholen uit de regio. Deze scholen sluiten in 2024 hun deuren omdat de Oekraïense leerlingen zullen doorstromen naar regulier Nederlands basisonderwijs. Dit betekent dat de huidige werknemers op zoek moeten gaan naar ander passend werk. Omdat zij relevante werkervaring hebben met kinderen is vanuit de Sectortafel Kind en Educatie hen het aanbod gedaan deel te nemen aan het voortraject. Dit was voor hen een vrije keuze maar zij hebben alle 16 besloten deel te nemen aan het traject. De tweede groep kandidaten zijn drie kandidaten die in samenwerking met Heroyam, Catent Kinderopvang en Expertise Centrum Nieuwkomers geworven zijn. Zij hebben een intensiever traject dan de medewerkers van de Oekraïense scholen doorlopen. In onderstaande tabel is de profielschets van de kandidaten weergegeven.

Totaal aantal kandidaten	19
Kandidaten Heroyam, Catent Expertise Centrum Nieuwkomers	3
Kandidaten Oekraïense school:	16
Gemiddelde leeftijd	38 jaar
Leeftijd range	20 tot 62 jaar

Stage

Het traject van de kandidaten van de Oekraïense scholen heeft zes weken geduurd. Gedurende deze zes weken liepen zij een middag per week stage op een bso locatie. Er is gekozen voor de bso omdat uit het voorgaande onderzoek naar deze actielijn gebleken is dat de meeste kansen werden gezien op de bso groepen. De voornaamste reden hiervoor was dat de oudere kinderen vaak al een beetje Engels kunnen, wat de taalbarrière verlaagd. Daarnaast bleek uit onderzoek van het UWV dat de grootste personeelstekorten momenteel bij de bso-locaties liggen (Hettinga, 2023). Op de locaties zijn de kandidaten gekoppeld aan een vaste collega. Deze collega heeft de kandidaat ondersteund en begeleid gedurende het proces. De begeleiding van het traject is zo passend mogelijk gemaakt door het organiseren van een informatiebijeenkomst

voor de praktijkbegeleiders. In deze bijeenkomst is het doel van het traject en zijn de verwachtingen besproken. Naast een stage op een bso hebben de kandidaten ook een ochtend meegelopen op een peuterspeelzaal en hebben kunnen ervaren of het werken met jongere kinderen wellicht ook bij hen past. Ook zijn de kandidaten gedurende dit moment begeleid door een collega op locatie.

De drie kandidaten die vanuit de samenwerking met Heroyam, Catent Kinderopvang en Expertise Centrum Nieuwkomers gekoppeld zijn bij bso locaties zijn drie middagen in de week werkzaam op een bso. Omdat de kandidaten echter nog geen relevant diploma hebben om volwaardig in de kinderopvang te werken, zijn zij ingezet in een ondersteunende functie.

Het doel van de stage was om de kandidaten praktijkervaring op te laten doen in de kinderopvang en hierbij te verkennen wat de gang van zaken is op Nederlandse opvanglocaties. Tevens hebben de kandidaten de kans gekregen om te ervaren of de Nederlandse kinderopvangsector wellicht een passend vervolg is binnen hun carrière.

Scholing

Naast de stage hebben alle 19 kandidaten zes weken lang aanvullende scholing van 2,5 per week gekregen. Deze (avond)scholing had als primaire doel de kandidaten kennis te laten maken met de kinderopvangsector hier in Nederland. Waarbij zij extra kennis en vaardigheden opgedaan hebben om een goede start te maken in deze sector. De lessen zijn zo vormgegeven zodat ze passend waren voor kandidaten die al enige ervaring hadden met het werken met kinderen maar ook voor kandidaten die hier nog weinig kennis over hadden. Onderwerpen die tijdens de scholing aan bod kwamen zijn onder andere pedagogisch handelen, cultuurverschillen, ontwikkelingsfases en wet- en regelgeving. Daarnaast was er iedere les tijd voor intervisie waarbij de kandidaten ervaringen vanuit de praktijk (stage) konden delen en er casussen besproken konden worden.

Nederlandse taalles

Naast het scholingsaanbod kregen de kandidaten gedurende dezelfde weken ook vijf Nederlandse taallessen van een NT2 docent. Deze lessen zijn op maat gegeven omdat niet alle kandidaten al eerder Nederlandse taalles gevolgd hadden en het niveau van de kandidaten daardoor erg uiteenliep. Het doel van deze lessen was dat de kandidaten direct inzetbare kennis van de Nederlandse taal op konden doen om de taalbarrière te verkleinen. Daarnaast bood dit taalaanbod een goede basis voor vervolgcursussen.

