

# Monitor Kinderopvang 2009



## Inhoudsopgave

1. De meest opvallende conclusies	3
2. Samenvatting	4
3. Doel en opzet van het onderzoek	7
3.1 Inleiding	7
3.2 Opzet van het rapport	7
4. Respons	9
5. Organisatie van de kinderopvang	13
5.1 Type organisatie en opvangvormen	13
5.2 Waardering werkgeverschap	13
5.3 Eindverantwoordelijkheid	14
5.4 Vacatures en personeelsbestand	15
5.5 Kinderopvang en plaatsen	16
6. Professionalisering	18
6.1 Werken aan eigen professionalisering	18
6.2 Vakbeurzen	20
7. Bestedingen	23
8. Communicatie en media	25
8.1 Communicatie in de organisatie	25
8.2 Vakbladen en websites	27
8.3 Communicatie met ouders	28
8.4 De oudercommissie	30
9. Politieke en maatschappelijke ontwikkelingen	31
9.1 Mening van managers en ondersteuners	31
9.2 Mening van pedagogische medewerkers (uitvoerende functie)	33
9.3 Bereidheid nieuwe taken en verantwoordelijkheden (uitvoerende functie)	34

## 1. De meest opvallende conclusies

Onderstaand een overzicht van de meest opvallende conclusies. Deze worden later in het rapport verklaard.

*Veranderende verantwoordelijkheden van leidsters vragen om vaardigheden waarvoor pedagogische medewerkers niet specifiek geschoold zijn.*

Pedagogische medewerkers hebben een enorme verantwoordelijkheid en deze verantwoordelijkheden veranderen. Opvangen is opvoeden. Inkoop van diverse producten, intensieve communicatie met ouders, financiën, het zijn nieuwe taken die bij een pedagogische medewerker horen. Deze nieuwe taken vragen om extra scholing. In hoeverre zijn/worden de pedagogische medewerkers hiervoor opgeleid?

*Trainen van effectieve communicatie cruciaal voor leidsters.*

Pedagogische medewerkers hebben een meer opvoedkundige rol dan voorheen. De communicatie richting ouders vraagt om een andere aanpak. Daarnaast zijn er veel partimers werkzaam in deze sector waardoor er veel overdrachtsmomenten plaatsvinden. De interne/onderlinge communicatie is hierbij van groot belang.

*Er heerst een informatiebehoefte met betrekking tot veiligheid bij managers en voeding bij pedagogisch medewerkers.*

De pedagogische medewerkers hebben zelf aan kunnen geven waar de informatiebehoefte ligt. Voeding en veiligheid zijn hierbij de meest voorkomende thema's.

*93% van de pedagogische medewerkers ziet zichzelf als autoriteit richting ouders.*

In hoeverre strookt dit met de eerder genoemde conclusies (communicatie en informatie)? De pedagogische medewerker ziet zichzelf als autoriteit, maar wordt ook door ouders als autoriteit omarmd. Een grote verantwoordelijkheid.

*96% van de professionals is het eens met de stelling: Kinderopvang is niet alleen opvang van kinderen, maar zeker ook opvoeden van kinderen.*

## 2. Samenvatting

In dit rapport worden de resultaten van de eerste meting van de Monitor Kinderopvang gepresenteerd. In het onderzoek zijn professionals in de kinderopvang bevestigd. In totaal hebben 651 respondenten de vragenlijst (al dan niet volledig) ingevuld. Het totaal aantal respondenten is voldoende om meer generieke uitspraken te doen over de professionals in de kinderopvang.

### *Organisatie*

Een derde van de respondenten werkt binnen een organisatie met één kindercentrum; de overige respondenten zijn werkzaam in een overkoepelende organisatie met meerdere locaties.

Helaas is alleen door managers<sup>1</sup> en niet een bredere groep professionals de vraag beantwoord hoe zij het werkgeverschap waarderen (n=90). Het totaalbeeld is positief; relatief het minst positief zijn de managers over de doorgroeimogelijkheden.

Eindverantwoordelijkheid ligt voor de meeste taken bij de locatiemanager. Pedagogisch medewerkers zijn echter vaak eindverantwoordelijk (gemandateerd is hier misschien een juister woord) voor het organiseren van activiteiten, intakegesprekken met ouders en inkoop van dagelijkse producten. P&O- en financiële administratie evenals aanname van nieuwe kinderen vinden vaker onder eindverantwoordelijkheid van de hoofdvestiging plaats.

Binnen het personeelsbestand is er meestal sprake van 1 of 2 managers, 10 tot 30 pedagogisch medewerkers en 1 tot 5 ondersteuners.

Op jaarbasis worden in totaal bijna 108.000 kinderen opgevangen door de respondenten gezamenlijk. Uitgaande van cijfers van CBS 2008<sup>2</sup> is dat circa 6% van het totaal aantal kinderen dat in Nederland in 2007 formele opvang had (n= 625.000 kinderen onder de dertien jaar). Per week zijn er 31.000 kindplekken in alle kindercentra die in het onderzoek zijn bevestigd. Dat is bijna 10% van alle kinderopvangplaatsen in Nederland (RegioPlan, 2009<sup>3</sup>).

In bijna 2 op de 10 gevallen is de wachtlijst korter dan 6 maanden. Maar in 1 op de 3 gevallen is de wachtlijst al gauw tussen de 1 en 2 jaar.

Pedagogisch medewerkers werken gemiddeld in een groepsgrootte van 10 tot 15 kinderen (gezien de wettelijk vereiste leidster-kindratio zullen er op die groepsgrootte wel meer leidsters aanwezig zijn).

---

<sup>1</sup> Onder de groep managers die deze vragen beantwoord hebben, bevinden zich (terecht) geen eigenaars/houders van een kinderopvangorganisatie.

<sup>2</sup> Bron CBS: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/inkomen-bestedingen/publicaties/artikelen/archief/2008/2008-2452-wm.htm>

<sup>3</sup> Gemmeke, M. , Paulussen-Hoogeboom, M. (2009). Monitor Capaciteit Kinderopvang. Amsterdam: RegioPlan.

### *Professionalisering*

Ruim een op de drie professionals heeft een kinderopvangwerk gerelateerde opleiding op mbo niveau 3 gevolgd. 17% heeft een opleiding op niveau 4, 15% op hbo-niveau en 2% op universitair niveau. Daarnaast is er een vrij grote groep (ruim een derde) die een andere opleiding heeft gevolgd, die niet (direct) aan het kinderopvangwerk gerelateerd is.

Lezen van vakliteratuur en bijwonen van beurzen zijn de belangrijkste professionaliseringsactiviteiten. Individuele opleidingen of coaching komen weinig voor. Vrijwel niemand heeft een persoonsgebonden budget.

De meeste professionals kennen de KindVak en de helft van alle respondenten is van plan (waarvan een deel zeker) om de KindVak dit jaar te bezoeken. Professionals werkzaam in de regio Noord zijn minder bekend met de KindVak en jongere professionals zijn ook minder bekend met deze vakbeurs.

### *Bestedingen*

Voedings-, verzorgingsproducten en speelgoed worden vooral bij lokale winkels ingekocht, terwijl knutselmateriaal en materiaal voor de inrichting vaker bij een totaalleverancier worden ingekocht. Heutink, Rolf en Albert Heijn vormen samen de top 3 van favoriete leveranciers.

### *Communicatie en media*

Mondelinge communicatie en vergaderingen komen het meest voor, opgevolgd door e-mail. Meest prettige communicatievorm binnen de organisatie vindt men mondelinge communicatie, het minst prettig e-mail. Maar zo dichotoom als het nu lijkt, is het niet. Veel respondenten geven de voor- en nadelen van de verschillende vormen en de afhankelijkheid van het thema aan in alle communicatievormen.

Professionals ontvangen vooral veel reclame over 1) speelgoed en andere kindproducten, 2) inhoudelijke informatie van brancheverenigingen, vakbonden of andere instanties en 3) post over scholingsmogelijkheden. Meest gelezen vakbladen zijn Vakblad Kinderopvang, Vakblad Management in de Kinderopvang en Ezeltje Prik binnen de kinderopvang volgens de respondenten. Websites van brancheverenigingen, de overheid en Kinderopvangtotaal.nl worden het meest gebruikt. Veiligheid en voeding zijn de meest genoemde onderwerpen waar professionals meer informatie over zouden willen.

Pedagogisch medewerkers communiceren meestal mondeling met ouders over de dagelijkse gang van zaken. Voortgangsgesprekken, ouderavonden en gesprekken op initiatief van de ouders worden veel genoemd als andere structurele contactmomenten met ouders. Managers communiceren vooral via e-mail, in vergaderingen en mondeling met de oudercommissie. De meeste managers zijn tevreden tot zeer tevreden over de oudercommissie. Een op de tien is echter zeer ontevreden.

