

COMBIFUNCTIES IN ONDERWIJS,
KINDEROPVANG EN WELZIJN

- eindrapport -

drs. A. Vermeij
dr. S.W. van der Ploeg

Amsterdam, mei 2003
Regioplan publicatienr. 1013b

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: 020 - 5315315
Fax : 020 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek. in opdracht van Ministerie van
Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Samenvatting	1
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond van het onderzoek	1
1.2 Onderzoeksvragen.....	2
1.3 Onderzoeksopzet.....	3
1.4 Leeswijzer	5
2 Samenwerking en dagarrangementen	7
2.1 Inleiding.....	7
2.2 De huidige stand van zaken op brede scholen	7
2.3 Invloed van combifuncties op samenwerking op brede scholen.....	9
2.4 Combifuncties en de tussenschoolse opvang.....	10
3 Combifuncties en continuïteit.....	13
3.1 Inleiding.....	13
3.2 De behoefte aan continuïteit	13
3.3 Continuïteit: de keerzijde van de medaille.....	14
4 Combifuncties, arbeidsmarkt en arbeidsvoorwaarden.....	17
4.1 Inleiding.....	17
4.2 De arbeidsmarkt in het onderwijs en de welzijnssector	17
4.3 Behoefte aan combifuncties bij potentieel personeel.....	20
4.4 Behoefte aan combifuncties bij huidig personeel	21
4.5 Combifuncties en arbeidsvoorwaarden.....	24
5 Combifuncties en taak en opleidingsprofielen.....	27
5.1 Inleiding.....	27
5.2 Taakprofielen	27
5.3 Combifuncties in de opleidingen	29
5.4 Erkenning van Verworven Competenties (EVC's) en combifuncties.....	33

6	Conclusie	35
	Literatuurlijst	41

VOORWOORD

Hoe kunnen we de maatschappij zo organiseren dat mensen werk en privé makkelijker kunnen combineren? In de afgelopen vier jaar is door middel van 140 experimenten naar oplossingen gezocht. Deze experimenten zijn opgezet in het kader van de Stimuleringsmaatregel Dagindeling. Eén van de experimenten betreft de invoering van combifuncties. Combifuncties zijn functies waarbij werken in onderwijs, opvang en vrije tijd gecombineerd worden. In het voor u liggende rapport wordt verslag gedaan van een onderzoek naar de behoefte aan ombifuncties, de kansen en de knelpunten die zich hierbij aandienen en de consequenties van combifuncties voor taak- en opleidingsprofielen.

Vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen is het onderzoek begeleid door mevr. M. Jacobs en mevr. C. Koets. Vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is het onderzoek begeleid door mevr. A. Pleket en mevr. M. Vaes. Wij danken hen voor de prettige samenwerking. Daarnaast willen wij alle scholen, kinderopvang- en welzijnsinstellingen en alle andere mensen die hebben meegewerkt aan het onderzoek hartelijk bedanken voor hun inzet.

Sjerp van der Ploeg (projectleider)

SAMENVATTING

Inleiding

Het faciliteren van de combinatie leren, werken en zorgen staat sinds enkele jaren op de beleidsagenda. In 1999 zijn experimenten gestart binnen de Stimuleringsmaatregel Dagindeling, met als doel mogelijkheden te verkennen die de combinatie van werk en privé vereenvoudigen. Samenwerking tussen voorzieningen (onderwijs, opvang en vrije tijd) is daarbij een van de thema's. De ministeries van OCenW, SZW en VWS hebben RegioPlan uitgenodigd onderzoek te doen naar combifuncties. Combifuncties zijn functies waarbij werk dat van origine onder twee verschillende werkgevers wordt verricht, tot één functie wordt gemaakt. Hierbij werkt de persoon dus eigenlijk in twee verschillende banen die aparte leidinggevers hebben en aparte CAO's hebben. De nadruk in dit onderzoek ligt op combifuncties waarbij een gedeelte van het werk zich in het onderwijs afspeelt. Hierbij wordt met name gedoeld op het onderwijsondersteunend personeel, oftewel de onderwijsassistent. Deze baan als onderwijsassistent wordt gecombineerd met een functie op een instelling die onderdeel uitmaakt van de brede school. Hierbij valt te denken aan leidster buitenschoolse opvang, peuterspeelzaalleidster, sport- of activiteitenbegeleider in de buitenschoolse opvang, of leidster in de tussenschoolse opvang. Een belangrijk argument dat wordt aangedragen bij het nastreven van combifuncties is de wens het dagarrangement professioneel en sluitend te maken. Een dagarrangement houdt in dat kinderen overdag een in tijd aaneengesloten en inhoudelijk afgestemd aanbod aan onderwijs, opvang en vrijetijdsactiviteiten kunnen volgen. De brede scholen vormen een van de belangrijkste peilers van dagarrangementen. De veronderstelling is dat, wanneer een functie uit een van de zorg- of vrijetijdsvoorzieningen gecombineerd wordt met taken in het onderwijs, de functie aantrekkelijker wordt voor zowel werkgever (oplossen tekort) als de werknemer (één 'volwaardige' baan). Hierdoor wordt enerzijds een betere opvangvoorziening voor kinderen gerealiseerd en anderzijds krijgen kinderen extra mogelijkheden tot ontplooiing en ontwikkeling.

Opzet

Het onderzoek is opgesplitst in drie deelonderzoeken. Als eerste is er een contextanalyse uitgevoerd. Het doel van deze contextanalyse is om inzicht te krijgen in de redenen en argumenten waaruit het idee van combifuncties is ontstaan. De contextanalyse is uitgevoerd door middel van deskresearch, waarbij uit verschillende beleidsstukken, adviezen en onderzoeken argumenten voor combifuncties zijn gehaald. Daarnaast zijn er gesprekken gevoerd met diverse sleutelinformanten, zoals met betrokkenen van experimenten, betrokkenen binnen het Projectbureau Dagindeling en het NIZW. Verder is er een analyse gemaakt van de uitkomsten van de monitor Dagindeling Halverwege, waarbij speciaal gelet is op de evaluatie van combifuncties.

