

# Jeugd en ontwikkeling



'We hebben verzuimd te investeren in opleidingen'

Pagina 5

Veranderende wereld maakt jeugdketen relevanter dan ooit

Pagina 6



'Ontregel' de samenwerking tussen kinderopvang en onderwijs

Pagina 8



Ouderbegeleiding 3.0. De ouder als mens

Pagina 10

## COLUMN

**Auteur:** Prof. dr. Pauline Meurs*Hoogleraar bestuur van de gezondheidszorg, EUR  
Wetenschappelijk directeur Erasmus Centrum  
voor Zorgbestuur***Goede zorg begint vroeg**

Er komt steeds meer wetenschappelijk bewijs voor het feit dat de eerste 1000 dagen cruciaal zijn voor een gezonde ontwikkeling van kinderen. Voeding, een band opbouwen tussen ouders en kinderen, voorlichting aan ouders en indien nodig het bieden van opvoedondersteuning zijn cruciaal. In Rotterdam is hier ook een programma aan gekoppeld met de veelzeggende titel 'Recht op een goede start'. Juist in Rotterdam, waar veel gezinnen wonen die het niet breed hebben, soms de Nederlandse taal niet machtig zijn en/of te maken hebben met schulden, ziekten van de ouders, of slechte huisvesting, is extra aandacht voor die eerste jaren cruciaal. Dit om te voorkomen dat zij een achterstand oplopen die later nauwelijks meer is in te halen. Daar waar nodig moet er ondersteuning beschikbaar zijn op medisch of op sociaal gebied en meestal op beide. Dat vraagt 'grenzenwerk' van de professionals, het kunnen en willen werken voorbij de grenzen van het eigen vakgebied en de eigen discipline. Ook als de financiële schotten deze dwarsverbanden bemoeilijken.

De huidige discussie over de jeugdzorg richt zich op de lange wachtlijsten, de financiële tekorten en de schaarste in de specialistische jeugdzorg. Bij de decentralisatie van de jeugdzorg naar de gemeente is én een reorganisatie van de jeugdzorg doorgevoerd én zijn de gemeenten belast met een werkterrein dat zij niet goed kenden én zijn er forse bezuinigingen doorgevoerd. Deze drievoudige verandering is te veel in een keer, dat vraagt om reparatie: meer geld, meer tijd en meer kennis. Daar wordt nu aan gewerkt en dat is hoopvol. Maar er is meer nodig: vroeg beginnen en de eerste 1000 dagen scherp in de gaten houden.



## INHOUDSOPGAVE

**Onderwijs en arbeidsmarkt**

- 3 De regie over je eigen werkgeluk
- 4 Verbinding onderwijs en werkveld voor duurzame toekomst
- 5 'We hebben verzuimd te investeren in opleidingen'

**Kinderopvang**

- 6 Veranderende wereld maakt jeugdketen relevanter dan ooit
- 6 Vergroten van zelfstandigheid met oog voor talent
- 7 Is private equity in de kinderopvang wenselijk?
- 7 'Loek heeft het nog regelmatig over ze'
- 8 Kinderopvang in Nederland: hoe (goed) doen we het eigenlijk?
- 8 'Ontregel' de samenwerking tussen kinderopvang en onderwijs

**Jeugdzorg en gezinsondersteuning**

- 10 Ouderbegeleiding 3.0. De ouder als mens
- 10 Samenwerking in innovatieve wijkgerichte collectieve aanpak
- 11 Het verschil maken in het complexe speelveld van de jeugdzorg

**Colofon**

Deze onafhankelijke publicatie van Pulse Media Group verschijnt op 29 juni bij Elsevier Weekblad.

Sales: Jasper Poot en Kimberly Rijnbeek

Redactie: Cor Dol, Jaime Donata, Laura Fransen, Roy van der Marel

Vormgeving: [www.studio-unpolished.nl](http://www.studio-unpolished.nl), foto's: [Bigstockphoto.com](http://Bigstockphoto.com) en [Unsplash.com](http://Unsplash.com).

Directeur-uitgever: Paul van Vuuren, drukker: Janssen/Pers Rotatiedruk, Gennep.

*De inhoud van de commerciële bijdragen zoals profielen, expertinterviews, expertbijdragen en advertorials beschrijven de meningen en standpunten van de geïnterviewden. De redactie van PMG tracht alle fouten te voorkomen, maar de redactie kan niet instaan voor eventuele fouten of onvolkomenheden in deze bijdragen.*

*PMG aanvaardt hierdoor geen aansprakelijkheid. Pulse Media Group B.V. [www.pulsemedia-group.com](http://www.pulsemedia-group.com) [info@pulsemedia-group.com](mailto:info@pulsemedia-group.com)*

INTERVIEW met Hans Boer

## De regie over je eigen werkgeluk

Deelnemers aan de moderne arbeidsmarkt kunnen niet simpelweg achterover leunen. Een baan voor het leven bestaat niet meer en functieomschrijvingen en verwachtingen lijken iedere vijf jaar te veranderen. In een dergelijke dynamische omgeving moet elk individu zelf de regie nemen over zijn loopbaan. “Want, als je geen eigen plan hebt, wordt je onderdeel van het plan van een ander”, vat Hans Boer samen, directeur en executive coach bij Van Ede & Partners. Zonder eigen plan neemt de kans op een vervullende loopbaan af. Maar wat is vervulling en hoe bereikt men het?

**“Het idee ‘als je doet wat je leuk vindt, hoef je nooit te werken’, is in mijn ogen een misvatting.”**

**Een vervullende carrière behelst meer dan ‘doen wat je leuk vindt’. Kunt u dit toelichten?**

“Het idee ‘als je doet wat je leuk vindt, hoef je nooit te werken’, is in mijn ogen een misvatting. Daarmee bedoel ik niet dat je geen plezier zou moeten halen uit je werk, maar als je alleen daarop focust, geeft dat onvoldoende richting. Datzelfde geldt voor de gedachte dat je je passie moet volgen. Iemand vertelde me dat haar dochter al drie jaar op zoek is naar haar passie, maar ‘hem nog steeds niet gevonden heeft’. Met als gevolg dat ze buitengewoon ongelukkig is en overweegt te stoppen met haar studie. Het concept passie klinkt goed, maar is in de praktijk niet voor iedereen werkbaar.”

**“Daarin herken je duidelijk de trend dat mensen niet enkel belang hechten aan werken, maar aan hoe zinvol dat werk is.”**

**Wat maakt wel gelukkig op het werk?**

“Meerdere factoren dragen daaraan bij. Het gevoel ertoe te doen, ergens goed in zijn, plezierige sociale contacten, en een zekere mate van autonomie. Bovenal worden mensen gelukkig wanneer ze waarde toevoegen aan het leven van anderen. Dat kan op veel verschillende manieren. Bijvoorbeeld in een verzorgend beroep, als leraar of als journalist, maar ook als kunstenaar. In een aantal beroepen of functies kan het lastiger zijn om die waarde te zien, bijvoorbeeld wanneer je het gevoel hebt een radartje te zijn middenin andere radartjes in



Hans Boer

een groot bedrijf. Dan vragen mensen zich af waarom ze eigenlijk doen wat ze doen. Een onderzoek van Schouten en Nelissen toonde in 2017 aan dat vier op de tien ondervraagde medewerkers dat gevoel hadden: zij ervoeren hun werk als niet zinvol. Dat zijn er ontzettend veel. Daarin herken je duidelijk de trend dat mensen niet enkel belang hechten aan werken, maar aan hoe zinvol dat werk is. Hoe zinvol werk eruitziet, mag iedereen voor zichzelf bepalen. Sterker nog, die verantwoordelijkheid moet iedereen zelf nemen: je hebt je eigen loopbaan in de hand.”

**Hoe doet men dat in de praktijk, regie nemen?**

“Iedereen op zoek naar regie over zijn loopbaan zou de volgende drie stappen mogen zetten:

1. Onderzoek je verlangen, maak het concreet en schrijf het op.
2. Vraag jezelf af of datgene wat je wil ook past bij je talenten.
3. Zo ja, span je dan echt in. Investeer tijd en geld om te kunnen excelleren in datgene wat je wil.

De eerste stap vereist het beantwoorden van een aantal lastige vragen. Je moet bedenken wat je wil bereiken, wat je wil betekenen en hoe je herinnerd zou willen worden. Bij de tweede stap is het belangrijk je te realiseren dat we iets

eerder leuk vinden als we er al van nature goed in zijn. Tegelijkertijd is het essentieel dat je je blijft ontwikkelen, vandaar de derde stap. In deze snel veranderende wereld moet je als professional meer tijd investeren om bij te blijven. Zorgen dat je goed bent in wat je doet, dat maakt werk niet alleen leuker, maar zorgt er ook voor dat je meer keuzes en mogelijkheden hebt in de markt. Zo blijft de regie in eigen hand.”

**Welke valkuilen ziet u voor mensen op zoek naar een vervullende loopbaan?**

“Een groot deel van de mensen die ontevreden zijn met hun baan kan ingedeeld worden in twee categorieën: snuffelaars en bijters. Snuffelaars betreden de arbeidsmarkt met de vraag: ‘Wat heeft dit bedrijf mij te bieden: heb ik interessante collega’s en kan mijn manager mij helpen mijn ambities te verwezenlijken?’ Deze instelling leidt onvermijdelijk tot teleurstelling. In de praktijk is de impact van een nieuwe werknemer op een bedrijf, en andersom, in het begin vrij klein. Aan de andere kant zijn er de bijters. Dat zijn mensen die een baan aannemen en zich onmiddellijk een slag in de rondte werken. Ze zijn enkel bezig resultaten te boeken, zonder na te denken over wat ze willen. Deze mensen geven eigenlijk veel te veel aan een organisatie, en verliezen hun eigen wensen daarbij uit het zicht. Dit zijn twee extremen, maar je ziet het gebeuren: snuffelaars die van baan blijven wisselen omdat het steeds niet leuk is, en bijters die zich zozeer vastbijten in een baan dat ze een groot risico lopen op een burn-out.”

