

Meer en vaker beroepskrachten in opleiding op de groep

Onderzoek naar ervaringen
in de kinderopvang

Oktober 2023

Onderzoek uitgevoerd door



Expertisecentrum
Kinderopvang
Pedagogische kwaliteit



De resultaten in het kort

Wat was de aanleiding voor het onderzoek?

Het Expertisecentrum Kinderopvang deed in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoek naar de verruimde inzetbaarheid van beroepskrachten in opleiding.

Verruimde inzetbaarheid van beroepskrachten in opleiding

Vanaf 1 januari 2022 mag maximaal de helft van het aantal in te zetten beroepskrachten op een kindercentrum bestaan uit beroepskrachten in opleiding (daarvoor was dat maximaal een derde van het aantal in te zetten beroepskrachten). Deze tijdelijke maatregel geldt tot 1 juli 2024.

Het onderzoek richtte zich op de gevolgen van deze maatregel voor de pedagogische kwaliteit en de werkdruk van de collega's die op de groep samenwerken met een beroepskracht in opleiding. Er is onderzoek gedaan bij twee groepen. Ten eerste bij de pedagogisch medewerkers die op de groep samenwerken met een beroepskracht in opleiding (collega's) en ten tweede bij degene die binnen de organisatie het beste zicht heeft op de gevolgen van de grotere formatieve inzet van de beroepskracht(en) in opleiding (niet zijnde de collega pedagogisch medewerkers). De eerste groep noemen we in het vervolg 'collega's' en de tweede groep 'houders'. Voor beide groepen is een online vragenlijst samengesteld met een combinatie van meerkeuze- en open vragen.

Wat zijn de resultaten?

Inzet van de beroepskracht in opleiding

Formatief, boventallig of een combinatie

Ruim de helft van de **collega's** geeft aan dat de beroepskracht in opleiding op hun groep zowel formatief als boventallig wordt ingezet. Een derde van de respondenten geeft aan dat de beroepskracht in opleiding formatief wordt ingezet. Een kleine groep (ongeveer 5 procent) geeft aan dat de beroepskracht in opleiding boventallig wordt ingezet. Ook ruim de helft van de **houders** geeft aan dat de beroepskracht in opleiding zowel formatief als boventallig wordt ingezet. Bijna een derde van de respondenten geeft aan dat de inzet verschilt per beroepskracht in opleiding. Ruim 10 procent geeft aan dat de beroepskracht in opleiding formatief wordt ingezet. En een heel kleine groep (ongeveer 2 procent) geeft aan dat de beroepskracht in opleiding boventallig wordt ingezet. In de meeste gevallen worden beroepskrachten in opleiding dus zowel boventallig als formatief ingezet.

Omvang van de formatieve inzet: een derde of tot de helft

Bijna de helft van de **collega's** geeft aan dat de inzet van de beroepskracht in opleiding maximaal een derde van de totale formatie vormt. Ongeveer een kwart geeft aan dat de inzet van de beroepskracht in opleiding maximaal de helft van de totale formatie vormt. Het restant, ook ongeveer een kwart, geeft aan het niet te weten. Ongeveer een derde van de **houders** geeft aan dat de inzet van de beroepskracht in opleiding maximaal een

derde van de totale formatie vormt. Een ongeveer even grote groep geeft aan dat de formatieve inzet van beroepskrachten in opleiding verschilt per kindercentrum. En ongeveer een kwart van de respondenten geeft aan dat de inzet van de beroepskracht in opleiding maximaal de helft van de totale formatie vormt. Hieruit is te concluderen dat zowel de collega's als de houders aangeven dat men de geboden ruimte voor formatieve inzet van de beroepskracht in opleiding niet overal benut.

Beoordeling of een beroepskracht in opleiding formatief ingezet kan worden

Aan de houders is ook gevraagd hoe zij beoordelen of een beroepskracht in opleiding klaar is voor formatieve inzet. Uit de antwoorden op de open vraag hierover blijkt dat men hier verschillende middelen voor gebruikt (competentieformulieren, gesprekken, observaties, etc.). De rode draad hierin is dat het daadwerkelijke (pedagogisch) handelen op de groep van de beroepskracht in opleiding vaak centraal staat.

Werkdruk

De taken en verantwoordelijkheden van de beroepskracht in opleiding

De **collega's** is gevraagd of de beroepskracht in opleiding andere taken en verantwoordelijkheden heeft dan zij zelf. Ruim de helft van de collega's geeft aan dat dit het geval is. Uit de antwoorden op de open vervolgvraag hierover blijkt dat de verschillen vooral liggen in het gegeven dat de beroepskracht in opleiding geen oudergesprekken doet, geen observaties ten behoeve van het kindvolgsysteem vastlegt, geen mentorkinderen heeft en niet eind-/minder verantwoordelijk is. Gevraagd naar de gevolgen daarvan voor de werkdruk geeft bijna de helft aan dat de werkdruk (heel erg) is toegenomen. Ook ruim een derde geeft aan dat de werkdruk niet veranderd is. Het restant (ongeveer 15 procent) geeft aan dat de werkdruk (heel erg) is afgenomen.

Overige opmerkingen over de gevolgen voor de werkdruk

Aan alle respondenten is een open vraag gesteld over de gevolgen van de inzet van een beroepskracht in opleiding voor de werkdruk. Zowel de **collega's** als de **houders** geven aan dat verschillende factoren hierbij een rol spelen. Ten eerste de begeleiding van de beroepskracht in opleiding. De tijd die dat kost, kan op dat moment niet aan andere werkzaamheden besteed worden. Daarnaast ervaren de vaste beroepskrachten een grotere verantwoordelijkheid wanneer zij samenwerken met een beroepskracht in opleiding. Dit komt doordat de beroepskracht in opleiding in veel gevallen niet dezelfde werkzaamheden doet, waardoor die voor rekening van minder vaste beroepskrachten komen. Daarnaast ervaren sommige beroepskrachten ook tijdens het werken op de groep een grotere verantwoordelijkheid, omdat ze het gevoel hebben dat ze nu ook op de beroepskracht in opleiding moeten letten. Beide groepen wijzen erop dat de impact op de werkdruk afhankelijk is van de kwaliteit van de beroepskracht in opleiding.

Pedagogische kwaliteit

Aantal verschillende gezichten dat de kinderen in een week zien

Er is ook gevraagd naar het aantal verschillende gezichten dat kinderen per week op de groep zien nu er meer of vaker een beroepskracht in opleiding wordt ingezet. Bij de **collega's** zit er weinig verschil tussen de groep die aangeeft dat kinderen nu meer verschillende gezichten zien en de groep die aangeeft dat kinderen nu niet meer verschillende gezichten zien. Bij de **houders** geeft ongeveer driekwart aan dat de kinderen niet meer verschillende gezichten zien nu er meer of vaker een beroepskracht in opleiding wordt ingezet.

Tijd en aandacht voor verschillende onderdelen van het werk

Aan zowel de collega's als de houders is gevraagd om voor verschillende onderdelen van het werk aan te geven of de tijd en aandacht hiervoor (heel erg) is afgenomen dan wel (heel erg) toegenomen of niet is veranderd. Het gaat om onderdelen zoals het bevorderen van de emotionele veiligheid van kinderen, het stimuleren

van de brede ontwikkeling van kinderen, etc.¹ Bij de **collega's** zijn er twee opvallende bevindingen. Ten eerste geeft de grootste groep bij alle onderdelen aan dat de tijd en aandacht ervoor niet is veranderd (dit varieert per onderdeel van 38,5 tot 67,2 procent met een gemiddelde van 48,8 procent). Ten tweede is opvallend dat de groep die aangeeft dat de tijd en aandacht (heel erg) is afgenomen in veel gevallen groter is dan de groep die aangeeft dat de tijd en aandacht (heel erg) is toegenomen (gemiddelde (heel erg) afgenomen: 27,5 procent, gemiddelde (heel erg) toegenomen: 19,3 procent). Zie Tabel 9 voor het overzicht van alle onderdelen. Ook bij de **houders** geeft de grootste groep respondenten aan dat de tijd en aandacht die beroepskrachten kunnen besteden aan dat betreffende onderdeel niet is veranderd (dit varieert per onderdeel van 47,5 tot 70,7 procent met een gemiddelde van 60,4 procent). Vergeleken met de collega's van de beroepskrachten in opleiding is dat een nog iets grotere groep. Verder ontlopen de groepen die aangeven dat de tijd en aandacht voor een onderdeel (heel erg) is afgenomen en de groepen die aangeven dat de tijd en aandacht voor een onderdeel (heel erg) is toegenomen elkaar, met uitzondering van twee onderdelen, over het algemeen in omvang niet veel (gemiddelde (heel erg) afgenomen: 14,9 procent, gemiddelde (heel erg) toegenomen: 21,2 procent). Zie Tabel 18 voor het overzicht van alle onderdelen.

Uit verdiepende analyses ontstaat het beeld dat houders van de grootste organisaties (meer dan 50 locaties) voor verschillende onderdelen² van het werk vaker aangeven dat de tijd en aandacht (heel erg) is afgenomen dan de houders van kleinere organisaties. Er is ook geanalyseerd of het volgens de houders verschil maakt of de beroepskracht in opleiding formatief of zowel formatief als boventallig werd gezet. De algemene tendens hierbij is dat de houders die aangaven dat de beroepskracht in opleiding formatief werd ingezet, vaker aangaven dat de tijd en aandacht voor de betreffende onderdelen³ (heel erg) is afgenomen dan houders die aangaven dat de beroepskracht in opleiding zowel formatief als boventallig werd ingezet. Deze laatste analyse levert bij de collega's een vergelijkbaar beeld op.

Overige opmerkingen over de gevolgen voor de pedagogische kwaliteit

Er is ook een open vraag gesteld over de gevolgen van de inzet van een beroepskracht in opleiding voor de pedagogische kwaliteit. Net als bij de werkdruk wordt de kwaliteit van de beroepskracht in opleiding door de collega's genoemd als belangrijke factor. Het is mede daarvan afhankelijk of er impact is op de pedagogische kwaliteit. Zowel de collega's als de houders wijzen erop dat de inzet van een beroepskracht in opleiding zowel negatieve als positieve gevolgen kan hebben. Een voordeel dat beide groepen noemen is dat het samenwerken met beroepskrachten in opleiding aanzet tot reflectie. Dit komt door de vragen die de beroepskrachten in opleiding stellen en de opdrachten die ze moeten maken. Een ander voordeel is dat de beroepskracht in opleiding een bekende beroepskracht is voor kinderen en ouders. Daarom heeft de inzet van een beroepskracht in opleiding vaak de voorkeur boven de inzet van steeds andere uitzend- of flexkrachten. Zowel de collega's als de houders maken opmerkingen over het belang van goede begeleiding van de beroepskracht in opleiding. Daarnaast moet de beroepskracht in opleiding volgens hen ook de tijd en ruimte krijgen om het vak te leren. Beide groepen pleiten dan ook voor een zorgvuldige afweging over het al dan niet formatief inzetten van een beroepskracht in opleiding. De inzet van de beroepskracht in opleiding leidt zowel bij sommige collega's als houders tot een dubbel gevoel. Enerzijds zijn zij blij dat de roosters nu gevuld zijn met voor kinderen en ouders bekende gezichten (in plaats van steeds wisselende invallers), anderzijds merken ze dat er ook veel tijd in de begeleiding gaat zitten. Velen zien de inzet van beroepskrachten in opleiding als een investering in de toekomst.

¹ Er is gevraagd naar 11 verschillende onderdelen van het werk. In dit hoofdstuk is het onderdeel 'begeleiding van de beroepskracht in opleiding' buiten beschouwing gelaten in de gegevens.

² Het bevorderen van de emotionele veiligheid van kinderen, het stimuleren van de brede ontwikkeling van kinderen, de voorbereiding van het programma en de activiteiten en huishoudelijke werkzaamheden.

³ Het bevorderen van de emotionele veiligheid van kinderen, individuele contacten met kinderen, de begeleiding van zorgkinderen, het volgen van de ontwikkeling van kinderen, de dagelijkse verzorging van de kinderen en huishoudelijke werkzaamheden.

De resultaten in een notendop

- Volgens ruim de helft van de collega's en de houders worden beroepskrachten in opleiding **zowel boventallig als formatief** ingezet.
- Zowel de collega's als de houders geven aan dat de **geboden ruimte voor formatieve inzet** van de beroepskracht in opleiding niet overal wordt benut. Ongeveer een kwart van de respondenten geeft namelijk aan dat de beroepskracht in opleiding tot maximaal de helft van de benodigde formatie formatief wordt ingezet.
- Ruim de helft van de collega's geeft aan dat de beroepskracht in opleiding **andere taken en verantwoordelijkheden** heeft dan zij zelf. Bijna de helft van hen geeft aan de werkdruk daardoor (heel erg) is toegenomen. De verschillen liggen vooral in het gegeven dat de beroepskracht in opleiding sommige werkzaamheden niet doet. De beroepskracht in opleiding doet bijvoorbeeld geen oudergesprekken, legt geen observaties ten behoeve van het kindvolgsysteem vast, heeft geen mentorkinderen en is niet eind-/minder verantwoordelijk.
- Zowel de collega's als de houders geven aan dat naast de kwaliteit van de beroepskracht in opleiding, verschillende factoren een rol spelen bij de gevolgen van de inzet van een beroepskracht in opleiding voor de **werkdruk**. Ten eerste kost de begeleiding van de beroepskracht in opleiding tijd. Ten tweede doet de beroepskracht in opleiding in veel gevallen niet dezelfde werkzaamheden, waardoor die voor rekening van minder vaste beroepskrachten komen.
- Gevraagd naar de **tijd en aandacht voor verschillende onderdelen van het werk** zoals het bevorderen van de emotionele veiligheid van kinderen, het stimuleren van de brede ontwikkeling van kinderen, etc., geeft zowel bij de collega's als bij de houders de grootste groep bij alle onderdelen aan dat de tijd en aandacht ervoor niet is veranderd (bij de collega's varieert dit van 38,5 tot 67,2 procent met een gemiddelde van 48,8 procent, bij de houders varieert dit van 47,5 tot 70,7 procent met een gemiddelde van 60,4 procent). Bij de houders zit er, met uitzondering van twee onderdelen⁴, weinig verschil tussen de groep die aangeeft dat de tijd en aandacht voor een onderdeel (heel erg) is afgenomen en de groep die aangeeft dat de tijd en aandacht voor een onderdeel (heel erg) is toegenomen (gemiddelde (heel erg) afgenomen: 14,9 procent, gemiddelde (heel erg) toegenomen: 21,2 procent). Bij de collega's is de groep die aangeeft dat de tijd en aandacht (heel erg) is afgenomen in veel gevallen groter dan de groep die aangeeft dat de tijd en aandacht (heel erg) is toegenomen (gemiddelde (heel erg) afgenomen: 27,5 procent, gemiddelde (heel erg) toegenomen: 19,3 procent).

⁴ Voor de onderdelen individuele contacten met kinderen en de dagelijkse verzorging van kinderen is de groep die aangeeft dat de tijd en aandacht voor het onderdeel (heel erg) is toegenomen aanmerkelijk groter dan de groep die aangeeft dat de tijd en aandacht voor het onderdeel (heel erg) is afgenomen (individuele contacten: (heel erg) toegenomen: 36,3 procent, (heel erg) afgenomen: 7,8 procent; dagelijkse verzorging: (heel erg) toegenomen: 23,2 procent, (heel erg) afgenomen: 6,2 procent). Zie Tabel 18 voor het overzicht van alle onderdelen.

- Respondenten geven aan dat het mede afhankelijk is van de **kwaliteit van de beroepskracht in opleiding** of er gevolgen zijn voor de pedagogische kwaliteit.
- Zowel de collega's als de houders wijzen erop dat de inzet van een beroepskracht in opleiding **zowel negatieve als positieve gevolgen** kan hebben. Zo zet het samenwerken met beroepskrachten in opleiding aan tot reflectie. Een ander voordeel, ten opzichte van steeds andere uitzend- of flexkrachten, is dat de beroepskracht in opleiding een bekende beroepskracht is voor kinderen en ouders.
- Zowel de collega's als houders benadrukken het belang van **goede begeleiding** van de beroepskracht in opleiding. Daarbij moet de beroepskracht in opleiding ook de **tijd en ruimte** krijgen om het vak te leren. Beide groepen pleiten dan ook voor een **zorgvuldige afweging** over het al dan niet formatief inzetten van een beroepskracht in opleiding.

Inhoud

De resultaten in het kort	1
Wat was de aanleiding voor het onderzoek?	1
Wat zijn de resultaten?	1
De resultaten in een notendop	4
1. Inleiding	8
1.1 Aanleiding voor het onderzoek	8
1.2 Toelichting op de onderzoeksmethode	8
2. Samenvatting	10
2.1 Collega pedagogisch medewerkers	10
2.2 Houders of degene die het best zicht heeft op de gevolgen van de grotere formatieve inzet van de beroepskracht in opleiding	12
3. Collega pedagogisch medewerkers	15
3.1 Algemene informatie over de respondenten	15
3.2 Inzet van de beroepskracht in opleiding	17
3.3 Impact op de werkdruk	18
3.4 Impact op verschillende onderdelen van het werk	19
3.5 Tot slot	23
4. Houders of degene die het best zicht heeft op de gevolgen van de grotere formatieve inzet van de beroepskracht in opleiding	26
4.1 Algemene informatie over de respondenten	26
4.2 Inzet van de beroepskracht in opleiding	28
4.3 Impact op verschillende onderdelen van het werk	30
4.4 Tot slot	34
5. Bijlagen	38
Bijlage 1 Jij hebt aangegeven dat de beroepskracht in opleiding andere taken en verantwoordelijkheden heeft dan jijzelf. Kun je aangeven wat het verschil is?	39
Bijlage 2 Heb je andere opmerkingen over de gevolgen van de grotere inzet op de groep van de beroepskracht(en) in opleiding voor jouw werkdruk?	43
Bijlage 3 Heb je andere opmerkingen over de gevolgen van de grotere inzet op de groep van de beroepskracht(en) in opleiding voor de pedagogische kwaliteit op jouw groep?	48
Bijlage 4 Heb je overige opmerkingen over de onderwerpen in deze vragenlijst?	52
Bijlage 5 Hoe beoordeel je of een beroepskracht in opleiding formatief ingezet kan worden (als volwaardig pedagogisch medewerker, dus niet boventallig)?	55
Bijlage 6 Heb je andere opmerkingen over de gevolgen van de grotere formatieve inzet van beroepskracht(en) in opleiding voor de werkdruk van de collega pedagogisch medewerkers?	65
Bijlage 7 Heb je andere opmerkingen over de gevolgen van de grotere formatieve inzet van beroepskracht(en) in opleiding voor de pedagogische kwaliteit?	74
Bijlage 8 Heb je overige opmerkingen over de onderwerpen in deze vragenlijst?	82

1. Inleiding

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

Binnen de kinderopvang is al enige jaren sprake van grote personeelstekorten. Het kabinet heeft in december 2021 maatregelen aangekondigd die op korte termijn meer lucht moesten geven aan de kinderopvangsector in het kader van het personeelstekort. Een van deze maatregelen betreft de verruimde inzetbaarheid van beroepskrachten in opleiding.⁵

Verruimde inzetbaarheid van beroepskrachten in opleiding

Sinds 1 januari 2022 is de inzetbaarheid van beroepskrachten in opleiding tijdelijk verruimd. Sindsdien mag maximaal de helft van het aantal in te zetten beroepskrachten op een kindercentrum bestaan uit beroepskrachten in opleiding (daarvoor was dat maximaal een derde van het aantal in te zetten beroepskrachten). Aanvankelijk gold de maatregel tot 1 juli 2022. De maatregel is daarna met twee jaar verlengd, tot 1 juli 2024.

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft het Expertisecentrum Kinderopvang onderzoek gedaan naar deze maatregel. Het onderzoek richt zich op de gevolgen van de maatregel voor de werkdruk van de collega's (de beroepskrachten die op de groep samenwerken met een beroepskracht in opleiding) en de pedagogische kwaliteit.

1.2 Toelichting op de onderzoeksmethode

Het onderzoek - in de vorm van een online vragenlijst - richtte zich op twee groepen: 1) de collega pedagogisch medewerkers; de beroepskrachten die op de groep samenwerken met een beroepskracht in opleiding en 2) de houders of degene binnen de organisatie die het beste zicht heeft op de gevolgen van de grotere formatieve inzet van de beroepskracht(en) in opleiding.

Collega pedagogisch medewerkers

Een link naar de vragenlijst is via een contactpersoon van het Ministerie van SZW verstuurd door de Brancheorganisatie Kinderopvang, Brancheorganisatie Maatschappelijke Kinderopvang, Branchevereniging voor Ondernemers in Kinderopvang, CNV/FNV en PPINK. Het invullen van de vragenlijst was mogelijk vanaf maandag 5 juni tot maandag 3 juli. Op dat moment hadden 424 respondenten de vragenlijst (deels) ingevuld. Van deze 424 respondenten zijn een aantal respondenten buiten de analyses gehouden.⁶ De grootste groep die buiten de analyses is gehouden, betrof respondenten die zijn begonnen aan het invullen van de vragenlijst,

⁵ Zie [hier](#) voor een overzicht van de maatregelen.

⁶ Een medewerker van een van de brancheorganisaties had aangegeven per ongeluk een vragenlijst te hebben ingevuld. Aan de hand van het tijdstip konden de antwoorden van deze respondent verwijderd worden.

maar al waren gestopt bij een van de vragen naar algemene informatie zoals aantal werkdagen en leeftijdsgroep van de kinderen (41 respondenten). Het databestand waarmee de analyses zijn uitgevoerd, bestond uit 382 respondenten.

De vragenlijst bestond uit meerkeuzevragen en enkele open vragen. Van de antwoorden op de open vragen is steeds een analyse gemaakt en beschreven in het rapport. Voor de volledigheid zijn alle antwoorden op de open vragen opgenomen in de bijlagen.

Houders of degene die het best zicht heeft op de gevolgen van de grotere formatieve inzet van de beroepskracht in opleiding

Een link naar de vragenlijst is door het Expertisecentrum Kinderopvang verstuurd naar het contactadres uit het Landelijk Register Kinderopvang (LRK).⁷ Verzoek aan de ontvanger van de mail was om deze te delen met de collega die binnen de organisatie 'het beste zicht heeft op de gevolgen van de grotere formatieve inzet van de beroepskracht(en) in opleiding'. Dit kon een (locatie)manager zijn, maar ook een pedagogisch coach/beleidsmedewerker of een andere collega. En als er meerdere beroepskrachten in opleiding werkzaam waren bij de organisatie, konden het ook meerdere collega's zijn. Het invullen van de vragenlijst was mogelijk vanaf maandag 5 juni tot maandag 3 juli. Op dat moment hadden 660 respondenten de vragenlijst (deels) ingevuld. Van deze 660 respondenten zijn 59 respondenten buiten de analyses gehouden, omdat zij al waren gestopt met invullen bij een van de vragen naar algemene informatie zoals leeftijdsgroep van de kinderen. Het databestand waarmee de analyses zijn uitgevoerd, bestond dus uit 601 respondenten.

Ook hier bestond de vragenlijst uit meerkeuzevragen en enkele open vragen. Van de antwoorden op de open vragen is steeds een analyse gemaakt en beschreven in het rapport. Voor de volledigheid zijn alle antwoorden op de open vragen opgenomen in de bijlagen.

*Door het hoge ziekteverzuim en de personeelstekorten is er druk op pedagogisch professionals. Desondanks hebben veel mensen de moeite genomen om de vragenlijst in te vullen. Daarom een extra groot **dankjewel** aan alle respondenten voor de tijd en aandacht voor de vragenlijst.*

⁷ Het mailbestand is opgebouwd uit de mailadressen uit het LRK exclusief de gastouderbureaus (mei 2023), aangevuld met persoonlijke emailadressen van houders uit het bestand Expertisecentrum Kinderopvang.

2. Samenvatting

Het Expertisecentrum Kinderopvang heeft in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoek gedaan naar de verruimde inzetbaarheid van beroepskrachten in opleiding. Het onderzoek richtte zich op de gevolgen daarvan voor de werkdruk van de collega's die op de groep samenwerken met een beroepskracht in opleiding en de pedagogische kwaliteit. Er is onderzoek gedaan bij twee groepen. Ten eerste bij de collega pedagogisch medewerkers die op de groep samenwerken met een beroepskracht in opleiding en ten tweede bij degene die binnen de organisatie het beste zicht heeft op de gevolgen van de grotere formatieve inzet van de beroepskracht(en) in opleiding.

Verruimde inzetbaarheid van beroepskrachten in opleiding

Vanaf 1 januari 2022 mag maximaal de helft van het aantal in te zetten beroepskrachten in een kindercentrum bestaan uit beroepskrachten in opleiding (daarvoor was dat maximaal een derde van het aantal in te zetten beroepskrachten). Deze tijdelijke maatregel geldt tot 1 juli 2024.

2.1 Collega pedagogisch medewerkers

Ruim de helft van de respondenten geeft aan dat de beroepskracht in opleiding op hun groep zowel formatief als boventallig wordt ingezet. Een derde van de respondenten geeft aan dat de beroepskracht in opleiding formatief wordt ingezet en een kleine minderheid geeft aan dat de beroepskracht in opleiding boventallig wordt ingezet. Gevraagd naar de omvang van de formatieve inzet, geeft bijna de helft van de respondenten aan dat de beroepskracht in opleiding tot maximaal een derde van de benodigde formatie formatief wordt ingezet. Ongeveer een kwart geeft aan dat de beroepskracht in opleiding tot maximaal de helft van de benodigde formatie formatief wordt ingezet. Het restant, ook ongeveer een kwart, geeft aan het niet te weten. Hieruit is te concluderen dat de geboden ruimte voor formatieve inzet van de beroepskracht in opleiding niet overal wordt benut.

Ruim de helft van de respondenten geeft aan dat de beroepskracht in opleiding andere taken en verantwoordelijkheden heeft dan zij zelf. Uit de analyse van de open vervolgvraag blijkt dat de verschillen vooral liggen in het gegeven dat de beroepskracht in opleiding:

- geen oudergesprekken doet;
- geen observaties ten behoeve van het kindvolgsysteem vastlegt;
- geen mentorkinderen heeft;
- niet eind-/minder verantwoordelijk is.

De respondenten die aangaven dat de beroepskracht in opleiding andere taken en verantwoordelijkheden heeft dan zichzelf, is gevraagd naar de gevolgen daarvan voor de werkdruk. Van hen geeft bijna de helft aan dat de werkdruk (heel erg) is toegenomen. Ook ruim een derde geeft aan dat de werkdruk niet veranderd is.

Aantal verschillende gezichten

Er is ook gevraagd naar het aantal verschillende gezichten dat kinderen per week op de groep zien nu er meer of vaker een beroepskracht in opleiding wordt ingezet. De meeste respondenten geven aan dat kinderen nu niet meer verschillende gezichten zien (53,0 procent). De overige respondenten geven aan dat kinderen nu wel meer verschillende gezichten zien (42,7 procent) of dat ze het niet weten (4,3 procent).

Tijd en aandacht voor verschillende onderdelen van het werk

De respondenten is gevraagd om voor verschillende onderdelen van het werk aan te geven of de tijd en aandacht hiervoor (heel erg) is afgenomen dan wel (heel erg) toegenomen of niet is veranderd. Het gaat om onderdelen zoals het bevorderen van de emotionele veiligheid van kinderen, het stimuleren van de brede ontwikkeling van kinderen, etc.⁸ Er zijn twee opvallende bevindingen. Ten eerste geeft de grootste groep bij alle onderdelen aan dat de tijd en aandacht ervoor niet is veranderd (dit varieert per onderdeel van 38,5 tot 67,2 procent met een gemiddelde van 48,8 procent). De meeste respondenten geven dus aan dat de tijd en aandacht die ze hebben voor verschillende onderdelen van het werk niet is veranderd. Ten tweede is opvallend dat de groep die aangeeft dat de tijd en aandacht (heel erg) is afgenomen groter is dan de groep die aangeeft dat de tijd en aandacht (heel erg) is toegenomen (gemiddelde (heel erg) afgenomen: 27,5 procent, gemiddelde (heel erg) toegenomen: 19,3 procent). Zie Tabel 9 voor het overzicht van alle onderdelen.

Er is onder andere geanalyseerd of het verschil maakte of de beroepskracht in opleiding formatief, boventallig of zowel formatief als boventallig wordt ingezet. Respondenten die aangeven dat de beroepskracht in opleiding zowel formatief als boventallig wordt ingezet, lijken positiever over de tijd en aandacht die zij kunnen besteden aan verschillende onderdelen van het werk dan respondenten die aangeven dat de beroepskracht in opleiding formatief wordt ingezet. De eerste groep geeft vaker aan dat de tijd en aandacht (heel erg) is toegenomen.

Werkdruk

Uit de antwoorden op de open vragen is af te leiden dat verschillende factoren een rol spelen in de ervaren werkdruk. Ten eerste de begeleiding van de beroepskracht in opleiding, dit kost tijd die op dat moment niet aan andere werkzaamheden besteed kan worden. Daarnaast ervaren de vaste beroepskrachten een grotere verantwoordelijkheid wanneer zij samenwerken met een beroepskracht in opleiding. Dit komt doordat de beroepskracht in opleiding in veel gevallen niet dezelfde werkzaamheden doet, waardoor die voor rekening van minder vaste beroepskrachten komen. Een voorbeeld hiervan is het niet alleen mogen starten en/of afsluiten waardoor de late diensten over minder vaste beroepskrachten verdeeld moeten worden en zij hiervoor dus vaker aan de beurt zijn. Maar ook, zoals hierboven genoemd, dat de beroepskrachten in opleiding geen oudergesprekken en observaties mogen doen en geen mentorkinderen mogen hebben. Sommige beroepskrachten ervaren ook tijdens het werken op de groep een grotere verantwoordelijkheid, omdat ze het gevoel hebben dat ze nu ook op de beroepskracht in opleiding moeten letten.

Respondenten merken ook op dat de inzet van de beroepskracht in opleiding aanvankelijk voor meer werkdruk zorgt, ook omdat de beroepskracht in opleiding het ritme en de groep nog niet kent, maar dat de inzet daarna ook voor verlichting van de werkdruk kan zorgen. Verschillende respondenten pleiten ervoor dat hun organisatie per beroepskracht in opleiding bepaalt welke verantwoordelijkheid diegene kan dragen (maatwerk per beroepskracht in opleiding). Als de beroepskracht in opleiding eigenlijk nog niet toe is aan formatieve inzet, dan kan dit de werkdruk van de collega's verhogen.

Pedagogische kwaliteit

Net als bij de werkdruk wordt de kwaliteit van de beroepskracht in opleiding genoemd als belangrijke factor. Het is mede daarvan afhankelijk of er impact is op de pedagogische kwaliteit. De inzet van de beroepskracht in opleiding kan zowel negatieve als positieve gevolgen hebben volgens de respondenten. Als er een beroepskracht in opleiding wordt ingezet, werken de vaste pedagogisch medewerkers minder vaak samen.

⁸ Er is gevraagd naar 11 verschillende onderdelen van het werk. In dit hoofdstuk is het onderdeel 'begeleiding van de beroepskracht in opleiding' buiten beschouwing gelaten in de gegevens.

Daardoor kan het moeilijker zijn om met elkaar te sparren over de (ontwikkeling en het gedrag van) kinderen. En door de formatieve inzet hebben de beroepskrachten in opleiding ook minder mogelijkheden om hun collega's aan het werk te zien en daarvan te leren. Tegelijkertijd zet het samenwerken met beroepskrachten in opleiding ook aan tot reflectie door de vragen die ze stellen en de opdrachten die ze moeten maken.

Een mogelijk onverwacht bijeffect is dat gekwalificeerde beroepskrachten soms elders ingezet worden, omdat de beroepskracht in opleiding alleen op de eigen groep formatief ingezet mag worden. Daardoor zien de gekwalificeerde beroepskrachten kinderen en ouders minder vaak, en wordt het volgen van de kinderen en het voeren van oudergesprekken moeilijker. Ook merken respondenten op dat het vervelend is dat een beroepskracht in opleiding niet op een VE-groep mag worden ingezet.

