

Kennissessie Kinderopvang Berenschot – 26 juni 2024

Hoe gaat de sector zich ontwikkelen?

‘Een gemoedelijke uitwisseling rond 3 actuele thema’s’

Tijdens deze middag staan drie thema’s centraal; personeel en groei van de vraag, tarieven en kostprijs, en kwaliteit kinderopvang. Deze thema’s worden toegelicht door drie sprekers en vier panelleden vullen hierop aan. Zij geven hun visie aangevuld door reacties uit het publiek. Het panel bestaat uit Karen Strengers (voorzitter BMK), Zoë Kwint (bestuurder 2Samen en Collectief Kindontwikkeling, Jeanine Lemmens (CEO Partou) en Emmeline Bijlsma (Directeur BK).

Berenschot zorgde voor een uitstekende organisatie en een fijne borrel achteraf. Terugkijkend was het een ontspannen discussie waar kennis en ervaring uitgewisseld werden. Hieronder een verslag van de discussie

Aftrap

Sander Verbaan (waarnemend directeur Kinderopvang SZW) trapt af en benadrukt de groei van de sector. Hij onderstreept dat SZW belang hecht aan evidence based beleid en licht toe dat het ministerie hier aan werkt door onderzoek en het bezoeken van uiteenlopende evenementen over kinderopvang. Van de 9-maanden beurs tot deze kennissessie bij Berenschot. Zo weet SZW wat er speelt in de branche. Sander Verbaan gaat kort in op het nieuwe kabinet en kinderopvang, en wijst erop dat de investering in kinderopvang is gehandhaafd ondanks de budgettaire slag die er is gemaakt. En dat het nieuwe kabinet een eenvoudiger uitvoering van een nieuw stelsel nastreeft met inachtneming van een tempo dat passend is gezien de arbeidsmarkt voor kinderopvang.

Duurzame inzetbaarheid

Prof. dr. Annet de Lange (Berenschot/Open Universiteit) gaat in op het thema duurzame inzetbaarheid in relatie tot de arbeidsmarkttekorten met een korte presentatie over innovatieve perspectieven binnen de kinderopvang. Deelnemers in de zaal vullen aan en noemen initiatieven als mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, ‘spouses’ van expats in Eindhoven - waar veel pedagogische kennis zou zitten - en skill-based werven. Door inzet van Mentimeter kunnen alle bijna 70 deelnemers in de zaal reageren en hun mening en ideeën delen.

Zoë Kwint vertelt over een initiatief van haar organisatie rond ‘Ontwikkelpaden’ en het belang van inzichtelijk maken hoe de loopbaanontwikkeling van een medewerker er concreet uitziet. Zij benadrukt dat dit enerzijds iets vraagt van de medewerker én dat dit ook veel brengt: een ‘boost’ in de ontwikkeling van mensen.

Karen Strengers reageert op Annet de Lange die aangeeft dat er veel kansen liggen om meer medewerkers naar de kinderopvang te trekken, waaronder zorgen dat kinderopvang een aantrekkelijk imago krijgt om te werken. Karen geeft aan dat daarnaast er ook een maatschappelijke rol voor de overheid ligt om hiervoor de voorwaarden te scheppen.

Daarnaast komt uit het publiek de tip 'Emma at work' dat helpt mensen met een beperking in samenwerking met het UWV weer aan werk. Inclusief begeleiding van de andere collega's hoe met de nieuwe collega met een beperking om te gaan.

Jeanine Lemmens stelt voor om de jongens en meisjes die zich nu zitten te vervelen achter de kassa bij de grote bouwmarkten te verleiden te komen werken in de kinderopvang. Veel zinvoller en leuker werk! Hun werk kan immers makkelijker gedigitaliseerd worden.

Bij het onderwerp vergrijzing oppert een deelnemer uit de zaal dat Nederland keuzes moet maken; in welke opleidingen willen we wel en niet investeren? Welke banen moeten gevuld worden en welke banen zijn minder essentieel? En AI passeert de revue; ook in de kinderopvang kan werk anders georganiseerd worden met behulp van AI waardoor ruimte ontstaat voor pedagogisch medewerkers.

Variatie in kostprijs en de relatie met tarief

Tony Weggemans (Ayit Consult) licht het onderwerp kostprijs versus tarief toe. Hij benadrukt het belang van dit onderwerp toe door te verwijzen naar het feit dat 50% van de kinderopvangorganisaties in Nederland niet bekend is met de relatie tussen zijn/haar kosten en de tarieven die ze ouders in rekening brengen

Een interessante grafiek volgt waarin de verschillende opvangsoorten zijn geplotted die nogal uiteenlopen wat betreft de kostprijzen. De zaal denkt hardop mee wat de onderliggende reden is dat bij gastouderopvang de spreiding van de kostprijs klein is. Is dat misschien omdat de gastouderopvang heel graag onder het KOT tarief wil blijven? Inderdaad! Maar is dat goed, vraagt Tony Weggemans. En waarom is spreiding van de kostprijs zo groot in de peuteropvang. Het lokale subsidieproces met 342 verschillende gemeenten in Nederland, is oorzaak van de variatie.