Het tweede deelonderzoek bestond uit het maken van een inventarisatie van de knelpunten en de behoefte naar combifuncties. Om erachter te komen in hoeverre potentiële werknemers geïnteresseerd zijn, hebben we aan vijf ROC's vragenlijsten gestuurd, bestemd voor leerlingen die SPW-3 differentiatie kinderopvang of assistent-basisonderwijs doen en leerlingen die SPW-4 richting onderwijsassistent doen. In het kader van de inventarisatie naar de behoefte en knelpunten hebben we ook telefonische interviews gehouden met directeuren van brede scholen en coördinatoren van instellingen voor kinderopvang of vrijetijdsvoorzieningen die aan een brede school gelieerd zijn. Tevens hebben we vragenlijsten voorgelegd aan personeel dat momenteel in functies werkt die in de toekomst combifuncties zouden kunnen worden. Om de behoefte aan combifuncties bij kinderen en ouders te peilen hebben we de Belangenvereniging van Ouders in de Kinderopvang (BOINK) en een viertal landelijke ouderverenigingen van scholen telefonisch geïnterviewd.

Het derde deelonderzoek was gericht op de taak- en opleidingsprofielen van de toekomstige combifuncties. Hiervoor hebben we huidige taakomschrijvingen van de verschillende te combineren functies bekeken en gecombineerd. Ook hebben we het huidige aanbod en de inhoud van de opleidingen geanalyseerd aan de hand van studiegidsen, studiemateriaal en gesprekken met coördinatoren van opleidingen. Daarnaast is het Instituut voor Ontwikkeling van Schoolkinderopvang (IOS) benaderd voor materiaal over de inhoud van de opleiding voor leidster tussenschoolse opvang.

Waarom worden er combifuncties gecreëerd?

Uit het onderzoek blijken er twee redenen te zijn om combifuncties te creëren. De eerste is dat met de opkomst van de dagarrangementen scholen en kinderopvang- en welzijnsinstellingen steeds meer gaan samenwerken. Het idee om functies te combineren vloeit enerzijds voort uit deze samenwerking; anderzijds kunnen combifuncties een middel zijn om de samenwerking te bevorderen. Een bijkomend voordeel daarbij kan zijn dat er meer continuïteit kan ontstaan in de dagindeling van het kind. De andere reden om combifuncties te creëren blijkt de krapte op de arbeidsmarkt in de kinderopvang te zijn. Dit geldt name voor de voor-, en naschoolse opvang. Hier is het lastig om personeel te vinden, omdat de werktijden erg kort en versnipperd zijn.¹ Door deze functies te combineren met functies tijdens schooltijd zal het makkelijker worden om personeel te werven, omdat men op deze manier meer carrièreperspectieven creëert en meer volwaardige banen schept.

Welke problemen lost het creëren van combifuncties op?

Het onderzoek laat zien dat combifuncties met name een personeelsprobleem op kunnen lossen. Met de opkomst van dagarrangementen en de wens om de dagindeling sluitend te

¹ Wanneer men professioneel personeel in wil zetten in de tussenschoolse opvang, gelden hiervoor wat betreft de werktijden de dezelfde nadelen als bij de voor- en naschoolse opvang. Daarom zullen combifuncties het ook hier makkelijker maken om personeel aan te trekken.

maken, is gedurende de hele dag professioneel personeel nodig om de kinderen te begeleiden. In de tussenschoolse opvang is dit vaak nog niet het geval. Wil men hier professioneel personeel inzetten, dan kunnen combifuncties dit werk aantrekkelijker maken. In de voor- en naschoolse opvang worden kinderen al wel begeleid door professioneel personeel. Het blijkt echter lastig om hier voldoende groepsleiding voor te vinden.

Hoe kan de behoefte aan combifuncties worden omschreven?

Hoe groot is de behoefte aan combifuncties?

Arbeidsmarkt

De komende jaren zal de vraag naar personeel voor de kinderopvang toenemen. Vooral voor de voor-, en naschoolse opvang (en eventueel de tussenschoolse opvang, indien men daar professioneel personeel in wil zetten) zal het lastig zijn om gekwalificeerd personeel te vinden vanwege de kleine aanstellingen en de versnipperde werktijden. Het werk kan door combifuncties aantrekkelijker worden, doordat men grotere aanstellingen en meer afwisselend werk kan aanbieden. Deze veronderstelling wordt zowel bevestigd in interviews met coördinatoren van kinderopvang- en welzijnsinstellingen als door de resultaten van de vragenlijsten die naar het personeel zijn opgestuurd. Een aanzienlijk deel van het personeel dat momenteel werkt op kinderopvang- en welzijnsinstellingen, zoals kinderopvangleidsters² en peuterspeelzaalleidsters, blijkt geïnteresseerd in combifuncties. Personeel dat momenteel als onderwijs- of lokaalassistent werkt, blijkt minder interesse te hebben om in een combifunctie te gaan werken. Ook bij studenten van de SPW-3 opleiding is er weinig interesse. Dit gebrek aan interesse kan deels samenhangen met het feit dat zij nog geen beeld hebben van wat zij van een ‘normale functie’ kunnen verwachten. Zodoende kunnen zij moeilijk inschatten wat de voor- en nadelen van combifuncties boven afzonderlijk functies zijn. Er blijkt dus vanuit de arbeidsmarkt in de kinderopvang zowel aan de aanbodkant als aan de vraagkant sprake van een redelijke behoefte aan combifuncties. Vanuit het onderwijs blijkt een minder grote behoefte zowel vanuit de vraagkant (het blijkt minder moeilijk om onderwijsassistenten aan te trekken dan leidsters kinderopvang) als vanuit de aanbodkant (onderwijsassistenten zijn minder dan leidsters in de kinderopvang geïnteresseerd in combifuncties). Deze discrepantie zou de invoering van combifuncties kunnen belemmeren.

