

DE TOEGEVOEGDE WAARDE VAN DE GROEPSONDERSTEUNER

Onderzoeksrapport

Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie (CIAO)/Universiteit Maastricht, november 2025

Dr. Gemma van Ruitenbeek

Drs. Margot van Helvert

Dr. Rosine Rutten

Met dank aan Johan Sengers en Nina Mollema

INHOUD

Managementsamenvatting	4
Inleiding	6
Doelen van het onderzoeksproject	7
Aanpak onderzoek	7
Klankbordgroep	7
Werving van deelnemende kinderopvangorganisaties	7
Tijdspad onderzoek	8
Deel A: Interviews	9
Methode	9
Telefonische intake	9
Kenmerken deelnemende kinderopvangorganisaties	9
Datacollectie	9
Data-analyse	10
Resultaten	10
Achtergrond van de groepsondersteuners	10
Rol en functie van de groepsondersteuner in de praktijk	11
Persoonsprofiel van de groepsondersteuner	12
Beoogd doel van de inzet groepsondersteuners	13
Ervaren toegevoegde waarde van de inzet van de groepsondersteuner	13
Randvoorwaarden voor succesvolle inzet van de groepsondersteuner	14
Stimuleren van ontwikkeling van groepsondersteuners	15
Ideeën over formatieve inzet van de groepsondersteuner	17
Financiële aspecten	18
DEEL B. Vragenlijstonderzoek	20
Methode	20
Datacollectie	20
Respondenten	20
Vragensets	22
Data-analyse	23
Resultaten	23
Kwaliteit van werk	23
Kwaliteit van werk vóór en na de inzet van de groepsondersteuner	24
Werkdruk, werktevredenheid, kwaliteit van kinderopvang en duurzame inzetbaarheid	25
Werkdruk, werktevredenheid, kwaliteit van kinderopvang en duurzame inzetbaarheid vóór en na de inzet van de groepsondersteuner	26

Werkomstandigheden van de groepsondersteuner	27
Factoren die samenhangen met de kwaliteit van werk en kinderopvang.....	28
Tijdsbesteding pedagogisch professionals na inzet van groepsondersteuner	29
Positieve versus negatieve ervaring met de inzet van de groepsondersteuner	31
Wensen pedagogisch professionals en groepsondersteuners	31
Conclusies en aanbevelingen	33
Conclusies uit de interviews	33
Conclusies uit het vragenlijstonderzoek.....	35
Aanbevelingen	36
Samenvatting	39
 Bijlage 1. Literatuur.....	42
Bijlage 2. Beschrijving van de groepsondersteuner cao kinderopvang '25-'26.....	43

MANAGEMENTSAMENVATTING

In samenwerking met UWV heeft Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie (CIAO) onderzoek gedaan naar de toegevoegde waarde van groepsondersteuners in de kinderopvang.

DOEL VAN HET ONDERZOEK

De toegevoegde waarde van de inzet van groepsondersteuners in kaart brengen met betrekking tot:

- Beheersing van verloop en verzuim;
- Effecten op kwaliteit van werk, werkdruk, werktevredenheid, duurzame inzetbaarheid en kwaliteit van kinderopvang.

ONDERZOEKSOPZET IN TWEE DELEN

- Deel A: Interviews met management/ staffunctionarissen.
- Deel B: Vragenlijstonderzoek onder pedagogisch professionals en groepsondersteuners.

WAT IS EEN GROEPSONDERSTEUNER?

Een groepsondersteuner ondersteunt pedagogisch professionals bij hun werk. De taken van groepsondersteuners verschillen per organisatie. Dit hangt af van de kennis en vaardigheden van de groepsondersteuner, de behoeften vanuit de organisatie en het verschil in interpretatie van wat de groepsondersteuner op grond van de handhavingcriteria van de GGD¹ en de richtlijnen uit de cao Kinderopvang wel en niet zou mogen doen.

BEVINDINGEN

De tijd die pedagogisch professionals door de inzet van de groepsondersteuner niet meer hoeven te besteden aan ondersteunende taken, wordt ingezet op de kern van hun werk: aandacht voor het kind en ontwikkelingsgerichte activiteiten.

De inzet van groepsondersteuners vraagt een investering in begeleidingstijd en geld, maar deze investering is het waard, omdat deze in de beleving van de pedagogisch professionals in dit onderzoek de volgende baten oplevert:

- Verlaagt de werkdruk;
- Verhoogt de werktevredenheid;
- Verhoogt de kwaliteit van werk;
- Vergroot duurzame inzetbaarheid;
- Verhoogt de kwaliteit van kinderopvang;
- Er is behoefte aan meer groepsondersteuners;
- Het ontwikkelpotentieel van groepsondersteuners wordt niet bij elke organisatie volledig benut;
- Een inclusief klimaat draagt bij aan een betere kwaliteit van werk;
- Een betere kwaliteit van werk draagt bij aan een betere kwaliteit van kinderopvang.

Ondanks de ervaren toegevoegde waarde van de inzet van de groepsondersteuner ervaren meerdere kinderopvangorganisaties problemen om te allen tijde aan de formatie-eisen op grond van de Beroepskracht-kindratio (BKR)² te voldoen.

RANDVOORWAARDEN VOOR SUCCESVOLLE INZET VAN DE GROEPSONDERSTEUNER

- Verwachtingen managen rondom het doel, de taken en begeleiding van groepsondersteuners van henzelf, ouders en pedagogisch professionals;
- Duidelijkheid creëren over welke taken de groepsondersteuner mag uitvoeren, en het werk plannen en structureren;
- Teammatch: de groepsondersteuner moet bij het team passen en betrokken worden bij overleg en teamactiviteiten;

¹ GGD'en houden toezicht op de naleving van de Wet Kinderopvang via (onaangekondigde) inspecties van kinderopvanglocaties.

² Beroepskracht-kindratio (BKR): de verhouding tussen het minimaal aantal in te zetten pedagogisch professionals en het aantal aanwezige kinderen op een groep (Rijksoverheid, 2024).

- Zorg dragen voor passende begeleiding van de groepsondersteuner.

AANBEVELINGEN

- Deel deze inzichten om een succesvolle inzet van de groepsondersteuner te vergroten en mogelijk de kwaliteit van werk en dienstverlening in de kinderopvang te verhogen;
- Zorg vanuit de brancheorganisaties en de GGD'en voor heldere en eenduidige communicatie over wat een groepsondersteuner wel en niet mag;
- Stimuleer de ontwikkeling van de groepsondersteuner en overweeg daarbij gebruik te maken van het [Ontwikkelpad Kinderopvang](#);
- Erken verworven kennis en vaardigheden van groepsondersteuners bijvoorbeeld via Erkenning Verworven Competenties (EVC) certificering;
- Onderzoek vanuit de branche, het ministerie van SZW en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) of de groepsondersteuner op grond van erkende verworven competenties gedeeltelijk mee zou kunnen tellen in de BKR.

INLEIDING

Op de arbeidsmarkt is al geruime tijd een tekort aan personeel in diverse sectoren, dat ook de komende jaren voelbaar zal blijven, zeker ook in de kinderopvang (SCP, 2023). Hoewel er veel werkzoekenden interesse hebben in een baan in de kinderopvang, beschikken zij veelal niet over de vereiste diploma's, waardoor de vraag naar pedagogisch professionals groot is. Om het in- en doorstromen voor werkenden en werkzoekenden te stimuleren, is het Ontwikkelpad Kinderopvang geïntroduceerd (SZW, 2023). Dit is een op maat gemaakt pad om onder andere de instroom van groepsondersteuners te vergroten en om hun kwalificatie tot pedagogisch professional in de praktijk mogelijk te maken. Het Ontwikkelpad Kinderopvang voorziet ook in een subsidieregeling voor de loonkosten van groepsondersteuner. Tot voor kort konden werkgevers één keer per jaar voor maximaal twee groepsondersteuners per organisatie een aanvraag voor een gedeeltelijke tegemoetkoming in de loonkosten van de groepsondersteuners indienen. Vanaf november 2025 wordt dit aantal verhoogd naar maximaal tien groepsondersteuners per aanvraagstijdvak (Kinderopvang Werkt, 2025). De regeling ging voor het eerst van kracht in 2024 en voorziet nog in aanvraagmogelijkheden in november 2025 en 2026 (Rijksdienst voor Ondernemend Nederland, RVO, 2024). Daarnaast zijn er subsidieregelingen voor een tegemoetkoming in begeleidingskosten (RVO, 2013).

Het animo voor het Ontwikkelpad en de subsidieaanvragen door kinderopvangorganisaties zijn tot nu toe echter beperkt. De veronderstelling is dat er meer belangstelling vanuit de kinderopvangorganisaties zal zijn als we inzichtelijk maken wat het gebruik maken van het Ontwikkelpad Kinderopvang en meer specifiek de inzet van groepsondersteuner oplevert. Dit is de aanleiding geweest voor het verzoek om informatie hierover van beleidsmedewerkers van het Ministerie van SZW aan UWV. UWV zet zich in voor een maatschappij waarin iedereen kan meedoen. UWV onderkent de waarde van werken met instromers op andere niveaus om hen van daaruit zich verder te laten ontwikkelen. De beweging van sectorale ontwikkelpaden is daar in de visie van UWV ondersteunend aan. Daarom heeft UWV op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid opdracht gegeven aan Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie (CIAO) van de Universiteit Maastricht om onderzoek te doen naar de toegevoegde waarde van de inzet van de groepsondersteuner in de kinderopvang.

FUNCTIE VAN DE GROEPSONDERSTEUNER OP GROND VAN DE CAO KINDEROPVANG

Een voorbeeld voor invulling van de functie van de groepsondersteuner (voorheen groepshulp) staat beschreven in de matrixfuncties van de cao Kinderopvang (zie bijlage 2). Het doel van de functie groepsondersteuner is het ondersteunen van de pedagogisch professional in een kindercentrum door het uitvoeren van algemeen verzorgende taken en/of licht huishoudelijke werkzaamheden. In de cao worden twee resultaatgebieden genoemd:

1. **Pedagogisch professionals ondersteunen** zodat zij gemakkelijker en met meer aandacht de kinderen kunnen opvangen in een schone ruimte. Hierbij worden de volgende werkzaamheden genoemd:
 - Voert onder begeleiding van de pedagogisch professional licht verzorgende werkzaamheden uit, zoals kinderen eten geven, verschonen e.d.
 - Voert licht huishoudelijke werkzaamheden uit ter ondersteuning van de pedagogisch professionals.
 - Houdt samen met de pedagogisch professional(s) toezicht op (buiten-)activiteiten.
 - Begeleidt samen met de pedagogisch professional(s) kinderen tijdens uitstapjes buiten het kindercentrum.
 - Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.
2. **Voorraad bijhouden en aanvullen** zodat voorraden binnen de gestelde richtlijnen bijgehouden en aangevuld worden, zodanig dat de pedagogisch professionals voorzien zijn van de benodigde middelen en artikelen:
 - Houdt binnen de gestelde richtlijnen voorraden bij en doet boodschappen.
 - Stelt in voorkomende gevallen zelfstandig een boodschappenlijst op ter fiattering door het (unit-)hoofd of de pedagogisch professional.

Onder het profiel voor de groepsondersteuner in de cao Kinderopvang is Vmbo als werk- en denkniveau aangemerkt en is kennis van de richtlijnen ten aanzien van veiligheid en hygiëne vereist. Tevens vereist de functie sociale vaardigheden voor het motiveren en stimuleren van kinderen bij de lichte zorgtaken en mondelinge uitdrukkingsvaardigheden voor het contact met de pedagogisch professionals en de kinderen. Als bezwarende omstandigheden wordt fysieke belasting genoemd door het tillen van kinderen.

DOELEN VAN HET ONDERZOEKSPROJECT

Het onderzoeksproject heeft tot doel de toegevoegde waarde van de inzet van de groepsondersteuner in kaart te brengen vanuit verschillende perspectieven, zoals het organisatieperspectief, het perspectief van de pedagogisch professional en het perspectief van de groepsondersteuner.

Vanuit het kinderopvang**organisatieperspectief** beoogt dit onderzoek inzichtelijk te maken of de investering in de inzet van de groepsondersteuner zich terugbetaalt in de vorm van:

- a. Beheersing van het risico op verloop en van verzuim gerelateerde kosten als gevolg van toename van werkplezier en afname van werkdruk van de pedagogisch professionals.
- b. Ervaren kwaliteit van werk en kwaliteit van kinderopvang.

Vanuit het **perspectief van de pedagogisch professionals** beoogt dit onderzoek inzicht te geven in het effect van de inzet van de groepsondersteuner op de kwaliteit van werk, werkdruk, werktevredenheid, kwaliteit van kinderopvang en duurzame inzetbaarheid in de beleving van de pedagogisch professionals. Tevens beoogt dit onderzoek inzicht te geven in de mogelijke veranderingen in taakhoud, de positieve en negatieve ervaringen met de groepsondersteuner, en de mogelijke wensen van de pedagogisch professionals.

Vanuit het **perspectief van de groepsondersteuners** beoogt dit onderzoek inzicht te geven in hoe zij de kwaliteit van hun werk ervaren, op welke processen en taken zij worden ingezet, wat de omvang van hun arbeidsovereenkomst is, welke achtergrond (kwalificaties, opleidingsniveau en mogelijke doelgroep) zij hebben en welke wensen zij hebben.

AANPAK ONDERZOEK

In de aanpak van dit onderzoek combineren we twee typen onderzoek. We combineren kwalitatief onderzoek middels interviews op organisatieniveau (deel A) met kwantitatief onderzoek middels vragenlijsten onder pedagogisch professionals en groepsondersteuners (deel B).

KLANKBORDGROEP

UWV heeft als opdrachtgever voor het onderzoek een klankbordgroep in het leven geroepen. In de klankbordgroep hebben vertegenwoordigers vanuit het ministerie van SZW, de Samenwerkingsorganisatie, Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, het arbeidsmarktplatform Kinderopvang Werkt, de Brancheorganisatie Kinderopvang, de Brancheorganisatie Maatschappelijke Kinderopvang en vertegenwoordigers van UWV zelf zitting. De klankbordgroep is vier keer bijeengekomen. Op 15 november 2024 is de onderzoeksopzet en de planning toegelicht waarop de klankbordgroep haar reflectie heeft gegeven. Tevens is de rolverdeling en opzet van de werving besproken. Op 24 januari 2025 is het resultaat van de werving besproken en zijn de inclusiecriteria toegelicht. Op 16 mei zijn de voorlopige resultaten van het onderzoek toegelicht en op 12 september 2025 heeft een bespreking van het conceptrapport plaatsgevonden.

WERVING VAN DEELNEMENDE KINDEROPVANGORGANISATIES

De werving van deelnemende organisaties heeft in nauwe afstemming met brancheorganisaties in de kinderopvang plaatsgevonden in de periode december 2024 tot en met februari 2025 via hun websites en LinkedIn. Via de websites van de brancheorganisatie Kinderopvang Werkt, de Brancheorganisatie Kinderopvang

en de Brancheorganisatie Maatschappelijke Kinderopvang konden kinderopvangorganisaties met interesse voor deelname aan het onderzoek een aanmeldformulier invullen. In totaal zijn 29 aanmeldformulieren ingevuld.

TIJDSPAD ONDERZOEK

De uitvoering van het onderzoek heeft plaatsgevonden tussen februari en juli 2025.

Onderdeel onderzoek	Periode
• Telefonische intakegesprekken	Half februari-half maart
• Live en online interviews	Half maart-half april
• Vragenlijstonderzoek	Begin april-half juli
• Analyse	Augustus-september
• Oplevering conceptrapport	Half september
• Oplevering definitieve rapport	Begin oktober

DEEL A: INTERVIEWS

METHODE

TELEFONISCHE INTAKE

Naast de organisaties die zich middels het aanmeldformulier aangemeld hadden, maakten twee organisaties 'via via' kenbaar deel te willen nemen aan het onderzoek. Na de aanmeldperiode hebben de onderzoekers van de Universiteit Maastricht per kinderopvangorganisatie een telefonische intake afgenomen met degene die de organisatie had aangemeld. Deze intake bestond uit een gesprek waarin verkend werd of de organisatie mee kon doen aan het onderzoek. Het belangrijkste criterium voor deelname was dat de kinderopvangorganisatie met ondersteunend medewerkers werkt. Tevens is verkend of de aanmelder beslissingsbevoegd was. Wanneer dat niet het geval was, is geprobeerd in contact te komen met iemand die wel beslissingsbevoegd was. Ook waren er diverse organisaties waarvan meerdere locaties zich hadden aangemeld. In de voorbereiding is de aanmelding van de verschillende locaties centraal afgestemd. Een enkele betrokkene die zich aangemeld had, was niet meer bereikbaar. Dit proces resulteerde in 23 deelnemende organisaties waarmee direct een afspraak werd vastgelegd voor een verdiepend interview.

KENMERKEN DEELNEMENDE KINDEROPVANGORGANISATIES

De deelnemende kinderopvangorganisaties variëren in grote mate in omvang (zie Tabel 1). Van de 23 deelnemende organisaties hebben vijf organisaties minder dan tien locaties. Dertien van de 23 organisaties hebben tussen de tien en vijftig locaties. Vijf van de deelnemende organisaties hebben meer dan vijftig locaties, met twee uitschieters met respectievelijk 185 en 200 locaties.

Het aantal groepsondersteuners dat voor een kinderopvangorganisatie werkt, varieert eveneens (zie Tabel 1). Bij dertien van de 23 kinderopvangorganisaties werken minder dan tien groepsondersteuners. Bij acht kinderopvangorganisaties werken tussen de tien en twintig groepsondersteuners. Bij twee organisaties werken meer dan twintig groepsondersteuners, respectievelijk 32 en zeventig groepsondersteuners. De deelnemende organisaties werken dus niet op elke locatie en/of op elke groep met een groepsondersteuner. Dit omdat de inzet van de groepsondersteuner samenhangt met omstandigheden van de locatie, de groepssamenstelling en financiën. Op deze factoren wordt in de paragraaf 'Inzichten uit de interviews' nader ingegaan.

De 23 deelnemende organisaties zijn goed verdeeld over de verschillende arbeidsmarktregio's (zie Figuur 1): in achttien van de 35 verschillende arbeidsmarktregio's heeft een kinderopvangorganisatie of ten minste één locatie van een kinderopvangorganisatie met meerdere locaties deelgenomen. In vijf arbeidsmarktregio's hebben locaties van twee kinderopvangorganisaties deelgenomen.