**Wanneer is het zinvol om een loopbaancoach in te schakelen?**

“Wanneer je al langere tijd rondloopt met een gevoel niet gelukkig te zijn in je werk, en het niet lukt om te bedenken wat je daaraan kunt doen. Als je lange tijd ergens werkt, raak je verkokerd. Eventuele oplossingen of mogelijkheden buiten je huidige werk om zie je niet meer zo goed. Dat is het moment waarop je bij een loopbaancoach kunt aankloppen.”

**“Het eerste wat wij doen in onze begeleidingstrajecten is mensen nieuwe perspectieven bieden. De wereld blijkt dan vaak veel groter dan iemand zich realiseerde.”**

**Wat kunnen jullie betekenen?**

“Het eerste wat wij doen in onze begeleidingstrajecten is mensen nieuwe perspectieven bieden. De wereld blijkt dan vaak veel groter dan iemand zich realiseerde. Vervolgens is het van belang dat iemand leert om zichzelf actief af te vragen hoe een vervullende carrière er voor hem of haar zou kunnen uitzien. Vaak stellen mensen die vraag helemaal niet. Een volgend punt dat naar voren komt is: waar ben je goed in? Iedereen met ook maar een beetje werkervaring heeft kennis en vaardigheden opgedaan. De vraag is wat jij specifiek te bieden hebt; welke vragen binnen een organisatie of de maatschappij kan juist jij goed beantwoorden? Samengevat is het bij aanvang van een loopbaancoachings-traject belangrijk dat de luiken worden opengezet. Pas dan kan iemand weer vrij kijken naar wat er mogelijk is en zich bewust worden van wat hij in huis heeft. Dergelijke trajecten zijn bij ons bijna altijd succesvol, deels vanwege de kwaliteit die wij bieden. Het heeft echter ook te maken met het feit dat ook schijnbaar ingewikkelde loopbaanvraagstukken met de juiste hulp vaak uitstekend op te lossen zijn. Net zoals je bij een complexe juridische vraag na een gesprek met een advocaat beter weet wat je moet doen, geldt dat in ons vak ook. Mensen hoeven niet jaar in jaar uit werk te doen wat ze niet leuk vinden omdat ze geen idee hebben wat het alternatief is. Dat is niet nodig.”

**Meer informatie**

[www.vanede.nl](http://www.vanede.nl)



INTERVIEW met Huug de Deugd en Jorien Schreuder

## Verbinding onderwijs en werkveld voor duurzame toekomst

Onderwijs dat aansluit op de arbeidsmarkt. Het klinkt als een open deur, een vanzelfsprekendheid die zo voor de hand ligt dat men er geen woorden aan hoeft te besteden. In theorie zal iedereen het belang beamen van een opleiding die goed voorbereidt op een baan. Het waarmaken in de praktijk vergt echter de nodige inspanning. Huug de Deugd, lid van het college van bestuur, en Jorien Schreuder, clustermanager Techniek, Ontwerpen en Informatica, van Hogeschool Inholland, vertellen hoe dit in zijn werk gaat in de provincie Noord-Holland.

**“De opkomst van robotisering, grote sprongen in de ontwikkeling van technologie en de snelheid waarmee dit gebeurt, maken het zaak om het onderwijs en het werkveld steeds minder als aparte spelers te zien.”**

**Welke uitdagingen spelen er in de regio omtrent de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt?**

De Deugd: “Het onderwijs is voortdurend in ontwikkeling. Men poogt continu dichtbij de beroepen te komen waarop studenten moeten worden voorbereid. Voor het beroepsonderwijs met name is dit een kerntaak. Hoewel onderwijsinstellingen hier zelfstandig aan werken, zijn we in een fase beland waarin men onderwijs moet gaan bieden samen met het werkveld. De opkomst van robotisering, grote sprongen in de ontwikkeling van technologie en de snelheid waarmee dit gebeurt, maken het zaak om het onderwijs en het werkveld steeds minder als aparte spelers te zien. Co-creatie is nodig om op goed op de veranderingen in te spelen. Een van de moeilijkheden hierbij is de benodigde omslag in de manier van werken. Het traditionele onderwijsmodel is gebaseerd op kennisoverdracht van een expert naar iemand die nog moet leren. Nu de complexiteit van de vraagstukken toeneemt, kan het zijn dat degene die nog leert op een eigen manier kan bijdragen aan de oplossing van het probleem. Je hebt alle partijen nodig. Daarnaast speelt er een stukje ongeduld bij werkgevers. Zij vragen om snelle verandering; wij vragen of ze vaker met ons kunnen optrekken om te begrijpen hoe er gewerkt wordt. Een onderwijsinstelling is een trage omgeving, omdat we gebonden zijn aan allerlei wet- en regelgeving. Dat is cruciaal, want we moeten zorgdragen voor diploma's die boven alle twijfel verheven zijn. Wanneer je probeert die trage omgeving te koppelen aan het snel veranderende werkveld, kan dat schuren. Het vraagt om een grote inspanning van beide zijden.”

**“Stel de vraag en laat studenten het probleem vervolgens zelf ontrafelen. De benodigde theoretische kennis kunnen ze ophalen bij docenten en uit boeken. Dat is het beroepsonderwijs van de toekomst.”**



Huug de Deugd

**Hoe ziet een koppeling tussen onderwijs en arbeidsmarkt eruit in de praktijk?**

De Deugd: “We noemen het ook wel beroepsauthentieke taken: onderwijsopdrachten waarmee we studenten zo dicht mogelijk bij het echte werk brengen. Dat gebeurt bij stages nog op beperkte schaal, waarbij de studenten ook het werken in een echte bedrijfscontext leren. Later gaan ze zich echt buigen over de meer complexe, en vaak ook multidisciplinaire problemen uit de praktijk. Zo kun je techniekstudenten vragen op welke manier je het beste een windmolen kunt repareren die in zee staat. Moet de kop eraf en vervoerd worden, of kun je dat ter plekke doen? Of je geeft de opdracht om een idee uit te werken waarbij robotica wordt ingezet om het soms zware werk van verpleegkundigen in ziekenhuizen te verlichten. Stel de vraag en laat studenten het probleem vervolgens zelf ontrafelen. De benodigde theoretische kennis kunnen ze ophalen bij docenten en uit boeken. Dat is het beroepsonderwijs van de toekomst.”

**Stel, een bedrijf ziet heil in een potentiële samenwerking met een onderwijsinstelling. Wat is dan de eerste stap?**

De Deugd: “Ondernemers kunnen vraagstukken neerleggen bij een hogeschool zoals Inholland als ze denken dat wij daarop kunnen inspelen als onderdeel van een opleiding. Voor ons geldt wel dat we doen waar we goed in zijn, dus als het een onderwerp is waar onze kracht niet ligt, zullen we dat aangeven. Wellicht kunnen we het vraagstuk dan verdiepen of vergroten, of is samenwerking in de toekomst mogelijk. Onze intentie is om zoveel mogelijk ja te zeggen tegen samenwerking.”

Schreuder: “We verwachten wel meer van bedrijven dan enkel een opdrachtomschrijving. Zowel de studenten als het bedrijf hebben er meer aan als de opdrachtgever in verschillende fasen van

het project actief meedenkt en bijvoorbeeld workshops of excursies organiseert. De studenten doen inhoudelijke expertise op, en het bedrijf leert potentiële kandidaten kennen voor een afstudeeropdracht of baan.”



Jorien Schreuder

**In Noord-Holland wordt dit soort samenwerking ook vanaf een hoger niveau gestimuleerd.**

De Deugd: “Klopt, dat gebeurt met TerraTechnica. TerraTechnica is een Noord-Hollands samenwerkingsverband van 22 organisaties en gemeenten, waaronder de provincie. Het is ontstaan met het doel om grote vraagstukken rondom de energietransitie samen te tackelen. De opzet is het ontwikkelen van een kenniscentrum rondom duurzaamheid waarin onderwijs, onderzoek en het werkveld elkaar vinden.”

**Welke toegevoegde waarde heeft een dergelijk samenwerkingsverband?**

De Deugd: “Het stelt bedrijven in staat vraagstukken te behandelen die groter zijn dan ze zelf kunnen behappen. Nederland heeft de opdracht om energieneutraal te worden. Dat is zo complex dat je het in stukjes moet hakken en er vanuit meerdere invalshoeken naar moet kijken. *Wicked problems* los je niet in je eentje op. Bovendien komen werkgevers via het samenwerkingsverband in contact met het talent dat wij nu opleiden. Daar zitten ook de werknemers van de toekomst tussen. Voor de betrokken overheidspartijen is de samenwerking van belang, omdat zij de taak hebben dit soort vraagstukken op te lossen. Daar hebben ze het bedrijfsleven en onderwijs bij nodig. Binnen TerraTechnica kunnen alle partijen elkaar versterken.”

**“Voor de provincie en gemeenten is het van belang dat er sterke onderwijsinstellingen aanwezig zijn in de regio met goede connecties tot de lokale arbeidsmarkt.”**

Schreuder: “Voor de provincie en gemeenten is het van belang dat er sterke onderwijsinstellingen aanwezig zijn in de regio met goede connecties tot de lokale arbeidsmarkt. Er is veel werk en men wil graag dat jonge mensen verbonden blijven aan de regio; dus is studeren en werken op niveau van belang.”

**Het project is nog relatief jong. Hoe ziet de toekomst eruit?**

Schreuder: “Op dit moment lopen er binnen TerraTechnica nog relatief kleine projecten, soms zelfs buiten ons curriculum om. Waar we bij Inholland naartoe willen, is standaard ruimte creëren in het derde studiejaar voor een dergelijke grote en vaak multidisciplinaire praktijkopdracht met aanvullend flankerend onderwijs. Dat is hetzelfde jaar waarin studenten stage lopen, wat betekent dat ze de ene helft van het jaar stage kunnen lopen en de andere helft aan een praktijkopdracht werken. Deze sluiten op elkaar aan, maar kunnen ook in volgorde worden omgedraaid. Dat biedt continuïteit voor de studenten en voor werkgevers het hele jaar door aanbod van talent.”

