



Beroepsbeeld medewerkers  
integraal kindcentrum

**Opbrengsten**

**proeftuinen**

## Colofon

Hans Schwartz (Senior Adviseur CAOP)

Vormgeving en productie: O<sub>2</sub> Communicatie

In opdracht van PACT voor Kindcentra [www.pactvoorkindcentra.nl](http://www.pactvoorkindcentra.nl)

PACT voor Kindcentra is een project van **HETKINDEROPVANGFONDS**

December 2021

# Inhoud

<b>Inleiding</b>	4
<b>1. Onderzoeksvragen en beoogde opbrengsten</b>	7
<b>Proeftuin 1:</b> Onderzoek effectieve praktijken van bestaande en nieuwe beroepsrollen	8
<b>Proeftuin 2:</b> Beroepsbeeld Medewerker IKC en de concretisering naar niveau	9
<b>Proeftuin 3:</b> Opleiding afstemmen op het regionaal werkveld en context-based maken	9
<b>2. Opbrengsten proeftuinen</b>	11
<b>Opbrengsten Proeftuin 1:</b> Onderzoek effectieve praktijken van bestaande en nieuwe beroepsrollen	12
<b>Opbrengsten proeftuin 2:</b> Beroepsbeeld Medewerker IKC en de concretisering naar niveau	17
<b>Opbrengsten proeftuin 3:</b> Opleiding afstemmen op het regionaal werkveld en context-based maken	20
<b>3. Conclusies en aanbevelingen</b>	24

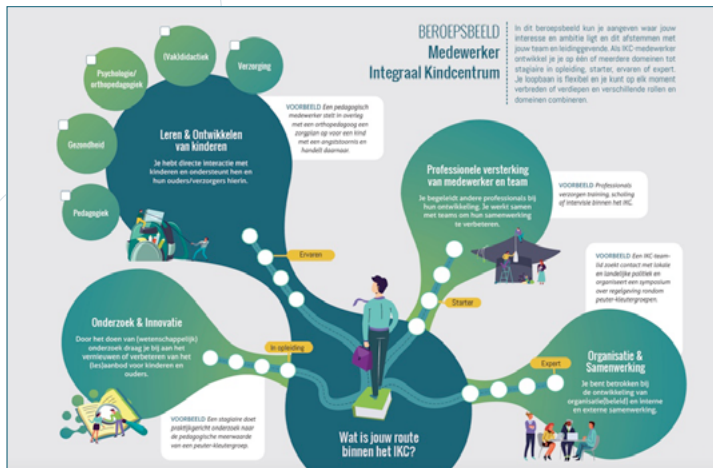


The background features a vibrant blue color with visible horizontal brushstroke textures. On the left side, there are several overlapping, organic, yellow-green shapes that resemble liquid droplets or cells. The word 'Inleiding' is centered in the upper half of the page in a white, sans-serif font.

# Inleiding

Eind 2019 is het Beroepsbeeld Medewerkers Integraal Kindcentrum (IKC) [gelanceerd](#). Dit beroepsbeeld is door PACT voor Kindcentra ontwikkeld samen met een brede groep professionals en opleiders. Dit beroepsbeeld geeft een breed overzicht van de rollen en taken die medewerkers in een kindcentrum uitvoeren en geeft mogelijke loopbaanpaden weer. Het beroepsbeeld geeft niet alleen richting aan mogelijke loopbaanpaden, maar ook aan de interne professionalisering van een kindcentrum, het strategisch HRM-beleid en het inrichten van opleidingen.

Medewerkers van een IKC werken integraal, inclusief en interprofessioneel en geven invulling aan een gevarieerd palet aan rollen, taken en functies. Dit betekent dat medewerkers, veel meer dan in de reguliere kinderopvang, basisonderwijs en (jeugd)zorg<sup>1</sup>, hun loopbaan flexibel kunnen invullen. Zij kunnen kiezen voor verbreding of verdieping en daarbij verschillende rollen, taken en domeinen combineren. PACT voor Kindcentra maakte ook een [infographic](#) en [dialogkaart](#) van het beroepsbeeld.



1) Waar (jeugd)zorg staat wordt bedoeld op het brede spectrum van zorg, jeugdzorg, jeugdhulp en jeugdgezondheidszorg.

### *Opleidingentafel*

Onderdeel van PACT voor Kindcentra is de opleidingentafel: een uniek samenwerkingsverband van opleidingen, adviseurs en praktijk. De opleidingentafel stelde zichzelf medio 2019 de vraag hoe het beroepsbeeld kan worden ingezet voor vernieuwing van opleidingen en hoe aansluiting met het werkveld gevonden wordt. Om die reden is besloten drie proeftuinen in te richten, als vervolg op het beroepsbeeld.

### *‘Als vervolg op het beroepsbeeld zijn proeftuinen ingericht’*

In drie regio's is de behoefte van het werkveld vertaald naar een aanbod op maat voor professionalisering. De Hogeschool Rotterdam (1), KPZ en campus Kind en Educatie (2) en Signum en Fontys Kind en Educatie (3) waren zeer enthousiast om als proeftuin te fungeren. De drie proeftuinen hebben vanuit verschillende invalshoeken onderzocht hoe de behoefte vanuit de praktijk naar een passend professionaliseringsaanbod vertaald kan worden. PACT voor Kindcentra voegt conclusies uit deze drie proeftuinen voor u in deze notitie samen en formuleert aanbevelingen.

