

Samen bouwen aan de Kwaliteitscode Kinderopvang

Kwaliteit voor en door medewerkers

Onze medewerkers zijn cruciaal voor het bieden van kinderopvang van hoge kwaliteit. Zij staan dagelijks klaar om kinderen een veilige omgeving te bieden en hun ontwikkeling te stimuleren. De gesprekken over kwaliteit voor en door medewerkers spitsten zich toe op drie centrale thema's: bestaanszekerheid, ontwikkelen & professionaliseren, en autonomie. Wat opvalt is het gedeelde gevoel dat werkgevers een belangrijke rol hebben, maar dat deze rol ook grenzen kent.

Bestaanszekerheid

Organisaties ervaren het als hun verantwoordelijkheid het algemeen welzijn van de medewerkers te stimuleren. Voor de medewerkers zelf en zeker ook voor de kinderen is dit van groot belang. Immers: als medewerker sta je in interactie met de kinderen en is jouw welbevinden van directe invloed.

Onderdeel van het welbevinden, is bestaanszekerheid: er is brede steun voor het structureel bevorderen van bestaanszekerheid van medewerkers. Werkgevers voelen een duidelijke verantwoordelijkheid om medewerkers te ondersteunen bij financiële uitdagingen. De kracht ligt in het creëren van een cultuur waarin problemen bespreekbaar zijn, het beschikbaar stellen van vertrouwenspersonen en sociale kaarten, en het investeren in preventie (zoals voorlichting of begeleiding bij life-events). Ook bij ev. schulden van een medewerker ervaren organisaties een grote verantwoordelijkheid (zonder zelf directe financiële verplichtingen over te nemen).

Ontwikkelen en professionaliseren

Er is veel draagvlak voor het faciliteren van professionele ontwikkeling, zowel in tijd als in kosten. Deelnemers onderstrepen dat ontwikkelen verder gaat dan formele scholing en pleiten voor een bredere benadering, waarbij ook teamleren en leren op organisatieniveau centraal staan. De koppeling met pedagogische kwaliteit biedt richting aan welke opleidingen gefaciliteerd worden. Daarbij is ruimte voor maatwerk belangrijk. Een goed scholingsplan en ontwikkelgesprekken binnen de HR-cyclus vormen hiervoor de basis. Er is veel draagvlak om bovenop de CAO en andere verplichte opleidingen, te investeren in ontwikkelen en professionaliseren en dit mogelijk te maken vanuit de werkgever. Ook is er veel draagvlak om medewerkers te stimuleren om zelf een ontwikkelpad uit te stippelen, en hierop het HR-beleid meer (uniform) op in te richten en (meer) van elkaar te leren.

Autonomie

Een terugkerende zorg is dat de vele regels en protocollen in de sector afbreuk doen aan de professionele autonomie. Tegelijkertijd is er een sterke wens om die autonomie juist te versterken. De kwaliteitscode kan hieraan bijdragen door autonomie zichtbaar en meetbaar te maken, bijvoorbeeld via professioneel zeggenschap in beleidsontwikkeling of een medewerkersbetrokkenheidsonderzoek.

Een rode draad is het belang van samenhang: tussen pedagogische kwaliteit, HR-beleid en welzijnsbeleid. Ook werd benadrukt dat de kwaliteitscode geen extra controle-instrument moet worden, maar een hulpmiddel dat ruimte biedt aan vakmanschap en ontwikkeling.

De volgende punten in termen van zichtbaar en meetbaar zijn aangedragen vanuit de groepen:

1. Maak autonomie onderdeel van het medewerker-tevredenheidsonderzoek
2. Beleid ontwikkelen, uitvoeren en evalueren met professioneel zeggenschap
3. Stimuleer dat dit beleid voldoende kaders biedt als houvast en tegelijkertijd (en een nadruk heeft op!) ruimte laten voor professionele autonomie van de medewerkers