DATACOLLECTIE

Met sleutelfiguren (zoals locatie-, regio-, cluster of operationeel managers, HR- functionarissen, projectmedewerkers, opleidingscoördinatoren, praktijkbegeleiders, kwaliteitsfunctionarissen en/of een pedagogisch coach) van de 23 organisaties zijn semigestructureerde verdiepende interviews gehouden. Voor de interviews is een leidraad opgesteld om ervoor te zorgen dat alle belangrijke onderwerpen in elk interview aan de orde zouden komen. De interviews zijn zowel live als online via Teams afgenomen. In het begin hebben live interviews plaatsgevonden zodat de onderzoekers een indruk konden krijgen van de kinderopvang in het algemeen. Zo heeft een interview plaatsgevonden op een grote gevarieerde locatie met zowel baby- als peutergroepen alsook buitenschoolse opvang. Daarnaast heeft een live interview plaatsgevonden bij een kleinschalige kinderopvang.

Nr.	Arbeidsmarktregio	Vestingsplaats	Aantal locaties	Aantal GO
1	Achterhoek	Doetinchem	13	<10
2	Amersfoort	Woudenberg	1	2
3	Drechtsteden	Papendrecht	57	17
4		Dordrecht	35	10
5	Flevoland	Lelystad	40	8
6	Groningen	Groningen	79	14
7	Midden-Brabant	Tilburg	50	10
8		Kaatsheuvel	36	19
9	Midden-Limburg	Roermond	6	3
10	Noord-Holland Noord	Abbekerk	1	2
11		Broek op Langedijk	40	4
12	Rijk van Nijmegen	Groesbeek	14	7
13		Nijmegen	185	10
14	Rijnland	Alphen a/d Rijn	90	32
15	Rijnmond	Nieuwkerk a/d IJssel	10	2
16		Rotterdam	38	6
17	Twente	De Pollen	2	1
18	West-Brabant	Breda	200	70
19	Zeeland	Terneuzen	44	12
20	Zuid-Kennemerland en IJmond	Bloemendaal	40	5
21	Zuid-Limburg	Nuth	11	3
22	Zuidoost-Brabant	Eersel	32	11
23	Zwolle	Ane	7	3

Tabel 1



Figuur 1

DATA-ANALYSE

Voor de interviews is een kwalitatieve data-analyse uitgevoerd. Er is een thematische analyse toegepast om thema's en patronen in de verslagen van de interviews te identificeren (Braun & Clarke, 2006). Dit proces begon met het voorbereiden van de gegevens, waarbij de accuraatheid en volledigheid van de verslagen van de interviews is getoetst bij de geïnterviewden. Na deze verificatie werd met behulp van Atlas.ti software gecodeerd waarbij aan delen van de teksten beschrijvende kernwoorden toebedeeld werden om patronen uit de interviews te kunnen relateren aan de onderzoeksvraag. Aan elkaar gerelateerde kernwoorden werden vervolgens gegroepeerd in bredere thema's. Uit dit proces zijn negen thema's voortgekomen: achtergrond van de groepsondersteuner, rol en functie van de groepsondersteuner in de praktijk, persoonsprofiel van de groepsondersteuner, beoogd doel van de inzet van de groepsondersteuner, ervaren toegevoegde waarde van de inzet van de groepsondersteuner, randvoorwaarden voor succesvolle inzet van de groepsondersteuner, stimuleren van de ontwikkeling van de groepsondersteuner, ideeën over bovenformatieve inzet van de groepsondersteuner en financiële aspecten. In de volgende paragraaf zijn de resultaten uit deze analyse beschreven en indien van toepassing onderbouwd met één of meerdere citaten uit de interviews.

RESULTATEN

In deze paragraaf worden inzichten uit de interviews per thema besproken en indien van toepassing geïllustreerd met citaten uit de interviews.

ACHTERGROND VAN DE GROEPSONDERSTEUNER

De achtergrond van de groepsondersteuners binnen de deelnemende kinderopvangorganisaties varieert. Dit hangt samen met het feit dat de kinderopvangorganisaties groepsondersteuners op verschillende manieren werven en zich daarbij soms ook specifiek richten op bepaalde doelgroepen. Daarbij kunnen ze zich richten op

groepen die de potentie hebben om zich door te ontwikkelen tot pedagogisch professional of zich juist richten op groepen waarbij de focus vooral op een ondersteunende rol ligt. Er wordt bijvoorbeeld geworven via het eigen netwerk, via het algemeen open stellen van een vacature of via het Werkgeversservicepunt (WSP) van UWV en/of de gemeente. Middels een werving via WSP'en wordt vaker aan mensen uit de doelgroep Banenafpraak, mensen uit de Participatiewet of met 'een afstand tot de arbeidsmarkt', zoals statushouders, een kans gegeven om te participeren in zinvol werk.

ROL EN FUNCTIE VAN DE GROEPSONDERSTEUNER IN DE PRAKTIJK

Uit de interviews kwam naar voren dat de rol- en functie-invulling van de groepsondersteuner varieert per kinderopvangorganisatie. Sommige kinderopvangorganisaties hanteren ook een andere functiebenaming. Over het algemeen verrichten groepsondersteuners voornamelijk praktisch ondersteunende werkzaamheden. Binnen vrijwel iedere deelnemende kinderopvangorganisatie bereidt de groepsondersteuner voedsel, verricht deze schoonmaakwerk en helpt deze bij het eten aan tafel. Binnen het overgrote deel van de organisaties helpt de groepsondersteuner bij het aantrekken van jassen en schoenen en onderneemt de groepsondersteuner activiteiten met kinderen of ondersteunt hierbij. Binnen iets meer dan de helft van de kinderopvangorganisaties helpt de groepsondersteuner bij persoonlijke verzorging van kinderen, zoals onder begeleiding een flesje geven en luiers verschonen. Bij iets minder dan de helft van de kinderopvangorganisaties helpt de groepsondersteuner bij logistieke taken, zoals het halen en brengen van kinderen. Ongeveer een kwart van de deelnemende groepsondersteuners verricht facilitaire taken, zoals voorraadbeheer en het doen van de (af)was. In mindere mate voeren de groepsondersteuners administratieve taken uit.

De kinderopvangorganisaties verschillen sterk in wat wel en niet mag ten aanzien van de voedingstaken en persoonlijke verzorging. Meer specifiek gaat het daarbij om het al dan niet klaarmaken en/of het onder begeleiding geven van een flesje of luiers verschonen. Bij veruit de meeste kinderopvangorganisaties mogen de groepsondersteuners deze taken niet uitvoeren. In sommige organisaties mag de groepsondersteuner onder begeleiding wel luiers verschonen, maar geen flesje geven, of wel onder begeleiding een flesje geven, maar geen flesje klaarmaken.

MAATWERK

De geïnterviewden gaven aan dat de invulling van de functie van de groepsondersteuner maatwerk betreft en afhankelijk is van de capaciteiten van de betreffende groepsondersteuner, de wensen en behoeften van het team en de teamsamenstelling op de locatie. Bij voorkeur vindt deze invulling in nauw overleg met de pedagogisch professionals en de groepsondersteuner plaats.

"De inzet van de groepsondersteuners wordt afgestemd op de behoeften, mogelijkheden en capaciteiten van zowel de groepsondersteuner als de locaties en groepen waar zij worden ingezet." D5

"Taken van de groepsondersteuner worden per groep en in overleg met de pedagogisch professionals afgesproken, dit ligt eraan waar de behoeften en vaardigheden van de pedagogisch professionals en groepsondersteuners liggen." D22

GEEN EENDUIDIG BEELD OVER WAT DE GROEPSONDERSTEUNER WEL EN NIET MAG

Uit de interviews blijkt dat de groepsondersteuner binnen verschillende kinderopvangorganisaties verschillend wordt ingezet. Dit verschil in inzet hangt niet alleen samen met maatwerk zoals hier bovenstaand beschreven, maar ook op welke taken de groepsondersteuner ingezet wordt verschilt per kinderopvangorganisatie. Er blijkt geen eenduidig beeld te bestaan over wat de groepsondersteuner wel en niet mag op grond van de handhavingcriteria van de GGD en de richtlijnen uit de cao kinderopvang.

"Het is voor medewerkers soms lastig om te bepalen wat een groepsondersteuner wel en niet mag doen, vooral wanneer er sprake is van een grijs gebied (bijv. 'incidenteel' kinderen verschonen)." D12

“Groepsondersteuners worden, onder toezicht/begeleiding van de pedagogisch professional, overal op ingezet. Ze verrichten niet alleen schoonmaakwerkzaamheden maar vervullen ook een rol in contactmomenten met de kinderen en in de zorg. Voorbeelden zijn naar bed brengen, flesje geven, luiers verschonen. Een verhaaltje voorlezen mag helaas niet van de GGD.” D10

“Groepsondersteuners zijn nooit alleen met kinderen en er vindt geen één op één contact plaats tussen de groepsondersteuner en het kind waar pedagogisch contact van groot belang is (zoals een fles geven en verschonen). Ook mogen groepsondersteuners kinderen niet oppakken wanneer ze zijn gevallen. Wat we wel zouden willen is dat een groepsondersteuner een pedagogisch professional mag ondersteunen met taken zoals luiers verschonen of flesjes geven wanneer er een heel hectisch moment is, om de pedagogisch professional te ontlasten.” D6

PERSOONSPROFIEL VAN DE GROEPSONDERSTEUNER

Het gewenste persoonsprofiel van de groepsondersteuner varieert eveneens tussen de verschillende kinderopvangorganisaties. Uit veel interviews komt naar voren dat een goede groepsondersteuner affiniteit met kinderen heeft, sociaal vaardig is en zich mondeling goed kan uitdrukken naar collega's, ouders en kinderen. Daarnaast worden verantwoordelijkheidsgevoel, zelfstandig en secuur kunnen werken en oog hebben voor netheid benoemd. Ook flexibiliteit komt als gewenste eigenschap vaker naar voren in de interviews, zodat de groepsondersteuner kan schakelen tussen verschillende werkzaamheden en rekening kan houden met de planning van de kinderen. Als men zich in de werving richt op bepaalde groepen, beïnvloedt dit ook het gewenste persoonsprofiel: in dat geval wordt er minder verwacht. Ook het gewenste kennis-, taal- en opleidingsniveau binnen de deelnemende organisaties loopt uiteen en hangt af van de doelgroep waarop de organisatie zich richt: kansarme groepen op de arbeidsmarkt of mensen die zich potentieel tot pedagogisch professional kunnen doorontwikkelen.

VARIATIE IN GEWENST PERSOONSPROFIEL

“Ook zijn er bepaalde functiekenmerk-eisen, zoals sociale vaardigheden, mondelinge uitdrukkingsvaardigheden voor contact met ouders, genoeg verantwoordelijkheidsgevoel voor het creëren van een schone en veilige omgeving, zelfstandigheid en vragen durven/kunnen stellen, goed kunnen werken in teams en flexibel zijn in tijden en werkinhoud.” D7

“Planning van werkzaamheden wordt om kindplanning heen gedaan, maar ook hierin wordt soms om flexibiliteit gevraagd.” D2

“...kennis van de richtlijnen ten aanzien van veiligheid (bijv. mes direct opruimen na het snijden van fruit) en hygiëne (bijv. schoon moet wel echt schoon zijn), mondelinge uitdrukkingsvaardigheid voor het contact met collega's en de kinderen.” D6

VARIATIE IN VERWACHT KENNIS-, TAAL- EN OPLEIDINGSNIVEAU

“We willen als maatschappelijke organisatie mensen met een taalbarrière de kans geven om toch met kinderen te kunnen werken.” D20

“We hanteren geen minimum opleidingsniveau, meer we kijken naar bagage. We kijken echt op goed gevoel of iemand past.” D14

“Bij werving wordt er gekeken naar een minimaal niveau (vmbo diploma hebben, havo of vwo of mbo niveau 2). Daarnaast is de beheersing van de Nederlandse taal (B2) belangrijk. Dit heeft te maken met het doorgroei potentieel en de taal-eis die aan pedagogisch professionals gesteld wordt binnen de kinderopvang. De kandidaten moeten in staat zijn om een BBL opleiding te volgen.” D7

BEOOGD DOEL VAN DE INZET VAN DE GROEPSONDERSTEUNER

Veel van de geïnterviewden gaven aan met de inzet van de groepsondersteuner de werkdruk van pedagogisch professionals te willen verlagen en meer tijd vrij te willen maken voor aandacht voor het kind. Daarnaast wilden kinderopvangorganisaties meer tijd creëren voor het oppakken van de kerntaken van pedagogisch professionals. Door hen te ontlasten, beoogde men meer tijd voor het kind te creëren, meer tijd vrij te spelen voor het observeren van het kind en voor gesprekken met ouders, wat in de beleving van veel geïnterviewden resulteert in een verbeterde kwaliteit van kinderopvang. Daarnaast gaven enkele kinderopvangorganisaties aan in te willen spelen op de arbeidsmarktkrapte en/of de groepsondersteuner te willen inzetten vanuit maatschappelijke betrokkenheid.

VERLAGEN WERKDRUK

“Het doel van de inzet van de groepsondersteuners was om pedagogisch professionals te ontlasten en daarmee de werkdruk te verlagen.” D5

MEER TIJD VOOR HET KIND EN DE PEDAGOGISCHE KERNTAAK

“Door de inzet van de groepsondersteuner kunnen de pedagogisch professionals zich meer toespitsen op hun primaire pedagogische taak: de ontwikkeling van kinderen en het waarborgen van gelijke kansen voor elk kind. Door de inzet van de groepsondersteuner hebben pedagogisch professionals ruimte om meer aandacht aan ieder kind te geven.” D8

“Op de groepen zagen ze dat er veel werk te doen is en dat er veel drukte is met groepen van 16 kinderen. Het was nodig om de pedagogisch professionals te ontlasten in het werk. Het verbetert ook de kwaliteit van de groep, omdat er extra aandacht aan de kinderen kan worden gegeven.” D19

INSPLEN OP ARBEIDSMARKTKRAPTE EN MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID

“Het is een aanpak voor de personeelskrapte én het project biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen op de arbeidsmarkt vanuit de sociaal maatschappelijke betrokkenheid. ...We willen anticiperen op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Daarom maken we een bredere instroom mogelijk en willen we tegelijkertijd de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers verhogen.” D10

ERVAREN TOEGEVOEGDE WAARDE VAN DE INZET VAN DE GROEPSONDERSTEUNER

Alle deelnemende kinderopvangorganisaties ervaren dat de inzet van groepsondersteuner van toegevoegde waarde is. Overeenkomstig met het beoogde doel is de werkdruk in de beleving van alle geïnterviewden verlaagd en is er in hun beleving meer tijd voor de pedagogische kerntaken, wat (zoals bovenstaand reeds aangegeven) tot betere ervaren kwaliteit van kinderopvang leidt. Daarnaast ervaren diverse kinderopvangorganisaties dat de inzet van de groepsondersteuner meer rust in de groep geeft, omdat de pedagogisch professionals minder vaak uit de groep weg hoeven. Ook wordt de groepsondersteuner gezien als een extra vertrouwd gezicht. Enkele geïnterviewden gaven aan dat de pedagogisch professionals door de inzet van de groepsondersteuner meer tijd hebben voor hun eigen ontwikkeling en er een betere werk-privébalans ontstaat. In de beleving van een enkele kinderopvangorganisatie draagt de inzet van de groepsondersteuner bij aan de beheersing van infectieverspreiding.

ERVAREN WERKDRUKVERMINDERING, KINDGERICHTER WERKEN EN VERHOOGING KWALITEIT VAN KINDEROPVANG

“De werkdruk van de pedagogisch professionals wordt verminderd. Men is minder tijd kwijt aan huishoudelijke en logistieke taken. Bovendien leidt de inzet van de groepsondersteuner tot een verhoging van de kwaliteit van kinderopvang, omdat er meer kindgericht in plaats van taakgericht gewerkt kan worden. De locaties zijn hygiënischer en schoner, de dag verloopt soepeler, de sfeer in het team is beter,

en er is meer tijd voor voorbereiding, observaties, verslaglegging, gesprekken met ouders, mentorgesprekken en intakegesprekken.” D4

MEER RUST IN DE GROEP EN EEN EXTRA VERTROUWD GEZICHT

“Ze ontzorgen, waardoor pedagogisch professionals extra tijd over hebben voor de kinderen. Zij hoeven hierdoor ook minder vaak van de groep af, wat rust geeft voor de kinderen.” D13

“De groepsondersteuner is een vertrouwd gezicht voor kinderen en ouders, dit zorgt voor veiligheid en vertrouwen.” D15

OVERIGE TOEGEVOEGDE WAARDE

“Tevens is er meer tijd voor eigen ontwikkeling en is er een betere privé-werkbalans.” D10

“... uitbraken van bijvoorbeeld het Norovirus zijn sneller onder controle. Dit komt doordat er meer handen zijn die kunnen poetsen, waardoor het virus sneller bestreden wordt.” D22

RANDVOORWAARDEN VOOR SUCCESVOLLE INZET VAN DE GROEPSONDERSTEUNER

Zoals beschreven in de vorige sectie wordt door de geïnterviewden de inzet van groepsondersteuner als van grote toegevoegde waarde ervaren. Om de toegevoegde waarde in de praktijk tot uiting te kunnen laten komen, is het van belang om te kunnen voldoen aan een aantal randvoorwaarden. Een veelgenoemde voorwaarde is het managen van de verwachtingen van de groepsondersteuner en pedagogisch professionals. Daarnaast werd het maken van een duidelijke planning vaak benoemd, net als het afbakenen van taken en het aanbrengen van structuur voor de groepsondersteuner. Een andere veel genoemde randvoorwaarde is een goede en geduldige begeleiding, evenals een vast aanspreekpunt. Tot slot gaven geïnterviewden aan dat de groepsondersteuner idealiter goed bij het team past, als volwaardige collega behandeld wordt en betrokken wordt bij het teamoverleg.

VERWACHTINGSMANAGEMENT

Het managen van verwachtingen van ouders, pedagogisch professionals en de groepsondersteuner zelf wordt gezien als een belangrijke randvoorwaarde. Onderdeel hiervan is het overbrengen van de blijvende gemeenschappelijke verantwoordelijkheid.