### *Passend en flexibel functiegebouw*

PACT voor Kindcentra ontwikkelde ook samen met experts en ervaringsdeskundigen uit de praktijk een [flexibel rol- en ontwikkelmodel](#) voor kindcentra. In kindcentra werken teams van professionals met verschillende expertises met en voor kinderen. Er zijn functies ontstaan met een nieuw samenstel van rollen vanuit kinderopvang, onderwijs en jeugdhulp. Deze functies passen niet in de huidige cao's. Zij vragen om een passend en flexibel functiegebouw. In die behoefte voorziet het rollenmodel.



# 1 Onderzoeksvragen en beoogde opbrengsten

De drie proeftuinen hebben een concrete onderzoeksvraag geformuleerd en aangegeven welke opbrengsten zij beoogden. De proeftuinen in het kort:

## Proeftuin 1:

Onderzoek effectieve praktijken van bestaande en nieuwe beroepsrollen

Hogeschool KPZ in Zwolle startte samen met de partners op de Campus Kind en Educatie (hogeschool Viaa, en mbo-instellingen Landstede en Menso Alting) met de Ad-opleiding (associate degree) Pedagogisch Professioneel Kind en Educatie. Deze opleiding is gericht op nieuwe professionals in de sector onderwijs, kinderopvang, sociaal werk, jeugdzorg en lokale overheden en is gestart in het schooljaar 2016/2017. Inmiddels zijn er 81 afgestudeerde nieuwe professionals in het werkveld werkzaam. Doelstelling van deze proeftuin is onder huidige studenten en alumni<sup>2</sup> van deze opleiding kwalitatief en kwantitatief onderzoek te doen naar de ontwikkeling van de beroepsrollen en hen te bevragen op:

- hun gerichtheid op verschillende aspecten van Leren en Ontwikkelen van kinderen en de invloed daarop van hun organisatie en contacten met ouders;
- hun rol binnen en buiten het team, waarbij ook diversiteit van doelgroep van studenten en alumni qua loopbaanfase en vaardigheden in beeld kan worden gebracht.

Onderzoeksvraag: Op welke manier kunnen Pedagogisch Educatief Professionals worden ingezet in het domein Kind en Educatie?

Het onderzoek heeft zich gericht op de:

- achtergrond en vooropleiding van de Pedagogisch Educatief Professionals;
- loopbaanontwikkeling, invulling van de huidige functie en tevredenheid over deze invulling;
- aansluiting van de opleiding op de huidige functie;
- tevredenheid met de opleiding.

Het onderzoek is uitgevoerd door Emma Nitert (docent-onderzoeker), Trynke Keuning (onderzoeker interprofessioneel samenwerken) en Anne Looijenga (directeur Kennis- en Innovatiecentrum), allen Hogeschool KPZ.

*2) 90 tweedejaars, 102 eerste jaar en 81 alumni.*



## Proeftuin 2:

### Beroepsbeeld Medewerker IKC en de concretisering naar niveau

In het IKC werken professionals met verschillende opleidingsniveaus. Differentiatie naar functies op mbo-niveau 3 en 4, associate degree (Ad), bachelor en -masterniveau kan voor IKC's een belangrijke mogelijkheid zijn om het interprofessioneel werken vorm te geven. Het Beroepsbeeld Medewerker IKC van PACT voor Kindcentra is algemeen van karakter, het geeft geen concreet beeld van de mogelijke differentiatie naar functiezwaarte en -niveau. Deze proeftuin start met een verdere concretisering van het beroepsbeeld naar niveau en functiedifferentiatie. Met als beoogd concreet resultaat het beroepsbeeld IKC voor de opleidingen op niveau 5, te weten associate degree 'Ad PEP' (Pedagogisch Educatief Professional).

Het onderzoek leidt tot een concretisering van de beschrijving van niveau 5 van de associate degree, Ad PEP. Op basis van dit voorbeeld kunnen niveaubeschrijvingen voor de overige niveaus worden toegevoegd, zodat er uiteindelijk een compleet beroepsbeeld is van IKC-medewerkers op de verschillende opleidingsniveaus. De huidige niveaubeschrijvingen van het Nederlands Kwalificatieraamwerk NLQF van de Vereniging Hogescholen zijn als uitgangspunt genomen bij de beschrijvingen van de niveau- en functiedifferentiatie.

Dit onderzoek is uitgevoerd door Barbara Boom (opleidingsmanager Ad's Zorg Welzijn en Educatie bij Hogeschool Rotterdam), Ed Bosschaart (senior consultant Zuyd Hogeschool) en Hans Schwartz (senior adviseur CAOP).

## Proeftuin 3:

### Opleiding afstemmen op het regionaal werkveld en context-based maken

In deze proeftuin werken Signum Onderwijs en Fontys Hogeschool Kind en Educatie samen aan het afstemmen van de opleiding op de praktijk. Doel van deze proeftuin is om opleiding en afstuderen meer context-based te maken en meer toe te rusten voor en toe te leiden naar de beroepspraktijk. Daarbij is er behoefte aan een nieuw kader voor het afstuderen. Daarbij is er afstemming van afstudeeronderwerpen en -onderzoeken met het regionaal werkveld op basis van wederkerigheid. Verschillende contexten vragen daarbij om andere expertises. Het opleiden van de professionals in

IKC's vraagt om een nieuwe aanpak vanuit een andere 'context', een nieuwe Talent Ontwikkel Praktijk (TOP-context). In die nieuwe aanpak worden op de werkplek nieuwe praktijken met nieuwe werkwijzen levensrecht uitgetoet, onderzocht, geëvalueerd en verder ontwikkeld. In deze nieuwe context is sprake van een continu proces. Daarin vervagen de scheidslijnen tussen opleiding, onderzoek en professionalisering en tussen de verschillende opleidingen en opleidingsniveaus steeds verder. Deze aanpak ligt in het verlengde van de al bestaande IKC-labs.