### *Politieke en maatschappelijke ontwikkelingen*

Managers blijken zich in redelijk tot sterke mate aan te sluiten bij politieke intenties en maatschappelijke verwachtingen. Over het toezicht door de GGD zijn ze gematigd tevreden. Pedagogisch medewerkers, die grotendeels dezelfde stellingen kregen voorgelegd, laten een vergelijkbaar beeld zien. Veiligheid is een belangrijk thema voor alle professionals.

Tot slot is er grote bereidheid onder pedagogisch medewerkers om nieuwe taken en verantwoordelijkheden op zich te nemen, wanneer dit hen gevraagd zou worden. Echter tot het poetsen van tanden van kinderen, aanbieden van ontbijt en biologische voeding bestaat een opvallend minder grote bereidheid.

### 3. Doel en opzet van het onderzoek

#### 3.1 Inleiding

In de periode van 15 september tot en met 5 oktober 2009 is de eerste meting van de Monitor Kinderopvang uitgevoerd. De monitor is tot stand gekomen door samenwerking tussen EDG en VNU Exhibitions. Beide partijen willen graag weten hoe professionals denken over bepaalde thema's waar zij in hun werk mee te maken krijgen. Het betreft de thema's rondom de organisatie, professionalisering, bestedingen, communicatie en media en politieke en maatschappelijke ontwikkelingen. De monitor Kinderopvang vormt een onderdeel van de Nationale Onderwijsmonitor en zal jaarlijks herhaald worden.

Voor het onderzoek is gebruikt gemaakt van een webbased vragenlijst. Om de doelgroep te bereiken, heeft EDG (op basis van het eigen klantenbestand) een mailing met weblink uitgestuurd naar circa 4.500 professionals die werkzaam zijn in de kinderopvang. Na een veldwerkperiode van drie weken hebben 666 respondenten de vragenlijst (al dan niet volledig) ingevuld. Hiervan hebben 247 respondenten een managementfunctie, 30 een ondersteunende functie en 302 respondenten zijn pedagogisch medewerker; daarnaast hebben 72 respondenten aangegeven een andere, dan eerder genoemd, functie uit te oefenen binnen de kinderopvang. De resterende 15 respondenten zijn (teveel gegevens) onbekend en daarom niet meegenomen in de analyses.

#### 3.2 Opzet van het rapport

Dit rapport bestaat uit negen hoofdstukken. Na een beschrijving van de respons, worden achtereenvolgens de resultaten van de thema's besproken. In elk hoofdstuk worden totaal frequenties en - waar mogelijk - gemiddelde antwoordscores op items weergegeven. Daarnaast zijn respondenten steeds met elkaar vergeleken op de volgende achtergrondkenmerken:

1. functie
2. leeftijd/leeftijdsklasse
3. regio en provincie werkomgeving
4. duur dienstverband
5. omvang aanstelling/ werktijdfactor
6. opleidingsniveau.

Wanneer significante verschillen gevonden zijn, worden deze in het rapport beschreven (en in figuren aangeduid met een \*).<sup>4</sup>

Tot slot zijn ook de open antwoorden die in de meeste vragen mogelijk waren, in het rapport verwerkt.

---

<sup>4</sup> De significanties zijn op 0,05 niveau gemeten. Dit willen zeggen dat 95% waarschijnlijk is dat de verschillen niet door toeval komen.

Het geheel is ondersteund met tabellen en figuren om de leesbaarheid van dit rapport te vergroten. In de tabellen staan de opvallende frequenties vetgedrukt. Dit betekent dat een score relatief laag of hoog uitvalt ten opzichte van de overige frequenties. In tabellen waar ook gemiddelde itemscores zijn gegeven (dit geldt voor vragen die op een meerpuntsschaal zijn beantwoord) wordt met kleuren aangegeven of de score een positieve (groen, score  $\geq 3,5$ ), neutrale (geel, score 3,0 tot 3,5) of negatieve (rood, score  $< 3,0$ ) waarde aangeeft.

## 4. Respons

In onderstaande tabel is te zien wat de achtergrondkenmerken van de respondenten zijn. De antwoordoptie, die bij bepaalde vragen mogelijk was, worden aansluitend op de tabel toegelicht. In de responstabel staat tussen haakjes het nummer aangegeven waarop de toelichtingen geordend zijn.

Uit de responstabel blijkt dat de managers relatief sterk vertegenwoordigd zijn (37,9%) tegenover personen met een uitvoerende functie (46,4%). Managers zijn vaker tussen de 35 en 54 jaar oud, terwijl de uitvoerende functiegroepen/ pedagogisch medewerkers vaker tussen 20 en 24 jaar oud zijn. Onder de ondersteuners bevinden zich relatief veel oudere medewerkers (55 jaar en ouder). Leeftijd en functie hangen nauw met elkaar samen.

Dat geldt ook voor de omvang van de aanstelling. Managers hebben vaker een aanstelling van 0,8 fte of meer. Pedagogisch medewerkers hebben vaker een aanstelling tussen 0,4 en 0,6 fte of minder en ondersteuners hebben relatief het vaakst de kleinste aanstelling (minder dan 0,4 fte). De meeste respondenten (totaal) werken tussen 0,6 en 1,0 fte per week (24 tot 40 uur), een beeld dat past bij de kinderopvangsector als arbeidsmarktsector. Slechts 5,8% heeft een fulltime baan. Driekwart van de respondenten werkt nog geen 10 jaar in de huidige functie. De meeste respons komt uit het midden van het land; de laagste respons uit het zuiden van het land.

Tabel 4.1: responstabel in procenten (n=651)

		<b>Absoluut</b>	<b>Percentage</b>
<b>Totaal</b>		<b>651</b>	<b>100</b>
<b>Functie</b>			
Managementfunctie		<b>247</b>	<b>37,9</b>
	Eigenaar/ houder	103	45,6
	Directeur van een kinderopvangorganisatie	24	10,6
	(adjunct)manager van een locatie	80	35,4
	Anders (1)	19	8,4
	(Onbekend)	21	
Ondersteunende functie		<b>30</b>	<b>4,6</b>
	Administratie	9	34,6
	Beleid (P&O, HR e.d.)	8	30,8
	Anders (2)	9	34,6
	(Onbekend)	4	
Uitvoerende functie		<b>302</b>	<b>46,4</b>
	Werkzaam in kinderdagverblijf	247	81,8
	Werkzaam in buitenschoolse opvang	74	24,5
	Werkzaam op peuterspeelzaal	13	4,3
	Werkzaam in gastouderopvang	6	2
	Werkzaam in tussenschoolse opvang	16	5,3
	Werkzaam in vakantieopvang	19	6,3
	Werkzaam in kleinschalige opvang	4	1,3
	Anders (3)	6	2
Anders (4)		<b>72</b>	<b>11,1</b>
(Onbekend)		<b>15</b>	
<b>Leeftijdsklasse</b>			
jonger dan 20 jaar		11	1,8
20-24 jaar		64	10,6
25-34 jaar		177	29,3
35-44 jaar		170	28,1
45-54 jaar		137	22,6
55 jaar en ouder		46	7,6
(onbekend)		46	1,8
<b>Geslacht</b>			
Vrouw		573	95,5
Man		27	4,5
(Onbekend)		51	
<b>Regio</b>	<b>provincie</b>		
Noord		<b>172</b>	<b>30</b>
	Noord-Holland	90	15,7
	Overijssel	32	5,6
	Drenthe	18	3,1
	Friesland	15	2,6
	Groningen	17	3

Midden		<b>232</b>	<b>40,5</b>
	Utrecht	46	8
	Flevoland	6	1
	Gelderland	60	10,5
	Zuid-Holland	120	20,9
Zuid		<b>169</b>	<b>29,5</b>
	Noord-Brabant	127	22,2
	Limburg	32	5,6
	Zeeland	10	1,7
(onbekend)		78	
<b>Werktijdfactor</b>			
< 0,2 fte		3	0,5
tussen 0,2 en 0,4 fte		24	4
tussen 0,4 en 0,6 fte		76	12,6
tussen 0,6 en 0,8 fte		181	30,1
tussen 0,8 en 1,0 fte		211	35,1
1,0 fte		35	5,8
> 1,0 fte		71	11,8
(Onbekend)		50	
<b>Duur dienstverband</b>			
1 jaar of korter		103	17,3
2 t/m 4 jaar		185	31
5 t/m 9 jaar		154	25,8
10 jaar of langer		155	26
(Onbekend)		54	

Andere managementfuncties dan waaruit gekozen kon worden en die genoemd zijn door respondenten, zijn onder andere:

- Clustermanager meerdere vestigingen
- Regiomanager
- Kwaliteitsmanager
- Inhoudelijk manager