Onderzoek voortraject

Gedurende het voortraject is er onderzoek gedaan naar het effect van deze pilot. Hierbij is in beeld gebracht wat er nodig was om de groep Oekraïense kandidaten succesvol in te zetten in ondersteunende functies op kinderopvanglocaties. Tevens is er na afloop van de pilot advies uitgebracht over de vormgeving en uitvoering van soortgelijke pilots voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, denk hierbij bijvoorbeeld aan statushouders. Het advies is in het laatste hoofdstuk van dit onderzoeksrapport terug te vinden. De volgende vragen zijn aan de hand van kwalitatief onderzoek beantwoord:

- Wat is er nodig om Oekraïense mensen succesvol in ondersteunende functies in te zetten op kinderopvanglocaties?
- In hoeverre beïnvloedt de vooropleiding(en) van de kandidaten de mate van succes van het voortraject?
- In hoeverre is er sprake van een taalbarrière en tot welke maten wordt hier hinder van ondervonden?
- Hoe ziet de (extra) begeleiding van de kandidaten op de stageplaatsen eruit? En hoe wordt de begeleiding ervaren?
- In hoeverre heeft het voorschakeltraject ervoor gezorgd dat de kandidaten mogelijk in de kinderopvang aan het werk willen gaan?
- Hoe lang duurt het voordat deze groep duurzaam inzetbaar is?

Onderzoeksmethoden

Vragenlijsten

Halverwege het traject hebben alle kandidaten een vragenlijst toegestuurd gekregen waarbij zij anoniem hun eerste ervaringen konden delen. Deze vragenlijst is te vinden in bijlage 1. De vragenlijst bevat zowel open- als meerkeuzevragen. Hier is voor gekozen om de kandidaten ook de ruimte te geven hun eigen ervaringen te delen. De vragenlijst bevat vragen over de algemene eerste ervaringen, ervaringen gericht op stage, begeleiding en aanvullende scholing. Het doel van deze vragenlijst was, naast het in beeld brengen van de eerste ervaringen, ook de verwachtingen van de kandidaten te achterhalen.

De kandidaten kregen aan het einde van het traject wederom een online vragenlijst. Deze tweede vragenlijst bevat vragen die reflecteren op het gehele proces. Tevens waren er in deze vragenlijst vragen opgenomen over het mogelijke vervolg van het traject, waarbij de

kandidaten onder andere gevraagd is of zij verder in de kinderopvangsector willen werken en willen deelnemen aan een mogelijk vervolgtraject.

Gesprekken

Er zijn tijdens het traject gesprekken (semi-gestructureerd) gevoerd met de medewerkers en kandidaten om zo de ervaringen in beeld te brengen. Er is voor gekozen open vragen te stellen zodat er voldoende ruimte was voor de participanten om hun ervaringen te bespreken. Daarnaast is er bewust gekozen om geen gestandaardiseerd interview af te nemen om een open gesprek te stimuleren. Voorafgaand aan de gesprekken zijn echter enkele thema's opgesteld die houvast geboden hebben en ervoor gezorgd hebben dat de belangrijkste onderwerpen aan bod gekomen zijn in alle gesprekken. Deze thema's waren: eerste ervaringen, taken, taalbarrière, begeleiding en toekomstperspectief. Deze thema's zijn afgeleid uit de onderzoeksvragen van dit onderzoeksverslag en de uitkomsten van het vooronderzoek.

Observaties

De bso locaties zijn bezocht door een medewerker van de Sectortafel Kind & Educatie. Tijdens deze bezoeken zijn de kandidaten op een ongestructureerde wijze geobserveerd. Er is voor deze methode gekozen om zo veel mogelijk informatie te verzamelen waarbij het gehele moment geobserveerd kon worden. Deze observaties zijn met een open houding uitgevoerd om de kans op verkeerde interpretaties zo klein mogelijk te houden.

Onderzoek opzet traject

De ervaringen van de kandidaten zijn van groot belang. Om echter advies te geven over het vormgeven van soortgelijke trajecten in de toekomst, is het ook van belang om op het proces te reflecteren. Dit is gedaan tijdens een reflectiemoment aan het einde van het traject. Hierbij is er met de praktijkbegeleiders samen gereflecteerd op het gehele proces. Ook is er na afloop van het traject met de kandidaten en de docenten gereflecteerd. Het doel hiervan was om samen in een open gesprek de volgende vragen te beantwoorden:

- Wat is er nodig om een soortgelijk traject in de toekomst succesvol neer te zetten?
- Wat is er nodig om Oekraïense mensen in te kunnen zetten binnen de Nederlandse kinderopvang?