Overige opmerkingen

Meerdere respondenten maken opmerkingen over de noodzaak van goede begeleiding van beroepskrachten in opleiding en tijd en ruimte voor hen om te leren en ontwikkelen. Tot slot benoemen meerdere respondenten een dubbel gevoel: enerzijds zijn zij blij dat de roosters nu gevuld zijn met voor kinderen en ouders bekende gezichten (in plaats van steeds wisselende invallers), anderzijds merken ze dat er ook veel tijd in de begeleiding gaat zitten.

2.2 Houders of degene die het best zicht heeft op de gevolgen van de grotere formatieve inzet van de beroepskracht in opleiding

Ruim de helft van de respondenten geeft aan dat de beroepskracht in opleiding zowel formatief als boventallig wordt ingezet. Bijna een derde van de respondenten geeft aan dat de inzet verschilt per beroepskracht in opleiding. Ruim 10 procent geeft aan dat de beroepskracht in opleiding formatief wordt ingezet. En een heel kleine groep (ongeveer 2 procent) geeft aan dat de beroepskracht in opleiding boventallig wordt ingezet. In de meeste gevallen worden beroepskrachten in opleiding dus zowel boventallig als formatief ingezet.

Gevraagd naar de omvang van de formatieve inzet, geeft ongeveer een derde van de respondenten aan dat de beroepskracht in opleiding tot maximaal een derde van de benodigde formatie formatief wordt ingezet. Een ongeveer even grote groep geeft aan dat de formatieve inzet van beroepskrachten in opleiding verschilt per kindercentrum. Ongeveer een kwart van de respondenten geeft aan dat de beroepskracht in opleiding tot maximaal de helft van de benodigde formatie formatief wordt ingezet. Net als bij de collega's van de beroepskrachten in opleiding is hieruit te concluderen dat de geboden ruimte voor formatieve inzet van de beroepskracht in opleiding niet overal wordt benut.

Aantal verschillende gezichten

Van de respondenten die aangaven dat er nu meer of vaker een beroepskracht in opleiding wordt ingezet, geeft bijna driekwart aan dat kinderen niet meer verschillende gezichten zien dan voorheen. Vergeleken met de collega's van de beroepskrachten in opleiding, geven de houders vaker aan dat het aantal verschillende gezichten niet is toegenomen.

Tijd en aandacht voor verschillende onderdelen van het werk

De respondenten is gevraagd om aan te geven wat het qua tijd en aandacht voor verschillende onderdelen van het werk betekent dat er vaker beroepskrachten in opleiding worden ingezet. Er is gevraagd of de tijd en aandacht hiervoor (heel erg) is afgenomen dan wel (heel erg) toegenomen of niet is veranderd. Het gaat om onderdelen zoals het bevorderen van de emotionele veiligheid van kinderen, het stimuleren van de brede ontwikkeling van kinderen, etc.⁹

⁹ Er is gevraagd naar 11 verschillende onderdelen van het werk. In dit hoofdstuk is het onderdeel 'begeleiding van de beroepskracht in opleiding' buiten beschouwing gelaten in de gegevens.

Opvallend is dat de grootste groep respondenten voor alle onderdelen aangeeft dat de tijd en aandacht hiervoor niet is veranderd (dit varieert per onderdeel van 47,5 tot 70,7 procent met een gemiddelde van 60,4 procent). Vergeleken met de collega's van de beroepskrachten in opleiding is dat een grotere groep. Verder ontlopen de groepen die aangeven dat de tijd en aandacht voor een onderdeel (heel erg) is afgenomen en de groepen die aangeven dat de tijd en aandacht voor een onderdeel (heel erg) is toegenomen elkaar over het algemeen in omvang niet veel (gemiddelde (heel erg) afgenomen: 14,9 procent, gemiddelde (heel erg) toegenomen: 21,2 procent). Een uitzondering daarop vormen individuele contacten met kinderen en de dagelijkse verzorging van kinderen. Voor die onderdelen is de groep die aangeeft dat de tijd en aandacht voor het onderdeel (heel erg) is toegenomen aanmerkelijk groter dan de groep die aangeeft dat de tijd en aandacht voor het onderdeel (heel erg) is afgenomen (individuele contacten: (heel erg) toegenomen: 36,3 procent, (heel erg) afgenomen: 7,8 procent; dagelijkse verzorging: (heel erg) toegenomen: 23,2 procent, (heel erg) afgenomen: 6,2 procent). Zie Tabel 18 voor het overzicht van alle onderdelen.

Er is onder andere geanalyseerd of het verschil maakte hoe groot de organisatie is en hoe de beroepskracht in opleiding wordt ingezet (formatief of zowel formatief als boventallig¹⁰). Voor bijna de helft van de onderdelen zijn verschillen gevonden voor de grootte van de organisatie. Het beeld is dat respondenten van de grootste organisaties (meer dan 50 locaties) vaker aangeven dat de tijd en aandacht voor de betreffende onderdelen (heel erg) is afgenomen dan de andere respondenten. Er is ook geanalyseerd of het verschil maakt of de beroepskracht in opleiding formatief of zowel formatief als boventallig werd gezet. De algemene tendens hierbij is dat de respondenten die aangaven dat de beroepskracht in opleiding formatief werd ingezet, vaker aangeven dat de tijd en aandacht voor de betreffende onderdelen (heel erg) is afgenomen dan respondenten die aangaven dat de beroepskracht in opleiding zowel formatief als boventallig werd ingezet.

Beoordeling of een beroepskracht in opleiding formatief ingezet kan worden

Uit de analyse van de antwoorden op de open vraag over dit onderwerp blijkt dat er verschillende middelen worden ingezet om te beoordelen of een beroepskracht in opleiding formatief ingezet kan worden. Het gaat van instrumenten om de competenties van de beroepskracht in beeld te brengen naar behaalde toetsen en opdrachten naar overleg met de beroepskracht in opleiding, diens collega's, praktijkbegeleider, docenten naar observaties. De rode draad hierin lijkt te zijn dat het daadwerkelijke (pedagogisch) handelen op de groep van de beroepskracht in opleiding vaak centraal staat.

Werkdruk

Uit de analyse van de antwoorden op de open vraag over dit onderwerp blijkt dat deze respondenten, net als de collega's van de beroepskrachten in opleiding, aangeven dat verschillende factoren een rol spelen in het geval van een toegenomen werkdruk. Ten eerste kost de begeleiding van de beroepskracht in opleiding tijd. Daarnaast voelen sommige collega's zich extra verantwoordelijk als ze naast een beroepskracht in opleiding staan. En tot slot mag of kan een beroepskracht in opleiding niet alle (overstijgende) taken op zich nemen, waardoor deze taken verdeeld moeten worden onder minder collega's. Ook deze respondenten noemen het niet zelfstandig mogen openen en sluiten expliciet.

Ook deze respondenten wijzen erop dat de impact op de werkdruk afhankelijk is van de kwaliteit van de beroepskracht in opleiding. En dat de begeleiding hier een belangrijke rol in speelt.

En net als bij de collega's van de beroepskrachten in opleiding merken deze respondenten op dat de inzet van een beroepskracht in opleiding altijd nog beter is dan de inzet van steeds andere uitzend- of flexkrachten. Bij een beroepskracht in opleiding is er in ieder geval nog een bekende beroepskracht voor kinderen en ouders.

¹⁰ Vanwege de omvang van de groepen is alleen een vergelijking gemaakt tussen de groep die aangaf dat de beroepskracht in opleiding formatief werd ingezet en de groep die aangaf dat de beroepskracht in opleiding zowel formatief als boventallig werd ingezet.

Pedagogische kwaliteit

Net als de collega's van de beroepskrachten in opleiding, maken ook de respondenten van deze vragenlijst opmerkingen over het belang van goede begeleiding en het krijgen van tijd en ruimte om het vak te leren. En ook zij pleiten voor een zorgvuldige afweging over het al dan niet formatief inzetten van een beroepskracht in opleiding.

Net als de collega's van de beroepskrachten in opleiding noemen deze respondenten dezelfde voordelen van de inzet van beroepskrachten in opleiding. De vaste beroepskrachten blijven scherp door de vragen die de beroepskracht in opleiding stelt en diens opdrachten vanuit de opleiding. En de beroepskracht in opleiding is een bekende beroepskracht voor kinderen en ouders. Daarom heeft deze inzet de voorkeur boven de inzet van steeds andere uitzend- of flexkrachten.

Overige opmerkingen

De meest gemaakte opmerking betreft tevredenheid over de maatregel. Door de maatregel ontstaat er ruimte in de formatie en die ruimte wil men graag behouden. En het opleiden zien velen als een investering in de toekomst.

Een wellicht onverwacht bijeffect is dat volgens sommige respondenten de beroepskrachten in opleiding zich door de snelle formatieve inzet verantwoordelijker opstellen.

Er zijn zorgen over de (verkorte) opleidingen. De belangrijkste zorg daarbij is of een opleiding van drie jaar wel tot één of anderhalf jaar kan worden teruggebracht. Daarbij merken respondenten op dat dergelijke verkorte trajecten veel begeleiding vanuit de organisatie vragen. En bovendien vraagt men zich af of we het vak wel serieus genoeg nemen als je na drie maanden formatief ingezet kan worden.

3. Collega pedagogisch medewerkers

Het onderzoek richtte zich op pedagogisch medewerkers die op de groep samenwerken met een beroepskracht in opleiding. De eerste vraag van de vragenlijst was daarom bedoeld om de juiste doelgroep te selecteren. Respondenten die aangaven niet met een beroepskracht in opleiding samen te werken, werden na dit antwoord naar het einde van de vragenlijst gestuurd. Dit betrof 62 respondenten (zie Tabel 1). Een kleine minderheid van de respondenten (4 respondenten, 1,1 procent) wist niet zeker of zij samenwerken met een beroepskracht in opleiding.¹¹

→ **Tabel 1**
Werk jij als pedagogisch medewerker samen met een beroepskracht in opleiding?

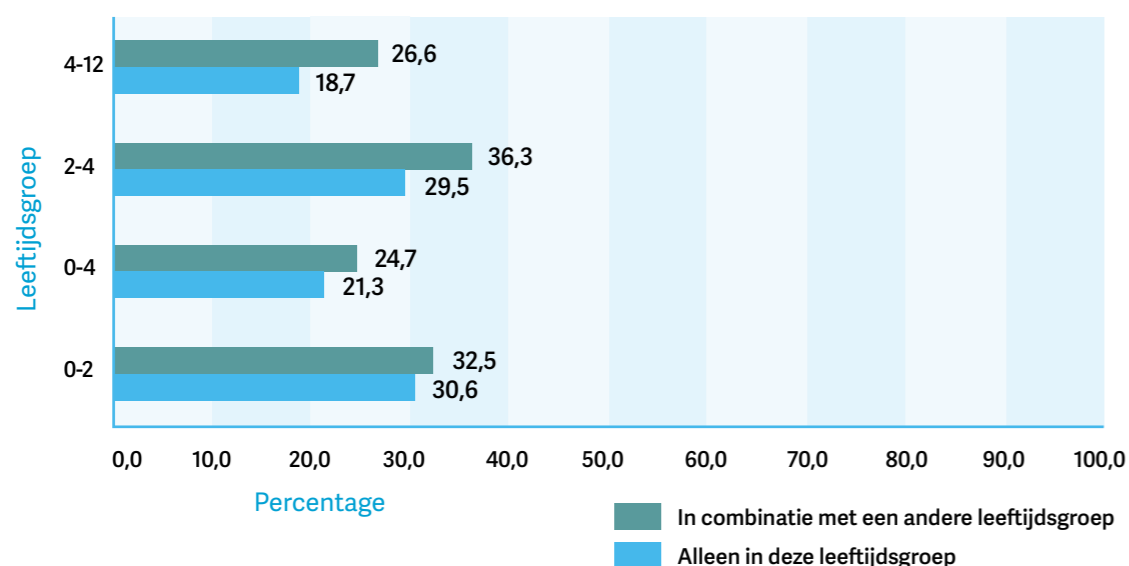
	Aantal	Percentage
Ja	316	82,7
Nee	62	16,2
Ik weet het niet zeker	4	1,1
Totaal	382	100,0

3.1 Algemene informatie over de respondenten

In Grafiek 1 is te zien dat wat betreft leeftijdsgroepen van kinderen alle vormen van opvang voorkomen bij respondenten van de vragenlijst. Er zijn geen grote verschillen tussen leeftijdsgroepen, wat betekent dat alle leeftijdsgroepen goed zijn vertegenwoordigd. Per leeftijdsgroep zijn in de grafiek twee staafjes weergegeven. Het bovenste geeft het percentage respondenten weer dat aangaf in deze leeftijdsgroep werkzaam te zijn, *gecombineerd* met een of meerdere andere leeftijdsgroepen. Het onderste geeft het percentage respondenten weer dat aangaf *alleen* in deze leeftijdsgroep werkzaam te zijn. Om een voorbeeld te geven voor de leeftijdsgroep 4 tot 12 jaar, dan gaf 26,6 procent van de respondenten aan in deze leeftijdsgroep werkzaam te zijn, terwijl 18,7 procent van de respondenten aangaf *alleen* in deze leeftijdsgroep werkzaam te zijn. De eerste groep combineert het werken met 4 tot 12 jaar dus met het werken in een of meerdere andere leeftijdsgroepen. Als er in het vervolg van het rapport een onderscheid wordt gemaakt tussen leeftijdsgroepen, dan vergelijken we respondenten die alleen werkzaam zijn in groepen met kinderen van 0 tot 2 jaar, 0 tot 4 jaar, 2 tot 4 jaar of 4 tot 12 jaar.

¹¹ Deze vier respondenten zijn tot maximaal vraag 6 van de vragenlijst gekomen en daardoor niet meegenomen in de analyses wat betreft gevolgen voor de werkdruk en verschillende onderdelen van het werk.

→ Grafiek 1 Leeftijdsgroepen



Uit Tabel 2 blijkt dat de meerderheid van de respondenten 3 of 4 dagen werkt als pedagogisch medewerker op de groep (totaal 277 respondenten, 86,8 procent). Gekeken naar het aantal dagen dat een pedagogisch medewerker op de groep samenwerkt met een beroepskracht in opleiding, valt op dat de meeste respondenten twee dagen samenwerken met een beroepskracht in opleiding (127 respondenten, 39,8 procent). Het aantal respondenten dat aangeeft vier of vijf dagen met een beroepskracht in opleiding samen te werken vormt een kleine minderheid (20 respondenten, 6,3 procent). Het kan overigens om verschillende beroepskrachten in opleiding gaan.

→ **Tabel 2**
Aantal dagen werkzaam als pedagogisch medewerker x aantal dagen werkzaam met een beroepskracht in opleiding

	Hoeveel dagen per week werk jij op de groep samen met een beroepskracht in opleiding?					Totaal
	1	2	3	4	5	
Hoeveel dagen per week werk jij als pedagogisch medewerker op de groep?	1	2	3	4	5	
1	3	0	0	0	0	3
2	11	8	0	0	0	19
3	54	71	52	0	0	177
4	12	43	32	13	0	100
5	3	5	5	4	3	20
Totaal	83	127	89	17	3	319

Ruim de helft van de respondenten gaf aan een of meerdere beroepskrachten in opleiding te begeleiden (133 respondenten, 58,8 procent). Van hen gaven er 77 aan hier een opleiding voor gevolgd te hebben (57,9 procent). De overige respondenten (56 respondenten, 42,1 procent) gaven aan hier geen opleiding voor gevolgd te hebben.

3.2 Inzet van de beroepskracht in opleiding

Het onderzoek richtte zich op pedagogisch medewerkers die nu vaker en/of meer met een beroepskracht in opleiding op de groep staan. Onderstaande vraag was bedoeld om de juiste doelgroep te selecteren. Respondenten die aangaven nu niet vaker en/of meer met een beroepskracht in opleiding op de groep te staan, werden na dit antwoord naar het einde van de vragenlijst gestuurd. Dit betrof 87 respondenten (27,2 procent, zie Tabel 3). Een kleine groep (26 respondenten, 8,1 procent) wist niet zeker of zij nu meer en/of vaker op de groep staan met een beroepskracht in opleiding.

→ **Tabel 3**
Staan er nu meer en/of vaker beroepskrachten in opleiding op jouw groep dan voorheen?

	Aantal	Percentage
Ja	207	64,7
Nee	87	27,2
Ik weet het niet	26	8,1
Totaal	320	100,0

Vervolgens is ook gevraagd naar de inzet van de beroepskracht in opleiding op de groep (zie Tabel 4). In de meeste gevallen is er sprake van een combinatie van formatief en boventallig (139 respondenten, 59,9 procent). Een kleine groep respondenten (12 respondenten, 5,2 procent) geeft aan dat de beroepskracht in opleiding boventallig wordt ingezet. In de overige gevallen geven respondenten aan dat de beroepskracht in opleiding formatief wordt ingezet (75 respondenten, 32,3 procent).

→ **Tabel 4**
Hoe is de inzet van de beroepskracht(en) in opleiding op jouw groep?

	Aantal	Percentage
De beroepskracht in opleiding maakt als volwaardig pedagogisch medewerker (dus niet boventallig) onderdeel uit van de formatie	75	32,3
De beroepskracht in opleiding wordt boventallig op de groep ingezet	12	5,2
Een combinatie : de beroepskracht in opleiding wordt zowel formatief als boventallig ingezet	139	59,9
Ik weet het niet	6	2,6
Totaal	232	100,0

De respondenten die bij de vorige vraag aangaven dat de beroepskracht in opleiding (gedeeltelijk) formatief werd ingezet, kregen een vervolgvraag over de omvang van de formatieve inzet (zie Tabel 5). Bijna de helft van de respondenten geeft aan dat de beroepskracht in opleiding tot maximaal een derde van de benodigde formatie formatief wordt ingezet (97 respondenten, 46,6 procent). Ongeveer een kwart van de respondenten

geeft aan dat de beroepskracht in opleiding tot maximaal de helft van de benodigde formatie formatief wordt ingezet (56 respondenten, 26,9 procent). Het resterende kwart van de respondenten geeft aan het niet te weten (55 respondenten, 26,4 procent).

→ **Tabel 5**

Hoe schat je de omvang van de formatieve inzet (als volwaardig pedagogisch medewerker, dus niet boventallig) van de beroepskracht(en) in opleiding in?

	Aantal	Percentage
Tot maximaal een derde van de benodigde formatie op kindercentrumniveau	97	46,6
Tot maximaal de helft van de benodigde formatie op kindercentrumniveau	56	26,9
Ik weet het niet	55	26,4
Totaal	208	100,0

3.3 Impact op de werkdruk

In Tabel 6 is te zien dat ruim de helft van de respondenten aangeeft dat de beroepskracht in opleiding andere taken en verantwoordelijkheden heeft dan zij zelf (123 respondenten, 54,9 procent). De overige respondenten geven aan dat de beroepskracht in opleiding dezelfde taken en verantwoordelijkheden heeft.

Uit de analyse van de open vervolgvraag¹² naar de verschillen blijkt dat die vooral liggen in het gegeven dat de beroepskracht in opleiding:

- **geen oudergesprekken** doet;
- **geen observaties** ten behoeve van het kindvolgsysteem vastlegt;
- **geen mentorkinderen** heeft ;
- **niet eind-/minder verantwoordelijk** is.

→ **Tabel 6**

Heeft de beroepskracht in opleiding dezelfde taken en verantwoordelijkheden op de groep als jijzelf?

	Aantal	Percentage
Ja	101	45,1
Nee	123	54,9
Totaal	224	100,0

Aan de respondenten die aangaven dat de beroepskracht in opleiding andere taken en verantwoordelijkheden heeft dan zichzelf, is gevraagd welke gevolgen dit heeft voor de werkdruk (zie Tabel 7). Samengenomen, geeft de

grootste groep aan dat de werkdruk (heel erg) is toegenomen (52 respondenten, 47,2 procent). Ruim een derde geeft aan dat de werkdruk niet veranderd is (42 respondenten, 38,2 procent). De overige respondenten geven aan dat de werkdruk (heel erg) is afgenomen (16 respondenten, 14,5 procent).

→ **Tabel 7**

Welke gevolgen heeft het voor jouw werkdruk dat de beroepskracht in opleiding andere taken en verantwoordelijkheden heeft dan jijzelf?

	Aantal	Percentage
De werkdruk is heel erg afgenomen	5	4,5
De werkdruk is afgenomen	11	10,0
De werkdruk is niet veranderd	42	38,2
De werkdruk is toegenomen	37	33,6
De werkdruk is heel erg toegenomen	15	13,6
Totaal	110	100,0

3.4 Impact op verschillende onderdelen van het werk

Aantal verschillende gezichten

Aan respondenten die aangaven dat er vaker of meer beroepskrachten in opleiding worden ingezet, is ook gevraagd of de kinderen daardoor meer verschillende gezichten zien dan voorheen. In Tabel 8 is te zien dat de meeste respondenten aangeven dat kinderen nu niet meer verschillende gezichten zien (98 respondenten, 53,0 procent). De overige respondenten geven aan dat kinderen nu wel meer verschillende gezichten zien (79 respondenten, 42,7 procent) of dat ze het niet weten (8 respondenten, 4,3 procent).

→ **Tabel 8**

Zien kinderen op jouw groep in een week nu meer verschillende beroepskrachten (wel of niet in opleiding) dan voorheen?

	Aantal	Percentage
Ja	79	42,7
Nee	98	53,0
Dat weet ik niet	8	4,3
Totaal	185	100,0

¹² Alle gegeven antwoorden op deze vraag zijn opgenomen in Bijlage 1.

Verschillende onderdelen van het werk

Aan respondenten die aangaven dat er vaker of meer beroepskrachten in opleiding worden ingezet, is gevraagd om voor een aantal onderdelen de impact wat betreft tijd en aandacht voor deze onderdelen te beoordelen (zie Tabel 9). Het onderdeel begeleiding van de beroepskracht in opleiding bespreken we hieronder in een aparte alinea.

Er zijn twee opvallende bevindingen. Ten eerste is opvallend dat de grootste groep respondenten steeds aangeeft dat de tijd en aandacht die ze kunnen besteden aan dat betreffende onderdeel niet is veranderd. Ten tweede is opvallend dat over het algemeen meer respondenten aangeven dat de tijd en aandacht voor verschillende onderdelen van het werk (heel erg) is afgenomen dan (heel erg) is toegenomen. Voor veel onderdelen van het werk lijkt nu dus minder tijd en aandacht te zijn. Een uitzondering hierop vormen individuele contacten met kinderen en de dagelijkse verzorging van de kinderen. Hiervoor geven iets meer respondenten aan dat de tijd en aandacht hiervoor (heel erg) is toegenomen dan (heel erg) is afgenomen.

Begeleiding van de beroepskracht in opleiding

Omdat het onderdeel begeleiding van de beroepskracht in opleiding een wat vreemde eend in de bijt is, bespreken we dat apart. Ook hier geeft de grootste groep respondenten aan dat de tijd en aandacht hiervoor niet is veranderd (62 respondenten, 35,6 procent). Samengenomen geeft de grootste groep respondenten aan dat de tijd en aandacht hiervoor (heel erg) is toegenomen (64 respondenten, 36,8 procent).

→ Tabel 9

Wat betekent het voor de volgende onderdelen van jouw werk om vaker met beroepskrachten in opleiding te werken?

De tijd en aandacht voor ...		Heel erg afgenomen	Afgenomen	Niet veranderd	Toegenomen	Heel erg toegenomen	Niet van toepassing
het bevorderen van de emotionele veiligheid van kinderen is	Aantal	16	43	74	33	6	2
	%	9,2	24,7	42,5	19,0	3,4	1,1
het stimuleren van de brede ontwikkeling van kinderen is	Aantal	13	48	74	36	3	-
	%	7,5	27,6	42,5	20,7	1,7	
individuele contacten met kinderen is	Aantal	14	35	74	43	8	-
	%	8,0	20,1	42,5	24,7	4,6	
de begeleiding van zorgkinderen is	Aantal	18	43	67	31	6	9
	%	10,3	24,7	38,5	17,8	3,4	5,2
het volgen van de ontwikkeling van kinderen is	Aantal	16	44	79	31	4	-
	%	9,2	25,3	45,4	17,8	2,3	
de voorbereiding van het programma en de activiteiten is ¹³	Aantal	18	45	70	36	5	-
	%	10,3	25,9	40,2	20,7	2,9	

¹³ Bij de analyses is gebleken dat er voor dit onderdeel een significant verschil was voor de vraag of er nu meer en/of vaker beroepskrachten in opleiding op de groep staan. De groep (bestaande uit 15 respondenten) die aangaf niet te weten of er nu meer en/of vaker beroepskrachten in opleiding op de groep staan, liet hier een positiever beeld zien dan de groep respondenten die aangaf dat er nu vaker en/of meer beroepskrachten in opleiding op de groep staan. Het algemene beeld uit Tabel 9 valt hierdoor iets positiever uit dan het mogelijk in werkelijkheid is.

De tijd en aandacht voor ...		Heel erg afgenomen	Afgenomen	Niet veranderd	Toegenomen	Heel erg toegenomen	Niet van toepassing
de kwaliteit, veiligheid en gezondheid van de omgeving	Aantal	14	42	86	25	6	1
	%	8,0	24,1	49,4	14,4	3,4	0,6
de dagelijkse verzorging van de kinderen is	Aantal	7	16	117	29	5	-
	%	4,0	9,2	67,2	16,7	2,9	
huishoudelijke werkzaamheden is	Aantal	12	35	97	24	4	2
	%	6,9	20,1	55,7	13,8	2,3	1,1
de samenwerking en afstemming met ouders is	Aantal	14	22	112	18	6	2
	%	8,0	12,6	64,4	10,3	3,4	1,1
de begeleiding van de beroepskracht in opleiding is	Aantal	10	32	62	52	12	6
	%	5,7	18,4	35,6	29,9	6,9	3,4

Verschillen tussen respondenten

Voor een aantal variabelen is gekeken of er significante verschillen waren in de tijd en aandacht die respondenten kunnen besteden aan de verschillende onderdelen van het werk. Voor de vetgedrukte variabelen zijn verschillen gevonden. Het gaat om:

- Met welke leeftijdsgroep werk jij?
- **Staan er nu meer en/of vaker beroepskrachten in opleiding op de groep dan voorheen?**¹⁴
- **Hoe is de inzet van de beroepskracht(en) in opleiding op jouw groep?**
- Hoe schat je de omvang van de formatieve inzet (als volwaardig pedagogisch medewerker, dus niet boventallig) van de beroepskracht(en) in opleiding in?
- **Begeleid jij een of meerdere beroepskrachten in opleiding?**
- Heeft de beroepskracht in opleiding dezelfde taken en verantwoordelijkheden op de groep als jijzelf?
- **Hoe lang is de beroepskracht in opleiding met wie jij samenwerkt nu al bezig met de opleiding?**

Ook hier bespreken we de resultaten voor het onderdeel begeleiding van de beroepskracht in opleiding apart.

— Hoe is de inzet van de beroepskracht(en) in opleiding op jouw groep?

De meeste verschillen¹⁵ zijn gevonden voor de vraag naar de inzet van de beroepskracht in opleiding op de groep. De antwoordmogelijkheden waren hier:

- De beroepskracht in opleiding maakt als volwaardig pedagogisch medewerker (dus niet boventallig) onderdeel uit van de formatie;
- De beroepskracht in opleiding wordt boventallig op de groep ingezet;
- Een combinatie: de beroepskracht in opleiding wordt zowel formatief als boventallig ingezet
- Ik weet het niet

¹⁴ Zie vorige voetnoot.

¹⁵ Voor 7 van de in totaal 11 onderdelen zijn significante verschillen gevonden: het bevorderen van de emotionele veiligheid van kinderen, het stimuleren van de brede ontwikkeling van kinderen, individuele contacten met kinderen, de begeleiding van zorgkinderen, het volgen van de ontwikkeling van kinderen, de voorbereiding van het programma en de activiteiten, de kwaliteit, veiligheid en gezondheid van de omgeving.

Omdat heel weinig respondenten aangaven dat de beroepskracht alleen boventallig werd ingezet of het antwoord niet te weten (respectievelijk 9 en 3 respondenten), laten we deze buiten beschouwing bij de beschrijving. Een opvallende tendens is dat de respondenten die aangaven dat de beroepskracht in opleiding formatief werd ingezet, vaker aangeven dat de tijd en aandacht voor de betreffende onderdelen (heel erg) is afgenomen dan respondenten die aangaven dat de beroepskracht in opleiding zowel formatief als boventallig werd ingezet. Anders gezegd: respondenten die aangeven dat de beroepskracht in opleiding zowel formatief als boventallig wordt ingezet, lijken positiever over de tijd en aandacht die zij kunnen besteden aan verschillende onderdelen van het werk.

— **Begeleid jij een of meerdere beroepskrachten in opleiding?**

Respondenten die aangeven een beroepskracht in opleiding te begeleiden, geven ten opzichte van respondenten die deze begeleiding niet doen, vaker aan dat de tijd en aandacht voor de voorbereiding van het programma en de activiteiten (heel erg) is afgenomen.

Begeleiding van de beroepskrachten in opleiding

De tijd en aandacht die respondenten hebben voor het begeleiden van beroepskrachten in opleiding verschilt bij twee vragen:

— **Begeleid jij een of meerdere beroepskrachten in opleiding?**

— **Hoe lang is de beroepskracht in opleiding met wie jij samenwerkt nu al bezig met de opleiding?**

Respondenten die aangaven dat ze een beroepskracht in opleiding begeleiden, geven vaker aan dat de tijd en aandacht hiervoor (heel erg) is toegenomen dan respondenten die aangeven geen beroepskracht in opleiding te begeleiden. Opvallend is dat deze respondenten ook vaker aangeven dat de tijd en aandacht hiervoor (heel erg) is afgenomen. Kortom, dit levert een wisselend beeld op. Deze analyse maakt ook duidelijk dat beroepskrachten die niet zelf een beroepskracht in opleiding begeleiden hier ook tijd en aandacht aan besteden, en dat die tijd en aandacht voor meer respondenten (heel erg) is toegenomen dan (heel erg) afgenomen.

Verder blijkt uit de analyses dat hoe verder beroepskrachten in opleiding zijn in de opleiding, hoe minder respondenten aangeven dat de tijd en aandacht voor de begeleiding (heel erg) is toegenomen. Met andere woorden: hoe verder een beroepskracht in opleiding is met de opleiding, hoe minder tijd en aandacht dit in de begeleiding lijkt te vragen.

3.5 Tot slot

Tot slot hebben de respondenten de mogelijkheid gehad om drie open vragen te beantwoorden:

- 'Heb je andere opmerkingen over de gevolgen van de grotere inzet op de groep van de beroepskracht(en) in opleiding voor jouw **werkdruk**?'
- 'Heb je andere opmerkingen over de gevolgen van de grotere inzet op de groep van de beroepskracht(en) in opleiding voor de **pedagogische kwaliteit** op jouw groep?'
- 'Heb je **overige opmerkingen** over de onderwerpen in deze vragenlijst?'

Werkdruk

Deze vraag heeft geleid tot een grote variëteit aan antwoorden en dus onderwerpen. Ruim 100 respondenten hebben hier een antwoord gegeven. De geïnteresseerde lezer verwijzen we graag naar Bijlage 2 waarin alle antwoorden zijn weergegeven. We presenteren hier een aantal onderwerpen die vaker zijn genoemd en illustreren dit met quotes.

- De beroepskracht in opleiding heeft **veel begeleiding** nodig.

"Ze heeft ook nog begeleiding nodig dus dat geeft meer werk."

- Er ligt een **grotere verantwoordelijkheid** bij de vaste beroepskrachten. Zowel qua **taakverdeling** (de beroepskracht in opleiding doet in veel gevallen niet dezelfde werkzaamheden, waardoor die voor rekening van minder vaste beroepskrachten komen) als **tijdens het werken op de groep** (sommige beroepskrachten hebben het gevoel dat ze naast de kinderen nu ook op de beroepskracht in opleiding moeten letten). Een voorbeeld van de taakverdeling is dat beroepskrachten in opleiding niet altijd alleen mogen starten en/of afsluiten waardoor de vroege en late diensten over minder vaste beroepskrachten verdeeld moeten worden en zij hiervoor dus vaker aan de beurt zijn.

