

Bevindingen veldarena Kinderopvang

juni 2019

Auteur(s)

Ineke Pet (HHM)
Angela Welling (HHM)

Kenmerk

AW/19/0838/0azw

Publicatiedatum

juni 2019

© Bureau HHM

BUREAU
hhm

ONDERZOEKT | ADVISEERT | BEWEEGT

TNO innovation
for life

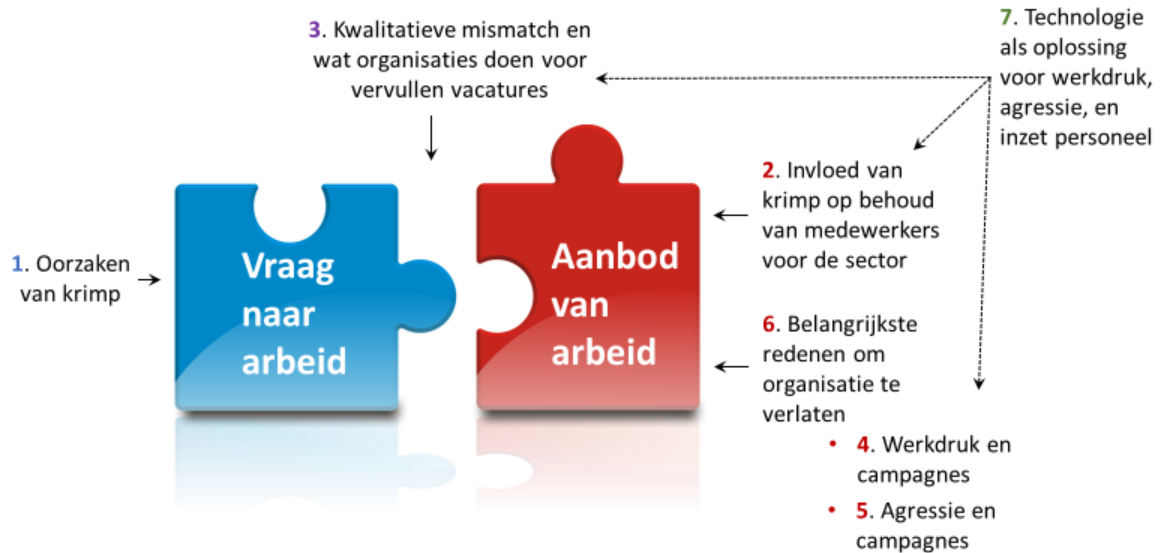
Inleiding

De werkgeversenquête 2018 binnen het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn heeft een aantal opvallende arbeidsmarktontwikkelingen geïdentificeerd. Deze ontwikkelingen beïnvloeden de match tussen de vraag en het aanbod van arbeid in de sector Zorg en Welzijn. TNO en bureau HHM hebben opdracht gekregen onderzoek te doen met als doel om meer inzicht te geven op de volgende onderwerpen: krimp van organisaties, kwalitatieve mismatch, werkdruk, agressie en de mogelijkheden die technologie en domotica bieden voor problemen met werkdruk, agressie en de inzet van personeel.

Ter voorbereiding op een kwantitatieve uitvraag door TNO (najaar 2019) heeft bureau HHM in het voorjaar van 2019 veldarena's georganiseerd voor tien verschillende zorg- en welzijnssectoren: ziekenhuizen, universitair medische centra, geestelijke gezondheidszorg, verpleging en verzorging, thuiszorg, gehandicaptenzorg, huisartsenzorg en gezondheidscentra, sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang. Tijdens deze veldarena's zijn mensen uit verschillende organisaties en met verschillende achtergronden met elkaar in gesprek gegaan over de ontwikkelingen, oorzaken en relevante factoren.

Deze rapportage is het resultaat van één van de tien veldarena's waarin de volgende onderzoeksvragen zijn besproken:

1. Wat zijn de oorzaken van de krimp binnen organisaties in het medische en sociale domein?
2. Blijven medewerkers die uitstromen als gevolg van krimp bij organisaties behouden voor de branche Zorg en Welzijn?
3. tekorten tegen te gaan?
4. Hoe ervaren organisaties en hun medewerkers de werkdruk en hoe landden de campagnes op het gebied van werkdruk binnen de organisaties in het medisch en sociaal domein?
5. Hoe ervaren organisaties en hun medewerkers agressie en geweld en hoe landden de campagnes op het gebied van agressie en geweld binnen de organisaties in het medisch en sociaal domein?
6. Wat zijn voor medewerkers de belangrijkste redenen om te vertrekken bij de organisatie waar zij werkzaam zijn?
7. Kan technologie en domotica een oplossing bieden voor de problemen met werkdruk binnen organisaties, agressie in organisatie en de inzet van personeel?