Analyseren gegevens

Er was onvoldoende tijd om de gesprekken te transcriberen en volledig te coderen. Echter is er overzicht in de data gecreëerd door deze te verdelen in de volgende thema's: ervaringen, taken, taalbarrière, begeleiding en toekomstperspectief. Deze thema's zijn voortgevloeid uit het vooronderzoek en de onderzoeksvragen. Ook zijn de aantekeningen die tijdens observaties gemaakt zijn verdeeld in bovenstaande thema's om de ervaringen van dit traject vervolgens beter vast te leggen.

Om de kwaliteit van dit onderzoek te waarborgen heeft het Lectoraat van Hogeschool VIAA dit onderzoek van feedback voorzien. Daarnaast is er, zoals hierboven beschreven, gekozen voor diverse onderzoeksmethoden om middels methodetriangulatie de betrouwbaarheid van dit onderzoek te verhogen.

Resultaten

De resultaten van de diverse onderzoeksmethoden zijn hieronder weergegeven. Allereerst staat de motivatie en de achtergrond van de kandidaten kort beschreven. Vervolgens staan de ervaringen van de kandidaten over de extra aangeboden scholing beschreven, gevolgd door de praktijkervaringen van zowel de kandidaten als de praktijkbegeleiders. Zoals in het voorgaande hoofdstuk beschreven stond, zijn de gegevens in beeld gebracht door het analyseren van de twee vragenlijsten voor de kandidaten, de stagebezoeken en het eind evaluatiemoment met de kandidaten en het eind evaluatiemoment met de praktijkbegeleiders.

Achtergrond en motivatie kandidaten

Allereerst is er gekeken naar de achtergrond van de kandidaten. Uit de eerste vragenlijst blijkt dat de kandidaten allen een passende achtergrond hebben, waarbij zij vaak al jaren relevante werkervaring hebben in het onderwijs en/of kinderopvang. De meeste kandidaten hebben aangegeven dat zij graag aan dit traject mee wilden doen om werk te vinden dat passend is bij hun achtergrond en opleidingsniveau. Daarnaast vonden zij het ook interessant meer te leren over Nederland en hebben dit traject gezien als een manier om beter te kunnen integreren. Tevens hadden de kandidaten de verwachting om tijdens het traject meer Nederlands te leren.

Ervaringen scholing

Een derde van de kandidaten gaf aan dat het traject lastig te combineren was met werk en/of privéleven. Het gaat hier om het gehele traject met stage, Nederlandse taallessen en de bijeenkomsten. Het voorschakeltraject kende een studiedruk van ongeveer 10 à 12 uur per week. De meeste kandidaten waren ten tijde van het voorschakeltraject meerdere dagen per week werkzaam op een school.

Gekeken naar de scholing gaven bijna alle kandidaten aan dat zij de groepsgrootte van de bijeenkomsten passend vonden. De inhoud van de scholing was voor bijna de helft van de kandidaten geen nieuwe informatie doordat zij de meeste kennis al eerder hadden opgedaan. De andere helft gaf aan dat de informatie passend was bij hun eigen niveau. De lessen werden echter in het Nederlands aangeboden door twee docenten. Doordat de lessen gelijktijdig vertaald werden door een tolk was er voldoende ruimte voor alle kandidaten om actief deel te nemen aan de bijeenkomsten. Ook tijdens de intervisiemomenten gaven bijna alle kandidaten aan dat zij open konden spreken over hun ervaringen in de praktijk.

Tijdens de tussenevaluatie werd er aan de kandidaten gevraagd wat zij graag nog willen leren tijdens de komende bijeenkomsten. Op deze vraag gaven de kandidaten wisselende antwoorden. Zo benoemde enkele kandidaten dat zij graag meer kennis wilden over de wet- en regelgeving in Nederland. Ook thema's zoals activiteiten organiseren voor kinderen en meer theorie over de ontwikkelingsfases van kinderen werden benoemd. Bovendien hadden veel kandidaten de verwachting om de resterende tijd van het traject meer Nederlands te leren. Bij de eindevaluatie is de kandidaten gevraagd of er verwachtingen van het voorschakeltraject niet waren uitgekomen. Hierop gaven de kandidaten aan dat dit niet het geval was.

Praktijkervaringen

De praktijkervaringen van zowel de naaste collega's als de kandidaten staan in deze paragraaf beschreven. Deze informatie is tot stand gekomen naar aanleiding van gesprekken met de kandidaten en collega's. Ook zijn er stagebezoeken geweest waarbij er geobserveerd is hoe het er in de praktijk aan toe gaat. Daarnaast zijn er aan het einde van het traject gesprekken geweest met de kandidaten en praktijkbegeleiders waarbij er gereflecteerd is op het gehele traject.

