



**Handreikingen en tips voor werkgevers en gemeenten;
uitvoeringsvragen over de stimulering van taalniveau 3F
en de introductie van hbo'ers in de vve**



1. Inleiding: schets van ontwikkelingen binnen de vve

Ontwikkelingen rond vve in kort bestek

De voor- en vroegschoolse educatie (vve) en de daarmee te behalen opbrengsten in de ontwikkeling van kinderen staan volop in de belangstelling vanwege het maatschappelijk belang ervan. Uit onderzoek is gebleken dat een goede opbrengst van vve-programma's in grote mate samenhangt met de kwaliteit van pedagogische medewerkers die deze programma's uitvoeren.

De overheid wil de opbrengsten van vve vergroten door de kwaliteit van de pedagogisch medewerkers en daarmee van het aanbod verder te versterken. Er wordt ingezet op de volgende speerpunten:

- opbrengstgericht werken
- versterking van het taalniveau van pedagogisch medewerkers
- inzet van meer hbo'ers in de vve
- versterken van de ouderbetrokkenheid

Het Rijk heeft afgelopen jaren met gemeenten afspraken gemaakt en extra geld ter beschikking gesteld om invulling te geven aan deze speerpunten:

- Met de G4 en G33 gemeenten zijn bestuursafspraken gemaakt om tot 2016 invulling aan alle speerpunten te geven. In deze bestuursafspraken zijn de overeengekomen prestaties tussen het ministerie van OCW en de gemeente zo concreet mogelijk vastgelegd.
- De G86 gemeenten hebben een financiële bijdrage ontvangen om tot 2016 vooral te werken aan het introduceren en stimuleren van de versterking van het taalniveau. Dit is niet gekoppeld aan een concrete prestatie, maar wel aan een inspanningsverplichting.
- Met ingang van 2017 ontvangen de overige (kleinere) gemeenten middelen om hun vve-medewerkers te toetsen en bij te scholen naar het taalniveau 3F.
- Vanaf augustus 2017 wordt de verplichting om te voldoen aan de verhoogde taaleis voor de vve stapsgewijs ingevoerd. In eerste instantie voor de vve binnen de G37 en de G86 en in 2019 voor de vve in overige gemeenten.

Achtergrondinformatie over de ontwikkelingen binnen de vve is als bijlage toegevoegd.

2. Overwegingen werkgevers, werknemers en gemeenten

Binnen de vier genoemde speerpunten zijn er twee die concrete uitvoeringsvragen kunnen oproepen voor werkgevers, werknemers en gemeenten. Het betreft de route naar het voldoen van pedagogisch medewerkers aan taalniveau 3F en daarnaast, binnen de G37, de inzet van hbo'ers in de vve. Taalniveau 3F heeft betrekking op mondelinge vaardigheden en leesvaardigheden. Voor schriftelijke vaardigheden volstaat taalniveau 2F, dat met een mbo3 opleiding wordt behaald.

De uitvoeringsvragen die er zijn worden per gemeente of werkgever ingevuld. Daarbij doen zich grote verschillen voor in de uitvoeringspraktijk. Bijvoorbeeld: als niet direct voldaan wordt aan taalniveau 3F varieert het aantal herkansingen tussen de twee en de vijf keer.

Op grond van die verschillen hebben Sociaal Werk Nederland (SWN), Brancheorganisatie Kinderopvang (BK) en Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang (BMK) een inventarisatie gemaakt van uitvoeringsvragen inzake taalniveau 3F en de inzet van hbo'ers in de vve. Dit gebeurt in het gezamenlijke Ondersteuningstraject vve, dat door het ministerie van OCW wordt gefaciliteerd. Met nadruk wordt vermeld dat deze notitie een handreiking is en geen dringend of dwingend advies. Gemeenten en werkgevers zijn autonoom in hun besluitvorming, maar kunnen de keuzes die in andere gemeenten zijn gemaakt meenemen in hun eigen afwegingen en keuzes. Daarnaast is deze notitie een groeidocument, dat bijgesteld wordt als daar aanleiding voor is. Vanuit het Ondersteuningstraject vve worden de ontwikkelingen scherp gevolgd en waar nodig van een passende handreiking voorzien.

Bij het verhogen van het taalniveau en de inzet van hbo'ers kan er sprake zijn van een verschil in belangen tussen werkgevers, werknemers en de (lokale) overheid. Bedenk dat het behalen van de gezamenlijke doelstellingen wordt versterkt met een positieve insteek van alle betrokken partijen en het vinden van een balans in de verschillende (deel)belangen. Voor werkgevers betekent dit het invullen van het begrip 'goed werkgeverschap' en voor medewerkers aan het begrip 'goed werknemerschap'. Van gemeenten vraagt het om rekening te houden met het verschil in belangen en daar in redelijkheid en billijkheid naar te handelen. Doelstelling daarbij is om zoveel als mogelijk invulling te geven aan de ambities voor de vve, maar ook om zo veel mogelijk (zittende) medewerkers aan de nieuwe eisen te laten voldoen.

2.1 Uitgangspunten bij de opstelling van de advieslijst

De projecten bestuursafspraken vve G37 en stimulering taalniveau G86 hebben vooralsnog een doorloop gehad tot en met 2016. Dit heeft tot gevolg dat er binnen veel gemeenten inmiddels afspraken zijn gemaakt over de voorwaarden waaronder de gestelde doelen kunnen worden behaald. Deze handreiking is met name bedoeld voor die werkgevers in gemeenten waar op dit moment nog geen afspraken zijn gemaakt, of waar de voorwaarden tussentijds geëvalueerd worden.

Uitgangspunt van deze handreiking is de intentie om zoveel als mogelijk de gestelde doelen te behalen, daarbij rekening houdend met zowel de belangen van de individuele medewerker, de belangen van de werkgever en de belangen van de overheid.

Redelijkheid, billijkheid en zorgvuldigheid kunnen indien nodig tot maatwerk leiden om individuele medewerkers een extra steun te bieden voor het behalen van het vereiste taalniveau.

3. Uitvoeringsvragen, adviezen en uitgangspunten rond taalkwalificatie 3F in de vve

3.1 Voorbereiden medewerkers en organisatie op het taaltraject

Er bestaan in de praktijk grote verschillen in resultaat tussen organisaties die goed voorbereid het taaltraject ingaan en organisaties die dat niet doen. Een goede voorbereiding is de sleutel tot een groter succes in het behalen van resultaten. Het is belangrijk om samen met medewerkers het waarom, het wat en het hoe rond de taalkwalificatie duidelijk te krijgen. Een positieve benadering van het taaltraject, dat gezamenlijk door werkgever en werknemers wordt uitgevoerd, levert de beste resultaten op.