De Deugd: “Het ontstaan van TerraTechnica is een heel positief verhaal, maar niet altijd even makkelijk. Er kan een samenwerking ontstaan tussen bedrijf en studenten, waar voor het bedrijf niet het gewenste resultaat uitkomt. Zaken kunnen mislukken; daar moet je eerlijk over zijn. Dat is een leermoment voor onze studenten, maar bedrijven moeten verder. Daarom is het zo goed om met elkaar op te trekken vanuit dezelfde overtuiging. De TerraTechnica-partners willen met elkaar deze weg inslaan.”

### Meer informatie

[www.terratechnica.nl](http://www.terratechnica.nl)  
[www.inholland.nl/alkmaar](http://www.inholland.nl/alkmaar)  
[www.noord-holland.nl/Onderwerpen/  
 Economie\\_Werk/Projecten/Arbeidsmarkt\\_  
 Onderwijs](http://www.noord-holland.nl/Onderwerpen/Economie_Werk/Projecten/Arbeidsmarkt_Onderwijs)

# 'We hebben verzuimd te investeren in opleidingen'

 **Van onze redactie**  
Auteur: Roy van der Marel

**A**nno 2019 kampt Nederland met grote personeelstekorten in sectoren als de zorg, het onderwijs, de techniek, veiligheidssectoren en in de bouw. Bedrijfstakken waarvan we de kennis meer dan voldoende in huis hebben, maar waar nog altijd een groot, gapend gat ligt tussen opleiding en de arbeidsmarkt. Als er überhaupt al genoeg animo is voor de opleidingen zelf. De problemen die dit grote verschil veroorzaken zijn al langer voelbaar. We zijn er zelfs voor gewaarschuwd. En toch is er nog geen passend antwoord gevonden.

## Een spook uit het verleden

We gaan terug in de tijd naar 2008. Toenmalig minister van Sociale Zaken Piet Hein Donner (CDA) werd opgezadeld met een controversieel vraagstuk. Zo bol van controverse zelfs, dat het kabinet-Balkenende IV hier nagenoeg over struikelde; de versoepeling van het ontslagrecht. Een breed samengestelde commissie werd in het leven geroepen onder leiding van TNT-topman Peter Bakker. Deze commissie werd belast met de taak om met voorstellen te komen om het ontslagrecht, maar vooral ook de arbeidsmarkt in bredere zin te verbeteren. Uit hun rapport lijken conclusies, ruim een decennium geleden getrokken, de vinger op een plek te leggen die vandaag de dag nog altijd zeer gevoelig is. Het (beroeps)onderwijs zou "onvoldoende aansluiten op de arbeidsmarkt" en "er in Nederland 1,5 miljoen laaggeletterden zijn die nauwelijks toegang tot de arbeidsmarkt hebben." Het gevolg is duidelijk merkbaar in sectoren als de zorg en het onderwijs: "We komen nu al mensen tekort in het onderwijs en de zorg. En dat tekort zal sterk toenemen. [...] Extra participatie is hard nodig om de beschikbaarheid en kwaliteit van deze voorzieningen op peil te houden", zo luidde het advies van de commissie.



## We hebben verzuimd te investeren in het onderwijs

Bijzonder hoogleraar Onderwijs en arbeidsmarkt Marc van der Meer herkent veel van de problematiek van 2008 in de mankementen van het huidige systeem. Als een echo van het rapport geeft hij weer waar volgens hem de crux zit: "Nederland is na 2008 door een diepe recessie gegaan en heeft verzuimd te investeren in opleidingen. De arbeidsmarkt is enorm aan het vergrijzen, waardoor je zou moeten investeren in nieuwe aanwas vanaf de onderkant." Dat geldt volgens Van der Meer zeker voor de dag van vandaag. In een tijd waarin het economisch voor de wind gaat en werkplekken dankzij nieuwe technologische ontwikkelingen in rap tempo veranderen "is het zaak dat jongvolwassenen direct inzetbaar zijn in de arbeidsmarkt". In toenemende mate blijkt dat opleidingen het tempo waarin het bedrijfsleven ontwikkelt niet bij kan benen, waardoor starters op de arbeidsmarkt over een toenemend hoge drempel moeten stappen. Zij missen de praktijkervaring en kunnen niet mee met hun oudere collega's, waardoor ze een minder interessante keuze zijn voor werkgevers om in te investeren. En dus komt een grote groep jongeren thuis te zitten.

## Diploma en direct aan de slag

Hij vervolgt: "We hebben een cultuur ontwikkeld in Nederland waarin je een diploma haalt en direct gaat werken. Maar het is voor de hand liggend dat je daarvoor al veel meer moet doen aan bijscholing in technische vaardigheden die op de werkvloer van pas komen. Collega's uit Zwitserland en Duitsland, waar bijscholing in de bedrijfsvoering is verankerd, kijken naar ons systeem en vragen mij: 'Waar is jullie Meisterdiploma?' Daar moet ik hen dan het antwoord schuldig op blijven."



*Je moet investeren in de verbindingen tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt.*



## Verbindingen tussen onderwijs en arbeidsmarkt

Een goede beroepsopleiding is het begin. Maar er komt veel meer bij kijken. Van der Meer vervolgt: "Het tweede criterium is dat je ook investeert in de verbindingen tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Praktijkervaring opdoen en weer kunnen terugkeren naar school. We moeten zorgen dat studenten de afweging blijven maken om in zichzelf te investeren.

Die investering betaalt zich later altijd uit."

## Een prikkel voor studenten

Mogelijke antwoorden op dit vraagstuk bieden zich al wel aan. De bijscholingsmarkt biedt vandaag een ruim scala aan mogelijkheden om door te blijven studeren. Naast de reguliere opleidingen zijn particuliere initiatieven als LOI, NCOI en Luzac populairder dan ooit. Die markt heeft een prikkel gevonden waarmee ze hun studenten kunnen overtuigen om te blijven investeren in hun ontwikkeling. Daarmee bewijzen ze dat dit ook in het reguliere traject mogelijk zou moeten zijn. De interesse onder potentiële studenten is er in ieder geval.

## Beweging vanuit de arbeidsmarkt

En ook andere initiatieven tonen de goede wil vanuit arbeidsmarkt. De stichting 'Ieder mbo een practoraat' wil het bedrijfsleven actief betrekken bij het verder ontwikkelen van het beroepsopleiding door samen te werken in zogenaamde 'practoraten'. De kennis en ervaring uit het bedrijfsleven kunnen middels deze practoraten direct worden toegepast op de beroepsopleidingen, met als doel deze te verbeteren. Maar volgens Van der Meer moeten we verder kijken dan alleen het mbo met deze verbindende stappen: "Op het mbo is de brug naar de arbeidsmarkt al vrij goed gerealiseerd. Maar als je naar uitstaande vacatures gaat kijken, zie je dat een hbo-opleiding ver overvraagd wordt. Terwijl daar juist een groot deel van het probleem ligt. We moeten het hbo en wo beroepsmatiger maken. Laten we bijvoorbeeld gebruik gaan maken van aspecten als een alumnibeleid in de begeleiding van studenten. Daar valt nog vrij veel te winnen."

## 155.000 jongeren zitten thuis

Maar ook een leerniveau lager liggen er nog veel kansen. Want hoe staat het met het vmbo? "Of het daar goed mee gaat? Ja, er is een schaalvergroting. En het curriculum is geijkt. Maar het kan nog een flinke impuls gebruiken, zeker op vmbo Techniek. Daar zien we al jaren te weinig aanmeldingen en dus loopt de instroom voor de mbo Techniek ook achter op de vraag van de arbeidsmarkt", aldus Van der Meer. "Overigens geldt dat niet alleen voor de techniek, maar ook in de zorg zien we tekorten. Het lerarentekort is de laatste tijd een veelbesproken onderwerp. En ook veiligheidssectoren. Eigenlijk zien we over de hele linie tekorten, terwijl er 155.000 jongvolwassenen thuis zitten zonder school of werk. Die mensen hebben een nieuw traject nodig. Dat zouden we moeten faciliteren. Dat is namelijk veel goedkoper dan iemand afhankelijk te laten zijn van sociale zekerheid of van familie."

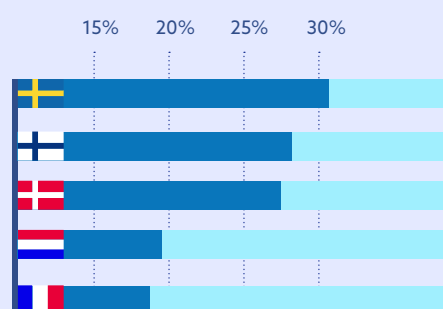
## 'LEVEN LANG LEREN'



**BIJNA 1 OP DE 5 VOLWASSENEN VOLGT OPLEIDING OF CURSUS**

In 2017 volgden ruim 1,7 miljoen personen van 25 tot 65 jaar enige vorm van scholing. Het gaat zowel om formeel onderwijs, zoals een opleiding in het mbo of hoger onderwijs, als om cursussen en workshops.

**NEDERLAND IN TOP 5 LANDEN IN EU MET VOLWASSENENONDERWIJS**



In vergelijking met andere EU-landen volgen in Nederland relatief veel volwassenen onderwijs: ruim 19 procent in 2017. Alleen in de Scandinavische landen is dit aandeel nog groter. In Zweden volgen ruim drie op de tien volwassenen een opleiding of cursus, gevolgd door Finland en Denemarken. Nederland maakt met Frankrijk de top vijf compleet.

## GASTBIJDRAGE

## Veranderende wereld maakt jeugdketen relevanter dan ooit

“Wij Zijn Jong is een brede, landelijke speler binnen de jeugdketen. Wij bekomen ons om de ontwikkeling van kinderen en jongeren tot 21 jaar, in het licht van de toekomst waarin zij zich staande zullen moeten houden. Met ruim 2.500 medewerkers zetten wij ons in voor de ontwikkeling van die kinderen en jongeren. Onze taak is vormend, om zo te zorgen dat zij als zelfstandige, sociale en bewaam burgers onderdeel worden van de samenleving. Dit pakken we breed op, met divisies die actief zijn in jeugdhulp, bedrijfskundige en technologische ondersteuning, onderwijsverbetering en -vernieuwing en kinderopvang.