"Omdat zij nog niet alles kan doen wat ik doe en nog niet al het overzicht heeft, komt toch veel op mijn schouders terecht. Dus ik moet alles in de gaten houden omdat ik eindverantwoordelijk ben en ook nog tijd vinden om haar de begeleiding te geven die ze nodig heeft en verdient."

"Je moet nog een extra paar ogen hebben."

- **In het begin zorgt de inzet van de beroepskracht in opleiding voor meer werkdruk**, ook omdat de beroepskracht in opleiding het ritme en de groep nog niet kent, daarna kan de inzet van de beroepskracht in opleiding voor verlichting zorgen.

"Eerst meer druk totdat deze persoon is ingewerkt en dan een beetje verlichting van de werkdruk."

- Verschillende respondenten pleiten ervoor om per beroepskracht in opleiding te bepalen welke verantwoordelijkheid diegene kan dragen (**maatwerk per beroepskracht in opleiding**).

"Het is per persoon verschillend, kijk naar achtergrond, heeft iemand ervaring met kinderen of niet.... dat telt allemaal mee. Iemand zonder ervaring heeft veel meer begeleiding nodig!"

Pedagogische kwaliteit

Ook deze vraag heeft geleid tot een grote variëteit aan antwoorden en dus onderwerpen. Bijna 100 respondenten hebben hier een antwoord gegeven. De geïnteresseerde lezer verwijzen we graag naar Bijlage 3 waarin alle antwoorden zijn weergegeven. We presenteren hier een aantal onderwerpen die vaker zijn genoemd en illustreren dit met quotes.

- Het is **afhankelijk van de beroepskracht in opleiding** of er impact is op de pedagogische kwaliteit.

“Afhankelijk van het kunnen van de beroepskracht in opleiding en in welke fase van de opleiding ze zit.”

- Het wordt moeilijker om **met elkaar een sterk pedagogisch team** te vormen of met elkaar te sparren over de (ontwikkeling en het gedrag van) kinderen.

“Minder, wij moeten hun inwerken en het vak bij brengen waardoor we minder tijd hebben om met elkaar een sterk team te zijn op pedagogisch gebied.”

- De inzet van de beroepskracht in opleiding heeft als positief effect dat het **samenwerken aanzet tot reflectie**. Dit komt door de vragen die de beroepskracht in opleiding stelt en de opdrachten die gedaan moeten worden.

“Je wordt zelf ook verplicht na te denken over waarom je iets doet, om het goed te kunnen uitleggen aan de beroepskracht in opleiding.”

“Door de vragen van de bio ga je weer meer nadenken over hoe je zelf iets doet, dit ervaar ik als zeer positief.”

- In sommige gevallen mag de beroepskracht in opleiding alleen op de eigen groep formatief ingezet worden, waardoor de **vaste beroepskrachten elders worden ingezet**. Daardoor zien de vaste beroepskrachten kinderen en ouders minder vaak dan voorheen, en wordt voor hen het volgen van de kinderen en het voeren van oudergesprekken moeilijker.

“De zorg voor onze mentor kinderen en contact met de ouders vermindert sterk omdat de vaste krachten de kinderen minder zien. De vaste krachten moeten open diensten opvullen, dus het invullen van volgsystemen en houden van oudergesprekken worden voor ons erg moeilijk omdat wij de kinderen bijna niet meer zien.”

- Het is vervelend dat een beroepskracht in opleiding **niet op een VE-groep** mag worden ingezet, omdat dat juist meer tijd voor de (zorg)kinderen zou opleveren en de beroepskracht in opleiding al tijdens de opleiding ervaring opdoet met deze werksoort.

“Ze kan niet ingezet worden op een peutergroep. En juist dat zou fijn zijn zodat je meer tijd hebt voor VVE (zorg)kinderen.”

- Een nadeel van de formatieve inzet is dat **de beroepskracht in opleiding minder vaak kan observeren** hoe collega's bepaalde situaties aanpakken.

“De kwaliteit naar ouders in overdrachten is hierdoor erg verlaagd. De beroepskracht in opleiding moet al zoveel kunnen en kan minder ervaring opdoen om te zien hoe je situaties aanpakt.”

Overige opmerkingen

Ook deze vraag heeft geleid tot een grote variëteit aan antwoorden en dus onderwerpen. Bijna 50 respondenten hebben hier een antwoord gegeven. De geïnteresseerde lezer verwijzen we graag naar Bijlage 4 waarin alle antwoorden zijn weergegeven. We presenteren hier een aantal onderwerpen die vaker zijn genoemd en illustreren dit met quotes.

- Het is noodzakelijk om beroepskrachten in opleiding goed te begeleiden: **er moet voor hen tijd zijn om te kunnen leren en ontwikkelen**.

“Dat je mensen ook de ruimte moet geven om te kunnen leren zijn ze er aan toe dan langzaam meer verantwoordelijkheid en taken geven en laten meedraaien op de groep. Dan kan iedereen hiervan profiteren.”

“Nee, ik vind het alleen kwalijk dat bbl'ers te weinig tijd krijgen om daadwerkelijk het vak te leren. Doordat ze zo snel al in het diepe gegooid worden is er geen tijd om rustig dingen (goed) aan te leren. Dat betekent dat er in de toekomst teveel halfbakken beroepskrachten zullen zijn en dat baart mij zorgen.”

- Het is een **dubbel gevoel**: sommige respondenten zijn blij dat de roosters nu gevuld zijn met voor kinderen en ouders bekende gezichten (in plaats van steeds andere invallers), maar merken op dat er ook veel tijd in de begeleiding gaat zitten.

“Het is heel dubbel, door de inzet worden roosters wel rond gemaakt, heb je vaste gezichten in plaats van telkens invallers, maar het vraagt wel veel van de pedagogisch medewerker die ernaast staat, je moet er meer taken bij doen die je normaal kan delen.”

4. Houders of degene die het best zicht heeft op de gevolgen van de grotere formatieve inzet van de beroepskracht in opleiding

4.1 Algemene informatie over de respondenten

In de begeleidende mail bij de vragenlijst is gevraagd om de vragenlijst te delen met de collega die binnen de organisatie het beste zicht heeft op de gevolgen van de grotere formatieve inzet van de beroepskracht(en) in opleiding. In Tabel 10 is te zien dat de vragenlijst door respondenten in verschillende rollen werd ingevuld: zowel pedagogisch coaches/beleidsmedewerkers als (regio-/locatie)managers en respondenten in andere rollen. Uit de open vervolgvraag blijkt dat de laatste groep bestaat uit veel eigenaar-directeuren, beleidsmedewerkers, (senior) pedagogisch medewerkers, HR-medewerkers en praktijkopleiders.

→ **Tabel 10**
Wat is jouw rol in de organisatie?

	Aantal	Percentage
Pedagogisch coach/beleidsmedewerker	184	30,6
(Regio-/locatie)manager	198	32,9
Anders	219	36,4
Totaal	601	100,0

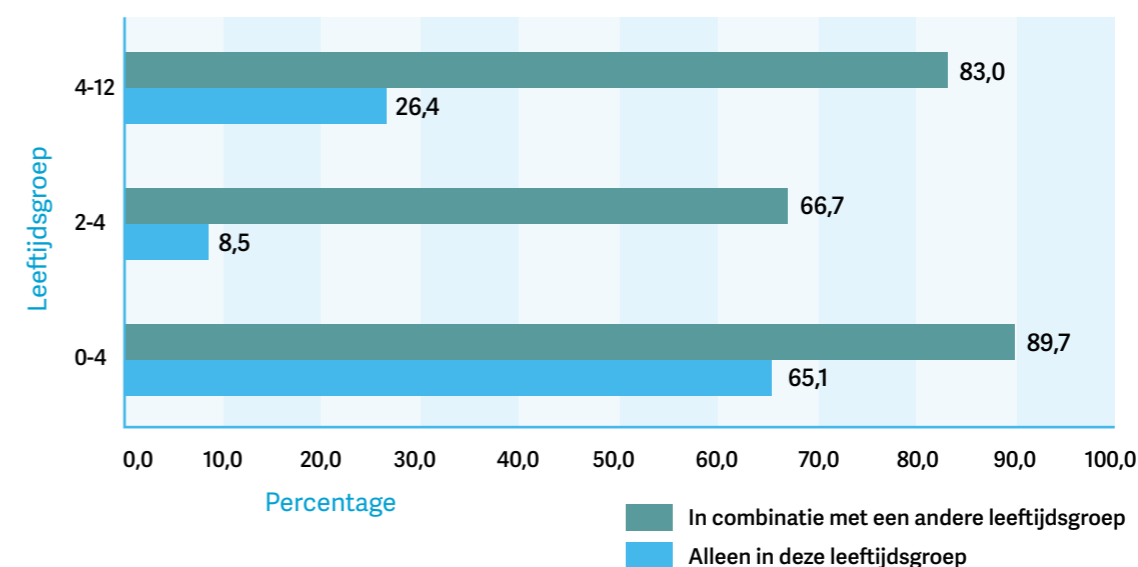
In Tabel 11 is te zien dat de meerderheid van de respondenten werkt voor een organisatie met 1 t/m 10 locaties (329 respondenten, 54,7 procent). Vergeleken met het landelijk beeld, lijkt er sprake van een oververtegenwoordiging van respondenten van de wat grotere organisaties. Volgens Bureau Buitenhok (mei 2022) is het percentage aanbieders met 1 of 2 locaties namelijk 66,9 procent, het percentage aanbieders met 3 t/m 10 locaties 23,7 procent en het percentage aanbieders met 11 of meer locaties 9,4 procent.

→ **Tabel 11**
Hoeveel locaties heeft jouw organisatie in totaal?

	Aantal	Percentage
1 of 2 locaties	199	33,1
3 t/m 10 locaties	130	21,6
11 t/m 50 locaties	125	20,8
meer dan 50 locaties	147	24,5
Totaal	601	100,0

In Grafiek 2 is te zien dat wat betreft leeftijdsgroepen van kinderen alle vormen van opvang voorkomen bij respondenten van de vragenlijst. Er zijn geen grote verschillen tussen leeftijdsgroepen, wat betekent dat alle leeftijdsgroepen goed zijn vertegenwoordigd. Per leeftijdsgroep zijn in de grafiek twee staafjes weergegeven. Het bovenste geeft het percentage respondenten weer dat aangaf in deze leeftijdsgroep werkzaam te zijn, *gecombineerd* met een of meerdere andere leeftijdsgroepen. Het onderste geeft het percentage respondenten weer dat aangaf *alleen* in deze leeftijdsgroep werkzaam te zijn. Om een voorbeeld te geven voor de leeftijdsgroep 4 tot 12 jaar, dan gaf 83,0 procent van de respondenten aan in deze leeftijdsgroep werkzaam te zijn, terwijl 26,4 procent van de respondenten aangaf *alleen* in deze leeftijdsgroep werkzaam te zijn. De eerste groep combineert het werken met 4 tot 12 jaar dus met het werken in een of meerdere andere leeftijdsgroepen. Als er in het vervolg van het rapport een onderscheid wordt gemaakt tussen leeftijdsgroepen, dan vergelijken we respondenten die alleen werkzaam zijn in een organisatie met groepen van 0 tot 4 jaar, 2 tot 4 jaar of 4 tot 12 jaar.

→ **Grafiek 2** Leeftijdsgroepen



Het onderzoek richtte zich op respondenten die aangaven dat er een beroepskracht in opleiding werkzaam was op een of meerdere groepen die onder hun verantwoordelijkheid vallen. Onderstaande vraag was daarom bedoeld om de juiste doelgroep te selecteren. Respondenten die aangaven dat er geen beroepskracht in opleiding werkzaam was op een groep die onder hun verantwoordelijkheid valt, werden na dit antwoord naar het einde van de vragenlijst gestuurd. Dit betrof 134 respondenten (22,3 procent, zie Tabel 12).

→ **Tabel 12**

Is er een beroepskracht in opleiding werkzaam op een of meerdere groepen die onder jouw verantwoordelijkheid vallen?

	Aantal	Percentage
Ja	467	77,7
Nee	134	22,3
Totaal	601	100,0

4.2 Inzet van de beroepskracht in opleiding

Het onderzoek richtte zich vervolgens op respondenten die aangaven dat er nu vaker en/of meer beroepskrachten in opleiding op de groep staan. Onderstaande vraag was bedoeld om de juiste doelgroep te selecteren. Respondenten die aangaven dat er nu niet vaker en/of meer beroepskrachten in opleiding op de groep staan, werden na dit antwoord naar het einde van de vragenlijst gestuurd. Dit betrof 109 respondenten (23,3 procent, zie Tabel 13). Een kleine groep (35 respondenten, 7,5 procent) wist niet zeker of er nu meer en/of vaker beroepskrachten in opleiding op de groep staan.

→ **Tabel 13**

Staan er nu meer en/of vaker beroepskrachten in opleiding op de groep dan voorheen?

	Aantal	Percentage
Ja	323	69,2
Nee	109	23,3
Ik weet het niet	35	7,5
Totaal	467	100,0

Vervolgens is ook gevraagd naar de inzet van de beroepskracht in opleiding op de groep. In de meeste gevallen is er sprake van een combinatie van formatief en boventallig (190 respondenten, 53,7 procent, zie Tabel 14). Bijna een derde van de respondenten geeft aan dat de inzet verschilt per beroepskracht in opleiding (109 respondenten, 30,8 procent). Een kleine groep respondenten (8, 2,3 procent) geeft aan dat de beroepskracht boventallig wordt ingezet. In de overige gevallen geven respondenten aan dat de beroepskracht in opleiding formatief wordt ingezet (45 respondenten, 12,7 procent). In de meeste gevallen worden beroepskrachten in opleiding dus zowel boventallig als formatief ingezet.

→ **Tabel 14**

Hoe is de inzet van de beroepskracht(en) in opleiding?

	Aantal	Percentage
De beroepskracht in opleiding maakt als volwaardig pedagogisch medewerker (dus niet boventallig) onderdeel uit van de formatie	45	12,7
De beroepskracht in opleiding wordt boventallig op de groep ingezet	8	2,3
Een combinatie : de beroepskracht in opleiding wordt zowel formatief als boventallig ingezet	190	53,7
Ik weet het niet	2	0,6
Dat verschilt per beroepskracht in opleiding	109	30,8
Totaal	354	100,0

De respondenten die bij de vorige vraag aangaven dat de beroepskracht in opleiding (gedeeltelijk) formatief werd ingezet of dat het verschilde per beroepskracht in opleiding, kregen een vervolgvraag over de omvang van de formatieve inzet (zie Tabel 15). Ongeveer een derde van de respondenten geeft aan dat de beroepskracht in opleiding tot maximaal een derde van de benodigde formatie formatief wordt ingezet (113 respondenten, 33,5 procent). Een ongeveer even grote groep geeft aan dat de formatieve inzet verschilt per kindercentrum (118 respondenten, 35,0 procent). Ongeveer een kwart van de respondenten geeft aan dat de beroepskracht in opleiding tot maximaal de helft van de benodigde formatie formatief wordt ingezet (79 respondenten, 23,4 procent). Een kleine groep respondenten geeft aan dat ze niet weten hoe groot de formatieve inzet is (27 respondenten, 8,0 procent).

→ **Tabel 15**

Hoe schat je de omvang van de formatieve inzet (als volwaardig pedagogisch medewerker, dus niet boventallig) van de beroepskracht(en) in opleiding in?

	Aantal	Percentage
Tot maximaal een derde van de benodigde formatie op kindercentrumniveau	113	33,5
Tot maximaal de helft van de benodigde formatie op kindercentrumniveau	79	23,4
Ik weet het niet	27	8,0
Dat verschilt per kindercentrum	118	35,0
Totaal	337	100,0

Er is ook gevraagd naar de frequentie van contacten met de beroepskracht in opleiding en diens collega's (zie Tabel 16). Opvallend is dat er over het geheel genomen wat vaker contact lijkt te zijn met de collega's van de beroepskracht in opleiding dan met de beroepskracht in opleiding zelf.

→ **Tabel 16**
Hoe vaak heb je contact met...

	de beroepskracht(en) in opleiding?		de collega's van de beroepskracht(en) in opleiding?	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Dagelijks	72	22,0	110	33,5
Wekelijks	129	39,3	122	37,2
Eens per twee weken	27	8,2	20	6,1
Eens per maand	24	7,3	18	5,5
Minder dan één keer per maand	15	4,6	18	5,5
Dat verschilt per beroepskracht in opleiding	61	18,6	40	12,2
Totaal	328	100,0	328	100,0

4.3 Impact op verschillende onderdelen van het werk

Aantal verschillende gezichten

Aan respondenten die aangaven dat er vaker of meer beroepskrachten in opleiding worden ingezet, is ook gevraagd of de kinderen daardoor meer verschillende gezichten zien dan voorheen. In Tabel 17 is te zien dat de meeste respondenten aangaven dat kinderen nu niet meer verschillende gezichten zien (218 respondenten, 73,9 procent). De overige respondenten geven aan dat kinderen nu meer verschillende gezichten zien (70 respondenten, 23,7 procent) of dat ze er te weinig of geen zicht op hebben (7 respondenten, 2,4 procent).

→ **Tabel 17**
Zien kinderen in een week nu meer verschillende beroepskrachten (wel of niet in opleiding) dan voorheen?

	Aantal	Percentage
Ja	70	23,7
Nee	218	73,9
Daar heb ik te weinig of geen zicht op	7	2,4
Totaal	295	100,0

Verschillende onderdelen van het werk

Vooraf

De respondenten is gevraagd om voor een aantal onderdelen de impact wat betreft tijd en aandacht voor deze onderdelen te beoordelen (zie Tabel 18). Het onderdeel begeleiding van de beroepskracht in opleiding bespreken we in een aparte alinea.

Uit de analyses is gebleken dat de respondenten die aangaven niet zeker te weten of er nu meer en/of vaker beroepskrachten in opleiding op de groep staan op vrijwel alle onderdelen van het werk een ander antwoordpatroon lieten zien dan de andere respondenten.¹⁶ Om tot het meest zuivere beeld te komen, is besloten om deze respondenten buiten de rapportage te laten.

Opvallend is dat de grootste groep respondenten - in bijna alle gevallen meer dan de helft - steeds aangeeft dat de tijd en aandacht die beroepskrachten kunnen besteden aan dat betreffende onderdeel niet is veranderd. Verder ontlopen de groepen die aangeven dat de tijd en aandacht voor een onderdeel (heel erg) is afgenomen en de groepen die aangeven dat de tijd en aandacht voor een onderdeel (heel erg) is toegenomen elkaar in omvang niet veel. Een uitzondering daarop vormen individuele contacten met kinderen en de dagelijkse verzorging van kinderen. Voor die onderdelen is de groep die aangeeft dat de tijd en aandacht voor het onderdeel (heel erg) is toegenomen aanmerkelijk groter dan de groep die aangeeft dat de tijd en aandacht voor het onderdeel (heel erg) is afgenomen.

Begeleiding van de beroepskracht in opleiding

Omdat het onderdeel begeleiding van de beroepskracht in opleiding een wat vreemde eend in de bijt is, bespreken we die apart. Ook hier geeft de grootste groep respondenten aan dat de tijd en aandacht hiervoor niet is veranderd (120 respondenten, 46,3 procent). Aanmerkelijk meer respondenten geven aan dat de tijd en aandacht hiervoor (heel erg) is toegenomen dan (heel erg) is afgenomen (98 respondenten, 37,9 procent versus 40 respondenten, 15,4 procent).

¹⁶ Veel minder respondenten gaven aan dat de tijd en aandacht (heel erg) is afgenomen. Inclusief deze respondenten zou het beeld positiever uitvallen dan het mogelijk in werkelijkheid is.

→ **Tabel 18**

Wat betekent het volgens jou voor de volgende onderdelen van het werk dat er vaker beroepskrachten in opleiding worden ingezet?

De tijd en aandacht voor ...		Heel erg afgenomen	Afgenomen	Niet veranderd	Toege-nomen	Heel erg toegenomen	Daar heb ik geen zicht op
het bevorderen van de emotionele veiligheid van kinderen is	Aantal	5	38	156	53	7	-
	%	1,9	14,7	60,2	20,5	2,7	
het stimuleren van de brede ontwikkeling van kinderen is	Aantal	5	50	140	61	2	1
	%	1,9	19,3	54,1	23,6	0,8	0,4
individuele contacten met kinderen is	Aantal	3	17	144	85	9	1
	%	1,2	6,6	55,6	32,8	3,5	0,4
de begeleiding van zorgkinderen is	Aantal	13	43	138	51	6	8
	%	5,0	16,6	53,3	19,7	2,3	3,1
het volgen van de ontwikkeling van kinderen is	Aantal	7	53	155	43	1	-
	%	2,7	20,5	59,8	16,6	0,4	
de voorbereiding van het programma en de activiteiten is	Aantal	11	49	123	68	8	-
	%	4,2	18,9	47,5	26,3	3,1	
de kwaliteit, veiligheid en gezondheid van de omgeving	Aantal	4	39	173	41	2	-
	%	1,5	15,1	66,8	15,8	0,8	
de dagelijkse verzorging van de kinderen is	Aantal	-	16	183	53	7	-
	%		6,2	70,7	20,5	2,7	
huishoudelijke werkzaamheden is	Aantal	4	30	171	47	5	2
	%	1,2	11,6	66,0	18,1	1,9	0,8
de samenwerking en afstemming met ouders is	Aantal	2	44	181	29	2	1
	%	0,8	17,0	69,9	11,2	0,8	0,4
de begeleiding van de beroepskracht in opleiding is	Aantal	4	36	120	81	17	1
	%	1,5	13,9	46,3	31,3	6,6	0,4

Verschillen tussen respondenten

Voor een aantal variabelen is gekeken of er significante verschillen waren in de tijd en aandacht die pedagogisch medewerkers volgens de respondenten kunnen besteden aan verschillende onderdelen van het werk. Voor de vetgedrukte variabelen zijn verschillen gevonden. Het gaat om:

— **Hoeveel locaties heeft jouw organisatie in totaal?**

— Welke vormen van opvang biedt jouw organisatie aan (leeftijdsgroepen)?

— **Hoe is de inzet van de beroepskracht(en) in opleiding?**

— Hoe schat je de omvang van de formatieve inzet (als volwaardig pedagogisch medewerker, dus niet boventallig) van de beroepskracht(en) in opleiding in?

Ook hier bespreken we de resultaten voor het onderdeel begeleiding van de beroepskracht in opleiding apart.

— **Hoeveel locaties heeft jouw organisatie in totaal?**

Voor bijna de helft van de onderdelen¹⁷ zijn verschillen gevonden voor de omvang van de organisatie.

Het beeld is dat respondenten van de grootste organisaties (meer dan 50 locaties) vaker aangeven dat de tijd en aandacht voor de betreffende onderdelen (heel erg) is afgenomen dan de andere respondenten.

— **Hoe is de inzet van de beroepskracht(en) in opleiding?**

De meeste verschillen¹⁸ zijn gevonden voor de vraag naar de inzet van de beroepskracht in opleiding op de groep. De antwoordmogelijkheden waren hier:

- De beroepskracht in opleiding maakt als volwaardig pedagogisch medewerker (dus niet boventallig) onderdeel uit van de formatie;
- De beroepskracht in opleiding wordt boventallig op de groep ingezet;
- Een combinatie: de beroepskracht in opleiding wordt zowel formatief als boventallig ingezet
- Dat verschilt per beroepskracht in opleiding
- Ik weet het niet

In de beschouwing is met name gekeken naar het verschil tussen de respondenten die aangaven dat de beroepskracht in opleiding formatief of zowel formatief als boventallig werd gezet. De algemene tendens is dat de respondenten die aangaven dat de beroepskracht in opleiding formatief werd ingezet, vaker aangeven dat de tijd en aandacht voor de betreffende onderdelen (heel erg) is afgenomen dan respondenten die aangaven dat de beroepskracht in opleiding zowel formatief als boventallig werd ingezet. Anders gezegd: respondenten die aangaven dat de beroepskracht in opleiding zowel formatief als boventallig wordt ingezet, lijken positiever over de tijd en aandacht die beroepskrachten kunnen besteden aan verschillende onderdelen van het werk.

Begeleiding van de beroepskrachten in opleiding

De tijd en aandacht die pedagogisch medewerkers volgens de respondenten hebben voor het begeleiden van beroepskrachten in opleiding verschilt bij een vraag:

— **Hoeveel locaties heeft jouw organisatie in totaal?**

Ook hier geven respondenten van de grootste organisaties (meer dan 50 locaties) vaker dan respondenten van de kleinere organisaties aan dat de tijd en aandacht voor het begeleiden van de beroepskracht in opleiding (heel erg) is afgenomen.

¹⁷ Voor 4 onderdelen zijn significante verschillen gevonden: het bevorderen van de emotionele veiligheid van kinderen, het stimuleren van de brede ontwikkeling van kinderen, de voorbereiding van het programma en de activiteiten en huishoudelijke werkzaamheden.

¹⁸ Voor 6 onderdelen zijn significante verschillen gevonden: het bevorderen van de emotionele veiligheid van kinderen, individuele contacten met kinderen, de begeleiding van zorgkinderen, het volgen van de ontwikkeling van kinderen, de dagelijkse verzorging van de kinderen en huishoudelijke werkzaamheden.

4.4 Tot slot

Tot slot hebben de respondenten de mogelijkheid gehad om vier open vragen te beantwoorden:

- 'Hoe beoordeel je of een beroepskracht in opleiding **formatief ingezet kan worden** (als volwaardig pedagogisch medewerker, dus niet boventallig)?
- 'Heb je andere opmerkingen over de gevolgen van de grotere inzet van beroepskracht(en) in opleiding voor de **werkdruk van de collega pedagogisch medewerkers**?'
- 'Heb je andere opmerkingen over de gevolgen van de grotere inzet van beroepskracht(en) in opleiding voor de **pedagogische kwaliteit**?'
- 'Heb je **overige opmerkingen** over de onderwerpen in deze vragenlijst?'

Beoordeling of een beroepskracht in opleiding formatief ingezet kan worden

Deze vraag heeft geleid tot een grote variëteit aan antwoorden en dus onderwerpen. Bijna 250 respondenten hebben hier een antwoord gegeven. De geïnteresseerde lezer verwijzen we graag naar Bijlage 5 waarin alle antwoorden zijn weergegeven. We presenteren hier een aantal onderwerpen die vaker zijn genoemd en illustreren dit met quotes.

- Een **instrument om competenties** van de beroepskracht in opleiding in beeld te krijgen.

"Wij gebruiken daar lijsten met competenties voor. Op het moment dat een bbl'er aan de competenties voldoet kan ze naar de volgende fase en daarmee meer uren formatief ingezet worden."

- Een **combinatie van verschillende middelen**: competenties, behaalde toetsen/opdrachten, overleg met de beroepskracht in opleiding, overleg met collega's, beoordeling van de inzet op de groep, observatie, etc.

"Wij maken gebruik van een competentiemeter en kijken naar het behaalde aantal toetsen. Ook gaan wij met collega's op de groepen in overleg om te kijken of de beroepskracht al formatief ingezet kan worden."

"Competentie formuleren en gesprekken met collega's en medewerkster zelf."

"Ik vul een lijst met competenties in, observeer zelf en ga in gesprek met de begeleider."

- Een **samenwerking** met de opleiding, beroepskracht in opleiding, praktijkbegeleider en collega's van de beroepskracht in opleiding.

"Samen met de betreffende beroepskracht in opleiding, de stagebegeleider en directe collega's kijken wij of de betreffende pedagogisch medewerker zich competent voelt, voldoende ervaring heeft opgedaan en bekend is met het handelen volgens de visie van onze organisatie."

- De **kwaliteit van het (pedagogisch) handelen**.

"Als zij verschillende kerntaken goed kan uitvoeren onder supervisie en wij dus geen twijfel meer hebben over haar handelen en haar kunnen."

"Door te kijken naar de kwaliteiten die hij of zij laat zien op de groep."

Werkdruk

Deze vraag heeft geleid tot een grote variëteit aan antwoorden en dus onderwerpen. Ruim 220 respondenten hebben hier een antwoord gegeven. De geïnteresseerde lezer verwijzen we graag naar Bijlage 6 waarin alle antwoorden zijn weergegeven. We presenteren hier een aantal onderwerpen die vaker zijn genoemd en illustreren dit met quotes.

- Het **beeld is wisselend**; er zijn respondenten die bij deze vraag aangeven dat de werkdruk:
 - a. Verhoogd is door de inzet van de beroepskracht in opleiding;
 - b. Verlaagd is door de inzet van de beroepskracht in opleiding;
 - c. Niet veranderd is door de inzet van de beroepskracht in opleiding;
 - d. Bij aanvang hoger is, maar na verloop van tijd afneemt.

"Dit wisselt. Als de beroepskracht langere tijd op dezelfde groep werkt, ouders en kinderen kent kan het absoluut van meerwaarde zijn. Maar als dit niet het geval moet de pm'er voor twee gaan denken, en deze collega aansturen. Dit kost veel energie en is niet bevorderlijk voor het ervaren van werkdruk."

"De werkdruk neemt deels toe, omdat er begeleiding nodig is en het even tijd kost om iemand wegwijze te maken. Aan de andere kant geeft het ruimte, omdat de medewerker eerst boven formatie ingezet wordt (dus extra handen en ogen op de groep) en daarna formatief wordt ingezet waardoor de druk op het rooster afneemt."

"In het begin misschien iets meer werkdruk omdat je dingen moet uitleggen, maar later alleen maar fijn om een jonge kracht erbij te hebben."

- Als er sprake is van een toegenomen werkdruk, dan lijken daar **verschillende factoren** een rol in te spelen:
 - a. De beroepskracht in opleiding kan of mag niet alle (overstijgende) taken op zich nemen, waardoor deze taken verdeeld moeten worden onder minder collega's. Het niet zelfstandig mogen openen en sluiten wordt hierbij expliciet genoemd.
 - b. De begeleiding van de beroepskracht in opleiding kost ook tijd.
 - c. Sommige collega's voelen zich extra verantwoordelijk als ze naast een beroepskracht in opleiding staan.

"Zij kunnen niet alle overstijgende taken op hen nemen, waardoor veel terecht komt op gediplomeerde PM-ers."

"De werkdruk voor collega's is iets hoger, omdat zij tussentijds ook moeten uitleggen/begeleiden."

"Die neemt in mijn ogen niet af, aangezien de beroepskracht de eindverantwoordelijkheid voor de hele groep inclusief voor de beroepskracht in opleiding heeft en zeker voelt. Dus vaak extra hard werken."

- De inzet van een beroepskracht in opleiding is **beter dan de inzet van uitzend- of flexkrachten**; in het geval van de beroepskracht in opleiding is er een bekende beroepskracht voor kinderen en ouders.

"Fijn dat er iemand invalt die de kinderen en ouders al kent. Anders had het een onbekende invaller geweest en dan is de werkdruk voor de PM'er hoger."

- De impact op de werkdruk is **afhankelijk van de kwaliteit van de begeleiding én van de kwaliteiten van de beroepskracht in opleiding**.

"Dit ligt aan de beroepskracht in opleiding, soms kost het begeleiden meer tijd voor de pm'ers, de andere keer is het een waardevolle aanvulling."

"Werkdruk vermindert mits deze beroepskracht in opleiding wel naaste begeleiding krijgt."

Pedagogische kwaliteit

Ook deze vraag heeft geleid tot een grote variëteit aan antwoorden en dus onderwerpen. Ruim 180 respondenten hebben hier een antwoord gegeven. De geïnteresseerde lezer verwijzen we graag naar Bijlage 7 waarin alle antwoorden zijn weergegeven. We presenteren hier een aantal onderwerpen die vaker zijn genoemd en illustreren dit met quotes.

- De **begeleiding van de beroepskracht in opleiding is ontzettend belangrijk**, beroepskrachten in opleiding hebben ook **tijd nodig om het vak te leren**.

“De inzet van BBLers vraagt wel om begeleiding wat wel iets vraagt van het team. Tevens moet er ook ruimte geboden worden zodat de BBLer ook kan leren en ontwikkelen. Bij arbeidskrachte kan dit leiden tot een spanningsveld.”