In het vooronderzoek werd taal als grootste belemmering gezien voor het inzetten van deze doelgroep. Ook in de praktijk is gebleken dat taal het grootste 'struikelblok' was. Dit heeft te maken met het feit dat de meeste kandidaten geen tot nauwelijks Nederlands spreken en de meeste communicatie in het Engels is verlopen. Dit bleek op de locaties niet een probleem te zijn voor het contact met collega's, wat in het Engels zonder problemen leek te verlopen. Echter heeft het niet (volledig) beheersen van de Nederlandse taal wel voor belemmeringen gezorgd bij het contact met de kinderen. Vooral de jongere kinderen spreken en verstaan geen Engels waardoor er weinig communicatie mogelijk was. Toch is er tijdens stagebezoeken gebleken dat veel kinderen het contact met de kandidaten aan zijn gegaan ondanks de taalbarrière, waarbij de kandidaten hun vaak nog geringe Nederlandse taalkennis gebruikte om spelletjes met kinderen te spelen en activiteiten te ondernemen. Ook gebruikte veel kandidaten Engels om met de kinderen te communiceren. Echter waren er ook enkele kandidaten die geen Nederlands of Engels konden. Dit heeft in de praktijk gezorgd voor een sterke taalbarrière waarbij het gebruik van een vertaaltool op de telefoon de enige mogelijkheid tot inhoudelijk communicatie was. Praktijkbegeleiders gaven aan dat dit niet wenselijk was omdat er geen zicht is op wat er op de telefoon gebeurt. De taalbarrière maakte het voor enkele praktijkbegeleiders ook lastig om de kandidaten te begeleiden en aan te sturen. Voornamelijk wanneer de kandidaten de Engelse taal niet beheersten, werd de begeleiding lastig. De praktijkbegeleiders geven dan ook

aan dat het beheersen van de Nederlandse taal erg belangrijk is om deze doelgroep volwaardig in te kunnen zetten. Daarnaast bleek in de praktijk dat het taalniveau ook gepaard lijkt te gaan met de mate van getoond initiatief van de kandidaten. Wanneer kandidaten een beetje Nederlands konden en de Engelse taal goed beheersten, bleken op de locaties dat zij meer activiteiten ondernamen, veel vragen stelden aan de praktijkbegeleiders en meer contact zochten met de kinderen. Dit werd goed ontvangen door de praktijkbegeleiders.

Gekeken naar de taken van de kandidaten op de locaties hebben de meeste kandidaten ondersteunende taken uitgevoerd zoals schoonmaken en het voorbereiden van het eten. Ook hielpen enkele kandidaten met het voorbereiden van activiteiten en het houden van toezicht bij vrij spel. Tevens namen enkele kandidaten het initiatief zelf een activiteit voor te bereiden en uit te voeren.

De kandidaten gaven allen aan dat zij zich ondersteund voelden door de praktijkbegeleiders op de locaties. Waarbij zij in de vragenlijst aangaven dat zij open konden communiceren en de mogelijkheid voelden en hadden om vragen te stellen. Ook tijdens stagebezoeken blijkt dat de meeste kandidaten open communiceerden met de praktijkbegeleiders. Enkele praktijkbegeleiders benoemde tijdens de bezoeken dat zij het nog lastig vonden de begeleiding vorm te geven. De reden hiervoor was dat de meeste kandidaten al veel kennis en kunde hebben en het daardoor lastig is hen te vragen ondersteunende werkzaamheden te verrichten.

De kandidaten die ingezet zijn vanuit de samenwerking met Heroyam, Catent Kinderopvang en Expertise Centrum Nieuwkomers hebben meer uren per week werkervaring opgedaan op een buitenschoolse opvang. De praktijkervaringen op deze twee locaties waren erg positief. Het takenpakket is langzaam opgebouwd waarbij de kandidaten de eerste weken alleen bezig waren met ondersteunende functies, zoals schoonmaken en het voorbereiden van eten. Echter bleek in de praktijk dat zij eerder toe waren aan meer verdieping waardoor zij ook activiteiten zijn gaan voorbereiden en collega's tijdens activiteiten hebben ondersteund

Eindevaluatie

Tijdens de eindevaluatie met de kandidaten is hen gevraagd of zij kansen zien in het werken in de kinderopvang hier in Nederland. Op deze vraag antwoorden (op één) na dat ze allen graag verder willen binnen deze sector. Toch blijkt voor een aantal kandidaten dat zij het lastig vinden veel stappen terug te doen vergeleken met de functie die zij in Oekraïne uitoefenden. Enkele waren al jaren leerkracht in Oekraïne en zijn nu aan het kijken of ze mogelijk in ondersteunende

functies aan het werk kunnen op een kinderdagverblijf of buitenschoolse opvanglocatie. Desondanks gaven de kandidaten aan graag zo veel mogelijk uren te willen werken en zien zij een combinatie tussen de buitenschoolse opvang en peuteropvang ook zitten. Daarnaast is ze gevraagd wat ze nog nodig hebben om volwaardig te kunnen werken in de Nederlandse kinderopvang. Op deze vraag antwoorden alle kandidaten dat zij nog meer Nederlandse taalkennis nodig hebben. Hierbij zouden zij graag een intensief taaltraject willen doorlopen om hun taalkennis snel te verhogen om de kansen binnen de kindersector te verhogen.