In de kinderopvang zijn we een van de grootste aanbieders van Nederland én uitgesproken maatschappelijk. Dit betekent in ons geval ook dat wij al het geld dat wij verdienen, herinvesteren in verbetering en/of vernieuwing van onze producten en diensten. Bijvoorbeeld door met de Wij zijn JONG-Foundation initiatieven te ondersteunen die bijdragen aan mondiale kindontwikkeling, kansengelijkheid en duurzaamheid. Maar natuurlijk ook door te investeren in onze medewerkers, kwalitatieve doorontwikkeling en samenwerking.

De jonge generatie van nu wordt voor een groot aantal uitdagingen gesteld. Digitalisering, globalisering, de toenemende kansengelijkheid, de grenzen van wat het milieu kan hebben aan



Ton Leeggangers, voorzitter raad van bestuur Wij zijn JONG

vervuiling; het heeft allemaal effect op de wereld waarin onze kinderen opgroeien en leven. Het is de taak van professionals en organisaties binnen de jeugdketen om kinderen als volwaardig burger de toekomst in te laten gaan. We moeten dus goed nadenken of de huidige systemen (en overtuigingen die daaraan ten grondslag liggen) nog wel passend zijn voor de tijd waarop we onze jeugd voorbereiden. Geven we ze nog wel de juiste tools mee om te dealen met de

wereld waarin ze opgroeien? En heel fundamenteel: waartoe voeden we op?”

### Dat is een forse vraag...

“Ja, maar het is wel de basis onder alles wat we in de sector doen. Volgens mij zijn we met elkaar relevanter dan ooit. Want alle genoemde ontwikkelingen zetten de bestaande maatschappelijke structuren onder druk. Nu al. Als we zicht hebben op waartoe we opvoeden, kunnen we ook de manier waarop we dit als jeugdketen mogelijk maken hier opnieuw op inrichten. De kennis en vaardigheden van de partijen binnen de sector moeten we behouden en samenbrengen in nieuwe oplossingen. We zullen onze handen ineen moeten slaan. De kinderopvang kan het niet alleen, de jeugdzorg kan het niet alleen en het onderwijs ook niet. Daar is vertrouwen voor nodig, lef, leiderschap én visie dus.”

### Wat draagt Wij Zijn JONG daaraan bij?

“Wij willen een beweging op gang brengen waarin nagedacht wordt over dit onderwerp. Daarom organiseren we landelijke bijeenkomsten. Ogenblikken, waarop we met denkers, pedagogen en betrokken professionals uit het veld debatten voeren en verkennen welke ervaringen en gedachten er zijn. Landelijk trekken we hierbij op met onze collega's van KINDwijzer. Daarnaast bouwen we aan nieuwe partnerschappen die nieuwe vormen van kindontwikkeling mogelijk maken. Ons partnerschap met

Young Impact is daar een mooi voorbeeld van. Jaarlijks zetten meer dan 10.000 jongeren tussen 14 en 19 jaar zich binnen Young Impact in voor de maatschappij, waardoor ze impact hebben én leren wat het met hen zelf doet om zich vrijwillig in te zetten. Een kans om non-formeel te leren die we de komende jaren nog veel meer jongeren willen bieden.”

### Verbinden in een versnipperde sector met soms ook uiteenlopende belangen. Is dat niet pittig?

“Iedereen ziet hoe de huidige systemen binnen de jeugdketen nu piepen en kraken: toenemende laaggeletterdheid, toenemend beroep op jeugdzorg, steeds meer kinderen van school zonder startkwalificaties, de groeiende kloof tussen arm en rijk, culturele segregatie. Ik denk dat we heel erg veel te verliezen hebben als we niets veranderen, namelijk: de toekomstige generatie. En dat besef – dat er belangrijkere dingen zijn dan meer marktbelang of winstmaximalisatie – zie ik ook om mij heen. De jeugd van nu is de toekomst en zij verdienen het dat wij er alles aan doen om hen zo goed mogelijk op deze toekomst voor te bereiden.”

#### Meer informatie

Wij zijn JONG  
Tel: (040) 294 89 40  
info@wijzijnjong.nl  
www.wijzijnjong.nl

## GASTBIJDRAGE

## Vergroten van zelfstandigheid met oog voor talent



Marjon Schepens, directeur KluppluZ

In Nederland wonen ongeveer 3,8 miljoen kinderen en jongeren. Met verreweg de meesten van hen gaat het doorgaans goed. Maar er zijn ook kinderen die extra begeleiding op hun ontwikkelpad nodig hebben. Of het nu gaat om gedrag of sociaal emotionele ontwikkeling, kinderen uit kwetsbare gezinnen, maar ook met een beperking of specifieke diagnose. KluppluZ kan met hun aanpak deze kinderen de extra ondersteuning bieden die ze nodig hebben, zonder hen onnodig uit de vertrouwde omgeving te halen.

### Ambulante zorg, dicht bij het kind

Directeur Marjon Schepens legt uit: “Bij voorkeur zetten we de zorg al heel vroeg en preventief in. Want zo kunnen we zwaardere zorg voorkomen, wat een grote impact heeft op de kinderen en hun gezin. Dat doen we door ambulante zorg te verlenen. Dicht bij het kind, binnen de kinderopvang, op school, of thuis. Zo worden allerlei ongewenste neveneffecten voor het kind zoveel mogelijk vermeden. En als het kind behoefte heeft aan meer, dan bieden we dat in groepsverband aan.”

“We werken aan zelfredzaamheid en zelfstandigheid, met oog voor hun talent.”

### Zelfredzaamheid en zelfstandigheid, met oog voor hun talent

De diversiteit in de ontwikkelvraag van de kinderen bij KluppluZ is groot. Daarom wordt voor elk kind een eigen plan gemaakt. “We werken aan zelfredzaamheid en zelfstandigheid, met oog voor hun talent. Dat doen we samen met de ouders en andere betrokken professionals. Wanneer niet duidelijk is wat er nodig is dan zullen we observeren en onderzoeken om op maat te bepalen welke intensiteit en vorm van begeleiding nodig is”, vertelt Schepens.

### Verwijzing

Kinderen komen altijd via een verwijzing bij KluppluZ terecht. Binnen hun werkgebied in delen van Noord-Brabant en Gelderland weten scholen, huisartsen, generalisten en het Centrum voor Jeugd en Gezin hen steeds sneller te vinden. Scholen kunnen zelfs rechtstreeks extra begeleiding inkopen. Alles om zo vroeg mogelijk bij de situatie te zijn.

### Ouder heeft altijd de zwaarste stem

Schepens: “We leren de kinderen om te gaan met hun situatie door met hen in gesprek te gaan en hun zelfinzicht te vergroten. Dat kunnen we doen door in de klas aanwezig te zijn, maar soms moet je een kind juist uit de situatie halen om extra ondersteuning te kunnen bieden.” Die beslissingen neemt men niet alleen bij KluppluZ. “Uiteraard gaat alles in samenwerking met de ouders en andere zorgprofessionals. Tijdens de tijdelijke begeleiding van elk kind maak

je afspraken over de te nemen stappen. Dat doe je met elkaar, want de ouder blijft nog altijd de zwaarste stem hebben in elke beslissing.”

“Als ouders benoemen dat wij een wezenlijk verschil hebben gemaakt, dat we hun kinderen weer terug hebben kunnen begeleiden naar een reguliere setting, dan hebben wij onze taak volbracht.”

### Veel reacties achteraf

Dankzij deze werkwijze weet KluppluZ al sinds 2009 voor veel ouders de zorgen te verminderen en hun kinderen te ondersteunen in hun ontwikkeling. “Wij krijgen veel reacties achteraf. Als ouders benoemen dat wij een wezenlijk verschil hebben gemaakt, dat we hun kinderen weer terug hebben kunnen begeleiden naar een reguliere setting, dan hebben wij onze taak volbracht.”

#### Meer informatie

KluppluZ  
Tel: (040) 294 89 39  
info@kluppluz.nl  
www.kluppluz.nl

# Is private equity in de kinderopvang wenselijk?

 **Van onze redactie**  
Auteur: Jaime Donata

“  
We moeten ons afvragen wat we echt belangrijk vinden; investeren in de ontwikkeling van jonge kinderen of toestaan dat investeringsfondsen geld verdienen aan gesubsidieerde opvang.”



**K**inderopvang wordt in Nederland voor ongeveer 70 procent bekostigd uit collectieve middelen. Dat doen we omdat onderzoek uitwijst dat kinderopvang een grote rol kan spelen in het wegwerken van ontwikkelingsachterstanden op jonge leeftijd. Hoe groot is het probleem van privaat geld in de sector?

Kinderopvang is niet alleen een arbeidsmarkt-instrument, maar speelt ook een belangrijke rol in de ontwikkeling van kinderen voordat ze naar het primair onderwijs gaan. Uit onderzoek weten we inmiddels dat hoe jonger een kind is, hoe effectiever de investeringen zijn die we doen in het wegwerken van achterstanden op het gebied van taalontwikkeling. Kwetsbare kinderen met ouders die slecht Nederlands spreken, profiteren van de professionele en sociale input die wordt aangeboden door kinderopvang. Binnen het schoolsysteem worden aanwezige achterstanden veel lastiger ingehaald. Met die kennis is een stabiel aanbod van kinderopvangvoorzieningen een efficiënte investering om sociale ongelijkheid – en

alle negatieve gevolgen daarvan – tegen te gaan. Maar hoe houden we het kinderopvangaanbod op peil en welke ontwikkelingen vormen een mogelijk bedreiging hiervoor?

## Private equity in de kinderopvang

Sinds de Wet Kinderopvang uit 2005 heeft de vraag naar kinderopvang een enorme groei doorgemaakt die de sector ook interessant maakt voor ondernemers en grote investeringsfondsen. Eerder dit jaar vond een rondetafelgesprek plaats in de Tweede Kamer over de rol van private equity in de kinderopvang. Tijdens deze bijeenkomst waarschuwde een aantal wetenschappelijke experts dat een te grote afhankelijkheid van durfkapitaal de sector kwetsbaar maakt. Het gevaar: het geïnvesteerde geld zal op enig moment onttrokken worden aan de sector wanneer aandeelhouders rendement willen zien. Op zichzelf is het niet vreemd dat investeringsfondsen aan winstuitkeringen doen – maar de vraag is hoe hiermee om te gaan in een sector die, zoals de kinderopvang, grotendeels wordt gefinancierd uit publieke middelen.