Advies: Bereid medewerkers op een inspirerende manier voor op het taaltraject en voer de verschillende stappen gezamenlijk uit. Benadruk daarbij het waarom, wat en hoe rond het taalniveau om daarmee een positieve insteek van alle betrokkenen bij het taaltraject te krijgen.

3.2 Benoemen van erkende en kwalificerende diploma's ten behoeve van taalniveau 3F

Pedagogisch medewerkers die als beroepskracht voorschoolse educatie willen werken, moeten aantoonbaar het taalniveau 3F voor mondelinge taalvaardigheid (gesprekken voeren, luisteren en spreken) en lezen beheersen zoals bedoeld in bijlage 1 bij het Besluit referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen (zie ook: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0027879/>).

Wanneer voldoet een werknemer daar aan?

- Met een hbo-diploma, een wo-diploma of een associate degree-diploma.
- Met een havo- of vwo-diploma mét op de bijbehorende cijferlijst een voldoende resultaat (5,5 of hoger) voor het vak Nederlands. Hierbij maakt het niet uit wanneer het diploma is behaald.
- Met een mbo-diploma niveau 3 of 4 mét
 1. op de resultatenlijst een voldoende (5,5 of hoger) voor het centraal examen Nederlandse taal én
 2. a. een voldoende (5,5 of hoger) voor de afzonderlijke onderdelen spreken en gesprekken voeren op het instellingsexamen Nederlandse taal óf
 - b. een voldoende voor een gecombineerd resultaat voor deze twee onderdelen op het instellingsexamen Nederlandse taal óf
 - c. een voldoende voor het gehele instellingsexamen Nederlandse taal.
- Door een voldoende resultaat (5,5 of hoger) voor het keuzedeel 3F Nederlandse taal op de resultatenlijst behorende bij het diploma mbo 3.
- Door middel van een certificaat/certificaten van een taaltoets/taaltoetsen gericht op beheersing van de vereiste taalvaardigheid (spreken, gesprekken voeren, luisteren en lezen) op 3F niveau.
- Wanneer een persoon in de voorschoolse educatie wil werken als pedagogisch medewerker, en een andere moedertaal dan de Nederlandse heeft, is het Staatsexamen NT2 Programma II een geschikte toets om de taalvaardigheid op 3F niveau aan te tonen. Dit is een examen op taalniveau B2, een niveau dat in grote lijnen overeenkomt met taalniveau 3F. Dit examen is uitsluitend bedoeld voor anderstaligen.

Advies: Hanteer bovenstaande lijst om te bepalen of de (kandidaat) werknemer aantoonbaar beschikt over het vereiste taalniveau.



3.3 Keuze van toets- en scholingsorganisatie

Er zijn verschillen tussen de toets- en scholingsorganisaties. Die verschillen zijn helder in beeld gebracht in de Kieswijzer Taalcursussen en de Kieswijzer Taaltoetsen. In de praktijk zien we dat er naast de in de Kieswijzer opgenomen organisaties in gemeenten ook gebruik wordt gemaakt van ROC's om de taalcursussen te verzorgen. Dat is prima, mits dat ROC bij voorkeur ook gebruik maakt van een methode uit de Kieswijzer.

Voor wat betreft de taaltoetsen is het aan te bevelen om een keuze te maken uit de toetsaanbieders uit de Kieswijzer. Het behalen van de taaltoets bij een in de Kieswijzer opgenomen toetsorganisatie is geldig in heel Nederland. Dus ook als de werknemer bij een andere organisatie gaat werken. Gemeenten en organisaties zijn niet verplicht om de in de Kieswijzers opgenomen trainingen en toetsen te gebruiken, maar het kan een belangrijk hulpmiddel zijn in het maken van afgewogen keuzes.

Advies: Voor de scholing wordt gekozen voor een scholingsorganisatie die aansluit bij de behoefte van de medewerkers en de organisatie, met behulp van de Kieswijzer taalcursussen.

Advies: Voor de toetsing wordt gebruikgemaakt van een in de Kieswijzer taaltoetsen opgenomen organisatie, die aansluit bij de behoefte van de medewerkers en de organisatie.

3.4 Faciliteiten ter voorbereiding op starttoets

De uitvoeringspraktijk laat zien dat een goede voorbereiding op de starttoets de kans op succes aanzienlijk vergroot. Dit in tegenstelling tot de zwakke resultaten die worden behaald door medewerkers die niet goed zijn voorbereid. Het advies van scholingsdeskundigen is dan ook om veel aandacht te geven aan deze voorbereiding. Inmiddels zijn er veel goede voorbeelden bekend van hoe de voorbereiding op de starttoets kan plaatsvinden.

Advies: Er wordt uitgebreid aandacht besteed aan de voorbereiding op de starttoets.

3.5 Aantal toetsen taalniveau 3F per onderdeel na de starttoets

Het is gebruikelijk om na de nodige voorbereiding eerst een starttoets taalniveau 3F af te leggen voor de verschillende taalonderdelen. Het is van belang om daarbij onderscheid te maken tussen 1: een starttoets die alleen toetst op hoofdonderdelen, studievoerdigheid en leerbaarheid.

Deze variant geeft een indicatie omtrent de leerbaarheid van de deelnemer en kwalificeert NIET rechtstreeks voor taalniveau 3F.

2: een starttoets die daadwerkelijk alle onderdelen van taalvaardigheid toetst.

In dit geval is de deelnemer gekwalificeerd voor taalniveau 3F, als voor alle onderdelen een voldoende wordt gescoord en dit schriftelijk wordt vastgelegd.

Het aantal toetsen dat een medewerker, gefaciliteerd door gemeente en werkgever, per onderdeel kan afleggen na deze starttoets wordt bepaald door de lokale afspraken tussen de gemeente, organisatie en medewerkers. Hierin bestaat een grote variatie, globaal variërend tussen de één en de vijf herkansingen. Daarnaast kan een medewerker zich op eigen gelegenheid laten toetsen bij een toetsorganisatie of door middel van een Staatsexamen.