“Daarnaast is het van belang om ouders, teamleiders en pedagogisch professionals goed te informeren, bijvoorbeeld via interne informatiebijeenkomsten en het ouderportaal.” D10

“Voor de groepsondersteuners kan het soms lastig zijn om te accepteren welke taken ze wel en niet mogen doen en dat de functie een groeimodel is waarbij uitbreiding van taken stap voor stap gaat. We vertellen aan de voorkant bij sollicitaties heel duidelijk wat een groepsondersteuner wel en niet mag doen, maar bij sommige mensen komt dit niet goed binnen en ze willen te snel te veel doen.” D19

“... Verder is het prettig om direct duidelijke afspraken te maken met betrekking tot wat er van een groepsondersteuner verwacht kan worden.” D12

“... Wel moeten pedagogisch professionals zich bewust zijn van het feit dat de ondersteunend medewerker niet de enige is die verantwoordelijk zijn voor al het huishoudelijke werk en dat de medewerker ook echt deel is van het team.” D21

PLANNING, AFBAKENING EN STRUCTUUR

Ook worden het maken van een duidelijke planning, het zorgdragen voor taakafbakening en het aanbrengen van structuur voor de groepsondersteuner als randvoorwaarden gezien om het succes van de inzet van de

groepsondersteuner te bevorderen. Dit ter waarborging van de veiligheid en hechting van de kinderen en ter bescherming van de groepsondersteuner tegen overvraging.

“Het creëren van een vast dagritme is belangrijk daarom brengen we structuur aan in taken en bakenen we die af. Door middel van een takenschema en schoonmaakschema weten de groepsondersteuners wat er van hen verwacht wordt en worden ze minder snel overvraagd. Iedereen moet rekening houden met deze taken en deze ook respecteren. Soms moet de pedagogisch professional hierin ook de groepsondersteuner beschermen.” D22

“De veiligheid mag niet in het geding komen, dus verzorgende taken moeten afgebakend worden. Tevens moet de hechting van het kind gewaarborgd blijven, dus die moeten niet te veel gezichten zien op een dag.” D13

“Iedere groep wil het liefst een eigen groepsondersteuner hebben, het risico bestaat dat er te hard getrokken wordt aan de groepsondersteuner. Daarin moet de groepsondersteuner beschermd worden en de taakafbakening worden bewaakt, een schema en duidelijke afspraken kan daarbij helpen.” D8

BEGELEIDING, GEDULD EN EEN VAST AANSPREEKPUNT

Om een groepsondersteuner zo goed mogelijk in te werken en te ondersteunen, wordt door vrijwel alle geïnterviewden het belang van goede en geduldige begeleiding onderschreven. Daarbij wordt eveneens veelal het belang van een vast aanspreekpunt onderkend. Dit vraagt in de meeste organisaties om een tijdsinvestering van pedagogisch professionals; binnen enkele kinderopvangorganisaties wordt de begeleiding gerealiseerd middels een daartoe aangewezen aanspreekpunt of praktijkopleider. Deze persoon fungeert binnen diverse deelnemende organisaties als schakel tussen de groepsondersteuner en de pedagogisch professionals.

“Groepsondersteuners hebben een vast aanspreekpunt nodig en een duidelijke weekplanning die afgestemd is op de bezetting, waarvan dit vaste aanspreekpunt het proces bewaakt. Dit aanspreekpunt is ook de schakel tussen de pedagogisch professionals en de groepsondersteuners. Daarnaast verzamelt deze persoon feedback en modereert het gesprek tussen beiden.” D5

“Wanneer er een nieuwe ondersteunend medewerker start dan is het fijn om deze een vaste buddy te geven (een pedagogisch professional) waaraan ze alles kunnen vragen.” D12

“De teamcoaches monitoren het functioneren van de ondersteunend medewerker en deze lopen ook mee in de reguliere ontwikkelgesprekken. Daar kunnen dan naar behoefte bijstellingen gedaan worden in het ontwikkelplan. De uit te voeren taken worden in de loop van de tijd aangepast en toegespitst op de locatie behoeften en vaardigheden van de ondersteunend medewerker.” D14

BIJ HET TEAM PASSEN EN ONDERDEEL VAN HET TEAM ZIJN

In de interviews werd aangegeven dat het van belang is dat de groepsondersteuner goed bij het team past en dat hier rekening mee gehouden moet worden bij het aanstellen van een groepsondersteuner. Daarnaast is het belangrijk dat de groepsondersteuner ook écht wordt gezien als onderdeel van het team en betrokken wordt bij uitjes, teamoverleg en dergelijke.

“... Goede klik met het team, we kijken echt op goed gevoel of iemand past. ... Ook een groepsondersteuner is onderdeel van het team, gaat mee op uitjes, sluit aan bij relevante teamoverleggen, en dergelijke.” D14

STIMULEREN VAN ONTWIKKELING VAN DE GROEPSONDERSTEUNER

Vrijwel alle kinderopvangorganisaties gaven aan een erkend leerbedrijf te zijn en de ontwikkeling van de groepsondersteuner te ondersteunen. De ontwikkelingstrajecten verschillen echter per

kinderopvangorganisatie. De leervorm voor de ontwikkeling en het scholingstraject hangt in sterke mate af van de achtergrond, capaciteiten, behoefte en persoonlijke omstandigheden van de groepsondersteuner. Soms wordt daarom enkel gefocust op het opdoen van ervaring en persoonlijke ontwikkeling in de dagelijkse kinderopvangpraktijk. Wanneer men behoefte heeft aan scholing, worden vaak BBL-, BOL- of EVC-trajecten aangeboden.

Binnen de deelnemende kinderopvangorganisaties waren de ervaringen met het Ontwikkelpad beperkt. Verschillende organisaties gaven aan er nog niet of onvoldoende mee bekend te zijn. De enkele organisaties die ervaring met het Ontwikkelpad opgedaan hadden, hebben hier goede ervaring mee opgedaan. Andere kinderopvangorganisaties gaven aan het Ontwikkelpad bewust (nog) niet in te zetten. Daar liggen verschillende overwegingen aan ten grondslag, zoals een te vaste structuur, de beperkte toelating op jaarbasis, het niet geschikt achten van het Ontwikkelpad voor de doelgroep of het willen waarborgen van praktijkbegeleiding bij de inzet van het Ontwikkelpad. Een aantal deelnemende kinderopvangorganisaties heeft ervoor gekozen om interne ontwikkelingstrajecten in te zetten in nauwe samenwerking met het regionale ROC, waarbij bijvoorbeeld bewust gekozen wordt voor een enkele scholingstegel van het Ontwikkelpad.

AFSTEMMING VAN ONTWIKKELINGSBEHOEFTE QUA TIMING, CAPACITEITEN EN INTERESSE

“.. we laten groepsondersteuners eerst een jaar ervaren wat het werk inhoudt. In dat jaar worden regelmatig evaluatiegesprekken gehouden, zodat indien nodig kan worden bijgestuurd.” D7

“De ontwikkelbehoefte wordt met medewerkers persoonlijk afgestemd. Het moet geen ‘must’ zijn. Wanneer de druk van school eraf is, kan er voor sommige mensen ook ruimte ontstaan voor persoonlijke groei en ontwikkeling. Dat kan ook even genoeg zijn; wellicht ontstaat later wel weer ruimte voor formele ontwikkeling...” D5

“De ontwikkeling van groepsondersteuners wordt ondersteund, maar het is geen verplichting om door te groeien naar pedagogisch professional.” D13

“Groepsondersteuners kunnen zich indien gewenst via BBL door-ontwikkelen. Hier is vanuit de huidige groepsondersteuners echter weinig animo voor, o.a. op grond van capaciteiten en interesse.” D16

GOEDE ERVARINGEN MET HET ONTWIKKELPAD

“Hier hebben wij er een goede ervaring mee, omdat de tegels kunnen worden gematcht met de individu. Tot nu toe hebben vijf groepsondersteuners het Ontwikkelpad gevolgd. Tijdens dit proces leerden zij elkaar ook kennen en hadden ze steun aan elkaar, wat zij fijn vonden.” D22

“We hebben goed contact met de gemeente. Zij leveren af en toe mensen aan die het Ontwikkelpad kunnen volgen. Zij hebben veel gesprekken om te kijken of het Ontwikkelpad nog naar verwachting van alle betrokkenen verloopt. Veel mensen komen vanuit andere sectoren en kunnen dan met een 15-weken traject worden opgeleid tot niveau 2 helpende welzijn. Daarna kan worden gekeken of ze doorgaan voor een BBL-traject of een plek kunnen krijgen als groepsondersteuner. De 15 weken worden volledig gesubsidieerd vanuit UWV. Het vergt wel veel begeleiding. We proberen het zo te organiseren dat er niet meer dan één persoon per groep begeleiding heeft.” D19

REDENEN OM (NOG) GEEN GEBRUIK TE MAKEN VAN HET ONTWIKKELPAD

“De implementatie kwam op een verkeerd moment. Er waren geen goede praktijkopleiders op dat moment. Hierdoor moesten ze eerst de basis op orde krijgen voor eigen BBL'ers. Daarom hebben ze er toen bewust voor gekozen om er niet mee in zee te gaan.” D1

“We vinden het Ontwikkelpad een andere tak van sport, te hokkerig met een vaste structuur. We hebben een eigen manier gevonden om groepsondersteuners te laten ontwikkelen.” D11

“We hebben besloten om geen gebruik te maken van het Ontwikkelpad, omdat we vinden dat dit de doelgroep kan beperken. Kandidaten moeten namelijk een bepaald niveau hebben om zich te kwalificeren voor het Ontwikkelpad.” D20

“De financiële middelen vanuit het Ontwikkelpad Kinderopvang voor slechts twee groepsondersteuners per organisatie is in onze visie veel te beperkt. Het zou eerlijker en logischer zijn om deze financiering te baseren op de verhouding met de grootte van organisaties.” D18

GROEPSGEWIJZE SCHOLING WAARBIJ AFGEZIEN WORDT VAN HET ONTWIKKELPAD

“We wijken af van het Ontwikkelpad. We leiden op tot helpende niveau 2 op grond van de overweging dat niet iedereen kan doorstromen naar niveau 3 pedagogisch professional. Vanuit maatschappelijk belang richten we ons op de instroom van VSO-leerlingen en statushouders. De taaleis maakt het extra lastig en dat ervaren we als excluserend: mensen kunnen vaak mondeling prima communiceren, maar een schriftelijke toets op 3F-niveau is te veel gevraagd.” D10

“In samenwerking met de gemeente en het ROC worden medewerkers opgeleid en gecertificeerd voor ‘Ondersteuner in de Kinderopvang’. Dit betreft de MBO-2 module van de tweede tegel van het Ontwikkelpad Kinderopvang. We vinden de eerste tegel van het Ontwikkelpad niet passend voor deze groep. Ook de derde tegel is niet voor iedereen haalbaar, mede door de 3F-taaleis...” D18

“We zijn een erkend leerbedrijf en hebben een interne BBL in samenwerking met het ROC. De 5e groep (14-18 studenten) gaat starten in september. Vaak blijven deze BBL'ers ook werken als ze de opleiding hebben voltooid. Aan het Ontwikkelpad hebben we geen behoefte. We zijn tevreden over de interne BBL opleiding. De huidige groepsondersteuners hebben geen belangstelling voor doorontwikkeling tot pedagogisch professional.” D14

IDEEËN OVER FORMATIEVE INZET VAN DE GROEPSONDERSTEUNER

In een kwart van de interviews werd de optionele formatieve inzet van de groepsondersteuner op grond van de beroepskracht-kindratio (BKR) ter sprake gebracht, ondanks het feit dat dit geen onderwerp was in het onderzoek en dus ook niet opgenomen was in de leidraad voor de interviews. Het onderwerp werd veelal ter sprake gebracht onder de thema's 'Uitdagingen' of 'Verdergaande wensen/behoefte t.a.v. functiedifferentiatie'. De dagelijkse praktijk maakt het namelijk bij diverse organisaties lastig om aan de regels van het BKR te voldoen, bijvoorbeeld ten tijde van acuut verzuim waarvoor niet direct vervanging geregeld kan worden of wanneer pedagogisch professionals buiten de groep activiteiten moeten uitvoeren zoals oudergesprekken en verslaglegging. Naar mening van dit kwart van geïnterviewden zou een gedeeltelijke (deel van de werkuren) formatieve inzet van een groepsondersteuner wenselijk en mogelijk moeten zijn om pedagogisch professionals iets meer ruimte geven, zonder dat dit ten koste gaat van de veiligheid en kwaliteit van kinderopvang. In dat kader refereerden enkelen van hen aan een structuur overeenkomstig met de inzetbaarheid van student-medewerkers (BBL-leerlingen) op grond van artikel 8.6 van de cao Kinderopvang (ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2025). Het gaat daarbij om de wens van een **gedeeltelijke** en **niet om een volledige formatieve inzet**. Dit omdat men zich realiseert dat de groepsondersteuner nooit de onmiskenbare expertise van de pedagogisch professional zou kunnen vervangen, maar ook omdat de toegevoegde waarde van de inzet van de groepsondersteuner vooral zit in de extra handen en in de uitvoering van ondersteunende werkzaamheden die voor een belangrijk deel buiten de groep plaatsvinden, zodat de pedagogisch professional de groep niet meer voor die taken hoeft te verlaten. Tot slot werd de gedeeltelijke formatieve inzet van groepsondersteuners benoemd als maatregel tegen de arbeidsmarktkrapte

FORMATIEVE INZET VAN DE GROEPSONDERSTEUNER

“We vinden het soms een gemiste kans dat groepsondersteuners niet meetellen in de BKR. Het zou mooi zijn als zij daaraan worden toegevoegd. Met de regels en richtlijnen in acht genomen, in een groeimodel vergelijkbaar met medewerkers in een BBL-traject. Alleen voor enkele uurtjes, bijvoorbeeld voor een

oudergesprek en dergelijke, zou ik zeggen.”D7

“We zouden de groepsondersteuner graag ook intallig in willen kunnen zetten in bepaalde situaties. Bijvoorbeeld wanneer je BKR-technisch voor één kindje een derde pedagogisch professional zou moeten inplannen. Wij zijn ervan overtuigd dat dan een groepsondersteuner ingezet kan worden, en dat de kwaliteit van kinderopvang hiermee niet afneemt. Bij een BBL-traject groeit de formatieve inzetbaarheid en zijn ze binnen 10-15 weken al inzetbaar binnen de BSO. Binnen de kinderopvang duurt dit beduidend langer en zijn ze na circa twee jaar pas formatief inzetbaar. Een soortgelijke groei in formatieve inzetbaarheid zou ook wenselijk zijn voor de groepsondersteuners. Denk bijvoorbeeld aan pedagogische modules om de groepsondersteuner net wat meer handvatten te geven in het werken met kinderen.”
D14

DE TOEGEVOEGDE WAARDE ZIT ECHTER JUIST IN DE EXTRA HANDEN

“We twijfelen aan de mogelijke formatieve inzet van de groepsondersteuners. Op die manier zijn de extra handen er niet meer, omdat de groepsondersteuner dan ook net als andere pedagogisch professionals binnen de formatie wordt ingezet en ze dan (deels) in de plaats komen van pedagogisch professional. Dan zijn er weer niet genoeg handen voor de was, het schoonmaken, de ramen zemen, et cetera.” D22

FINANCIËLE ASPECTEN

De groepsondersteuner kan op grond van de BKR alleen boventallig ingezet worden. De groepsondersteuner wordt daarom door diverse deelnemende kinderopvangorganisaties volledig uit eigen middelen betaald. Enkele organisaties berekenen dit door in de tarieven, anderen doen dat juist niet om onder het bedrag van de kinderopvangtoeslag (KOT) te kunnen blijven vallen. Hoewel slechts enkele organisaties gebruik hebben gemaakt van de Subsidieregeling groepshulpen kinderopvang en het Ontwikkelpad, wordt er relatief veel gebruik gemaakt van andere vormen van tegemoetkoming in loon- of opleidingskosten. In dat kader werden de Subsidie praktijkleren en de SLIM-subsidie genoemd, en financiële tegemoetkomingen voor scholing en behoud van uitkering tijdens scholing van UWV of gemeente. Deze tegemoetkomingen zijn echter niet dekkend en niet alle organisaties maken er gebruik van. Al met al brengt de inzet van de groepsondersteuner extra kosten met zich mee. De overgrote meerderheid van de geïnterviewden gaf echter aan dit als een waardevolle investering te zien voor kinderopvanglocaties met voldoende financiële ruimte.

Tegenover de extra loonkosten voor de inzet van de groepsondersteuner staat een mogelijke besparing op verzuimgerelateerde kosten. Vrijwel alle geïnterviewden hebben het idee dat de inzet van de groepsondersteuner een positief effect heeft op het verzuim, onder andere als gevolg van een ervaren werkdrukvermindering. Ook verwacht men dat het een positief effect heeft op het verloop, als gevolg van toename in werkplezier. Deze zaken zijn echter moeilijk cijfermatig hard te maken.

EXTRA KOSTEN DOOR BOVENFORMATIEVE INZET ZIJN WAARDEVOLLE INVESTERING

“De BKR blijft hetzelfde, dus de groepsondersteuner wordt boventallig ingezet. Dit betekent dat de inkomsten gelijk blijven, maar er extra kosten zijn. Er is een relatief klein verschil tussen het tarief van de pedagogisch professional en dat van de groepsondersteuner. Ondanks het feit dat de salarisschalen relatief veel verschillen, is het verschil met alle werkgeverslasten meegerekend ca. 470,- euro per maand.” D4

“De inzet van de groepsondersteuners en de begeleider worden uit eigen middelen gefinancierd. De opleider wordt gefinancierd door UWV/WSP. Het opleidingstraject volgen de leerlingen met behoud van uitkering voor de duur van een jaar op voorwaarde dat de organisatie een baangarantie biedt van 24 uur.”
D10

“Het leerwerktraject van de leerlingen wordt gesubsidieerd vanuit de scholingsmiddelen van de gemeente. De begeleiding en de coördinator wordt uit eigen middelen gefinancierd. De inzet wordt gezien als een waardevolle investering voor locaties met voldoende omvang.” D18

BEHEERSING VAN HET RISICO VAN VERZUIMGERELATEERDE KOSTEN

“De verwachting is dat er kosten bespaard worden door werkdrukverlaging, maar dat is moeilijk hard te maken. In januari is bijvoorbeeld het verzuim enorm opgelopen door een griepgolf, daar doet ook een groepsondersteuner niets aan af.” D16

DEEL B. VRAGENLIJSTONDERZOEK

Het doel van dit vragenlijstonderzoek was het in kaart brengen van hoe de pedagogisch professionals en de groepsondersteuners de kwaliteit van hun werk, de werkdruk, de werktevredenheid, hun duurzame inzetbaarheid en de kwaliteit van kinderopvang ervaren en in hoeverre deze aspecten in de beleving van de pedagogisch professionals worden beïnvloed door de inzet van de groepsondersteuner. Aanvullend is onderzocht of de kwaliteit van werk en kinderopvang samenhangt met het feit dat de groepsondersteuner in de groep werkt of erbuiten, en of de kwaliteit van werk samenhangt met *het aantal uur* dat de groepsondersteuner in de groep werkt. Daarnaast is verkend of de werkomstandigheden, zoals inclusief werkklimaat en acceptatie, de ervaren kwaliteit van werk beïnvloeden. Specifiek voor de groepsondersteuner is onderzocht of urenomschikking en opleidingsniveau, en welke taken de groepsondersteuner uitvoert, bepalend zijn voor de door de groepsondersteuner ervaren kwaliteit van werk en kinderopvang. In brede zin is onderzocht in hoeverre de ervaren kwaliteit van werk de ervaren kwaliteit van kinderopvang beïnvloedt.