Scholen en kinderopvang- en welzijnsinstellingen

De meeste geïnterviewde brede scholen en kinderopvang- en welzijnsinstellingen staan positief tegenover het idee van combifuncties. Aan de andere kant blijkt dat over het algemeen de behoefte aan combifuncties bij scholen niet direct zeer groot is. Hier is dus sprake van interesse zonder directe behoefte. Een reden waarom veel brede scholen (in wording) nog niet

² Omdat het grootste gedeelte van het personeel dat in de kinderopvang van het vrouwelijk geslacht is, gebruiken we in dit rapport steeds de term leidsters. Hiermee worden natuurlijk ook de leiders van het mannelijke geslacht bedoeld.

bezig zijn met combifuncties is omdat de samenwerking tussen de scholen en de kinderopvang- en welzijnsinstellingen nog in een opstartfase zit. Een aantal schooldirecteuren geeft aan dat men er nu nog niet mee bezig is, maar dat het op lange termijn wel een goed idee kan zijn. Dit met name omdat combifuncties kunnen bijdragen aan de integratie van de verschillende organisaties die binnen de brede school opereren. Ook kinderopvang- en welzijnsinstellingen staan over het algemeen positief tegenover combifuncties. Dit met name omdat men verwacht dat het makkelijker zal worden om personeel aan te trekken. Evenals bij de brede scholen blijkt bij de meeste instellingen echter geen directe behoefte aan combifuncties. Ook hier is meer sprake van interesse. Het is niet onwaarschijnlijk dat wanneer samenwerking in een verder gevorderd stadium zit, er op een gegeven moment wel behoefte komt aan combifuncties. Deze indruk ontstaat ook doordat scholen en kinderopvang- en welzijnsinstellingen die intensiever samenwerken en al samen in één accommodatie zitten, over het algemeen enthousiaster over combifuncties zijn.

Ouders

Een argument voor combifuncties dat in beleidsstukken wordt aangedragen is dat er meer continuïteit ontstaat in de dagindeling van het kind. Dit wordt ook door een aantal schooldirecteuren aangegeven. Ouderorganisaties geven echter aan dat er vanuit de ouders geen sprake is van een behoefte aan combifuncties. Een probleem dat zowel vanuit ouderorganisaties van scholen als vanuit de landelijke organisatie van ouders in de kinderopvang wordt genoemd is het gebrek aan continuïteit in personeel binnen de organisatie. Dit hangt samen met het feit dat er binnen deze sectoren veel met parttimers wordt gewerkt. De vraag is echter of combifuncties dit probleem zouden moeten en kunnen oplossen. Ten eerste ontstaan door combifuncties binnen de kinderopvang en binnen het onderwijs juist ook weer deeltijdaanstellingen, waardoor de continuïteit binnen de organisaties weer afneemt. Ten tweede is de continuïteit die combifuncties met zich meebrengen een ander soort continuïteit dan die waar ouders om vragen. Ouders vinden het namelijk een probleem dat er steeds wisselende gezichten binnen één setting zijn en niet dat er tussen de verschillende settings verschillende gezichten zijn.

Aan welk type combifunctie is er behoefte?

Welke combinaties lossen welke problemen op?

Uit dit onderzoek is gebleken dat de meest voor de hand liggende combinatie die van onderwijsassistent, leidster tussenschoolse opvang en leidster buitenschoolse opvang is.³ Dit in eerste instantie omdat de voordelen van combifuncties (langere werktijden, meer carrièremogelijkheden) voor de tussenschoolse opvang en de kinderopvang het meeste opgaan. Tevens is in deze sectoren - met de opkomst van dagarrangementen - de behoefte aan personeel het

³ Eventuele duo-combinaties hierop zoals de combinatie van onderwijsassistent en leidster tussenschoolse opvang of leidster tussenschoolse opvang - leidster kinderopvang zijn binnen deze combifunctie ook mogelijk.

grootst. Dit blijkt ook de combinatie te zijn waar op sommige locaties nu al mee gewerkt wordt of waar men over aan het nadenken is.

Welke belemmeringen zijn er op dit moment voor het invoeren van combifuncties en hoe kan de invoering worden ingebed in de bestaande situatie?

Wat zijn de knelpunten en de randvoorwaarden voor een succesvolle realisatie van combifuncties?

Het belangrijkste knelpunt zijn de verschillende CAO's. Dit knelpunt komt zowel terug in verschillende interviews met mensen uit de praktijk als in beleidsstukken. Wanneer er één CAO zou zijn, zou dit de invoering van combifuncties veel makkelijker en soepeler maken. Momenteel werken mensen in combifuncties óf voor twee verschillende werkgevers óf op detacheringsbasis bij één van de instellingen. Zolang er nog twee verschillende CAO's zijn zou - op basis van wat bekend is over hoe men combifuncties momenteel aanpakt - een format kunnen worden gemaakt waarin precies staat beschreven hoe combifuncties kunnen worden ingepast. Hierin zou dan ook kunnen worden beschreven hoe problemen als pauzes, aansluiting, aansturing en vakanties kunnen worden aangepakt. In ieder geval is het van groot belang dat hierover goede afspraken worden gemaakt tussen scholen en kinderopvang- en welzijnsinstellingen.

Een belemmering om combifuncties in te voeren is de vervaging van de grens tussen school en vrije tijd. Wanneer hetzelfde personeel zowel op school als buiten schooltijd het kind begeleidt, kan er verwarring ontstaan over de rol die de combifunctionaris tegenover het kind heeft. Om dit te voorkomen moet iemand in een combifunctie zeer flexibel zijn en zich in ieder geval terdege bewust zijn van het feit dat hij of zij twee verschillende petten heeft.

Een belemmering kan ook zijn dat de meeste opleidingen nog niet zodanig zijn ingericht dat zij studenten voorbereiden op combifuncties. Zoals uit dit onderzoek blijkt, hoeft dat niet erg problematisch te zijn. De opleidingen tot assistent basisonderwijs en leidster kinderopvang vertonen veel overeenkomsten.

Wat zijn de gevolgen van de behoefte voor eventuele aanpassingen in taak- en opleidingsprofielen?

Aan personeel dat in de tussenschoolse opvang werkt, worden geen opleidingseisen gesteld. Mensen die een SPW-3 opleiding hebben afgerond, hebben dus geen extra opleiding nodig om de tussenschoolse opvang te coördineren. Mensen die de SPW-3 differentiatie kinderopvang hebben gedaan en ook het diploma voor onderwijsassistent willen behalen, moeten één andere deelkwalificatie behalen. Dat komt neer op 720 studiebelastinguren, dus een half jaar extra opleiding. Andersom geldt hetzelfde. Uit de interviews met de schooldirecteuren en met de coördinatoren van kinderopvang- en welzijnsinstellingen blijkt dat men het niet wenselijk vindt als de combifunctie ten koste zou gaan van de kwaliteit van de afzonderlijke

functies. Iemand die in een combifunctie gaat werken zal daarom ook in beide functies dezelfde taken hebben als mensen die in de afzonderlijke functies werken.