De Talent Ontwikkel Praktijk (TOP-context) staat in deze proeftuin centraal.

Om deze verder te ontwikkelen:

- werken studenten, nog meer dan voorheen, samen met het werkveld, opgeleid, deels ook op de werkplek;
- ervaren studenten welke vraagstukken of ontwikkelingen in het kindcentrum centraal staan;
- leveren studenten, samen met de professionals in het IKC, een bijdrage aan oplossingen en/of implementatie daarvan.

Dit onderzoek wordt uitgevoerd door een projectgroep onder leiding van de Adriaan Mellema (hoofd Kwaliteit, Innovatie en Ontwikkeling van Signum Onderwijs) en Corrie Priem (projectleider Pabo Jonge Kind van Fontys Hogeschool Kind en Educatie). Ook het Koning Willem 1 College en het Kindcentrum Wittering.nl nemen deel aan de dit project.

The background features a vibrant blue color with a textured, brushstroke-like pattern. Overlaid on this are several organic, orange-colored shapes that resemble liquid droplets or cells, some of which are connected by thin necks. The overall aesthetic is modern and scientific.

## 2 Opbrengsten proeftuinen

Na deze korte beschrijving van de proeftuinen, de onderzoeksvragen, geplande activiteiten, staan we stil bij de (voorlopige) opbrengsten van de proeftuinen.

## **Opbrengsten Proeftuin 1:**

Onderzoek effectieve praktijken van bestaande en nieuwe beroepsrollen

Uit de resultaten van deze proeftuin blijkt allereerst dat de Ad-opleiding in het algemeen als een waardevolle opleiding wordt ervaren. Op basis van het onderzoek is een gedetailleerd beeld ontstaan van de achtergronden en vooropleiding van studenten en alumni van de Ad-opleiding PEP. Het merendeel van de alumni en studenten die de Ad-opleiding PEP volgen heeft als vooropleiding mbo-niveau 4, naast enkele studenten met mbo-niveau 3, havo, vwo of een andere vooropleiding. Belangrijkste redenen voor studenten om de Ad-opleiding PEP te gaan volgen is de behoefte aan verbreding en verdieping na hun vooropleiding en de wens om door te stromen naar een andere baan.

### ***Loopbaanontwikkeling invulling huidige functie en tevredenheid over deze invulling***

Dit onderzoek maakt onderscheid tussen de baan vóór, tijdens en na de opleiding. Daarnaast is onderzoek gedaan naar de nascholing en de ervaren doorgroeimogelijkheden.

#### *Vóór de opleiding:*

Ongeveer de helft van de studenten had voordat ze startten met Ad-opleiding PEP een betaalde baan, waarvan de meesten in de opvang werkten, met daarnaast een groot aandeel studenten met werkervaring in het onderwijs. Bij de alumni zijn degenen met een baan in kinderopvang (pedagogisch medewerkers, manager, gastouder) en onderwijs (onderwijsassistent, lerarenondersteuner) nog sterker vertegenwoordigd.

#### *Tijdens de opleiding:*

Gedurende de opleiding is het verplicht om tenminste twee dagen in de week te werken in één van de relevante sectoren. Vrijwel alle studenten hebben een (betaalde of onbetaalde) baan tijdens de opleiding (praktijkplaats). Ruim de helft van zowel alumni als studenten had bij aanvang van de opleiding direct een volledig betaalde praktijkplaats.

## *Na opleiding:*

Meer dan 90% van de alumni geeft aan een betaalde baan te hebben tussen de 15 en 40 uur per week (gemiddeld circa 28 uur). Van de overige 10% is twee derde studierend en een derde werkzoekend.

Van de alumni heeft circa 85% een baan binnen het domein Kind en Educatie, waarvan circa 45% in de kinderopvang, 37,5% in het onderwijs en heeft circa 10% een combinatiefunctie.

## *Nascholing:*

Van de alumni heeft circa 60% na afronding van de Ad-opleiding PEP geen andere opleiding of nascholings-traject gevolgd. Ongeveer 15% is na de PEP-opleiding een hbo-bachelor gestart, waarvan circa 60% een Pabo-opleiding.

## *Ervaren doorgroeimogelijkheden:*

Meer dan de helft (circa 57,5%) van de alumni is tevreden met de doorgroeimogelijkheden in de huidige functie. Zij zien mogelijkheden om een verbindende rol te pakken, bijvoorbeeld in de samenwerking tussen kinderopvang en onderwijs in een IKC. Daarnaast zien zij mogelijkheden om zich door te ontwikkelen tot pedagogisch coach (kinderopvang) of om taken van de intern begeleider op te pakken (onderwijs).