De veldarena arbeidsmarktproblematiek voor de branche Kinderopvang vond plaats op 15 mei. Tijdens deze bijeenkomst gingen 17 deelnemers vanuit verschillende achtergronden met elkaar in gesprek waaronder pedagogisch medewerkers, directie en management, HR en recruitment, onderwijs en een fonds. Veelal spraken deelnemers vanuit meerder 'petten' en ervaringen.

Naar aanleiding van de vraag om inhoudelijke feedback op de conceptrapportage is er van 5 deelnemers akkoord ontvangen zonder reactie. Er zijn twee inhoudelijke reacties verwerkt, waarvan een van een deelnemer die niet aanwezig is geweest. Op de vraag om in het bijzonder te reageren op het thema technologie reageerden zes deelnemers.

We beschrijven de resultaten van de input van 18 deelnemers aan de hand van de 7 onderzoeksvragen, verdeeld over 5 thema's.

Krimp

In dit hoofdstuk gaan we in op onderzoeksvragen 1 en 2.

Onderzoeksvraag 1. Wat zijn de oorzaken van de krimp binnen organisaties in het medische en sociale domein?

De deelnemers geven aan dat de omvang van de branche historisch gezien met name beïnvloed wordt door politieke keuzes en als gevolg daarvan financiële keuzes. De branche krimpt in personele omvang in tijden van recessie en groeit mee bij economische groei. Er is op dit moment geen krimp, niet onder pedagogisch medewerkers en nagenoeg niet onder management en ondersteuning. De laatste groep kan incidenteel te maken hebben met krimp door fusie of samenwerking.

Op dit moment groeit de branche. De branche heeft sinds januari 2018 te maken met de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK). Dit leidt niet tot krimp maar door de personele normen wel tot een andere inzet en vraag naar personeel. Dit personeel is moeilijk te vinden. Ook gemeentes spelen hierbij ook een rol doordat zij voorwaarden stellen met betrekking tot beroepskwalificaties.

Beelden uit de praktijk

Door de economische gevoeligheid van de branche worstelt deze in algemene zin met beeldvorming en imago. In tijden van recessie stromen medewerkers de branche uit en wordt de branche tevens onaantrekkelijk voor jongeren om in te stromen. Jongeren die de opleiding SPW overwegen haken af, er is toch geen werk. Dit heeft tot gevolg dat MBO opleidingen worden geschrapt of in omvang gemarginaliseerd. Dit laatste beperkt de veerkracht van de branche omdat dit leidt tot uitstroom van docenten die niet meer beschikbaar zijn zodra de economie weer aantrekt en de behoefte aan kinderopvang weer toe neemt.

Daarnaast is het van belang dat opleidingen studenten duidelijke voorlichting geven over de kwalificaties die zij bieden voor werken in de branche. Er is meer maatschappelijk bewustzijn nodig op het belang van pedagogisch werk en het bieden van baanzekerheid aan de medewerkers die in de branche werken. De branche wordt teveel benaderd als een 'fietsenstalling', aldus een van de deelnemers. Dit terwijl het gaat om het bieden van opvoeding. Om baanzekerheid voor de langere termijn te vergroten overwegen enkele KDV's om instromend personeel sneller een vaste aanstelling te bieden.

Onderzoeksvraag 2. Blijven medewerkers die uitstromen als gevolg van krimp bij organisaties behouden voor de branche Zorg en Welzijn?