Om de kans op het behalen van de doelstelling zo groot mogelijk te maken, luidt het advies om medewerkers per taalonderdeel twee of drie herkansingen te bieden.

Indien dit niet voldoende is, bepalen de individuele omstandigheden van de werknemer en redelijkheid en billijkheid welke nadere stap nodig is. Als de medewerker over voldoende leerbaarheid beschikt is het aan te bevelen om het taaltraject voort te zetten. Als deze leerbaarheid aantoonbaar ontbreekt, kan er een andere keuze gemaakt worden.

Advies: De medewerker heeft bij het niet behalen van de starttoets twee tot drie mogelijkheden om per taalonderdeel te herkansen.

3.6 Opstelling examenreglement, inclusief klacht, beroep, bezwaarprocedure

De ervaring binnen de G37 gemeenten leert dat het gebruik van een examenreglement een meerwaarde oplevert en ondersteuning biedt voor kwesties en verschillen van mening of inzicht, die zich rond de examinering/toetsing kunnen voordoen. Een voorbeeld-examenreglement dat naar eigen behoefte aangepast kan worden is beschikbaar op de websites van de brancheorganisaties. Een op te stellen reglement wint aan waarde en kracht als het is vastgesteld met instemming van de Ondernemingsraad of de Werknemersvertegenwoordiging, conform artikel 27 van de WOR: 'De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van de personeelsopleiding'.

Advies: Maak gebruik van een examenreglement ter ondersteuning van de scholing en examinering. Uitgangspunt: Het voorgenomen besluit ter vaststelling van het examenreglement wordt ter instemming voorgelegd aan de Ondernemingsraad of Werknemersvertegenwoordiging.

3.7 Faciliteiten voor het volgen van scholing

Het volgen van scholing om te voldoen aan taalniveau 3F is bijscholing in opdracht van de werkgever. De bepalingen uit de cao over bijscholing zijn dus onverkort van toepassing. De bijscholing vindt onder andere plaats in werktijd en de kosten worden door de werkgever voor 100% betaald. Met betrekking tot individuele studietijd is het redelijk dat die in de eigen tijd van de werknemers wordt uitgevoerd.

Uitgangspunt: Op de te volgen scholing naar taalniveau 3F zijn de bepalingen inzake bijscholing uit de van toepassing zijnde cao onverkort van toepassing.

Advies: Individuele studietijd voortvloeiend uit deze scholing wordt uitgevoerd in de eigen tijd van de medewerker.

3.8 Faciliteiten voor collectieve zelfstudie

Naast bovenstaand advies over individuele studietijd, kunnen medewerkers uiteraard collectief ondersteund en gefaciliteerd worden in hun zelfstudie. Dat kan bijvoorbeeld door het faciliteren van computergebruik of het organiseren van gezamenlijke zelfstudie, al dan niet onder begeleiding van een deskundige. Bijvoorbeeld een team dat iedere twee weken een gezamenlijke sessie organiseert, waarbij ook een docent Nederlands aanschuift.

Advies: Collectieve zelfstudie wordt naar behoefte en op maat gefaciliteerd.

3.9 Duur van de scholing per taalonderdeel

Als de starttoets op een of meerdere onderdelen niet behaald wordt, vindt er in de regel bijscholing plaats. Het is daarbij van belang om die scholing zo vorm te geven, dat de kans op het behalen van de volgende toets wordt geoptimaliseerd. Deskundigen geven aan dat in zijn algemeenheid een doorloop van 20 weken scholing per onderdeel goede mogelijkheden biedt. Per individuele medewerker kan deze scholingsbehoefte echter sterk verschillen. Afhankelijk van de toetsresultaten en de leerbaarheid kan het vervolproces uit maatwerk bestaan. Als uit te toetsresultaten blijkt dat de leerbaarheid bij een medewerker ontbreekt, kan er een andere keuze gemaakt worden.

Advies: De nascholing is afgestemd op de behoefte van de deelnemer en biedt optimale mogelijkheden om te slagen voor de (onderdelen van de) taaltoets.

3.10 Faciliteiten voor het afleggen van examens/toetsen

Het afleggen van examens/toetsen om te voldoen aan taalniveau 3F maakt deel uit van de bijscholing in opdracht van de werkgever. De betreffende bepalingen uit de cao inzake bijscholing zijn dus van toepassing. De examinering/toetsing vindt onder andere plaats in werktijd en de kosten worden door de werkgever voor 100% vergoed.

Uitgangspunt: Op de af te leggen examens/toetsen ter verkrijging van taalniveau 3F zijn de bepalingen inzake bijscholing uit de van toepassing zijnde cao van toepassing.

3.11 Procedure en faciliteiten bij vaststellen niet leerbaarheid taalniveau 3F

Het komt voor dat een medewerker over onvoldoende leerbaarheid beschikt om, ook na grote inspanningen, te voldoen aan taalniveau 3F. Het vaststellen van de aanwezige leerbaarheid is specialistenwerk. Om dit vast te stellen kan het scholings- of toetsingsinstituut om een advies gevraagd worden. Als wordt vastgesteld dat de medewerker over onvoldoende leerbaarheid beschikt, kan onderstaand advies gevolgd worden.

Advies: Indien er twijfels zijn over de leerbaarheid van een medewerker naar taalkwalificatie 3F kan het scholings- of toetsingsinstituut een advies verstrekken. Op basis hiervan neemt de werkgever, bij voorkeur in overleg met de werknemer, een besluit over de voortgang.

3.12 Benoemen van uitzondering/vrijstelling taalniveau 3F vanwege persoonlijke omstandigheden

Totdat taalniveau 3F per 1 augustus 2019 ook in kleinere gemeenten wettelijk verplicht wordt gesteld, zijn in die gemeenten de afspraken tussen de organisatie en de subsidieverstrekker maatgevend voor het aantal medewerkers binnen de vve dat over taalkwalificatie 3F moet beschikken. Daarbij staat de mogelijkheid open om de subsidieverstrekker te verzoeken (tijdelijke) individuele vrijstelling te verlenen voor een medewerker op grond van persoonlijke omstandigheden. Het is dan aan de subsidieverstrekker om te bepalen op welke wijze met dit verzoek wordt omgegaan. Hier kunnen geen rechten aan ontleend worden.

Advies: Indien de medewerker op grond van persoonlijke omstandigheden er niet in slaagt om de taalkwalificatie 3F te behalen, kan de subsidieverstrekker gemotiveerd verzocht worden om op grond daarvan individuele vrijstelling te verlenen ten behoeve van de betreffende medewerker.