Keerzijde van deze positieve ervaringen is dat ongeveer 35% van de alumni aangeeft dat de doorgroeimogelijkheden onvoldoende zijn. Dit is met name het geval binnen het onderwijs, waar vaak alleen de functies van onderwijsassistent of leerkracht beschikbaar zijn. Op grond van de cao's in de sectoren kinderopvang, jeugdzorg en sociaal werk en de verschillende onderwijs-cao's zijn er legio mogelijkheden voor functies op Ad-niveau (pedagogisch coach, lerarenondersteuner, instructeur). Dergelijke functies worden onvoldoende aan PEP-opgeleiden aangeboden, terwijl er wel rollen en taken zijn die verbreding en verdieping mogelijk maken. Onvoldoende bekendheid bij werkgevers en leidinggevenden met de Ad-opleiding PEP en de waardering en inschaling van PEP'ers lijken hier debet aan te zijn. Richtingen die wél mogelijk lijken (coördineren, leidinggeven, lesgeven) worden door alumni als minder aantrekkelijk ervaren.

Ook geeft circa 55% van de huidige studenten aan dat hun functie onvoldoende doorgroeiperspectief biedt. Deze studenten wijzen op het ontbreken van de functie op PEP-niveau in het functiehuis en de onbekendheid met de Ad-opleiding PEP binnen het werkveld. Studenten die wél positief zijn over hun

doorgroeimogelijkheden geven aan dat ze ervaren dat ze mogelijkheden krijgen voor nieuwe taken en meer verantwoordelijkheid krijgen. Ook zien zij mogelijkheden ontstaan vanwege IKC-vorming.

### *Aansluiting van deze opleiding bij de huidige functie*

Vervolgens zijn de onderzoekers nagegaan hoe de Ad-opleiding PEP aansluit bij de huidige functie en in welke functies studenten en alumni (interprofessioneel) samenwerken.

#### *Aansluiting huidige functie:*

De manier waarop studenten invulling (kunnen) geven aan hun huidige functie is divers. De onderzoekers onderscheiden hierbij drie profielen, waarbij professionals:

- hetzelfde werk blijven doen (40%);
- extra taken of een andere functie-invulling binnen hebben gekregen (40%);
- een meer hybride of combinatierol hebben gekregen (10%).

Studenten met het als tweede genoemde profiel hebben bijvoorbeeld de stap van onderwijsassistent naar lerarenondersteuner gemaakt of van pedagogisch medewerker naar pedagogisch coach. Bij het derde profiel gaat het om studenten die op verschillende plekken binnen de organisatie werkzaam zijn, bijvoorbeeld onderwijs, bso en vve (IKC). De onderzoekers hebben, om meer zicht te krijgen op rollen en werkzaamheden van PEP'ers, de studenten 'weekoverzichten' laten maken.

#### *Mate van interprofessioneel samenwerken:*

De Ad-opleiding PEP besteedt veel aandacht aan interprofessioneel samenwerken ('boundary crossing'): hoeveel en welke contacten hebben studenten en alumni hebben vanuit hun rol en functie met andere professionals binnen en buiten hun organisatie? De onderzoekers onderscheiden daarbij grofweg drie redenen voor samenwerking (overleg en afstemming) met andere professionals:

- dagelijkse afstemming;
- extra zorg;
- stimuleren talentontwikkeling.

Bij dagelijkse afstemming gaat het onder andere om de zorg voor en afstemmen van de doorgaande ontwikkelingslijn (kinderopvang, onderwijs). Wanneer extra zorg voor kinderen noodzakelijk is, is dat ook

aanleiding om de samenwerking met andere professionals te zoeken. Datzelfde is het geval bij het stimuleren van talenten, waarbij aanbod van professionals buiten de organisatie aan de orde kan zijn (bijvoorbeeld cultuur).

### ***Tevredenheid***

#### *Huidige functie:*

In het algemeen zijn alumni en studenten van de Ad PEP-opleiding (zeer) tevreden over hun functie. Die tevredenheid varieert wel voor verschillende aspecten van de functie: werkzaamheden, salaris, samenwerking, uitdaging en verantwoordelijkheid. Het minst tevreden zijn zij over het salaris (arbeidsvoorwaarden, functiewaardering, inschaling). Opvallend is het dat ongeveer 45% van de alumni, ondanks de grote tevredenheid, toch een andere functie(-invulling) wensen. Reden die alumni hiervoor aangegeven zijn de behoefte aan erkenning en (financiële) waardering en aan meer bevoegdheden, verantwoordelijkheden en uitdagingen (o.a. verbindende of coachende rol, groepsverantwoordelijkheid). Alumni die wél tevreden zijn over hun huidige functie wijzen op de vrijheid om hun functie en taken zelf in te vullen. Daarnaast ervaren zij voldoende verantwoordelijkheid, uitdaging en doorgroeimogelijkheden. Ook ongeveer de helft van de studenten is minder tevreden en wenst meer uitdaging en verantwoordelijkheid en (financiële) waardering in hun werk. Een deel van de tevreden studenten wijst op het leerproces waar ze nog volop inzitten, waardoor ze nog geen behoefte hebben aan meer verantwoordelijkheid, terwijl bij anderen die extra verantwoordelijkheid juist hun tevredenheid bepaalt. In het onderzoek is specifiek gekeken naar de tevredenheid over collega's en leidinggevendens.

#### *Relatie met collega's:*

De relatie met collega's bepaalt mede de tevredenheid over de huidige functie. Onderzocht is in hoeverre alumni en studenten hierover tevreden zijn. Daarbij is gekeken naar de steun en het vertrouwen van collega's, het serieus genomen voelen door collega's en de mate van verantwoordelijkheid die zij van collega's krijgen. 90% van de alumni zijn hierover in het algemeen (zeer) tevreden. Ook is circa 70% van de studenten tevreden over de relatie met collega's, hoewel zij het minst tevreden zijn over de mate van verantwoordelijkheid die zij van collega's krijgen voor bepaalde taken.