Doordat de studiedruk van dit voorschakeltraject al door veel kandidaten als intensief is ervaren, zien de meeste kandidaten de grootste kans om een mogelijk vervolgtraject na de zomer te volgen. Hierbij willen zij zich graag de komende tijd eerst richten op de Nederlandse taal.

Tijdens het eindevaluatie moment met de praktijkbegeleiders is hen gevraagd wat de Oekraïense kandidaten nog nodig hebben om succesvol ingezet te kunnen worden in de kinderopvang. Hierbij gaven zij aan dat het beheersen van de Nederlandse taal echt belangrijk is. Wanneer dit niet beheerst wordt is Engels essentieel. Zonder één van deze twee talen is er geen volwaardige communicatie mogelijk. Tevens gaven de praktijkbegeleiders aan dat bij een mogelijk vervolg ook geïnvesteerd moet worden op het vooraf maken van afspraken zodat de verwachtingen van kandidaten en praktijkbegeleiders afgestemd kunnen worden. Denk hierbij aan ziekmelden, activiteiten en verantwoordelijkheid.

Samenvattend antwoord onderzoeksvragen

In deze paragraaf worden de eerder gestelde onderzoeksvragen op een samenvattende manier beantwoord.

Wat is er nodig om Oekraïense mensen succesvol in ondersteunende functies in te zetten op kinderopvanglocaties?

Vanuit de samenwerking met Heroyam, Catent en Expertise Centrum Nieuwkomers zijn drie Oekraïense kandidaten in ondersteunende functies ingezet op een buitenschoolse opvang. De eerste ervaringen hiervan zijn erg positief. Om de communicatie met collega's, ouders en kinderen te verbeteren is het echter van belang dat er geïnvesteerd wordt in de Nederlandse taal. De doelgroep kan in ondersteunende functies aan de slag in de kinderopvang, om deze inzet succesvoller te maken, is een goede beheersing van de Nederlandse taal van belang. Tevens is het van belang dat de kandidaten en naaste collega's openstaan voor elkaars kennis en achtergrond en dat beide partijen gemotiveerd zijn om samen te werken.

In hoeverre beïnvloedt de vooropleiding(en) van de kandidaten de mate van succes van het voortraject?

Zoals al eerder is aangegeven hadden de kandidaten die deelnamen aan het voorschakeltraject allen een achtergrond binnen het sociale domein. Echter zat er een verschil in de mate van werkervaring. Dit had voornamelijk te maken met de leeftijdsverschillen binnen de groep. Naar aanleiding van de resultaten van het voorschakeltraject is echter niet te zeggen of de vooropleidingen en/of werkervaring het succes van het voortraject beïnvloed hebben. Wel blijkt in de praktijk dat de motivatie en de beheersing van ofwel de Engelse of Nederlandse taal wel invloed had op de mate van succes van het voorschakeltraject. De ervaringen in de praktijk laten zien dat de begeleiding en de communicatie met kandidaten zonder of met geringe kennis van de Nederlandse en/of Engelse taal moeilijk verliep. Kandidaten die een beetje Nederlands spraken, bleken in de praktijk een actievere houding aan te nemen en meer initiatieven te tonen.

In hoeverre is er sprake van een taalbarrière en tot welke maten wordt hier hinder van ondervonden?

Tijdens het voorschakeltraject is er zeker sprake van een taalbarrière geweest. Tijdens de bijeenkomsten kon deze barrière verlaagd worden door de aanwezigheid van twee tolken.

Echter was er in de praktijk bij alle kandidaten een zekere mate van een taalbarrière zichtbaar. Engels werd voornamelijk gebruikt om met collega's en begeleiders te spreken. Met de kinderen werd een beetje Nederlands gesproken en moest er vaak nog vertaald worden door collega's.

Hoe ziet de (extra) begeleiding van de kandidaten er op de stageplaatsen uit? En hoe wordt de begeleiding ervaren?

De kandidaten hebben allemaal een praktijkbegeleider toegewezen gekregen. Zij liepen mee met een collega op locatie en hielpen met ondersteunende taken. De kandidaten gaven aan dat zij de begeleiding als positief ervaren hadden en dat zij met vragen altijd het gevoel hadden dat zij terecht konden bij de begeleiders op locatie. De praktijkbegeleiders gaven aan dat zij vooral veel uitgelegd hebben over de gang van zaken in de kinderopvang hier in Nederland. Ook hebben de begeleiders veel vragen van de kandidaten beantwoord.