N.B. Dit is alleen mogelijk in kleine gemeenten en tot 1 augustus 2019. Op dat moment wordt taalniveau 3F ook in kleine gemeenten verplicht gesteld.

3.13 Procedure en faciliteiten bij niet behalen taalniveau 3F na doorloop van de toetsprocedure

Als een medewerker er niet in slaagt om te voldoen aan taalniveau 3F, kan er sprake zijn van verschillende omstandigheden. Indien de medewerker wel in staat geacht wordt om het taalniveau te behalen, is het aan te bevelen om met maatwerk alsnog de kans op succes te bevorderen.

Als de leerbaarheid bij de medewerker aantoonbaar te gering is om kans op succes te hebben, staan de volgende mogelijkheden open. Een deel van deze mogelijkheden is alleen van toepassing op kleine gemeenten waar de wettelijke verplichting van taalniveau 3F per 1 augustus 2019 ingaat.

- 1 Alleen kleine gemeenten tot 1-8-2019: Afhankelijk van de afspraken die er met de gemeente zijn, kan bepaald worden of het mogelijk is om de betreffende medewerker alsnog binnen de vve te laten werken. Binnen veel gemeenten zijn er afspraken gemaakt over het aantal medewerkers dat aan de taaleis moet voldoen. In veel gevallen is dat nu minder dan 100%, waarmee er ruimte blijft voor medewerkers zonder taalkwalificatie 3F.



- 2 Alleen kleine gemeenten tot 1-8-2019: Indien de medewerker er op grond van persoonlijke omstandigheden niet in slaagt om de taalkwalificatie 3F te behalen, kan de gemeente gemotiveerd verzocht worden om op grond daarvan individuele vrijstelling te verlenen ten behoeve van de betreffende medewerker. Hier kunnen geen rechten aan ontleend worden.
- 3 Indien het op grond van gemaakte subsidieafspraken niet mogelijk is om een medewerker zonder taalkwalificatie 3F te laten werken in de vve en er geen gevolg wordt gegeven aan het verzoek om individuele vrijstelling, kan de medewerker herplaatst worden binnen of buiten de organisatie. Te denken valt daarbij aan herplaatsing binnen niet-vve-groepen, babygroepen en/of BSO-groepen. Uiteraard alleen voor zolang daar geen taaleis geldt.
- 4 Indien herplaatsing buiten de vve-groep ondanks alle daartoe gepleegde inspanningen niet mogelijk blijkt, komt de volgende vraag aan de orde. Wat zijn de consequenties voor de subsidieverstrekking als de betreffende medewerker werkzaam blijft op de vve-groep?
Dit is uiteindelijk ter bepaling van de gemeente.
- 5 Indien na het doorlopen van de eerdere stappen, het werkzaam laten zijn van de niet taalgekwalficeerde medewerker uiteindelijk tot gevolg heeft dat de subsidieverstrekking in gevaar komt en ten koste kan gaan van de werkgelegenheid van andere wel gekwalificeerde functionarissen, is er sprake van een omstandigheid die leidt tot een reden voor het ontbinden van de arbeidsovereenkomst met de betreffende medewerker.
- 6 Als resultaat van bovengenoemde stappen kan een goed gedocumenteerde procedure gevoerd worden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Advies: Indien de medewerker na het doorlopen van de toetsingsprocedure alsnog in staat geacht wordt om het taalniveau te behalen, wordt de kans van slagen door middel van maatwerk bevorderd.

Advies: De medewerker zonder taalkwalificatie 3F kan werkzaam blijven binnen de vve zolang de subsidievoorwaarden dit mogelijk maken. (kleine gemeenten tot 1-8-2019.)

Advies: Indien de medewerker zonder taalkwalificatie 3F op grond van de subsidievoorwaarden niet werkzaam kan blijven in de vve, kan herplaatsing binnen of buiten de organisatie plaatsvinden binnen niet-vve-groepen, zolang daar geen taaleis geldt.

Advies: Indien 1-herplaatsing niet mogelijk blijkt en het 2- niet mogelijk is om op grond van individuele omstandigheden vrijstelling te verkrijgen van de taalkwalificatie door de gemeente en 3-handhaving van de medewerker leidt tot het verlies aan werkgelegenheid van wel gekwalificeerde medewerkers, kan er een procedure gestart worden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

3.14 Functieomschrijving Pedagogisch medewerker vve niveau mbo 3, 4

Regelmatig wordt de vraag gesteld of het werken in de vve met taalkwalificatie 3F op mbo niveau 3 of 4 ook leidt tot een andere functieomschrijving. Dit hoeft niet het geval te zijn. De functieomschrijving voor pedagogisch medewerker is breed geformuleerd en daar valt ook het werken in de vve onder. Dat geldt voor zowel pedagogisch medewerkers op niveau 3 als op niveau 4. Of dit in de toekomst verandert is op dit moment niet bekend.

Uitgangspunt: Het werken in de vve op mbo niveau 3 of 4 heeft geen gevolgen voor de functieomschrijving.

3.15 Salariëring Pedagogisch medewerker vve niveau mbo 3, 4

Regelmatig wordt de vraag gesteld of het werken in de vve met taalkwalificatie 3F op mbo niveau 3 of 4 ook leidt tot een andere salariëring. Dit hoeft niet het geval te zijn. De functieomschrijving voor pedagogisch medewerker die bepalend is voor salariëring, is breed geformuleerd en daar valt ook het werken in de vve onder. Dat geldt voor zowel pedagogisch medewerkers op niveau 3 als op niveau 4. Of dit in de toekomst verandert is op dit moment niet bekend.

Uitgangspunt: Het werken in de vve op mbo niveau 3 of 4 heeft op dit moment geen gevolgen voor de salariering.

3.16 Taalkwalificatie 3F van toepassing verklaren op nieuwe instromers in de kinderopvang

Op dit moment is de taalkwalificatie 3F van toepassing binnen de vve in de G37 en in de G86. Dit wordt vanaf 2017 verder uitgebreid naar alle vve in Nederland.

De opleidingen voor pedagogisch medewerker bereiden zich voor op deze taaleisen. De mbo 4 opleiding inclusief vve diplomeert nu al inclusief het taalniveau 3F. Op mbo 3 niveau is er de mogelijkheid om een keuzedeel vve, inclusief taalkwalificatie 3F te volgen. Deze mogelijkheid wordt echter nog niet op alle ROC's aangeboden. Op het diploma moet expliciet vermeld staan dat het keuzedeel, inclusief taalkwalificatie met succes is gevolgd en afgerond (zie ook 3.2).