Andere ondersteunende functies dan waaruit gekozen kon worden en die genoemd zijn door respondenten, zijn onder andere:

- Medewerker met combinatietaken m.b.t. beleid en administratie
- Hoofdleidster
- Pedagoog
- Projectleider
- Projectmanager
- Stafmedewerker

Andere uitvoerende functies anders dan pedagogisch medewerkers:

- Coach
- Halve dagopvang
- Medisch kleuterdagverblijf
- Onthaalouder
- Leerkracht
- Invalkracht
- Voorschoolse opvang

Andere functies dan waaruit gekozen kon worden en die genoemd zijn door respondenten, zijn onder andere:

- Pedagogisch medewerkster in opleiding
- Pedagoog
- Praktijkopleider
- Professioneel gastouder
- Professioneel zelfstandige met eigen kleinschalige opvang
- Stagiaire
- Stagecoördinator
- Team coach
- Trainer
- VVE-coördinator

## 5. Organisatie van de kinderopvang

### 5.1 Type organisatie en opvangvormen

Een derde van de professionals werkt in een organisatie met één kindercentrum. Deze kindercentra bieden voornamelijk dagopvang, tussen- en buitenschoolse opvang en vakantieopvang. Andere opvangvormen komen bij deze kleinschalige kindercentra relatief weinig voor. Alle kindercentra bij elkaar genomen zijn de meest voorkomende opvangvormen de dagopvang, buitenschoolse opvang en vakantieopvang. Peuterspeelzaalwerk en gastouderopvang speelt in ongeveer een kwart van de gevallen.

Tabel 5.1: opvangvormen in procenten (n=651)

Werksoort	Procentueel
Kinderdagverblijf	77,9
Buitenschoolse opvang	61,6
Peuterspeelzaal	26,1
Gastouderopvang	23,3
Tussenschoolse opvang	37,0
Vakantieopvang	41,3
Kleinschalige opvang	4,6

### 5.2 Waardering werkgeverschap

Aan de professionals is gevraagd hoe zij hun werkgever waarderen. Daarvoor zijn een elftal aspecten voorgelegd. In onderstaande tabel is te zien hoe tevreden professionals zijn over deze aspecten. De stellingen konden worden samengevoegd tot een schaal: 'Waardering werkgeverschap'<sup>5</sup>. Te zien is dat professionals behoorlijk positief zijn over het werkgeverschap. De vragen zijn aan alle respondenten voorgelegd, behalve respondenten die eigenaar of houder zijn van een kinderopvangorganisatie. Echter, alleen de respondenten met een managementfunctie en respondenten die een andere functie hebben dan een ondersteunende of uitvoerende functie hebben de vragen ingevuld.

---

<sup>5</sup> De alpha van de schaal is 0,8. Dit betekent dat er voldoende interne consistentie is om de items tot een schaal om te vormen.

Tabel 5.2 Waardering werkgeverschap in procenten (n=90)

	(Zeer) ontevreden	Neutraal	(Zeer) tevreden	Gemiddelde score
Arbeidsvoorwaarden (salaris, verlof, faciliteiten)	5,2	7,2	87,6	3,9
Aandacht voor balans werkprivé	3,2	12,9	83,9	4,1
Werktijden	3,3	2,2	94,5	4,4
Scholing en ontwikkelingsmogelijkheden	8,6	14,0	77,4	4,0
Doorgroeimogelijkheden binnen organisatie (carrière)	8,5	28,7	62,8	3,7
Organisatiecultuur / werksfeer	3,1	11,5	85,4	4,2
Inspirerend leidinggeven	4,2	16,8	78,9	4,0
Informatie (-voorziening)	3,3	15,6	81,1	4,0
Duidelijkheid in taken en verantwoordelijkheden	9,3	19,6	71,1	3,8
Uitdagend werk	2,1	7,2	90,7	4,3
Functionerings- beoordelingsgesprekken	6,5	19,6	73,9	3,9
<b>Waardering werkgeverschap totaal</b>				<b>4,1</b>

Bij vergelijking tussen respondenten (voornamelijk managers) op achtergrondkenmerken vallen de volgende verschillen op:

- Provincie: de provincies Zeeland en Limburg zijn beduidend negatiever dan Noord-Holland en Drenthe.
- Regio: de regio zuid is beduidend negatiever dan de regio noord.
- Duur dienstverband: professionals die 1 jaar of korter werken zijn beduidend negatiever dan professionals die 10 jaar of langer werken in de huidige functie.

### 5.3 Eindverantwoordelijkheden

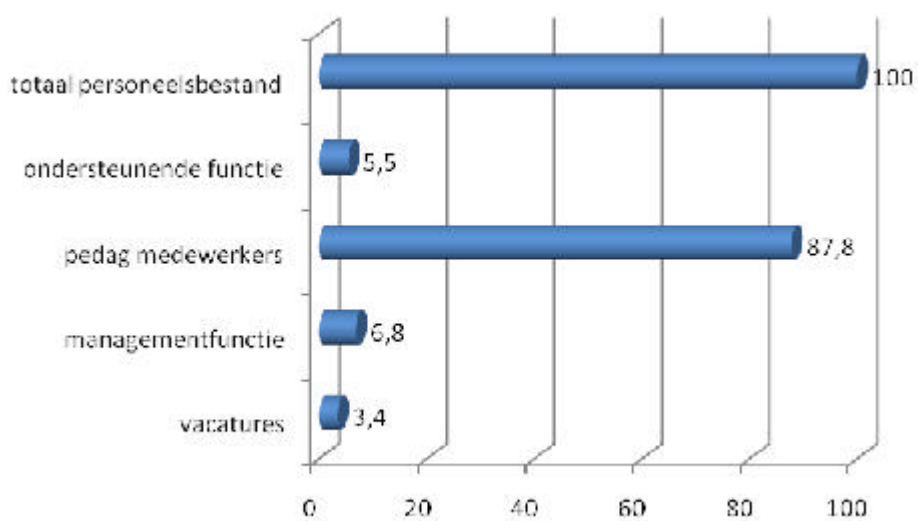
Aan managers en ondersteuners is gevraagd wie waarvoor eindverantwoordelijk is. Aan de respondenten zijn een twaalfstal aspecten voorgelegd. In onderstaande tabel is te zien dat in de meeste gevallen de locatiemanager eindverantwoordelijk is voor de verschillende taken. Eindverantwoordelijkheid van pedagogisch medewerkers ligt het meest bij het organiseren van activiteiten, de intakegesprekken met ouders en de inkoop van producten voor dagelijks gebruik. Bij overkoepelende kinderopvangorganisaties behoren vooral P&O, financiële administratie en aanname van nieuwe kinderen tot de eindverantwoordelijkheid van de hoofdvestiging.

Tabel 5.3 Wie is eindverantwoordelijk voor wat? (n=235)

	Pedagogisch medewerker	Directie/management op locatie	Hoofdvestiging (indien overkoepelende organisatie)	Anders
Aanname van nieuwe kinderen	4,7	57,5	30,7	7,1
Intakegesprekken met ouders	44,0	48,8	2,4	4,8
Financiële administratie	1,6	52,2	36,5	9,8
Aanname nieuw personeel	,4	79,8	14,5	5,4
Aansturing personeel	1,2	88,1	4,5	6,2
Inkoop producten dagelijks gebruik	26,6	56,7	5,6	11,1
Huisvesting (reparaties, verbouwing e.d.)	1,2	61,6	24,7	12,5
Pedagogisch beleidsplan	4,8	68,1	19,9	7,2
Inkoop pedagogisch en didactisch materiaal	14,1	65,5	9,0	11,4
Organiseren van activiteiten	56,4	33,1	2,7	7,8
P&O	1,3	55,7	38,7	4,3
Bijscholing van medewerkers	2,4	61,7	27,8	8,1

#### 5.4 Vacatures en personeelsbestand

Vervolgens zijn aan managers en ondersteuners ook vragen gesteld over het aantal vacatures en de omvang van het personeelsbestand in aantal personen uitgesplitst naar management-, ondersteunende en uitvoerende functies. Ten opzichte van de totale personeelsformatie bestaat er ongeveer 3,4% aan vacatures.



Figuur 5.4: relatieve verdeling vacatures en personeelsbestand (n=191)

In onderstaande tabellen is te zien hoe de totalen van het personeelsbestand zijn verdeeld. Het aantal managers per organisatie is meestal een of twee personen (57%). Binnen organisaties werken meestal minder dan tien pedagogisch medewerkers (37%). Tussen de tien en dertig medewerkers komt ook relatief veel voor (28%). Wat betreft ondersteuners komt een tot vijf medewerkers het meest voor (55%).