In hoeverre heeft het voorschakeltraject ervoor gezorgd dat de kandidaten mogelijk in de kinderopvang willen werken?

Op één kandidaat na hebben alle kandidaten bij de eindevaluatie aangegeven dat zij graag willen werken in de kinderopvang. Hierbij zal het in eerste instantie gaan om ondersteunende functies. Echter blijkt uit gesprekken met de kandidaten dat zij graag willen doorgroeien binnen deze sector.

Hoe lang duurt het voordat deze groep duurzaam inzetbaar is?

Dit voorschakeltraject heeft in totaal zes weken geduurd. Het is hierdoor niet te zeggen hoe lang het precies duurt voordat deze groep duurzaam inzetbaar is. Echter kan er naar aanleiding van de resultaten van dit traject een voorspelling gedaan worden. Het blijkt namelijk dat de groep Oekraïense kandidaten die deelnam aan het voorschakeltraject erg gemotiveerd was en al kennis had over onderwijs en kinderen. Hierdoor konden zij de informatie die tijdens de bijeenkomsten aan bod kwam al snel eigen maken of was deze informatie voor bijna de helft van de kandidaten al bekend. Door het hoge opleidingsniveau van deze groep zal het doorgroeien binnen de kinderopvang en het volgen van mogelijke vervolgopleidingen in alle waarschijnlijkheid spoedig verlopen. Echter is het van belang dat deze doelgroep actief aan de slag gaat met de Nederlandse taal zodat zij ook wanneer de taaleis 3F in 2025 ingaat ook duurzaam inzetbaar zijn/blijven.

Advies vervolgtraject

In dit afsluitende hoofdstuk staat het advies voor een mogelijk vervolgtraject. Het advies is driedelig: Nederlandse taalles, doorgroeien binnen het Ontwikkelpad en inzet van andere doelgroepen.



1. Nederlandse taalles

Het eerste en tevens belangrijkste advies is het investeren in de Nederlandse taal. Uit het vooronderzoek bleek al dat de taaleis door betrokken partijen gezien werd als de grootste belemmerende factor om deze doelgroep in te kunnen zetten in de kinderopvang. De taaleis van 3F gaat pas vanaf 2025 in, echter kwam er in het voorschakeltraject naar voren dat de taalbarrière de grootste hindernis is in de praktijk. Het gaat hier voornamelijk om het begrijpen en communiceren met kinderen en collega's. Dit is onder andere nodig om activiteiten met kinderen uit te voeren, en te overleggen met collega's en ouders. Het advies is daarom om intensieve Nederlandse taallessen op maat aan te bieden voor deze doelgroep.

Het is van belang dat de kandidaten een taalaanbod krijgen passend bij hun niveau. Hierbij zal het wenselijk zijn om een intensief Nederlands taaltraject te volgen van minimaal een dagdeel per week. Doordat de Oekraïense nieuwkomers niet inburgeringsplichtig zijn komen zij in aanmerking voor het taalaanbod van gemeenten dat via de WEB-middelen gefinancierd wordt. Het is aan te bevelen dat de kandidaat het taalaanbod via de gemeente waar zij woonachtig is te laten volgen. Dit omdat het taalaanbod bij de gemeenten in de meeste

gevallen een jaar is, waarbij zij kunnen instromen met lessen passend bij hun niveau en hierbij een intensief traject kunnen volgen.

Een groot deel van de kandidaten gaf aan dat ze graag hun stage zouden willen laten doorlopen. Een aanvullende stageperiode van een dagdeel per week biedt de kandidaten extra kansen om actief de Nederlandse taal te verwerven en meer ervaringen op te doen in de praktijk. Jonge kinderen hebben vaak nog een eenvoudige zinsbouw en een kleinere woordenschat, waardoor het oefenen met het spreken van de Nederlandse taal met hen eenvoudiger is. Het verlengen van de stageperiode is daarom wanneer mogelijk wenselijk.

2. Ontwikkelpad

Door de aanhoudende tekorten heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en brancheorganisaties samen een ontwikkelpad gemaakt, met als doel de instroom en doorstroom van personeel binnen de kinderopvang te vergroten. Het Ontwikkelpad bestaat uit drie stappen. Allereerst wordt er gestart als groepshulp, waarna er in de praktijk stapsgewijs doorgeleerd wordt om bijvoorbeeld het certificaat Ondersteuning in de Kinderopvang te behalen. Ook kan er in de praktijk toegewerkt worden naar Nederlands op 2F niveau. Vervolgens kan de reguliere opleiding voor pedagogisch medewerker of een BBL-traject gevolgd worden. Ook kan er gekozen worden om deelcertificaten te behalen om op die manier het diploma tot pedagogisch medewerker te behalen (Kinderopvang Werkt, 2023). Ter ondersteuning van het Ontwikkelpad kunnen kinderopvangorganisaties vanaf 1 april 2024 gebruikmaken van een subsidieregeling voor een deel van de personeelskosten.

