

SCHOLINGSPROGRAMMA PROFESSIONALISEERT
ZO'N DUIZEND PEDAGOGISCH MEDEWERKERS.

WOORDENSCHAT EN DAADKRACHT

Forse krimp van de kinderopvang en steeds hogere eisen voor pedagogisch medewerkers. Dé ingrediënten voor onrust op de arbeidsmarkt, want hoe behoud je je werk of vind je een andere baan als je niet voldoende gekwalificeerd bent? Om daar verandering in te brengen sloegen werkveld, opleiders en overheid in de Rotterdamse regio de handen ineen. Met het grootschalige scholingsprogramma Woordenschat en daadkracht worden rond duizend pedagogisch medewerkers bij- of opgeschoold.

TEKST RONALD BUITELAAR

FOTO ALBEDA COLLEGE - ROB KAMMINGA

Valerie Vleesenbeek is projectleider Regionaal Sectorplan Rotterdam-Rijnmond kinderopvang, peuterspeelzaalwerk, beroepsopleidingen en namens ROC Albeda penvoerder en trekker van het plan. Valerie is trots dat het gelukt is een plan te maken dat reële knelpunten en oplossingen bevat: 'Wat wij met elkaar gedaan hebben is echt uniek. Normaal worden dit soort plannen centraal bedacht en moet de werkvloer maar afwachten wat er bedacht is. In dit geval is het andersom. De vragen komen uit de praktijk en de antwoorden zijn in samenspraak geformuleerd.' Een andere bijzonderheid aan het sectorscholingsplan voor de sector is de eensgezindheid waarmee vraagstukken in de kinderopvang zijn benoemd en van een oplossing zijn voorzien. Valerie: 'De kinderopvangorganisaties en betrokken beroepsopleidingen voelen dit echt als een gemeenschappelijk belang en zijn bereid om over hun eigen schaduw te stappen.' De maatregelen in het sectorplan kosten ruim 2,5 miljoen. De helft daarvan wordt bekostigd door het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid. De andere helft is voor rekening van de werkgevers.

BEHOORLIJK SPANNEND

Hilda de Jong is praktijkopleider bij KomKids, een van de kinderopvangorganisaties in de Rotterdamse regio die nauw betrokken is bij de totstandkoming en uitvoering van het sectorplan. Hilda legt uit dat het sectorplan gericht is op scholing voor het zittende personeel: 'In kinderopvang en peuterspeelzalen werken veel gedreven en toegewijde pedagogisch medewerkers. Sommige hebben hun opleiding al langer geleden afgerond. Intussen heeft de sector zich ontwikkeld. Er zijn nieuwe eisen, inzichten en ontwikkelingen. De scholing uit het sectorplan sluit hierop aan.' Hilda geeft een voorbeeld: Veel medewerkers hebben taalscholing gevolgd of volgen dit nog zodat zij aan de huidige eisen voldoen.' Andere voorbeelden van trainingen die zich richten op het verdiepen van pedagogische kennis zijn bijvoorbeeld baby pedagogieken samenwerken met partners in het IKC. Een van de niveauverhogende maatregelen is de kopklas, een scholingstraject waarbij pedagogisch medewerkers met een mbo 3 diploma in één jaar 'opgeschoold' worden naar mbo 4. 'Behoorlijk spannend om na zoveel



Albeda docent Jacqueline Haakman met een aantal 'leerlingen' uit haar kopklas.

'Het is pittig, maar ik heb zó veel geleerd'

jaren weer naar school te gaan', weet Hilda. 'Het is een pittig traject waarbij veel werk verzet moet worden, maar dat echt een ontwikkeling in gang zet. Mooi voor pedagogisch medewerkers én werkgevers. En voor de kinderen natuurlijk.'

ZEER WAARDEVOLLE SCHOLING

Isaura Fernades (De Droomplaats), Marina Spanovic (Peuteropvang IJsselmonde), Samantha Netten (KomKids) en Marloes Ebels-De Jong (Peuter & Co) werken in de kinderopvang. Marina een jaar of drie, Samantha vijf, Isaura elf en Marloes achttien jaar. Samen met Albeda docent Jacqueline Haakman vertellen zij over hun ervaringen in de kopklas, een scholingstraject dat in oktober 2015 begon en doorloopt tot februari 2017. Hoewel de een naar de opleiding 'moest' en de ander er zelf voor koos, zag Jacqueline al na een paar weken een enthousiaste flow in de klas ontstaan: 'De meesten stapten aarzelend en afwachtend binnen en hadden een beperkte blik. Nu pakken ze van alles aan en denken ze veel breder.' Er wordt instemmend geknikt. Voor de meesten was het wennen om weer de schoolbanken in te stappen. Zeker als dat gecombineerd moet worden met een drukke baan en een jong gezin. Toch ervaren ze de scholing allemaal als zeer waardevol. De een zegt aan eigenwaarde te winnen, een ander is zich bewuster

geworden van de effecten van het eigen handelen en weer een ander roemt het met en van elkaar leren. Het zijn herkenbare geluiden voor Hilda die als opleider bij KomKids ziet en hoort wat de opleiding binnen de organisatie losmaakt: 'Juist die mix van verschillende organisaties, het bij elkaar in de keuken kijken en aan de slag gaan met je bevindingen heeft zoveel meerwaarde. Waar voorheen werd volstaan met een losse training of een opfriscursus gaan ze nu echt de diepte in. Marloes: 'Het is pittig, maar ik heb zóveel geleerd.'

Van 2011 tot 2014 verloren landelijk 19.000 van de 97.000 werknemers in de kinderopvang hun baan. In totaal zal het aantal banen binnen de sector krimpen met ongeveer 23%. Het Regionaal Sectorplan Rotterdam-Rijnmond omvat een aantal maatregelen om werknemers in de kinderopvang open bij te scholen: Inzicht en bewustwording van persoonlijke scholingsbehoefte, taalscholing, opbrengstgericht werken, inzetbaarheid mbo-3, bijscholing kinderopvang, kopklas/ associate degree, scholing van werkbegeleiders. Deze maatregelen versterken de arbeidsmarktpositie van de medewerkers: ze maken, in deze tijd van krimp, meer kans om hun baan te behouden of vinden elders gemakkelijker werk. Tegelijkertijd wordt de kwaliteit van de kinderopvang en peuterspeelzaalwerk er beter van.