Wat zouden mensen in combifuncties moeten kunnen?

Naast datgene wat mensen in de afzonderlijk functies moeten kunnen, vergt een combifunctie bepaalde extra kwaliteiten van personeel. Dit blijkt onder meer uit interviews met scholen waar al sprake is van combifuncties. De combifunctie wordt gekenmerkt door veel afwisseling in de werkomgeving in de groep kinderen waarmee men werkt en in het soort werk. Het is dus zeer belangrijk dat de persoon in de combifunctie flexibel is en zich telkens opnieuw kan aanpassen aan een andere situatie. Ook moet iemand in een combifunctie communicatief vaardig zijn. Hij of zij zal snel aanspreekpunt zijn wanneer het gaat om informatie over het kind, omdat de persoon in de combifunctie het kind in meerdere situaties ziet.

Het is van groot belang dat de persoon in de combifunctie zelf zijn of haar taken kan afbakenen. Het gevaar bestaat al snel dat degene te veel taken op zijn schouders neemt. Ook moet de combifunctionaris zijn taken afbakenen, zodat hij of zij in de onderwijsassistent-tijd niet met kinderopvangtaken bezig is of andersom. Dit zou ten koste kunnen gaan van de kwaliteit. Belangrijke eigenschappen voor personeel in combifuncties zijn dus: flexibiliteit, planmatig werken en sterke communicatieve vaardigheden.

Wat vergt dat van de opleidingen?

In de opleidingen moeten studenten ervaren hoe het is om in een combifunctie te werken. Dit kan door hen in een combifunctie stage te laten lopen. Op deze manier kunnen de studenten er zelf achter komen in hoeverre zij geschikt zijn voor de combifunctie. De overige 'extra eisen' (zoals flexibiliteit, communicatieve vaardigheden en planmatig werken) die aan combifuncties worden gesteld zijn met name competenties die mensen enerzijds van nature kunnen bezitten en waar anderzijds in de opleiding aandacht aan kan worden besteed, zodat mensen ook hierin kunnen groeien.

In hoeverre kunnen eerder verworven competenties (EVC's) een rol spelen?

In principe hoeven mensen die als onderwijsassistent willen gaan werken geen diploma als onderwijsassistent te hebben. Waarschijnlijk zullen scholen hier wel vaak de voorkeur voor hebben. Voor het werken in de kinderopvang geldt dat mensen voldoende hebben aan een SPW-3 opleiding. Dit kan ook de differentiatie gehandicaptenzorg of onderwijsassistent zijn. Formeel gezien kunnen groepsleidsters en onderwijsassistenten dus eigenlijk zonder aanvullende opleiding in een combifunctie gaan werken. In de praktijk zullen scholen en kinderopvanginstellingen iemand met een specifiek diploma prefereren boven iemand die dat niet heeft. De SPW-3 opleidingen assistent-basisonderwijs en kinderopvang vertonen veel overlap. Wanneer iemand er een andere richting bij wil doen, betekent dit ongeveer een half jaar extra werk. Omdat dit dan specifieke deelkwalificaties voor het beroep assistent basisonderwijs

zijn, zullen EVC's hier geen vrijstellingen voor kunnen geven. Andersom geldt hetzelfde. Mensen met een SPW-3 opleiding kinderopvang of assistent basisonderwijs hebben voldoende achtergrond om in de tussenschoolse opvang te werken. Ook hiervoor zijn EVC's dus niet nodig. Wanneer mensen een diploma hebben voor de eenjarige opleiding leidster tussenschoolse opvang, dan kunnen zij op basis van EVC's vrijstellingen krijgen voor bepaalde SPW-3 deelkwalificaties. Bij een paar ROC's is er echter ook een mogelijkheid om na hun opleiding voor leidster TSO een éénjarige verkorte variant van de SPW-3 opleiding kinderopvang te volgen. De bedoeling is dat dit bij meerdere ROC's gaat gebeuren.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond van het onderzoek

Het faciliteren van de combinatie leren, werken en zorgen staat sinds enkele jaren op de beleidsagenda. In 1999 zijn experimenten gestart binnen de Stimuleringsmaatregel Dagindeling, met als doel mogelijkheden te verkennen die de combinatie van werk en privé vergemakkelijken. Samenwerking tussen voorzieningen (onderwijs, opvang en vrije tijd) is daarbij een van de thema's. De ministeries van OCenW, SZW en VWS heeft RegioPlan uitgenodigd onderzoek te doen naar combifuncties. Combifuncties zijn functies waarbij werk dat van origine onder twee verschillende werkgevers wordt verricht, tot één functie wordt gemaakt.¹ Hierbij werkt de persoon dus eigenlijk in twee verschillende banen die aparte leidinggevers hebben en aparte CAO's hebben. De nadruk in dit onderzoek ligt op combifuncties waarbij een gedeelte van het werk zich in het onderwijs afspeelt. Er wordt met name gedoeld op het onderwijsondersteunend personeel, oftewel de onderwijsassistenten. Deze baan als onderwijsassistent wordt gecombineerd met een functie op een instelling die ook onderdeel is van de brede school. Hierbij valt te denken aan leidster² buitenschoolse opvang, peuterspeelzaalleidster, sport- of activiteitenbegeleider in de buitenschoolse opvang, of leidster in de tussenschoolse opvang.

Ooit werden brede scholen gestart om achterstanden te bestrijden. Tegenwoordig worden deze scholen ook vanuit de samenwerkingsgedachte en de voordelen voor de dagarrangementen opgericht. Er zijn inmiddels circa 450 brede scholen, verdeeld over 268 gemeenten. De brede school is een van de belangrijkste peilers van dagarrangementen geworden. Een dagarrangement houdt in dat kinderen overdag een in tijd aaneengesloten en inhoudelijk afgestemd aanbod aan onderwijs, opvang en vrijetijdsactiviteiten kunnen volgen. Een belangrijk argument dat wordt aangedragen bij het nastreven van combifuncties is de wens het dagarrangement professioneel en sluitend te maken. Met name de tussenschoolse opvang vormt de zwakke schakel in het dagarrangement. Het is de enige opvangschakel waarbij in de meerderheid van de gevallen geen professionele begeleiding is en waarvan de opvangperiode kort duurt (Beerends, Diepeveen & Dekker, 2001). Daarbij bevindt deze zwakke schakel zich juist op een centraal moment van de dag. De veronderstelling is dat wanneer een functie uit een van de zorg- of vrijetijdsvoorzieningen gecombineerd wordt met taken in het onderwijs, de functie aantrekkelijker zou worden voor zowel werkgever (oplossen tekort) als de

¹ Sommige mensen beschouwen het hebben van twee verschillende functies bij één werkgever ook als combifunctie. In dit onderzoek is dat echter niet het geval.