## Achterstandswijken en cherrypicking

Sharon Gesthuizen, voorzitter van de de Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang (BMK), onderschrijft de kritische noot van experts en ziet dat sommige aanbieders zich niet vestigen in achterstandswijken of dunbevolkte regio's – waardoor een stabiel aanbod in gevaar kan komen. Gesthuizen: “De BMK is niet tegen commerciële partijen in de kinderopvang, mits er grenzen worden gesteld aan winstuitkeringen voor bestuurders of aandeelhouders.” Het verhaal over privaat geld in de kinderopvang is volgens Gesthuizen ook niet zwart-wit. Er zijn ook genoeg commerciële aanbieders die het geld dat wordt verdiend in wijken waar de vestigingen vol zitten, investeren in een goed aanbod in kwetsbare wijken waar de groepen soms lastig zijn vol te krijgen. Een onwenselijke situatie ontstaat wanneer dit soort ‘maatschappelijke’ aanbieders de concurrentie moeten aangaan met opvangorganisaties die deze maatschappelijke verantwoordelijkheid niet voelen en alleen aan *cherry picking* doen, om vervolgens het geld dat verdiend wordt uit te keren aan aandeelhouders.

## Winstuitkering aan banden

De vraag is: hoe we in Nederland voorkomen dat investeerders via onze kinderopvangvoorziening profiteren van overheidssubsidie in jaren van groei – en vervolgens kapitaal onttrekken aan de sector zodra de vraag krimpt? Gesthuizen ziet hierin een rol voor de overheid: “Als we de continuïteit van het kinderopvangaanbod in Nederland belangrijk vinden dan moet je van dagopvang tussen de 0-4 jaar een recht maken voor alle kinderen.” Het aan banden leggen van winstuitkeringen in de sector is daartoe een noodzakelijke keuze: “We moeten ons afvragen wat we echt belangrijk vinden; investeren in de ontwikkeling van jonge kinderen of toestaan dat investeringsfondsen geld verdienen aan gesubsidieerde opvang.”

# ‘Loek heeft het nog regelmatig over ze’

 **Van onze redactie**  
Auteur: Roy van der Marel

**H**et is een grote zorg die duizenden ouders in Nederland delen. Een kind dat, om wat voor reden dan ook, niet meegaat in het ritme en de ontwikkeling van leeftijdsgenoten. Doordat zij hulp nodig hebben op het gebied van communicatie, gedrag of sociale ontwikkeling, bijvoorbeeld. Deze kinderen hebben vaak meer zorg of begeleiding nodig dan kinderopvang en scholen doorgaans kunnen bieden. Maar waar vind je die zorg?

## Ondersteuning in een vertrouwde omgeving

Die extra ondersteuning vind je soms dichterbij huis dan je zou denken. Puck van der Putten heeft een periode met zorgen over haar zoontje Loek achter de rug. Loek had moeite met communiceren en met het vinden van zijn plekje binnen een grote groep. En dat terwijl hij op het punt stond om naar de basisschool te gaan. Attente begeleiders op het kinderdagverblijf brachten dit bij zijn ouders onder de aandacht en adviseerden contact op te nemen met gespecialiseerde begeleiders. Dankzij hun extra zorg in zijn eigen, vertrouwde omgeving kon Loek volledig opbloeien.

## Geen uniek geval

Loek is daarin geen uniek geval. Jaarlijks worden er in Nederland rond de 180.000 kinderen geboren. Het Centrum voor Jeugd en Gezin stelt dat ongeveer 15 procent daarvan op enig moment in zijn of haar jeugd in een situatie terecht kan komen waarbij extra zorg of ondersteuning raadzaam is. Des te prettiger dat deze ambulante zorg landelijk voorhanden is en in de meeste gevallen snel in te zetten is.

## Tijd en ruimte voor persoonlijke begeleiding

Loeks ouders kijken heel positief op deze periode terug. “Loek werd daar zodanig begeleid dat hij heeft leren luisteren, delen en communiceren. Vaak kan dat niet in een grote groep. Dan is daar te weinig tijd. Gelukkig voor hem kreeg hij veel meer tijd en ruimte voor persoonlijke begeleiding”, vertelt zijn moeder. “Loek

heeft het ook heel prettig ervaren, ging er met plezier naartoe. En ik moet ook écht zeggen: het zijn allemaal hele leuke dames. Hij heeft het nog regelmatig over ze!”

## Vroege en preventieve hulp

Voor kinderen als Loek is het goed om al in een vroeg stadium die extra begeleiding te kunnen ontvangen. Vroege en preventieve hulp is vaak al voldoende om in een later stadium ergere problemen te voorkomen. Ontwikkelingsproblemen op jonge leeftijd herkennen is echter niet zo eenvoudig. Elk kind is uniek en bewandelt zijn eigen ontwikkeltraject. Wanneer is er sprake van een achterstand? Wanneer grijp je in?

“  
We merkten na een aantal weken eigenlijk al verschil. En nu nog. Als hij daar niet naartoe was gegaan, was hij nu niet zo gelukkig geweest.”

## Na een paar weken al verschil

“We hebben wel even met onze handen in het haar gezeten. Hoe gaan we dit doen? Komt dit wel goed?”, vertelt Van der Putten. De geruststelling vanuit de zorgprofessionals volgde al snel en tijdens de begeleiding zagen zij en de vader van Loek al snel in dat het met hun zoon de goede kant op ging. “We merkten na een aantal weken eigenlijk al verschil. En nu nog. Als hij daar niet naartoe was gegaan, was hij nu niet zo gelukkig geweest. Hij draait gewoon volledig mee in de klas.”



Puck van der Putten met haar zoontje Loek

# Kinderopvang in Nederland: hoe (goed) doen we het eigenlijk?

**S**inds 2017 is de wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) van kracht die voortbouwt op de Wet op de Kinderopvang uit 2005 – en geldt voor alle kinderopvangorganisaties in Nederland. Wat betekent dit voor de sector, wie controleert de kwaliteit en hoe doen we het in vergelijking met het buitenland?

Goede opvang is van groot belang voor de veilige ontwikkeling van jonge kinderen. Daarom heeft de overheid in 2017 een reeks kwaliteitseisen opgesteld in de wet IKK. Kinderopvangorganisaties zijn sindsdien verplicht om zich aan deze eisen te houden. De GGD controleert of zij dat wel doen. Maar ook andere partijen monitoren de kwaliteit.



## Vaste gezichten en ontwikkeling

De nieuwe kwaliteitseisen van de wet IKK vragen nogal wat van kinderopvangorganisaties. Zo is onder meer bepaald dat iedere nul-jarige op een opvang minimaal twee 'eigen' vaste medewerkers moet hebben die hen specifiek begeleiden. Dit 'vaste-gezichten-criterium' komt voort uit het pedagogische inzicht dat een vaste medewerker die bekend is met een baby meer kennis heeft over hoe een kind zich ontwikkelt en wat specifieke behoeften zijn. Ook moet iedere kinderopvanglocatie sinds 1 januari 2019 een pedagogisch beleidsmedewerker in dienst hebben. Deze beleidsmedewerker ondersteunt de pedagogisch medewerkers door na te denken over hoe kinderen op de locatie het best begeleid kunnen worden in de ontwikkeling van hun vaardigheden. De pedagogisch beleidsmedewerker coacht alle medewerkers ook minimaal een keer per jaar.

Ontwikkeling van de kwaliteit van pedagogisch medewerkers is een speerpunt in de nieuwe wet IKK. Daarom moet iedere opvang ook een opleidingsplan opstellen voor iedere medewerker en mogen locaties slechts beperkt stagiaires inzetten en medewerkers die nog niet voldoen aan de opleidingseisen. Per 1 januari 2023 moeten alle medewerkers die op een babygroep werken specifieke babygerichte scholing krijgen. Ook invalkrachten en pedagogisch medewerkers die op tijdelijke basis op babygroepen werken, moeten dan voldoen aan deze kwalificatie-eis. Omdat het nogal wat regels zijn waar aanbieders zich aan moeten houden – en de jeugdzorgsector in ontwikkeling is – is het van groot belang dat er goed gehandhaafd wordt.

## Controle door GGD

In de wet IKK is vastgesteld dat het de GGD is die belast is met de controle of kinderopvangorganisaties wel voldoen aan de wettelijke kwaliteitseisen. Zij doen dit in opdracht van de gemeente, aan de hand van de

modelrapportage dagopvang waarin onderscheid wordt gemaakt in structurele kwaliteit en proceskwaliteit. Structurele kwaliteit wordt gemeten aan de hand van zogenaamde 'structuurkenmerken': het aantal vierkante meters binnen- en buitenruimte op een locatie, veiligheid, hygiëne, groepssamenstelling en -grootte (stabiliteit), aantal kinderen in verhouding tot het aantal pedagogisch medewerkers en de kwaliteit van speelgoed. Proceskwaliteit gaat over de ervaring die kinderen opdoen in hun interacties met elkaar en met medewerkers. Proceskwaliteit wordt op meerdere momenten in het jaar onderzocht door de GGD en gemeentes, maar is soms lastiger te meten dan het aantal vierkante meters of het opleidingsniveau van medewerkers.

## Landelijke Kwaliteitsmonitor Kinderopvang

Naast de wettelijke controles door gemeente en GGD – die op hun beurt weer worden gecontroleerd door het ministerie – wordt de kwaliteit van de kinderopvang in Nederland ook nog gemonitord in de Landelijke Kwaliteitsmonitor Kinderopvang (LKK). LKK is een onderzoek dat wordt uitgevoerd door een consortium van de Universiteit Utrecht en Sardes in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De doelstelling van het onderzoek is om van 2017 tot 2021 jaarlijks de kwaliteit van alle soorten kinderopvang in Nederland in kaart te brengen. Pauline Slot, universitair docent Educatie en pedagogiek, is vanuit de Universiteit Utrecht betrokken bij LKK. LKK is een voortzetting van de eerdere monitor die werd uitgevoerd door het Nederlands Consortium Kinderopvang Onderzoek (NCKO), maar verschilt wel op een paar punten van dit onderzoek. Slot: "In het eerdere onderzoek werd de kwaliteit slechts om de paar jaar gemonitord. Nu jaarlijks. Zo kunnen we beter zien hoe de kinderopvang reageert op bijvoorbeeld maatschappelijke ontwikkelingen en veranderingen in wet- en regelgeving."