- Een voordeel is dat de **vaste beroepskrachten scherp worden gehouden** door de vragen en opdrachten van de beroepskracht in opleiding.

“Zittend personeel wordt ook scherp gehouden door een BBL-er op de groep.”

- Een ander voordeel is dat de beroepskracht in opleiding een **bekend gezicht is voor kinderen en ouders** en dat dit de voorkeur heeft boven de inzet van uitzend- of flexkrachten.

“Er is meer stabiliteit, de bbl-er is een vast onderdeel van het team, dat werkt beter dan met invalskrachten werken.”

- Het is **persoonsafhankelijk** of de beroepskracht in opleiding formatief ingezet kan worden. Het maken van een zorgvuldige afweging hierin is heel belangrijk.

“Het is erg afhankelijk van de PMiO-er of BBL-er wat het doet met de kwaliteit. De krapte op de arbeidsmarkt is zo groot dat je niet zonder hen kan. De kwaliteit zou nog minder worden als ze er niet waren. De locaties zouden dan vaker sluiten.”

“Niet alle beroepskrachten in opleiding hebben het in zich om als volwaardige beroepskracht mee te werken. Het is persoonsafhankelijk of ze dat aan kunnen.”

Overige opmerkingen

Deze vraag heeft ook geleid tot een grote variëteit aan antwoorden en dus onderwerpen. 80 respondenten hebben hier een antwoord gegeven. De geïnteresseerde lezer verwijzen we graag naar Bijlage 8 waarin alle antwoorden zijn weergegeven. We presenteren hier een aantal onderwerpen die vaker, maar nog niet eerder in dit rapport, zijn genoemd en illustreren dit met quotes.

- De meest gemaakte opmerking betreft **tevredenheid over de maatregel**; het geeft ruimte in de formatie en deze ruimte wil men graag behouden.

“Wij vinden het fijn dat deze maatregel er is. De personeelstekorten lijken er niet minder op te worden helaas.”

“Het personeelstekort is deels opgelost door de verruiming van de inzet van beroepskrachten in opleiding. Nog steeds hebben we bij uitval van personeel door verzuim of verlof, wat in de kinderopvang wekelijks is, te maken met het personeelstekort. De enige echte verlichting hierin is deze versoepeling geweest.”

“Ik ben blij met de komst van deze collega's in opleiding. Je kan je eigen mensen opleiden en hebt minder personele problemen.”

- Er zijn **zorgen over de opleiding** in relatie tot het vak. Respondenten vinden bijvoorbeeld dat de opleiding moet meebewegen met ontwikkelingen, dat een opleiding van drie jaar niet tot één of anderhalf jaar kan worden teruggebracht en dat dergelijke verkorte trajecten veel begeleiding vanuit de organisatie vragen. Zij vragen zich af of het vak wel serieus te nemen is als je na drie maanden formatief ingezet kan worden; je leert het vak niet in drie maanden.

“Het blijft een vak wat je serieus moet nemen en waar veel kennis voor nodig is. Dat leer je niet in 3 maanden.”

“Ik vind het van belang om op te merken dat we heel blij zijn met de verkorte trajecten, maar dat een dergelijk traject alleen goede beroepskrachten oplevert als je er veel tijd insteekt. Wij proberen de begeleiding op de werkvloer door een collega te laten doen en de voortgang van de theorie wordt zeer nauw in de gaten gehouden door de pedagogisch coach. Kortom: verkorte trajecten vragen een stevige begeleiding zodat medewerkers op een gezonde manier in het vak terecht komen. Wij zetten mensen, ook als ze formatief ingezet mogen worden, zo vaak mogelijk boven formatie in omdat er ook een pittige theoretische kant bij komt kijken waar ruimte voor moet zijn. BBL-ers zijn een deel van de oplossing van het personeelstekort, maar niet DE oplossing.”

- Er zijn ook respondenten die aangeven dat de snelle formatieve inzet van beroepskrachten in opleiding tot gevolg heeft dat zij zich **verantwoordelijker opstellen**.

“Wat mij betreft mag het altijd zo blijven dat ze vaker en meer ingezet mogen worden, dit zou ook voor stagiaires mogen gelden. Ze voelen zich daardoor ook meer betrokken en onderdeel van het team.”

“Stagiaires voelen zich meer verantwoordelijk op een groep en dit is terug te zien in de praktijk.”

- Opleiden is een **investering in de toekomst**.

“We moeten het denk ik op dit moment bekijken als investering in de toekomst. Mocht de gratis kinderopvang er ooit komen dan is het goed dat we nu personeel opleiden.”

“Opleiden is het nieuwe werven. er is een groot potentieel aan mensen die willen leren in de kinderopvang. Door in te zetten op het aantrekken van veel leerlingen investeren wij in de (nabije) toekomst en hopen we het grote tekort wat we hebben weg te werken. Het is nu investeren maar kan op korte termijn de stabiliteit op de groepen garanderen en daarmee de kwaliteit. Ik denk dat we hier alleen maar mee vooruitgaan.”

Dit onderzoek is uitgevoerd door



5. Bijlagen

Bijlage 1

Jij hebt aangegeven dat de beroepskracht in opleiding andere taken en verantwoordelijkheden heeft dan jijzelf. Kun je aangeven wat het verschil is?

Bijlage 2

Heb je andere opmerkingen over de gevolgen van de grotere inzet op de groep van de beroepskracht(en) in opleiding voor jouw werkdruk?

Bijlage 3

Heb je andere opmerkingen over de gevolgen van de grotere inzet op de groep van de beroepskracht(en) in opleiding voor de pedagogische kwaliteit op jouw groep?

Bijlage 4

Heb je overige opmerkingen over de onderwerpen in deze vragenlijst?

Bijlage 5

Hoe beoordeel je of een beroepskracht in opleiding formatief ingezet kan worden (als volwaardig pedagogisch medewerker, dus niet boventallig)?

Bijlage 6

Heb je andere opmerkingen over de gevolgen van de grotere formatieve inzet van beroepskracht(en) in opleiding voor de werkdruk van de collega pedagogisch medewerkers?

Bijlage 7

Heb je andere opmerkingen over de gevolgen van de grotere formatieve inzet van beroepskracht(en) in opleiding voor de pedagogische kwaliteit?

Bijlage 8

Heb je overige opmerkingen over de onderwerpen in deze vragenlijst?

Bijlage 1

Jij hebt aangegeven dat de beroepskracht in opleiding andere taken en verantwoordelijkheden heeft dan jijzelf. Kun je aangeven wat het verschil is?

Als respondenten bij de vraag 'Heeft de beroepskracht in opleiding dezelfde taken en verantwoordelijkheden op de groep als jijzelf?' kozen voor de antwoordoptie 'Nee', dan kregen ze een open vervolgvraag: 'Kun je aangeven wat het verschil is?'. Hieronder zijn de antwoorden op deze vervolgvraag integraal overgenomen, inclusief ID-nummer, zodat de geïnteresseerde lezer eventueel kan zien wat deze respondent bij een van de andere open vragen heeft geantwoord.

ID	Jij hebt aangegeven dat de beroepskracht in opleiding andere taken en verantwoordelijkheden heeft dan jijzelf. Kun je aangeven wat het verschil is?
20	Eind verantwoording ligt bij mij
24	Zij maakt nog geen observaties , doet nog geen oudergesprekken
25	Geen mentorkinderen, geen 10 minuten gespreken
27	Zij mag niet alleen openen of sluiten
28	Geen mentor kinderen
31	Mijn collega's en ik zijn eindverantwoordelijk voor de kinderen. PM in opleiding helpen mee met de ADL en voeren activiteiten uit maar naast ons (net als invalwerkers)
32	Mentorschappen intakegesprekken oudergesprekken overdracht naar externen of scholen die ik
33	ik ben eindverantwoordelijke en mag alleen op de groep staan en alleen activiteiten doen. De BBL-er mag dat niet alleen
34	Ik een meer coachende rol.
36	Ik begeleid ook stagiaires en geef rondleidingen
40	Ik heb meer verantwoordelijkheden dan de beroepskracht in opleiding zoals observaties bijhouden
45	De beroepskracht hoeft nog geen mentor te zijn van de kinderen. Ze hoeft nog geen voortgaans gesprekken te voeren.
46	De professionele medewerker is eindverantwoordelijke en maakt de (serieuze) beslissingen en keuzes op de groep. De professionals zijn ook leidend op de groep en nemen de taak van de overdracht op zich
48	menterschap
49	De eindverantwoordelijkheid blijft bij een gediplomeerde pm-er. beslissingen nemen ten aanzien van de kinderen.
54	Ze voert nog geen ontwikkelingsgesprekken met ouders, en hoeft geen observatieformulieren in te vullen
62	De eindverantwoording ligt bij mij over de groep
63	De professionals dragen de verantwoording
64	Minder verantwoordelijke taken waardoor we deze taken moeten verdelen over minder PM'ers
70	Geen mentor kinderen dus geen gesprekken en kindverslagen zelfstandig
71	Zij voert nog geen oudergesprekken en observaties uit

73	Minder taken
74	Geen extra taken naast de verzorging van de kinderen. Deze rusten op mijn schouders
78	Zij is niet verantwoordelijk. Geen mentor kinderen
79	Geen mentorkinderen, ouder/ doorstroomgesprekken, geen verantwoording tav budgetbesteding enz. enz.
80	Eindverantwoording blijft bij PMer liggen
82	Liefst niet alleen op de groep, minder administratieve taken, geen mentor kinderen
89	Doet geen ouder gesprekken, is geen mentor
90	Intake en oudergesprekken, geen sluitbeurten
96	Zij doen minder, geen telefoon opnemen, geen schriftjes schrijven, fotos maken, overdrachten met ouders. Eigenlijk zijn ze vooral gewoon aanwezig voor het ratio
99	Wij dragen eindverantwoordelijkheid en bbl stagiaire doet geen observaties van kijk en voert geen gesprekken met ouders buiten de dagelijkse overdracht.
103	Observaties maken van de kinderen, extra taken die verdeeld zijn, administratieve handelingen
106	Zij doet geen observatie
108	Geen mentorkinderen
110	Geen administratieve dingen
112	Geen extra takenmaar ja die moeten de "vaste" medewerkers nu doen.
120	Mentorkinderen, administratie etc
126	mentorschap, vaste gezichtscriterium taken, informatieve gesprekken ouders
127	Ze doet geen kantoortaken. Ze maakt geen keuzes die doorslaggevend zijn en kan alleen op een bdgroep staan.
132	Wij zijn uiteindelijk verantwoordelijk voor wat zij doet, dus we begeleiden haar tot ze zelf verantwoordelijk voelt en kan zijn voor een taak..
137	Mentorschap, Observaties, moeilijke gesprekken etc nog niet..
151	Parnassys bij houden, overdracht
152	Geen oudergesprekken, vergaderingen
156	H
167	Observaties
175	Ik ben senior pedagogisch medewerker dus heb ik ook administratieve taken als roosteren, intakes ed
176	De BIO heeft geen eindverantwoordelijkheid
177	Ik voer voortgangsgesprekken met ouders, vul het kind volgsysteem in, die de intakes ect
182	Overdracht, mentorschap
183	Minder verantwoordelijkheden, is geen mentor van kinderen, heeft geen taken, is er puur voor de kinderen.
188	De eindverantwoordelijkheid ligt bij mij
191	Eindverantwoordelijke
203	Bbl mogen kunnen geen mentor zijn
207	Ik ben meewerkend locatie coördinator
209	Minder verantwoordelijk
210	Uiteindelijk ben ik eindverantwoordelijk mocht zij een fout maken

215	Ik kan niet precies zeggen wat het verschio is. Maar er zijn verschillen
216	De beroepskracht in opleiding heeft geen administratieve taken. Zij is echt met de kinderen bezig.
240	Nog geen mentorkinderen, minder neven taken naast functie op de groep.
242	De beroepskracht in opleiding vult geen kinderverslagen en dergelijke in.
245	Ik ben eindverantwoordelijk en controleer het werk van de beroepskracht
247	Beroepskracht in opleiding heeft geen mentorkinderen, extra taken
251	Ik heb met taken verantwoordelijk
255	T
257	Ik heb eind verantwoording, de bbl niet
258	De eindverantwoording ligt nog steeds bij de pm'ers die vast staan op de groep. De beroepskracht in opleiding geeft duidelijk aan niet de eindverantwoordelijke te willen zijn
263	Geen mentorschap
265	Administratie, observatie, ouder gesprekken
268	Verslagen
274	Gesprekken met ouders
275	De beroepskracht in opleiding is nog niet toe aan de volledige verantwoordelijk en doet dit om die reden nog niet
280	Geen mentor kinderen/registratie/observatie/oudergesprekken/intake
282	OA Mentorschap, oudergesprekken, eind verantwoordelijkheid
289	Oudergesprekken, observaties, vve planning, activiteiten uitwerken ect doen ze niet
291	Doet geen; kind observaties invullen, oudergesprekken voeren, vve thema's voorbereiden en presenteren,
293	Met name groepsoverstijgende taken worden nog door beroepskracht gedaan zoals intakes observaties oudergesprekken bestellingen kwaliteit etc
295	Ik ben nog altijd eindverantwoordelijke. Ze opend en sluit ook nooit. En stast niet alleen op de groep
296	Als er iets gebeurt op de groep door de stagiaire nu, dan ben ik als nog hoofdverantwoordelijke.
297	Zij doen geen mentorschap/kvs
298	Observaties, documenteren, oudergesprekken
308	afhankelijk van hoever ze zijn in de opleiding hoeven ze nog niet alles te kunnen wat ik doe
310	Beroepskracht heeft meer taken.
322	De bbl'er heeft geen mentor kinderen
332	De verantwoordelijkheid ligt meer bij de pm'er. Ouderoverdrachten worden door de pm'er gedaan.
340	Zij hebben geen mentorschap, geen extra taken zoals activiteitenplanning maken, boodschappen bestellen, contacten met scholen onderhouden, jaargesprekken met ouders voeren
342	Dezelfde taken alleen geen mentor schap door beroepskracht in opleiding
346	Ik heb ook welbevinden verslagen die ik maak, zij niet. Ditzelfde geldt voor het maken van activiteiten plannings.
352	de beroepskracht in opleiding mag niet alleen openen en sluiten, heeft geen mentor kinderen, heeft nog geen extra taken naast de groepstaken die op de groep zelf uitgevoerd worden.
360	er is altijd overleg bij moeilijke situaties
362	Staat nog deels boventallig en heeft nog geen administratieve taken

363	In opleiding weinig tot geen taken
364	Ze staat boventallig en leert van hoe wij werken
365	Tot nu toe heb ik meer administratieve taken, die de beroepskracht in opleiding uiteraard later ook gaat doen
372	Observaties, oudergesprekken, vve aanbod komt op de vaste medewerkers terecht, dit geeft bij de vaste meer werkdruk
378	taken en verantwoordelijkheden verschillen per fase waarin de beroepskracht in opleiding is; hoe verder in het traject hoe meer taken en verantwoordelijkheid; dat is wel belastend voor de vaste pm
383	De eindverantwoordelijkheid ligt niet bij de beroepskracht in opleiding. Daarnaast heb ik mentorkinderen en allerlei zaken rondom de groep. De beroepskracht in opleiding doet alleen taken op de groep zelf.
385	ook wanneer de BIO formatief wordt ingezet valt deze onder de verantwoordelijkheid van de Pm
390	Vaste pm'er voert oudergesprekken en houdt het kindvolgsysteem bij.
397	Mentor kinderen
403	Soms heeft deze geen taken omdat hier het benodigde niveau nog voor gehaald is
404	Bbl doet geen groepsoverstijgende taken
408	Staat niet alleen op de groep, dus werkt altijd met een geschoolde pm'er
415	een stagiaire moet ook tijd hebben om te leren en aan haar opdrachten te werken
417	De pm in opleiding doet wel dezelfde dag taken maar ikzelf moet nog observaties erbij maken kijken naar ruilingen van kinderen je gaat meer in gesprek met de ouders
425	Zij mag geen ouder gesprekken doen.
426	Bestellen van boodschappen en intake gesprekken voeren doet de BBL'er niet
427	Geen eindverantwoording
430	Veel

Bijlage 2

Heb je andere opmerkingen over de gevolgen van de grotere inzet op de groep van de beroepskracht(en) in opleiding voor jouw werkdruk?

Hieronder zijn de antwoorden op deze vraag integraal overgenomen, inclusief ID-nummer, zodat de geïnteresseerde lezer eventueel kan zien wat deze respondent bij een van de andere open vragen heeft geantwoord.

ID	Heb je andere opmerkingen over de gevolgen van de grotere inzet op de groep van de beroepskracht(en) in opleiding voor jouw werkdruk?
15	Het brede taken pakket ligt meer bij de gediplomeerden. Door inzet van nog niet gediplomeerden is het draagvlak minder verdeeld
21	Door mensen in opleiding in te zetten ligt er meer verantwoordelijkheid bij mij
23	Werkdruk is enorm toegenomen. Vind het niet leuk meer om iemand te begeleiden. Er wordt niets aan gedaan dus is er voor mij maar 1 keuze. Andere baan zoeken. Dit was de druppel.
24	Zonder haar was de werkdruk vele malen hoger
25	Papierwerk komt nu meer op mij neer. Ik heb hierdoor meer verantwoordelijkheden op de groep die ik alleen draag.
28	De werkdruk voor mijzelf is hoger, meer mentor kinderen, eindverantwoordelijk.
31	PM in opleiding (2e of laatste leerjaar) die de kinderen al een periode kennen draaien de groep vaak mee zoals ze vanuit stage gewend zijn. Hierdoor hoef je niet het dagritme en de ADL van de kinderen uit te leggen als er geen vaste collega naast je staat.
32	De BIO is erg competent waardoor het niet als belasting wordt ervaren
33	ja, ik vind het best intensief om de bbl'er te begeleiden.
34	Verschuiving van tijd. Coachende rol en niet meer vanzelfsprekend vanuit gaan van een geolied team.
40	Ik ervaar geen werkdruk
43	Een leerling kan de werkdruk en werktempo nog niet aan dus niet handig ze formatief in te zetten
46	Het is per bio afhankelijk in hoeverre de werkdruk wordt verhoogd. Soms werk ik liever met de bio als een collega die heel anders te werk gaat als ik gewend ben
53	Erg hoge werkdruk
57	Druk ligt hoger, verantwoordelijk ligt nu bij 1 pers ipv bij 2 pers
58	Omdat er toch soms nog wat kennis mist, is de verantwoordelijkheid op de groep voor mij groter. Je moet de groep draaiende houden. Overal aan denken en ook in de gaten houden wat ze doet. Het is een lieverd, maar kan nog niet volledig op haar bouwen.
60	Er komen meer taken en verantwoordelijkheden bij mij te liggen omdat bbl niet alles zal weten en kunnen vanaf het begin
61	De werkdruk is hierdoor zeker omhoog gegaan. Vaak ben je nog aan het begeleiden waar veel tijd en energie in gaat ipv dat dit naar de kinderen gaat. Zelf moet je harder lopen om alles draaiende te houden.
63	De werkdruk is verminderd
64	Ervaar een grotere verantwoordelijkheid over meer kinderen dan dat ik met PM'er werk

66	Voor mij betekend het dat ik gevoelsmatig de groep alleen draai, met een paar extra ogen
69	Je moet veel tijd steken om de BBL'er zoveel mogelijk goed te leren en dit ook met hen te evalueren, etc. Dit kost tijd en energie van jou en verhoogt houw werkdruk.
70	Ik als volwaardig pmer moet vooral de leiding nemen. Gesprekken voeren met bbl'er en dagelijks evalueren. Kan zelf geen feedback krijgen op mijn niveau en mis het sparren met ervaren pmer
71	Ze is nig niet kundig genoeg en heeft veel bgeleiding nodig pedagogisch gezien
74	Enorm toegenomen. Kennis van de beroepskracht is nihil en zorgwekkend
76	Ik moet denken en handelen voor 2
77	Het loopt minder soepeltjes, deze gene heeft nog veel te leren, dus hele dag bezig met aansturen, bijleren en corrigeren
78	Door de begeleiding minder tijd voor de kinderen
79	Meer taken en minder persoonlijke tijd met de kinderen doordat alle papierwerk op mijrust
82	Het geeft extra druk omdat jij eind verantwoordelijk bent. Het is eigenlijk een stagiaire die alleen niet boventallig staat. Waar je dus op moet bouwen en dingen aan moet kunnen over laten, maar wat kan je verwachten van een meisje van 19 en 20 zonder verder kinderopvang achtergrond.
85	Zij mogen niet alleen afsluiten. Dus de late diensten worden gedaan door de vaste mensen. Of er moet worden samengevoegd, dit vaak ten nadele van de kinderen.
87	Wij zijn een grote locatie 120 kindplaatsen, kans is groot volgend schooljaar 2 of 3 bbl studenten op locatie.
88	Het is erg voor woorden, stagiaires worden ingezet, de werk druk is te hoog
90	Schoolopdrachten doen ze misschien goed maar op de groep zie ik niks terug. Opdrachten en gesprekken over ontwikkeling van kinderen e.d . Geen contact tussen school, begeleiding op werkvloer en bbl er is er niet.
96	Ik vind het niet prettig, maar het is beter dan niemand hebben en de groep sluiten.
99	Als de bbl'er boventallig staat wordt de kwaliteit een stuk beter tav individuele aandacht, aanbieden van activiteiten enz. Wordt ze intallig ingezet kan vergroot het mijn werkdruk. Deze collega mist nog ervaring en moet de tijd krijgen om te leren en dan doe je de begeleiding evengoed nog maar dan is ze volwaardig collega en kom je eigenlijk hamden tekort.
100	Als ze boventallig staat helpt het ons op de groep met werkdruk. Beter verdeling en aandacht voor de kinderen
103	Werkdruk is een stuk hoger en werkplezier veel minder. Dit komt omdat de organisatie er voor kiest dat de vaste leidsters elders gaten op andere vestigingen moeten opvullen, en de bbl'er dan voltallig ingezet wordt op de eigen groep. Veel onrust hierdoor.
104	Doordat de beroepskracht in opleiding word ingezet op de groep, wordt het vaste personeel naar andere locatie's gestuurd om open diensten op te vullen. Dit zorgt voor veel stress en zorgt voor een sterk afnemen in het werkplezier
109	Minder tijd voor juiste begeleiding kinderen en leerling
111	Doordat iemand in opleiding niet alleen mag staan mag diegene dus nooit alleen openen en sluiten. Dat betekent voor mij extra lange dagen.
114	Als een student te vroeg formatief wordt ingezet verhoogd dit mijn werkdruk, omdat je dan op dat moment je collega nog teveel moet sturen en begeleiden. Pas in hun laatste leerjaar zou ik ze formatief inzetten, omdat die uitdaging hun dan heel veel kan leren. Maar pas als ze er klaar voor zijn, want de werkdruk is al erg hoog, dan moet je op je collega kunnen bouwen.
122	Doordat ze nog niet alle administratie mogen doen, hebben wij nu meer administratie.

126	het openen en sluiten van een groep/locatie, dit kunnen alleen vaste medewerkers waardoor je vaker aan de beurt bent. wat effect heeft op je eigen gezin.
127	Mijn beroepskracht in opleiding wordt voor 100% ingezet maar niet op andere locaties. Waardoor wij als er iemand overstaat naar andere locaties ziekte op moeten vangen. Ook werkt ze maar 8 uur op een dag en daardoor komt ook vaak onze planning niet goed uit.
132	Doordat er een BBL'er ingezet wordt moeten we vaker zelf een stap harder zetten om het voor de kinderen een leuke en ontspannen dag te maken.
137	Ik vind doordat er personeelstekort is de bbl en zijinstroom erg gepromoot wordt, ik zou willen zien dat bol beloond en gestimuleerd wordt.
139	Het kost wat extra planning en dat zorgt voor een hogere werkdruk
141	Minder werkdruk daardoor
148	Onze bbl'er is gelijk waardig aan een collega dus mijn werkdruk gaat er niet van omhoog
158	geen werkdruk verhoging, juist verlaging. door de opdrachten kijken collega's weer met een frisse blik
175	Of de werkdruk afneemt hangt echt af van de beroepskracht. We zijn blij met iedere collega. Ik sta op 2 locaties en op de 1e locatie hebben wij een beroepskracht die volledig volwaardig is en op de andere locatie heb ik een collega die weinig inzicht heeft dus dat wil zeggen dat ze meer begeleid moet worden. Dit doen we overigens met alle liefde, maar daar is ook tijd voor nodig die we niet altijd hebben.
183	De werkdruk blijft hetzelfde, maar waar vroeger een dienst open bleef staan is deze nu opgevuld
204	Werkdruk neemt misschien wel wat af, maar je moet ze dan ook weer begeleiden
212	doordat er opdrachten moeten worden besproken in tijd die je normaal aan de kinderen besteed. Vindt ik wel dat er goed gekeken moet worden wat is noodzakelijk of wat kan anders zodat het geen tijd kost wat je normaal aan de kinderen kan geven.
215	Door BLL collega's op de groep, is de werkdruk minder. Ze zijn een positieve toevoeging voor collega's en kinderen
230	mijn werkdruk neemt af omdat ik een vaste collega heb ook al is ze in opleiding.
233	De werkdruk kan door het inzetten van beroepskrachten in opleiding worden verdeeld over alle beroepskrachten. Hierdoor hebben niet alleen de beroepskrachten met een diploma werkdruk en kan het de werkdruk wegnemen.
234	Er is meer begeleiding en bijsturing nodig. Dit betaald zich wel uit in pedagogische aanpak en groei van de medewerker. Je denkt zelf ook weer meer na over waarom we dingen op een bepaalde manier doen.
240	Onze werkdruk is significant afgenomen. Helemaal sinds ze zelfstandig groep mag draaien, mag openen en afsluiten. Heel erg fijn.
241	Werkdruk gaat omhoog
242	Deze collega's kennen vaak niet alles van de kinderen, waardoor het meeste werk toch nog op de schouders van de vaste collega's komt
245	Het geeft ruimte op de groep maar het geeft naast het werk op de groep veel begeleiding en werkdruk vergroot
247	Begeleiden kost veel tijd. Hogere mate van verantwoordelijkheid doordat collega's in opleiding nog niet alles kunnen weten
254	vermoeidheid
258	Je bent aan het werken en ondersteunen tegelijk. Totaal geen tijd meer voor andere activiteiten naast ons vaste dagritme
262	Werkdruk is nog steeds erg hoog
263	Je moet nog een extra paar ogen hebben.

268	Eerst kost het veel tijd om te investeren daarna kan je meer aandacht geven aan de kinderen. Mits het als een extra kracht blijft
272	niet zo zeer de grotere inzet, vooral de ervaring mist waardoor je erg druk bent en weinig tijd over houdt voor andere belangrijke zaken
273	Werkdruk is hoger
275	Soms zijn zij er nog niet aan toe en ben je zelf drukker
276	De werkdruk is verhoogt, deels omdat ik zelf moeilijk los kan laten.
279	Het kost mij extra energie om alles in goede banen te leiden. Je moet alles in de gaten houden. Bijzietes worden ze heel snel beginnen als intallig gezet.
280	Hij Poeldijk wel snel betere tijden
282	Er moet gekeken worden per situatie hoe is de groep met werk je het is maatwerk de ene keer kan het prima en de andere keer niet Maar het moet niet zo zijn van nood breekt wet.
289	Als vaste pmer komt er nog meer op je bordje, extra ouder gesprekken, observaties ect dit doet iemand in opleiding nog niet, heb je een geschoolde collega naast je staan kan je juist die taken verdelen en dat gaat nu dus niet.
291	Als de beroepskracht in opleiding boventallig op de groep wordt ingepland, heb ik meer profijt van haar. Wordt ze als p.m. ingepland dan zie ik logischerwijs nog veel leerpunten en moet ik aansturen en mis ik mijn volwaardige ingewerkte collega.
293	Doordat de overstijgende taken bij beroepskracht liggen heb je verl meer taken waardoor je vaak meer werkt als jd contracturen
295	Ze heeft ook nog begeleiding nodig dus dat geeft meer werk
297	Is vergroot
308	omdat zij nog niet alles kan doe wat ik doe en nog niet al het overzicht heeft komt toch veel op mijn schouders terecht. dus ik moet alles in de gaten houden omdat ik eindverantwoordelijk ben en ook nog tijd vinden om haar de begeleiding te geven die ze nodig heeft en verdiend
309	Ik ben van mening dat deze beroepskrachten ook nog lerend zijn en dus te snel als volwaardig worden ingezet. Dit geeft vooral in begin meer werkdruk. Omdat de persoon het ritme en groep nog niet kent.
310	Eerst meer druk totdat deze persoon is ingewerkt en dan een beetje verlichting van de werkdruk.
315	Meerdere handen op de groep, dus top
324	Ik hoor een bbl-er of stagiaire vaak zeggen dat ze vinden dat ze minder kunnen dan degene die al langer op de groep staan. Vanuit dat standpunt (of die overtuiging) werken de meesten ook. Ze denken; ik weet nog niet zoveel, dus de pm-er die vast is, weet het beter, weet meer, zal wel gelijk hebben. Ik heb er een taak bij, door steeds die gedachtengang van de bbl-er om te buigen. Daar moet ik hard voor werken, om ze uit die overtuiging te halen. Dat kost tijd en energie wat ik niet met het groepswerk of de kinderen kan besteden. En dat is steeds een afweging, ga ik nu die bbl-er iets leren, of kies ik voor het doorlaten gaan van een moment/ groepsdynamiek... Wanneer ik een vaste kracht naast me heb staan die ervaren is in het werken met kinderen en het draaien van een groep, heb ik iemand naast me waarmee ik kan "sparren"/ delen, waar ik mijn twijfel kan bespreken. het is gelijkwaardiger. Dus ik vind de gevolgen: ik kan minder met de groep bezig zijn zoals ik zou doen als er een vaste kracht naast me zou staan. Ik voel een grotere verantwoording wanneer er een bbl-er naast me werkt.
325	Is hoger
326	Het is per persoon verschillend, kijk naar achtergrond, heeft iemand ervaring met kinderen of niet.....dat telt allemaal mee. Iemand zonder ervaring heeft veel meer begeleiding nodig!
327	Het vergroot de werkdruk omdat je haar moet begeleiden en ook 'in de gaten' moet houden om te zien hoe ze het doet en ze nog niet alles alleen mag

328	mijn werkdruk word veel hoger
331	Het kost tijd en energie om naast je eigen werkzaamheden en taken te investeren in een ander
340	De verhouding is niet evenredig. Je bent niet gelijkwaardig aan deze beroepskrachten io. Zij komen eerder iets bij je halen dan dat zij iets komen brengen. Dit verhoogt de werkdruk.
343	De werkdruk voor de vaste pm's is vergroot. Collega's in opleiding hebben nog niet altijd de ervaring om bijv rondleidingen, een intake, ouder gesprekken of zorgkinderen onder hun hoede te nemen. hierdoor vergroot dat voor ons de werkdruk.
346	Naast alle taken en verantwoordelijkheden die ik op de groep al heb, moet ik ook nog de bbl-er begeleiden, beoordelen enz.
352	de werkdruk neemt daardoor af. een beroepskracht in opleiding is een toevoeging op de groep wanneer hij/zij past in het team en het werk.
360	de beroeps kracht in opleiding is erg waardevol nu er zoveel personele tekorten zijn
361	Extra handjes op veel kind aantallen is altijd handig
363	Wat meer plannen
364	Hoe meer mensen in opleiding op de groep, hoe meer je je eigen aandacht aan de kinderen moet geven. En ook aan de opleidende persoon. Hoe meer werkdruk er ontstaat. Je gunt de opleidende persoon dat die de opleiding behaald. Maar wil de kinderen ook niet tekort doen. Kortom hogere stress bij vaste werknemer
368	In het begin als ze niet meer boventallig staan geeft het meer werkdruk, maar nu is ze gewoon onze collega en doet ze alles wat wij ook doen.
372	Er komt veel meer op mijn schouders terecht, ik doe nu meer de zaken er om heen observaties, vve planning maken, ouder gesprekken ect en minder met de kinderen wat ik heel jammer vind
377	Meer werkdruk omdat je nu soms juist met minder medewerkers op de groep staat omdat de beroeps-kracht in opleiding nu intallig staat in plaats van boventallig
378	verantwoordelijkheid voor kinderen en ouders is toegenomen
383	Je hebt meer handen en ogen, dus je hebt meer aandacht voor de kinderen en andere taken.