Advies: Overleg met het ROC welke mogelijkheden er worden geboden om te voldoen aan de taalkwalificatie 3F op niveau 3 en 4, die aan de definitie voldoet.

3.17 Bepalingen vervanging Pedagogisch medewerker vve door niet vve-gekwalficeerde Pedagogisch medewerker in geval van kortstondige afwezigheid.

Indien vve-medewerkers kortstondig afwezig zijn, is de vraag door welke medewerkers zij vervangen kunnen worden. Als hoofdlijn geldt het Besluit basisvoorwaarden kwaliteit voorschoolse educatie, dat alleen vervanging van vve-medewerkers toelaat als de vervanger beschikt over de vereiste vve-kwalificaties. Voor kleine gemeenten geldt daarbij de verplichte taalkwalificatie 3F vanaf 1 augustus 2019.

Advies: Onderzoek, met inachtneming van de lokale afspraken (kleine gemeenten) en het Besluit basisvoorwaarden kwaliteit voorschoolse educatie, welke mogelijkheden er openstaan ter vervanging van afwezige gekwalficeerde vve-medewerkers.

3.18 Overzicht van mogelijkheden en good practices om verrijkend taalgebruik te blijven trainen na behalen van taalniveau 3F (permanente educatie)

Het voldoen aan taalniveau 3F is pedagogisch nog geen garantie voor een toegepast verrijkend taalgebruik. Wel is daarmee de basis aanwezig om tot een succesvolle rijke taalomgeving te komen. Dit zal geoefend en getraind moeten worden. Dat kan vorm gegeven worden met Permanente Educatie. Daarmee wordt de aandacht voor een rijke taalomgeving structureel verankerd. Ter ondersteuning van deze Permanente Educatie worden er good practices geïnventariseerd en gepubliceerd.

Advies: Incorporeer Permanente Educatie op het terrein van de rijke taalomgeving binnen het opleidingsbeleid van de organisatie.

4. Uitvoeringsvragen, adviezen en uitgangspunten rond hbo'ers in de vve

4.1 Functieomschrijving Pedagogisch medewerker vve / pedagogisch coach hbo niveau 5

In de bestuursafspraken met de G37 is opgenomen dat 85% van de vve-groepen beschikt over de inzet van een medewerker op hbo niveau, hetzij uitvoerend, hetzij als coach. Het resultaat van de inzet van deze hbo'ers wordt vergroot als er voor deze functie een passende functieomschrijving is en een daarop aansluitend competentieprofiel. Het is mogelijk om deze functieomschrijving af te leiden van bestaande functies uit de van toepassing zijnde cao.

Gelet op het gegeven dat deze hbo-functie binnen de vve vooralsnog alleen in de G37 voorkomt, worden er nog geen voorbereidingen getroffen om deze functie in de cao op te nemen.

Advies: Stel een functieomschrijving en een competentieprofiel op voor de inzet van hbo functionarissen in de vve.

4.2 Salariëring Pedagogisch medewerker vve / pedagogisch coach hbo niveau 5

De inzet van medewerkers op hbo niveau binnen de vve vindt plaats op basis van een functieomschrijving en competentieprofiel op hbo niveau. Op grond daarvan dient de functie ten behoeve van de salariëring gewogen te worden, waar een functiegroep/salarisschaal uit voortvloeit die daar recht aan doet.

Advies: Weeg de functieomschrijving en competentieprofiel hbo functionaris in de vve ten behoeve van de salariëring en pas dit in een functiegroep uit de van toepassing zijnde cao.

4.3 EVC route /erkenningsroute Pedagogisch medewerker vve niveau mbo 3, 4, functionerend op hbo niveau

De bestuursafspraken VVE G37 gaan uit van de inzet van functionarissen op hbo-niveau gekwalificeerd of op hbo niveau functionerend. Dit maakt het mogelijk voor medewerkers die op een lager niveau geschoold zijn, om toch een functie op hbo-niveau te vervullen. Dat kan als aangetoond wordt dat deze medewerkers door praktijkervaring en kennisniveau op hbo-niveau functioneren. Om deze erkenning van ervaring te verkrijgen zou een EVC procedure tot de mogelijkheden moeten behoren. Werkgevers kunnen deze EVC procedure zelfstandig of in samenwerking organiseren in overleg met een (regionaal) opleidingsinstituut.

Overigens geldt voor de inzet van hbo(functionerende)-medewerkers dat de beschikbaarheid van de functie bepalend is voor de inzet van medewerkers.

Advies: Om vast te kunnen stellen of pedagogisch medewerkers op hbo-niveau functioneren binnen de vve kan een daartoe te ontwikkelen EVC procedure gevolgd worden.

4.4 Normeren inzet hbo'ers als Pedagogisch medewerker vve of als pedagogisch coach binnen vve

Binnen de bestuursafspraken vve G37 is opgenomen dat eind 2015 85% van de vve-groepen kan beschikken over de inzet van een hbo'er, hetzij als operationeel pedagogisch medewerker, hetzij als coach. De financiering van de inzet van hbo'ers is oorspronkelijk gebaseerd op vier uur per groep per week. Op welke wijze hbo'ers in de vve daadwerkelijk worden ingezet, wordt binnen de G37 per gemeente vastgesteld.

Advies: Check of de voorwaarden rond de inzet van hbo-medewerkers in de vve overeenkomen met de algemene bestuursafspraken en de specifieke gemeentelijke bestuursafspraken.



5. Communiceren van afspraken en achterliggende informatie aan werkgevers, werknemers en gemeenten

In de praktijk blijkt dat het werken aan de vve-doelstellingen aanzienlijk verbetert als alle betrokken partijen goed geïnformeerd zijn over het waarom, hoe en wat van de maatregelen. In de praktijk blijkt ook dat een gebrek aan communicatie leidt tot onbegrip en minder gemotiveerde deelname aan de doelstellingen.

Advies: Communiceer helder omtrent het waarom, wat en hoe van de landelijke en lokale vve-doelstellingen. Maak daarbij gebruik van al beschikbaar communicatiemateriaal.