² Omdat het grootste gedeelte van het personeel dat in de kinderopvang van het vrouwelijk geslacht is, gebruiken we in dit rapport steeds de term leidsters. Hiermee worden natuurlijk ook de leiders van het mannelijke geslacht bedoeld.

werknemer (één ‘volwaardige’ baan). Hierdoor wordt enerzijds een betere opvangvoorziening voor kinderen gerealiseerd en anderzijds krijgen kinderen extra mogelijkheden tot ontplooiing en ontwikkeling. Ook zou het voor kinderen meer continuïteit kunnen betekenen in het personeel dat met hen werkt. Het gaat dan om de combinatie van onderwijs en voor-, tussen- en naschoolse opvang. Combifuncties verlichten de taken van het onderwijzend personeel en vervullen een “brugfunctie” tussen school, opvang en vrije tijd (Stuurgroep Dagindeling, 2003). Er zijn al verschillende onderzoeken uitgevoerd op het gebied van de wensen en knelpunten van verschillende betrokkenen op het gebied van dagarrangementen. De resultaten hiervan zijn gebundeld in het Advies van de Commissie Dagindeling.

1.2 Onderzoeksvragen

Combifuncties zullen bepaalde problemen oplossen en voordelig zijn voor diverse betrokkenen, maar wat voor problemen zijn dat en hoe groot zijn deze problemen? Zijn betrokkenen zich bewust van de voordelen? Hoe kan de behoefte aan combifuncties omschreven worden? Om antwoord te krijgen op deze vragen zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

Contextanalyse en evaluatie van initiatieven

1. Waarom worden er combinatiefuncties gecreëerd?
2. Welke problemen lost het creëren van combinatiefuncties op?
3. Wat zijn de knelpunten bij en randvoorwaarden voor (succesvolle) realisatie van combinatiefuncties?

Behoeft aan combinatiefuncties

4. Hoe kan de behoefte aan combinatiefuncties worden omschreven?
5. Hoe groot is de behoefte aan deze functies? (bezien vanuit verschillende betrokkenen in de sectoren opvang, onderwijs, welzijn, vrije tijd).
6. Welke combinatiefuncties lossen welke problemen op?
7. Aan welk type combinatiefuncties is er behoefte (bijvoorbeeld combinaties van functies in voorschoolse opvang met die in het onderwijs, of meer in het onderwijs en vrijetijdsbesteding)?
8. Welke belemmeringen zijn er op dit moment voor het invoeren van combinatiefuncties en hoe kan de invoering worden ingebed in de bestaande situatie?

Op basis van de uitkomsten van de contextanalyse, evaluatie van initiatieven en de behoefte en knelpunteninventarisatie zullen we een overzicht maken van de gewenste combifuncties en de bijbehorende te vervullen taken. Hiervoor zullen huidige taakomschrijvingen van de te combineren functies bekeken en gecombineerd worden. Daarnaast zullen we nagaan in

hoeverre opleidingsprofielen aangepast dienen te worden. Hierbij horen de volgende onderzoeksvragen.

De consequenties voor taak- en opleidingsprofiel

9. Wat zijn de gevolgen van de behoefte voor eventuele aanpassingen in taak- en opleidingsprofielen?
10. Wat zouden mensen in combinatiefuncties moeten kunnen?
11. Wat heeft dit voor gevolgen voor de bestaande opleidingen?
12. In hoeverre kunnen eerder verworven competenties (EVC's) een rol spelen?

1.3 Onderzoeksopzet

Opzet

Het onderzoek is opgesplitst in drie deelonderzoeken. Als eerste is er een contextanalyse uitgevoerd. Het doel van deze contextanalyse was om inzicht te krijgen in de redenen en argumenten waaruit het idee van combifuncties is ontstaan. De contextanalyse is uitgevoerd door middel van deskresearch, waarbij uit verschillende beleidsstukken, adviezen en onderzoeken argumenten voor combifuncties zijn gehaald. Daarnaast zijn er gesprekken gevoerd met diverse sleutelinformanten, zoals betrokkenen van experimenten met combifuncties, betrokkenen binnen het Projectureau Dagindeling en het NIZW. Verder is er een analyse gemaakt van de uitkomsten van de monitor Dagindeling Halverwege, waarbij speciaal gelet is op de evaluatie van combifuncties.

Het tweede deelonderzoek bestond uit het maken van een inventarisatie van de knelpunten en de behoefte naar combifuncties. Zoals in de offerte stond beschreven, maken we hierbij een onderscheid naar de behoefte (is er vraag naar combifuncties?) en de interesse in dit soort functies. Er kan namelijk wel interesse zijn in combifuncties zonder dat er een directe behoefte aan is. Om erachter te komen in hoeverre potentiële werknemers behoefte hebben dan wel geïnteresseerd zijn, hebben we aan vijf verschillende regionale opleidingscentra vragenlijsten gestuurd bestemd voor leerlingen die SPW-3 differentiatie kinderopvang of assistent-basisonderwijs doen en leerlingen die SPW-4 richting onderwijsassistent doen. In totaal zijn er ongeveer 750 vragenlijsten verstuurd.