## *Relatie met leidinggevende:*

De tevredenheid over de leidinggevende is zowel bij alumni als studenten ook positief, hoewel deze iets minder gunstig uitvalt als bij de collega's. Van een geringe tevredenheid is wel sprake wanneer het gaat om de steun en waardering van hun stichting/bestuur.

## *Tevredenheid over de opleiding:*

Vrijwel alle alumni en studenten zijn tevreden over de Ad-opleiding PEP. De opleiding heeft hen meer kennis en verdieping gegeven en heeft bijgedragen aan hun zelftrouwen. Het interprofessionele karakter van de op-leiding geeft hen een setting waarin vanuit verschillende perspectieven over de ontwikkeling van kinderen wordt nagedacht.

## *Tevredenheid over de inhoud en zwaarte van de opleiding:*

Over de breedte, moeilijkheidsgraad en balans tussen theorie en praktijk zijn alumni en studenten in het algemeen tevreden, zij het dat zij de opleiding wel uitdagend vinden. Driekwart van de studenten zou de opleiding achteraf weer kiezen.

## *Tevredenheid over de aansluiting met de arbeidsmarkt:*

Meer dan de helft van de alumni en studenten vindt de opleiding een goede basis voor hun start op de arbeidsmarkt. De relatief lage score heeft hier te maken met een gebrek aan waardering voor de Ad-opleiding PEP en de beperkte inzet van de kennis en competenties van PEP'ers binnen de organisaties.

Los van deze specifieke aandachtspunten zijn er ook verbeterpunten: de aandacht voor baby's (1), voor kinderen in het speciaal (basis)onderwijs en het voortgezet onderwijs (2) en voor de sectoren welzijn en jeugdhulp (3).



## Opbrengsten proeftuin 2:

### Beroepsbeeld Medewerker IKC en de concretisering naar niveau

Deze proeftuin heeft een concreet product opgeleverd: het beroepsbeeld van de Pedagogische Educatie Professional (PEP). Dit beroepsbeeld beschrijft de domeinen waarbinnen de Ad-opgeleide PEP werkzaam kan zijn en welke kennis en vaardigheden daarbij verwacht worden. Het beroepsbeeld kijkt ook breder en maakt inzichtelijk welke kansen de introductie van de PEP oplevert. Niet alleen voor de PEP'er zelf, maar ook voor leidinggevendenden, bestuurders en HR en opleiders. PEP'ers kunnen ondersteuning bieden binnen werkveld waarin steeds meer aandacht is voor de brede ontwikkeling van kinderen en een versterking van de pedagogische leefomgeving van kinderen. Binnen nieuwe organisatievormen, zoals IKC, kunnen pedagogisch medewerkers, leraren en jeugd(zorg)medewerkers zich laten ondersteunen door PEP'ers.

### *Toenemende behoefte aan de PEP*

Er zijn verschillende maatschappelijke ontwikkelingen die aanleiding zijn voor de toenemende behoefte aan PEP'ers. Het centraal stellen van de brede ontwikkeling van kinderen van 0 tot en met 18 jaar vraagt om een verdere integratie van kinderopvang, onderwijs en - ook steeds meer - (jeugd)zorg. Die integratie maakt het mogelijk om een brede ondersteuning te bieden aan kinderen en hun ouders/verzorgers. In een dergelijke interprofessionele omgeving neemt de behoefte aan Ad-opgeleid personeel sterk toe. Onderzocht is ook wat de specifieke behoefte is van de sectoren kinderopvang, onderwijs en (jeugd)zorg:

#### *Kinderopvang:*

Vanuit de sector kinderopvang wordt een impuls gegeven aan deze ontwikkeling vanuit de behoefte aan een (verdere) professionalisering van het personeel (Wet IKK), waarbij steeds meer ontwikkelingsgericht wordt gewerkt. Kwaliteitsverbetering, uitgaande van een doorlopende leerlijn, wordt onder andere geconcretiseerd via het aanstellen van pedagogisch coaches die niet alleen pedagogisch medewerkers coachen, maar ook de verbinding kunnen leggen tussen kinderopvang, basisonderwijs en (jeugd)zorg.

*Onderwijs:*

De invoering van passend onderwijs, met een taakverzwaring voor (groeps)leerkrachten, is aanleiding voor de inzet van onderwijsassistenten en van lerarenondersteuners (Ad-niveau) op het snijvlak van onderwijs en zorg. Daarnaast kunnen PEP'ers binnen IKC's een rol spelen als verbinder, zowel horizontaal (tussen verschillende organisatieonderdelen), als verticaal (tussen beleid en primair proces). Een vergelijkbare rol kunnen PEP'ers vervullen binnen basisscholen met innovatieve onderwijsconcepten, zoals unitonderwijs.

*(Jeugd)zorg:*

De landelijke ontwikkelingen in de (jeugd)zorg vragen om meer pedagogische en educatieve expertise op hbo-niveau, waar ook expertise van de PEP kan worden ingezet.