Hoe kan de variatie in kostprijs worden verklaard? Factoren die een rol spelen zijn lagere kindbezetting, de grootte van de organisatie, hogere huisvestingskosten, en zo zijn er nog vele andere mogelijke oorzaken. Maar 'overhead' blijkt by far de vaakst genoemd in de Mentimeter poll. Ofwel; meer mensen op kantoor in verhouding tot het primaire proces en dan blijken kleine organisaties (tot een omzet van 6 miljoen) meer overhead te hebben en ondervinden dus schaalnadelen. Daarnaast is het ook zo dat grotere organisaties meer 'verplichtingen' hebben. Extra taken die nodig zijn maar niet onder het werk van de pedagogisch medewerker vallen, zoals onderzoek bijvoorbeeld. En daardoor duurder zijn.

Zoë Kwint voegt daar aan toe dat in lage ses-wijken waar toeleiding een ding is, soms de meest rendabele locaties blijken te zijn met een hoge bezetting. Zij benadrukt dat het onze maatschappelijke taak is inclusieve kinderopvang te bieden. Daarmee stijgt de kostprijs want dat betekent dat je iets moet met je groepsgrootte als het om kinderen gaat die wat meer aandacht nodig hebben. Dat is niet altijd kostendekkend.

Tot slot vraagt Tony Weggemans aan de zaal wat zeker moet worden meegenomen in de kostprijs berekening? De leeftijd van de kinderen, is het unanieme antwoord.

Karen Strengers voegt daaraan toe dat het verschil mede wordt gemaakt door de rol en verantwoordelijkheid die een organisatie neemt in een wijk. Het maakt nogal een verschil of je probeert brede toegankelijkheid te creëren. Of dat je midden in een Vinex-wijk gaat zitten en profiteert van de toestroom tot die opdroogt; om dan weer te vertrekken.

Tot slot wordt gevraagd wat leidend moet zijn bij het vaststellen van de kostprijs. Meeste stemmen gaan op voor het werken met de prijs-product combinatie. Dan wordt gekeken wat de meest kenmerkende producten voor de komende 5-10 jaar voor de kinderopvang en daar wordt vervolgens een prijs aan gekoppeld.

Kwaliteit

Mirjam Gevers (kwaliteitsmanager Partou) valt in voor Simon Hay (promovendus Universiteit Leiden & pedagoog Kinderdam) die helaas ziek blijkt. Zij gaat in op het thema kwaliteit en de zelfevaluatietool PiB.

De tool is ontstaan door een vraag vanuit de praktijk; maak voor ons een instrument waar we zelf mee aan de slag kunnen, gerelateerd aan de onderzoeksvariabelen die worden gebruikt voor kwaliteitsonderzoek.

Vanuit de zaal wordt de vraag gesteld hoe gekeken wordt naar leiderschap van het management in relatie tot de kwaliteit? Immers, hoe veiliger medewerkers zich voelen hoe beter ze goede kwaliteit kunnen bieden. Mirjam Gevers geeft aan dat we ook moeten definiëren wat we verwachten van onze leiders die mensen aansturen die met kinderen omgaan; zij moeten het goede voorbeeld geven.

Zoë Kwint benoemt het belang van een visitatie-cultuur vanuit een waarderend kader. Elkaar bezoeken en elkaar coachen vanuit waardering en daarvan leren. Peer reviews. En zet in op reflectievermogen van teams en medewerkers.

Karen Strengers merkt op dat wij iets te doen hebben op het vlak van onze eigen positionering en profilering als branche kinderopvang. Kwaliteitsbeleid is daar onderdeel van. En we zouden ons in samenwerking met inspectie en de wetenschap daarmee kunnen positioneren als sector, door onderbouwing en bewijslast op dit vlak te geven. Met ander woorden; we moeten daar ruchtbaarheid aan geven en dit zichtbaar maken.

Vanuit de zaal wordt de rol van inspectie ingebracht. Waarop wordt gereageerd dat inspectie het oordelen over de pedagogische kwaliteit niet makkelijk kan over nemen want mensen moeten worden opgeleid om kwaliteit te kunnen registreren en meten. En kwaliteit laat zich niet meten door een aantal vinkjes op papier.

Maar inspectie kan ook reactief gedrag bevorderen, wordt gezegd. Als organisatie wil je liever een cultuur van pro-activiteit. En leg je de verantwoordelijkheid daar waar die hoort.

Mirjam Gevers sluit af met de opmerking dat we idealiter organisatie-breed helder maken hoe het ervoor staat met de kwaliteit binnen onze groepen en organisaties.

Al met al vonden we de constructieve dialogen goed, maar we misten de verdieping op de inhoud en echte kennisdeling. Dit was een goede start én tegelijkertijd is aanscherping op dat vlak onze ambitie voor een volgende sessie!