De algemene indruk is dat pedagogisch medewerkers die de branche uitstromen niet behouden blijven voor de KDV's. Zowel niet op KDV als op BSO. Er zijn medewerkers die als gastouder beginnen of zelf een gastouderbureau starten. Er is een trek van medewerkers vanuit de KDV's naar zorg (waaronder



ONDERZOEKSPROGRAMMA

ARBEIDSMARKT

ZORG & WELZIJN

specifiek ook jeugdzorg) en het primair onderwijs. Het onderwijs is aantrekkelijk vanwege de arbeidsvoorwaarden. Daarbij wordt ingebracht dat een onderwijsassistent een hoger salaris heeft dan een pedagogisch medewerker in een KDV. Mogelijk speelt hierbij een rol dat deze beroepen met verschillende kwalificatieniveaus vervuld kunnen worden.

Aansluiting vraag en aanbod

In dit hoofdstuk gaan we in op onderzoeksvragen 3 en 6.

Onderzoeksvraag 3. Wat doen organisaties gegeven de kwalitatieve mismatch om vacatures vervuld te krijgen en om in de toekomst tekorten tegen te gaan?

In tabel 1 is samengevat waar de mismatch zit in de KDV's en wat organisaties doen om vacatures vervuld te krijgen en in de toekomst tekorten tegen te gaan.

Thema	Korte weergave van wat er speelt
Waar zit de mismatch?	Beroepskwalificaties, taal, competenties, doorgroeimogelijkheden, contractomvang
Wat doen de organisaties om vacatures vervuld te krijgen?	Recruitment, interne vacatures, mediacampagnes, contracten vergroten, inzetbaarheid vergroten, leerwerktrajecten aanbieden, BBL-trajecten, intern opleiden en doorgroeimogelijkheden bieden, oud medewerkers opbellen, inzet social media, aanbrengbonus, baangarantie, onderscheiden in kwaliteit, interactie medewerkers met toekomstige medewerkers, stageplaatsen
Wat doen organisaties om tekorten in de toekomst tegen te gaan?	Optimaliseren werving en selectie, MD traject optimaliseren, gespreksvoering richten op behoud van medewerkers, taakherontwerp, ontwikkelen nieuwe beroepen- functiestructuur die mobiliteit van medewerkers tussen branches ondersteunt zoals thuiszorg en BSO of primair onderwijs en BSO.

Tabel 1. Mismatches, vacatures vervullen en toekomstige tekorten tegengaan

Beelden uit de praktijk

Bij kwalitatieve mismatch wordt gesproken over tekorten aan personeel in de branche als gevolg van een tekort aan mensen met een bepaalde beroepsopleiding en/of specialisatie, gemis aan werkervaring en/of competenties. Ook wordt gesproken over een mismatch in verwachtingen. Deelnemers geven aan dat er grote regionale verschillen zijn en dat zij onderling ook in concurrentie zijn om personeel. Onderwerpen die aan bod komen:

- Tekorten aan personeel: met name pedagogisch medewerkers



ONDERZOEKSPROGRAMMA

ARBEIDSMARKT

ZORG & WELZIJN

- Personeel met gemis aan de juiste kwalificerende vooropleidingen en/of werkervaring (inclusief pas afgestudeerden)
- Bij gemis aan competenties worden met name taal en communicatieve vaardigheden genoemd
- Een mismatch in verwachtingen wordt genoemd voor zowel MBO- als HBO opgeleide medewerkers die uitdaging gaan missen na verloop van tijd
- Tekort aan personeel: veel belangstellenden willen 24 uur werken en dat kan niet als gevolg van de wet IKK (dit wordt niet door iedereen herkend)

Om vacatures vervuld te krijgen wordt door de organisaties ingezet op:

- Instroom vergroten door inzet op recruitment, media campagnes en sociale media. Inclusief actieve search naar beroepskrachten bij concurrenten, aanbrenghonussen, eenmalige bonussen en aanbod huisvesting
- Instroom vergroten door opleiden: leerwerktrajecten (BBL) aanbieden voor pedagogisch medewerkers, voor zij-instromers of niet met kwalificerende medewerkers en voor interne doorstroom van medewerkers
- Instroom vergroten door opleiden: specialisatie mogelijkheden, MD opleidingen, coachopleidingen of kwaliteitsfuncties
- Instroom vergroten door taakherontwerp: carrière kansen creëren voor de ambitieuze MBO 'er
- Instroom vergroten door kansen te bieden: medewerkers de mogelijkheid bieden van MBO 3 naar MBO niveau 4 door te stromen en van MBO 4 naar HBO niveau
- Instroom vergroten door actief vertrokken medewerkers te benaderen. Dit klaart de lucht daar waar nodig en brengt mogelijk een positief gesprek op gang over de werkgever op verjaardagen.
- Inzetbaarheid van medewerkers te vergroten zoals werken voor zowel KDV als BSO en over verschillende locaties