INTERVIEW met Geert de Wit

## 'Ontregel' de samenwerking tussen kinderopvang en onderwijs



Geert de Wit

**G**eert de Wit zit in de raad van bestuur van de Kinderopvanggroep. Hoe kijkt hij aan tegen de toekomst van de kinderopvang in Nederland?

### Hoe kijken jullie vanuit de eigen organisatie naar de toegevoegde waarde van kinderopvang?

"Wij vinden sinds jaar en dag dat kinderopvang, naast een arbeidsmarktinstrument – want dat is het ook – tevens dient tot de ontwikkeling van het kind. Wij geloven nadrukkelijk in de combinatie van die twee functies. Onze missie is: Naar een ontspannen samenleving."

*"Als je kinderopvang goed regelt, vinden ouders een ontspannen balans tussen werk en kind. Minder stress en gesleep."*

### Dat klinkt als een grote ambitie voor een kinderopvang.

"Wat we daarmee bedoelen is dit: als je kinderopvang goed regelt, vinden ouders een ontspannen balans tussen werk en kind. Minder stress en gesleep. Daarnaast wijst onderzoek van de SER uit dat vroege investering in de ontwikkeling van jonge kinderen veel problemen kan voorkomen op latere leeftijd, waar je als samenleving uiteindelijk toch de rekening voor krijgt gepresenteerd."

### En hoe pakken we dat aan?

"We moeten de kinderopvang in Nederland goed borgen en minder afhankelijk maken van de economische conjunctuur. Als werkloosheid toeneemt, zie je de tendens om kinderopvang af te bouwen. Zo heeft de crisis van 2011 een enorme impact gehad op de kwaliteit van onze opvang. Groepen werden samengevoegd, kinderen verplaatst, pedagogisch professionals naar huis gestuurd. Nu hebben we weer een opwaartse conjunctuur en moeten we alles weer optuigen. Met weer de nodige onrust als gevolg. De minister van Onderwijs – verantwoordelijk voor de voorschoolse educatie – en de staats-

secretaris SZW – verantwoordelijk voor kinderopvang – vinden opnieuw het wiel uit, maar stemmen hun doelstellingen niet op elkaar af. Als je kinderopvang bekijkt vanuit een ontwikkel- én arbeidsmarktperspectief dan zou je dit probleem niet hebben."

### Wat zou u de minister willen adviseren?

"Aansturen opeenduurzaam en integraal aanbod van kinderopvang. Kinderopvang voor peuters die extra aandacht nodig hebben, mag straks bijvoorbeeld wettelijk niet worden aangeboden voor meer dan 6 uur per dag. Maar willen de ouders

werken, dan heb je niets aan dergelijke korte dagdelen. Het gevolg: gesleep met kinderen. Naar opa en oma, naar de 'naschoolse' opvang voor peuters. Ons ideaal: een inclusieve, harmonieuze voorziening die kinderen ontwikkelt en ouders ontzorgt, zodat je niet weer een lappendeken van oplossingen krijgt."

*"Ouders die het kunnen betalen, kopen schaduwonderwijs in, wat segregatie in de hand werkt."*







LKK gebruikt in grote lijnen dezelfde kwaliteitsinstrumenten als voorheen, dus uitkomsten kunnen goed worden vergeleken met die van het eerdere onderzoek dat al vanaf 1995 werd uitgevoerd. Maar LKK werkt ook met nieuwe meetinstrumenten, zoals de CLASS uit de Verenigde Staten. Het voordeel van de CLASS is dat het een meetmethode is die internationaal veel wordt gebruikt en wat sterker focust op de educatieve kwaliteit van kinderopvang – een aspect dat de laatste jaren flink in de belangstelling

staat. De CLASS is in 2011 en 2012 ook al gebruikt in een Nederlands onderzoek van de peuter- en kinderdagopvang, dus scores kunnen niet alleen vergeleken worden met andere landen, maar ook met eerdere resultaten uit Nederland.

#### Goed, maar grote verschillen

Uit de eerste resultaten van LKK komt naar voren dat we het in Nederland relatief goed doen. Samen met de Scandinavische landen scoort onze opvang gemiddeld

hoger dan die in Duitsland, Vlaanderen, Zwitserland en Portugal – zowel op emotionele als educatieve kwaliteit. Al moet daarbij worden aangetekend dat, zelfs met de CLASS, scores internationaal soms moeilijk te vergelijken zijn door verschillen in opvang- en onderwijssystemen.

Wat ook opvalt is, dat in Nederland veel variatie bestaat tussen goede en ondermaats presterende organisaties, met name in de educatieve kwaliteit. Slot: “Het onderzoek laat zien dat er een sterk verband bestaat tussen de kwaliteit van de opvang en een aantal structurele randvoorwaarden: het aantal kinderen per medewerker of het opleidingsniveau van de medewerkers.” In de groepssamenstelling zijn opvanglocaties vrijer in hun keuze en daar zit volgens Slot de voornaamste reden voor de uiteenlopende scores: “De resultaten van LKK laten zien dat in ‘verticale groepen’ – waar baby’s in dezelfde groep zitten als peuters – de kwaliteit het laagst is, vooral voor baby’s. In ‘horizontale leeftijdsgroepen’ is de emotionele en educatieve kwaliteit hoger.” Kinderen van verschillende leeftijden bij elkaar zetten kan volgens Slot overigens best een legitieme pedagogische keuze zijn. Maar als er puur op economische/organisatorische gronden wordt gekozen om heterogene groepen te vormen – bijvoorbeeld om groepen vol te krijgen – dan is de locatie er vaak ook minder op ingericht. Dit kan de ontwikkeling van kinderen belemmeren. Bijvoorbeeld omdat de inrichting vooral veilig moet zijn voor baby’s waardoor er minder ruimte is voor explorerend spel van zowel baby’s als peuters. Ook blijkt uit LKK dat de inzet van meer hbo’ers vaak samengaat met een hogere kwaliteit van kinderopvang. In die zin sluiten de resultaten van LKK aan op de lijn die de wet IKK heeft uitgezet. Slot: “Mijn advies voor de sector: we doen het in Nederland gemiddeld goed, maar laten we doorpakken met de professionalisering van onze medewerkers!”



#### Wat is hierin het belang van het kind?

“Kinderopvang heeft veel toegevoegde waarde in de emotionele en cognitieve ontwikkeling van 0 tot 6-jarigen en op het vlak van ‘brede talentontwikkeling’ voor kinderen in de basisschoolleeftijd. De pedagogische kennis en de tijd die nodig is voor deze talentontwikkeling is momenteel meer aanwezig binnen de kinderopvang dan in het basisonderwijs. Als je kijkt naar wat er allemaal is bijgekomen aan taakstellingen voor docenten, is dat

niet zo heel vreemd. Leraren moeten inmiddels zoveel doen in die 940 uur per jaar. Niet alles lukt. Ouders die het kunnen betalen, kopen schaduwonderwijs in, wat segregatie in de hand werkt.”

#### Wie moeten daar allemaal bij betrokken worden?

“Wij pleiten voor breed toegankelijke opvang waarin wordt samengewerkt met het onderwijs en andere specialisten – bijvoorbeeld in een Integraal KindCentrum

(IKC). Kinderen worden dan niet meer uit hun natuurlijke school/speelomgeving gehaald maar krijgen ondersteuning (of uitdaging!) aangeboden in hun eigen groep. Het is er in feite al voordat ze het nodig hebben, wat mogelijk ook achterstanden tegengaat. Dat willen we organiseren door uiteenlopende specialisten op ontwikkelgebied goed samen te laten werken; onder 1 dak! Maar er zijn slechts weinig IKC’s in Nederland die deze inclusieve manier van werken ook

daadwerkelijk in de praktijk brengen. In Finland of Noorwegen werken onderwijs en opvang al veel meer in elkaars domein. Het kan dus wel.”

#### Wat staat betere samenwerking tussen kinderopvang en het onderwijs nu in de weg?

“De huidige regelgeving ontmoedigt het goed integreren van aanbod. Onderwijs wordt gefinancierd uit publieke middelen, opvang uit privaatsgeld. Het zijn gescheiden werelden waarin integratie veel rompslomp en administratie vraagt. Daardoor kan er wel naast maar niet mét elkaar samengewerkt worden. En dat is vooral erg jammer voor de kinderen die daarmee een betere basis voor de toekomst mislopen.”