Doordat de diploma's van de kandidaten niet overeenkomen met de eisen hier in Nederland kunnen zij niet direct in de kinderopvang als pedagogisch medewerker aan de slag. Daarnaast is de aankomende taaleis van 3F erg hoog waardoor zij niet volwaardig kunnen meedraaien en meetellen in het kindratio. Het Ontwikkelpad Kinderopvang kan deze groep toekomstperspectief bieden, waarbij de kandidaten allereerst aan het werk gaan in een ondersteunende functie als groepshulp. Het doorlopen van het Ontwikkelpad Kinderopvang wordt sterk geadviseerd omdat de kandidaten op deze manier praktijkervaring opdoen, doorleren en hun Nederlands kunnen verbeteren terwijl ze werken aan een geldig Nederlands certificaat en op termijn een diploma.

Regio Zwolle is door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangewezen als voorlopersregio. Hierbij is een subsidie verkregen voor het integreren van het

Ontwikkelpad binnen een voortraject gericht op groepshulpen in de regio Zwolle. Het zal erg waardevol zijn om deze subsidie ook te gebruiken voor het vervoltraject voor de Oekraïense kandidaten zodat zij in het vervoltraject extra scholing kunnen volgen en er meer ruimte is voor extra begeleiding, juist omdat deze groep tijdens het voorschakeltraject veel potentie heeft laten zien.

Adviezen begeleiding ontwikkelpad

Vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is een rapport uitgegeven met verschillende ondersteuningsinstrumenten die arbeidsmarktregio's kunnen inzetten bij het ondersteunen van mensen die het ontwikkelpad volgen. Enkele instrumenten/adviezen zijn waardevol voor een mogelijk vervolg op het voortraject voor Oekraïeners. Zo benoemen Hippert en Engelen (2023) dat een mogelijk intakegesprek ervoor kan zorgen dat de competenties van de kandidaten in beeld gebracht wordt en de verwachtingen en de inhoud van het ontwikkelpad ook bekend is bij de kandidaten zodat het verwachtingsmanagement van de kandidaten vanaf het begin in orde is. Tevens benoemen Hippert en Engelen (2023) dat maatwerk essentieel is en iedere kandidaat een eigen behoefte zal hebben aan ondersteuning. Hierbij is het belangrijk dat de ondersteuning ook wordt afgestemd per kandidaat en hier structureel op geëvalueerd wordt. Tevens wordt er in het rapport benoemd dat een vast contactpersoon rust en zekerheid geeft voor de betrokken partijen. Voor een vervoltraject zal het daarom belangrijk zijn dat er een vaste coördinator vanaf het begin van het traject in beeld is bij alle betrokkenen.

3. Inzet andere doelgroepen

Een ander advies voor een vervoltraject of het inzetten van andere doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt is gericht aan kinderopvangorganisaties. Door het groeiende tekort is het erg belangrijk dat er nieuwe oplossingen gevonden worden. Hierbij is het van belang dat kinderopvangorganisaties creatiever en breder gaan kijken naar mogelijke oplossingen voor de groeiende personeelstekorten. Denk hierbij bijvoorbeeld ook aan statushouders, waarbij het juist belangrijk is te kijken naar de kansen en de verrijkingen die andere doelgroepen kunnen bieden. Statushouders zouden bijvoorbeeld via een soortgelijk traject kunnen instromen binnen de kinderopvang, waarbij zij via het Ontwikkelpad ook vanuit ondersteunende functies kunnen doorgroeien.