## *'Meer pedagogische en educatieve expertise'*

### *Domeinen waarbinnen de PEP'er werkzaam is*

Voor het beschrijven waarbinnen de PEP werkzaam is, is aansluiting gezocht bij het Beroepsbeeld medewerker IKC, dat onderscheidt de volgende inhoudelijke domeinen:

*Leren en ontwikkelen van kinderen:*

Binnen dit omvangrijkste domein van het beroepsbeeld, coachen en begeleiden PEP'ers het leerproces van kinderen, zorgen zij voor een veilig pedagogisch klimaat en een rijke leeromgeving en ondersteunen zij ouders/verzorgers bij opvoedingsvragen. Binnen dit domein kunnen PEP'ers zich specifiek richten op verschillende vakgebieden: pedagogiek, onderwijsondersteuning, gezondheid en verzorging.

*Professionele versterking van medewerker en teams:*

De PEP'ers leveren een bijdrage aan de professionele ontwikkeling van individuele medewerkers en teams. De PEP'er vervult een voorbeeldrol voor de groep en ondersteunt en adviseert ouders en coacht collega's in het werken met kinderen.

*Organisatie en samenwerking:*

De PEP'er werkt op verschillende niveaus samen met collega's binnen en partners buiten de organisatie (bijvoorbeeld wijkregisseurs en beleidsmedewerkers gemeente).

*Onderzoek en innovatie:*

De PEP'er past bestaande werkwijzen aan de context van de dagelijkse beroepspraktijk aan en lost praktisch problemen onderzoeksmatig op. Bij het beschrijven van deze inhoudelijke domeinen geeft het beroepsbeeld concrete praktijkvoorbeelden.

***Kennis en vaardigheden van de PEP'er***

Om de ontwikkeling van kinderen optimaal te stimuleren en hun leefwereld te versterken zet de PEP'er zijn/haar kennis over gespreksvoering en coaching in en kan hij/zij daarbij goed samenwerken met andere pro-fessionals. De PEP'er is vaardig op de volgende terreinen:

- methodisch handelen - past theorie en methoden toe op praktische vraagstukken;
- samenwerken - werkt resultaatgericht en neemt initiatief voor de samenwerking;
- communicatie - communiceert professioneel en kan beleid vertalen naar beroepspraktijk;
- probleemoplossend vermogen - analyseert praktische vraagstukken en vindt oplossingen voor concrete problemen;
- lerend vermogen - leert zelfstandig, reflecteert op eigen ervaringen en neemt initiatief om zich verder te ontwikkelen.

***Doorgroeimogelijkheden PEP'er***

Er is steeds meer aandacht voor de brede ontwikkeling van kinderen. Juist daarom zijn er binnen het team van PEP'ers steeds meer rollen, taken en functies waarin medewerkers hun talenten tot hun recht kunnen laten komen, ongeacht of het gaat om kinderopvang, onderwijs of (jeugd)zorg. De PEP'er kan zich verbreden of ver-diepen binnen de verschillende inhoudelijke domeinen.

## Opbrengsten proeftuin 3:

Opleiding afstemmen op het regionaal werkveld en context-based maken

Het onderzoek van Signum en Fontys Kind en Educatie richt zich op het interprofessioneel samenwerken en leren in een hybride leeromgeving. Dit project is op het moment van het schrijven van deze notitie (december 2021) nog niet afgerond. We volstaan hier met een omschrijving van de huidige stand van zaken.

### *Hybride leeromgeving*

De toenemende complexiteit van het onderwijs (kansenongelijkheid, inclusie) levert uitdagende innovatie-vraagstukken op voor kindcentra, scholen en jeugdhulp. Deze vraagstukken, bijvoorbeeld de roep om inclusie, hebben nadrukkelijk gevolgen voor de beroepsrollen en –beelden van de hierbij betrokken professionals. Deze vraagstukken vragen om sprake van nieuwe vormen van interprofessionele samenwerking, waarbij verschillende perspectieven op het leren van kinderen samenkomen. Interprofessioneel samenwerken stelt nieuwe eisen aan de vaardigheden van (aanstaande) professionals. Dit vraagt om een authentieke leeromgeving waar intensief samen wordt gewerkt aan echte praktijkvraagstukken. Als opleiden en leren zo sterk met elkaar worden vermengd, spreken we van een hybride leeromgeving met kenmerken van zowel de opleidings- als de beroepspraktijk. Daarbij kunnen twee vormen van leren worden onderscheiden:

- leren werken - leren uitvoeren van wel of niet routineuze werkzaamheden;
- werkend leren - bevorderen van oplossend en innovatief vermogen van student én professional (leren van elkaar).

### *De uitdaging*

Integreren van leren werken en werkend leren brengt de volgende uitdagingen met zich mee:

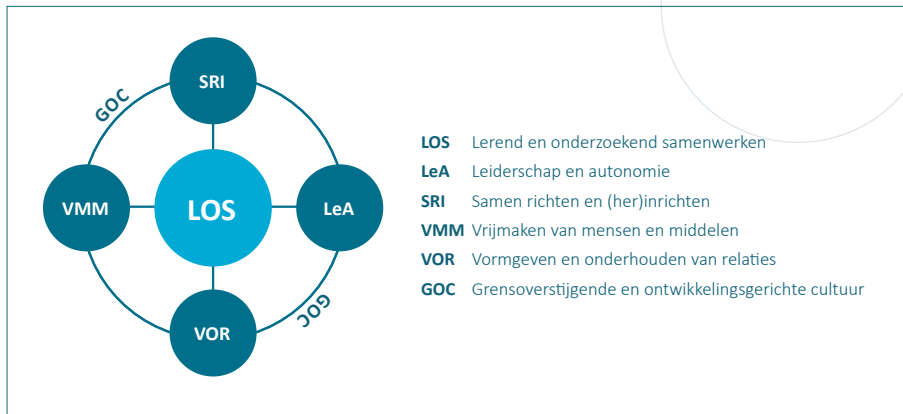
- een aanpassing van de curricula van de initiële opleidingen;
- een kwalitatief goede inrichting van de werkprocessen;
- de ambitie van het project is gericht op de ontwikkeling van het kind en daarvanuit verschillende disciplines aan bij te dragen.