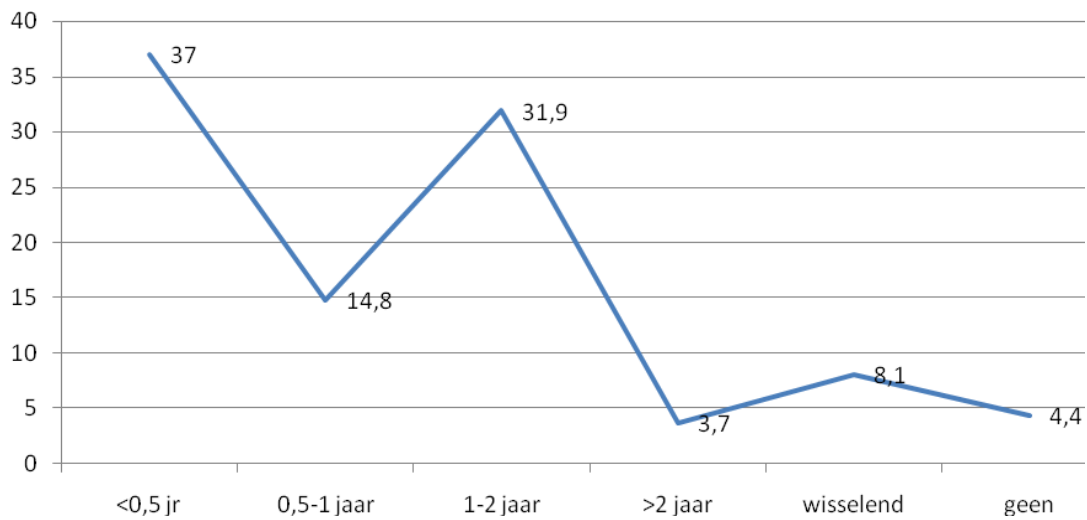
Tabel 5.4 Personeelsbestand naar type functie in procenten (n=191)

Personeelsbestand	Percentage
<b>Managementfuncties (totaal)</b>	<b>(6,8)</b>
0 personen	1,5
1 persoon	29,6
2 personen	27,1
3 personen	10,6
4 - 10 personen	19,1
10 - 30 personen	5,5
30-100 personen	4,5
100 - 400 personen	2,0
<b>Uitvoerende functies (totaal)</b>	<b>(87,8)</b>
< 10 personen	37,2
10-30 personen	27,7
30 - 100 personen	17,6
100 - 1000 personen	14,4
1000 - 3000 personen	3,2
<b>Ondersteunende functies (totaal)</b>	<b>(5,5)</b>
0	5,2
1 -5 personen	54,5
5 - 10 personen	20,9
10 - 20 personen	8,9
20- 50 personen	4,7
50 - 100 personen	3,7
100 - 150 personen	2,1

## 5.5 Kinderopvang en plaatsen

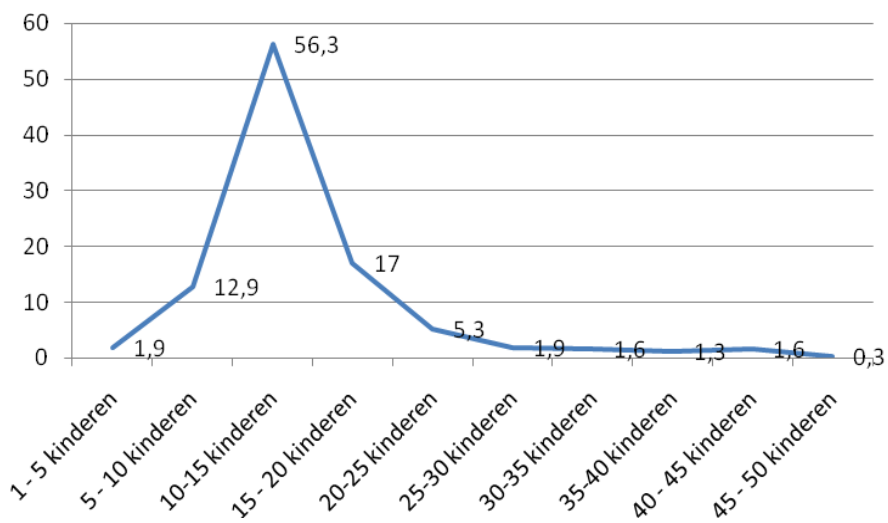
Op jaarbasis worden in totaal volgens de managers en ondersteuners (n=186) 107.796 kinderen opgevangen. Het aantal kindplaatsen per week is 31.019 (n=213).

Wanneer er wachtlijsten zijn, gaat het in de meeste gevallen om wachtlijsten korter dan een half jaar (37%) en wachtlijsten tussen de een en twee jaar (32%).



Figuur 5.5.1: relatieve verdeling wachtlijsten (n=135)

Pedagogisch medewerkers hebben aangegeven wat de gemiddelde groeps grootte is waarin ze werken. Meest voorkomende groeps grootte is een groep van 10-15 kinderen.

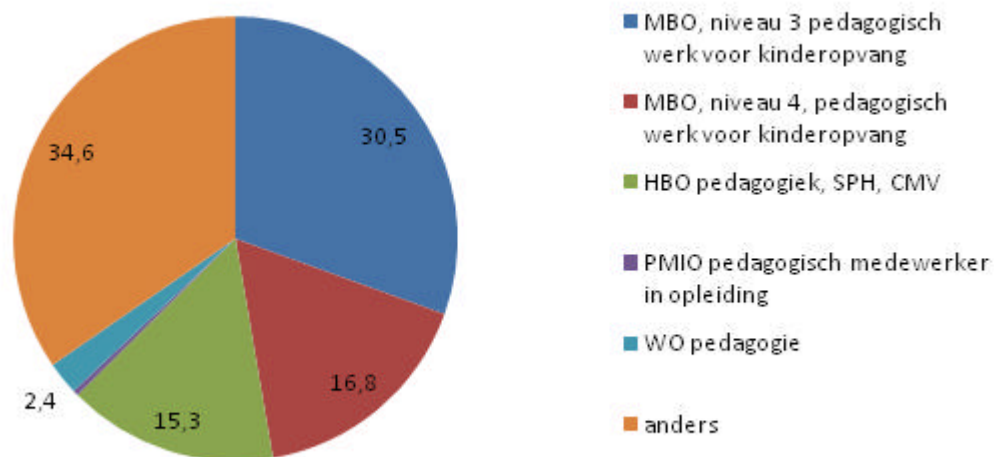


Figuur 5.5.2: relatieve verdeling gemiddelde groeps grootte pedagogisch medewerkers (n=318)

## 6. Professionalisering

### 6.1 Werken aan eigen professionalisering

Een op de drie professionals hebben een andere opleiding (niet kinderopvangwerk gerelateerde) opleiding gevolgd (35%). Het gaat daarbij om pedagogische of sociale studies (PABO, maatschappelijk werk, ALO, SPW, kinderpsychologie), om managementgerichte opleidingen, maar ook komen opleidingsrichtingen voor die niet gerelateerd zijn aan de functie en/of sector (zoals fysiotherapie, rechten, geneeskunde, accountancy en dergelijke). Van de professionals die een kinderopvanggerichte opleiding gevolgd hebben, gaat het in de meeste gevallen om mbo, niveau 3. Gekeken naar de functie die respondenten uitoefenen, hebben managers vaker een hbo- of wo-opleiding gevolgd, pedagogisch medewerkers vaker een mbo 3 of mbo 4 gevolgd en ondersteuners hebben relatief vaak een wo-opleiding pedagogie gevolgd.



Figuur 6.1.1: hoogst genoten opleidingsniveau respondenten (n=535)

Professionals werken vooral aan hun eigen professionalisering door vakliteratuur te lezen. Op de tweede plaats volgt het bezoek aan beurzen en congressen. Overigens geeft slechts 3,3% aan de beschikking te hebben over een persoonsgebonden budget.