6. Nadere informatie

Over de introductie van taalniveau 3F en de inzet van hbo'ers is inmiddels een schat aan digitale informatie en documentatie voorhanden.

Op www.vveschakelklassenzomerscholen.nl staat veel achtergrondinformatie vermeld, maar ook een keur aan publicaties, voorbeelden van good practices, et cetera.

De websites www.sociaalwerknederland.nl en www.kinderopvang.nl informeren werkgevers over een groot aantal aspecten rond de ontwikkelingen binnen de vve.

Ontwikkelingen en huidige stand van zaken binnen de vve

Ontwikkelingen rond vve in kort bestek

De voor- en vroegschoolse educatie en de daarmee te behalen opbrengsten in de ontwikkeling van kinderen staan volop in de belangstelling vanwege het maatschappelijk belang ervan. Uit onderzoek is gebleken dat een goede opbrengst van vve-programma's in grote mate samenhangt met de kwaliteit van pedagogische medewerkers die deze programma's uitvoeren.

De overheid wil de opbrengsten van vve vergroten door de kwaliteit van de pedagogisch medewerkers en daarmee van het aanbod verder te versterken. Er wordt ingezet op de volgende speerpunten:

- opbrengstgericht werken
- versterking van het taalniveau van pedagogisch medewerkers
- inzet van meer hbo'ers in de vve
- versterken van de ouderbetrokkenheid

Het Rijk heeft met gemeenten afspraken gemaakt en extra geld ter beschikking gesteld om invulling te geven aan deze speerpunten:

- Met de G4 en G33 gemeenten zijn bestuursafspraken overeengekomen om tot 2016 invulling aan de vier speerpunten te geven.
- De G86 gemeenten ontvangen een financiële bijdrage om tot en met 2016 vooral te werken aan het introduceren van het vereiste taalniveau.
- De overige (kleine) gemeenten ontvangen in 2017 en 2018 middelen om te werken aan de verhoging van het taalniveau naar 3F.

Gedurende dit proces brengt de Inspectie van het Onderwijs de vorderingen rond de versterking van de vve in beeld via bestandsopnames.

Onlangs heeft het ministerie van OCW het besluit genomen om taalniveau 3F verplicht te stellen voor de G37 en G86 gemeenten vanaf augustus 2017. Voor de overige gemeenten wordt dit in augustus 2019 verplicht.

Wat is vve

Voor- en vroegschoolse educatie (vve) is de verzamelnaam voor de methodische en systematische aanpak van de ontwikkeling van jonge kinderen met behulp van speciaal daarvoor gemaakte programma's. Vve-programma's zijn oorspronkelijk gemaakt voor kinderen die het risico lopen op een taal- en/of ontwikkelingsachterstand, of bij wie die achterstand al is geconstateerd. Dit laat onverlet dat vve voor alle kinderen nuttig kan zijn.

Voorschoolse educatie vindt plaats in een peuterspeelzaal en/of kinderdagverblijf en is bedoeld voor peuters van 2 à 2,5 en 3 jaar. Vroegschoolse educatie gebeurt in basisscholen in de groepen 1 en 2.

Vve richt zich op een aantal ontwikkelingsgebieden:

- Taalontwikkeling: gerichte stimulering van de ontluikende en beginnende geletterdheid en de woordenschat.
- Beginnende rekenvaardigheid: bv. het leren tellen, het meten en de oriëntatie in ruimte en tijd.
- Motorische ontwikkeling: het ontwikkelen van grove en fijne motoriek.
- Sociaal-emotionele ontwikkeling: bv. het stimuleren van zelfstandigheid, zelfvertrouwen en samen spelen en werken.

Om deze doelen te bereiken, wordt gewerkt met specifieke vve-programma's die zijn gericht op meerdere ontwikkelingsgebieden. Voorbeelden van programma's zijn Kaleidoscoop, Puk & Ko en Piramide, maar er zijn er veel meer.

Kinderen die vanwege een mogelijke taal- of ontwikkelachterstand in aanmerking komen voor vve worden 'doelgroepkinderen' genoemd. In de voorschoolse periode is de gemeente verantwoordelijk voor het bepalen welke kinderen in aanmerking komen voor vve. In artikel 167 van de Wet op het Primair Onderwijs (WPO) staat beschreven dat B&W van een gemeente jaarlijks overleggen met aanbieders van vve. De bedoeling van dit overleg is onder andere het bestrijden van (onderwijs)achterstanden. Daarnaast is het gericht op het maken van (resultaat) afspraken over welke kinderen met een risico op een achterstand in aanmerking komen voor vroeg-en voorschoolse educatie.

Vve is een internationaal bekend concept en wordt in het Engels aangeduid als early childhood education and care (ECEC). Er zijn verschillen tussen landen in de accenten die ze leggen en in de manier waarop ze de programma's uitwerken. Zo zijn er programma's die zich bij het stimuleren van de ontwikkeling meer richten op fysieke groei en voeding en leggen andere meer accent op de ontwikkeling van taal en cognitie, of de sociale en emotionele ontwikkeling.

Waarom doen we aan vve

Voor- en vroegschoolse educatie wordt in Nederland toegepast om ontwikkelings- en onderwijsachterstanden van kinderen te verminderen bij de start in groep 3 van de basisschool. Daarmee worden de kansen op een goede schoolloopbaan voor deze kinderen vergroot.

De effecten van voor- en vroegschoolse educatie zijn vooral terug te zien in de verbeterde cognitieve vaardigheden van het kind. Dit leidt tot betere schoolprestaties en uiteindelijk tot een sterkere positie op de arbeidsmarkt. De bredere maatschappelijke effecten van vve worden veelal uitgedrukt in maatschappelijke kosten- batenanalyses.

In dat kader wordt vaak het werk van Nobelprijswinnaar James Heckman genoemd, die uitspraken doet over het rendement van voor- en vroegschoolse educatie. Volgens Heckman is investeren in voor- en vroegschoolse educatie één van de weinige investeringen die ook daadwerkelijk resulteert in betere kansen voor met name achterstandskinderen. Zijn onderzoek wijst uit dat elke geïnvesteerde dollar vier tot negen dollar rendement oplevert (Heckman, J.J. (2000). Policies to foster human capital. Res. Economics, 54, p. 3-82).

In Nederland zijn ook geluiden te horen die aangeven dat er (nog) te weinig langdurend onderzoek is verricht om deze conclusie te ondersteunen.