Tevens is verkend aan welke taken de pedagogisch professionals *minder* tijd besteden en aan welke taken zij *meer* tijd besteden sinds de inzet van de groepsondersteuner. Als laatste zijn de positieve en negatieve ervaringen van de pedagogisch professionals met de inzet van de groepsondersteuner en de verdere wensen of behoeften van zowel de pedagogisch professionals als de groepsondersteuners in kaart gebracht.

METHODE

DATA COLLECTIE

In nauw overleg met de (locatie)managers van de deelnemende kinderopvangorganisaties zijn de pedagogisch professionals en groepsondersteuners uitgenodigd om een vragenlijst in te vullen. Door de onderzoekers is een e-mail opgesteld waarin de medewerkers geïnformeerd zijn over het doel en de meerwaarde van deelname aan het onderzoek, over het feit dat deelname aan het onderzoek geheel vrijwillig is en dat hun persoonsgegevens niet naar personen herleidbaar zijn. Deze mail is door de (locatie)managers doorgestuurd aan de medewerkers. Via een link in de mail konden de medewerkers de vragenlijst online invullen.

Om het responspercentage te kunnen berekenen, hebben de (locatie)managers aangegeven aan hoeveel pedagogisch professionals en groepsondersteuners de vragenlijst via de mail doorgestuurd is. Op basis van deze informatie bedroeg het gemiddelde responspercentage van de deelnemende kinderopvangorganisaties 66%. In deze responsberekening zijn twee organisaties niet meegerekend, omdat daarvan niet bekend was aan hoeveel medewerkers de e-mail doorgestuurd is.

RESPONDENTEN

In eerste instantie hebben 336 mensen de online vragenlijst ingevuld.. Daarvan hebben 64 respondenten de vragenlijst voortijdig afgebroken en hebben zeventien respondenten aangegeven een andere functie dan pedagogisch professional of groepsondersteuner te hebben; zij zijn daarom uitgesloten van verdere analyse. Het totaal aantal respondenten bedroeg na deze opschoning 255, onder wie 204 pedagogisch professionals en 51 groepsondersteuners. De kenmerken van de respondenten zijn onderstaand voor de pedagogisch professionals en de groepsondersteuners apart beschreven (zie ook Tabel 2).

PEDAGOGISCH PROFESSIONALS

De pedagogisch professionals waren gemiddeld 39,5 jaar oud (tussen 19 en 66 jaar) en vrijwel allemaal vrouw (98,5%). Drie respondenten (1,5%) waren man. Het aantal dienstjaren in de huidige functie varieerde van minder dan een jaar tot 46 jaar, met een gemiddelde van 13,4 jaar. Het gemiddeld aantal dienstjaren bij de huidige werkgever bedroeg 9,5 jaar. De contractuele werkuren lagen tussen 2 en 37 uur per week, gemiddeld 26,2 uur.

De meeste pedagogisch professionals werkten 24-30 uur. De meerderheid had een vast contract (83,8%); daarnaast hadden respondenten tijdelijke contracten (12,7%), leer-werkovereenkomsten (2,5%) en overige constructies (1%). Eén respondent werkte als oproepkracht. Twee derde (68,7%) werkte al bij de kinderopvangorganisatie vóór de invoering van de groepsondersteuner, 31,3% kwam daarna in dienst. Ruim drie kwart (78,4%) werkte op een groep mét een groepsondersteuner, 8,8% niet en 12,8% gaf 'anders' aan (groepsondersteuner werkt op de locatie, ondersteunt op meerdere groepen, men is *niet meer* werkzaam met de groepsondersteuner of niet van toepassing). Op basis van de verkregen data is het gemiddeld aantal uren dat de pedagogisch professional samenwerkte met een groepsondersteuner berekend. Dit bedroeg 11 uur per week, met een spreiding van 0 tot 40 uur.

GROEPSONDERSTEUNERS

De groepsondersteuners waren gemiddeld 41,6 jaar oud (tussen de 19 en 63 jaar) en vrijwel allemaal vrouw (98%). Eén respondent was man. De meeste groepsondersteuners (62,7%) solliciteerden zelf op hun functie, anderen kwamen binnen via UWV of WSP (19,6%), waarvan 17,6% op grond van de Banenafpraak of Participatiewet. 17,6% is via andere routes, zoals stage of het eigen netwerk, aan het werk gegaan. Een meerderheid van de groepsondersteuners beschikt niet over een formeel certificaat of diploma dat relevant is voor de kinderopvang (58,8%). Een kwart heeft een diploma Helpende niveau 2 en een kleinere groep beschikt over deelcertificaten of een andere voor de kinderopvang relevante opleiding (15,7%). De meeste groepsondersteuners werken nog kort in hun functie (gemiddeld 2,1 jaar). Contractvormen waren divers: 35,3% had een vast contract, 35,3% een tijdelijk contract en 25,5% werkte via vrijwilligerswerk of een stage. De gemiddelde werkweek bedroeg 17,9 uur. Vrijwel alle groepsondersteuners waren tevreden met de het aantal werkuren (96,1%) en de werk-privébalans (98%). Enkeligen willen meer uren werken of ervaren problemen door onregelmatige werktijden. Over het salaris waren de meningen verdeeld: 52,9% vond het salaris passend, terwijl 21,6% het salaris niet passend vond. Slechts 31,4% kan zelfstandig van het inkomen leven; de meesten combineren hun inkomen daarom met dat van een partner, een uitkering of andere constructies. Alle groepsondersteuners voelen zich veilig op de werkplek en beoordeelden hun gezondheid positief, met een gemiddelde score van 8,0 (op een schaal van 0 tot 10).

Totaal (N=255) Gemiddeld responspercentage: 66%	Pedagogisch Professionals (N=204)	Groepsondersteuners (N=51)
Gemiddelde leeftijd	39,5 jaar	41,6 jaar
Vrouw	98,5%	98%
Gemiddelde tijdsduur in huidige functie	13,4 jaar	2,1 jaar
Gemiddelde duur bij huidige werkgever	9,4 jaar	2,0 jaar
Gemiddeld aantal uren per week	26,2 uur	17,9 uur
Contractvorm	83,8% vast, 12,7% tijdelijk, 3,5% anders	35,3% vast, 35,3% tijdelijk, 25,5% vrijwillig/stage
In dienst voor/na inzet GO	68,7% vóór, 31,3% erna	
Gemiddelde uren per week met GO	11 uur	
Instroomroute		62,7% zelf gesolliciteerd, 19,6% via UWV/WSP (waarvan 17,6% op grond van de Banenafpraak/Participatiewet), 17,6% anders (stage of via via)
Opleidingsniveau		58,8% geen kwalificatie voor kinderopvang, 2,0% deelcertificaat, 25,5% Helpende 2, 13,7% andere opleiding

Tabel 2. Kenmerken respondenten

VRAGENSETS

De ervaren kwaliteit van werk, werkdruk, werktevredenheid, verwachte duurzame inzetbaarheid en de ervaren kwaliteit van kinderopvang, acceptatie en inclusief werkklimaat zijn in kaart gebracht met behulp van een voor dit doel en deze onderzoeksgroep op maat gemaakte vragensets.

De ervaren **kwaliteit van werk** is in kaart gebracht aan de hand van de mate waarin de pedagogisch professionals het werk als **uitdagend** ervaren (bijvoorbeeld: 'Ik ervaar afwisseling in mijn werk.' en 'In mijn werk moet ik zelf nieuwe oplossingen bedenken.'), de mate waarin men zich **competent** voelt in het werk (bijvoorbeeld: 'Ik heb de kennis en vaardigheden om mijn werk goed te kunnen doen.' en 'Ik ben goed in mijn werk.'), de mate waarin men vrijheid of **autonomie** in het werk ervaart (bijvoorbeeld: 'Ik mag tot op zekere hoogte zelf bedenken hoe ik mijn werk aanpak.' en 'Ik kan zelf de volgorde van mijn werkzaamheden bepalen.'), de mate waarin men **samenwerking** ervaart (bijvoorbeeld: 'Op het werk informeren we elkaar over zaken die belangrijk zijn voor het werk.' en 'Op het werk helpen we elkaar wanneer dat nodig is.'), de mate waarin men zich **verbonden** voelt met de collega's (bijvoorbeeld: 'Ik voel me gesteund door mijn collega's.' en 'Ik voel me onderdeel van het team op het werk.'), de mate waarin men **zingeving** in het werk ervaart (bijvoorbeeld: 'Door mijn werk lever ik een waardevolle bijdrage aan de organisatie of aan de maatschappij.' en 'Mijn werk past bij de waarden die ik in het leven belangrijk vind.') en de mate waarin men **lichamelijke belasting** (bijvoorbeeld: 'Ik ervaar lichamelijke belasting van mijn werk (bijvoorbeeld zwaar tillen).'), **geestelijke belasting** (bijvoorbeeld: 'Ik ervaar geestelijke belasting in mijn werk (bijvoorbeeld moeilijk denkwerk).') en **emotionele belasting** (bijvoorbeeld: 'Ik ervaar emotionele belasting in mijn werk (bijvoorbeeld agressief of ongewenst gedrag van ouders of kinderen).') ervaart.

Daarnaast is gebruik gemaakt van vragensets voor de **werkdruk** (bijvoorbeeld: 'Aan het eind van de werkdag ben ik echt op.'), de **werktevredenheid** (bijvoorbeeld: 'Ik haal plezier uit mijn werk.'), **acceptatie** (bijvoorbeeld: 'Ik voel me geaccepteerd door mijn collega's.' en 'Mijn collega's nemen mij serieus.'), **inclusief werkklimaat** (bijvoorbeeld: 'Op het werk wordt iedereen met respect behandeld ongeacht afkomst of achtergrond.' en 'In het team worden de verschillende talenten en vaardigheden van medewerkers gewaardeerd.'), de **kwaliteit van kinderopvang** (bijvoorbeeld: 'Ik ben trots op het werk dat we leveren.' en 'Ik ben tevreden over de kwaliteit van het werk dat we als team/afdeling leveren.') en **duurzame inzetbaarheid** (bijvoorbeeld: 'Verwacht je langdurig aan het werk te kunnen blijven, met de belasting die het werk nu van je vraagt?').

Om inzicht te krijgen in het verschil in beleving van de pedagogisch professionals van kwaliteit van werk, werkdruk, werktevredenheid, inclusief werkklimaat, kwaliteit van kinderopvang en duurzame inzetbaarheid **voor** en **na** de inzet van de groepsondersteuner, is aan de pedagogisch professionals die al voor de inzet van de groepsondersteuner in de kinderopvang werkten, gevraagd om per aspect middels een cijfer op een schaal van 1 tot 10 aan te geven hoe zij dat aspect op het moment van invullen ervoeren en hoe zij dat aspect ervoeren **vóór** de inzet van de groepsondersteuner. Zie onderstaand voorbeeld:

Hoeveel **werkdruk** ervaar je?

Heel weinig werkdruk					Heel veel werkdruk				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Vervolg vraag voor de pedagogisch professionals die **vóór** de inzet van de groepsondersteuner al op de locatie werkzaam waren:

Hoeveel **werkdruk** ervaarde je **vóór** de inzet van de groepsondersteuner(s)?

Heel weinig werkdruk					Heel veel werkdruk				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

DATA-ANALYSE

De data werden geanalyseerd met behulp van het statistische programma Rstudio, waarin met name percentages en gemiddelden werden berekend. Voor-na-analyses werden gedaan met behulp van t-testen (package *stats*). Voorspellers van kwaliteit van werk en kwaliteit van kinderopvang werden geschat met behulp van regressies (package *lme4*).

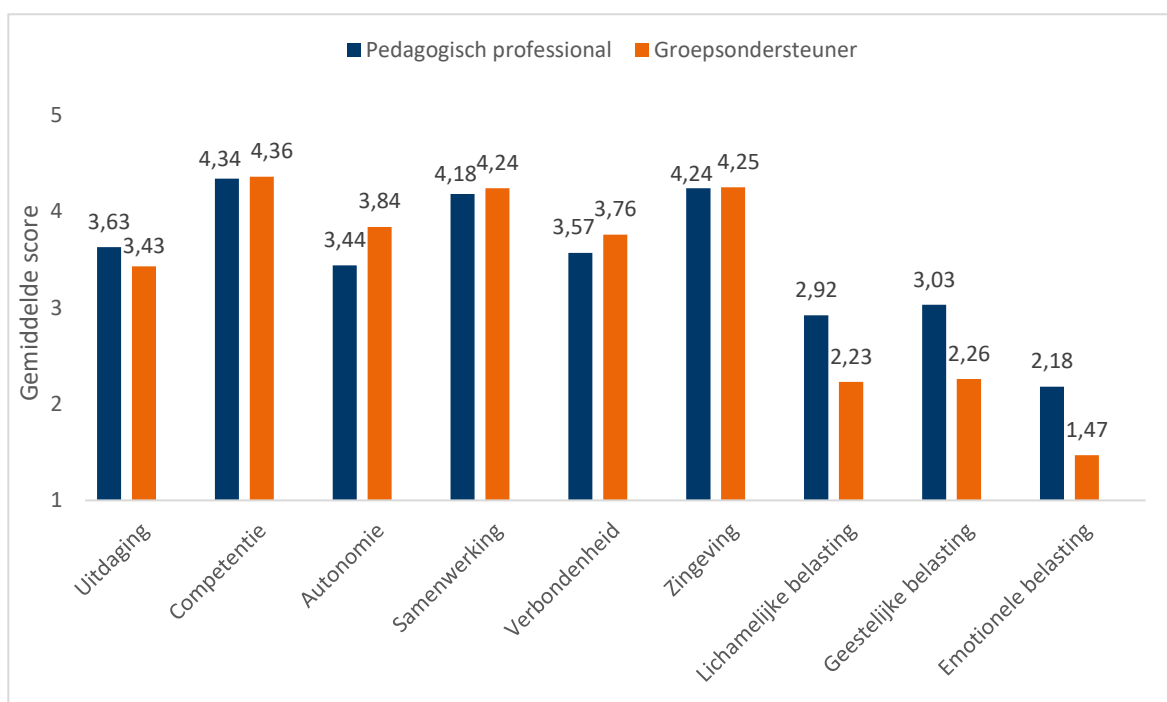
RESULTATEN

KWALITEIT VAN WERK

De betrouwbaarheid van deze vragensets is bepaald door de Cronbach's Alpha (α) te berekenen als maat voor de interne consistentie van de schaal. De interne consistentie voor de vragensets **uitdaging**, **competentie**, **autonomie**, **samenwerking**, **verbondenheid**, **zingeving**, **lichamelijke belasting**, **geestelijke belasting** en **emotionele belasting** varieerde tussen .71 en .93, wat erop wijst dat de vragensets in goed mate betrouwbaar zijn.

In Figuur 2 zijn de resultaten met betrekking tot de kwaliteit van werk weergegeven op een schaal van 1 tot 5. De gemiddelde score voor de mate waarin pedagogisch professionals het werk als **uitdagend** ervoeren bedroeg **3.63**, groepsondersteuners scoren gemiddeld **3.43**. Op de mate waarin men **competentie** ervoer in het werk, scoorden beide groepen relatief hoog (**4.34** en **4.36**). **Autonomie** werd door groepsondersteuners hoger ervaren (**3.84**) dan door de pedagogisch professionals (**3.44**). Ook de mate waarin men **samenwerking**, **verbondenheid** en **zingeving** ervoer, werd door beide groepen hoog ervaren (respectievelijk **4.18** en **4.24**, **3.57** en **3.76**, en **4.24** en **4.25**). Dit laat zien dat beide groepen op de verschillende kwaliteitsaspecten positief scoorden. Daarbij springen vooral de ervaren competentie, samenwerking en zingeving erboven uit.

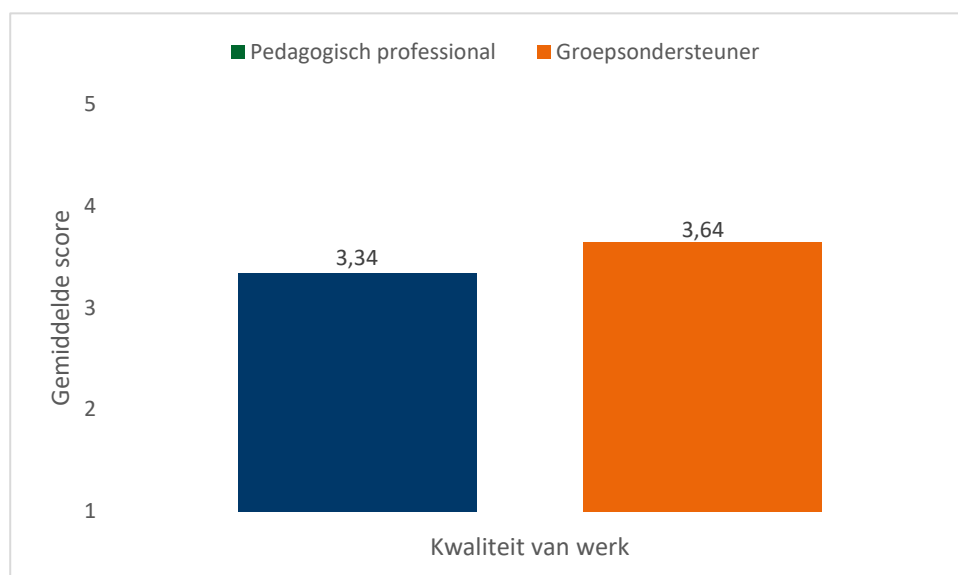
Op het vlak van belasting scoorden pedagogisch professionals hoger dan groepsondersteuners. Zij scoorden hoger op **lichamelijke belasting** (**2.92** vs. **2.23**), **geestelijke belasting** (**3.03** vs. **2.26**) en **emotionele belasting** (**2.18** vs. **1.47**), wat erop wijst dat de pedagogisch professionals in deze opzichten een zwaardere werkbelasting ervaren.