Aangezien combifuncties gebaseerd zijn op het idee van de samenwerking tussen scholen en welzijnsinstellingen, hebben we directeurs van brede scholen of brede scholen in wording telefonisch benaderd voor een interview. Tijdens deze interviews hebben we aan de schooldirecteuren de naam van samenwerkende kinderopvang- en welzijnsinstellingen gevraagd. Vervolgens hebben we deze kinderopvang- en welzijnsinstellingen benaderd en hebben we telefonische interviews gehouden met coördinatoren of leidinggevendenden aldaar. De

interviews met de brede scholen en de kinderopvang- welzijnsinstellingen hebben we geanalyseerd met behulp van een tekstanalyse programma (Kwalitan).³

Aan de schooldirecteuren hebben we gevraagd of we vijf vragenlijsten mochten opsturen, bestemd voor onderwijsondersteunend personeel. Aan de coördinatoren en hoofden van kinderopvang- en welzijnsinstellingen hebben we gevraagd of we vijf vragenlijsten mochten opsturen voor het personeel dat met de kinderen werkt. We hebben daarbij verzocht om de vragenlijsten uit te delen aan personeel met kleine aanstellingen. Dit vanwege het feit dat het bij mensen met kleine aanstellingen mogelijk is om hun functie uit te breiden en deze mensen waarschijnlijk eerder belangstelling hebben voor combifuncties dan mensen die fulltime werken. Met name bij de kinderopvang- en welzijnsinstellingen bleek dit geen probleem. Het grootste gedeelte van het personeel werkt hier namelijk parttime. Bij het onderwijsondersteunend personeel was het soms wel lastig. Sommige brede scholen bleken namelijk alleen maar onderwijsassistenten te hebben die fulltime werken. Bovendien bleek een groot deel van de benaderde brede scholen slechts één of helemaal geen onderwijsassistent te hebben. Om de behoefte aan combifuncties bij ouders te peilen hebben we de Belangenvereniging van Ouders in de Kinderopvang (BOINK) en een viertal landelijke ouderverenigingen van scholen telefonisch geïnterviewd.

Het derde deelonderzoek is gericht op de taak- en opleidingsprofielen van de toekomstige combifuncties. Hiervoor hebben we huidige taakomschrijvingen van de verschillende te combineren functies bekeken en gecombineerd. Ook hebben we het huidige aanbod en de inhoud van de opleidingen geanalyseerd aan de hand van studiegidsen, studiemateriaal en gesprekken met coördinatoren van opleidingen. Daarnaast is het Instituut voor Ontwikkeling van Schoolkinderopvang (IOS) benaderd voor materiaal over de inhoud van de opleiding voor leidster tussenschoolse opvang.

Respons

De respons van de telefonische interviews was vrij hoog. Van de 73 benaderde brede scholen hebben er 17 geweigerd mee te doen. Van de 36 benaderde welzijnsinstellingen hebben er 2 geweigerd mee te doen. Uiteindelijk hebben we dus 56 brede scholen en 34 kinderopvang- en welzijnsinstellingen geïnterviewd. Zowel de respons van de vragenlijsten voor studenten als de respons van de vragenlijsten voor personeel was zeer laag. Van de bijna 750 aan studenten verstuurd vragenlijsten zijn er 186 geretourneerd. Van de 209 vragenlijsten die aan kinderopvang- en welzijnsinstellingen zijn gestuurd, zijn er (binnen de loop van de onderzoeksperiode) 62 teruggekomen. Van de 104 vragenlijsten voor onderwijsondersteunend personeel die naar scholen zijn gestuurd, zijn er 40 ingevuld teruggekomen. De lage respons kan liggen aan de doorlooptijd van het onderzoek. Vooral bij grotere instellingen kan het

³ Het aantal geïnterviewde scholen en kinderopvang- en welzijnsinstellingen is te klein om op basis van de interviews betrouwbare uitspraken te doen over de gehele populatie (het gaat hier om kwalitatief onderzoek). Daarom zullen de resultaten ook niet zozeer in aantallen worden uitgedrukt als wel in omschrijvingen.

lang duren voordat het pakket met vragenlijsten bij de juiste persoon terecht komt. Deze moet dan ook nog in de gelegenheid komen om de vragenlijsten uit te delen. Om de respons te verhogen hebben we de schooldirecteuren nog eenmaal nagebeld om te vragen het personeel aan te sporen de vragenlijsten terug te sturen.

	aantal benaderde personen	respons
telefonische interviews directeuren	73	56
telefonische interviews welzijnsinstellingen	36	34
vragenlijsten studenten	750	236
vragenlijsten onderwijsondersteunend personeel	104	40
vragenlijsten personeel welzijnsinstellingen	209	62

1.4 Leeswijzer

De opbouw van het rapport is anders dan men op basis van de onderzoeksvragen zou verwachten. In plaats van beantwoording in volgorde van de onderzoeksvragen, hebben we ervoor gekozen om per argument uit te diepen in hoeverre deze de vraag naar combifuncties onderstreept. Uiteindelijk zullen we in de conclusie de onderzoeksvragen een voor een beantwoorden. De opbouw van het rapport is als volgt. In hoofdstuk 2 gaan we na in hoeverre combifuncties een bijdrage kunnen leveren aan de samenwerking tussen scholen en kinderopvang- en welzijnsinstellingen en aan beter sluitende dagarrangementen. Dit zal met name gedaan worden aan de hand van analyses van de interviews die met schooldirecteuren en coördinatoren en hoofden van kinderopvang- en welzijnsinstellingen zijn gehouden. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 ingegaan op het perspectief van het kind. Hierbij zullen we ons met name richten op het argument dat combifuncties tot meer continuïteit in de dagindeling van het kind zou leiden. Ook voor dit hoofdstuk maken we gebruik van informatie verkregen uit interviews met scholen en welzijnsinstellingen, maar ook van gesprekken met sleutelinformanten. In hoeverre er vanuit de arbeidsmarkt vraag is naar combifuncties en wat de gevolgen van combifuncties voor de arbeidsmarkt zouden kunnen zijn, wordt in hoofdstuk 4 behandeld. Voor dit hoofdstuk hebben we gebruik gemaakt van cijfers van het CWI, van andere arbeidsmarktonderzoeken en van vragenlijsten die zijn uitgezet bij potentieel personeel en personeel dat momenteel werkzaam is in functies die combifuncties zouden kunnen worden. In hoofdstuk 5 gaan we in op de consequenties die combifuncties voor taak- en opleidingsprofielen kunnen hebben. Dit doen we door middel van analyse van materiaal over de inhoud van de SPW-3 opleidingen, door gesprekken met opleidingscoördinatoren en door gesprekken bij het IOS (Instituut voor Ontwikkeling van Schoolkinderopvang). De conclusies van het onderzoek staan tot slot beschreven in hoofdstuk 6.