Om personeel op de lange termijn voor de branche te behouden, onderstrepen deelnemers het belang van zorgvuldige 'on-boarding'. Meeloopdagen en teambetrokkenheid, alert zijn op proefperiodes, een buddy en/of coach bij de start en een brede kennismaking met de organisatie worden daarbij genoemd. Ook wordt ontwikkelen van leiderschap genoemd als belangrijke factor om personeel voor de branche te behouden. Inzet op kwaliteit voor het kind betekent ook inzet van kwaliteit, aandacht en geborgenheid voor de medewerkers in de branche. Vanuit het onderwijs wordt de ontwikkeling van het Pact voor Integrale Kindercentra genoemd waar kinderopvang, educatie, welzijn en jeugdzorg integraal aangeboden worden. Het onderwijs is hierbij betrokken en ontwikkelt een nieuwe beroepenstructuur die bijdraagt aan de mobiliteit van medewerkers binnen en tussen branches.

Onderzoeksvraag 6. Wat zijn voor medewerkers de belangrijkste reden om te vertrekken bij de organisatie waar zij werkzaam zijn?

In tabel 2 beschrijven we de push-factoren (ontevredenheid over de huidige organisatie als aanleiding voor vertrek) en in tabel 3 de pull-factoren (aantrekkelijkere voorwaarden bij een andere organisatie als reden voor vertrek).

Push-factoren (door deelnemers als meest belangrijk benoemd)
Gebrek aan doorgroei mogelijkheden, opleiding en scholing
Arbeidsvoorwaarden, primaire arbeidsvoorwaarden en te weinig waardering voor specifieke deskundigheid

Push-factoren (door deelnemers als secundair benoemd)
Te weinig aandacht voor leeftijdsbewust personeelsbeleid
Te weinig waardering voor medewerkers en betrokkenheid bij beleid, wet IKK geeft onrust
Te weinig aandacht voor de kern van het werk, pedagogisch beleid en veel aandacht voor bedrijfsvoering (zowel in organisaties als in de politiek)
Hoge werkdruk
Regeldruk
Niet meer dan 24 uur willen werken

Tabel 2. Overzicht push-factoren: waarom mensen de organisatie verlaten

Pull-factoren (door deelnemers als meest belangrijk benoemd)
Betere arbeidsvoorwaarden in andere branches
Mogelijkheden bij een andere organisatie om leidinggevende te worden
Pull-factoren (door deelnemers als secundair benoemd)
Elders werk op HBO niveau kunnen doen
Moederschap en/of korter willen werken

Tabel 3. Overzicht pull-factoren: waarom andere organisaties aantrekkelijker zijn voor werknemers

Beelden uit de praktijk

In tijden van recessie trekt de branche HBO 'ers aan die aan de slag gaan op de werkvloer. Voor deze groep worden doorgroei mogelijkheden gecreëerd naar HBO functies in de organisatie. Leidinggeven en



ook wel staffuncties. Toch vertrekt een deel van deze medewerkers als de economie weer aantrekt door gebrek aan uitdaging. Ook voor MBO opgeleide medewerkers bestaan dezelfde doorgroeimogelijkheden richting lijn of staf. Maar deze zijn niet altijd haalbaar wat tot teleurstelling leidt. Een deelnemende

organisatie heeft voor deze ambitieuze groep medewerkers een tussenfunctie gemaakt om toch doorgroeimogelijkheden te bieden. Een andere vorm van doorgroei is specialisatie (bijvoorbeeld omgaan met huilbaby's). Daar staan geen betere arbeidsvoorwaarden tegenover. Dit werkt demotiverend.

Doorgroei wordt verder bemoeilijkt door gebrek aan budget en wetgeving. Tevens wordt genoemd dat er meer maatwerk nodig is in het onderwijs. Ook primaire arbeidsvoorwaarden spelen een rol bij vertrek uit de branche. CAO - onderhandelingen lopen vast op tienden van procenten, neem je dan het beroep serieus? Waardering voor het vak komt ook hier naar voren als reden om de branche te verlaten.