Tabel 6.1.2: Hoe werkt u aan uw eigen professionalisering? (n=651)

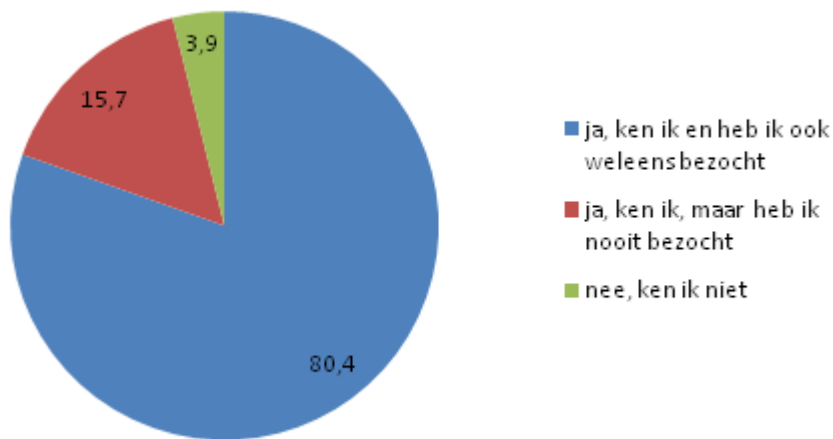
Professionalisering	percentage
Bezoek beurzen, congressen, seminars e.d.	47,9
Vakinhoudelijke cursussen (bv. Managementcursus, omgaan met gedragsproblemen e.d.)	37,9
Vakliteratuur lezen	65,0
Coaching / individuele begeleiding	20,9
Teamcursussen / in company trainingen	44,4
Opleidingen (individueel)	24,0
Anders	2,3

Bij vergelijking op achtergrondkenmerken vallen de volgende significante verschillen op:

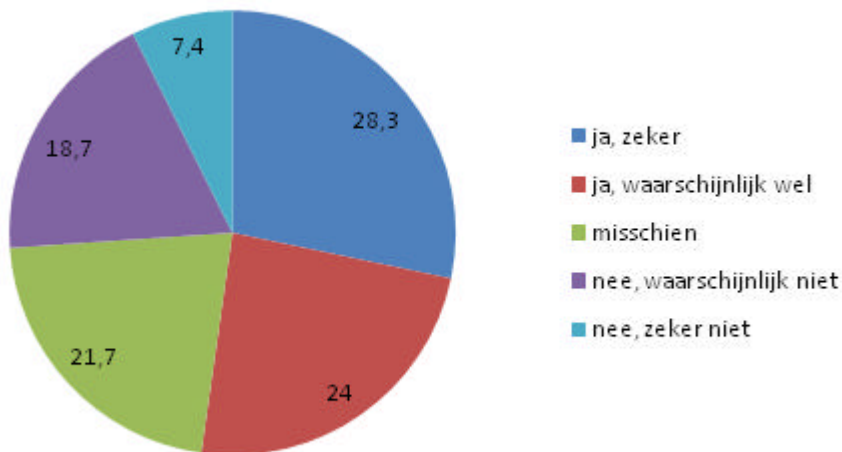
- Functie: managers geven vaker aan beurzen te bezoeken, vakinhoudelijke cursussen te volgen en coaching te krijgen. Vakliteratuur wordt door ondersteuners het minst gelezen vergeleken met managers en uitvoerende medewerkers. Uitvoerende medewerkers zeggen veel vaker teamcursussen te volgen dan andere functiegroepen.
- Leeftijd: oudere medewerkers geven vaker aan beurzen te bezoeken, vakliteratuur te lezen en coaching te krijgen dan jongere medewerkers (<35 jaar).
- Provincie en regio: professionals werkzaam in de provincies Flevoland en Groningen geven vaker aan beurzen te bezoeken dan professionals uit Zeeland. Daarnaast valt op dat de regio Midden vaker teamcursussen heeft dan de andere regio's.
- Duur dienstverband: voor alle activiteiten behalve de teamcursussen geldt dat professionals die korter dan 1 jaar in dienst zijn, minder aan hun eigen professionalisering werken op de bovenstaande manieren.
- Omvang aanstelling: professionals met een aanstelling kleiner dan 0,2 fte zeggen minder vaak beurzen te bezoeken en vakliteratuur te lezen dan professionals met een grotere aanstelling. Daarnaast is te zien dat professionals met een aanstelling tussen 0,4 en 0,6 fte vaker aangeven teamcursussen te volgen dan professionals met een werkweek van meer dan 1 fte (waarschijnlijk de managers).
- Opleidingsniveau: professionals met een MBO-3 opleiding bezoeken minder vaak beurzen dan professionals met een HBO-opleiding. Professionals met een MBO-4 opleiding, een HBO- of WO-opleiding lezen vaker vakliteratuur dan PMIO's.

## 6.2 Vakbeurzen

Kennen de respondenten de beurs KindVak die jaarlijks in Den Bosch plaatsvindt en gaan ze dit jaar de KindVak bezoeken? Uit de onderstaande figuren komt naar voren dat de meeste respondenten de KindVak kennen (81%). Ruim een kwart zegt de KindVak zeker te gaan bezoeken dit jaar, nog eens een kwart is hier minder zeker over, maar heeft wel de intentie om te gaan.



Figuur 6.2.1: bekendheid KindVak (n=592)

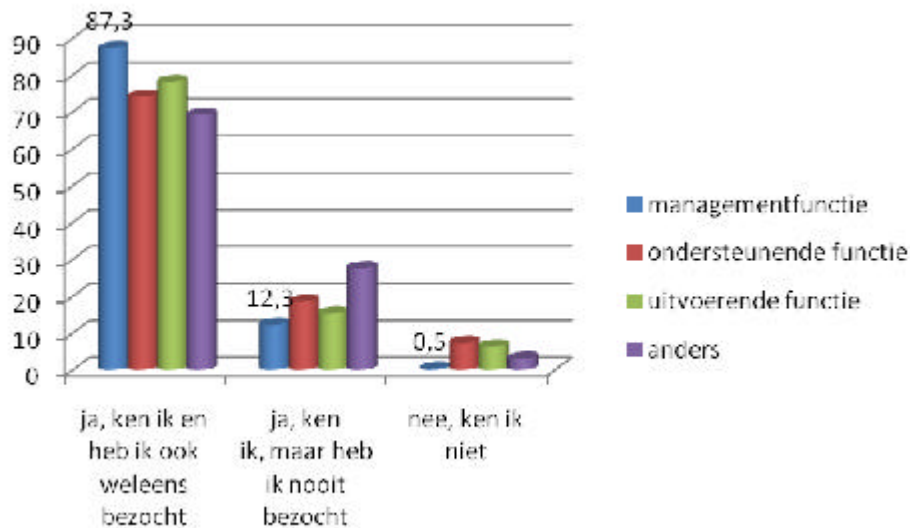


Figuur 6.2.2: intentie bezoek KindVak 2009 (n=605)

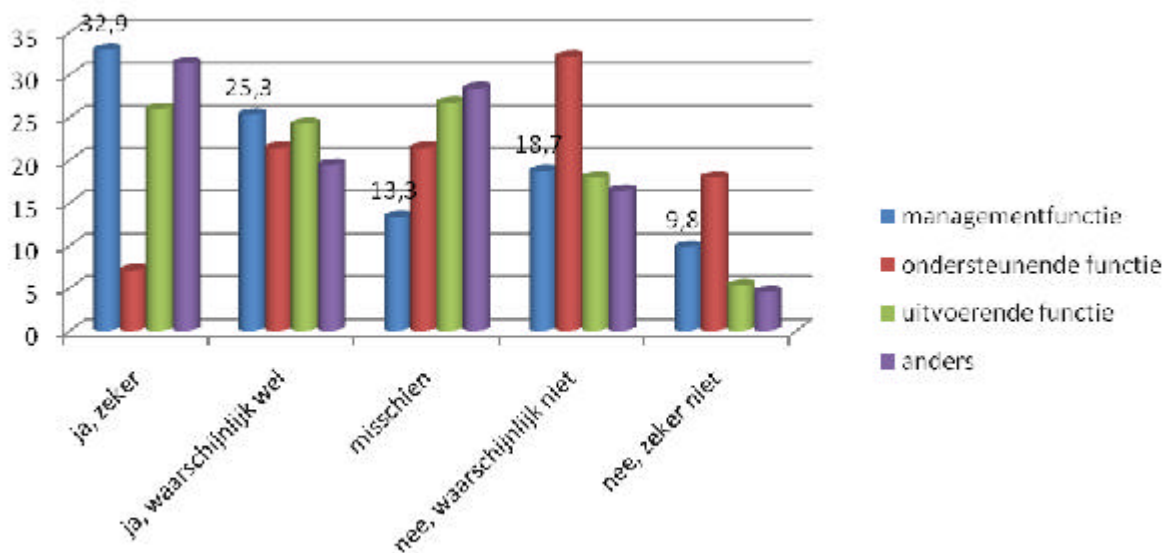
### Significanties

Welke respondenten zeggen de KindVak (waarschijnlijk) te zullen bezoeken?

Gekeken is naar de functie die respondenten hebben. Bij managers is de KindVak significant beter bekend dan bij anderen. Wat betreft de intentie valt op dat managers beduidend vaker aangeven de KindVak te zullen bezoeken dan ondersteuners. Om de figuren leesbaar te houden, zijn alleen de procentagewaarden van de managementfunctie weergegeven.