Bijlage 3

Heb je andere opmerkingen over de gevolgen van de grotere inzet op de groep van de beroepskracht(en) in opleiding voor de pedagogische kwaliteit op jouw groep?

Hieronder zijn de antwoorden op deze vraag integraal overgenomen, inclusief ID-nummer, zodat de geïnteresseerde lezer eventueel kan zien wat deze respondent bij een van de andere open vragen heeft geantwoord.

ID	Heb je andere opmerkingen over de gevolgen van de grotere inzet op de groep van de beroepskracht(en) in opleiding voor de pedagogische kwaliteit op jouw groep?
15	Dit verschilt er per beroepskracht in opleiding.
21	Dit brengt soms de veiligheid van de kinderen in het geding door gebrek aan ervaring en kennis
23	Die daalt natuurlijk, de mensen zijn nog in opleiding
25	Er gebeuren veel fouten. Je kunt iemand zonder ervaring niet volwaardig op de groep zetten.
28	Mijn vaste collega is nu gaan flexen omdat de bbl'er intallig moet staan op vaste groep. Toch even een omschakeling voor de kinderen.
31	Competentiescan en verplichte scholing nieuwe medewerker met aandacht voor pedagogische kwaliteit is een goed startpunt naast de kwalificaties vanuit de opleiding
32	Vanwege de schoolopdrachten is de focus er volop
33	Soms twijfel ik of ze al voldoende niveau heeft, ook al telt ze nog maar voor 25% mee. Toen ze nog boventallig was, betekende het wel meer gezichten op de groep. Dus daarvoor is het juist wel fijn dat ze formatief ingezet mag worden.
34	Kwaliteit enorm gekelderd
40	De kwaliteit is beter omdat wij nu voldoende personeel hebben en soms zelf boventallig personeel in huis hebben
43	Gaat achteruit omdat een leerling en ook iemand die net afgestudeerd is nog totaal geen inzicht heeft
46	Door de vragen van de bio ga je weer meer nadenken over hoe je zelf iets doet, dit ervaar ik als zeer positief
58	Werkdruk en kwaliteit
60	Ze komen zonder opleiding binnen en zijn lerende, ze starten dus zonder pedagogische basis op de groep
61	Minder, wij moeten hun inwerken en het vak bij brengen waardoor we minder tijd hebben om met elkaar een sterk team te zijn op pedagogisch gebied.
63	Door bblers te begeleiden blijf jezelf ook alerter
64	Merk dat BBL (natuurlijk) nog veel moeten leren en kwaliteit iets minder wordt ja
66	Ik heb minder tijd om de kwaliteit te blijven waarborgen. Er gaat veel extra tijd zitten in het begeleiden van de stagiaire
69	Bepaalde taken komen toch meer op jou terecht, aangezien de BBL'er nog dingen moet leren, waardoor de pedagogische kwaliteit soms iets minder is.
71	Ze mist de natuurlijke empathie en dat kost voor ons als collegas veel energie om dat te benoemen
74	Er moet véél meer geïngesteerd worden in het aantrekkelijk maken van werken op vaste basis in de kinderopvang. BBL-ers, HBO studentes en ZZPers. Ze komen en gaan

75	Ik vind werken leren niet werken
76	Kwaliteit blijft hetzelfde omdat je er zelf ook meer over nadenkt.
77	Nog minder tijd voor de kinderen omdat ik zelf een stapje harder moet zetten
78	Doordat je mensen begeleidt gaat er tijd weg bij de kinderen. Dit komt erbij naast al je andere taken en cursussen/ begeleiding van een coach.
79	Als je je collega steeds moet aan/ bijsturen omdat ze geen idee hebben wat je bedoeld (op school nog niet gehad) neemt dat veel tijd in beslag en neemt frustratie toe.
82	Zie bovenstaande. De kwaliteit gaat achteruit doordat zij echt nog moeten leren, minder activiteiten hoeven te bedenken en ook hierin moeten groeien. Dingen wat voor een vaste medewerker van zelfsprekend zijn is niet. Dus kost tijd, uitleg, vragen, begeleiden. Tijd die er soms echt niet is, maar je toch ergens vandaan moet halen ten koste van de kinderen of buiten werktijd om een zo goed mogelijk functioneerde collega te gaan krijgen.
85	Veel verschillende gezichten. Hogere werkdruk vaste personeel zodat deze minder kunnen focussen op de pedagogische kant van het werk.
87	Zeker de 1e 8 wkn staat een bbl-student boventallig. Daarna intallig.
88	Geef ze ruimte en tijd die ze nodig hebben
90	SPW opleiding lopen leerlingen stage boventallig, zijn er geregeld gesprekken hoe het gaat op de werkvloer en er is een extra hand op de groep.
96	Ze zijn in opleiding en nog echt jong. De verantwoordelijkheid is groot en daardoor de druk nu nog hoger bij ons. Ouders merken het ook! Kwaliteit is ver te zoeken nu
99	Als de bbl'er intallig ingezet wordt dan mag dit voorlopig alleen nog op de groep waarin ze opgeleid wordt. Dat betekent dat de vaste pedagogisch medewerkers nu de openstaande diensten moeten gaan opvullen vanuit de invalpool. Dit is een zeer slechte ontwikkeling.
100	Ook hier bij boventalligheid is het een aanvulling. Dan kan ik veel meer bieden. Maar wanneer ze in het begin van de opleiding zijn. En naast je op de groep werken is dit alles veel moeilijker. Zullen minder goede begeleiding krijgen en er worden meer fouten gemaakt. Of minder volgens pedagogisch beleid
103	Omdat de vaste medewerkers weggetrokken worden is de bbl'er het meest vaste gezicht op de groep. Informatie (over de kinderen: veranderingen etc) ontgaat je soms omdat je te vaak niet op de eigen groep staat.
104	De zorg voor onze mentor kinderen en contact met de ouders verminderd sterk omdat de vaste krachten de kinderen minder zien. De vaste krachten moeten open diensten opvullen, dus het invullen van volgsystemen en houden van oudergesprekken worden voor ons erg moeilijk omdat wij de kinderen bijna niet meer zien
111	Doordat degene in opleiding nog veel begeleiding nodig heeft gaat dit ten koste van de kinderen.
122	Je begeleidt de bbl'er op kleine dingen die anders gaan. Hiervoor let je soms vaker op de bbl'er hoe ze met de kinderen omgaat.
126	de mate van toegenomen druk is heel erg afhankelijk van het functioneren van degenen in opleiding.
127	Ze kan niet ingezet worden op een peutergroep. En juist dat zou fijn zijn zodat je meer tijd hebt voor VVE (zorg)kinderen.
132	Ligt ook aan de BBL'er in kwestie. De een is echt op zoek naar diepgang, de andere niet...
137	Ik hoop dat baby's de eerste 5 a 6 maanden thuis bij hun ouders kunnen zijn zoals in andere landen. Men wil gratis opvang, maar in deze tijd is dat onmogelijk, gezien kwaliteitsdaling in Nederland.
139	Je hebt ook weer nieuwe inzichten die dingen kunnen verbeteren
141	Geen gevolgen

148	Die wordt juist gewaarborgd we hebben nu 1 vast gezocht die steeds naast me staat dan allemaal verschillende collega's
152	Kwaliteit achter zeker achteruit. Teveel wisselingrn op de groep daar ziekte collega. Werkdruk neemt teveel toe
183	Er zijn bij ons 2 BBL-er die beide een combinatie KDV en BSO hebben en dus op alle 9 groepen mogen worden ingezet. Feitelijk kan er dus op ieder team 1 of 2 gezichten meet te zien zijn in de week.
204	Extra paar handen en ogen zijn altijd fijn.
212	Wij hebben het getroffen met zulke fijne mensen die bij ons de opleiding komen volgen.
215	De kwaliteit is verbeterd op de groep. Ik merk dat ik soms leer van een BLL collega
230	zolang de begeleiding goed is en het verantwoord is helpt het om de krapte op te vangen.
233	Er is meer tijd en ruimte voor de kinderen omdat ze de beroepskrachten in opleiding beter leren kennen wanneer ze vaker op de groep zijn. Door de beroepskrachten in opleiding in te zetten leren ze beter wat het inhoud om de kwaliteit te waarborgen op de locatie en kunnen ze hier in een steentje bijdragen.
234	Zie hierboven.
240	Er is meer zicht op meer kinderen. Meer overleg over kinderen. Bevordert daardoor de aandacht voor kinderen.
242	Sommige collega's worden te snel en te makkelijk op (verschillende) groepen ingezet. Soms zijn ze daar zelf nog niet aan toe.
245	Je verliest soms door de begeleiding van de ander je eigen kwaliteit voor de groep
247	Neemt af als collega's in opleiding al snel intallig gezet mogen worden
254	is niet te waarborgen
258	De kwaliteit naar ouders in overdrachten is hierdoor erg verlaagd. De beroepskracht in opleiding moet al zoveel kunnen en kan minder evaring opdoen om te zien hoe je situaties aanpakt
262	Ik denk dat de kwaliteit kan verbeteren als je met meer mensen op de groep staat
263	Meer ongediplomeerde verlaagd de kwaliteit
265	Ik vind de kwaliteit achteruit gaan, omdat we steeds meer leunen op pm'ers in opleiding wanneer er iemand ziek is. Er komt dan geen inval terwijl de pm'er in opleiding dan nog niet intallig ingezet wordt.
268	Het is gewoon een feit dat 16 kinderen met 2 pm'ers te weinig is op de groep
272	veel vragen neemt ook tijd in beslag
275	Het komt de pedagogische kwaliteit niet altijd ten goede als men er nog niet aan toe is
276	De tijd van boventalligheid zorgt voor meer tijd voor de kinderen
279	Kinderen wat ze bij de ene niet mogen bij de andere vragen.
280	Waken voor kwaliteit
289	Het ligt heel erg aan de persoon in opleidng, de een pakt het op als een prof maar de andere moet je nog heel veel leren en tot die tijd is de kwaliteit minder
291	De kwaliteit staat op een lager pitje, omdat zij nog veel pedagogische kind gerichte info moet leren.
293	Sommige mensen in opleiding hebben nog te weinig ervaring mbt omgang knderen en ouders waardoor er soms wel eens iets " onwenselijk " gezegd of gedaan wordt
295	Weet niet of het altijd gunstig is
297	Je kan met een bbl'er minder goed sparren over kinderen. Zeker als ze eerstejaars zijn en daarvoor een totaal andere opleiding hebben gedaan
308	soms neemt die af ook omdat de BBL-ers nog niet overal goed in opgeleid is

309	Ik zie dat deze beroepskrachten eerder van groep wisselen bij ziekte van collegas. En je dus niet het vaste gezicht behoud op groep voor de kinderen.
310	Het vraagt wel extra inzet om de kwaliteit hoog te houden.
315	We gaan zelf weer kijken naar hoe we werken .
324	Doordat de bbl-er vers in de materie zit en daarover vragen stelt en opdrachten moet doen, wordt mijn pedagogische kennis ook weer getriggerd. We zijn bewust bezig met de pedagogische kwaliteit en ik geef graag mijn ervaring door en ben benieuwd naar de gedachtengang van de bbl-er. Wanneer we er tijd voor hebben en nemen, is de ped.kwaliteit hoog. Wanneer we door welke factor dan ook, in een "waan van de dag" zitten is de pedagogische kwaliteit niet altijd wat ik zou willen zien, doordat een bbl-er lerend is en vaak nog niet bewust bekwaam werkt.
325	Ze missen de diepgang omdat ze mee moeten
326	Als iemand extra begeleidt moet worden gaat dat ten koste van de kinderen!
327	Ze voegen echt wel wat toe, maar doordat er ook toeknik het begeleiden gaat zitten en je voor bepaalde taken die zij. Oh niet mag doen nu minder mensen hebt, kost het ook echt wel wat
331	Inzet intallig verloopt gafaseerd en het is persoonsafhankelijk of iemand verantwoordelijk genoeg is en er klaar voor is. Zelfstandig en verantwoordelijk persoon betreft minder controle en inspanning voor de begeleiding.
340	Je moet veel tijd steken in het uitleggen van het gedrag van kinderen. De ene leerling zet dit eerder om in handelen dan de andere leerling.
343	Wat ik al aangaf. Vaak ontbreekt de ervaring. Dit kan de kwaliteit verminderen.
352	Verbeterd enorm. er is meer aandacht voor de kinderen
361	Doet goed mee
363	Kinderen krijgen van meerdere de aandacht
364	Je moet je aandacht verdelen tussen opleidende persoon en kinderen
365	Alleen maar beter, zorgt ook voor ons dat we kritisch naar ons eigen functioneren kijken
372	Ze moeten natuurlijk nog leren dus ook hier komt een hoop op de schouders van vast personeel terecht
377	Omdat ze nog in opleiding zijn vraagt het meer begeleiding en goed voorbeeld om hen ook de pedagogische kwaliteit mee uit te dragen, er aan bij te dragen.
378	pedagogische kwaliteit stagneert; basis wordt gegeven, verdere verdieping is niet mogelijk omdat je samen met je collega in opleiding bezig bent om de basis van de collega te ontwikkelen; pas als dat in orde is kunnen we samen verder extra's aan kinderen bieden
383	Je wordt zelf ook verplicht na te denken over waarom je iets doet, om het goed te kunnen uitleggen aan de beroepskracht in opleiding.

Bijlage 4

Heb je overige opmerkingen over de onderwerpen in deze vragenlijst?

Hieronder zijn de antwoorden op deze vraag integraal overgenomen, inclusief ID-nummer, zodat de geïnteresseerde lezer eventueel kan zien wat deze respondent bij een van de andere open vragen heeft geantwoord.

ID	Heb je overige opmerkingen over de onderwerpen in deze vragenlijst?
15	De kortere scholing en diverse opleidingsachtergronden maakt dat er nog veel geleerd moet worden in de praktijk. Hier is weinig tijd voor. Verschil in vakken van opleiding pm en onderwijsassistent verschilt al. Het gemis van ontwikkelingsfasen en pedagogische handelen is van grote waarden in omgang met kinderen.
25	Ik vind dit geen verbetering om ze het personeel tekort op te lossen. Het geeft voor mij als vaste kracht juist meer werkdruk omdat ze volwaardig op de groep staan en alles nog moeten leren hierdoor gaat er veel fout.
31	Op scholen meer aandacht geven aan het daadwerkelijk uitvoeren van oudergesprekken
32	Erbis goed gekeken naar de competenties van de BIO alvorens haar intallig in te zetten
33	Ik snap dat het vanuit werkdruk en niet vervulde vacatures handig is om BBL-ers op de groep in te zetten. Maar eigenlijk heb ik liever een gediplomeerde collega naast mij.
34	Verandering is niet altijd een verbetering. Wel uitvoerend gemak
40	De regel weer toepassen 50% zodat de werkdruk laag blijft en het vaste personeel ook eens een vrije dag o kan nemen.
54	Ik merk dat de bbl'ers recht hebben om hun formatie uren te draaien. Wat uiteraard begrijpelijk is. Dit heeft als gevolg dat onze eigen uren pm te werken in het gedrang komen. Oftewel worden wij naar een andere locatie gestuurd zodat de bbl'er op een vertrouwde plek door kan leren. Dit levert veel stress op, dit zie ik ook bij collega's.
61	De kwaliteit van de kinderopvang gaat hierdoor achteruit. De werk druk loopt zo alleen maar op doordat er een grote last op je schouders leunt. De kinderen, extra taken, de ouders, en een collega het vak leren en begeleiden.
63	Onze bbl'er staat bij de peutergroep boventallig maar bij de bso intallig.
64	Goed dat deze vragenlijst er is. Ik snap de inzet van BBL ivm personeels tekort. Voor kwaliteit en werkdruk vind ik het een negatieve ontwikkeling
66	Ik maak me zorgen voor de toekomst op deze manier kunnen we niet de kwaliteit blijven bieden die we willen. En je gooit stagiaires voor de leeuwen op deze manier
76	Onverantwoord om mensen zonder de juiste kennis op de groep te zetten.
78	Door bbl-ers en stagiaires zal er uiteindelijk minder werkdruk komen door minder personeel. Maar nu nog niet.
79	Alleen als boventallig inzetbaar laten. Fijn voor PM ers én zeker óók voor BBLer. Er werd toch al vaak gedacht dat we de veredelde versie van de Ikea ballenbak zijn waar je niets voor hoeft te kunnen

82	Wat ik ook heel naar vind is dat wij op de bso zoveel tijd moeten investeren in de bbl er (of de stagiaire die intallig wordt gezet terwijl ze pas 2e jaars is) maar na een jaar investeren moeten ze naar het kdv voor de opleiding. En kunnen wij op de bso weer opnieuw beginnen die van niks weet. Dit kost alleen maar energie. En komend jaar komen er nog meer omdat de gaten gewoon niet worden opgevuld. Dat ze dan doodleuk zeggen de helft van het team mag uit bbl ers bestaan. Hoe kunnen ze dit zeggen!! Waar blijft de kwaliteit, het gaat met sprongen achteruit en collega's (ook ikzelf) vallen uit
87	De grote hoeveelheid studenten kost tijd en energie om te begeleiden. (investeren in de toekomst) Elke dag 4 of 5 vreemde flexers kost ook veel energie (moeten ook elke dag weer ingewerkt worden)
88	Het moet stoppen en nu gelijk vab mis bruiken va stagiaires
90	Echt niet fijn bbl ers!
99	Om de kwaliteit te blijven waarborgen zou de bbl-er als zij intallig ingezet mag worden op alle groepen van het centrum. Zo doet zij meer ervaring op met de diverse leeftijdsgroepen maar kunnen de vaste pedagogische medewerkers ook gewoon op hun eigen groep blijven en worden zij geen veredelde invalkracht. Dit is wat er nu gebeurt en geeft als resultaat dat wij geen mensen meer willen opleiden omdat dit ten koste gaat van ons eigen werkplezier!
103	Nee, ik vind het alleen kwalijk dat bbl'ers te weinig tijd krijgen om daadwerkelijk het vak te leren. Doordat ze zo snel al in het diepe gegooid worden is er geen tijd om rustig dingen (goed) aan te leren. Dat betekent dat er in de toekomst teveel halfbakken beroepskrachten zullen zijn en dat baart mij zorgen.
126	Ik ben wel heel blij met de extra formatieve inzet, dat haalt ook wat werkdruk weg doordat je minder vaak hoeft in te vallen.
127	Mijn beroepskracht in opleiding doet het wel super goed en wordt ook echt wel gezien als een voltallige collega
129	De lijn wanneer de beroepskracht in opleiding op de groep staat of als stagiaire is te dun.
136	Er is niet genoeg tijd om de leerling goed te begeleiden
141	Ik ben heel blij met de pedagogisch medewerkers in opleiding!
151	Erg verschillend waar de beroepskracht in opleiding deze doet
175	Het zou handig zijn dat er ook een terugknop is. Ik had een foutje gemaakt maar dat is niet mogelijk om te verbeteren.
183	Doordat een BBL-er steeds rouleert, bijv ieder dagdeel op een andere groep staat, is er nog niet echt te spreken van een afname van de werkdruk, wel zijn we natuurlijk heel blij met hen. Zij zijn enthousiast willen veel leren en zijn gemotiveerd. Dus de antwoorden op de vragenlijst lijken misschien niet positief, maar dat lukt ook niet op een dagdeel, maar we waarderen hen wel enorm.
233	Beroepskrachten in opleiding zouden naast een gediplomeerde beroepskracht ook op een VE-locatie ingezet moeten worden. Als de beroepskrachten hun diploma hebben behaald is er geen kennis om op een VE locatie te werken, door hier tijdens de opleiding al mee te starten bied dit meer kansen voor een organisatie.
247	Opleiden en begeleiden is zeker een meerwaarde. Je krijgt dan goede en gemotiveerde collega's. Echter ontbreekt de tijd vaak om echt goed te begeleiden.
263	Mooi dat er aandacht is voor nieuwe beroepskrachten maar we moeten ze goed en met aandacht kunnen begeleiden
265	Ik vind de verkorte opleidingen soms in het nadeel werken. Ze hebben vaak geen pedagogische kennis waardoor de kwaliteit achteruit gaat. Hier zie ik geen vragen over.
272	ik vind ook dat er veel tijd gaat zitten in alle digitale dingen(foto's taggen, dagverslagen maken, observaties doen)
279	Leerlingen hebben recht om goed ingeleerd te worden hebben ook tijd en aandacht nodig,nu snel mee draaien en alles moeten doen.

282	Dat je mensen ook de ruimte moet geven om te kunnen leren zijn ze er aan toe dan langzaam meer verantwoordelijkheid en taken geven en laten mee draaien op de groep. Dan kan iedereen hiervan profiteren.
289	Het is heel dubbel, door de inzet worden roosters wel rond gemaakt, heb je vaste gezichten ipv telkens invallers, maar het vraagt wel veel van de pmer die ernaast staat, je moet er meer taken bij doen die je normaal kan delen. De werkdruk is mega groot, soms meer met alle formulieren, regels ect bezig dan tijd voor de kinderen. Bijv kijk observatie, vve uitwerken, alles maar op papier moeten vastleggen kost zo veel tijd die je dan niet aan de kinderen besteed, dat was vroeger anders, nogmaals erg hoge werkdruk, grote verantwoordelijkheid, heel veel prikkels op een groep, het is zwaar werk wat flink onderschat word.
291	Er moet ten alletijde genoeg tijd beschikbaar blijven om deze p.m. in opleiding genoeg aandacht te geven voor aansturing en feedback
295	Hopelijk blijft de kwaliteit gewaarborgd
308	soms wordt ivm personeelsgebrek de BBL er meer uren ingezet, dat is niet wenselijk ook om de begeleiding te waarborgen voor de student. er moet ook nog tijd over blijven om te kunnen leren onder begeleiding
309	Ik vind dat de beroepskrachten nu al te veel en te snel als volwaardig ingezet worden. Dit geeft onrust. Deze personen moeten ook de kans krijgen om goed in te werkn. Het werk te leren e zich vertrouwd op de groep voelen.
324	het geeft echt voordelen, meer bbl-ers naast de vaste krachten. Ik hoop dat de collega's die een bbl-er begeleiden zich bewust blijven van hun eigen grenzen zodat ze, wanneer de bbl-ers gediplomeerd zijn, niet oververmoeid neervallen. Want door dat de bbl-er nog niet alle taken beheerst, komt er veel op het conto van de vaste krachten, dan wanneer er een vaste kracht zou staan.
325	Doordat ze snel en veel ingezet worden missen ze de tijd en de ruimte om echtste leren en dus "fouten" te maken
331	Voor de werkgever fijn dat deze mogelijkheid er is in tijden van krapte. En als begeleider hoop je dat het de investering waard is. Niet dat mensen voortijdig of daarna afhaken om wat voor reden ook.
340	Ik pleit voor terugdraaien van de regeling naar 1/3
343	Het zou eerlijk zijn als hier een verschil in salaris zou worden toegepast. Diegene met meer verantwoordelijkheid zou daarvoor beloond moeten worden.
363	Een goede stagiaire is aanwinst voor de groep , een mindere heb je meer werk aan
364	Er is al hoge werkdruk. En doordat deze regels aangepast zijn. Wordt het niet beter. Hogere werkdruk want een opleidende persoon mag geen oudergesprekken doen, welbevinden rapportages maken etc. En dan ook nog de student begeleiden. Hieruit komt voort ziekte, waardoor andere collega's moeten invallen etc. Dit is een malle molen waar je op een gegeven moment niet uitkomt. Als er dan ook nog signalen zijn dat kinderopvang gratis gaat worden is het dweilen met de kraan open.
372	Het is heel dubbel want zonder hun inzetbaarheid krijgen we de roosters nooit rond, ook leren ze het wel het beste meteen in de praktijk

Bijlage 5

Hoe beoordeel je of een beroepskracht in opleiding formatief ingezet kan worden (als volwaardig pedagogisch medewerker, dus niet boventallig)?

Hieronder zijn de antwoorden op deze vraag integraal overgenomen, inclusief ID-nummer, zodat de geïnteresseerde lezer eventueel kan zien wat deze respondent bij een van de andere open vragen heeft geantwoord.

ID	Hoe beoordeel je of een beroepskracht in opleiding formatief ingezet kan worden (als volwaardig pedagogisch medewerker, dus niet boventallig)?
8	aan de hand van de competenties
11	aan de hand van door ons opgestelde kerncompetenties welke we samen met beroepskracht in opleiding, collega's van de groep en de stagebegeleider vanuit school beoordelen
12	Verschillend per persoon, in samenspraak met collega's, wat de leerling zelf fijn vind, vaardigheden
13	Er wordt door middel van begeleidingsgesprekken met de BBL begeleider, de begeleider op de groep en de BBL-er bepaald of de BBL-er toe is aan formatieve inzetbaarheid. De eerste 2 maanden is de proeftijd en zijn ze nog niet formatief inzetbaar, daarna bouwt dit snel op, indien de BBL-er dit ook aan kan.
14	op basis van voortgang, behaalde leerdoelen
16	hoe ver de opleiding is gevorderd en hoe het gaat op de groep.
17	Inzet en betrokkenheid
18	Aan de hand van gesprekken, observaties
20	In samenwerking met het opleidingsinstituut, de stagiaire zelf en de praktijkbegeleider maken we een inschatting van het % inzetbaarheid.
21	door samen een competentiescan af te nemen met de beroepskracht in opleiding
22	middels een ontwikkelde competentiescan
23	afweging op basis van werkervaring, vooropleiding, fase van de opleiding en vooral de beoordeling van de werkbegeleider op de werkvloer
25	Via het aftikken van een formatieve inzetbaarheid lijst
26	Tijdens begeleidingsgesprekken en via de directe collega's op de groep. we zetten iemand intallig in als die persoon een volwaardige kracht kan zijn
31	aan de hand van ervaring en uitvoering van taken
36	In het beginsel worden beroepskrachten in opleiding een aantal weken (net hoe lang wij nodig achten) boventallig ingezet. Op basis hiervan bepalen wij of deze medewerker volledig ingezet kan gaan worden.
37	Aan de hand van hoe ze de werkzaamheden doet, aanpakt, initiatief toont, inzet, opdrachten doet en hoe ver ze is in de opleiding
38	Voldoende
46	positief
47	A.d.h.v. studievoortgang, stagebeleid en zichtbare competenties

48	Ik, bedrijfsleider, ga als eerste in overleg met onze pedagogisch coach. Samen kijken wij naar de kwaliteiten van de beroepskracht in opleiding en beoordelen we of deze medewerker al in staat is om naast de andere Pm'ers als volwaardig kracht ingezet kan worden. Dit zonder dat de kwaliteit van onze opvang naar beneden gaat. Een beroepskracht in opleiding begint altijd boventallig bij ons op de groep en pas na een bepaalde periode kijken we naar de mogelijkheden om formatief ingezet te kunnen worden.
49	vastgelegd in beleid. "2e jaar BOL mag op BSO worden ingezet na kerstvakantie van leerjaar mits positieve beoordeling van begeleider en geen achterstand in opdrachten'
51	door elke persoon in kwestie mee te laten lopen
52	Aan de hand van een competentielijst
57	we hebben daar eens instrument voor om de competenties te beoordelen
58	Afhankelijk van het kunnen van de beroepskracht in opleiding en in welke fase van de opleiding ze zit
59	motivatie, inzet, verantwoordelijkheid, betrokkenheid, leergierigheid, goed observeren en communiceren
65	Via de formulieren formatieve inzetbaarheid
68	Overleg met managers en coach
69	Hiervoor moet ze minimaal de basiskennis kennen, kunnen en laten zien en de kinderen en ouders kennen, in contact met ze zijn en zo ook met de naaste collega.
70	Behaalde toetsen, fase van de opleiding, beroeps en werkhouding.
71	We hebben 4 VVE locaties. Omdat ze nog geen VVE scholing heeft gehad, kan ik haar op deze locaties niet inzetten. Op de overige 2 zou dit wel kunnen, maar indien mogelijk zet ik haar toch boventallig in.
72	Samen met de betreffende beroepskracht in opleiding, de stagebegeleider en directe collega's kijken wij of de betreffende pedagogisch medewerker zich competent voelt, voldoende ervaring heeft opgedaan en bekend is met het handelen volgens de visie van onze organisatie
73	beoordeling van de pedagogisch coach en de directe collega op de groep, als zij aangeven dat de collega in opleiding in staat is om mee te werken als een volledige beroepskracht dan zetten we deze beroepskracht in. We kijken voorafgaand ook naar de werkervaring voorafgaand en of die goed aansluit bij onze organisatie en onze verwachtingen.
75	via een ontwikkelplan dat tijdens de eerste 6 maanden maandelijks wordt ingevuld, geevalueerd en leerdoelen die per maand worden bijgesteld, als we zien dat deze ontwikkeling goed verloopt wordt gekozen voor een dag(deel) formatief en wordt dit later uitgebreid
76	Via een aftekenlijst met wat zij onder de knie moeten hebben om ingezet te worden, daarnaast in overleg met de beroepskracht zelf, is zij er zelf klaar voor? En de naaste collega's van de groep geven aan of zij er klaar voor is.
77	Duur van de opleiding, vaardigheden die gezien worden op locatie, beoordelingen vanuit de opleiding, stage opdrachten.
78	Dit is afhankelijk van hoe de resultaten van de stage (opdrachten) zijn,
82	aan de hand van criteria van de betreffende opleiding en in overleg met stagebegeleider en andere directe collega's
84	Goede ervaring met onze BBI ers. Altijd maar 1 op onze locatie per keer. Werkt alleen als naaste vaste gediplomeerde PM er voor openstaat om te begeleiden en hier actief mee bezig kan zijn. Hier is wel tijd voor nodig, er zijn altijd wel vragen opdrachten en duidelijk uitleg
88	Als die persoon bepaalde opdrachten heeft behaald kan meer procent formaties ingezet worden. Dat verschilt per beroepskracht in opleiding.
89	Hoe ver de beroepskracht in opleiding in de opleiding is.
90	Wij bepalen dit aan de hand van de 35 competenties van de startbekwame pedagogisch medewerker.