Waardering door leidinggeven, door ouders en door beleidsmakers waaronder de politiek.

Bedrijfsvoering staat veel centraal en dit zou de pedagogische kwaliteit moeten zijn.

Agressie

Onderzoeksvraag 5. Hoe ervaren organisaties en hun medewerkers agressie en geweld en hoe landen de campagnes op het gebied van agressie en geweld binnen de organisaties in het medisch en sociaal domein?

De deelnemers geven aan dat het onderwerp agressie meer onderzoek behoeft. De indruk bestaat dat agressie in de branche toeneemt, tegelijkertijd wordt ingebracht dat het om incidenten gaat. Het gaat dan om verbale agressie, fysieke agressie komt volgens de deelnemers niet voor. De toename wordt toegeschreven aan het mondiger worden van ouders en kinderen. Er is onderzoek nodig om een gesprek op basis van indrukken te overstijgen en het onderwerp agressie meer gericht aandacht te kunnen geven. Bij aandacht wordt onder meer gedacht aan het investeren in een veilige cultuur en gezond pedagogisch klimaat. De opmerking die daarbij wordt geplaatst is dat de verhoging van het aantal kinderen per medewerker op de BSO niet door alle deelnemers wordt uitgevoerd.

Deelnemers noemen de volgende praktijkvoorbeelden:

- Agressie van ouders naar medewerkers, bijvoorbeeld door 'ruilwensen'
- Agressie tussen ouders onderling over de kinderen, onder andere door scheidingsperikelen
- Agressie van kinderen naar medewerkers, met name ook in het speciaal onderwijs
- Agressie tussen kinderen via bijvoorbeeld social media
- Agressie tussen medewerkers komt voor in de vorm van uitsluiten en buitensporig roddelen

Maatregelen

- Preventieve maatregelen
 - Medewerker tevredenheidsonderzoek
 - Preventief medisch onderzoek
 - Trainingen met de Gordon methodiek, coaching en oefensessies met acteurs om agressie te voorkomen
 - Voorlichtingsavonden voor ouders over het gebruik van social media/ ook bespreken met kinderen
 - Investeren in een cultuur van 'veilig voelen'
- Maatregelen ter bevordering van de veiligheid
 - Meldcultuur versterken
 - Met de kinderen meldcodes afspreken
 - Vertrouwenspersoon en/of ombudsman (ook voor grensoverschrijdend gedrag tussen medewerkers en medewerkers/leidinggevenden).
- Maatregelen voor nazorg
 - Niet genoemd.



ONDERZOEKSPROGRAMMA

ARBEIDSMARKT

ZORG & WELZIJN

Campagnes

Een landelijke campagne wordt genoemd over pesten op het werk. Deze is niet specifiek op de branche gericht.

Werkdruk

Onderzoeksvraag 4. Hoe ervaren organisaties en hun medewerkers de werkdruk en hoe landen de campagnes op het gebied van werkdruk binnen de organisaties in het medisch en sociaal domein?

Bij het bespreken van het onderwerp ervaren werkdruk gaan de deelnemers bij de start met name in op bedrijfseconomische factoren. De kinderopvang is een commerciële sector die door de overheid wordt ingezet als arbeidsmarktinstrument. Veel van de input gaat over de vraag hoe zaken te bekostigen. Deze instrumentele blik op medewerkers versus de professionele, waarderende blik op medewerkers lopen als een rode draad in het gesprek door elkaar. Het halen van targets versus het leveren van kwaliteit en waardering voor het vak.

De inhoud van het werk komt ook aan de orde. Huishoudelijk werk, administratieve taken, fruit schillen. Zijn dit kerntaken van de pedagogisch medewerker of is er behoefte aan een andere invulling van het beroep. De deelnemers laten wisselende geluiden horen. Ingebracht wordt dat het aantrekken van medewerkers met een MBO niveau 2 achtergrond voor praktische werkzaamheden een stimulerend effect kan hebben op de positieve beleving van het werk van pedagogisch medewerkers. Hiervoor zijn kwalificerende opleidingen nodig. Overall is er behoefte aan meer inspraak en autonomie onder medewerkers. Bijvoorbeeld door meer uitdaging en appel op vakkundigheid in combinatie met het organiseren van werk en oplossen van problemen.