Wat verandert er in de vve

Uit onderzoek blijkt dat de kwaliteit van pedagogische medewerkers essentieel is voor een goede uitvoering van vve en de resultaten die dat oplevert. Er liggen kansen om hogere opbrengsten te realiseren binnen de vve. Kinderen kunnen stappen zetten in hun verdere ontwikkeling via een ontwikkelingsgerichte methodiek. De overheid wil dit bereiken door de kwaliteit van het aanbod verder te versterken en meer methodisch en opbrengstgericht te werken. Daarom zijn er afspraken gemaakt over:

- opbrengstgericht werken
- versterking van het taalniveau van de pedagogisch medewerkers
- inzet hbo'ers in de vve
- versterken van de ouderbetrokkenheid



1.1 Opbrengstgericht werken

Wat is opbrengstgericht werken

De kwaliteit van vve wordt versterkt door meer opbrengstgericht /ontwikkelingsgericht te werken. Het gaat om een doelgerichte en methodische manier van werken. Niet de activiteit staat centraal, maar de ontwikkeling van het kind. Voor de pedagogisch medewerker is opbrengstgericht /ontwikkelingsgericht werken een werkwijze om te bepalen wat een kind nodig heeft en op welke behoeften van de groep en het individuele kind de begeleiding wordt afgestemd. Het gaat om observeren, zien waar het kind staat in zijn ontwikkeling, om vervolgens te bepalen welke spelactiviteiten een kind nodig heeft. Als volgende stap wordt er geëvalueerd om te bepalen of de pedagogisch medewerker de juiste spelactiviteiten heeft aangeboden. Dit kan op het individuele niveau of het groepsniveau.

Vervolgens worden de activiteiten aangepast, of wordt het doel aangepast. Gedurende dit proces wordt de ontwikkeling van het kind geobserveerd en geregistreerd in een kind-volgsysteem.

Waarom doen we aan opbrengstgericht werken

Er wordt steeds meer bekend over het belang en de positieve effecten van een start op de basisschool zonder achterstanden. Daarom wordt er ook steeds meer gekeken hoe peuterspeelzalen en kinderdagverblijven hieraan een bijdrage kunnen leveren. Dit levert een meerwaarde op voor de ontwikkeling van het kind, als gevolg waarvan achterstanden verdwijnen of verminderen.

Wat verandert er in opbrengstgericht werken

Voor veel pedagogisch medewerkers is opbrengstgericht /ontwikkelingsgericht werken een methodiek waarin ze niet zijn opgeleid en waar ze nog niet mee vertrouwd zijn. Het is belangrijk om te laten zien en te laten ervaren dat er door ontwikkelingsgericht te spelen ook met heel jonge kinderen aan opbrengsten gewerkt kan worden, zonder dat dit ten koste gaat van het 'peuter zijn'. Veel pedagogisch medewerkers doen dit al in hun praktijk, maar zijn zich hier nog onvoldoende van bewust. Met een passende training en begeleiding op de werkvloer kunnen pedagogisch medewerkers leren hoe zij hun vaardigheden planmatiger kunnen inzetten en verder kunnen verbeteren, zodat zij de kinderen nog beter kunnen toerusten voor de basisschool.

Daarom zijn afspraken met gemeenten gemaakt over:

- het hanteren van een kind-volgsysteem
- het volgen van de brede ontwikkeling van een kind
- evaluatie en begeleiding van de aangeboden begeleiding en zorg
- het evalueren van de kwaliteit en resultaten

1.2 Taalniveau 3F van de pedagogisch medewerkers

Wat is taalniveau 3F

De overheid heeft besloten dat het versterken van het opbrengstgericht werken in de vve een aantoonbaar en verrijkend taalniveau vraagt van de pedagogisch medewerker.

Door deskundigen is aangegeven dat het taalniveau op HAVO of MBO4 niveau moet zijn; dat is taalniveau 3F. Dit taalniveau is eerst ingevoerd in de G4 en G33 gemeenten en vervolgens in de G86.

Met ingang van 2017 wordt het ook in de overige gemeenten ingevoerd.

Het ministerie van OCW heeft besloten om de taaleis 3F verplicht te stellen voor alle medewerkers binnen de vve. Het gaat daarbij om Mondelinge vaardigheden en Leesvaardigheid (zie verder).

Waarom taalniveau 3F

Om vve goed toe te kunnen passen en de gewenste opbrengsten te verkrijgen, is een goede beheersing van de Nederlandse taal door pedagogisch medewerkers van groot belang. Zo wordt een stimulerende en verrijkende taalomgeving voor kinderen gecreëerd.

Het beschikken over een adequaat taalniveau is van groot belang voor de ontwikkeling van het kind én van de pedagogisch medewerker zelf. Voor kinderen die thuis weinig of zwak Nederlands horen en spreken, of alleen buitenshuis Nederlands horen is het van groot belang dat het taalaanbod in voorschoolse instellingen van een hoog niveau is. Pedagogisch medewerkers spelen hierbij een grote rol, ze zijn bij de taalontwikkeling een voorbeeld voor de kinderen. Van een pedagogisch medewerker die taalcompetent is, leren kinderen een grote basiswoordenschat en zinsconstructies die hen helpen bij het stellen van vragen of het vertellen over eigen ervaringen. Ook voor de pedagogisch medewerkers zelf is het gunstig om vaardig te zijn met taal. Het geeft meer voldoening om te zien dat kinderen sprongen maken in taal die methodisch en spelenderwijs wordt verrijkt.

Vanuit dit belang heeft de Tweede Kamer een motie aangenomen die 'de regering verzoekt er in te voorzien dat VVE-instellingen op de kortst mogelijke termijn alleen nog worden bekostigd als die gebruik maken van de diensten van assistenten die beschikken over een geborgd taalniveau Nederlands op 3F' (motie Beertema nr. 30 (28760)).

Wat verandert er in het taalniveau

Als het vereiste taalniveau binnen de vve wordt benoemd, wordt in de regel gesproken over taalniveau 3F. Dit vraagt enige nuancering.