91	Zeer waardevol mits de juiste persoon uiteraard
94	Via een beoordelingsformulier waarin de competenties met gedragsindicatoren staan
95	Meewerken, oordeel van gediplomeerde collega's
101	Door de kind leidster ratio
102	Wekelijks functionerings -en beoordelingsgesprek voeren
103	Wij hebben een formulier waarin de fases opgenomen zijn die een student doorloopt
104	Dat ligt aan de capaciteiten van de beroepskracht in opleiding. Daar moet altijd als eerste naar gekeken worden.
106	afhankelijk van hoever deze persoon in de opleiding is en welke vaardigheden iemand laat zien
107	In samenspraak met pedagogisch coach, BBL-er, school en vaste groepskracht
111	Wij gebruiken daar lijsten met competenties voor. op het moment dat een bbl'er aan de competenties voldoet kan ze naar de volgende fase en daarmee meer uren formatief ingezet worden
113	Na 2 maanden 1 dag formatief, na 6 maanden 2 dagen en na een jaar 100% intallig
114	Ik let op de professionaliteit en uitstraling
115	De praktijkopleider bepaalt de inzetbaarheid van de BBL-ers.
116	Ervaring, observatie, gesprek, resultaten opleiding/opdrachten
117	Als ze voor een derde of de helft ingezet worden is goed. Maar ze moeten nog kunnen leren. Dat lukt niet zo goed als ze 100% ingezet worden lijkt mij
119	de fase in de opleiding in overleg met het ROC en het functioneren
125	aan de hand van de scores op het curriculum van school
126	Wij vullen een competentie meter in. Als deze voldoet dan kan de beroepskracht in opleiding intallig ingezet worden.
128	Ik kijk naar haar inzet, houding en pedagogisch kennis
133	Op basis van competenties van de beroepskracht én op basis van de doelgroep. Ik heb een VE-groep, daar staat ze boventallig. Bij de BSO werkt ze intallig
134	Over het algemeen als wij deze medewerker inzetten dan doen wij dit met 3dejaar en we kijken ook of wij hen geschikt vinden. wij merken dat het prima werkt. dit komt ook omdat dit niet heel vaak voorkomt. echter heb ik wel de vrees voor de toekomst als dit niet meer zou mogen, daar het steeds moeilijker wordt om oproepkrachten/ flexibel personeel te behouden
139	wij gebruiken de competentie meter als deze voldoende is dan mag ze intallig
143	aan de hand van de inzet en wat diegene goed kan
144	We bekijken de vorderingen in de opleiding, spreken met de medewerker, collega's en pedagogisch coach en observeren op de werkplek
148	als zeer positief; er is daardoor ook een flexibele schil ontstaan met vertrouwde gezichten voor ouders en kinderen.
149	Dmv gesprekken en een formatieve inzetbaarheidlijst met onderdelen die ze min moet doen/hebben gedaan.
155	Wekelijks evaluatiemomenten en direct zicht op haar werkzaamheden
158	door middel van competenties te scoren
159	in overleg met beroepskracht i.o., met praktijkbegeleider en met beoordelaar
160	Gesprekken, praktijk en schoolresultaten

161	Dit hangt heel erg af van de ervaring en persoonlijke karakteristieken van de persoon. Ik ben van mening dat er gekeken moet worden naar de match tussen werker en groep. Of deze dan beroepskracht is of nog in opleiding, dat maakt ik mijn ervaring niet uit.
162	Aan de hand van de ervaring en aan de hand van de competenties of die behaald zijn of niet.
165	De praktijkopleider beoordeelt deze inzet op basis van een vast format gekoppeld aan de deelgebieden binnen de opleiding pedagogisch werk
170	Gesprekken met de opleiding, gesprekken met stagebegeleidster en collega's en de locatiemanager.
171	Via advies van de praktijkopleider
173	Door de manier van omgang met kinderen, ouders en het team
174	Dit is periodiek vastgesteld, na het behalen van bepaalde doelen, kan de beroepskracht in opleiding meer worden ingezet.
175	in samenspraak met school en de leidinggevende en begeleider
176	Wij kijken naar de opdrachten van de BBL'er en de inzet op de groep. Aan de hand van het totaal plaatje zetten wij wel of niet de BBL'er in. Dit gaat dus altijd in overleg met de BPV'er en de BBL'er.
181	Na coaching op de groep en werkoverleggen wordt er gezamenlijk in een team bepaald wat de inzet wordt.
182	naar haar inzicht van de ontwikkeling van de kinderen en daarbij ook de veerkracht van de beroepskracht in opleiding.
185	360 graden feedbackformulier
186	Door observatie van de coach, mening begeleider van de stagiaire, wat de stagiaire zelf wil
187	Een persoonlijke zelfscan afgenomen door de manager, en het leerjaar waarin de beroepskracht in opleiding zich bevind
188	Afhankelijk van behaalde examens steeds meer formatief
189	Hangt van de opleiding af, maar ik zou ervoor willen pleiten dit niet te versoepelen. Boventallige inzet moet onderdeel blijven, groot onderdeel, van eerste jaar dat de medewerker start met de opleiding en op de groep
192	middels een competentiescan en gesprekken, observeren
194	nav observaties van clustermanager en praktijkopleider
196	Door personeelstekort op de groep, bij ziekte bijvoorbeeld
197	Op eerdere ervaringen en door te blijven monitoren
198	een zeer goede beslissing
199	als wij een goed gevoel over de beroepskracht in opleiding hebben en zien dat ze het aankomend om formatief ingezet te worden. Collega's op de groep kunnen dat goed inschatten
200	afhankelijk van de naaste collega(s). Hoe sterk zijn deze.
205	aan de hand van een POP formulier wat 3 verschillende fases kent
206	we hebben een POP formulier met 3 fases waar ruim 60 competenties opstaan, na afronding van de 2e fase zou een student formatief ingezet moeten kunnen worden dit beslis moment is na de 1e 4 maanden van de opleiding
207	Aan de hand van de beroepshouding en leerbaarheid van de student (wij zetten allen 3e jaars in)
208	aan de hand van een functioneringsgesprek met de functieomschrijving als uitgangspunt
209	door een inzetbaarheidsverklaring
210	Ik kijk of ze basis van het werk als pedagogisch medewerker onder de knie hebben. Of het gevoel is met het vak en hoe snel iemand leert.

211	Aan de hand van werkwijze en leerdoelen
212	via een formulier
213	Naar ontwikkeling van de beroepskracht in opleiding, in overleg met de Pedagogisch medewerkers reeds werkzaam op de groep of zij vinden dat degene eraan toe is en het voor de Pedagogisch medewerker geen extra werkdruk is als de beroepskracht in opleiding intallig werkt op een dag
214	Ontzettend prettig, ze zijn gemotiveerd, enthousiast en leergierig.
219	Afhankelijk van de opleiding
220	Na het behalen van de competenties nav het schoolexamen
221	Aan de hand van competenties
222	Op basis van kwaliteit
223	Door middel van een meting, gesprekken en eigen observatie
224	ja dat is voor mij nog een vraag en dat houdt mij ook tegen om ze in te zetten.
225	Wij maken gebruik van een competentiemeter en kijken naar het behaalde aantal toetsen. Ook gaan wij met collega's op de groepen in overleg om te kijken of de beroepskracht al formatief ingezet kan worden.
228	Op basis van POP bepalen we percentage in- en boventalligheid
229	dat gebeurt in samenspraak met de pedagogisch coach en de BBL'er. Hierbij wordt ook de begeleider vanuit school geïnformeerd/betrokken.
233	aan de hand van de beoordelingslijsten, om de 3 tot 4 maanden, maar altijd startend boventallig
236	Competentie formulieren en gesprekken met collega's en medewerkster zelf
237	we kijken naar ervaring en eventueel na 3 maanden formatief inzetbaar voor 25%
243	met de competentie scan en overleg met de groepsleiding en praktijkbegeleider
245	Wij kijken naar de behaalde vakken
246	Volgens de richtlijnen van de onderwijsinstelling van de school óf volgens ons eigen protocol en stappenplan waarbij we in 3 fasen bepalen over de inzetbaarheid van de student. Na elke fase wordt geëvalueerd of de taken behorende bij de fase eigen zijn gemaakt door de student. Als dit zo is wordt het aantal procenten dat de student ingezet kan worden verhoogd.
247	Doormiddel van verslaglegging en behaalde leerdoelen. En de feedback vanuit naaste collega's/ werkbegeleider.
249	Ik vul een lijst met competenties in, observeer zelf en ga in gesprek met de begeleider.
252	nav wat de mdw allemaal al gedaan en kan
255	door het invullen van ons eigen meetinstrument bepalen we hoe en wanneer iemand formatief wordt ingezet
257	Kijkend naar functioneren van de medewerker in opleiding en criteria vanuit de opleiding zelf. Wat heeft de medewerker in opleiding al behaald qua competenties etc.
260	Via een competentieformulier
261	aan de hand van de examens, competentiescan die we samen invullen
262	ik hanteer wat de inzet mag zijn vanuit school en wat de collega's ook observeren of de medewerker meegeteld kan worden als volwaardig inzetbaar
266	Via de competentiemeter
271	De beroepskracht in opleiding heeft naast gesprekken met de buddy ook regelmatig gesprekken met de locatie manager. Vanuit voorgaande ervaringen en hoe hij/zij meedraait op de groep wordt dit besluit genomen. Hiernaast wordt er regelmatig geëvalueerd.

274	op basis van onze competentiemeter
275	Dat doen praktijkbegeleiders in overleg met de manager
276	wij gebruiken hiervoor de competentiemeter, overleggen met de teams en observeren de beroepskracht
277	Zeer slechte keuze. Op deze manier worden pm io te vlot naar een te grote verantwoordelijkheid gebracht. Overige teamleden ervaren de verruiming nielt enkel als een verlichting. Doordat roosterissues worden opgelost op papier wordt de werkdruk op de werkvloer verhoogd. Ook door de pm io wordt de druk om eerder goed te presteren als druk ervaren. Goed dat dit gemeten wordt. Graag blijven monitoren en over enkele jaren bekijken of dit niet juist gezorgd heeft voor een afschrikkend effect. Deze maatregel biedt het management KO ademruimte maar de werkvloer moet ermee dealen. De effecten op langere termijn zullen pas over een tijd te meten zijn. Laten we hopen dat ik hierin het volledig aan het verkeerde eind heb. Niet vaak zal ik zo blij zijn met mijn ongelijk. O
278	Wij vullen een competentiemeter in
279	afhankelijk van haar functioneren, wekelijks een gespreksmoment, gesprekken met collega's op de groep. En zelf af en toe meedraaien op de groep.
282	Er wordt gekeken naar de ontwikkeling die de beroepskracht in opleiding door maakt en heeft gemaakt, met werkbegeleiders en locatie managers beoordelen we of de beroepskracht in opleiding in staat is in-tallig te werken en de werkzaamheden naar behoren uit kan voeren. Kwaliteit op locatie gaat ten alle tijde voor, veiligheid en pedagogisch handelen staan voorop. Kan beroepskracht het zelf al aan?
283	hier hebben wij een checklist voor welke ingevuld dient te worden en aan punten moet worden voldaan alvorens we overgaan tot formatieve inzetbaarheid hierop staan competenties vanuit het kwalificatiedossier
284	door middel van een formulier
285	Er wordt een uitgebreide competentiemeter ingevuld. Dit wordt gedaan door de praktijkbegeleider
287	we werken met een ontwikkelplan en aan de hand van dat plan bekijken we of een BBL formatief kan worden ingezet
288	Voornamelijk kennis, maar ook de combinaties van medewerkers op een specifieke dag, zodat zij wel voldoende begeleiding/feedback krijgen. Daarnaast is de VE coach boventallig op de groep waardoor de werkdruk niet verhoogd wordt en kinderen met speciale/specifieke behoeften extra begeleid kunnen worden door de coach. Ook zijn deze beroepskrachten al ingewerkt, zij kennen de organisatie, de ouders en de kinderen al voor langere tijd.
289	Als de beroepskracht voldoende kennis heeft over het pedagogisch beleid, de kinderen kent, de ouders kent en genoeg verantwoordelijkheidsgevoel heeft
290	Wat de bio aan kan, zelf wilt en wat collega's zeggen.
292	Aan de hand van de competentie meter
294	daar zijn 0 metingen voor die vooraf worden ingevuld
297	Dit is afhankelijk van de persoon en haar ervaring en kwaliteiten
298	Afhankelijk van de beroepskracht kan dit zeker wel
307	als het voldoende scoort op alle benodigde competities voor een pm-er
309	Na een periode van inlopen, of de beroepskracht zelf kinderen heeft gehad, veel overleg met de begeleiders
313	wanneer deze capabel is om een groep goed te draaien en er genoeg ondersteuning vanuit andere medewerkers mogelijk is ter versterking
316	hoe ver ze in de opleiding zijn en hoe ze werken in de praktijk.
317	Ik kijk naar haar functioneren en de coachingverslagen en inforamtie vanuit de opleiding
318	in overleg met collega's

324	Wij hanteren lijsten met competenties en taken. A.d.h.v. deze lijsten en de behaalde schoolonderdelen bepalen we op een BBL/BOL toe is aan een volgende stap (qua inzetbaarheid)
328	aan de hand van competenties van de leerling, deze zijn vastgelegd in ons leerlingenbeleid
329	Als zij verschillende kerntaken goed kan uitvoeren onder supervisie en wij dus geen twijfel meer hebben over haar handelen en haar kunnen.
331	We hebben een beleidsplan formatieve inzetbaarheid. Deze hebben we zelf opgesteld. De beroepskracht in opleiding heeft elke maand een gesprek met de praktijkbegeleider en daarbij kijken we naar de competenties in dit plan.
337	Al jaren leiden wij mensen op via een EVC traject. Nu gelukkig is er meer ruimte om hen een kans te geven. Wij zijn heel tevreden over deze doelgroep. Ze zijn vaak wat ouder, hebben al een opleiding afgerond en werkervaring en bovenal enorm gemotiveerd. BBL'ers zetten we anders in (meer boventallig) dan EVC-ers.
339	we werken aan de hand van een perrsoonlijk werkplan. Hier bekijken we wat de beroepskracht in opleiding wel of niet kan.
340	Kennis, ervaring, mentaliteit, sociale vaardigheden, pedagogische onderbouwing van handelen.
341	Ik denk dat het per persoon kan verschillen. Ik merk dat de wat oudere beroepskrachten eerder kwalitatief en veilig werk kunnen leveren dan de jongere heren en dames. Ik zie wel veel inzet, enthousiasme bij deze groep. Maar in mijn ogen moet je meters maken om echt goed het werk te kunnen doen (het is net autorijden).
343	Adhv het competentieprofiel
344	Door regelmatig te spreken, te observeren en de ontwikkeling te volgen.
351	Functioneren op de groep
354	Dat beoordeel ik niet. Het is vaak een kwestie van overmacht.
358	Omgang met kinderen, overzicht hebben
361	Kan zijn de pedagogische basisdoelen in de praktijk in de basis laten zien? Dan is ze in staat formatief ingezet te worden
363	n.a.v. ontwikkelgesprekken en in contact met praktijkopleider
364	Ik vind dat dit met de juiste begeleiding een meerwaarde is
366	Wij zetten een beroepskracht in opleiding naast een volwaardige pedagogisch medewerker. Tevens streven we naar een team met volwaardige pedagogische beroepskrachten.
369	als 2e of 3e pm-er op de groep 30%
371	Dit is afhankelijk van welke opleiding ze doen, hoelang ze al bij ons werkzaam zijn en de vorderingen van de student zelf. Dit is bij ons per bbl medewerker dus verschillend
372	werken vanuit passie, intrinsieke motivatie
373	in overleg met de opleiding en de naaste collega's.
375	daar is een aftekenlijst voor, dit bepaald de pm-er op de groep samen met bpv coordinator, locatie leidinggevende en bbl-er zelf
378	Op ervaring en verworven kwaliteiten. Medewerkers worden alleen formatief ingezet als leidinggevende, coach en collega's hier vertrouwen in hebben en dit in de praktijk hebben ervaren. Zo niet, staan deze medewerkers boventallig ingezet.
379	Betrokkenheid en leerbereidheid
383	Door te kijke naar de kwaliteiten die hij of zij laat zien op de groep
387	Door de krapte op de arbeidsmarkt is het een aanvulling waar we in de toekomst niet zonder kunnen. Op dit moment is het wel eens lastig als de kwaliteit van de medewerkers nog niet volledig is maar medewerkers wel volledig worden ingezet.

389	De beroepskracht moet voldoende zelfvertrouwen hebben genoeg kennis en genoeg overzicht over een groep.
394	Elke groep heeft een werkbegeleider die de beroepskracht in opleiding begeleidt. Zij houdt de vorderingen bij en deze worden besproken met de opleiding. We hebben in het bpv plan een kader waarbij de formatieve inzet van 0-100% opgebouwd wordt tijdens de opleiding. Alleen beroepskrachten in opleiding die al lange tijd met goede resultaten op een locatie stage lopen krijgen een 0-urencontract aangeboden, naast de stage. We hebben tot nu toe alleen maar positieve ervaringen. Zij zijn beter bekend met de kinderen en ouders dan bijvoorbeeld een MT-lid of een Pm van een andere locatie die invalt.
396	Op basis van handelen
397	Via een beroepshoudingslijst waar de medewerker aan moet voldoen
404	in overleg, wanneer de PM aangeeft het (aan) te kunnen en vanuit vertrouwen van een leidinggevende
416	We kijken naar de persoon en de kwaliteiten die zij bezit. Ons uitgangspunt is hen niet te overvragen, maar dat zij ontspannen en met plezier het vak kunnen leren.
418	beroepskracht i.o. draait eerst 2/3 maanden boventallig mee, dan wordt bepaald of ze intallig kunnen gaan werken.
422	Een gigantische meerwaarde
425	afhankelijk van behalen toetsen van opleiding en beroepshouding
426	Door gesprekken te voeren met de BBL en de werkbegeleider (1 x per 6-8 weken) en de bevindingen te toetsen bij de SLB (opleiding) en de clustermanager.
430	Observeren, blijven communiceren en informeren bij vaste pmers hoe het functioneren verloopt.
433	aan de hand van de competenties die diegene beheerst
434	fase van opleiding, mening van collega's, praktijkdruk
435	We werken met een competentielijst die binnen 3 tot 6 maanden afgetekend moet worden, tot die tijd worden BBL-ers boventallig ingezet.
437	D.m.v. behaalde competenties. 25% - 50% - 75% en 100% inzetbaar
440	Hierin heb ik een adviserende rol. Er wordt gekeken naar wat de beroepskracht al kan en geleerd heeft in de boventallige periode. Ook wordt er gekeken naar de wensen van de beroepskracht en naar welke begeleiding eventueel nodig is.
455	Samen met het team hebben we een gesprek over de begeleiding en de professionele ontwikkeling, en uiteraard met de pm er zelf ook
459	Of diegene de kwaliteiten beheerst die een volwaardig collega zou hebben. Veel het initiatief nemen wordt als heel fijn ervaren!
461	interactievaardigheden, veiligheid (zowel emotioneel als fysiek) voor de kinderen (zo zou ik het beoordeeld willen zien)
462	volgens deelkwalificaties, beoordelingsformulier
469	via een checklist waarin we bepaalde eisen stellen voordat student de groep formatief op gaat en nog een aantal moment dat ze steeds meer wordt ingezet
471	dit wordt beoordeeld met een beroepshoudingslijst die de opleiding hanteert, conclusie uit begeleidingsgesprekken die gevoerd worden tussen BBL-er en praktijkopleider. daarnaast telt de mening van manager, collega's op de groep en is er contact met de SLB-er van de BBL-er over het functioneren op school
474	Wanneer de stagiaire voldoet aan een aantal voorafgaand vastgestelde doelen en criteria

475	Dit verschilt heel erg per persoon. De ene BBL'er beschikt over hele andere kwaliteiten en vaardigheden dan de ander. En dat mag ook, want ze zijn nog lerende. Sommige BBL'ers hebben wat langer de tijd nodig om alles eigen te maken. En andere BBL'ers hebben al wat ervaring en pikken het werk meteen op en leren snel. Er wordt soms een te groot beroep gedaan op BBL'ers, omdat ze volledig worden ingezet maar eigenlijk nog wat meer tijd of begeleiding nodig hebben. Uiteindelijk is wel een mooie manier om mensen het vak te leren en hen de kans te geven. Maar er mag meer aandacht zijn voor de begeleiding in de praktijk. Als er genoeg personeel is.....
480	via vaardigheidslijst wordt gecheckt en afgestemd met betreffende manager of formatief inzet past
485	de pedagogisch medewerker in opleiding is geslaagd, zij hebben alleen nog geen fysiek diploma.
487	Goed initiatief.
489	Scan
495	Dit is een individueel proces afhankelijk van de voortgang van de opleiding en de persoonlijke groei van de BBL-er. Of de BBL-er de eindverantwoordelijkheid aan kan en aandurft is een op maat besluit van de manager en de BBL-er.
498	Door een ontwikkelplan en begeleidingsgesprekken
499	Aan de hand van gesprekken met de leerling, werkbegeleider, praktijkopleider en observaties
500	op basis van risicovolle activiteiten, meekijken met werkzaamheden en in gesprek
502	Normaal adhvbehaalde competenties etc, nu pure noodzaak dat er iemand staat want anders moeten we groepen sluiten.
503	Momenteel gaat het er vooral om dat de groepen open kunnen blijven, leerproces en niveau beroepskracht in opleiding us daaraan ondergeschikt
507	voordat de beroepskracht bij ons kwam werken leren liep zij eerst stage. wij waren erg enthousiast over haar werkzaamheden met de kinderen en ze past goed in ons team. in overleg met een aantal teamleden besloten dat ze bij ons kon komen werken leren.
513	Door te volgen welke examenonderdelen zijn afgerond door de student en te observeren hoe dat student functioneert al pedagogisch medewerker
515	De omgang van de beroepskracht met de kinderen op alle vlakken
519	Aan de hand van behaalde competenties
533	Door goede afspraken te maken met iedereen die met deze persoon gaat samenwerken.
534	Als een stagiair begint zet ik haar eerst boventallig in. Na eigen observaties en gesprekken met collega's beslissen we of ze formatief ingezet wordt. Dus aan de hand van observatie en beoordeling van collega's die met haar gaan werken.
535	Observeren en rondvragen aan pmers
537	Aan de hand van competentielijsten
538	Hebben wij zelf geen inspraak in
541	Doormiddel een opleidingsplan
543	Hoe zij haar werk doet en in welke mate ze overlegt en dezelfde visie heeft.
544	Door extra begeleiding en hulp
545	Dat gebeurt gewoon ivm groot personeelstekort
546	Goed
549	Met behulp van competentielijsten wordt gemeten of de beroepskracht voldoet aan de voorwaarden om intallig te kunnen werken

552	Aan de hand van gesprekken en het voortgangs formulier Op dit formulier hebben wij bepaald welke ontwikkeling de beroepskracht in opleidingen minimaal moet hebben en welke gedragingen zij moet laten zien
553	Via een afgeleide van het kwalificatiedossier
554	vaak staan ze intallig vanwege personeelstekort. Het is of intallig zetten of groepen sluiten.
555	Werkdruk verhogend voor de vast medewerkers die de taken moeten overnemen die de leerlingn nog niet goed beheersen
558	Niet wenselijk
559	Ervaring, beschikbaarheid
560	Of de gene genoeg kennis en passie heeft voor het vak. En alles al uit zichzelf doet en je niet steeds hoeft te vragen, of die gene iets voor je wilt doen.
561	Meer tijd op de groep als stage
562	Als volwaardig collega
563	Zij worden geobserveerd door de Pedagogisch coach voordat we bepalen of en hoeveel uren ze formatief ingezet kunnen worden.
573	In gesprek met medewerkers, collega's en werkbegeleiders
574	Ligt aan de kindratio. Maar het is een moeilijke som. Welke kinderen zet je bij de vaste medewerker die drie van 0 jaar? En welke bij de student in opleiding? De andere 8 zijn te veel. Maar als he de verdeling anders maakt kan het wel. Maar het aantal blijft hetzelfde. Het is net hoe je de ratio verdeeld
575	Inzetbaarheidsscan
577	in gesprek met de praktijk opleider, de collega's op de groep en voorwaarden van school
618	Leerjaar, houding, professionaliteit
646	Als ze er aan toe is en klaar voor is

Bijlage 6

Heb je andere opmerkingen over de gevolgen van de grotere formatieve inzet van beroepskracht(en) in opleiding voor de werkdruk van de collega pedagogisch medewerkers?

Hieronder zijn de antwoorden op deze vraag integraal overgenomen, inclusief ID-nummer, zodat de geïnteresseerde lezer eventueel kan zien wat deze respondent bij een van de andere open vragen heeft geantwoord.

ID	Heb je andere opmerkingen over de gevolgen van de grotere formatieve inzet van beroepskracht(en) in opleiding voor de werkdruk van de collega pedagogisch medewerkers?
8	in het begin is de werkdruk wel hoger maar daarna wordt het minder is ook afhankelijk van de inzet van de bal
11	het is voor de collega's ped medw belangrijk dat ze weten wat ze moeten doen en waar ze verantwoordelijk voor zijn bij de begeleiding van de BBL'er. Het kan voor tijdelijke werkdruk zorgen omdat een medewerkers langzaam aan steeds meer verantwoordelijkheden krijgt. Bijvoorbeeld mentor van een kind mogen zijn
12	Dit ligt aan de beroepskracht in opleiding, soms kost het begeleiden meer tijd voor de pm'ers de andere keer is het een waardevolle aanvulling
13	Collega pm'ers hebben iets meer verantwoordelijkheid over de groep, aangezien een BBL'er niet eindverantwoordelijk is/kan zijn.
14	pedagogisch medewerkers ervaren een hoge werkdruk door de leerlingen. Met name omdat de kwaliteit van de leerlingen nogal intens kan zijn
16	werkdruk voor de overige beroepskrachten is erg verhoogd, doordat ze moeten aanvullen wat de beroepskracht in opleiding nog niet kan.
17	De verantwoordelijkheid is toegenomen
18	De werkdruk voor collega's is iets hoger, omdat zij tussentijds ook moeten uitleggen/begeleiden
20	De werkdruk neemt hierdoor af, er is meer tijd en ruimte om echt met de kindjes bezig te zijn.
21	Goede begeleiding is van wezenlijk belang
22	als zij inzetbaar zijn dan helpt het tegen de werkdruk, boventallig niet altijd door begeleiding die erbij komt kijken
23	bij een goed functionerende beroepskrachten in opleiding is het werkverlagend (worden ingezet bij bijv ziekte en verlof waardoor geen vreemde invallers nodig zijn) , maar hapert het functioneren dan is het juist een belasting want meer begeleiding nodig
25	Moeten meer extra verantwoordelijkheden dragen (intake en oudergesprekken/ kindvolgsysteem
26	Nee, een goede mdw in opleiding geeft continuïteit en is vele mate beter dan steeds een andere invalkracht of erger niemand
31	niets veranderd
37	dat is wel afhankelijk van de stagiair. Een goeie kan heel veel werk uit handen nemen en zorgen voor verlichting, maar een slechte zorgt voor nog meer werk en werkdruk voor de medewerkers
38	Het verlicht de werkdruk en biedt perspectief
46	Door de grotere inzet van beroepskrachten vermindert de werkdruk

47	Hoger sinds inzet. Vaste beroepskrachten moeten invallen op andere locaties terwijl BBL- op locatie blijft
48	De werkdruk van Pm'ers is momenteel erg hoog. Het wordt vaak als prettig ervaren dat er beroepskrachten in opleiding ook ingezet kunnen worden op de groep. Hierdoor verlaagd de werkdruk omdat er minder gaten zijn die opgevuld moeten worden. Collega's vinden het wel prettig dat er juiste begeleiding is van de bedrijfsleider/locatie manager en pedagogisch coach in combinatie met de stagebegeleider. Daarom kiezen wij vaak onze pedagogisch coach ook als stagebegeleider voor deze studenten zodat ze vanaf het begin af aan al de juiste begeleiding ontvangen.
49	fijn dat het kan bij ziekte. beter bekende stagiair dan invalkracht
51	hierdoor blijft het behapbaar, continuering kwaliteit
54	Pm'ers voelen zich nog meer verantwoordelijk
57	meer BBL-ers op de locatie verlagen de werkdruk
58	pedagogisch coaches hebben een groot stuk van de begeleiding overgenomen om de druk voor de directe collegae laag te houden
59	Collega PM-ers leren veel van beroepskrachten in opleiding
65	De werkdruk wordt hoger wanneer vaste krachten vaker naast een bbl'er staan
68	In sommige gevallen wordt de werkdruk van de collega's verhoogd, zeker bij de start van de opleiding
70	Minder werkdruk
72	De pedagogisch medewerkers voelen meer druk door de grotere verantwoordelijkheid, moeten hierdoor andere diensten draaien omdat de pm er in opleiding niet alleen mag openen en sluiten. Wel is de pm er in opleiding een bekend gezicht voor de kinderen en ins en outs van de locatie beter dan een flexmedewerker
73	Het is in de regel prettiger dat zij samenwerken met iemand die de kinderen, de organisatie en de werkwijze kent.
74	Verlaagt de werkdruk, kost eerst investering, daarna levert het op
75	we merken soms toch wat weerstand bij pm'ers omdat het een extra taak erbij is om de mw in opleiding te begeleiden
76	De werkdruk verhoogt, want de beroepskrachten hebben ook begeleiding nodig en zijn toch net even minder ervaren dan een vaste kracht.
77	Werkdruk is minder, doordat de werkzaamheden door meer collega's gedragen worden.
81	Die zal hoger zijn wanneer deze vaker met een BBL'er samenwerken i.v.m. werken met een vaste gediplomeerde collega
82	De werkdruk neemt toe omdat ze bij boventaligheid van de pm in opleiding, een medewerker meer op de groep hebben
84	Extra tijd voor begeleiding collega nodig
88	Werkdruk verbeterd
90	Of een beroepskracht de opleiding al heeft afgerond zegt weinig over de kwaliteit van het werk. Veel beroepskrachten in opleiding doen hun werk beter dan een gediplomeerde beroepskracht.
91	Werkdruk verminderd
94	Deze wordt meer omdat de bk in opleiding minder veilige vliegreuen kunnen maken en hierdoor missen om een fundament op te bouwen.
97	In het begin misschien iets meer werkdruk omdat je dingen moet uitleggen, maar later alleen maar fijn om een jonge kracht erbij te hebben.
102	Werkdruk word verlaagd
103	Ik denk prima plan. Dat blijft wel maatwerk op de student af en groep.

104	De collega's hoeven zelf minder vaak bij te springen op hun vrije dagen. Dat is positief voor de werkdruk.
106	verlagend
107	De werkdruk is voor de PM-ers op de groep afgenomen, voor de coach zijn de werkzaamheden en de werkuren toegenomen.
111	zeker!! een bll'er mag ook bij volledige formatieve inzet bijv geen mentor kinderen hebben. Dit maakt het voor de vaste beroepskracht zwaarder ion extra taken. Daar tegen over staat dat een bbl'er wel een bekende is en de kinderen kent, ze werken samen als collega's en ten opzichte van een zzper of uitzendkracht die steeds wisselt maakt het bbl' formatief inzetten de groep stabiel
113	Werkdruk is veel hoger hierdoor
114	Een beroepskracht in opleiding moet nog wel vaak echt het vak leren, daarom wordt diegene alleen ingezet als dit echt nodig is, anders is zij overtalig.
115	Werkdruk bij ons is niet toegenomen.
116	Als de begeleiding veel tijd en aandacht vraagt verhoogt dit de werkdruk. Bijv. als een beroepskracht in opleiding emotionele problemen heeft of toch het vak lastig vindt/niet leuk vindt.
119	de werkdruk is slechts licht verhoogd omdat er iets meer aansturing en ondersteuning nodig is
120	Helaas verlaten een aantal BBL-ers na enkele jaren weer de branche. Het is geen zekerheid dat ze bij de kinderopvangorganisatie blijven. Het zijn een beetje "zoekers" in wat ze willen gaan doen.
125	deze kan toenemen als alle taken nog niet volwaardig opgepakt kunnen worden
128	In het begin neemt dit toe.
133	Werkdruk bij de peuters is afgenomen omdat ze daar boventalig staat, terwijl het voelt dat er een derde medewerker staat. Bij de BSO is de werkdruk gelijk gebleven, we hebben een hele goede BBL'er.
134	Wij ervaren niet heel veel meer werkdruk
139	ik vind dat je nog altijd onderscheid moet maken in kdv en bso er wordt wel meer gevraagd van medewerkers dus hier moet wel oog voor zijn
143	De druk word voor collega's over het algemeen groter. Doordat ze meer moeten begeleiden .
144	De werkdruk neemt deels toe, omdat er begeleiding nodig is en het even tijd kost om iemand wegwijs te maken. Aan de andere kant geeft het ruimte, omdat de medewerker eerst boven formatie ingezet wordt (dus extra handen en ogen op de groep) en daarna formatief wordt ingezet waardoor de druk op het rooster afneemt.
148	dat is soms toegenomen; afhankelijk van de persoon
149	Die wordt hoger, naast de begeleiding aan de BBL komen er ook meer werktekening bij ze te liggen gezien de bbl dit nog niet voldoende beheerst.
154	Aan de ene kant wordt die verlaagd, want er is een voltalig iemand ingezet. Maar aan de andere kant kan ik me ook voorstellen dat de druk enigszins verhoogd wordt aangezien de pedagogisch medewerker misschien meer voelt dat het met een halve collega staat te werken in plaats van een volwaardige collega. Maar dit hangt natuurlijk ook heel erg van de beroepskracht en zijn/haar functioneren en kennis af.
155	de werkdruk van collega's wordt positief beïnvloed omdat hierdoor het personeelstekort vermindert
158	De druk verhoogd. aangezien er meer verantwoordelijkheid blijft liggen bij de vaste collega + de aansturing en begeleiding van de student in opleiding
159	afgenomen
160	Is niet per definitie druk verhogend, kan bij juiste krachten juist bijdragen aan afname werkdruk
161	Het is fijn om deze achter de hand te hebben, maar in mijn mening moet dat niet de tendens worden. De stagiaires hebben recht op goede begeleiding. Als ze formatief mee draaien is er minder ruimte om met je ervaren collega mee te kijken. Voor nood blijft het een fijne uitkomst.