Literatuurlijst

- ArtEz. (z.d.) *Zwolse 8*. Geraadpleegd van <https://www.artez.nl/dit-is-artez/partnerships/zwolse-8>
- Brancheorganisatie Kinderopvang (2023). *De taaleis in de kinderopvang. Aantoonbaarheidseisen taaleis IKK en taaleis VE*. Geraadpleegd van <https://goab.eu/media/jx3ndxec/aantoonbaarheidseisen-taaleis-ikk-en-ve-januari-2023.pdf>
- Benigno, V., De Jong, J., & Van Moere, A. (2017). *How long does it take to learn a language? Insight from research on language learning*. Pearson
- Cao Kinderopvang (2021). *CAO kinderopvang*. Geraadpleegd van https://www.kinderopvang-werkt.nl/sites/fcb_kinderopvang/files/202102/Functieboek%20cao%20Kinderopvang%202020-2021.pdf
- Dijkstra, C. (2022). *Zw8lse stemt aanbod af op inwoners Regio Zwolle*. Geraadpleegd van <https://regiozwolle.info/2022/02/10/zw8lse-stemt-aanbod-af-op-inwoners-regio-zwolle/>
- Economic Board Regio Zwolle. (2022). *Regio Zwolle Monitor 2022*. Geraadpleegd van <https://regiozwollecongres.nl/monitor/monitor-2022.pdf>
- European Training Foundation. (2021). *National Qualifications Framework Ukraine*. Geraadpleegd van <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-11/ukraine.pdf>
- Geertsma, A. (2023). *Quickscan Kinderopvang*. Geraadpleegd van https://www.kinderopvang-werkt.nl/sites/fcb_kinderopvang/files/2023-07/Quickscan-arbeidsmarktontwikkelingen-kinderopvang-juni-2023.pdf
- Gauci, J.P. (2020). *Integration of migrants in middle and small cities and rural areas in Europe*. <https://cor.europa.eu/en/engage/studies/Documents/Integration%20of%20Migrants.pdf>
- Hettinga, E. (2023). *Regio in beeld Regio Zwolle*. UWV
- Hippert, N. & Engelen, M. (2023). *Arrangement instrumenten bij ontwikkelpad kinderopvang*. De Beleidsonderzoekers
- Immigratie- en Naturalisatiedienst. (2023). *Richtlijn Tijdelijke Bescherming Oekraïne*. Geraadpleegd van <https://ind.nl/nl/oekraïne/richtlijn-tijdelijke-bescherming-oekraïne>
- Kinderopvang Werkt. (2023). *Handreiking scholingstegels Ontwikkelpad*. Geraadpleegd van

https://www.kinderopvang-werkt.nl/sites/fcb_kinderopvang/files/2023-10/Handreikin-g-scholingstegels-ontwikkelpad-kinderopvang-301023.pdf

Sectortafel Kind en Educatie (2022). *Actieagenda Kind en Educatie*. Upgrade jezelf in groeiregio Zwolle.

Upgrade jezelf Regio Zwolle. (2021). *Zwols mbo en hbo: samenwerken aan de veranderende vraag van morgen*. Geraadpleegd van <https://www.upgradejezelfregiozwolle.nl/articles/zwols-mbo-en-hbo-samenwerken-aan-de-veranderende-vraag-van-morgen>

UWV. (2021). *Dashboard Vacaturemarkt*. Geraadpleegd van <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/vacaturemarkt>

Van Gennip, C.E.G. (2022a). *Aanpak personeelstekort in de kinderopvang*.

Geraadpleegd van

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/09/05/kamerbrief-aanpak-personeelstekort-in-de-kinderopvang>

Van Gennip, C.E.G. (2022b). *Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Kinderopvang*. Geraadpleegd van https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2022D34059&did=2022D34059

Vermeij, L., Iedema, J., Boelhouwer, J., Ooms, I., & Kullberg, J. (2021). *Vier typen gemeenten, een laagdrempelig instrument om de belangrijkste verschillen tussen gemeenten een plek in SCP-onderzoek te geven*. geraadpleegd van

<https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2021/05/01/vier-typen-gemeenten/Achtergrondnotitie.pdf>

Bijlage 1

Vragenlijst kandidaten

Did you study? If yes, what kind of study did you do?

Could you describe your work experience?

Could you describe your motivation to take part in this program?

How would you describe the intensity of this program?

The following questions will regard your first experiences at the internship.

What age are the children at your internship?

4-6

6-8

8-10

10-12

How do you communicate with the children at the internship?

Dutch

English

No communication possible

Other,.....

Do you experience a language barrier during the internship?

Yes, I cannot communicate with the children and colleagues.

Yes, but I can use English to communicate with the children and colleagues.

No, I can use Dutch

Which tasks did you do during the first days at the internship?

Playing games with the children

Organizing activities

Art activities

Sports

Cleaning

Preparing food

Talking with the parents

Outside activities

Other, namely.....

Which tasks would you like to do during the rest of the internship?

Playing games with the children

Organizing activities

Art activities

Sports

Cleaning

Preparing food

Talking with the parents

Outside activities

Other, namely.....

Do you feel supported by the colleagues at the internship?

Yes

No

Other...

Could you describe the first experiences of the internship?

The following questions will regard your first experiences of the lessons on Monday evening.

What do you think of the groupsizes on Monday evening?

Too big

Too small

Good

What do you think of the level of the lessons?

The level is too high/difficult

The level fits my previous knowledge

I already know most of what is discussed

What would you like to learn during the lessons?

Do you feel you can speak freely during the intervision?

Yes, I feel safe to talk about my experiences

No, I do not feel that I can share my experiences

Other, namely.....

The last questions are about your expectation:

What were your expectations of this track?

Are there any expectations that haven't been met?

What do you hope to learn during the rest of the track?

Do you have any extra comments or questions?