#### Meer informatie

Geert de Wit is bestuurder van de Kinderopvanggroep; een maatschappelijke organisatie zonder winstoogmerk in de regio Tilburg en Zuidoost Brabant. De Kinderopvanggroep levert met haar kinderopvangorganisaties een fundamentele bijdrage aan de ontwikkeling van 0 tot 13-jarigen zodat zij kunnen uitgroeien tot autonome volwassenen. Door ook ouders te ontzorgen dragen ze bij aan een meer ontspannen samenleving nu en in de toekomst.  
[www.kinderopvanggroep.nl](http://www.kinderopvanggroep.nl)

## Ouderbegeleiding 3.0. De ouder als mens

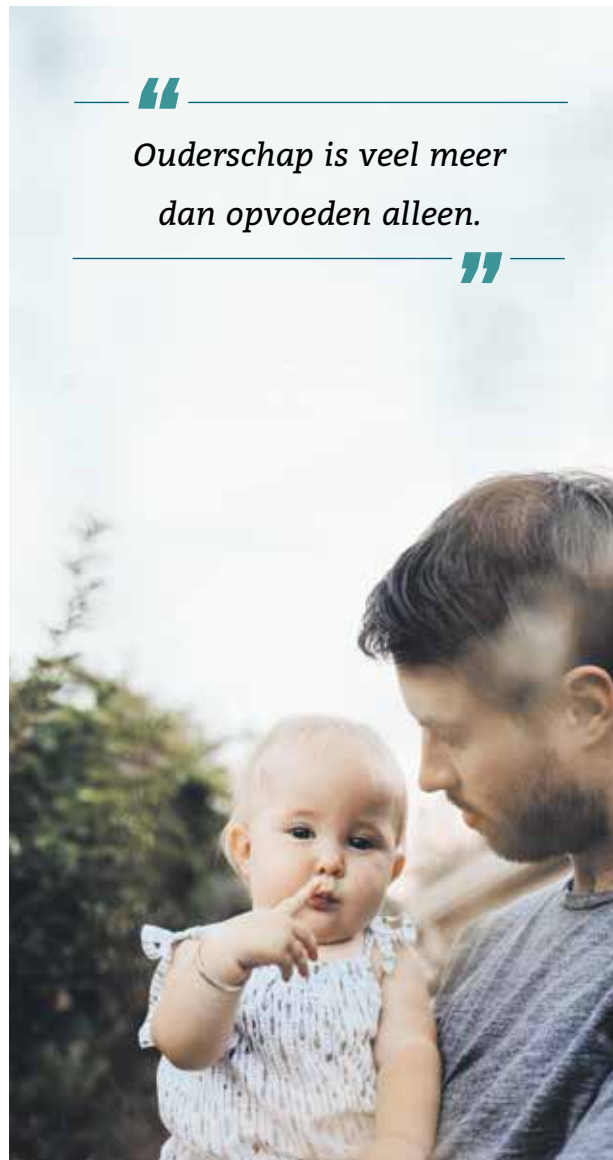
**Van onze redactie**  
Auteur: Jaime Donata

Ouderbegeleiding ging lange tijd vooral over het overbrengen van pedagogische opvoedtips. Die aanpak voldoet volgens experts niet meer aan de noden van nu.

Ouder zijn gaat over het opvoeden van je kind. Maar de vraag die steeds vaker gesteld wordt in de hulpverlening: kan een kind wel goed worden opgevoed wanneer ouders hun eigen leven niet op orde hebben? Carolien Gravesteijn, lector Ouderschap en ouderbegeleiding aan de Hogeschool van Leiden, pleit voor een oudergerichte aanpak binnen de jeugd- en gezinsondersteuning, met meer nadruk op de ouder als ervaringsdeskundige. Haar lectoraat richt zich op preventie, het versterken van ouders. Gravesteijn: "Ouderschap is veel meer is dan opvoeden alleen. Ouderschap is ook: financiële verantwoordelijkheid dragen, een evenwicht vinden tussen werk en zorg. Allemaal zaken die soms best ingewikkeld zijn en die ook invloed hebben op de manier waarop ouders kunnen zorgen voor hun kinderen."

### De ouder als ervaringsdeskundige

Hoe communiceer ik? Hoe ga ik relaties aan met anderen? Wat is mijn zelfbeeld? Kan ik om hulp vragen? Als hulpverleners goede ondersteuning willen bieden, moeten ze volgens Gravesteijn kijken naar de ouder in zijn/haar totaliteit als mens. Heeft men de algemene levensvaardigheden wel onder de knie? Goede zorg voor ouders, zodat ze lekker in hun vel zitten, is vaak een voorwaarde voor een goede zorg voor kinderen. Deze omslag in het denken over ouderondersteuning betekent ook dat professionals de ouder meer gaan zien als ervaringsdeskundige. Om inzicht te krijgen in de opvoed-ervaringen van ouders zelf onderzoekt Gravesteijn vanuit haar lectoraat al vier jaar op rij wat ouders zelf zien als belangrijke peilers voor de manier waarop zij hun kind opvoeden. Haar onderzoek monitort zeshonderd ouders. Gravesteijn: "Welke ondersteuning en levensvaardigheden hebben zij nodig



“  
Ouderschap is veel meer  
dan opvoeden alleen.  
”

op de ouderlijke werkvloer? Een goede partnerrelatie blijkt bijvoorbeeld heel belangrijk in de eigen ervaring van goed ouderschap.”

### Kwetsbare ouders – eigen regie

Het is voor hulpverleners niet altijd gemakkelijk om echt in contact te komen met kwetsbare ouders. Ouders vinden al snel dat ze het niet goed doen. Complicerende factor is ook dat ouders die het zwaar hebben soms moeilijk te bereiken zijn. Gravesteijn: "Achter moeilijk gedrag van ouders schuilt vaak ook schaamte en schuldgevoel. Wanneer hulpverleners deze schuld-schaamtedynamiek uit het oog verliezen, bestaat het risico om het contact met ouders kwijt te raken." De beste aanpak blijkt steeds meer: geen beschuldigend vingertje, maar een 'oudergericht' gesprek. Ouders moeten ook meer zelf de regie krijgen over de ondersteuning die ze nodig hebben en zich gesteund voelen – niet onderuitgehaald. De moderne professional staat naast de ouder in plaats van tegenover. Dat betekent ook dat hulpverleners zichzelf nog meer bewust moeten zijn van hun eigen persoonlijke aannamen over de hulpvrager – aannamen die soms wel maar vaak ook niet kloppen.

### Transitie jeugdzorg

In de context van de transitie in de jeugdzorg wordt van ouders en gezinnen steeds vaker gevraagd om hun eigen netwerk in te zetten. Een nieuwe manier van kijken naar ouderbegeleiding sluit aan op het idee om mensen meer 'in hun eigen kracht te zetten'. Gravesteijn ziet wel degelijk de mogelijkheden die het denken vanuit 'eigen kracht' biedt voor ouders en kinderen – al wordt er volgens haar nog te weinig gepraat over hoe dit concreet vormgegeven moet worden: "Onze sector worstelt de laatste jaren flink met organisatorische en financiële uitdagingen. Maar we zouden de verandering ook kunnen gebruiken als aanleiding om ouders meer te betrekken bij de oplossingen die ze uiteindelijk zelf vorm moeten geven."

GASTBIJDRAGE

## Samenwerking in innovatieve wijkgerichte collectieve aanpak



V.l.n.r. Tessy Puik, Martinique Potharst, Jeanine ten Haaf, Elke van der Vliet, Debbie van Veghel

Buurteammedewerkers en JGZ-verpleegkundigen hebben goed zicht op de opvoedvragen die ouders hebben in hun wijk. "Dit kunnen opvoedvragen van alledag zijn, maar ook vragen rondom specifieke thema's als echtscheiding, overgewicht, taalachterstand of niet meer naar school gaan", vertelt Jeanine ten Haaf, programmamanager bij Lokalis. De vragen en thema's verschillen vaak erg per wijk. "Onze uitdaging is om met ouders meer preventieve groepsgerichte aanpakken te vinden die ouders helpen en ook bijdragen aan het versterken van de wijk. Essentieel daarbij is samen-

werking: als je samen iets aanpakt en een oplossing bedenkt, kom je veel verder."

**“Onze uitdaging is om met ouders meer groepsgerichte aanpakken te vinden die ouders helpen en ook bijdragen aan het versterken van de wijk.”**

### Gezamenlijke aanpak

Lokalis en Jeugdgezondheidszorg (JGZ) hebben met ouders deze uitdaging opgepakt. Passend bij de vraag betrekken

ze hierbij ook anderen uit de wijk zoals scholen, huisartsen of het welzijns- en jongerenwerk. "In plaats van elke vraag individueel beantwoorden, kijken we naar mogelijkheden om dit gezamenlijk groepsgericht aan te pakken. Daarnaast zoomen we in op de vraag en op de mogelijk meer onderliggende oorzaken. We hebben vertrouwen in de kracht van groepen en dat het helpend is als ouders elkaar ondersteunen, vanuit hun eigen vragen en ervaringen. We ondersteunen de groepen met de inzet van een professional en het beschikbaar maken van kennis", aldus Debbie van Veghel, de kwartiermaker van de collectieve aanpak.

### Drie pilots

Het idee is om denken en doen zoveel mogelijk hand in hand te laten gaan en juist samen met ouders en professionals een aanpak te ontwikkelen, met de vraag als startpunt. "We willen graag leren van de praktijk, daarom zijn we in drie wijken, op basis van daar veel voorkomende vragen, gestart. De onderwerpen zijn echtscheidingsproblematiek, kinderen met overgewicht en de daarbij horende opvoedvraag grenzen stellen, en kinderen die door problematiek niet naar school gaan. Als voorbeeld kwamen we als Lokalis in een bepaalde wijk veel vragen over veranderend ouderschap en echtscheiding tegen. De JGZ kwam die vragen ook regelmatig tegen. Als we nu samen kijken naar die vragen, hoe kunnen we ouders dan passend en meer preventief ondersteuning bieden waarbij

er ruimte is om ervaringen te delen en te leren van elkaar. Iedere wijk is uniek en oplossingen zijn dus niet simpelweg te kopiëren, maar we kijken naar de werkbare elementen omdat deze vaak bruikbaar zijn voor andere vraagstukken en andere wijken." De wijkteams en JGZ ondersteunen veel ouders individueel en hebben hier hun handen vol aan. Daarnaast inzetten op collectieve preventie is niet makkelijk. Om deze ontwikkeling te versterken en te versnellen, gebeurt dat in de nabije toekomst met ondersteuning van de nieuwe JGZ-functie adviseur Collectieve Opvoedingsondersteuning. "We willen met deze functie de professionals in de wijken faciliteren om deze beweging verder te kunnen realiseren en de collectieve aanpak duurzaam neerzetten."

### Resultaat en innovatie

Het is gelukt om met de drie pilots groepen samen te stellen, waar ouders en professionals van Lokalis en JGZ met elkaar samenwerken. Deze groepen hebben allemaal een eigen karakter. Het gaat om duurzame samenwerking in de wijk: als je samen iets aanpakt en een oplossing bedenkt, kom je verder en bereik je meer gezinnen. En door deze samenwerking kunnen we preventiever ondersteuning bieden."