Voor pedagogisch medewerkers die op een vve-groep werken gelden de volgende normen:

- Taalniveau 3F voor mondelinge vaardigheden (luisteren, spreken en gesprekken voeren)
- Taalniveau 3F voor leesvaardigheden (lezen en interpreteren van teksten)

Gemeenten stellen het taalniveau van pedagogisch medewerkers in de vve-sector vast door ze te laten toetsen op alle genoemde domeinen van de Nederlandse taal. Vervolgens is het de bedoeling dat de pedagogisch medewerkers die onder de taalnorm scoren, worden bijgeschoold. Op het moment van toetsen wordt niet gekeken naar de opleidingsachtergrond van de pedagogisch medewerkers. Het is de taaltoets zelf waarmee pedagogisch medewerkers hun taalniveau aantonen en waarmee wordt bepaald of bijscholing nodig is. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de Kieswijzers Taaltoetsen en Taalcursussen.

Uiteindelijk zullen de voorschoolse instellingen aan moeten kunnen tonen dat hun pedagogisch medewerkers voldoen aan de gestelde taalnorm.

Aantoonbaar maken van vereist taalniveau 3F

Het ministerie van OCW heeft in juni 2017 vastgesteld welke diploma's kwalificeren voor het vereiste taalniveau 3F. In paragraaf 3. 2 van deze brochure zijn de kwalificerende diploma's/certificaten genoemd.

1.3 De inzet van hbo'ers in de vve

Wat zijn hbo'ers in de vve

Een belangrijk thema binnen de bestuursafspraken van de G4 en G33 gemeenten is de inzet van hbo'ers in de voorschoolse sector. Door de overheid is de rol van deze medewerkers als volgt geformuleerd: de hbo'ers in de vve zijn nodig om het opbrengstgericht werken op de groep verder vorm te geven en de kwaliteit op de werkvloer te verhogen.

In de bestuursafspraken van het Rijk met de G4 en G33 gemeenten is afgesproken dat voorschoolse instellingen het aantal hbo'ers op de groep uitbreiden. In de praktijk betekent dit dat in circa 85 procent van de vve-groepen gebruik wordt gemaakt van een gekwalificeerde hbo-medewerker, of een medewerker die op hbo-niveau functioneert.

De wijze waarop hbo'ers worden ingezet in de vve-sector is niet precies vastgelegd. In principe mogen de G4 en G33 gemeenten een eigen invulling geven aan de inzet van hbo'ers. Het is echter uitdrukkelijk niet de bedoeling dat de hbo'ers uitsluitend een bureaufunctie krijgen. Zij moeten een bijdrage leveren aan het methodisch en opbrengstgericht werken op de groep. Dit kan in een meewerkende,

maar ook in een coachende rol zijn. In de bestuursafspraken is voor de inzet van de hbo'ers een richtlijn van minimaal 4 uur per vve-groep per week gehanteerd.

Waarom hbo'ers in de vve

Hbo'ers in de vve zijn nodig om het opbrengstgericht werken op de groep verder vorm te geven en de kwaliteit op de werkvloer verder te verhogen. Het gaat daarbij om het observeren en weten welke (spel)activiteiten nodig zijn om een kind verder in zijn ontwikkeling te stimuleren. Daarnaast beschikken hbo'ers over specifieke kennis van ontwikkelingspedagogiek, een helicopterview in het groepsproces en coachende vaardigheden naar collega pedagogisch medewerkers. Met deze maatregel wordt verwacht een forse stap te kunnen zetten in de verbetering van de kwaliteit van de vve en daarmee in de versterking van de opbrengsten van de vve.

Wat verandert er in de inzet van hbo'ers

De inzet van hbo'ers vindt momenteel alleen plaats in de G4 en G33 gemeenten. Per gemeente zijn daar specifieke afspraken over gemaakt. Op de inzet van hbo'ers op termijn een wettelijke verplichting wordt, is op dit moment nog niet bekend.

1.4 Versterken van de ouderbetrokkenheid

Wat is versterken van ouderbetrokkenheid

Peuterspeelzalen, kinderopvang, scholen, welzijnswerk en andere partijen hebben ieder een eigen insteek om ouders te betrekken bij de ontwikkeling van hun kinderen. Om de ouderbetrokkenheid te versterken, te verbeteren en toekomstgericht te maken worden gemeenten ondersteund in het versterken van de planmatige ouderbetrokkenheid.

Waarom wordt de ouderbetrokkenheid versterkt

Ouderbetrokkenheid levert een belangrijke bijdrage in de ontwikkeling van jonge kinderen. Een voorspoedige ontwikkeling wordt bevorderd door een liefdevolle band met de ouders, een stabiele omgeving en stimulerende interacties tussen ouders en kind. Inspanningen om ouderbetrokkenheid te stimuleren moeten daarom rekening houden met de thuissituatie. Wat ouders thuis doen is belangrijk voor de ontwikkeling van het kind. De 'leeromgeving thuis' (Home Learning Environment) is zeer bepalend voor de ontwikkeling van kinderen.

Wat verandert er in de ouderbetrokkenheid

De Inspectie van het Onderwijs heeft ouderbetrokkenheid opgenomen in het toezichtkader voor de vve. Het ouderbeleid in de vve-bestandsopname wordt op gemeentelijk niveau beoordeeld, maar ook wordt bekeken hoe de locaties het ouderbeleid invullen. Dat gebeurt aan de hand van de volgende zeven indicatoren uit het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs:

- Is er ouderbeleid op gemeentelijk niveau met een analyse van de ouderpopulatie?
- Is er beleid over hoe en waarover de ouders vooraf worden geïnformeerd?
- Hoe is de intakeprocedure?
- Op welke manier wil men dat ouders participeren in de voor- of vroegschool van hun kind?
- Op welke manier wil men dat ouders thuis meedoen aan VVE?
- Hoe worden de ouders geïnformeerd over de ontwikkeling van hun kind?
- In welke mate wordt rekening gehouden met de thuistaal?

COLOFON

Juli 2017

Deze brochure is gebaseerd op de stand van zaken in juli 2017. Aan deze brochure kunnen geen rechten worden ontleend. Deze brochure krijgt periodiek een update op basis van gewijzigde wet- en regelgeving. Check dus of een recentere versie beschikbaar is.

Tekst: Rob Vergeer

Eindredactie: Carla Bienemann

Vormgeving & realisatie: Marjan Wildeboer (De Smaakmakers)



Sociaal Werk Nederland
Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht

www.sociaalwerknederland.nl
info@sociaalwerk.nl



Brancheorganisatie Kinderopvang
Postbus 275
2700 AG Zoetermeer

www.kinderopvang.nl
informatie@kinderopvang.nl



Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht

www.maatschappelijkekinderopvang.nl
info@maatschappelijkekinderopvang.nl