Figuur 6.2.3 bekendheid bezoek KindVak naar functie (n=605)\*



Figuur 6.2.4: intentie bezoek KindVak 200 naar functie9 (n=605)\*

Andere significante verschillen die opvallen, is de leeftijd. Professionals van 55 jaar en ouder zijn beduidend beter bekend met de KindVak. De intentie om de KindVak te bezoeken levert echter geen significante verschillen tussen leeftijdsgroepen op.

Ook de provinciale verschillen in bekendheid met de KindVak zijn erg groot: de provincie Drenthe (en Zeeland in mindere mate) zijn beduidend minder bekend met de KindVak dan Noord-Brabant en provincies in het midden van het land. De regio Noord is het minst bekend met de KindVak ten opzichte van de andere regio's.

Professionals die 10 jaar of langer de huidige functie uitoefenen, zijn beter bekend met de KindVak dan professionals die 1 jaar of korter de huidige functie hebben.

Tot slot professionals met een (bijna) fulltime baan zijn beduidend beter bekend met de KindVak dan professionals met een kleine aanstelling.

Een krappe helft van de managers en ondersteuners (46%, n=277) bezoekt vakbeurzen (niet alleen KindVak). Vakbeurzen die genoemd worden, zijn:

- Brede school congres
- Kiddo Congres
- Hardenberg congres (Kind en Opvang)
- Crea bea beurzen
- Huishoudbeurs
- NOT
- Noordelijke dag voor de kinderopvang
- Venticare

De meest genoemde beurs is de KindVak.

## 7. Bestedingen

Versproducten, lang houdbare voeding en verzorgingsproducten worden vooral bij lokale winkels ingekocht en ook speelgoed wordt veel bij lokale winkels gehaald. Knutselmaterialen, speelgoed en materialen voor inrichting worden vooral bij totaalleveranciers gekocht. Voor zaken over scholing, advies en huisvesting worden andere leveranciers benaderd.

Tabel 7.1 Bestedingen (n=208)

	Online	Lokale winkels	Totaal leverancier	Anders
Versproducten	15,3	65,5	16,3	3,0
Lang houdbare voeding	19,7	52,2	26,6	1,5
Verzorgingsproducten (luiers, zalf, etc.)	21,0	41,5	34,6	2,9
Speelgoed, boekjes	21,8	36,0	37,4	4,7
Knutselmaterialen	25,5	18,8	52,9	2,9
Materialen voor inrichting (kasten, hangers, hekjes e.d.)	16,3	18,8	57,2	7,7
Scholing en advies	25,9	6,3	16,1	51,7
Huisvesting (verbouwing, aanpassing, reparaties e.d.)	2,1	37,2	13,3	47,3
Overig	11,7	34,0	11,7	42,6

De meeste managers zeggen vooral gebruik te maken van Heutink en Rolf en Albert Heijn voor de eigen locatie. Ook de lokale supermarkten zijn een belangrijke leverancier voor de locatie van het kindercentrum.

De favoriete leveranciers die meer dan een keer genoemd zijn, zijn (van meest naar minst genoemd):

Tabel 7.2 Favoriete leveranciers (n=140)

Leveranciers	Absoluut
Heutink	62
Rolf	58
AH	58
lokale super	53
Kruidvat	36
Braspa	23
makro/sligro	20
Aldi/lidl	16
Cats Wesco	12
Etos	10
Ikea	8
Reinders	7
Trilogics	5
de K van kinderen	4
Lobbis	4
Tol	3
Sweetcare	3
Schilte	3
Viking direct	3
Online	3
Esdoorn	2
Bouwfirma	2
Jan Linders	2

## 8. Communicatie en media

### 8.1 Communicatie in de organisatie

Aan professionals is gevraagd op welke manieren interne communicatie plaatsvindt. Daarbij konden meerdere antwoorden worden aangegeven (zie onderstaande tabel). De percentages komen daardoor boven de 100% uit.

Mondelinge communicatie en vergaderingen komen het meest voor, opgevolgd door e-mailverkeer. Intranet wordt weinig gebruikt. Andere interne communicatievormen die genoemd zijn betreffen het gebruik van een logboek, een meldsysteem via een softwareprogramma, huisbezoeken, nieuwsbrieven, sms (allen 1x genoemd). Telefonisch overleg is 2x genoemd. Daarnaast is een tweetal keren genoemd dat professionals zelfstandig werken en dus geen communicatie met anderen intern onderhouden.

De meest prettige communicatievorm vinden respondenten: mondeling (n=116), vergaderingen (n=60), e-mail (n=51), schriftelijk (n=47), intranet (n=11), telefonisch (n=4) en geen voorkeur (n=15). Mondelinge communicatie staat op de eerste plaats, met een grote afstand gevolgd door vergaderingen en e-mail.

Minst prettig vinden mensen e-mail (n=60), gevolgd door schriftelijke communicatie (n=37), mondelinge communicatie (n=31) en bijeenkomsten (n=25). E-mail en schriftelijke communicatie hebben de nadelen dat er veel tijd tussen zit, het risico op verkeerde interpretaties groter is, niet past in onderwerpen die emotioneel geladen zijn. Mondelinge communicatie heeft als nadeel dat het te vrijblijvend is, niet alles onthouden wordt, verkeerd doorgegeven wordt, niet vastgelegd is.

E-mail en schriftelijke communicatie vindt men vooral prettig vanwege de mogelijkheid om zelf een geschikt moment te kiezen om te lezen, de informatie staat vast en kan nagelezen worden, de duidelijkheid. Daarnaast is de snelheid communiceren die met e-mail mogelijk is voor een aantal mensen specifiek prettig. Mondelinge communicatie en vergaderingen worden vooral prettig gevonden vanwege het persoonlijke contact, de betrokkenheid, de mogelijkheid van feedback en directe interpretatie of de ander het begrepen heeft. Intranet/ internet vinden sommige respondenten het meest prettig omdat dit toegankelijk is, veel informatie biedt en informatie gelijktijdig een grote groep bereikt.

Tabel 8.1 Interne communicatie (n=651)

Middel	Percentage
Via e-mail	53,3
Intranet	14,6
Schriftelijk	50,1
Vergaderingen / bijeenkomsten	68,7
Mondeling	69,4
Anders	3,4

### Significanties

Vergelijking tussen groepen levert de volgende significante verschillen op:

- Functie: managers en pedagogisch medewerkers geven vaker aan gebruik te maken van e-mail, intranet, schriftelijke communicatie en vergaderingen dan ondersteuners. Daarnaast geven pedagogisch medewerkers aan vaker gebruik te maken van mondelinge communicatie dan de andere functiegroepen.
- Leeftijd: professionals tussen 35 en 54 jaar maken meer gebruik van e-mail dan de andere leeftijdsgroepen. Schriftelijke communicatie wordt vooral gebruikt door professionals tussen 25 en 54 jaar. Professionals ouder dan 54 jaar maken meer gebruik van vergaderingen dan jongere professionals.
- Provincie: professionals werkzaam in Flevoland maken meer gebruik van e-mail dan professionals in Zeeland. En professionals in Limburg en Gelderland communiceren meer mondeling dan professionals in Flevoland.
- Duur dienstverband: professionals die 1 jaar of korter in de huidige functie werken communiceren minder vaak op de genoemde manieren dan andere professionals (behalve vergaderingen).
- Omvang aanstelling: professionals met een aanstelling tussen 0,2 en 0,4 fte communiceren minder via e-mail dan anderen. Professionals met een fulltime aanstelling communiceren beduidend meer schriftelijk. En professionals met een aanstelling tussen 0,4 en 0,6 fte communiceren veel vaker mondeling. Waarschijnlijk heeft dit laatste te maken met overdracht aan de parttime collega's.
- Opleidingsniveau: hoger opgeleiden communiceren vaker via e-mail dan lager opgeleiden. PMIO's communiceren veel minder vaak schriftelijk dan anderen.

## 8.2 Vakbladen en websites

Professionals ontvangen veel reclame post (over speelgoed, inrichting en voeding) (n=98). Daarnaast wordt veel inhoudelijke informatie van de gemeente, de branchegroep, vakbond of Kinderopvangvakbladen (n=97) ontvangen. Op de derde plaats staat post over scholing (n=42). Ook P&O informatie (n=41) wordt regelmatig genoemd; daarbij lijkt het meer te gaan om interne gegevens, zoals loongegevens, indeling van leidsters, maar ook financiële informatie, pensioeninformatie, sollicitaties en stage-aanvragen wordt een aantal keren genoemd. Enkele keren (n=6) wordt post van de GGD over geplande bezoeken en richtlijnen genoemd.