2 SAMENWERKING EN DAGARRANGEMENTEN

2.1 Inleiding

In de samenvatting van de Commissie Dagarrangementen staat de volgende passage over combifuncties:

“Combifuncties kunnen een bijdrage leveren aan de bevordering van dagarrangementen. Een dagarrangement is een doorlopend op elkaar afgestemd aanbod van voorschoolse opvang, onderwijs, opvang tussen de middag en culturele, sportieve en educatieve activiteiten na school. Dagarrangementen moeten aansluiten bij de behoeften van ouders en kinderen zodat zorg en arbeid beter gecombineerd kunnen worden. Het concept dagarrangementen bouwt voort op de brede schoolontwikkeling en gaat tegelijkertijd verder. Samenwerking is het sleutelwoord voor een betere afstemming van voorzieningen op het terrein van onderwijs, opvang en vrije tijd. De instellingen zullen één aanspreekpunt voor ouders realiseren, één loket waar men informatie haalt, afspraken maakt en terecht kan met vragen en oplossingen voor onverwachte gebeurtenissen. De samenwerking tussen de instellingen ligt aan de basis van het idee van combifuncties. De samenwerking van instellingen biedt ook mogelijkheden voor personele samenwerking en het creëren van nieuwe functies. Uit diverse combinaties van onderwijstaken, opvangtaken, vroeg- en voorschoolse educatie, muziekonderwijs of verenigingswerk stelt de commissie drie combifuncties voor. Hiermee komt de commissie tegemoet aan de wens van met name de onderwijsgeevenden om zich weer te concentreren op hun kerntaken.” (Uit: Samenvatting advies Commissie Dagarrangementen, 2002).

Hoe zit het nu precies met die samenwerking? Hoe kunnen combifuncties een rol spelen in het samenwerkingsproces en de dagarrangementen? In dit hoofdstuk behandelen we deze vragen op basis van interviews met brede scholen, kinderopvang- en welzijnsinstellingen en sleutelrespondenten.

2.2 De huidige stand van zaken op brede scholen

Uit de hierboven geciteerde passage van de Commissie Dagarrangementen blijkt het willen bevorderen van dagarrangementen (een doorlopend aanbod van voorschoolse opvang, onderwijs, opvang tussen de middag en naschoolse opvang) door middel van samenwerking één van de aanleidingen om combifuncties in te voeren. Opvallend is dat deze logica bij

interviews met schooldirecteuren en instellingscoördinatoren niet duidelijk naar voren komt. Een groot deel van de brede scholen blijkt combifuncties meer te zien als een middel om de samenwerking en de integratie te stimuleren dan iets dat voortvloeit uit de samenwerking. Dit kan te maken hebben met het feit dat scholen nogal verschillen in het stadium en de mate van samenwerking met andere instellingen. Bij een groot gedeelte van de brede scholen is de samenwerking (nog) zeer los en blijft het beperkt tot informele contacten over afspraken wat betreft de opvang van de kinderen. Bij de samenwerking met peuterspeelzalen betekent dit meestal dat informatie over de kinderen aan elkaar wordt overgedragen. Sommige scholen hebben de samenwerking veel structureler aangepakt. Deze krijgt dan vorm door middel van projectgroepen en stuurgroepen die regelmatig bijeenkomen. Tijdens vergaderingen worden activiteiten op elkaar afgestemd en werkt men aan een gezamenlijke pedagogische visie. In een enkele gemeente is er een aparte stichting die de samenwerking coördineert, bij andere brede scholen is het de gemeente zelf die de aansturing doet. Ongeveer de helft van de benaderde brede scholen heeft ook andere instellingen op dezelfde locatie zitten als de school.¹ In de meeste gevallen gaat het dan om de peuterspeelzaal of om de kinderopvang.

Een klein gedeelte van de scholen geeft aan dat er functies worden gecombineerd, maar in de meeste gevallen gaat het dan niet om de combinatie van verschillende functies van onderwijs en kinderopvang of welzijn, maar eerder om iemand die twee taken heeft binnen de school, zoals een persoon die zowel de oudercontacten doet als de overblijf, of een conciërge die ook de overblijf regelt. Eén school heeft al een combifunctie van onderwijsassistent en leidster naschoolse opvang. Een andere school gaat binnen afzienbare tijd van start met een voorschool en creëert daarmee de combinatie van onderwijsassistent en leidster voorschoolse opvang. Verder is één school van plan om een leidster uit het kinderdagverblijf ook activiteitenbegeleider te laten worden. Dit houdt in dat degene zowel op school als na school activiteiten kan organiseren. Deze activiteitenbegeleider zou 28 uur in de kinderopvang werken en 4 uur op school. Wat opvallend is, is dat men bij een paar welzijnsinstellingen zegt dat er al sprake is van combifuncties, zonder dat men echt bezig is met het idee van dagarrangementen. Het gaat hier dan om instellingen in kleine dorpen waarbij men al meerdere jaren bezig is met het combineren van functies.

Ongeveer vijf instellingen combineren al functies binnen hun eigen organisatie. Een voorbeeld hiervan is de combinatie van leidster naschoolse opvang en peuterleidster. Bij een enkele instelling denkt men erover na om functies te combineren met het onderwijs. In de meeste gevallen zijn deze gedachten nog in een prematuur stadium en nog niet verder uitgewerkt.

¹ Dit komt overeen met het percentage dat blijkt uit het jaarbericht brede scholen van Oberon (2002).

2.3 Invloed van combifuncties op samenwerking op brede scholen

Uit gesprekken met schooldirecteuren blijkt dat de samenwerking tussen scholen en kinderopvang- en welzijnsinstellingen optimaler kan dan nu het geval is. Volgens schooldirecteuren kunnen combifuncties scholen en andere organisaties dichter bij elkaar brengen. Zo kunnen combifuncties kennis van de ene naar de andere organisatie overbrengen.

“Nu zijn de samenwerkende instanties nog losse componenten; combifuncties kunnen ertoe bijdragen dat de brede school een organisch geheel wordt. Er zal onder het personeel sterker een wij-gevoel in plaats van een wij-zij-gevoel ontstaan. De brede school zal ook meer een uitstraling van eenheid krijgen naar ouders en kinderen toe.”

Combifuncties zijn volgens een groot aantal schooldirecteuren een middel tot ontschotting en integratie. Dit geldt zowel voor combinaties van scholen met peuterspeelzalen als voor combinaties van scholen met kinderopvang en naschoolse activiteiten. Overigens wordt dit voordeel weer niet genoemd door scholen die al combifuncties hebben. Een verklaring daarvoor kan zijn dat de scholen die nu al combifuncties hebben, al erg bezig zijn met vernieuwing en samenwerking.