Figuur 2. Ervaren kwaliteit van werk door pedagogisch professionals en groepsondersteuners

GEMIDDELDE SCORE OP KWALITEIT VAN WERK

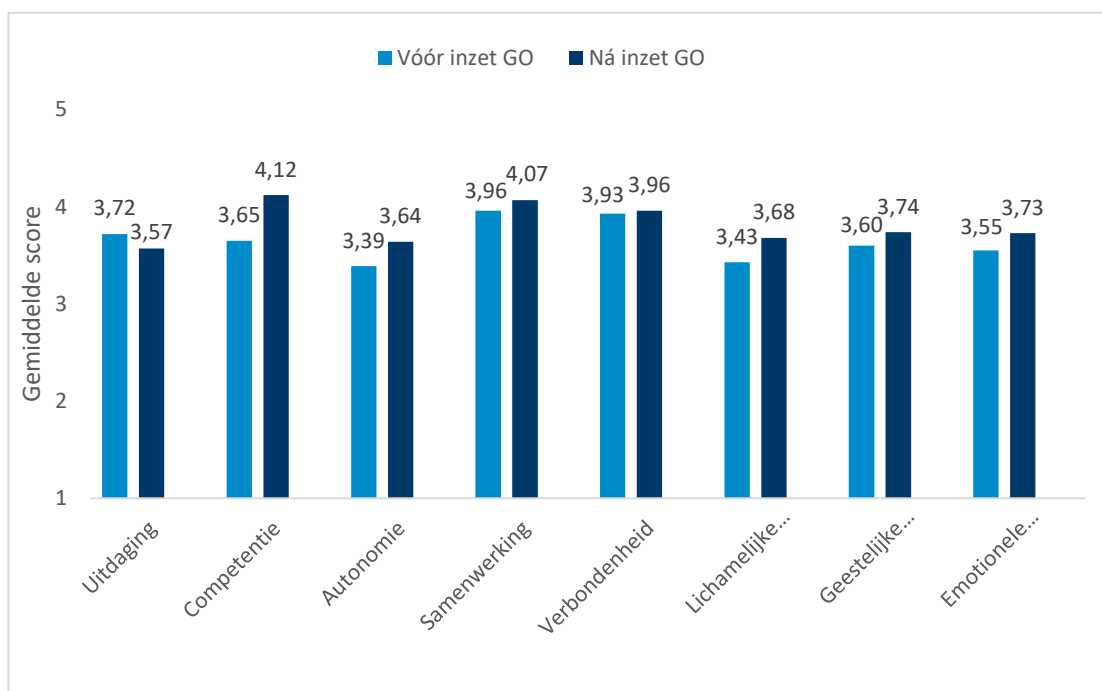
De gemiddelde score op alle aspecten van de **kwaliteit van het werk** samen (zie Figuur 3) lag voor de groepsondersteuners gemiddeld hoger (**3.64**) dan voor de pedagogisch professionals (**3.34**).



Figuur 3. Gemiddelde score van pedagogisch professionals en groepsondersteuners op de ervaren kwaliteit van werk

KWALITEIT VAN WERK **VÓÓR EN NÁ** DE INZET VAN DE GROEPSONDERSTEUNER

Voor inzicht in de beleving van de pedagogisch professionals van de verschillende aspecten van kwaliteit van werk **vóór** en **ná** de inzet van de groepsondersteuner, hebben de pedagogisch professionals die vóór de inzet van de groepsondersteuner al op de locatie werkten een rapportcijfer toegekend aan hoe zij die aspecten op het moment van invullen ervoeren en hoe zij dat aspect ervoeren vóór de inzet van de groepsondersteuner. De resultaten hiervan zijn te vinden in Figuur 4. Deze resultaten laten zien dat de pedagogisch professionals alle kwaliteitsaspecten behalve uitdaging als beter ervoeren ná de komst van de groepsondersteuner. Tevens hebben de pedagogisch professionals vragen beantwoord over in hoeverre zij in hun beleving de lichamelijke, geestelijke en emotionele belasting van hun werk vóór en ná de inzet van de groepsondersteuner aankonden. Dit geeft een indicatie over de lichamelijke, geestelijke en emotionele **belastbaarheid**, dus in hoeverre iemand deze belasting aankan. De door de pedagogisch professionals ervaren belastbaarheid liet een positieve ontwikkeling zien na de inzet van groepsondersteuner. Anders dan de andere aspecten heeft de score voor de mate waarin men het werk **uitdagend** vond, zich negatief ontwikkeld ten opzichte van de score van vóór de inzet van de groepsondersteuner. Dit zou verklaard kunnen worden door het feit dat de groepsondersteuner taken heeft overgenomen van pedagogisch professionals, waardoor zij hun werk mogelijk als minder uitdagend ervaren.

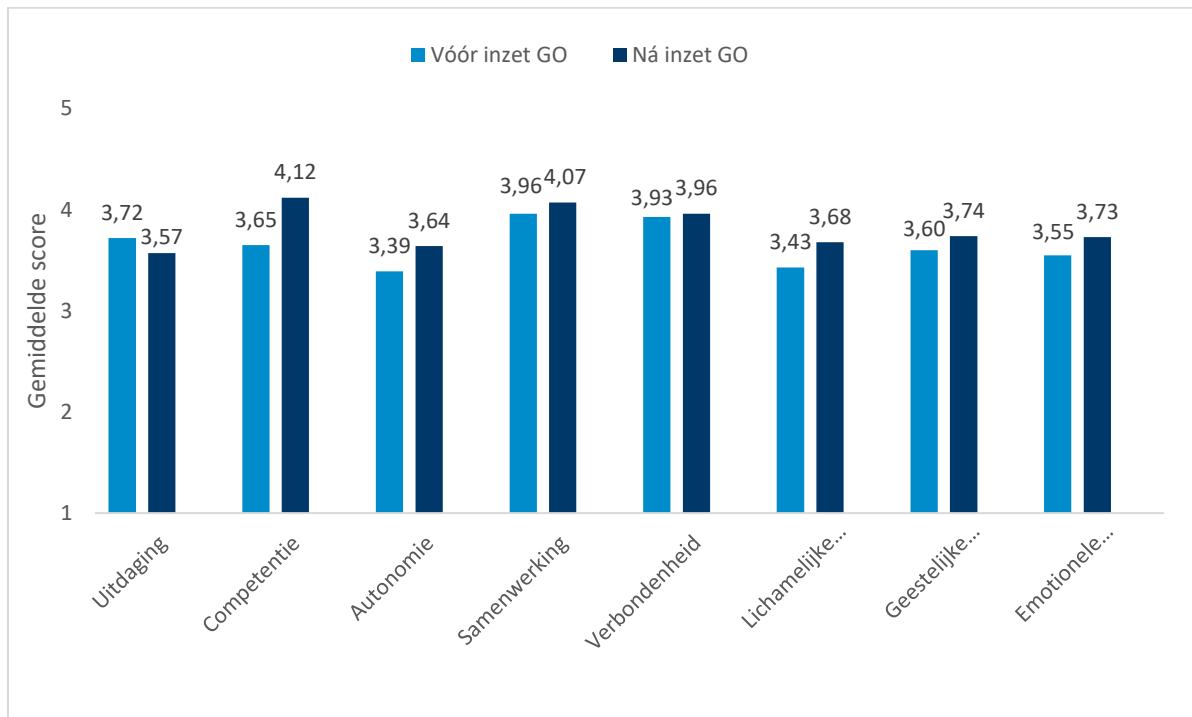


Figuur 4. De door pedagogisch professionals ervaren kwaliteit van werk vóór en ná de inzet van de groepsondersteuner

WERKDruk, WERKTEVREDENHEID, KWALITEIT VAN KINDEROPVANG EN DUURZAME INZETBAARHEID

De ervaren werkdruk, werktevredenheid, kwaliteit van kinderopvang en verwachte duurzame inzetbaarheid zijn in kaart gebracht aan de hand van de mate waarin de pedagogisch professionals **werkdruk**, **werktevredenheid** en **kwaliteit van kinderopvang** ervoeren, en in hoeverre men verwachtte **duurzaam inzetbaar** te zijn. De betrouwbaarheid van deze vragensets is bepaald door de Cronbach's Alpha (α) te berekenen als maat voor de interne consistentie van de schaal. De interne consistentie bedroeg voor werkdruk .83, voor werktevredenheid .85 en voor de kwaliteit van kinderopvang .73, wat duidt op een goede mate van betrouwbaarheid van de vragensets. Voor duurzame inzetbaarheid kon de interne consistentie niet bepaald worden, omdat deze vragenset slechts uit één vraag bestond.

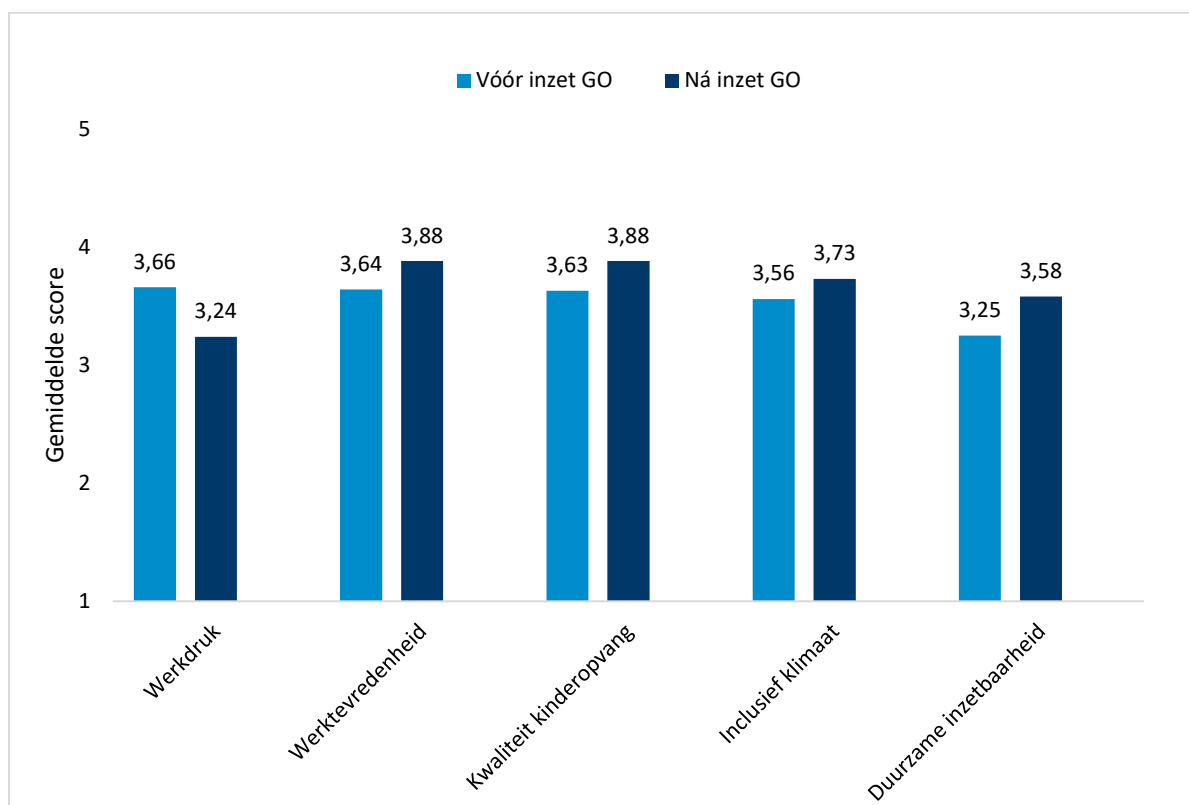
De resultaten zijn weergegeven op een schaal van 1 tot 5 in Figuur 5. De gemiddelde score voor de ervaren **werkdruk** van pedagogisch professionals bedroeg **2.44**; voor groepsondersteuners lag deze gemiddeld lager (**1.88**). Op de mate van **werktevredenheid** scoorden groepsondersteuners gemiddeld wat hoger (**4.28**) dan pedagogisch professionals (**3.96**). Wat betreft de **kwaliteit van kinderopvang** scoorden beide groepen relatief hoog (**4.16** vs. **4.32**). De verwachte **duurzame inzetbaarheid** werd gemiddeld lager gescoord door pedagogisch professionals (**3.58**) dan door groepsondersteuners (**4.23**).



Figuur 5. Ervaren werkdruk, werktevredenheid, kwaliteit van kinderopvang en inclusiviteit van het werkklimaat en verwachte duurzame inzetbaarheid van pedagogisch professionals en groepsondersteuners

WERKDruk, WERKTEVREDENHEID, KWALITEIT VAN KINDEROPVANG EN DUURZAME INZETBAARHEID VÓÓR EN NA DE INZET VAN DE GROEPSONDERSTEUNER

In Figuur 6 is te zien dat pedagogisch professionals die al vóór de inzet van de groepsondersteuner bij hun organisatie werkzaam waren, in meer en mindere mate gunstiger scoorden op uitkomsten van ervaren werkdruk, werktevredenheid en kwaliteit van kinderopvang en verwachte duurzame inzetbaarheid ná de inzet van de groepsondersteuners, dan vóór de inzet van groepsondersteuner. Op een schaal van 1 tot 5 scoorden pedagogisch professionals na de inzet van de groepsondersteuner op ervaren **werkdruk 3.24**, op ervaren **werktevredenheid 3.88**, op ervaren **kwaliteit van kinderopvang 3.88**, op **inclusief werkklimaat 3.73** en op de verwachte **duurzame inzetbaarheid 3.58**.



Figuur 6. De door pedagogisch professionals ervaren werkdruk, werktevredenheid, kwaliteit van kinderopvang en inclusie en verwachte duurzame inzetbaarheid vóór en na de inzet van de groepsondersteuner

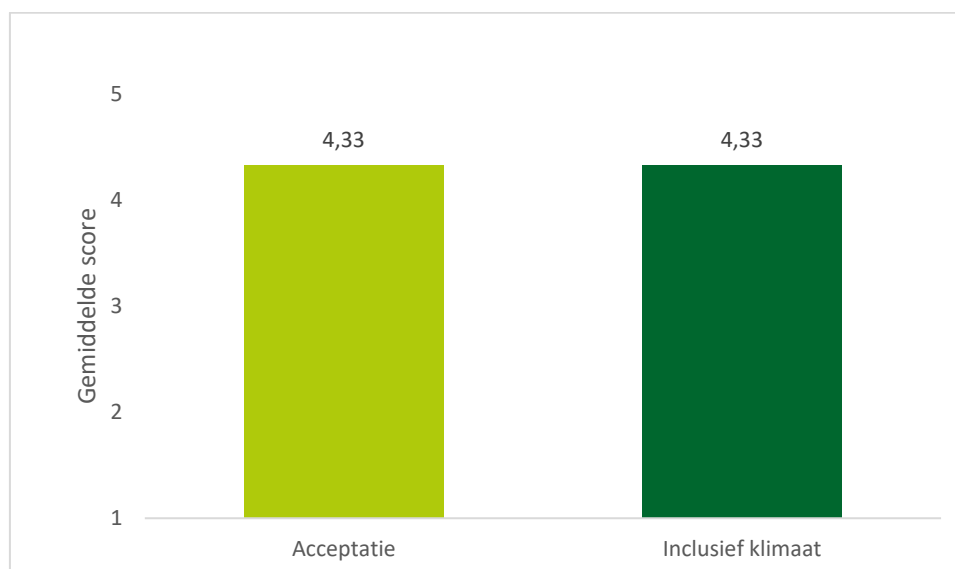
WERKOMSTANDIGHEDEN VAN DE GROEPSONDERSTEUNER

Specifiek voor groepsondersteuners zijn de mate waarin zij zich geaccepteerd voelden door collega's en het werkklimaat binnen de organisatie als inclusief ervoeren in kaart gebracht. Deze beide aspecten vormen belangrijke werkomstandigheden die van invloed kunnen zijn op hoe zij de kwaliteit van werk ervaren.

De betrouwbaarheid van deze vragensets is bepaald door de Cronbach's Alpha (α) te berekenen als maat voor de interne consistentie van de schaal. De interne consistentie van de vragenset voor acceptatie bedroeg .88 en die van de vragenset voor inclusief werkklimaat .85, wat duidt op een goede betrouwbaarheid.

ACCEPTATIE EN INCLUSIEF WERKKLIMAAT

In Figuur 7 is te zien in hoeverre de groepsondersteuners het werkklimaat als inclusief ervoeren en in hoeverre zij zich geaccepteerd voelden. De score op **acceptatie** bedroeg **4.33** en op **inclusief werkklimaat 4.33**. Deze scores laten zien dat zij zich in hoge mate geaccepteerd voelden en het werkklimaat als inclusief ervoeren.



Figuur 7. Werkomstandigheden zoals ervaren door groepsondersteuners

FACTOREN DIE SAMENHANGEN MET DE KWALITEIT VAN WERK EN KINDEROPVANG

Aanvullend is onderzocht of bepaalde factoren samenhangen met de door de pedagogisch professionals en groepsondersteuners ervaren kwaliteit van werk en kinderopvang.

HANGT DE DOOR PEDAGOGISCH PROFESSIONALS ERVAREN KWALITEIT VAN WERK EN KINDEROPVANG SAMEN MET DE INZET VAN DE GROEPSONDERSTEUNER IN DE GROEP (VERGELEKEN MET ERBUITEN) EN/OF HET AANTAL UUR DAT DE GROEPSONDERSTEUNER IN DE GROEP WERKT?