Vakbladen als Vakblad Kinderopvang, Vakblad Management in de Kinderopvang en Ezeltje Prik worden het meest gelezen binnen de kinderopvang volgens de respondenten. Andere vakbladen die worden gelezen, zijn AdFormatie, J/MCalibris, Down en Up, FCB Spectrum, nieuwsbrieven van brancheverenigingen, Praxis-bulletin, Proust, PIP, Pedagogiek Magazine, Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar, Ouders van nu, Psychologie Magazines, tijdschrift Kindermishandeling, SPH en Rondom het Kind, Vrije Opvoedkunst. Alle deze vakbladen worden in de meeste gevallen een (in een enkel geval twee) keer genoemd.

Tabel 8.2 Welke vakbladen leest u (n=277)

Medium	Percentage
Vakblad Kinderopvang	50,2
Vakblad Management in de Kinderopvang	38,3
Prima KO	13,7
Kiddo	17,7
Het jonge kind	2,5
BBMP	6,1
Ezeltje Prik	32,9
Anders	8,7

De top drie websites zijn de website van de brancheverenigingen (met name de MO-groep) (n=49), KinderopvangTotaal.nl (n=36) en websites van de overheid (Overheid.nl, Ministerie OCW) (n=22). Daarnaast wordt de vakbondssite (Abvakabo) (n=10) en google.nl (n= 10) regelmatig genoemd. Twee tot vijf keer worden websites als de GGD, pedagogiek.nl (pedagogen platform), Managers Online, KinderopvangDatabank, Onderzoek.nl, Kiddo, FCB, Triodus, Kind en gezin, Gastouderacademie, Oppasmarkt.nl, Het waarborgfonds, speelzolder.nl, Kennisnet en RIVM genoemd.

De bevroagde professionals zouden graag meer informatie wensen te ontvangen op de volgende thema's (n=69) opeenvolgend van meest naar minst genoemd:

- Veiligheid en hygiëne (n=21),
- (gezonde) voeding (n=18),
- Regelgeving en trends in de kinderopvang (n=11),
- Interieur en uitdagend houden van buitenspeelruimtes (n=10),
- Scholing (communicatie, coaching, motiveren van personeel, pedagogisch handelen en inzicht) (n=9),
- Ontwikkeling van baby's en jonge kinderen, ontwikkelingsproblemen en taalachterstanden en geschikte ontwikkelingsmaterialen (n=8),
- Opvoeding van kinderen (n=5),
- Speelgoed (n=3),
- Beleid en visie (waarden en normen, samenwerking met scholen, maken van Risico Inventarisatie en –Evaluatie) (n=3),
- (Brede school) activiteiten (n=2)
- Overig (n=5), zoals management, gastouders, verbouwing, administratie en planning en algemene tips

### 8.3 Communicatie met ouders

Opvallend is dat 93% van de pedagogisch medewerkers zichzelf ziet als autoriteit naar ouders toe (n=264). Maar met name medewerkers op hbo- en wo-niveau en medewerkers van 25 jaar en ouder vinden dat dit niet van toepassing is.

Aan pedagogisch medewerkers is gevraagd op welke manieren zij communiceren met ouders over de dagelijkse gang van zaken. Daarbij kon gekozen worden uit een viertal opties (zie onderstaande tabel). Andere communicatie over de dagelijkse gang van zaken met ouders vindt volgens de pedagogisch medewerkers ook plaats via de maandelijkse blog, een overdrachtsbord en telefonisch

Tabel 8.3 Communicatie met ouders (n=302)

Wijze	Percentage
Schriftelijk	51,3
Mondeling	88,1
Via e-mail	3,6
Anders	4,0

Daarnaast zijn er nog niet-dagelijkse vaste communicatiemomenten met ouders binnen de kindercentra:

- Voortgangsgesprekken, meestal 1-2 keer per jaar. Deze gesprekken worden erg verschillend genoemd, zoals ontwikkelingsgesprekken, kijk registratiegesprekken, evaluatiegesprekken, oudergesprekken et cetera (n=134);
- Ouderavonden, meestal gekoppeld aan een thema (n=40);
- Gesprekken op initiatief van ouders. Zowel op afspraak als via inloopuren en theemiddagen kunnen ouders contact zoeken met de leidster (n=33);
- Nieuwsbrief (n=27);
- Contacten bij het brengen en halen van de kinderen (n=25);
- Feesten en vieringen, zoals knutselavonden met Sinterklaas met ouders (n=22);
- Intakegesprekken (n=14);
- Gesprekken enkele weken na plaatsing, meestal 8 tot 12 weken na plaatsing (n=13);
- Telefonisch contact (n=13);
- Contact op initiatief van leidster, als leidster dit nodig acht (n=11);
- Contact met ouderraad en avonden die de ouderraad organiseert (n=8);
- E-mailcontact (n=7);
- Heen- en- weer- boekjes, schriftelijke overdracht van leidster naar ouders (n=4);
- Overgangsgesprekken (overgang naar een andere groep) (n=3);
- Gesprek bij vertrek uit kindercentrum, bijvoorbeeld vertrek naar basisschool (n=2);
- Internet (n=2);
- Overig (n=2), zoals rapportages en memoborden

### *Significanties*

Vergelijking tussen groepen pedagogisch medewerkers ten aanzien van de communicatiewijzen met ouders levert de volgende significante verschillen op:

- Leeftijd: Medewerkers jonger dan 24 jaar communiceren vaker schriftelijk en mondeling dan de oudere medewerkers.
- Regio: In de regio zuid wordt vaker dan in noord schriftelijk gecommuniceerd.
- Omvang aanstelling: medewerkers met een aanstelling tussen 0,4 en 0,8 fte communiceren vaker schriftelijk dan andere medewerkers. En medewerkers met een aanstelling die kleiner is dan 0,6 fte communiceren vaker mondeling.
- Opleidingsniveau: medewerkers met een PMIO-opleiding, mbo 3 of mbo 4 opleiding communiceren vaker schriftelijk en mondeling dan hoger opgeleiden.

## 8.4 De oudercommissie

Aan de managers is gevraagd hoe zij contact onderhouden met de oudercommissie en hoe tevreden zij hierover zijn. De meeste managers communiceren via e-mail, vergaderingen en mondeling (21%).

Tabel 8.4.1 Communicatie met oudercommissie (n=247)

Middel	Percentage
E-mail	50,6
Internet / eigen website	8,9
Schriftelijk	24,3
Vergaderingen / bijeenkomsten	52,6
Telefonisch	32,0
Mondeling	49,4
Anders	1,6

Ook zijn de meeste managers tevreden tot zeer tevreden over de oudercommissie. Gemiddeld scoort de tevredenheid 3,9 (positief). Managers werkzaam in de regio noord zijn beduidend positiever dan in de regio zuid (gaat met name om Noord-Holland ten opzichte van Zeeland).

Tabel 8.4.2 Tevredenheid over oudercommissie (n=160)

Mening	Percentage
Zeer ontevreden	10,0
Ontevreden	1,9
Neutraal	16,3
Tevreden	25,6
Zeer tevreden	46,3
<b>Gemiddelde itemscore</b>	<b>3,9</b>

## 9. Politieke en maatschappelijke ontwikkelingen

### 9.1 Mening van managers en ondersteuners

Aan managers en ondersteuners zijn dertien stellingen voorgelegd, waarbij op een vijfpuntsschaal (1 = helemaal oneens, 5 = helemaal eens) aangegeven kon worden in welke mate ze het met de uitspraak eens waren. De stellingen konden tevens omgevormd worden tot een schaal: ontwikkelingen.<sup>6</sup> In onderstaande tabel zijn de frequenties en gemiddelde scores weergegeven. Uit de onderstaande tabel komt naar voren dat managers en ondersteuners met de meeste stellingen eens tot helemaal eens zijn. Met name over de opvoedingsrol van kinderopvang, het belang van samenwerking met ouders en het belang van meer mannen in de kinderopvang.

Tabel 9.1 Mening politieke en maatschappelijke ontwikkelingen management- en ondersteunende functie (n=182)

	(Helemaal) oneens	Neutraal	(Helemaal) eens	Gemiddelde score
De Wet OKE (wetsontwerp waarbij gemeenten verantwoordelijk zijn voor voorschoolse educatie aan alle kinderen die dat nodig hebben) is een goede zaak	10,1	19,7	70,2	3,8
Kinderdagverblijven moeten ook voorschoolse educatie bieden aan kinderen met taalachterstanden	17,6	16,5	66,0	3,7
Kinderopvangorganisaties en scholen moeten meer met elkaar samenwerken	5,3	18,2	76,5	4,0
Peuterspeelzalen en kinderopvangorganisaties moeten meer met elkaar samenwerken	12,8	21,4	65,8	3,8
Het is beter om peuterspeelzalen en kinderdagverblijven onder dezelfde wettelijke kaders te brengen.	15,1	21,5	63,4	3,8
De intentie van het kabinet om een landelijk kader te ontwikkelen voor het verhogen van kwaliteit en opleidingsniveau is een goede zaak	1,1	9,7	89,2	4,4
We zijn tevreden over het toezicht door GGD	21,3	24,7	53,9	3,4
Kinderopvang is niet alleen opvang van kinderen, maar zeker ook opvoeden van kinderen.	1,1	2,6	96,3	4,5
Ouders zijn belangrijke samenwerkingspartners voor de kinderdagverblijven (niet alleen klant)	,5	4,3	95,2	4,5
Het zou goed zijn als er meer mannen in de kinderopvang/ peuterspeelzalen werken	1,6	19,8	78,6	4,5
De kinderopvang is medeverantwoordelijk voor een goede voorbereiding op de basisschool	4,3	11,7	84,0	4,2

<sup>6</sup> De alpha-waarde (interne consistentie) van de 13 stellingen is 0,76.