162	De werkdruk lijkt hierdoor wat minder te zijn.
170	Doordat er met iedereen wordt gesproken over eventueel formatieve inzet van een beroepskracht in opleiding, kunnen wij ook de punten waar extra aandacht aan geschonken moet worden bespreken. Oa het punt werkdruk bij de pedagogisch medewerker die naast de beroepskracht in opleiding staat. Duidelijke afspraken, duidelijke verwachtingen naar de beroepskracht in opleiding.
173	Taken goed verdelen en duidelijk communiceren
174	Indien boventallig, zorgt het voor vermindering van werkdruk.
176	De werkdruk neemt af als wij de BBLers kunnen inzetten, omdat er dan geen externe partij ingehuurd hoeft te worden.
181	Het is erg waardevol om de juiste mensen het team laten versterken.
182	de verantwoording blijft bij de gediplomeerde collega. zeker bij langdurige inzet. Druk is hoger dan normaal
185	Het is voor collega's zwaar dat de beroepskracht in opleiding geen mentor taken kan uitvoeren
186	Er komt wel meer werkdruk op de vaste pedagogisch medewerkers. Je kan niet alles nog verwachten van een medewerker in opleiding.
188	Werkdruk verminderd mits deze beroepskracht in opleiding wel naaste begeleiding krijgt
189	dit is toegenomen, naast de verantwoordelijkheid van de volle groep met kinderen moet ook de beroepskracht in opleiding worden begeleid.
194	een goede selectie is wel erg belangrijk
196	Werkdruk is hoger, omdat je toch naast een niet gediplomeerde beroepskracht staat zonder al te veel ervaring
199	De werkdruk neemt af doordat collega's niet continu meer extra te hoeven werken
205	Het is vanwege de 3uurs regeling en de werkdruk op de groep moeilijk om effectieve begeleidingsgesprekken te voeren
206	de werkdruk is wisselend voor de pm, afhankelijk van de student
207	Het hangt echt af van de beroepshouding van de student
208	voor andere pm-ers is het vaak fijner te werken met een vertrouwde collega dan een vreemde gediplomeerde (uitzend)kracht
211	Alleen maar prettig om team uit te breiden met beroepskrachten in opleiding die ook blij zijn met hun werkplek ipv steeds wisselende invallers. Het team is hierdoor stabielere ondanks dan een med nog in opleiding is.
212	befgeleiding is immens
213	Deze inzet is afhankelijk van het niveau van degene in opleiding. Als het niveau goed is is het werkdruk verlagend omdat het een langdurige vacature op kan vullen en er mindere onbekende gezichten (uitzendingkrachten) ingezet hoeven te worden.
214	Het heeft de werkdruk verlaagd. Er wordt geen gebruik meer gemaakt van flexmedewerkers. Dankzij de beroepskrachten in opleiding kan ik 1 persoon inzetten ipv meerdere flexers
219	Niet iedere medewerker kan even goed opleiden
220	Vaak naast inwerken beroepskracht in opleiding vaak ook nog wisselende collega's.
221	Deze neemt allen toe als een beroepskracht in geval van nood intallig werkt terwijl deze nog niet structureel werkt in de bezetting
222	Minder wisselingen, geen 4 volwassene op een groep
223	Deze is fors toegenomen. Werkdruk plus opleiden word als heel pittig ervaren
224	je werkt niet meer met een volledig gediplomeerde collega en dat vind ik een nadeel

225	Dit wisselt. Als de beroepskracht langere tijd op dezelfde groep werkt, ouders en kinderen kent kan het absoluut van meerwaarde zijn. Maar als dit niet het geval moet de pm er voor twee gaan denken, en deze collega aansturen. Dit kost veel energie en is niet bevorderlijk voor het ervaren van werkdruk.
227	Werkdruk verhoging wordt wel door pm-ers zo gevoeld
228	Werkdruk neemt bij aanvang collega in opleiding toe. Na verloop van tijd ervaart men de voordelen van voldoende personeel.
229	De pm-er wordt geleerd om de BBLer goed te begeleiden waardoor deze de pm-er ook feitelijk kan ontlasten. Dit vereist extra begeleiding van de pedagogisch coach.
233	deze medewerkers komen om teleren dus de inzet moet je opbouwen, van boventallig naar stapsgewijs intallig en niet te snel naar intallig
242	Collega's hebben meer tijd voor taken die anders blijven liggen.
243	Als de beroepskracht in opleiding goed functioneert is het echt een meerwaarde
246	Doordat er meer begeleiding nodig is wordt de werkdruk van de collega PM-ers wel aanzienlijk verhoogd. Je merkt dat hier bij de PM-ers niet veel rek meer in zit.
247	Zij kunnen niet alle overstijgende taken op hen nemen, waardoor veel terecht komt op gediplomeerde PM-ers.
251	ze worden inwerk/ opleidings moe. Het beroep is best al zwaar en dan nog veel mensen opleiden en verantwoordelijk zijn is zwaar.
252	fijn dat er meer mdw zijn dus lagere werkdruk
255	we denken dat een beroepskracht in opleiding en stabielere invulling is voor vervanging van een PWER dan een inhuur kracht. Hierdoor neemt de werkbegeleiding wel toe.
257	Positieve gevolgen. Het zorgt ook voor meer stabiliteit in het team. Dus meer veiligheid voor de kinderen. Bekend voor medewerkers waardoor door werkdruk verlaagd wordt.
260	Pm gediplomeerd voelt zich soms meer verantwoordelijk
262	voor de medewerkers die de begeleiding moeten doen kan het zwaarder zijn
266	Fijn dat er iemand invalt die de kinderen en ouders al kent. Anders had het een onbekende invaller geweest en dan is de werkdruk voor de PM'er hoger
269	Meer inzet maakt dat andere collega's minder gevraagd worden om extra uren te werken
271	Het neemt de werkdruk af, aangezien er meer ruimte is op de groep voor begeleiding van de kinderen. Als organisatie kijken wij wel heel bewust naar de aanname van pedagogisch medewerkers in opleiding, wanneer er geen match is of vertrouwen dan gaan we niet met elkaar door aangezien er veel tijd wordt gestoken in het inwerken en trainen van de medewerker.
274	het begeleiden van een pm'er in opleiding wordt oah als leuk en aanvullend aan he eigen werk ervaren, mits de BBL'er zich conform wensen ontwikkelt.
275	De niet groepsgebonden taken komen voornamelijk bij de vaste pedagogisch medewerkers te liggen en dit zorgt voor een hogere werkdruk. Ook vraagt de begeleiding van de BBLers soms van te voren meer dan je kan inschatten.
276	Het verschilt erg per beroepskracht. Met de een neemt dit toe en met de ander juist weer niet
277	Vergrotend
278	De druk komt vooral in het begin meer te liggen op vaste medewerkers
279	Er is soms wel veel begeleiding nodig. Veel papierwerk en invulwerk
282	Vaak draaien deze medewerkers al goed mee op de groep en kunnen zij deze verantwoordelijkheid aan, zij weten wat er van hen verwacht wordt, dus geen werkdrukverhoging. Wel "mis" je boventallige hulp, maar we hebben ook meer uren assistenten ingezet die ondersteunende taken uitvoeren

283	door inzet pm'er in opleiding geen tijd voor opleiding en opdracht dus achterstand van de opleiding opbouwen
284	een beroepskracht in opleiding mag niet zoveel kinderen observeren
285	Voor de collega pedagogisch medewerker is het heel fijn om een (goede) beroepskracht in opleiding naast zich te hebben. Op langer termijn kan het de werkdruk verlagen omdat je een collega hebt met wie je het kunt delen.
286	Het vraagt andere inspanning van de collega's. Er moeten veel gesprekken gevoerd worden, waardoor je niet altijd tijd heb voor je eigent aken meer en dat het naast je werk er nog bij komt
287	BBL-er in het 2e en 3e leerjaar zouden best meer ingezet kunnen worden. Dit zorgt voor minder werkdruk bij de PM-ers. De BBL-er komt vaste dagen dus het vaste gezichten criterium hoeft niet ingedrang te komen
288	Zij staan als volwaardige kracht op de groep. Verder krijgen zij geen extra taken, deze blijven uitgevoerd worden door de pedagogisch medewerkers tot de student is afgestudeerd. Daarnaast kan de coach vaker boventallig op de groep aanwezig zijn voor ondersteuning van kinderen.
289	De werkdruk word beter verdeeld onder de pedagogisch medewerkers, in geval van ziekte kan een organisatie meer kanten op en komt de druk niet alleen op de gediplomeerde pedagogisch medewerkers
290	Wordt alleen ingezet wanneer er geen andere oplossing is en er kwaliteit geleverd kan worden
294	die worden hoger
297	Er moet meer aandacht zijn voor inwerken en begeleiden van de BBL'er en het signaleren van signalen
298	Werkdruk wordt minder
307	in deze tijd van personeelstekort is het voor ons alleen maar positief
313	De medewerkers ervaren meer werkdruk wanneer een stagiaire formatief ingezet worden maar hebben wel profijt van het bekende gezicht op de groep
316	werkdruk is niet veranderd. We hebben een kleinschalige organisatie. er is maar 1 BBL-er.
317	Het blijft een probleem omdat ze niet zelfstandig mogen openen of sluiten
324	Meer werkbegeleiders op de groepen nodig, meer praktijkopleiders nodig, extra zich op functioneren en opleiden
328	Werkdruk gaat omlaag
331	Als je als organisatie een goed beleidsplan maakt en veel tijd steekt in de begeleiding van de beroepskrachten en medewerkers kan het werkdruk verlagend zijn. Doordat we deze beroepskrachten in opleiding in mogen zetten hoeven we geen groepen meer te sluiten wegens personeeltekorten. Dit zorg voor minder stress bij de medewerkers en dus minder werkdruk.
337	In een team met 50% in opleiding is er wel meer werkdruk omdat de mensen in opleiding bijv. nog geen mentorgesprekken houden of observaties.
339	werkdruk neemt af
340	De stagebegeleiding en ondersteuning die ze bieden kost veel tijd voor de Pedagogische medewerkers.
341	Soms is de werkdruk hoger omdat de vaste gezichten ergens anders worden ingezet omdat we niet met de bbl-ers willen schuiven. Dit geeft frustratie en scheve gezichten.
344	Een paar extra handen en een volledige bezetting helpt tegen werkdruk
351	Hierdoor wordt het makkelijker iemand te regelen bij ziekte/vakanties. Het is vaak toch een bekender gezicht dan een invaller van een andere locatie, wat fijner werkt
358	Werkdruk vaste medewerkers neemt toe.

361	Die wordt verhoogd op momenten dat er begeleiding gevraagd wordt, verlaagd doordat ze kan invallen bij ziekte en vakantie en dus geen beroep hoeft te doen op het vaste team. Verlaagd wanneer ze boventallig staat en ze dus een extra paar handen hebben.
363	Zij voelen zich meer verantwoordelijk voor het geheel, het overzicht
364	Met d enigste begeleiding is het werkdruk verlagend ivm personeelstekort die opgevangen wordt
365	De werkdruk voor collega medewerkers loopt op wanneer zij verantwoordelijk zijn voor het begeleiden van hun naaste collega. Daarnaast kan het begeleiden van je naaste collega ten koste gaan van de tijd/energie die aan de kinderen kan worden besteed.
366	Wij hebben een zeer betrokken en leergierige beroepskracht in opleiding, de werkdruk valt hierdoor mee en we zetten haar maar 20% in als 2e op de groep de rest van de dagen staat ze boventallig
369	meer verantwoording voor de groep, verantwoording kan minder gedeeld worden
371	Als je echt naar alle facetten kijkt en ook in overleg met de medewerkers de inzet bepaald is het voor iedereen win win, als je als ondernemer alleen maar de bbl zo snel mogelijk volledig intallig zet kan dit op weerstand rekenen (en terecht) omdat dan de werkdruk bij de collega's alleen maar hoger wordt.
372	je merkt dat afstemmen en samenwerken afneemt
373	de werkdruk is toegenomen, maar niet alleen door de inzet van beroepskrachten in opleiding maar meer door het tekort aan medewerkers en met name invalmedewerkers.
375	het nooit mogen functioneren als mentor is zwaar voor de overige pm-ers
378	Formatieve inzet van medewerkers in opleiding verhoogd de werkdruk. Boventallige inzet van medewerkers in opleiding verlaagd werkdruk.
379	lets meer werkdruk ivm het inwerken
383	Meer begeleiding door beroepskracht nodig dus meer werkdruk
387	De werkdruk van de pedagogisch medewerker wordt groter als ze binnen BKR worden ingezet, maar PMiO-ers of BBL-ers worden ook buiten BKR ingezet binnen onze organisatie en dat heb je een paar extra handen.
389	De werkdruk wordt wat minder, maar daarbij hebben ze wel de taak om ook de beroepskracht in de gaten te houden of alles goed gaat.
394	Wij overleggen vooraf met de collega pm en evalueren regelmatig. De werkdruk is niet toegenomen, sterker, de beroepskracht in opleiding is vertrouwd, kent de routine in de groep en werkt goed samen.
396	De werkdruk ligt hoog
397	Het kost minder tijd dan telkens een andere invaller vertellen wat ze moeten doen. De student is tenminste bekend met de groep en kinderen.
404	werkdruk neemt af
416	Een constante weerdruk ervaren wij niet. We hebben de organisatie zo ingericht met een vlakke structuur. We doen het met elkaar en de directeur geeft er een klap op.
418	Dit vraagt zeker wat van de pedagogisch medewerkers op de groep, zoals werkdruk.
422	kost meer tijd maar uiteindelijk krijg je er meer voor terug
425	Eerder formatief inzetten van beroepskrachten in opleiding moet verlichting van werkdruk voor collega PM's geven. Bovenformatief heb je als PM een extra paar handen op de groep, als het intallig wordt vervalt dit.
426	Dat hangt af van de kwaliteit van de BBL. Goede selectie vooraf is heel belangrijk en niet te snel formatief inzetten ook.
430	Meer handen zorgen voor lichter werk
433	Hetzelfde gebleven

434	werkdruk neemt af met meer inzet van studenten
435	Belangrijk dat we goede werkbegeleiders naast de BBL-ers neerzetten. Doordat de BBL-er in het begin boventallig is kan het de werkdruk ook verlagen.
437	door personeelstekort geeft het nog niet het gewenste effect
440	De werkdruk ligt hoger. Maar dit is ook zo bij PM-ers die net van de opleiding afkomen.
459	Voor goede begeleiding is minder tijd als de stagiaire ook intallig wordt ingezet. Dit wordt dus vaak buiten-werktijd gedaan.
461	meer inzet van mensen die nog in opleiding zijn, betekend ook dat daar een begeleiding bij verwacht wordt. Deze kan verminderd geboden worden aangeszien de kracht wordt ingezet ivm personeelstekort
469	afhankelijk van de begeleiding helpt het de werkdruk te verlagen, echter bij veel ondersteuning verhoogd het de werkdruk
471	ten tijde van de BBL-er wordt er niet meer druk ervaren. er is goede begeleiding vanuit de praktijkopleider en korte lijntjes met manager/collega's/school
474	Bij grotere inzet van stagiaires neemt de werkdruk toe. Er ligt meer nadruk op de begeleiding, er komt meer werkload te liggen bij de vaste medewerkers.
475	Wanneer een BBL'er meer begeleiding of uitleg nodig heeft, legt dit een hogere druk op de pm'ers die er naast staan. Tijdens een drukke dag is er niet altijd ruimte om even stil te staan bij uitleggen. Met als gevolg dat de groep nog drukker wordt. Dit gaat vaak ook wel goed hoor, zeker wanneer er ook momenten zijn dat de BBL'er boventallig mee draait. Dan is er meer ruimte.
480	naarmate meer formatief ingezet wordt het makkelijker voor de collega PM'er
485	Zij beide 3 ^e jaars
487	Fijn dat zij meewerkend zijn en nieuwe inzichten geven. Wel minimale leeftijd van 23 voor BBL studenten hanteren ivm levenservaring.
495	De organisatie leidt 2x zoveel BBL-ers op dan voorheen. Dit betekent dat de werkdruk, zeker bij de start van een BBL-er groter is, maar zodra de opleiding goed verloopt, is de BBL-er ook een extra steun.
498	Nee dit zijn vaste gezichten voor de kinderen en collega's en zorgen juist voor meer lucht en ruimte
499	Eerste drie maanden en zo nodig langer staat een BBL boventallig. Bij formatieve inzet moeten we extra alert zijn op de werkdruk van de gediplomeerde Pmers-. deze kunnen zeker een werkdruk ervaren
500	Het is fijn als er een goede balans is tussen inzet en boventallig. Het is fijn als er voldoende vaste collega's in het team zijn om vaste taken te verdelen. Het is fijn als er begeleiding is van kantoor om medewerkers op te leiden.
502	Het vergt veel van het vaste personeel om iedereen de begeleiding te geven die ze verdienen.
503	Die neemt in mijn ogen niet af, aangezien de beroepskracht de eindverantwoordelijkheid voor de hele groep inclusief voor de beroepskracht in opleiding heeft en zeker voelt. Dus vaak extra hard werken.
507	in het begin vonden sommige collega's het "spannend" maar dat was vooral even aan een 'nieuwe' collega wennen. nu is zijn onderdeel van ons team en leert meer dan dat ze zou toen tijdens een gewone stage.
513	De werkdruk neemt af doordat er meer en sneller pedagogisch medewerkers worden opgeleid via de BBL constructie
515	Het helpt de werkdruk te verlagen
519	Afgenomen door meer medewerkers
522	Het vraagt een investering in de begeleiding, maar die is voor de toekomst.
534	Wij ervaren het als zeer positief. Het voelt als een extra collega binnen ons kleine team.
535	Werkdruk voor collegas is groter geworden hierdoor. Meer verantwoordelijkheid en harder werken

536	De pedagogisch medewerkers krijgen er alleen maar meer verantwoordelijk bij. Het is juist niet goed voor de werkdruk. Uiteindelijk voelen de gediplomeerde pm'ers zich toch eindverantwoordelijk.
537	Sommige pm-ers vinden het juist heel leuk om iemand op te leiden. Deze begeleiden de BBL-er dan zoveel mogelijk.
538	De pedagogisch medewerkers hebben meer verantwoordelijkheid en moeten meer open en sluit diensten draaien omdat iemand in opleiding niet alleen op de groep mag staan en dus niet alleen mag openen of sluiten van een locatie.
541	Meer duidelijkheid creëren bij de GGD. Zij weten de regels niet precies.
543	De kwaliteit in de groep is minder, de collega medewerkers moeten harder lopen.
545	Erg toegenomen
546	Het is afgenomen
548	Sommige bbl'ers zijn een extra kind in plaat van pm
552	Ik denk dat alles hangt of staat bij een kundige beoordeling en begeleiding van de Beroepskracht in opleiding
553	Is iets afgenomen
555	Meer zieke medewerkers door werkdruk
559	Ze moeten zich toch aanpassen en er wordt ook wel veel gevraagd aan informatie eat ook weer tijd kost
560	Erg komt soms meer druk te staan op de gediplomeerde werknemers. Omdat ze ook vaak genoeg met mensen staan die nog niet genoeg kennis hebben en weinig weten. Waardoor alles op 1 iemand komt.
561	Kost meer tijd
562	Wij hebben wel mazzel met 3 uitstekende BBL ers
563	Wij hanteren een lage normering van de max inzet van BBLers op de werkvloer. Wij ervaren dit als zeer positief omdat je door het koppelen van een BBLer aan een locatie meer continuïteit kunt bieden en zij onderdeel van het team zijn. Meer dan een BOL student.
565	Collega pedagogisch werkers hebben ook meer tijd nodig voor het investeren in de beroepskrachten in opleiding.
574	Deze is enirm toegenomen. Heel.slecht dat iemand na drie maanden als volwaardig mee telt. Dat moet pas na drie jaar
575	Werkdruk hangt af van kwaliteit BBLer
577	medewerkers moeten vaker openen en sluiten, omdat bbl-er dat niet mag
618	Wij hebben goed gekeken naar hun kwaliteiten en dus is de werkdruk afgenomen.

Bijlage 7

Heb je andere opmerkingen over de gevolgen van de grotere formatieve inzet van beroepskracht(en) in opleiding voor de pedagogische kwaliteit?

Hieronder zijn de antwoorden op deze vraag integraal overgenomen, inclusief ID-nummer, zodat de geïnteresseerde lezer eventueel kan zien wat deze respondent bij een van de andere open vragen heeft geantwoord.

ID	Heb je andere opmerkingen over de gevolgen van de grotere formatieve inzet van beroepskracht(en) in opleiding voor de pedagogische kwaliteit?
8	wij zijn er net mee begonnen dus nu nog geen andere opmerkingen vinden het wel fijn om zelf medewerkers op te lijden die je al sneller in kan zetten
11	Ook als je direct een volledig gediplomeerd iemand op de groep krijgt moet je aandacht blijven hebben voor de pedagogisch kwaliteit.
12	De opleidingen moeten er ook op ingericht worden
13	Onze BBL-ers worden goed begeleid door iemand binnen de organisatie en door onze pedagogisch coaches waardoor de pedagogische kwaliteit blijft bestaan.
14	De pedagogische kwaliteit is (landelijk) in het geding. De keuze is nu leerlingen of zzp inzetten om groepen open te houden, beide is niet goed voor de kwaliteit. Het alternatief is echter sluiten, kiezen dus uit twee kwaden.
17	Er gaat tijd zitten in de begeleiding, die tijd gaat niet naar de kinderen. Je mag hier geen extra uren voor schrijven
18	De kwaliteit wordt meer gewaarborgd. De kinderen zien niet steeds wisselende gezichten
20	De pedagogische kwaliteit neemt niet af met het inzetten van stagiaires, waar de werkdruk anders te hoog zou zijn kunnen de volwaardig pedagogisch medewerkers zich meer richten op de ontwikkeling e.d. omdat de stagiaires zich meer focussen op de huiselijke taken en de verzorging van de kindjes.
21	Als pm heb je een voorbeeldfunctie voor de collega in opleiding. Het is van belang dat je constructieve feedback aan elkaar kunt geven.
23	op de manier waarop wij dit doen heeft geen gevolgen (pas inzetten na zorgvuldige beoordeling, meestal als 3e PMer)
25	Hangt erg af van de medewerker, maar over het algemeen is de kwaliteit gedaald. Deze bbl'ers krijgen minder tijd om de basis mee te krijgen en hiervanuit werken
26	Nee, een goede mdw in opleiding geeft continuïteit en is vele mate beter dan steeds een andere invalkracht of erger niemand
31	niets veranderd
37	deze moet niet gaan dalen....
38	Dit heeft invloed bij de juiste begeleiding
46	Door de grotere inzet van beroepskrachten verhoogt de pedagogische kwaliteit
47	Afgenomen, beleid niet volledig bekend en minder tijd om BBL'er te begeleiden

48	Wij zijn een kleine organisatie en hebben het geluk dat we een redelijk stabiel team hebben. Hierdoor kunnen wij onze kwaliteit ook blijven waarborgen en proberen we voor de kinderen zo min mogelijk onrust te creëren met wisselingen in personeel. Echter is het haast onmogelijk om helemaal te voorkomen dat wisselingen niet voorkomen vanwege het parttime werk. Ik vind het daarom belangrijk dat er altijd een juiste begeleiding voor deze krachten moet zijn.
51	nee, ze blijven meedraaien in onze werkwijze en filosofie
58	We hebben taken zoals het voorbereiden van VVE thema's, BSo programma etc. in een nieuwe vacature gegoten
59	groepen zijn verantwoord bezet door PM-ers, waardoor dagelijks programma goed kan worden uitgevoerd
65	De pedagogisch kwaliteit die al onvoldoende is wordt slechter. Ook denk ik dat het voor de bbl'er zwaarder is.
70	Is beter (dan bijvoorbeeld met een uitzendkracht)
72	Ik vind de hbo studenten die een relevante opleiding volgen en in leerjaar 3 zit zorgwekkender. Zij staan vaak als volwaardig pm er op de groep maar hebben 0 ervaring. Tijdens sommige situaties leidt dit tot een pedagogisch tekort in hun handelen.
73	We vinden het belangrijk in hen te investeren en zetten daarom in op coaching on the job, reserveren tijd voor het lezen van beleidsstukken, plaatsen hen (zo veel als mogelijk) op een vaste groep en maken hen echt onderdeel van het team. Zo zijn ze bekend met onze organisatie en werkwijze en een herkenbaar gezicht voor ouders en kinderen.
74	Goed inwerkprogramma noodzakelijk, zodat kwaliteit gewaarborgd wordt
75	op momenten dat mw in opleiding nog boventallig staat kan er eigenlijk meer aan pedagogische kwaliteit gewerkt worden. Als de mw in opleiding met opdrachten of examens bezig is verhoogt dat ook de ped kwaliteit omdat men op de groep met elkaar dan ook weer mooie inzichten krijgt over de theorie die door de opdrachten in de praktijk wordt gebracht, wat weer ten gunste is van de kinderen e/o ped kwaliteit
76	Dit valt of staat met de begeleiding van de beroepskracht.
77	Door de kinderen worden zij ook als vaste gezichten gezien. Zij hebben geen besef van "medewerkers in opleiding". Daarnaast brengen de medewerkers in opleiding ook nieuwe inzichten mee.
81	Wanneer er voldoende zicht op de juiste begeleiding zit hoeft het geen invloed te hebben. De BBL moet wel goed opgeleid worden.
82	de pms in opleiding zijn soms al (te) snel nodig als intallig op de groep. lvm geen ander personeel beschikbaar
84	Kan alleen als naaste collega's goed kunnen begeleiden
88	Kwaliteit gaat iets omhoog
90	De mate waarin beroepskrachten in opleiding ingezet worden zegt niets over de pedagogische kwaliteit.
91	Mits er een goede coach is die actief werkt oke, zonder goede coaching twijfels over kwaliteit
94	Zonder fundament moeten ze al formaties aan de slag. Er is te weinig tijd om te leren over ontwikkeling van het kind. Dat doet op alles een afbreuk.
97	Die gaat erop vooruit, omdat deze met nieuwe ideeën komt.
102	Kwaliteit blijft stabiel tot stijging
103	Zicht vanuit de opleiding is zo belangrijk. Driehoeks gesprekken.
104	Een goede beroepskracht in opleiding draagt bij aan een goede pedagogische kwaliteit. Maar hier moet je scherp op zijn. Wie zet je wel en wie zet je niet in.
106	meer mensen dus meer ruimte en aandacht voor de kinderen
107	Bewust kiezen voor de opstart van de stage vanaf leerjaar 1 tot en met 3

111	idem als bovenstaand. door bblers in te zetten kunnen we ons personeelsbestand aanvullen en daarmee stabiliteit creëren.
113	De kwaliteit van opvang is hierdoor schrikbarend afgenomen.
114	Ik denk dat het belangrijk is om dit beperkt te gebruiken alleen wanneer nodig. De prioriteit moet liggen op een goede interne opleiding waarna de beroepskracht in opleiding na het behalen van haar/zijn diploma gelijk echt kan worden ingezet.
115	Zie boven.
116	Bovenstaande antwoord op de vraag heeft vervolgens invloed op de pedagogische kwaliteit. Wij hebben ook zij instromers, die toch veel 'vlieguren' moeten leren maken en nog in de praktijk veel te leren hebben over bijv. pedagogisch handelen.
117	Zolang je de groep niet te groot maakt niet
119	ik vind het een positieve ontwikkeling, ook omdat men tijdens de opleiding de gelegenheid krijgt om te laten zien hoe men werkt
125	vraagt soms meer inzet omdat er begeleiding nodig is
134	Zij groeien en zijn heel bewust aan het werk als ze formatief in worden gezet en willen zich van de beste kant laten zien. Juist heel kindgericht
139	ik vind dat er altijd een beoordeling plaats moet vinden van een manager o.i.d. om te beoordelen of de pedagogisch medewerker in opleiding voldoet
144	De pedagogische kwaliteit neemt toe op de momenten dat er extra medewerkers op de groep staan.
148	er komen juist verfrissende nieuwe ideeën mee; er wordt meer pedagogisch inhoudelijk gepraat
149	Die daalt enorm. Ze krijgen het niet goed/volledig uitgelegd. Leren het daardoor niet/nauwelijks, weten niet wat er echt in hun takenpakket valt. Waardoor de werkdruk hoog wordt ervaren als ze dit wordt verteld, daarna wordt het niet gedaan omdat het ze echt ervaring missen om naar de juiste/passende oplossingen te zoeken en ondernemen.
158	Er moet veel tijd en energie gestoken worden in het op peil houden van de pedagogische kwaliteit omdat de studenten in opleiding dit in de praktijk nog moeten ondervinden en niet altijd in staat zijn om dit zelf hoog te houden, daar is sturing en coaching voor nodig.
159	toegenomen
161	Wanneer er meer beroepskrachten in opleiding worden ingezet vindt ik dat de coaching meer gericht mag zijn op ondersteuning van deze personen.
170	Doordat wij onze verwachtingen kenbaar maken, en de beroepskrachten in opleiding mee nemen in vergaderingen, coaching zien wij geen verschil.
173	Mee nemen in het beleid en hierin wijzen in nemen
174	Dit maakt geen verschil. Beroepskrachten in opleiding worden pas intallig ingezet op het moment dat ze daar klaar voor zijn.
181	Door de juiste inwerktijd en ruimte aan boventaligheid te geven kan de kwaliteit van ped. vergroot worden
182	De tijd die ze zouden hebben om pedagogisch sterker te worden en te leren wordt dan minder dus lopen wijer tegen aan als ze gediplomeerd zijn nog niet vakbekwaam te zijn maar daar zijn wij nu ook hard mee bezig. De meiden zijn start bekwaam en worden nauwlettend in de gaten gehouden door ook de coach
185	Door de grotere inzet van beroepskrachten is de ervaring afgenomen, maar de stabiliteit en vaste gezichten sterk toegenomen.
186	Ze zijn wel lerende. Hier moet wel rekening mee gehouden worden. Goed kijken wat de medewerker in opleiding al kan. Begeleiding is nodig en moet ook beschikbaar zijn.