### De weg

Voor de effectiviteit van leren en werken in hybride teams zijn drie factoren van belang:

- motivatie van de deelnemers;
- kwaliteit van de samenwerking;
- mate van kennisdeling en -benutting.

Wittering.nl is door de onderzoekers geselecteerd als kansrijke oefenplaats voor leren en werken in hybride teams. Dit kindcentrum is één van de TOP-locaties van Signum. Een lerende organisatie kan een uitdagende leeromgeving bieden die beter aansluit bij de behoefte en de leefomgeving van kinderen. Voor uitwerking van het hybride concept wordt in het project gebruik gemaakt van het zogenaamde LOS-model (zie figuur).



De werkende principes van dit model vormen de bouwstenen van het concept.

### *Voortgang project*

- voorafgaand aan schooljaar 2021-2022 is een film gemaakt van Wittering.nl als TOP-locatie;
- in het schooljaar 2021-2022 is een start gemaakt met 21 studenten vanuit verschillende opleidingen: Pabo (voltijd en deeltijd), specialist Jonge Kind, onderwijsassistent, sport & bewegen, Ad PEP en Welzijn. De projectgroep heeft periodiek overleg waarbij gebruik wordt gemaakt van de methodieken van het innovatieteam (Platform Samen Onderzoeken). Daarbij is het LOS-model, in een eerste aanzet, geëxpliciteerd en geconcretiseerd. Daarbij is onder andere gekeken naar de verschillen met een reguliere stageschool en naar de professionele rollen op een TOP-locatie. Het kerndoel dat voor schooljaar 2021-2022 luidt als volgt: het identificeren en expliciteren van werkende principes, zodat deze kunnen worden opgeschaald naar andere TOP-locaties. Dit gaat bijvoorbeeld om het maken van een goede inschatting van de complexiteit van taken van het leren op basis van een complextool, ontwikkeld door Fontys Hogeschool Kind en Educatie.

### *Praktische vraagstukken*

#### *Werkwijze:*

Na een eerste periode van kennismaking met studenten en hun begeleiders, is duidelijk geworden dat de werkwijze in het project daadwerkelijk anders is voor alle directbetrokkenen (studenten, opleiders, teamleden). De volgende dilemma's en vraagstukken deden zich hierbij voor: informatie docenten van de opleidingen over het project (1), aanwezigheid van studenten op de werkplek (2), bestuurlijke samenwerking en personeelsvoorzieningen voor studenten (3), monitoring van kosten (4), beeldvorming bij andere studenten (5) en informatievoorziening vanuit werkplek aan opleiding (6).

#### *Programma:*

Bij de uitvoering van het onderzoeksprogramma worden verschillende dilemma's én successen onderkend:

#### *Dilemma's:*

- vanuit het programma worden de volgende praktische dilemma's gesignaleerd: behoefte aan meer systematisch onderzoek naar de ontwikkeling van het project: te betrekken stakeholders, LOS-model en/of samenwerken aan vraagstukken, beschikbaarheid docenten beweging voor studenten beweging, indeling studenten in schooljaar, rol van de coach, stagebegeleider, opleidingscoach basisschool, inbedding TOP-context in opleidingen, oude structuren staan nog tijdens de opbouw van nieuwe structuren, deeltijdstudenten zijn minder flexibel en er is zorg bij studenten over het missen van lessen.

## Succes:

- tegenover bovenstaande dilemma's staan de volgende successen: voorbeelden van positieve ervaringen studenten na aanvankelijk onbekendheid en aarzelingen, management van verwachtingen, de diversiteit aan perspectieven van de studenten is helpend, leren om oordeel uit te stellen, afstemmen hoe nieuwe structuur beter in te richten;
- uit de stand van zaken tot nu toe destilleren de onderzoekers de volgende werkende principes: studenten mogen op de TOP-locatie leren zonder het concept te hoeven omarmen, studenten en medewerkers spreken zich open uit over de lopende processen en nieuwe rollen dienen uitgewerkt en bestuurlijk afgestemd te worden;
- gegeven dit beeld zijn er vragen over mogelijkheid betere matching student/TOP-locatie, faciliteren en expliciteren veranderende rollen, omgaan met 'vaste' agenda's studenten en begeleiders, tegemoetkomen aan de zorg over het missen van lessen bij studenten.

## Samenvattend:

In het project zijn ervaringen opgedaan met studenten van verschillende opleidingen. Daarbij is systematisch onderzoek gedaan naar werkende principes voor verschillende betrokkenen. Vanuit de ontwikkelde structuur en met het gegroeide inzicht in wat er is, wat schaalbaar is en wat inspireert, kan met de verschillende stake-holders worden gewerkt aan een doorontwikkeling van het concept.

The background is a vibrant blue with a textured, brushstroke-like pattern. On the left side, there are several overlapping, organic, bubble-like shapes in a slightly lighter shade of blue. The text is positioned in the upper right quadrant.