In dit onderzoek hebben we geen significante samenhang gevonden tussen de inzet van de groepsondersteuner in de groep (vergeleken met erbuiten) en/of het aantal uren dat de groepsondersteuner in de groep werkte en de door de pedagogisch professionals ervaren kwaliteit van werk en kinderopvang. Dit wijst erop dat het voor de door de pedagogisch professionals ervaren toegevoegde waarde van de inzet van de groepsondersteuner geen verschil maakt of de groepsondersteuner in of buiten de groep werkt (bijvoorbeeld in de centrale keuken).

HANGT DE KWALITEIT VAN WERK SAMEN MET DE WERKOMSTANDIGHEDEN?

Als maat voor de werkomstandigheden zijn acceptatie en inclusief werkklimaat gebruikt. Om te onderzoeken of de ervaren kwaliteit van werk van groepsondersteuners samenhangt met de mate van ervaren acceptatie of inclusiviteit van het werkklimaat, hebben we dit statistisch getest. Tevens hebben we voor de pedagogisch professionals de samenhang getest tussen de ervaren inclusiviteit van het werkklimaat en de ervaren kwaliteit van werk. Uit de resultaten is gebleken dat alleen de samenhang tussen het ervaren inclusieve werkklimaat en de ervaren kwaliteit van werk voor beide groepen significant is. Dit wijst erop dat een inclusiever ervaren werkklimaat gepaard gaat met een hogere ervaren kwaliteit van werk.

HANGT DE DOOR DE GROEPSONDERSTEUNERS ERVAREN KWALITEIT VAN WERK EN KINDEROPVANG SAMEN MET DE CONTRACTUELE URENOMVANG, HET OPLEIDINGSNIVEAU OF DE TAKEN DIE ZIJ UITVOEREN?

In dit onderzoek hebben we geen significante samenhang gevonden tussen het aantal uur dat de groepsondersteuner werkt, het opleidingsniveau, of de taken die de groepsondersteuner uitvoert en de door hen ervaren kwaliteit van werk en kinderopvang. Dit wijst erop dat het voor de door de groepsondersteuner ervaren kwaliteit van werk en kinderopvang geen verschil maakt hoeveel uur zij werken, welk opleidingsniveau zij hebben of welke taken zij uitvoeren.

HANGT DE ERVAREN KWALITEIT VAN WERK SAMEN MET DE ERVAREN KWALITEIT VAN KINDEROPVANG?

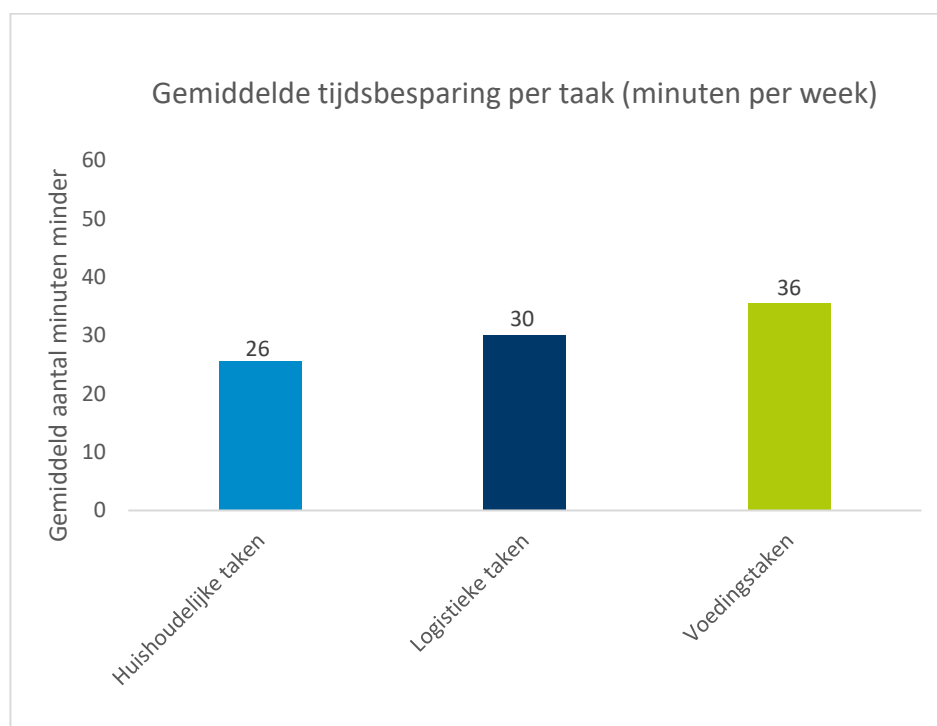
Om de samenhang tussen de ervaren kwaliteit van werk en de kwaliteit van kinderopvang te onderzoeken, hebben we voor zowel pedagogisch professionals als voor groepsondersteuners de samenhang tussen beide statistisch getest. Deze samenhang bleek positief significant voor beide groepen. Dit wijst erop dat een hogere ervaren kwaliteit van werk gepaard gaat met een hogere ervaren kwaliteit van kinderopvang.

TIJDSBESTEDING PEDAGOGISCH PROFESSIONALS NA INZET VAN DE GROEPSONDERSTEUNER

In de twee volgende paragrafen wordt inzicht gegeven in de taken waaraan pedagogisch professionals, in hun eigen beleving, minder tijd besteedden en de taken waaraan zij meer tijd besteedden na de inzet van de groepsondersteuner.

WAAR BESTEDEN PEDAGOGISCH PROFESSIONALS MINDER TIJD AAN?

In Figuur 8 is te zien dat met de komst van de groepsondersteuner de pedagogisch professionals naar schatting gemiddeld 26 minuten per week minder bezig waren met huishoudelijke taken, 30 minuten minder met logistieke taken en 36 minuten minder bezig met voedingstaken. De gemiddelde tijd die pedagogisch professionals door de inzet van de groepsondersteuner niet meer aan ondersteunende taken hoefden te besteden, bedroeg daarmee naar schatting 1,5 uur per week.



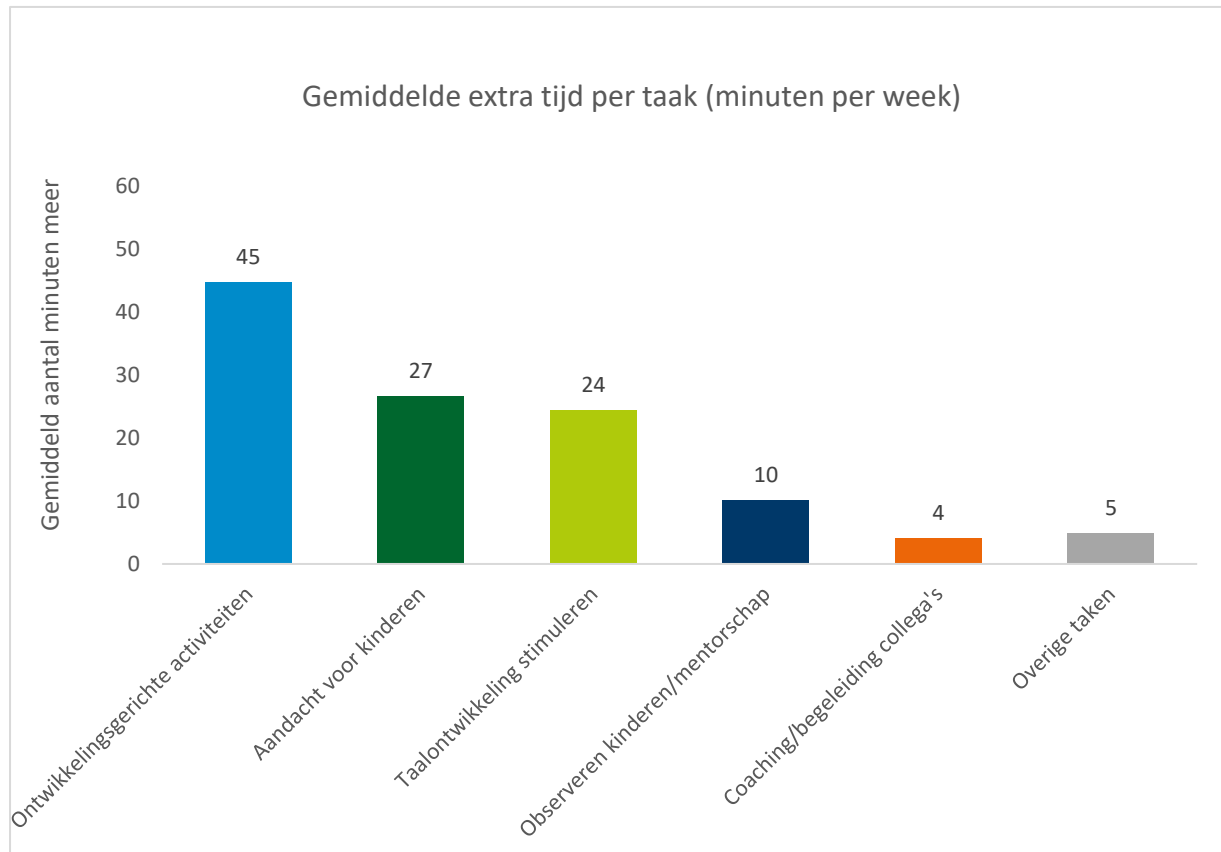
Figuur 8. Gemiddeld aantal minuten per week dat pedagogisch professionals minder aan ondersteunende taken besteden

WAAR BESTEDEN PEDAGOGISCH PROFESSIONALS MEER TIJD AAN?

In Figuur 9 is te zien dat de bespaarde tijd in de beleving van de pedagogisch professionals besteed werd aan verschillende pedagogische kerntaken. Zo besteedden zij in hun beleving na de inzet van de groepsondersteuner gemiddeld 45 minuten per week meer aan ontwikkelingsgerichte activiteiten met kinderen, 27 minuten per week meer aan aandacht voor het kind, 24 minuten per week meer aan activiteiten die de taalontwikkeling van het kind stimuleren, 10 minuten per week meer aan observeren en/of mentorschap, 4 minuten per week meer aan coachen/begeleiden van collega's, en 5 minuten per week meer aan overige pedagogische taken. De gemiddelde

tijd die pedagogisch professionals door de inzet van de groepsondersteuner in hun eigen beleving **meer** konden besteden aan pedagogische kerntaken, bedroeg daarmee naar schatting een kleine 2 uur per week.

Dit betekent dat in de beleving van de pedagogisch professionals, de tijdswinst die is ontstaan door de inzet van de groepsondersteuner effectief besteed wordt aan pedagogische taken.



Figuur 9. Gemiddeld aantal minuten per week dat pedagogisch professionals meer aan pedagogische taken besteden

Dat de gerapporteerde tijdsbesparing op ondersteunende taken lager ligt dan de gerapporteerde toename in pedagogische taken, kan tweërlei worden verklaard. Ten eerste: omdat de ondersteunende taken de uitvoering van de kerntaak van de pedagogisch professional onderbreken, vraagt dit naast mentaal omschakelen ook coördinatie- en overdrachtstijd. Daardoor bespaart de pedagogisch professional, wanneer de groepsondersteuner de ondersteunende taken overneemt, meer tijd dan dat die taken op zich kosten, wat een procesoptimalisatie betekent. Een tweede verklaring is dat de pedagogisch professionals een oordeel gaven over een tijdsbesteding die in het verleden heeft plaatsgevonden (retrospectieve beoordeling). Bij retrospectieve beoordelingen baseren mensen hun inschatting niet op kloktijd, maar op de aantal gebeurtenissen en de betekenis die zij aan gebeurtenissen toekennen (Block & Reed, 1978). Ondersteunende taken zijn routinematig en leveren weinig herinneringsmarkeringen op, waardoor ze achteraf korter lijken. Pedagogische taken daarentegen bevatten veel betekenisvolle en afwisselende momenten, waardoor deze intensiever worden beleefd (Zakay & Block, 2004).

POSITIEVE VERSUS NEGATIEVE ERVARINGEN MET DE INZET VAN DE GROEPSONDERSTEUNER

In het vragenlijstonderzoek is aan de pedagogisch professionals gevraagd of zij positieve dan wel negatieve ervaringen wilden aanvinken. Onder de noemer positieve ervaringen konden zij één of meerdere van de volgende zaken aanvinken: 'de werkdruk is verlaagd', 'er blijft nu minder werk liggen', 'ik ervaar meer rust op de groep', 'ik kan mijn werk met meer aandacht uitvoeren', 'er zijn meer ogen en oren op de groep voor toezicht en sturing op gedrag', 'ik krijg kans om nieuwe dingen te leren', 'ik maak meer gebruik van mijn kennis en vaardigheden', 'de sfeer op het werk is verbeterd', 'anders' met vrije invulruimte of 'niet van toepassing'.

Met betrekking tot negatieve ervaringen konden zij één of meerdere van de volgende zaken aanvinken: 'het kost veel tijd om groepsondersteuners te begeleiden', 'het team is minder op elkaar ingespeeld', 'de sfeer op het werk is minder geworden', 'anders' met vrije invulruimte of 'niet van toepassing'.

POSITIEVE ERVARINGEN

Bij de vraag naar positieve ervaringen met de inzet van de groepsondersteuner gaf **42.6%** van de pedagogisch professionals aan dat de werkdruk lager was geworden en ervoer **40.7%** dat er minder werk bleef liggen. Ook gaf **36.8%** aan dat ze hun werk met meer aandacht konden doen. Daarnaast ervoer **31.9%** meer rust in de groep en gaf **31.4%** aan dat ze door het extra toezicht beter konden sturen op gedrag. Verder vond **16.7%** dat de sfeer was verbeterd, ervoer **12.7%** dat ze meer gebruik konden maken van hun eigen kennis en vaardigheden en gaf **4.4%** aan dat het hen meer kansen gaf om nieuwe dingen te leren. **2%** gaf aan geen positieve ervaringen te hebben.

NEGATIEVE ERVARINGEN

Bij de vraag naar negatieve ervaringen met de inzet van de groepsondersteuner gaf **42.6%** van de pedagogisch professionals aan dat dit 'niet van toepassing' was, wat betekent dat zij geen negatieve ervaring met de inzet van de groepsondersteuner ervoeren. **12.3%** vond dat het veel tijd kostte om de groepsondersteuner te begeleiden, een kleine groep (**2.5%**) vond dat het team minder goed op elkaar ingespeeld was en een nog kleinere groep vond dat de sfeer op het werk was verslechterd (**1.5%**). Bij overige ervaringen beschreef **6%** negatieve ervaringen omtrent het gebrek aan initiatief, rolonduidelijkheid en onvoldoende tempo en aanwezigheid, waardoor de groep niet altijd wordt ontlast.

WENSEN VAN PEDAGOGISCH PROFESSIONALS EN GROEPSONDERSTEUNERS

Tot slot konden pedagogisch professionals en groepsondersteuners aanvinken of zij mogelijk aanvullende wensen hadden. Indien zij daarop 'ja' antwoordden, konden zij aanvinken of zij **meer** tijd zouden willen besteden aan 'het leren van nieuwe dingen', 'tijd zouden willen hebben voor het oppakken van taken waaraan zij nu niet toekomen' (met invulruimte voor de betreffende taken), 'de kwaliteit van het geleverde werk zouden willen verbeteren' (met invulruimte), 'meer gebruik zou willen maken van hun kennis en vaardigheden', of 'anders' met vrije invulruimte. Tevens konden zij aanvinken of zij **minder** tijd zouden willen besteden aan door henzelf in te vullen taken, of zij 'minder werkdruk zouden willen ervaren', of 'anders' met vrije invulruimte.

Door de **pedagogisch professionals** werden de volgende wensen relatief veel aangevinkt:

- Nieuwe dingen leren (14%)
- Meer tijd voor taken waar ze tot dan toe niet aan toekwamen (36%), waarbij men de volgende zaken meerdere keren noemde:
 - Meer tijd en aandacht voor het kind (24%)
 - Meer tijd voor observaties, kindvolgsystemen en rapportages (23%)
 - Meer tijd voor administratie en mentorschap (20%)
 - Meer tijd voor het voorbereiden van activiteiten (18%)
- De kwaliteit van het geleverde werk verbeteren (32%), waarbij men de volgende zaken meerdere keren noemde:
 - Meer tijd en aandacht voor het kind (31%)
 - Het hanteren van een lager BKR en/of kleinere groepen (18%)

- Minder administratieve taken hoeven oppakken (12%)
- Meer inzet van groepsondersteuners (11%)
- Meer gebruik kunnen maken van kennis en vaardigheden (13%)
- Minder tijd besteden (32%) aan:
 - Schoonmaakwerkzaamheden/huishoudelijke taken (45%)
 - Administratie- en registratietaken (30%)
- Minder werkdruk ervaren (41%)

Door de **groepsondersteuners** werden de volgende wensen relatief veel aangevinkt:

- Nieuwe dingen leren (**31%**)
- Meer gebruik maken van kennis en vaardigheden (**14%**)
- Betrokken worden bij kindgerichte taken (b.v. flesje geven) of bevoegdheden uitbreiden (b.v. in noodgevallen) (**12%**)
- Minder tijd besteden aan schoonmaken/huishoudelijke taken (**12%**)

CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

CONCLUSIES UIT DE INTERVIEWS

BEOOGD DOEL KOMT OVEREEN MET ERVAREN TOEGEVOEGDE WAARDE MITS KAN WORDEN VOLDAAN AAN DE RANDVOORWAARDEN

In vrijwel alle kinderopvangorganisaties wordt de groepsondersteuner ingezet om de werkdruk te verlagen en om meer tijd te kunnen besteden aan het kind en de pedagogische kerntaak. De belangrijkste conclusie van dit onderzoek is dat dit beoogde doel in de praktijk overeenkomt met de door de geïnterviewden ervaren toegevoegde waarde van de inzet van de groepsondersteuner. In de ogen van vele geïnterviewden is het bij de inzet van de groepsondersteuner wel van belang dat aan een aantal randvoorwaarden kan worden voldaan. Het gaat daarbij om het managen van verwachtingen van ouders, pedagogisch professionals en de groepsondersteuner, het maken van een duidelijke planning, het zorgdragen voor taakafbakening en het aanbrengen van structuur voor de groepsondersteuner, het waarborgen van begeleiding en een vast aanspreekpunt, en aandacht voor de match tussen de groepsondersteuner en het team.