### Meer informatie

[www.lokalis.nl](http://www.lokalis.nl)  
[www.utrecht.nl/jeugdgezondheidszorg](http://www.utrecht.nl/jeugdgezondheidszorg)

INTERVIEW met Nelleke Groenewegen

## Het verschil maken in het complexe speelveld van de jeugdzorg

Sinds 1 mei is Nelleke Groenewegen de nieuwe directeur-bestuurder van Stichting Jeugdinterventies (SJI). In het complexe speelveld van de jeugdzorg in alle facetten, kunnen de ideeën van Groenewegen en SJI een belangrijk verschil gaan maken. Groenewegen is al lang werkzaam in de jeugdzorg. Haar kennis en ervaring kunnen een steentje bijdragen aan verbetering van de jeugdzorg.

### Hoe ziet uw pad in de jeugdzorg eruit?

“In een notendop: als jonge pleegouder verbaasde ik mij over het lage niveau van begeleiding en professionaliteit. Ik besloot zelf pedagogiek te gaan studeren, om invloed uit te kunnen oefenen op jeugdzorg. Ik werkte eerder zeven jaar als bestuurder bij een gecertificeerde instelling en als lid van bestuur bij het Nederlands Jeugdinstituut. Verder was ik ruim twee jaar lid van het dagelijks bestuur van Jeugdzorg Nederland, ben lid van de Raad van Toezicht van de landelijke Stichting Kindertelefoon en lid van de Raad van Toezicht bij PCBO, een schoolbestuur in Rotterdam-Zuid. En nu dus directeur-bestuurder van Stichting Jeugdinterventies.”

### U stipte aan dat de jeugdzorg nog steeds niet goed genoeg is. Toch heeft de tijd niet stilgestaan.

“We hebben als sector enorme slagen gemaakt. Kijk alleen al naar het werk van het Nederlands Jeugdinstituut, dat effectieve kennis over jeugdzorg verzamelt en deelt. We weten wat werkzame factoren zijn, wat professionalisering is en wat een jeugdzorgwerker in de basis qua kennis, houding en gedrag zou moeten hebben. Tegelijkertijd spelen dan ook weer andere invloeden mee, zoals de transformatie van de jeugdzorg, dat zorgt voor een andere dynamiek.”

**“Ik geloof in het werken met effectieve interventies die systemisch en gezinsgericht zijn. Je werkt in het gezin en betreft de omgeving er ook bij, eigenlijk het oude gedachtengoed van de sociale pedagogiek.”**

### Hoe passen uw visie en die van SJI bij elkaar?

“Ik ben een aanhanger van de visie van Micha de Winter van de pedagogische civil society. In deze visie wordt de ‘wijze kennis’ van de omgeving ingeschakeld bij de opvoeding. Grootouders, vrienden, familie, burens, leerkrachten, de trainer van de sportclub: *it takes a village to raise a child*. Ik geloof in het werken met effectieve interventies die systemisch en gezinsgericht zijn. Je werkt in het gezin en betreft de omgeving er ook bij, eigenlijk het oude gedachtengoed van de sociale pedagogiek. Dat begint toch weer terug te komen. Enerzijds heb je het pure opvoeden van het kind, dat zeker in de eerste jaren gebeurt in het kerngezin en in wisselwerking tussen het kind en de ouders. Anderzijds heb je het opgroeien: in welke wijk groei je op, naar welke school ga je, welke vrienden heb je. Allemaal factoren die van grote invloed zijn op de ontwikkeling van een kind, factoren die je mee moet nemen als je te maken

krijgt met jongeren met een complex probleemgedrag in complexe situaties. Het gedrag is ontstaan in wisselwerking met opvoeders en in de context van het opgroeien. Dat systemisch werken is juist ook de filosofie die SJI volgt. SJI wil probleemgedrag bij jongeren voorkomen of verminderen, zodat zij thuis en in hun sociale omgeving goed kunnen functioneren. Dit gebeurt onder meer door het bevorderen en verspreiden van de interventiemethode MultiDimensionele-Familie Therapie (MDFT), door het opleiden van therapeuten en professionals in de jeugdzorg op nationaal en internationaal niveau. En door het verzorgen van deskundigheidsbevordering van en ondersteuning aan professionals binnen en buiten jeugdzorg die werken met jongeren met probleemgedrag.”

**“Het gaat erom niet alleen te kijken naar de jongere, maar ook naar zijn of haar systeem eromheen.”**

### Hoe werkt dat systemisch werken precies?

“Het gaat erom niet alleen te kijken naar de jongere, maar ook naar zijn of haar systeem eromheen. Daarbij onderscheiden we vier leefdomeinen die een rol spelen: ouders/gezin, school, vrijetijdsbesteding en de maatschappelijke omgeving. Al deze domeinen worden tijdens de MDFT-behandeling in kaart gebracht en meegenomen in de behandeling individueel met de jongere, tijdens gezinsessies of bijvoorbeeld een sporttraining. Op die manier doen alle personen rondom de jongere die een positieve invloed kunnen hebben, mee in het vinden van een oplossing vanuit een goede sterke emotionele band met de jongere. Ook versterkt MDFT het gezinssysteem en helpt het bij het herstel van onderlinge emotionele banden, het versterken van de rol van de ouders en zo de kracht om zelfstandig met elkaar problemen aan te kunnen.”

### Wat kunt u voor SJI betekenen?

“Als licentiehoudster voor MDFT was SJI tamelijk onzichtbaar en systemisch werken is bij veel organisaties nog te onbekend. Dankzij mijn grote netwerk kan ik een rol spelen in het verspreiden, verbreden en doorontwikkelen van deze methodiek, samen met organisaties die de methodiek gebruiken of dat willen gaan doen. Verder is het interessant om te kijken waar kansen liggen en hoe we samen de jeugdzorg kunnen verbeteren door ondernemend te werk te gaan.”

**“Er is sprake van versnippering van het veld, terwijl we juist op zoek moeten naar verbinding in het zich transformerende stelsel.”**

### Welke ontwikkelingen in de jeugdzorg vallen u op?

“Binnen het jeugdzorgstelsel ontstaan nieuwe organisaties en nieuwe vormen van netwerkorganisaties, zoals de ontwikkeling van wijkteams. Deze wijkteams moeten zich gaan verbinden met gespecialiseerde jeugdzorg, jeugd-



Nelleke Groenewegen, Directie-Bestuurder

hulpverlening en jeugdbescherming. In die verbinding zullen ze moeten overleggen welke interventies nu werken voor de problemen, vragen en behoeften van gezinnen. Daarbij zie ik helaas vaak een geldgedreven tendens: de meeste ingewikkelde problemen die ook het meest geld kosten, worden momenteel onvoldoende effectief bereikt. Het gaat toch om zo'n 10 procent van de jongeren, die zo vastlopen in hun problematiek en het stelsel. Juist daar kan MDFT prima werken. Toegegeven, het is niet goedkoop en vraagt tijd en opleiding. Maar dat sluit ook weer aan bij een andere tendens: verder professionaliseren. De professionalisering op individueel en teamniveau heeft de afgelopen jaren al een enorme vlucht genomen. Tegelijkertijd is er ook sprake van versnippering van het veld, terwijl we juist op zoek moeten naar verbinding in het zich transformerende stelsel. Op die manier zou je ook het hoge verloop van personeel kunnen aanpakken, wat ons nu confronteert met hoge opleidingskosten. Je kunt kennis over organisaties heen ontwikkelen.”

### Hoe sluit SJI met missie en aanbod aan op deze trends?

“Er is sprake van een veranderende vraag van professionals in het kortcyclisch en modulair trainen, en dat heeft effecten op ons aanbod. Daarnaast willen we

inhoudelijk specifieker gaan kijken naar de huidige problematiek van jongeren. MDFT is bewezen effectief bij verslaving en we onderzoeken hoe we dit goed kunnen laten aansluiten bij de toename van verslaving aan online gamen. Verder gaan we onderzoeken hoe we ons aanbod beter kunnen laten aansluiten bij jeugdzorg, jeugdbescherming en bijvoorbeeld de wijkteams. Er is allerlei complexe problematiek, zoals thuiszitters, waarbij we als SJI nieuwe wegen willen bewandelen. Dat is niet eenvoudig, het gaat om complexe problematiek en een ingewikkeld speelveld. Als SJI willen we de komende jaren beter aansluiten bij onze partners en laten zien wat we te bieden hebben.”

Meer informatie

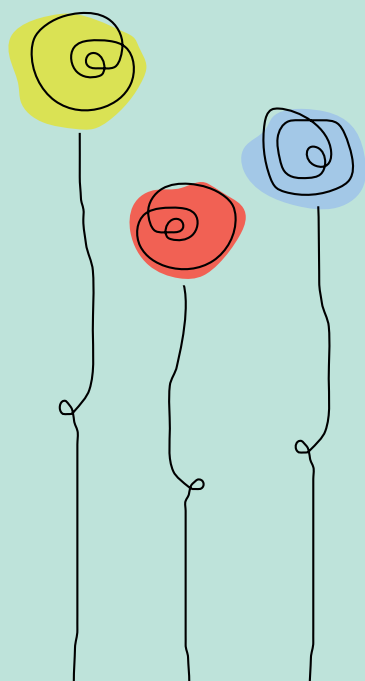
[www.stichtingjeugdinterventies.nl](http://www.stichtingjeugdinterventies.nl)

Mail of bel ons!  
info@humankind.nl  
0900-5101520

*Van groei naar bloei*

# Optimale ontwikkeling gun je ieder kind

Humankind (in 1983 gestart als Kinderopvang Humanitas) is de grootste niet-commerciële organisatie voor kinderopvang en -ontwikkeling in Nederland. Onze pedagogische visie is gebaseerd op humanistische waarden. Wij geloven in optimale groei en bloei van ieder kind. In een samenleving waarin zorg en respect voor de leefomgeving belangrijk zijn. Voor mens en natuur. Voor elk individu en voor elkaar. Nu en in de toekomst. Wij innoveren, stimuleren, faciliteren en brengen betrokken partijen samen om de cirkel rondom het kind en ouders te versterken. Dat doen we zowel lokaal als landelijk. Onze meer dan 450 locaties worden dagelijks bezocht door circa 25.000 kinderen. We zitten vast ook bij jou in de buurt.



**humankind**  
KINDEROPVANG EN -ONTWIKKELING

[www.humankind.nl](http://www.humankind.nl)