187	Doordat beroepskrachten in opleiding wel een vaste groep krijgen, worden ze een vertrouwd gezicht van de kinderen. En dit draagt indirect bij aan de pedagogische kwaliteit doordat er voorspelbaarheid heerst
189	het opleiding van nieuwe beroepskrachten in de praktijk is waardevol en moet blijven, maar is niet een oplossing voor het personeelstekort. Het zijn geen volwaardige pedagogisch medewerkers.
194	goede begeleiding en aandacht voor pedagogisch handelen is essentieel en moet je voldoende overhead voor willen vrijmaken
199	alle beroepskrachten in opleiding moeten leren en ervaring opdoen om te weten hoe je het pedagogisch klimaat goed kunt bewaken. De collega's op de groep doen er alles aan om dit ook duidelijk uit te leggen en ze hierin te begeleiden. Als we geen goed gevoel bij een 2e of 3e jaars stagiaire hebben zullen we deze dan ook NIET formatief inzetten (in bv de vakanties), alleen omdat het dan zo ons probleem oplost.
205	Een BBI is nog in opleiding en heeft dus nog niet altijd een volledige pedagogische kennis
206	de pedagogische kwaliteit gaat vooruit omdat ze weer een frisse blik vanuit school krijgen.
207	Door regelmatige gesprekken blijft dit hoog (wekelijkse gesprekken)
211	Uiteraard alert alert blijven op de hoeveelheid mensen in opleiding, maar dit meer mbt begeleiding van deze mensen ook door de vaste pm's
212	verschil in kwaliteit is groot
213	Het moet geen bezuinigingsdoel zijn maar opvulling van vacature plaatsen (langdurig) in minder inzet uitzendkrachten
214	Bij ons kindercentrum heeft de pedagogische kwaliteit verbeterd. De beroepskrachten in opleiding passen toe wat ze hebben geleerd op de opleiding. Ze zijn ook nog te vormen. De meer ervaren medewerkers hebben hun eigen methoden en zijn lastiger te bewerken in de goede richting
219	Het is goed om op deze manier veel praktijkervaring op te doen
220	Meer werkdruk en tijdsstress zorgt ervoor dat de kwaliteit afneemt.
221	Deze zou niet achteruit moeten gaan als je goed kijkt naar de competenties van de in te zetten beroepskracht.
222	Minder verschillende gezichten
223	Het is moeilijker deze te waarborgen vanwege gebrek aan kennis en ervaring van de ongediplomeerden.
224	wanneer je in opleiding bent ligt je focus vooral op je opleiding en minder op het werken naar de visie van de locatie
225	De pedagogische kwaliteit gaat achteruit, de beroepskrachten in opleiding zijn nog niet eens startbekwaam, we kunnen ook geen hoogstaande pedagogiek verwachten. Dit is iets wat zeker drukt op de kwaliteit.
227	Uitgangspunt is wel alleen pm-ers op de groep waardoor de pedagogische kwaliteit gewaarborgd is, maar vaak inzet door pedagogisch medewerkers in opleiding op het laatste moment door ziekte pm-ers (op de dag zelf)
228	Aanwezigheid praktijkcoördinator is echt nodig. Zij ontlast de vaste medewerkers en heeft voldoende tijd voor de collega in opleiding.
229	Er wordt gewerkt met een inwerkprogramma wat de BBLer in staat stelt gestructureerd het vak te leren in de praktijk. Pas wanneer de basis goed is wordt de formatieve inzetbaarheid uitgebreid. Dus niet direct bij aanvang. Dit vereist extra begeleiding van de pedagogisch coach.
233	zie hierboven
246	Wanneer je een student hebt die goed functioneert zorgt het wel voor meer bewustwording over de pedagogische kwaliteit door de opdrachten die de studenten moeten uitvoeren. dit zorgt er bij de andere PM-ers voor dat ze ook weer even bewust met pedagogische thema's bezig zijn

247	Doordat zij niet alles weten of handelen zoals gehandeld moet worden, gebeuren er meerdere ongelukken dan voorheen.
251	Die zakt, er is onvoldoende kennis. De andere (volledig gekwalificeerde) moeten een keer zo hard.
255	meer stabiliteit.
257	Verbetering. Een medewerker wordt binnen het bedrijf opgeleid volgens de visie die gehanteerd wordt binnen het bedrijf.
260	pas inzetten als ze voldoen aan alle competenties
262	meer hulp en meer ondersteuning
266	Voor de kinderen een bekend gezicht
269	Stagiaires gaan verantwoordelijker te werk als ze in de inzet volledig mee tellen. Opvallend om te zien.
274	Oha helpt een BBL'er op de groep/locatie dat je scherper gaat kijken naar hoe doen we de dingen, en oha is het fijn een BBL'er boventallig op de groep te hebben. Dat zijn extra handjes. Dat een BBL'er die zich goed/excellent ontwikkelt geen mentorkinderen mag hebben geeft verhoging van de werkdruk
275	Dit is sterk afhankelijk van verschillende factoren waaronder veerkracht en ervaring van beroepskrachten. BBL'ers inzetten kan een positieve toevoeging zijn mits er voldoende begeleiding en ondersteuning is.
276	Ik zou soms meer ruimte willen hebben in de begeleiding
277	BBL studenten hebben net als BOL stagiaires heel veel te leren. Laat het recht om te leren in een gecompriëerde vorm in z'n recht
278	nee, mensen in opleiding leren veel en kunnen dit toepassen in het werkveld
279	Er kan zeker een groot voordeel aanzitten, doordat er soms meer tijd vrij komt om kinderen individueel te begeleiden.
282	Deze moet ten alle tijden voorop staan, zijn hier twijfels over, dan wordt de beroepskracht niet ingezet
283	pm'ers in opleiding zijn nog lerende dus wellicht ook fouten maken zal vaker voorkomen
284	meer administratieve taken
285	Wanneer je beroepskrachten in opleiding hebt die het vak volstaan dan kan dat op langer termijn de pedagogische kwaliteit vergroten.
286	Het stimuleert de omgeving. Nieuwe kennis en frisse inspiratie
287	De kwaliteit moet je als manager samen met de coach hoog houden en dit kan ook met BBL'ers.
288	Doordat de pedagogisch coach niet meer ingezet wordt als pedagogisch medewerker kan zij boventallig op de groep. Zij begeleidt de kinderen die speciale/specifieke behoeften hebben en daarnaast kan er meer ingezet worden op coaching van medewerkers.
289	Het is belangrijk om de beroepskrachten duidelijk te maken wat het pedagogisch beleid is van de organisatie, hoe de organisatie de kwaliteit wil bevorderen en bewaken. Als dit goed over komt en de beroepskracht het serieus neemt kan de kwaliteit alleen maar toenemen
290	Nee, wordt kritisch naar gekeken
292	Ze zijn in de leer, dus we nemen ze overal zo goed mogelijk in mee maar het kan nog niet gelijk gaan zoals een volwaardig PM
294	de kwaliteit gaat wel wat achteruit
298	Blijft hetzelfde en neemt zelfs toe
307	een vaste beroepskracht in opleiding biedt meer pedagogische kwaliteit dan een invalkracht/ zzp'er
313	Stagiaires formatief inzetten werkt beter dan het inzetten van externe invalkrachten vanuit uitzendbureaus. dit komt omdat de onderlinge band tussen collega's en kinderen sterker is.

317	omdat zij ook veel theorie nog meekrijgen is dit alleen maar positief
324	Doordat je meerdere pm'ers in opleiding hebt, weet je dat je focus scherp moet zijn. Ze moeten het simpelweg nog leren. Er zitten ook echt pareltjes tussen waar anderen van kunnen leren.
331	Zoals eerder aangegeven is een goede begeleiding belangrijk. Als je zorgt dat de beroepskracht ingezet wordt op één vaste groep, met een goede praktijkbegeleider en elke maand gesprekken inpland verhoog je daardoor de kwaliteit.
337	We zetten extra begeleiding zowel op de groep als door een coach, om de pedagogische kwaliteit te waarborgen.
340	Ligt aan de kwaliteiten van deze beroepskrachten of de pedagogiek op de juiste manier wordt overgebracht.
341	We moeten als organisatie blijven inzetten op de basis kwaliteit waardoor we bijna niet aan verdieping toekomen
344	de mensen in opleiding nemen nieuwe dingen mee waar we iets aan kunnen hebben
351	Het is een bekend gezicht voor de kinderen
358	Pedagogische kwaliteit gaat achteruit.
361	Werkdruk wordt verhoogd als Bbl'ers continu formatief op de groep staan en het vak nog moeten leren.
363	kinderen zien soms meer gezichten dan voorheen, doordat ook stagiaires minder aanwezig zijn
364	Juiste begeleiding is wenselijk
365	Dubbel. Bij de juiste opleiding/theoretische basis en praktijkopdrachten kan een medewerker in opleiding soms juist collega's weer eens meenemen. Maar in de praktijk laat de inhoud van de opleiding in mijn ogen vaak steken vallen, waardoor medewerkers in opleiding op de groep minder goed kunnen handelen.
369	bbl'ers hebben nog neit volledig inzicht
372	verdiepen lukt niet, veel bezig met de basis neerzetten/vasthouden
375	nee vooral in de bso zorgt het voor meer stabiliteit
378	Formatieve inzet verhoogt de werkdruk en gaat ten kosten van de pedagogische kwaliteit. Hoe erg we dat ook willen ontkennen. Boventallige inzet van medewerkers in opleiding kan kwaliteit verhogend werken.
379	icm met ervaren PM'ers gaat het prima
383	Ligt erg aan de pmer in opleiding
387	Het is erg afhankelijk van de PMiO'er of BBL'er wat het doet met de kwaliteit. De krapte op de arbeidsmarkt is zo groot dat je niet zonder hen kan. De kwaliteit zou nog minder worden als ze er niet waren. De locaties zouden dan vaker sluiten.
389	Niet alle beroepskrachten in opleiding hebben het in zich om als volwaardige beroepskracht mee te werken. Het is persoon afhankelijk of ze dat aan kunnen.
394	In onze organisatie zie ik geen nadelige gevolgen. De beroepskrachten in opleiding die hier aan toe zijn, brengen enthousiasme, werkplezier en ze zijn leergierig.
396	Kwaliteit is minder zichtbaar
397	Meer opleiden!
404	continuïteit zorgt voor hogere kwaliteit, mits de beroepskracht in opleiding een open en lerende houding heeft
416	Het niveau maak niet uit. ik ben van mening dat een niveau 2 collega heel veel kan toevoegen. Misschien op een andere manier wel meer dan een collega met niveau 4/5.
418	Ze zijn lerende naar de Visie van de organisatie en daardoor weten ze nog niet precies hoe de werkwijze is, om bijvoorbeeld in een groene kinderopvang te werken.

425	beroepskrachten in opleiding hebben nog niet de hele opleiding afgerond, zij zullen nog niet alle verantwoordelijkheden kunnen krijgen als zij intallig staan.
426	Er is wat meer aandacht voor de pedagogische kwaliteit als BBLers daar naar vragen. Maar dat vraagt heel zorgvuldig handelen en begeleiden. Als er voldoende tijd en aandacht is, is er een meerwaarde. Als die tijd er niet voldoende is gaat de kwaliteit juist achteruit.
434	belangrijk dat er altijd een collega aanwezig is, die de kwaliteit bewaakt.
435	Belangrijk om goed te monitoren
437	Moet nog het gewenste effect gaan geven
440	De kwaliteit kan naar beneden gaan. Maar dat ligt ook aan de kwaliteit van de beroepskracht in opleiding.
459	Lang niet alle stagiaires zijn al geschikt om ingezet te worden. Dit doen wij alleen bij degene die het echt kunnen en als er geen inval beschikbaar is. Soms wordt er ook voor rust op een groep gekozen en dan werkt de stagiaire intallig.
461	Niet alleen meer ruimte voor inzet maar dan dus ook uren voor begeleiding. Anders gaat dit ten koste van de pedagogische kwaliteit en kwaliteit van thema inzet
469	je kan ze mooi meenemen doordat ze veel op de groep zijn (formatief of boventallig dat maakt niet uit) leren in praktijk en voordoen blijft beste leerschool
471	zittend personeel wordt ook scherp gehouden door een BBL-er op de groep
474	Als je team beschikt over goede pm-ers zou het niet af mogen doen aan je pedagogische kwaliteit. Tevens ook de inzet van pedagogisch coaches wordt als prettig ervaren.
475	Het is van groot belang dat het team om de BBL'er heen stabiel is. Je kunt niet een nieuwe kracht een BBL'er in laten werken die beiden eigenlijk nog ervaring nodig hebben. Dit doet af aan de kwaliteit.
480	blijft gelijk, kijkt altijd gediplomeerde collega mee
495	Een goede voorselectie is van belang; van de BBL-er wordt meer en een snellere inzet verwacht dan van een Bol-er.
498	zie antwoord hierboven
499	Positieve gevolg is dat de leerling meegenomen wordt in de werkwijze van de organisatie en na diplomering zo in kan stromen. Mooi, baan gegarandeerd.
500	Zorg voor contiguiteit en goede begeleiding. Neem iemand terug boventallig als het niet goed gaat.
502	In het begin heb je nog te maken met medewerkers die niet voldoende kennis hebben hiervan.
503	Wat doen we de beroepskrachten in opleiding aan, mogen zij nog leren? Ze hebben direct een enorme verantwoordelijkheid zonder daar goed in begeleid te worden. Dit zijn collega's van de toekomst die we heel hard nodig hebben, laten we aub voldoende in hen investeren asn de voorkant, zodat dit werk goed-voor hen voelt en ze er voldoening uit halen. (Financien is maar een korte prikkel)
515	Er ontstaat twijfel of we nog hetzelfde nivo bieden.
522	Het zorgt ook voor extra handen en daarmee toch extra rust en aandacht.
534	Wij hechten grote waarde aan ons pedagogisch klimaat. We bespreken onze visie hierover uitgebreid met een nieuwe stagiaire en als ze zich hierin kan vinden en volgens onze visie kan werken kan ze bij ons stage lopen. Hierdoor kunnen wij ons pedagogisch klimaat waarborgen.
535	Stagiaires voelen druk vanuit het management als ze gevraagd worden intallig te werken. Durven geen nee te zeggen waardoor hun schoolwerk /praktijkexamens op eenc lager pitje komen.
536	Het lost alleen maar het gat in het rooster op. De uiteindelijke kwaliteit gaat hierdoor niet omhoog.
537	Beter! Lange termijn denken: zelf opleiden geeft een hogere pedagogische kwaliteit en maakt juist de gediplomeerde pm-er weer bewust van haar handelen alsmede het hele team.

538	Er worden minder kinderachtige activiteiten gedaan door de hogere werkdruk en zijn blij als we het dagelijkse dagritme zonder teveel drukte doorkomen
541	Vertrouwen geven in de kinderopvang organisaties en meer werken met begeleidingsplannen
543	Die gaat achteruit, kwaliteit wordt er echt minder van.
545	Kwaliteit ver te zoeken. Alles draait om geld
546	Meer rust in de groep
553	Gelijk gebleven
555	Klachten van ouder zijn groter en word niet voa het bestaande beleid gewerkt
559	Ik denk het belangrijkste is het zorgen voor de medewerkers die je al hebt. Wat hebben zij nodig, hoe kunnen we hun kwaliteit vergroten en deze medewerkers tevreden en gelukkig houden op de werkvloer.
561	Zijn niet van alles op de hoogye
562	Goed opleiden van BBL of snel stoppen
563	De inzet van BBLers vraagt wel om begeleiding wat wel iets vraagt van het team. Tevens moet er ook ruimte geboden worden zodat de BBLer ook kan leren en ontwikkelen. Bij arbeidskrapte kan dit leiden tot een spanningsveld.
574	Door de enorm hoge werkdruk voor de andere collega holt deze achteruit
575	BBLer zet ook de pm weer op scherp
577	er is meer stabiliteit, de bbl-er is een vast onderdeel van het team, dat werkt beter dan met invalskrachten werken
618	Leerlingen geven aan veel sneller te leren, omdat ze nu ook echt moeten. de kwaliteit is er niet slechter op geworden

Bijlage 8

Heb je overige opmerkingen over de onderwerpen in deze vragenlijst?

Hieronder zijn de antwoorden op deze vraag integraal overgenomen, inclusief ID-nummer, zodat de geïnteresseerde lezer eventueel kan zien wat deze respondent bij een van de andere open vragen heeft geantwoord.

ID	Heb je overige opmerkingen over de onderwerpen in deze vragenlijst?
14	De oplossing zit niet in het stoppen met deze maatregel. De oplossing zit in het zoeken naar alternatieven die de kwaliteit van de opvang waarborgen
17	Door het formaties inzetten worden de mensen in opleiding ook tekort gedaan. Ze worden feitelijk uitgebuit.
38	Overall, de maatregel is een verademing
46	Graag de maatregel voor de beroepskrachten verlengen
47	Ik vind dat er niet per opleiding BBL/BOL gekeken moet worden naar de inzetbaarheid, maar dat er gekeken moet worden naar competenties. Daarbij maakt het geen verschil tussen BOL of BBL opleiding. BOL mag 33% na het behalen van het eerste jaar terwijl een BBL adhv voortgang gewoon op de groep mag werken voor 50%.
51	Het grote voordeel van mensen zelf inwerken (als BBL-er) is dat je ze vanaf dag een kunt vertrouwd maken met jouw (lees onze) werkwijze en visie, en je niet hoeft te beginnen met het afleren van rare gewoontes uit andere bedrijven. Of dat mensen die eerst elders stage liepen en het "lekker" makkelijk hadden en dan bij ons op vreemd opkijken dat er wat harder, maar vooral anders gewerkt wordt.
58	Door de inzet van groepshulpen, pedagogisch coaches etc. is de inzetbaarheid super te noemen. Dit kost aan de nadere kant extra inzet van andere functies maar ontlast de druk op de werkvloer
59	Het is jammer dat beroepskrachten in opleiding niet formatie mogen worden ingezet bij een gesubsidieerd ve-kinderopvang (ve-voorschoolse educatie)
65	Ik snap dat het een heel lastig probleem is en het niet anders op te lossen valt maar op deze manier verder ben ik bang dat er veel mensen afhaken.
71	bij ons betreft het een voormalig vrijwilligster. Zij kent de organisatie en de wijze van werken al zeer goed.
72	Tip. Ik zou graag de kwaliteit van de inzet van voltijd hbo studenten onderzoeken
77	Wat mij betreft mag het altijd zo blijven dat ze vaker en meer ingezet mogen worden, dit zou ook voor stagiaires mogen gelden. Ze voelen zich daardoor ook meer betrokken en onderdeel van het team.
91	Meer zorgwekkend vind ik de kwaliteit van de MBO opleidingen en babyspecialisatie.
97	Overweeg ook eens om pm in opleiding vanaf begin mee te laten draaien als 3e pm'er op de groep
102	Zijn tevreden met deze verruiming om hun formatief in te zetten bij personeelstekorten
103	Goed dat dit onderzocht wordt
104	Heb altijd ook voor de kracht die je hebt. De ene kracht is de andere niet. Dat moet je uitgangspunt zijn.
111	opleiden is het nieuwe werven. er is een groot potentieel aan mensen die willen leren in de kinderopvang. Door in te zetten op het aantrekken van veel leerlingen investeren wij in de (nabije) toekomst en hopen we het grote tekort wat we hebben weg te werken. het is nu investeren maar kan op korte termijn de stabiliteit op de groepen garanderen en daarmee de kwaliteit. ik denk dat we hier alleen maar mee vooruitgaan.
113	Je kunt een dergelijke opleiding niet van 3 jaar terugschroeven naar 1,5 of zelfs 1 jaar. Totaal onverantwoord.

115	Het is heel moeilijk om gediplomeerde beroepskrachten te vinden.
119	goed dat dit onderzoek er is. ik zie wel in mijn netwerk dat de tijdelijke regel niet altijd ten voordele wordt ingezet helaas, bij ons kan dat wel en treden we geen regels
120	De Overheid onderschat de problematiek t.a.v. het personeelstekort in de kinderopvang. De huidige oplossingen zijn geen echte oplossingen. De komende jaren zullen veel pm-ers (eerder) met pensioen gaan of ze kunnen het fysiek niet meer aan. de wachtlijsten zullen lang gaan worden, maar daadwerkelijk de problematiek aanpakken is nu niet aan de orde.
134	Wij werken niet met BBL-ers hebben eigenlijk altijd vaste medewerkers staan. Behalve met uitzonderingen vakantie te veel zieken etc dan kunnen stagiaires Bol ingezet worden. Als de personeelstekorten zo blijven doorgaan zullen we wel meer in de problemen komen en de stagiaires (met name bol) ook hard nodig hebben om calamiteiten op te lossen. omen op de locaties
144	Ik vind het van belang om op te merken dat we heel blij zijn met de verkorte trajecten, maar dat een dergelijk traject alleen goede beroepskrachten oplevert als je er veel tijd insteekt. Wij proberen de begeleiding op de werkvloer door een collega te laten doen en de voortgang van de theorie wordt zeer nauw in de gaten gehouden door de pedagogisch coach. Kortom: verkorte trajecten vragen een stevige begeleiding zodat medewerkers op een gezonde manier in het vak terecht komen. Wij zetten mensen, ook als ze formatief ingezet mogen worden, zo vaak mogelijk boven formatie in omdat er ook een pittige theoretische kant bij komt kijken waar ruimte voor moet zijn. Bll-ers zijn een deelnam de oplossing van het personeelstekort, maar niet DE oplossing.
148	graag zou ik ook de vragen willen beantwoorden voor stagiaires met een 0-urencontract (BOL-ers); heel graag zou ik daar ook de verruiming willen zien naar 50% ipv 1/3e deel. Vooral bij de BSO.
158	De tijdelijke versoepeling geeft ruimte maar zal op de lange termijn ten koste gaan van de collega's die er al werken. Een hoger percentage studenten zal dan ook niet haalbaar zijn of ten koste gaan van de pedagogische kwaliteit op de lange termijn.
161	Het is voor mij nooit echt helemaal duidelijk geweest hoe de regeling in elkaar zit. Daarom gaan we er voorzichtig mee om. Wij hebben een BBL leerling de rest is stagiair. Allemaal hebben ze een stageovereenkomst maar alleen de BBL leerling heeft een contract en ontvangt een salaris. de stagiaires ontvangen een vergoeding. Als het betekent dat er een arbeidscontract aangegaan moet worden met de beroepskracht in opleiding heeft het voor ons niet veel zin. Wij hebben die mogelijkheid niet en zou ook niet bijdragen aan adhoc oplossingen, bij plotselinge ziekte o.i.d.
170	Voor de werkdruk binnen de kinderopvang, is het erg fijn dat deze mogelijkheden geboden worden. Onze organisatie maakt hier enkel gebruik van als het niet anders lukt. Het is belangrijk dat beroepskrachten worden ingezet wanneer het echt niet anders kan, niet uit winstoogmerk.
185	Zonder beroepskrachten waren wij gesloten. Het is niet meer mogelijk om zonder te werken. Door de BBL'ers hebben wij de mogelijkheid om stabiliteit te creëren in het team en goede mensen op te leiden.
186	Voor beroepskrachten in opleiding is het soms moeilijk om nee te zeggen als ze gevraagd worden om te werken. Ze moeten wel de ruimte krijgen om te leren en hun opdrachten te kunnen doen. Soms al een te grote verantwoordelijkheid voor medewerker in opleiding. Hier moet wel oog voor blijven.
187	Ik ben een voorstander van de formatieve inzet van beroepskrachten in opleiding. Mits het niet ten koste gaat van de opleiding
194	Doordat we ook meer boventallige uren medewerkers op de groep hebben heeft dit ook een positief effect op de werkdruk en aandacht voor de kinderen
206	voorheen waren er minder BBL studenten dus zagen de kinderen deze bijna niet. nu zijn er meerdere BBL studenten alleen wel 1 gezicht per groep of locatie dus de kinderen zien nu wel meer BBL gezichten dan voorheen alleen niet meer per week, zo kan je de vraag niet stellen.
213	Indien mogelijk medewerkers in opleiding zolang mogelijk boventalig inzetten zodat ze alle ruimte krijgen om te leren en een volwaardig Pedagogisch medewerker kunnen zijn.
219	Begeleiding en contact vanuit opleiding kan beter

225	Ik kan zeker inzien waarom deze maatregel in het leven is geroepen alleen denk ik dat we goed moeten waken voor de beroepskracht in opleiding. Hoe staan ze erin voelen ze zich sterk genoeg om al ingezet te worden? Ik vind het belangrijk dat we blijven kijken naar de kwaliteiten van de student en niet zomaar klakkeloos studenten in gaan zetten omdat dit ons even goed uitkomt. Dit is funest voor ons mooie vak. Hoe kunnen we ons vak serieus blijven nemen als iemand na 3 maanden al volledig intallig gezet kan worden?!
228	Ik ben blij met de komst van deze collega's in opleiding. Je kan je eigen mensen opleiden en hebt minder personele problemen.
229	De rol van de pedagogisch coach is hierbij essentieel. We hebben daarom het aantal uur van de coaching sterk verhoogd zodat er tijd en ruimte is voor de extra begeleiding. Als de randvoorwaarden goed zijn neergezet is een formatief inzetbare BBL'er van grote meerwaarde voor de organisatie.
233	zie hierboven
246	Wanneer de studente een hoge motivatie heeft zorgt dit voor een positieve verandering in de organisatie. Echter hebben we ook al veel studenten in de proeftijd moeten laten stoppen vanwege het niet voldoende functioneren. Dit zorgt voor veel onrust. Daarnaast steken we op verschillende niveaus veel aandacht in de begeleiding, een student wordt bij ons door 3 personen begeleid op verschillende niveaus: collega PM-er op de groep, locatiemanager en pedagogisch coach.
247	Je bent meer aan het aansturen, waardoor het voor gediplomeerde PM-ers ook meer energie kost om met een beroepskracht in opleiding te werken die formatief ingezet is, maar pas kort bij ons werkt.
251	Het blijft een vak wat je serieus moet nemen en waar veel kennis voor nodig is. Dat leer je niet in 3 maanden.
260	veel organisaties zetten deze collega's te snel in. hier schuilt een enorm risico in
269	De bredere inzet van pedagogisch medewerkers in opleiding (2 en 3 jaar) geeft meer ruimte in de planning, meer ontwikkel mogelijkheden voor de student zelf en geeft de werkgever een beeld van het zelfstandig werken van de student met als gevolg dat deze een beter beeld heeft om de student na het afronden van de studie een contract aan te bieden in de organisatie.
277	Geef de verantwoordelijk voor kwaliteit terug aan de branche. Stop met maatregel op maatregel, tijdelijke aanpassingen/versoepelingen, maar vraag de experts in het werkveld om hun situationeel leiderschap aan te spreken ipv overregulatie van de wetgeving.
298	Ik heb geluk met deze BBL student, zij pakt het goed op waardoor ze zelfstandig kan werken
307	het personeelstekort is deels opgelost door de verruiming van de inzet van beroepskrachten in opleiding. Nog steeds hebben we bij uitval van personeel door verzuim of verlof, wat in de kinderopvang wekelijks is, te maken met het personeelstekort. De enige echte verlichting hierin is deze versoepeling geweest.
313	Vanuit bedrijfstechnische overwegingen is het inzetten van stagiaires wenselijk om zo de flexibele schil up to date te houden en ziekte uitval te kunnen dragen.
316	Er is veel verschil hoeveel BBL-ers er werkzaam zijn, wij hebben er maar 1. Daarom gaat onze kwaliteit niet achteruit. Als je veel BBL-ers in dienst hebt, lijkt het mij wel dat de kwaliteit minder wordt.
324	Ik denk dat de belangrijkste boodschap is dat we niet zonder pm's in opleiding kunnen. Iedere organisatie zou een heel goed plan moeten hebben waar ook op gecontroleerd wordt. Het is hard werken, maar het loont.
328	Ik denk dat leerlingen zelf zich meer gewaardeerd voelen, er is meer vertrouwen in de leerling dat hij/zij het kan.
331	Ik ben blij met de mogelijkheid om de beroepskrachten in opleiding in te zetten. We hebben hierdoor meer stabiliteit in het rooster en op de groepen. Dit is voor de kinderen, ouders en collega's echt heel prettig.
337	De verruiming van de regeling is een must voor de kinderopvangsector. Wil je dat meer mensen dit beroep gaan doen, moet die ruimte er zijn.
340	De ondersteuning en begeleiding van deze beroepskrachten in opleiding wordt nog wel eens onderschat. Ligt er heel erg aan wat voor persoon je naast je krijgt, kan soms erg intensief zijn. In sommige gevallen kan het de vaste pedagogische medewerker echt wel veel tijd kosten (soms onbetaald).

358	Enorme extra druk bij de vaste krachten. Observaties ed komen allemaal bij hun terecht. Er is voor de stagiaire ook geen tijd om te leren, te ontdekken, mee te kijken. De verwachting voor hun ligt ook hoog. En ze heen een verantwoordelijkheid die ze eigenlijk niet kunnen dragen.
361	Je merkt nu een enorme toestroom van Bbl-ers ipv stagiaires. Het is per persoon afhankelijk of iemand een Bbl traject aankan. Het is wel logisch dat studenten nu sneller kiezen voor het betaald leren. Ik vind dat hier makkelijk en goede subsidie op moet zitten zodat kinderopvang hen aan kan nemen. Dan kunnen ze enerzijds leren en echt van meerwaarde zijn voor het team zonder dat het te duur wordt voor de kinderopvang. Werkgevers die hier niet op letten zien goedkope krachten en zullen hen verkiezen boven gediplomeerde krachten wat ten koste gaat van de pedagogische kwaliteit en de werkdruk verhoogd.
378	Ik maak me zorgen over de toegenomen werkdruk in de branche. Ook over de inzet van medewerkers in opleiding en de mogelijke risico's. Het is een bewuste keuze dat wij 1 medewerker in opleiding per locatie in dienst hebben. Deze worden formatief zelden ingezet. Daarnaast wordt er een profiel opgesteld over de inzetbaarheid. Er is nooit volledige inzet. Voorheen hadden we nooit een medewerker in opleiding in dienst. Nu door personeels tekorten wel. Het is denk ik de toekomst om eigen personeel op te leiden.
383	Dat het kan geeft wel verlichting op de planning. Beter zo dan dicht moeten
387	We moeten het denk ik op dit moment bekijken als investering in de toekomst. Mocht de gratis kinderopvang er ooit komen dan is het goed dat we nu personeel opleiden.
389	Ik heb zelf een goede ervaring gehad afgelopen jaar door een derde jaars BBL student mee te laten draaien als beroepskracht.
394	Wij vinden het fijn dat deze maatregel er is. De personeelstekorten lijken er niet minder op te worden helaas.
416	Veel wijsheid en succes
422	nee, ik zou het een gemiste kans vinden als dit zal worden teruggedraaid
426	Goed om dit te meten. Pm in opleiding in dienst nemen is een prachtig middel om het personeelstekort terug te dringen. Pm leren in de praktijk en we kunnen hen opleiden zoals wij pm graag zien. Tegelijkertijd moet je er enorm voor waken hen te snel / makkelijk formatief in te zetten. Als er onvoldoende tijd en aandacht is hol je het beroep hiermee juist uit.
459	Stagiaires voelen zich meer verantwoordelijk op een groep en dit is terug te zien in de praktijk
471	een BBL-er op de groep heeft veel voordelen, wel zeggend dat er een goede begeleiding naast moet staan.
475	We willen graag investeren in nieuwe beroepskrachten en BBL'ers daarom goed begeleiden. Maar dit lukt soms gewoon niet in de praktijk. Ook zou ik het mooi vinden als de opleiding van de BBL'er mee beweegt met wat er in de maatschappij gebeurt. D.w.z. dat de BBL'er ook les krijgt over het begeleiden van zorgkinderen en hoe je met verschillende soorten ouders om moet gaan.
498	graag inzetten voor mdw in opleiding op een vve groep (intallige inzet)
500	Blijf eerlijk kijken en communiceren met alle betrokkenen. Niet handelen vanuit een personeelsprobleem.
503	Veiligheid komt in het gedrang.
515	Het is nu een noodzakelijk oplossing, maar bij voorkeur neemt de aantrekkelijkheid van het beroep verder toe en komen er meer vaste krachten in de sector.
534	Wij hopen dat deze regel blijft gelden. Wij kiezen wel voor maximaal een derde van het aantal medewerkers als stagiair. 50 % zal niet onze keuze zijn.
538	De beroepskracht in opleiding komt minder goed toe aan de dingen waar nog aan gewerkt moet worden voor de opleiding
544	Soms worden bbl ingezet intallig en moeten vaste pm gaan flexen
546	Fijn dat het gevraagd wordt!
548	Maak deze toegankelijk voor pm's

553	Zo laten geeft ruimte in formatie
561	Geen goede verandering
565	Het inzetten van beroepskrachten in opleiding is maatwerk. Daar houdt deze vragenlijst geen rekening mee. Het zou mooi zijn als de wetgever en de GGD minder rigide kijken hiernaar, maar de beoordeling van de inzet van een beroepskracht in opleiding koppelen aan de pedagogische praktijk die op orde moet zijn, dus koppelen aan de observaties op de groepen. Kijk naar de kinderen, en oordeel dan of een beroepskracht in opleiding prima inzetbaar is of nog niet.
574	Het is altijd een probleem met openen sluiten en de pauzes. Je staat allebei 2.5 uur alleen. Er is 5 uur lang maar 1 pmer op de groep. Dat is een te grote belasting als je er net 3 maanden werkt. De managers vinden het helemaal geweldig dat ze ingezet kunnen worden en eisen dat ze zo snel mogelijk hun opdrachten maken en dat deze zo snel mogelijk worden goed gekeurd. De stagiaire haken ook eerder af door de druk. Heel snel hier mee stoppen

COLOFON

Dit onderzoek is uitgevoerd door het Expertisecentrum Kinderopvang.

Onderzoek: dr. Annika de Haan en drs. Yvette Vervoort

Vormgeving: Larisa Wiegant – Wiegant Graphic Design & Illustration



**Expertisecentrum
Kinderopvang**
Pedagogische kwaliteit