# 3 Conclusies en aanbevelingen



De drie proeftuinen hebben belangrijke bouwstenen opgeleverd voor vernieuwing van het opleidingsaanbod en verbetering van de aansluiting van dit aanbod op de behoefte van het werkveld van kinderopvang, onderwijs en (jeugd)zorg, al dan niet geïntegreerd in kindcentra. Proeftuin 1 en 2 concentreren zich daarbij op de Ad-opleiding PEP, Pedagogisch Educatief Professional.

### *Conclusies*

- Proeftuin 1 heeft een kwalitatief hoogwaardige één-meting opgeleverd van de tevredenheid van studenten en alumni over de Ad-opleiding PEP en de mogelijkheid om de opbrengsten van die opleiding concreet te vertalen op de huidige of een nieuwe werkplek.
- Het eindproduct van proeftuin 2 is een concrete uitwerking van het beroepsbeeld voor diezelfde PEP'er.
- Voor beide proeftuinen geldt dat de proeftuin een eerste stap is die vraagt om een vervolg. De Ad-opleiding PEP is relatief nieuw en onbekend in het werkveld. Een tweede meting over enkele jaren geeft een beeld over hoe tevredenheid en bekendheid zich hebben ontwikkeld na meer ervaringsjaren met de Ad-opleiding PEP en de vertaling daarvan naar (nieuwe) rollen, taken en functies in het werkveld. Het beroepsbeeld van de PEP'er dient als voorbeeld voor uitwerking van het beroepsbeeld van andere functies binnen het kindcentrum en/of instellingen voor kinderopvang, onderwijs en (jeugd)zorg.
- De (volledige) opbrengsten van proeftuin 3 zijn nog niet bekend en opschaling moet nog plaatsvinden. Deze proeftuin is nog volop in ontwikkeling, maar is potentieel baanbrekend waar het gaat om de aansluiting tussen opleiding en werkveld. Een hybride stelstel van leren werken en werkend leren is potentieel een zeer kansrijke invulling voor maatwerk, ook in het belang van de ontwikkeling van het kind, want daar is het uiteindelijk om te doen.

### *Aanbevelingen*

- Bij proeftuin 3 is het te vroeg om nu al concrete aanbevelingen te doen. De komende jaren zal blijken welke duurzame opbrengsten uit deze proeftuin voortkomen. De verwachtingen zijn daarbij hoog.
- De overige twee proeftuinen behoeven een goede strategie om de opbrengsten van deze proeftuinen 'op te schalen' zodat ze een concrete bijdrage kunnen leveren aan de vernieuwing en innovatie van het opleidingsaanbod en aan de toepassing van nieuwe rollen, taken en functies in IKC's en in andere werkomgevingen binnen kinderopvang, onderwijs, (jeugd)zorg en andere relevante maatschappelijke sectoren. Zoals ook blijkt uit proeftuin 1 is het zeer urgent om bekendheid te geven aan nieuwe functies, zoals de PEP'er en daarover actief kennis te delen met werkgevers en opleidingen.
- Bij proeftuin 1 is een eerste, gedegen meting gedaan naar de tevredenheid van de Ad-opgeleide PEP'er over de opleiding en over de aansluiting op de arbeidsmarkt. Het is aan te bevelen om die meting over enkele jaren te herhalen en daarbij mogelijk ook studenten en alumni van andere opleidingen dan Hogeschool KPZ te betrekken. Daarmee kan ook in beeld worden gebracht hoe succesvol de 'opschaling' van de opbrengsten van de proeftuinen is geweest.
- Proeftuin 2 heeft een concreet voorbeeld opgeleverd van een uitwerking van het beroepsbeeld van de medewerkers IKC voor een specifieke functie binnen het IKC of andere werkomgeving binnen het domein kind en educatie. Om een impuls te geven aan IKC-vorming is het gewenst om het beroepsbeeld ook voor andere functies uit te werken. Om het draagvlak voor IKC-vorming te vergroten is het aan te bevelen om bij voorrang de 'traditionele' functies binnen het IKC, namelijk: de pedagogisch medewerker en de leerkracht, uit te werken. Daarmee kan een goed beeld ontstaan van de 'verrijking' van deze functies in de IKC-omgeving binnen een interprofessioneel team.

- Het is van belang te kijken naar een verbinding tussen de opleidingen op alle niveaus (mbo 2,3 4 en hbo 5,6 en 7) en de functies waar die opleidingen toe opleiden.
- Er zijn grote arbeidsmarkttekorten in de sectoren onderwijs, kinderopvang en (jeugd)zorg. Het werken in interprofessionele teams kan een bijdragen leveren aan het verlichten van die tekorten via rol-, taak- en functiedifferentiatie en ook de wervingskracht van de sectoren op de arbeidsmarkt vergroten. De opbrengsten van de proeftuinen dragen daaraan bij; het verder uitbouwen is aan te bevelen.
- Ook het zoeken van aansluiting met andere sectoren kan daaraan zeer bijdragen. Bijvoorbeeld de opleiding Medewerker Kinderopvang, Onderwijs en Bewegen van het Alfa-college in Groningen.



**PACT** voor  
kindcentra

Dit is een uitgave van

**HET KINDEROPVANGFONDS**

in het kader van het programma PACT voor Kindcentra.

[www.pactvoorkindcentra.nl](http://www.pactvoorkindcentra.nl)