Beelden uit de praktijk

Als voorbeelden van ervaren werkdruk in de praktijk wordt het volgende genoemd:

- lange werkdagen (9 uur) met weinig rusttijden, strak georganiseerde dagritmes en niet altijd even prettige pauze ruimtes
- cursussen zijn in de avonduren (ook verplichte), wanneer mensen al afgepeigerd zijn
- het volgen van scholing door medewerkers die dit niet meer gewend zijn leidt tot druk
- bij toename van ziekteverzuim sta je met uitzendkrachten op de groep en ben je de enige die de kinderen goed kent
- aandacht voor stabiliteit in het team, weten met wie je werkt
- de verwachtingen over werken in de kinderopvang en de mate van autonomie kloppen niet met de realiteit
- de generatie jonge vrouwen die zelf kinderen krijgt kan dit niet combineren met het werk in de kinderopvang

Maatregelen

- Preventieve maatregelen
 - Meer onderzoek doen binnen de branche naar de relatie tussen pedagogisch klimaat en een optimale mix van medewerkers qua achtergrond en opleidingsniveau



ONDERZOEKSPROGRAMMA

ARBEIDSMARKT

ZORG & WELZIJN

- Medewerker tevredenheidsonderzoek, ziekteverzuim aanpak optimaliseren
- Werkprocessen slim en in overleg met werkvloer organiseren
- Waardering voor en imago van het vak versterken, een betere balans in het sturen op bedrijfsvoering-kwaliteit
- Maatregelen om met werkdruk om te gaan
 - Medewerkers ondersteuning bieden door taakdifferentiatie, MBO niveau 2 medewerkers aanstellen
 - Luisteren naar medewerkers, waardering geven
- Maatregelen voor nazorg
 - Herstelmogelijkheden zijn niet genoemd.

Campagnes

Deelnemers hebben geen campagnes op dit thema benoemd.

Technologie

Onderzoeksvraag 7. Kan technologie en domotica een oplossing bieden voor de problemen met werkdruk binnen organisaties, agressie in organisatie en de inzet van personeel?

In grote lijnen verwoorden de deelnemers bij de inzet van technologie een positief effect op werkdruk en inzet van personeel. Een effect van technologie als oplossing voor agressie wordt incidenteel verwoord. Technologie als communicatiemiddel met ouders kan zelfs agressie versterken als de verwachtingen niet helder zijn (bijvoorbeeld, hoe vaak krijg ik een foto van mijn kind).

In de omgeving van de dagverblijfloccaties worden werkdruk en inzet van personeel met name positief beïnvloed door tilhulpen in de vorm van bijvoorbeeld verstelbare commodes en flexibele planningssystemen zoals de Connect app. Met betrekking tot het gebruik van de Connect app wordt ingebracht dat dit eerst heeft geleid tot een verhoging van werkdruk. Het leren omgaan met een dergelijke app kost tijd en moeite. Op dit moment werkt de app juist werkdruk verlagend. De telefoon gaat minder vaak en er is een beter inzicht in de personele bezetting die nodig is bij de omvang en aard van de kindergroep. Veel van de technologie op de dagverblijven richt zich op de kinderen zelf. Extra genoemd worden een bed alarm en een kind volg systeem. Er is een deelnemer die op een locatie cameratoezicht voor de veiligheid van kinderen toepast. Echter er is een neutrale bereidheid om er mee te werken en verder geven de deelnemers aan dat er geen beleid is om hier meer te werken. Hierbij wordt door een deelnemer het vier ogen principe genoemd als belangrijkste leidraad. Bij technologie als inzet voor het pedagogisch klimaat worden voorbeelden genoemd als Nijntje zoeken, dansmatten, springactiviteiten, elektronische buut vrij, en doe-apps. Meer concreet wordt het Springlab genoemd, een beweegvloer waarmee kinderen leren door te bewegen en ervaren. Een vorm van technologie die lange tijd werkdruk verlagend heeft gewerkt maar na verbod in een keer leidde tot een enorme toename is de Stint.

In de omgeving van staf en ondersteuning wordt technologie genoemd in de vorm van recruitment tools, personeels-informatiesystemen, rekentools (om planningen op orde te krijgen) en een werkrobot die werkzaamheden uitvoert in de kantoor omgeving. Verder richt veel van de ingezette technologie zich op het automatiseren van informatie en communicatiestromen, waaronder intranet met een update bestand van protocollen en richtlijnen. Ook wordt technologie genoemd die zich richt op het besparen van energie en regelen van een prettig binnen milieu.