DÉ GROEPSONDERSTEUNER BESTAAT NIET

Uit de interviews komt eveneens naar voren dat er feitelijk niet gesproken kan worden over “dé groepsondersteuner”. Zo verschillen de groepsondersteuners in achtergrond, kennis en vaardigheden en hun ambitie. Ook verschilt de focus in de werving van kinderopvangorganisaties met betrekking tot de inzet van de groepsondersteuner. De taken waar de groepsondersteuner op ingezet wordt, variëren daarmee ook sterk. Dit is afhankelijk van de behoefte van de locatie en van de betreffende groepsondersteuner. Daarnaast verschillen de kinderopvangorganisaties sterk in visie op wat een groepsondersteuner in hun ogen wel en niet mag. Uit de interviews komt met name een verschil in interpretatie over of de groepsondersteuner op grond van de handhavingscriteria van de GGD en de richtlijnen uit de cao Kinderopvang wel of niet zou mogen ondersteunen bij voedingstaken en persoonlijke verzorging naar voren. Het gaat daarbij vooral om het al dan niet klaarmaken en/of het onder begeleiding geven van een flesje of het verschonen van luiers. Bij veel kinderopvangorganisaties mogen de groepsondersteuners deze taken niet uitvoeren. Er zijn echter ook kinderopvangorganisaties waar de groepsondersteuner onder begeleiding wel luiers mag verschonen, maar geen flesjes mag geven, of wel onder begeleiding een flesje mag geven, maar dan weer geen flesje mag klaarmaken. Er komt daarmee onder de deelnemende organisaties geen eenduidig beeld naar voren over wat een groepsondersteuner wel en niet doet of zou mogen doen.

ONTWIKKELING WORDT OP DIVERSE MANIEREN EN MET DIVERSE MIDDELEN ONDERSTEUND MAAR NAUWELIJKS MET HET ONTWIKKELPAD

Met betrekking tot het stimuleren van de ontwikkeling van de groepsondersteuner gaven vrijwel alle deelnemende kinderopvangorganisaties aan een erkend leerbedrijf te zijn en dat zij de ontwikkeling van groepsondersteuners ondersteunen. De ontwikkelingstrajecten verschillen echter per kinderopvangorganisatie. De leervorm voor de ontwikkeling en het scholingstraject hangen in sterke mate af van de achtergrond, capaciteiten, behoeften en persoonlijke omstandigheden van de groepsondersteuner. Soms wordt daarom enkel gefocust op het opdoen van ervaring en persoonlijke ontwikkeling in de dagelijkse kinderopvangpraktijk. Wanneer men behoefte heeft aan scholing worden vaak BBL-, BOL- of EVC-trajecten aangeboden. Binnen de deelnemende kinderopvangorganisaties was de ervaring met het Ontwikkelpad beperkt. Verschillende organisaties gaven aan er nog onvoldoende mee bekend te zijn. De enkele organisaties die ervaring hadden opgedaan met het Ontwikkelpad, hebben er goede ervaring mee. In de ervaring van deze kinderopvangorganisaties ondersteunt het Ontwikkelpad de leerpotentie van de groepsondersteuner en zijn de tegels goed af te stemmen op de kennis en kunde van de groepsondersteuner. Andere kinderopvangorganisaties gaven aan het Ontwikkelpad bewust niet in te zetten. Daar liggen verschillende overwegingen aan ten grondslag, zoals (in de beleving van de geïnterviewden) een te starre structuur van het Ontwikkelpad, het vereiste niveau om te kwalificeren voor het

Ontwikkelpad of het beperkte toegestane aantal subsidiabele groepsondersteuners per organisatie. Dit aantal bedroeg ten tijde van het onderzoek maximaal twee groepsondersteuners per organisatie per jaar; per november 2025 wordt dit verhoogd naar tien). Daarnaast heeft een aantal deelnemende kinderopvangorganisaties gekozen voor de inzet van interne ontwikkelingstrajecten in nauwe samenwerking met het regionale ROC. Hierbij werd bijvoorbeeld bewust gekozen voor slechts een enkele scholingstegel van het Ontwikkelpad. Dit onderzoek biedt daarom aanknopingspunten voor nader onderzoek naar een bredere inzet van het Ontwikkelpad.

NADERE VERKENNING VAN EEN MOGELIJKE GEDEELTELIJKE FORMATIEVE INZET VAN DE GROEPS- ONDERSTEUNER OP GROND VAN ERKENDE KWALIFICATIES IS WENSELIJK

Op grond van in een kwart van de interviews aangekaarte behoefte aan formatieve inzet van de groepsondersteuner, zou het wenselijk zijn wanneer verkend wordt of de inzetbaarheid van groepsondersteuners erkend zou kunnen worden. Daarmee zouden pedagogisch professionals iets meer ruimte kunnen ervaren ten tijde van acuut verzuim en voor activiteiten die buiten de groep plaatsvinden zoals oudergesprekken en verslaglegging.

DE INZET VAN DE GROEPS-ONDERSTEUNER KOST EXTRA GELD EN BEGELEIDINGSTIJD, MAAR IS DE INVESTERING WAARD

Wat betreft de financiële aspecten van de inzet van de groepsondersteuner kwamen in de interviews twee zaken naar voren: de verzuim- en verloopreductie en de extra kosten als gevolg van de bovenformatieve inzet. Veel geïnterviewden hebben het gevoel dat het verzuim daalt door de inzet van de groepsondersteuner, onder andere als gevolg van een ervaren werkdrukvermindering. Ook werd een daling van het verloop genoemd, als gevolg van toename in werkplezier. Beide zaken zijn echter moeilijk cijfermatig hard te maken.

Voor wat betreft de extra salaris- en mogelijke opleidingskosten gaven meerdere organisaties aan gebruik te maken van verschillende subsidiëeringsvormen voor scholing of tegemoetkomingsregelingen in de salariskosten. Deze tegemoetkomingen zijn echter niet dekkend en bovendien maken niet alle organisaties hier gebruik van. Al met al brengt de inzet van de groepsondersteuner dus extra kosten met zich mee. De overgrote meerderheid van de geïnterviewden gaf echter aan dit als een waardevolle investering te zien voor kinderopvanglocaties met voldoende financiële ruimte.

DE POSITIEVE ERVARING MET DE INZET VAN DE GROEPSONDERSTEUNER OP MANAGEMENTNIVEAU WORDT DOOR DE PEDAGOGISCH PROFESSIONALS BEVESTIGD

De belangrijkste conclusie uit het vragenlijstonderzoek is dat de positieve ervaringen met de inzet van de groepsondersteuner, die tijdens de interviews met voornamelijk managers of staffunctionarissen naar voren zijn gekomen, door de pedagogisch professionals bevestigd worden. Dit blijkt uit de positieve ontwikkelingen in de door de pedagogisch professionals ervaren kwaliteit van werk, werkdruk, werktevredenheid, kwaliteit van kinderopvang en in de door henzelf verwachte duurzame inzetbaarheid. Over het algemeen laten zowel de pedagogisch professionals als de groepsondersteuners een gunstige score op deze aspecten zien.

DE TOENAME IN ERVAREN KWALITEIT VAN WERK EN KINDEROPVANG HANGT NIET SAMEN MET OF DE GROEPSONDERSTEUNER IN OF BUITEN DE GROEP WERKT OF VAN HET AANTAL UUR DAT ZIJ IN DE GROEP WERKEN

Met aanvullende analyses is verkend of de door de pedagogisch professionals ervaren kwaliteit van werk samenhangt met of groepsondersteuner in de groep werkt en/of door het aantal uur dat de groepsondersteuner in de groep werkt. Uit deze analyses zijn geen significante resultaten voortgekomen. Dit wijst erop dat de inzet van de groepsondersteuner van meerwaarde is, of de groepsondersteuner nu ondersteunt bij het ophalen van kinderen, in de keuken, in het washok of in de groep werkt.

EEN INCLUSIEF WERKKLIMAAT HANGT SAMEN MET DE ERVAREN KWALITEIT VAN WERK

Tevens is met aanvullende analyses verkend of werkomstandigheden, zoals ervaren acceptatie en inclusief werkklimaat, samenhangen met de kwaliteit van werk. Uit deze analyses bleek alleen de samenhang tussen inclusief werkklimaat en de ervaren kwaliteit van werk voor zowel pedagogisch professionals als groepsondersteuners significant. Dit wijst erop dat een inclusiever ervaren werkklimaat gepaard gaat met een hogere ervaren kwaliteit van werk.

DE CONTRACTOMVANG, HET OPLEIDINGSNIVEAU EN DE TAKEN HANGEN NIET SAMEN MET DE DOOR DE GROEPSONDERSTEUNER ERVAREN KWALITEIT VAN WERK OF KINDEROPVANG

Specifiek voor de groepsondersteuner is onderzocht of de omvang in uren die zij werken, hun opleidingsniveau en welke taken zij uitvoeren, samenhangen met de door hen ervaren kwaliteit van werk en kinderopvang. In dit onderzoek is deze samenhang niet aangetoond. Dit wijst erop dat het voor de door de groepsondersteuner ervaren kwaliteit van werk en kinderopvang geen verschil maakt hoeveel uur zij werken, welk opleidingsniveau zij hebben of welke taken zij uitvoeren.

DE ERVAREN KWALITEIT VAN WERK HANGT SAMEN MET DE ERVAREN KWALITEIT VAN KINDEROPVANG

Als laatste is statistisch getest of de ervaren kwaliteit van werk de ervaren kwaliteit van kinderopvang samenhangen. Voor zowel pedagogisch professionals als groepsondersteuners is in dit onderzoek een positief significante samenhang aangetoond tussen deze aspecten. De ervaren kwaliteit van werk is dus gerelateerd is aan de kwaliteit van kinderopvang. Dit wijst erop dat een hogere ervaren kwaliteit van werk gepaard gaat met een hogere ervaren kwaliteit van kinderopvang.

DE VRIJGESPEELDE TIJD WORDT DOOR DE PEDAGOGISCH PROFESSIONAL EFFECTIEF INGEZET VOOR HUN PEDAGOGISCHE KERNTAAK

Uit het vragenlijstonderzoek blijkt dat de gemiddelde bespaarde tijd die pedagogisch professionals door de inzet van de groepsondersteuner niet meer aan ondersteunende taken hoefden te besteden, in hun beleving naar schatting 1,5 uur per week bedroeg. Daar staat in de beleving van de pedagogisch professionals naar schatting een kleine 2 uur per week tegenover die zij door de inzet van de groepsondersteuner extra konden inzetten voor

hun pedagogische kerntaken. Deze ervaren tijdswinst van, naar eigen inschatting, ca. 30 minuten per week wordt in de resultatensectie op twee manieren verklaard: 1) min of meer objectieve tijdswinst, door een procesoptimalisatie, of 2) subjectieve tijdswinst, omdat ondersteunende taken gevoelsmatig minder tijd kosten dan kerntaken. Concluderend: de geschatte tijdswinst die ontstaat door de inzet van de groepsondersteuner wordt in de beleving van de pedagogisch professionals effectief besteed aan hun pedagogische kerntaken.

ERVARINGEN ZIJN POSITIEF WANNEER AAN DE RANDVOORWAARDEN VOOR EEN SUCCESVOLLE INZET VAN DE GROEPSONDERSTEUNER KAN WORDEN VOLDAAN

Wanneer we positieve en negatieve ervaringen van de pedagogisch professionals tegen elkaar afzetten, zien we dat de positieve ervaringen het winnen van de negatieve ervaringen. Onder de negatieve ervaringen werden verschillende aspecten genoemd die mogelijk impliceren dat wellicht op de betreffende locatie niet (volledig) kon worden voldaan aan de in dit rapport genoemde randvoorwaarden voor een succesvolle inzet van de groepsondersteuner.

DIT ONDERZOEK BIEDT AANKNOPINGSPUNTEN VOOR ONDERZOEK NAAR DE BREDERE INZET VAN HET ONTWIKKELPAD

Met betrekking tot de wensen die de pedagogisch professionals in het vragenlijstonderzoek aangegeven hebben, lijkt het erop dat er behoefte is aan nog meer groepsondersteuners. Uit de wensen die de groepsondersteuners in het vragenlijstonderzoek aangegeven hebben, blijkt dat hun (ontwikkelings)potentie niet overal volledig benut wordt en dat er behoefte is aan taakuitbreiding. Bijna een derde van de groepsondersteuners geeft aan behoefte te hebben aan het leren van nieuwe dingen en 14% van de groepsondersteuners geeft aan meer gebruik willen maken van hun kennis en ervaring. Deze resultaten geven dan ook aanknopingspunten voor onderzoek naar een bredere inzet van het Ontwikkelpad.

AANBEVELINGEN

COMMUNICEER DEZE INZICHTEN OM MOGELIJK VAN MEER PEDAGOGISCH PROFESSIONALS DE ERVAREN WERKDruk TE VERMINDEREN, DE KWALITEIT VAN WERK EN WERKTEVREDENHEID TE VERHOGEN EN DE KWALITEIT VAN KINDEROPVANG VAN MEER KINDEROPVANGORGANISATIES TE VERHOGEN DOOR INZET VAN DE GROEPS-ONDERSTEUNER

De aanleiding voor dit onderzoek betrof de relatief lage interesse van kinderopvangorganisaties om gebruik te maken van het Ontwikkelpad Kinderopvang. Met dit onderzoek wordt de breed ervaren toegevoegde waarde van de inzet van de groepsondersteuner aangetoond, waardoor de inzet van groepsondersteuner, bijvoorbeeld met behulp van het Ontwikkelpad Kinderopvang, gestimuleerd kan worden. Dit kan middels het verspreiden van de inzichten uit dit onderzoek. Wij bevelen aan de resultaten over de toegevoegde waarde van de inzet van de groepsondersteuner te delen in combinatie met de randvoorwaarden voor een succesvolle inzet. Dit omdat de in meer en mindere mate gunstige ontwikkeling in de ervaren kwaliteit van werk, werkdruk, werktevredenheid, verwachte duurzame inzetbaarheid en ervaren kwaliteit van kinderopvang samenhangen met verschillende randvoorwaarden, namelijk het managen van verwachtingen van ouders, pedagogisch professionals en de groepsondersteuner, het maken van een duidelijke planning, het zorgdragen voor taakafbakening en het aanbrengen van structuur voor de groepsondersteuner, het waarborgen van begeleiding en een vast aanspreekpunt, en aandacht voor de match tussen de groepsondersteuner en het team. Stel daarom in overleg met UWV, het arbeidsmarktplatform Kinderopvang Werkt, de brancheorganisaties en het ministerie van SZW een communicatiestrategie op om de inzichten uit dit onderzoek te delen en zo meer kinderopvangorganisaties te enthousiasmeren voor de inzet van de groepsondersteuner, waarbij het kunnen voldoen aan de randvoorwaarden voor een succesvolle inzet in acht genomen wordt. Communiceer deze positieve resultaten in

combinatie met informatie over de financiële tegemoetkomingen die gepaard gaan met het Ontwikkelpad Kinderopvang om zo meer kinderopvangorganisaties hiervoor te enthousiasmeren.

DRAAG VANUIT DE BRANCHEORGANISATIES EN GGD GHOR NEDERLAND ZORG VOOR EEN HELDERE EN EENDUIDIGE COMMUNICATIE OVER DE TAAKAFBAKENING VAN DE GROEPSONDERSTEUNER

Het verschil in interpretatie door kinderopvangorganisaties van wat de groepsondersteuner op grond van de handhavingcriteria van de GGD en de richtlijnen uit de cao Kinderopvang wel en niet zou mogen doen, is onwenselijk. Het daarom van belang dat in de richtlijnen uit de cao en door de toezichthouders (GGD GHOR Nederland) hierover helder en eenduidig gecommuniceerd wordt zonder dat de regeldruk toeneemt en dit ten koste gaat van de ruimte voor maatwerk van de inzet van groepsondersteuners binnen kinderopvangorganisaties.

HET IS WENSELIJK OM VANUIT DE BRANCHEORGANISATIES, HET MINISTERIE VAN SZW EN SBB TE VERKENNEN OF DE GROEPSONDERSTEUNER OP GROND VAN FORMEEL ERKENDE KENNIS EN VAARDIGHEDEN GEDEELTELIJK FORMATIEF INGEZET ZOU KUNNEN WORDEN

Uit dit onderzoek blijkt dat er veel variatie is in de kennis, vaardigheden en wensen of ambities van de verschillende groepsondersteuners. De inzet van de groepsondersteuner is daarom maatwerk en dat moet ook zo blijven. De kennis en vaardigheden van veel groepsondersteuners komen tenslotte goed tot hun recht in een bovenformatieve ondersteunende functie en zijn daarmee van toegevoegde waarde, zoals uit dit onderzoek blijkt. Anderzijds kunnen de kennis en vaardigheden van sommige groepsondersteuners niet altijd volwaardig benut worden, omdat zij niet mee mogen tellen in de formatie op grond van de BKR zolang zij zich niet volledig gekwalificeerd hebben tot pedagogisch professional. Velen van hen zullen die kwalificatie om verschillende redenen niet kunnen halen (niet in de laatste plaats vanwege de taaleis), terwijl zij mogelijk wel scholing genoten hebben die wellicht gedeeltelijk (deel van de werkuren) erkend zou kunnen worden binnen de formatie overeenkomstig met de formatieve inzetbaarheid van student-medewerkers op grond van artikel 8.6 van de cao Kinderopvang (ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2025). Dit zou recht kunnen doen aan reeds verworven kwalificaties van diverse groepsondersteuners. Wanneer reeds verworven kennis en vaardigheden zich ook zouden kunnen vertalen naar een gedeeltelijke formatieve inzet, zou dit meer mensen kunnen stimuleren om het Ontwikkelpad Kinderopvang te volgen. Bovendien zou gedeeltelijke formatieve inzet iets meer flexibiliteit kunnen bieden aan pedagogisch professionals in geval van acuut verzuim waarvoor vervanging niet direct beschikbaar is en voor activiteiten buiten de groep zoals oudergesprekken en verslaglegging. Ook zou dit kunnen bijdragen aan een aanpak gericht op de arbeidsmarktkrapte. De verkenning zou zich dus op een mogelijke **gedeeltelijke formatieve** inzet van de groepsondersteuner met de daarvoor erkende kwalificaties richten, en **niet op een volledige formatieve inzet of een vervangingsvraagstuk**. Daarmee zou immers volledig voorbij gegaan worden aan het specialisme van de pedagogisch professional en zou de toegevoegde waarde van de extra handen door de bovenformatieve inzet teniet gedaan worden.