	(Helemaal) oneens	Neutraal	(Helemaal) eens	Gemiddelde score
De verwachtingen van de (meeste) ouders sluiten goed aan bij wat wij als kinderopvang bieden	3,2	11,7	85,1	4,2
Veiligheid is een belangrijk thema binnen onze organisatie	2,1	5,8	92,1	4,2
<b>Politieke en maatschappelijke ontwikkelingen</b>				4,1

#### *Significanties*

- Functie: eigenaars/ houders van een kinderopvangorganisatie zijn het significant minder eens met de stellingen dan (adjunct) managers van een locatie. Het gaat hierbij vooral het belang van meer samenwerking met scholen, dezelfde wettelijke kaders voor peuterspeelzaalwerk en kinderopvang, een landelijk kader ten behoeve van kwaliteitsverhoging en het belang van meer mannen in de kinderopvang. Tussen managers en ondersteuners bestaan er ook verschillen: voor managers is veiligheid een opvallend belangrijk thema.
- Regio: de regio midden is het beduidend meer eens met de uitspraak dat ouders belangrijke samenwerkingspartners zijn dan professionals die in de regio zuid werken.
- Opleidingsniveau: hbo-opgeleiden zijn het meer eens met de intentie van het kabinet om een landelijk kader te ontwikkelen dan Mbo 4 opgeleiden onder de managers en ondersteuners.

## 9.2 Mening van pedagogisch medewerkers (uitvoerende functie)

Ook aan pedagogisch medewerkers zijn vergelijkbare stellingen voorgelegd. In onderstaande tabel de resultaten. De antwoorden binnen deze groep zijn onvoldoende intern consistent om er een schaal van te maken.<sup>7</sup>

Tabel 9.2 Mening politieke en maatschappelijke ontwikkelingen uitvoerende functie (n=182)

	(Helemaal) oneens	Neutraal	(Helemaal) eens	Gemiddelde score
Kinderdagverblijven moeten ook voorschoolse educatie bieden aan kinderen met taalachterstanden	19,8	20,5	59,7	3,6
Kinderopvangorganisaties en scholen moeten meer met elkaar samenwerken	4,3	12,6	83,0	4,1
Peuterspeelzalen en kinderopvangorganisaties moeten meer met elkaar samenwerken	9,4	18,7	71,9	3,9
We zijn tevreden over het toezicht door GGD	17,2	24,3	58,4	3,5
Kinderopvang is niet alleen opvang van kinderen, maar zeker ook opvoeden van kinderen	,7	2,9	96,4	4,5
Het is de taak van de kinderopvang ouders aan te spreken op hun gedrag als ouder	32,2	35,9	31,9	3,0
Wij als organisatie zien ouders als klant van een kinderdagverblijf	8,9	11,8	79,3	3,9
Het zou goed zijn als er meer mannen in de kinderopvang werken	2,9	14,7	82,4	4,2
Het kinderdagverblijf is medeverantwoordelijk voor een goede voorbereiding op de basisschool	9,4	15,1	75,5	3,9
De verwachtingen van de (meeste) ouders sluiten goed aan bij wat wij als kinderopvang bieden	2,9	10,9	86,1	4,0
Veiligheid is een belangrijk thema binnen onze organisatie	,7	4,1	95,2	4,6

Iets meer managers en ondersteuners zijn het eens met de uitspraak dat kinderdagverblijven ook voorschoolse educatie moeten aanbieden dan pedagogisch medewerkers (3,7 en 3,6). Het omgekeerde geldt voor de samenwerking met scholen: iets meer pedagogisch medewerkers dan managers en ondersteuners vinden dat kinderdagverblijven meer moeten samenwerken met scholen.

Ook vinden iets meer pedagogisch medewerkers dat peuterspeelzalen en kinderdagverblijven meer met elkaar moeten samenwerken (3,9 ten opzichte van 3,8).

Pedagogisch medewerkers lijken meer tevreden te zijn over het toezicht van de GGD (3,5 ten opzichte van 3,4).

Beide functiegroepen (managers, ondersteuners enerzijds en pedagogisch medewerkers anderzijds) vinden in gelijke mate dat kinderopvang meer is dan alleen opvangen van kinderen (4,5).

<sup>7</sup> Alpha-waarde <0,6

Pedagogisch medewerkers vinden in minder grote getale dat er meer mannen in de opvang moeten werken dan managers en ondersteuners (4,2 en 4,5).

Pedagogisch medewerkers vinden minder sterk dan managers en ondersteuners dat de kinderopvang medeverantwoordelijk is voor een goede voorbereiding op de basisschool (3,9 en 4,2).

Het aanbod van het kinderdagverblijf sluit volgens managers en ondersteuners meer aan bij de verwachtingen van ouders dan volgens de pedagogisch medewerkers (4,2 en 4,0).

Tot slot: veiligheid is een erg belangrijk thema voor pedagogisch medewerkers (4,6). Waarschijnlijk is het gemiddelde bij de managers en ondersteuners omlaag gegaan door de mening van de ondersteuners (4,2), terwijl zowel pedagogisch medewerkers als managers veiligheid een erg belangrijk thema vinden.

### **9.3 Bereidheid nieuwe taken en verantwoordelijkheden (uitvoerende functie)**

Aansluitend is aan pedagogisch medewerkers gevraagd naar hun bereidheid nieuwe taken en verantwoordelijkheden op zich te nemen, wanneer dit gevraagd zou worden. Omdat in sommige kindercentra de genoemde taken al kunnen bestaan, konden respondenten dit ook als antwoord geven.

Normen en waarden leren, sociale vaardigheden aanleren en creëren van een veilige omgeving gebeurt in de meeste kindercentra al. Ook zindelijkheidstraining, stimuleren van de taalontwikkeling en een informatiebron voor ouders zijn gebeurt in ruim meer dan de helft tot twee derde van de kindercentra. Minder vaak voorkomende taken op dit moment zijn het aanbod van biologische voeding, ontbijt en tanden poetsen.

De gemiddelde scores in de rechterkolom zijn gebaseerd op de groep respondenten die de voorgelegde taken op dit moment (nog) niet uitvoeren. Voor het aanbieden van ontbijt bestaat de minste bereidheid. Bij het aanbieden van biologische voeding en tandenpoetsen is er sprake van een gematigde bereidheid. De meeste bereidheid is er voor het creëren van een veilige omgeving, normen en waarden en sociale vaardigheden aanleren.

Tabel 9.3 Bereidheid nieuwe taken en verantwoordelijkheden uitvoerende functie (n=226)

	(Absoluut niet bereid	Neutraal	(Absoluut wel bereid	Doen we al	Gemiddelde score
Normen en waarden leren		1,3	21,2	77,4	4,4
Sociale vaardigheden aanleren (omgang, taalgebruik)		1,1	22,8	76,1	4,4
Zindelijkheidstraining geven	4,0	5,1	26,1	64,9	3,9
Biologische voeding aanbieden	23,0	45,4	25,6	5,9	3,0
Warm eten aanbieden	32,7	23,9	24,2	19,2	2,8
Ontbijt aanbieden	47,3	18,5	22,6	11,6	2,6
Tandenpoetsen	28,3	23,3	37,0	11,5	3,1
Aandacht voor voldoende beweging tijdens opvang	1,4	2,5	40,5	55,6	4,3
Stimuleren taalontwikkeling		4,0	32,2	63,8	4,3
Creëren van een veilige omgeving voor de kinderen		1,1	20,2	78,7	4,6
Informatiebron zijn voor ouders (bv over opvoeding, verzorging)	0,4	5,0	36,2	58,4	4,3

#### Significanties

Er zijn weinig significante verschillen gevonden, alleen in opleidingsniveau. Hbo-opgeleiden blijken meer bereid te zijn tot het aanbieden van biologische voeding en ontbijt dan Mbo 4-opgeleiden. Ook zijn hbo-opgeleiden meer bereid tot het poetsen van de tanden met de kinderen dan Wo-opgeleiden.