De invloed van technologie op het werk in de branche leidt op dit moment niet tot grote veranderingen in werkzaamheden wel tot slimmer werken. Dit leidt er toe dat er meer aandacht voor de kinderen beschikbaar komt. Vanuit de toekomst gesproken verwacht de branche een toename van 'live' communicatie in plaats van communicatie via geschreven taal. Communicatie wordt een cruciale factor genoemd om zowel kinderen, ouders als medewerkers de ervaring te geven dat ze gezien en gehoord worden.

In tabel 4 staan de technologieën waarbij deelnemers een invloed hebben beschreven op werkdruk, agressie of de inzet van personeel. Per onderwerp is beschreven of deelnemers een negatieve (-), neutrale (o) of positieve (+) invloed hebben beschreven (verschillende invloeden door verschillende deelnemers mogelijk).

Technologie	Werkdruk	Agressie	Inzet
Tilhulpen (traditioneel/dynamisch)	+/+/+	o	+/+/+
Cameratoezicht voor de veiligheid van kinderen			
Klantregistratiesystemen	+/+/+	-/o	o/+
Flexibel planningsysteem	+/+/+	o/o	+/+/+
Systeem voor automatische verslaglegging	+	o	+
E-learning	+	+	+
Systeem voor optimalisatie van wachttijden	+/+	o/o	+/+
Systeem dat overleg/informatieoverdracht faciliteert	+/+	o/o	o/+
In hoogte verstelbare meubilair/trap	Zie onder tilhulpen.		
Overdracht via app/internet/digitale ouderomgeving	+/+	o/+-/	+/+
Beweeg activiteiten (bv Springlab)	o/+	o/o	o/o

Tabel 4. Reeds gebruikte technologieën en de invloed hiervan op werkdruk, agressie en/of inzet van personeel

In tabel 5 staan de technologieën waarvan deelnemers hebben aangegeven ze nog niet toe te passen, maar daar wel toe bereid te zijn.

Technologie
Professionele ondersteuning op afstand (e-health)
Beweeg activiteiten (bv Springlab)
E-learning
Systeem voor optimalisatie van wachttijden

Tabel 5. Mogelijk in te zetten technologieën

Samenhang

Bij het bespreken van het onderwerp samenhang komt de branche Kinderopvang als arbeidsmarktinstrument opnieuw aan de orde. Dit maakt het complex om als commerciële branche een eigen toekomstbestendig en positief imago te verwerven. Daarbij uit te dragen dat jonge kinderen aan de basis van de samenleving staan en een professionele en pedagogische omgeving nodig hebben. Vorm gegeven door medewerkers die zich binnen de branche en aanpalende branches kunnen ontwikkelen tot professionals met een brede kijk op een écht vak. Er is rust op de werkvloer nodig. Het bieden van baanzekerheid hoort daarbij en het nemen van tijd om wetgeving die gevolgen heeft voor de inzet van personeel in de praktijk toe te passen (zoals de Wet IKK).

De branche wil werk bieden voor de jonge generatie afgestudeerden die behoefte heeft aan creativiteit en autonomie in het werk. De branche kenmerkt zich nu door vrij gestandaardiseerd werk. Er is een grote diversiteit in regionale context en positie. In de randstad is de krapte op de arbeidsmarkt het meest voelbaar. Instroom en mobiliteit vragen daarmee om maatwerkoplossingen. Recruitment en onboarding hebben volop of krijgen steeds meer de aandacht. Om medewerkers voor de branche te behouden komen onderwerpen naar voren als functiedifferentiatie en arbeidsvoorwaarden, doorgroeimogelijkheden, professionele autonomie en visie op toekomstbestendig organiseren van een gezond pedagogisch klimaat. Hier speelt de cultuur binnen de organisatie een belangrijke rol. In grote lijnen verwoorden de deelnemers bij de inzet van technologie een positief effect op werkdruk en inzet van personeel. Op de langere termijn verwachten deelnemers dat de toename van 'live' communicatie de branche zal faciliteren communicatieprocessen met kinderen, ouders en medewerkers te versterken.