DISCUSSIE MET BETREKKING TOT DE BEPERKINGEN VAN DIT ONDERZOEK

Dit onderzoeksproject richtte zich op de toegevoegde waarde van groepsondersteuners in de kinderopvang. Hierdoor hebben enkel kinderopvangorganisaties deelgenomen met een positieve kijk op groepsondersteuners. Deze selectie kan geleid hebben tot een niet-representatieve steekproef binnen de hele kinderopvangsector. De werving was gericht op kinderopvangorganisaties die reeds met groepsondersteuners werkten. Hierop hebben voornamelijk locatie-, regio-, cluster- of operationeel managers en HR-functionarissen van organisaties gereageerd. In één geval reageerde een pedagogisch professional. Tijdens de telefonische intake zijn met deze pedagogisch professional afspraken gemaakt om het onderzoek via het management te laten verlopen in verband met beslissingsbevoegdheid. Dat de managers en HR-functionarissen die de organisaties aangemeld hebben voor het onderzoek mogelijk het doel van het overkoepelende onderzoek wilden ondersteunen, verklaart wellicht de overwegend positieve resultaten uit de interviews. De vragenlijsten voor het vragenlijstonderzoek zijn echter breder uitgezet onder pedagogisch professionals en groepsondersteuners binnen de deelnemende kinderopvangorganisaties. Dit resulteerde in een hoog responspercentage. Het

overgrote deel van de 204 pedagogisch professionals ervoer de inzet van de groepsondersteuner als positief, enkelen hebben negatieve ervaringen. Dit alles bij elkaar genomen resulteert in een positief totaalbeeld. Tevens bleek tijdens de telefonische intake dat binnen één organisatie (nog) niet gewerkt werd met groepsondersteuners. Deze organisatie is op grond daarvan geëxcludeerd, omdat het werken met een groepsondersteuner een voorwaarde was voor inclusie. De directeur van deze organisatie gaf echter tijdens het telefoongesprek aan dat ze graag een tegengeluid wilde geven, omdat zij negatief tegenover de inzet van de groepsondersteuner stond op grond van het feit dat deze bovenformatief is en dus uit eigen middelen betaald moet worden. Dit bevestigt het belang van dit onderzoek, dat aantoont dat de in meer en mindere mate van gunstige ontwikkelingen ten aanzien van werkdruk, werkplezier en kwaliteit van werk en kinderopvang opwegen tegen de investeringen op financieel vlak en in begeleiding. Het onderschrijft eveneens het belang van het communiceren van deze positieve resultaten in combinatie met de financiële tegemoetkomingen die gepaard gaan met het Ontwikkelpad Kinderopvang.

SAMENVATTING

In opdracht van UWV heeft het Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie (CIAO) onderzoek gedaan naar de toegevoegde waarde van groepsondersteuners in de kinderopvang.

Het doel van dit onderzoeksproject betrof de toegevoegde waarde van de inzet van de groepsondersteuner in kaart te brengen met betrekking tot:

- a. Beheersing van het risico op verloop en van verzuim gerelateerde kosten als gevolg van toename van werkplezier en afname van werkdruk van de pedagogisch professionals.
- b. De ervaren kwaliteit van werk, werktevredenheid, duurzame inzetbaarheid en kwaliteit van kinderopvang.

Om deze doelstelling te kunnen bereiken werden twee typen onderzoek gecombineerd; een kwalitatief onderzoek middels interviews op organisatieniveau (deel A) en een kwantitatief onderzoek middels vragenlijsten onder pedagogisch professionals en groepsondersteuners (deel B).

Ten behoeve van deel A zijn interviews gehouden met het management en/of staffunctionarissen van 23 verschillende kinderopvangorganisaties. Deze interviews vonden plaats aan de hand van een leidraad, om ervoor te zorgen dat alle belangrijke onderwerpen in elk interview aan de orde zouden komen. Uit een thematische analyse zijn negen thema's voortgekomen die, onderbouwd door citaten uit de interviews, inzicht geven in de resultaten van de interviews. Deze thema's betreffen: achtergrond van de groepsondersteuner, rol en functie van de groepsondersteuner in de praktijk, persoonsprofiel van de groepsondersteuner, beoogd doel van de inzet van de groepsondersteuner, ervaren toegevoegde waarde van de inzet van de groepsondersteuner, randvoorwaarden voor succesvolle inzet van de groepsondersteuner, stimuleren van de ontwikkeling van de groepsondersteuner, ideeën over bovenformatieve inzet van de groepsondersteuner en financiële aspecten.

Ten behoeve van deel B zijn vragenlijsten uitgezet bij de pedagogisch professionals en groepsondersteuners, via het management en staffunctionarissen van de organisaties. In dit vragenlijstonderzoek zijn de ervaringen van pedagogisch professionals met betrekking tot de kwaliteit van het werk, werkdruk, werktevredenheid, kwaliteit van kinderopvang en duurzame inzetbaarheid inzichtelijk gemaakt. Daarnaast zijn de mogelijke veranderingen in taakhoud, de positieve en negatieve ervaringen met de groepsondersteuner en de mogelijke wensen van de pedagogisch professionals in kaart gebracht. Vanuit het perspectief van de groepsondersteuners zijn de ervaren kwaliteit van hun werk, de taken die zij uitvoeren, de omvang van de arbeidsovereenkomst, de achtergrond (kwalificaties, opleidingsniveau en mogelijke doelgroep) en de wensen die zij hebben in kaart gebracht.

Het beoogde doel van de inzet van de groepsondersteuner binnen de kinderopvangorganisaties komt voor vrijwel alle kinderopvangorganisaties overeen. Men beoogt de werkdruk te verlagen en meer aandacht voor het kind te realiseren. Uit dit onderzoek blijkt dat het beoogde doel overeenkomt met de in de dagelijkse praktijk ervaren toegevoegde waarde. Deze toegevoegde waarde van de inzet van de groepsondersteuner komt in de beleving van de geïnterviewden tot uiting mits er voldaan kan worden aan de randvoorwaarden zoals taakafbakening, begeleiding en een goede match met het team van pedagogisch professionals worden gewaarborgd.

Uit de interviews blijkt echter dat "de groepsondersteuner" niet bestaat. Niet alleen aangezien de achtergrond van de verschillende groepsondersteuners sterk verschilt, maar ook omdat groepsondersteuners mede op grond van de kennis en vaardigheden verschillend ingezet worden op taken binnen de verschillende organisaties. Het verschil in inzet op taken hangt ook samen met het feit dat er onder de kinderopvangorganisaties geen eenduidig beeld bestaat over wat de groepsondersteuner wel en niet zou mogen doen. Tussen organisaties is er met name verschil in interpretatie over wat wel en niet mag met betrekking tot verzorgingstaken zoals het geven van een flesjes of luiers verschonen. Daarin speelt mogelijk ook verschil in handhavingscriteria van de verschillende GGD'en over wat de groepsondersteuner wel en niet zou mogen doen mee.

De kinderopvangorganisaties die deelgenomen hebben aan dit onderzoek, ondersteunen de ontwikkeling van

groepsondersteuners via uiteenlopende trajecten. Het Ontwikkelpad wordt echter nog weinig ingezet vanwege onbekendheid of ervaren beperkingen (te vaste structuur, niet voor iedereen toegankelijk).

Groepsondersteuners mogen op grond van de beroepskracht-kindratio (BKR) alleen bovenmatig ingezet worden. Een kwart van de kinderopvangorganisaties bracht de behoefte van een gedeeltelijke formatieve inzet van een groepsondersteuner met erkende kwalificaties ter sprake. Een formatieve inzet zou kunnen bijdragen aan iets meer flexibiliteit en meer ruimte voor de pedagogisch professionals in geval van acuut verzuim en voor pedagogische taken buiten de groep. Het kan mogelijk ook bijdragen aan de maatregelen tegen de arbeidsmarktkrapte. Dit vergt echter nader onderzoek.

Al met al blijkt uit de interviews dat ondanks de extra kosten en de benodigde begeleidingstijd, de inzet van groepsondersteuner alom als waardevolle investering ervaren wordt, op grond van de door de geïnterviewde ervaren effecten op de werkdrukvermindering en kwaliteit van werk en kinderopvang.

Het vragenlijstonderzoek bevestigt deze positieve ervaringen met de groepsondersteuner onder pedagogisch professionals. Zij ervaren werkdrukvermindering, ervaren een betere kwaliteit van werk, duurzame inzetbaarheid en een betere kwaliteit van kinderopvang. De toegevoegde waarde van de groepsondersteuner blijkt uit dit onderzoek, ongeacht het aantal uren dat de groepsondersteuner ingezet wordt en ongeacht of de groepsondersteuner activiteiten in of buiten de groep uitvoert.

Ten aanzien van de werkomstandigheden blijkt een inclusief werkklimaat ook van invloed te zijn op de ervaren kwaliteit van werk: een inclusief werkklimaat hangt significant samen met hogere ervaren kwaliteit van werk. Dat wil zeggen dat hoe meer de groepsondersteuners en de pedagogisch professionals het werkklimaat als 'inclusief' ervaren (omdat iedereen met respect behandeld wordt, ongeacht afkomst of achtergrond, en de verschillende talenten en vaardigheden van medewerkers gewaardeerd worden), hoe hoger zij ook de kwaliteit van werk ervaren. Ook komt naar voren dat de ervaren kwaliteit van werk een voorspeller is van de ervaren kwaliteit van kinderopvang. Dit wijst erop dat wanneer medewerkers een goede kwaliteit van werk ervaren, zij veelal de kwaliteit van kinderopvang ook als goed ervaren.

In het vragenlijstonderzoek geven de pedagogisch professionals aan dat zij door de inzet van de groepsondersteuner meer tijd aan hun pedagogische kerntaken besteden. Dit is voor de kwaliteit van werk en voor de kwaliteit van kinderopvang erg belangrijk. Positieve ervaringen van de pedagogisch professionals overheersen in het vragenlijstonderzoek. Negatieve ervaringen hebben de pedagogisch professionals ook, maar deze lijken vooral te spelen wanneer niet aan de randvoorwaarden (zoals het managen van verwachtingen, heldere taakafbakening en begeleiding en aansturing) kan worden voldaan.

Met betrekking tot de wensen die de pedagogisch professionals in het vragenlijstonderzoek aangegeven hebben, lijkt het erop dat zij behoefte hebben aan een uitgebreidere inzet van groepsondersteuners. Uit de wensen die de groepsondersteuners in het vragenlijstonderzoek aangegeven hebben, komt het beeld naar voren dat wellicht de ontwikkelingspotentie van de groepsondersteuners niet overal volledig benut wordt. Bijna een derde van de groepsondersteuners geeft aan behoefte te hebben aan het leren van nieuwe dingen en 14% van de groepsondersteuners geeft aan meer gebruik te willen maken van hun kennis en ervaring.

De aanbevelingen die uit het bovenstaande voortvloeien, zijn samengevat in onderstaande opsomming. Een nadere toelichting staat beschreven in het betreffende hoofdstuk.

- Stel in overleg met UWV, het arbeidsmarktplatform Kinderopvang Werkt, de brancheorganisaties en het ministerie van SZW een communicatiestrategie op om de inzichten uit dit onderzoek te delen en zo meer kinderopvangorganisaties te enthousiasmeren voor de inzet van de groepsondersteuner, waarbij de randvoorwaarden voor een succesvolle inzet in acht genomen worden. Daarmee zou mogelijk van meer pedagogisch professionals de ervaren werkdruk verlaagd kunnen worden en de kwaliteit van hun werk, hun werktevredenheid, duurzame inzetbaarheid en de kwaliteit van kinderopvang van meer kinderopvangorganisaties vergroot kunnen worden. Communiceer deze positieve resultaten in

combinatie met informatie over de financiële tegemoetkomingen die gepaard gaan met het Ontwikkelpad Kinderopvang om zo ook mogelijk meer kinderopvangorganisaties hiervoor te enthousiasmeren.

- Het verschil in interpretatie door kinderopvangorganisaties over wat de groepsondersteuner op grond van de handhavingscriteria van de GGD en de richtlijnen uit de cao Kinderopvang wel en niet zou mogen doen, is onwenselijk. Het is daarom van belang dat in de cao en door de toezichthouders (GGD GHOR Nederland)³ hierover helder en eenduidig gecommuniceerd wordt zonder dat de regeldruk toeneemt en dit ten koste gaat van de ruimte voor maatwerk van de inzet van groepsondersteuners binnen kinderopvangorganisaties.
- Een mogelijke verkenning vanuit het arbeidsmarktplatform Kinderopvang Werkt, de brancheorganisaties, het ministerie van SZW en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) of de kennis en vaardigheden van de groepsondersteuner **gedeeltelijk** (deel van de werkuren) erkend zouden kunnen worden binnen de formatie is wenselijk. Bijvoorbeeld overeenkomstig met de formatieve inzetbaarheid van student-medewerkers op grond van artikel 8.6 van de cao Kinderopvang (ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2025). Dit zou recht kunnen doen aan reeds verworven kwalificaties van diverse groepsondersteuners, het zou hen kunnen stimuleren om het Ontwikkelpad Kinderopvang te volgen, meer flexibiliteit kunnen bieden bij acuut verzuim waarvoor vervanging geregeld moet worden, de pedagogisch professional iets meer ruimte kunnen bieden voor activiteiten buiten de groep (zoals oudergesprekken en verslaglegging), en het zou positief kunnen bijdragen aan de aanpak gericht op de arbeidsmarktkrapte. De aanbeveling richt zich daarmee heel nadrukkelijk op een **verkenning van een mogelijke gedeeltelijke formatieve inzet van de groepsondersteuner met de daarvoor erkende kwalificaties** en niet op een volledige formatieve inzet of een vervangingsvraagstuk. Daarmee zou namelijk volledig voorbij gegaan worden aan het specialisme van de pedagogisch professional en de toegevoegde waarde van de extra handen door de bovenformatieve inzet.

³ GGD GHOR Nederland heeft de taak om de GGD'en te ondersteunen bij het toezicht houden op de kinderopvang.

BIJLAGE 1. LITERATUUR

- Block, R. A., & Reed, M. A. (1978). Remembered duration: Evidence for a contextual-change hypothesis. *Journal Of Experimental Psychology Human Learning & Memory*, 4(6), 656–665. <https://doi.org/10.1037/0278-7393.4.6.656>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Kinderopvang werkt (2025). *Vraag subsidie groepshulpen kinderopvang aan in november*. Geraadpleegd via: <https://www.kinderopvang-werkt.nl/werkgevers/vraag-subsidie-groepshulpen-kinderopvang-aan-november>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW, 2023). *Ontwikkelpad Kinderopvang*. Geraadpleegd via: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2023/11/01/ontwikkelpad-kinderopvang>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2025). Kinderopvang voor Kindercentra en gastouderbureaus 2025/2026. Verbindendverklaring cao-bepalingen. Staatscourant van het Koninkrijk der Nederlanden. Geraadpleegd via: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2025-18375.html>
- Olsthoorn, M., & Roeters, A. (2023). *Reflectie SCP op Aanpak Arbeidsmarktkrapte: Krappe arbeidsmarkt vraagt om meer mensgerichte oplossingen*. Kennisnotitie Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2023/02/16/kennisnotitie-arbeidsmarktkrapte>
- Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO, 2024). *Subsidieregeling groepshulpen kinderopvang*. Geraadpleegd via: <https://www.rvo.nl/subsidies-financiering/groepshulpen-kinderopvang>
- Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO, 2013). *Subsidieregeling praktijkleren*. Geraadpleegd via: <https://www.rvo.nl/subsidies-financiering/praktijkleren>
- Zakay, D., & Block, R. (2004). Prospective and retrospective duration judgments: an executive-control perspective. *Acta Neurobiologiae Experimentalis*, 64(3), 319–328. <https://doi.org/10.55782/ane-2004-1516>



Beschrijvingen van de matrixfuncties

Primair proces

1. GROEPSONDERSTEUNER

ALGEMENE KENMERKEN

De groepsondersteuner werkt groepsondersteunend in het kindercentrum. In sommige ondernemingen wordt onderscheid gemaakt tussen een groepsondersteuner met het accent op het huishoudelijke werk en een groepsondersteuner met het accent op de licht verzorgende werkzaamheden.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Het ondersteunen van de pedagogisch professional in het kindercentrum door het uitvoeren van algemeen verzorgende taken en/of licht huishoudelijke werkzaamheden.

ORGANISATORISCHE POSITIE

De groepsondersteuner ressorteert hiërarchisch onder het (unit-)hoofd.

RESULTAATGEBIEDEN

Pedagogisch professionals ondersteunen

- Voert onder begeleiding van de pedagogisch professional licht verzorgende werkzaamheden uit, zoals het kinderen eten geven, verschonen e.d.
- Voert licht huishoudelijke werkzaamheden uit ter ondersteuning van de pedagogisch professionals.
- Houdt samen met de pedagogisch professional(s) toezicht op (buiten-)activiteiten.
- Begeleidt samen met de pedagogisch professional(s) kinderen tijdens uitstapjes buiten het kindercentrum.
- Neemt gebruikelijk deel aan werkoverleg.

Resultaat:

Pedagogisch professionals ondersteund, zodanig dat zij gemakkelijker en met meer aandacht de kinderen kunnen opvangen in een schone ruimte.

Voorraad bijhouden en aanvullen

- Houdt binnen de gestelde richtlijnen voorraden bij en doet boodschappen. Stelt in voorkomende gevallen zelfstandig een boodschappenlijst op ter flattering door het (unit-)hoofd of de pedagogisch professional.

Resultaat:

Vorraden binnen de gestelde richtlijnen bijgehouden en aangevuld, zodanig dat de pedagogisch professionals voorzien zijn van de benodigde middelen en artikelen.

PROFIEL VAN DE FUNCTIE

Kennis

- Vmbo werk- en denkniveau.
- Kennis van de richtlijnen ten aanzien van veiligheid en hygiëne.

Specifieke functiekenmerken

- Sociale vaardigheden voor het motiveren en stimuleren van kinderen bij de lichte zorgtaken.
Mondellinge uitdrukkingsvaardigheid voor het contact met de pedagogisch professionals en de kinderen.

Bezwarende omstandigheden

- Bezwarende omstandigheden kunnen onderdeel uitmaken van de functie (fysieke belasting door tillen van kinderen).