Een argument voor combifuncties dat sterk samenhangt met het argument van integratie is dat scholen hun invloed op de samenwerkende instellingen kunnen vergroten. De school krijgt meer zicht op wat er buiten schooltijd gebeurt en kan haar werkwijze makkelijk op de andere instellingen overbrengen. Enkele schooldirecteuren noemen dit direct als voordeel. De vraag daarbij is in hoeverre de kinderopvang- en welzijnsinstellingen daarop zitten te wachten. Uit interviews met instellingen komt op dit punt ook wel enige terughoudendheid naar voren. Men ziet zichzelf meer als een apart orgaan dan de scholen. Ook wordt tijdens de interviews met kinderopvang- en welzijnsinstellingen het voordeel van combifuncties als bijdrage aan de integratie en samenwerking minder vaak genoemd dan bij scholen. Toch zegt men ook hier dat men verwacht dat het personeel meer betrokken zal zijn bij de organisatie en meer begrip zal krijgen voor wat andere mensen binnen organisatie doen.

Om de samenwerking goed te laten verlopen, moeten goede afspraken gemaakt worden. Dit geven zowel scholen als kinderopvang- en welzijnsinstellingen aan. Dit houdt in dat er een goede taakomschrijving moet komen voor personeel in de combifuncties. Zowel de persoon in de combifunctie zelf als de collega's als de ouders moeten precies weten wat men van elkaar kan verwachten. Op die manier kan men ervoor zorgen dat de werktijden op elkaar aansluiten, de vakanties goed geregeld worden en er nog tijd over is voor overleg. Ook moeten er duidelijke afspraken worden gemaakt over de aansturing. Bij instanties waar al geëxperimenteerd wordt met combifuncties gebeurt dit op verschillende manieren. Bij een brede school stuurt bijvoorbeeld de schooldirecteur aan, met instemming van de directie van de kinderopvang. Bij andere brede scholen heeft degene in de combifunctie twee leiding-

gevend. In sommige gevallen levert dat wel eens moeilijkheden op, maar ook hier is het weer van belang dat er heldere en duidelijke afspraken worden gemaakt. Een derde aspect waar goede afspraken over moeten worden gemaakt zijn de overlegmomenten. Voor bijvoorbeeld een onderwijsassistent die in een combifunctie zit, dreigt al snel het gevaar dat hij of zij niet betrokken wordt bij overleg van de school, omdat deze op tijdstippen vallen wanneer de combifunctionaris in de kinderopvang moet werken. Andersom geldt hetzelfde. De overleggen van de kinderopvang zullen plaatsvinden op het moment dat men de kinderen niet hoeft op te vangen. Dit zal veelal tijdens schooltijd zijn, als de combifunctionaris moet assisteren in de klas. Het is van groot belang dat juist de persoon in de combifunctie betrokken wordt bij overleg, want deze beschikt over een breed scala aan informatie over het kind in de verschillende situaties. Daarom is het wenselijk dat scholen en samenwerkende instellingen samen afspraken maken over wanneer de vergader- en overlegtijden zijn.

2.4 Combifuncties en de tussenschoolse opvang

De tussenschoolse opvang (TSO) is een zwakke schakel in het dagarrangement. Scholen zijn enkel verantwoordelijk voor het verlenen van ruimte en de verzekering voor wettelijke aansprakelijkheid. In de praktijk blijkt dat de meeste scholen de dagelijkse organisatie en het financiële beheer van het overblijven aan de ouders overlaten. Voor het houden van toezicht tijdens het overblijven wordt over het algemeen gebruik gemaakt van betaalde niet-professionele overblijfkrachten (in hoofdzaak ouders). De afgelopen jaren is vanuit verschillende hoeken de vraag om professionalisering van de TSO ter sprake gekomen.² Vanuit scholen worden er diverse problemen gerapporteerd rondom de TSO. Met name de continuïteit in de begeleiding en de deskundigheid van de overblijfbegeleiders lijken de belangrijkste knelpunten te vormen. Doordat meer moeders gaan werken, wordt het steeds lastiger om begeleiders te vinden, er is sprake van ruimtegebrek om de kinderen tussen de middag op te vangen en de TSO veroorzaakt onrust op school. Vergelijken we deze situatie met de regels die gelden in de kinderopvang, dan blijkt er een schril contrast. Voor de kinderopvang gelden er namelijk wettelijk bepaalde regels voor de leidster-kind ratio, de kwalificatieniveau van leidsters, de groepsgrootte en diverse hygiënische en veiligheidsmaatregelen waaraan de opvangruimte moet voldoen. Een stap richting professionalisering is het inzetten van gekwalificeerd personeel.³ Gekwalificeerd personeel vinden dat alleen één à anderhalf uur tussen de middag wil werken, is een moeilijk opgave. Daarom liggen voor de begeleiding van de overblijf twee

² Zie het rapport van Beerends, Diepeveen en Dekker (2001).

³ Bij dit alles moet rekening worden gehouden met het feit dat door professionalisering van de tussenschoolse opvang en het inzetten van gekwalificeerde personeel de bijdrage die ouders moeten betalen zal stijgen. Uit het onderzoek van Beerends, Diepeveen en Dekker (2001) blijkt dat twee derde van de ouders daartoe bereid is.

beroepsgroepen voor de hand. Dat zijn ten eerste de onderwijsassistenten. Een probleem daarbij is dat zij gedurende de hele schooldag werken. Hun werkdag zou te lang worden als zij bovenop de tijd dat zij als onderwijsassistenten werken, ook nog eens de tussenschoolse opvang zouden moeten doen. Een andere beroepsgroep die voor de hand ligt om de tussenschoolse opvang te begeleiden zijn de leidsters voor- en naschoolse opvang. Het probleem daarbij is echter dat deze tijdens schooltijd niks te doen hebben. Combifuncties zouden hier een oplossing kunnen bieden. Personeel in een combifunctie zou bijvoorbeeld 's ochtends de voorschoolse opvang kunnen doen, tijdens schooltijd als onderwijsassistenten kunnen werken en tussen de middag de overblijf kunnen begeleiden. Een ander persoon in een combifunctie kan 's middags als onderwijsassistent werken en de naschoolse opvang begeleiden. Op deze wijze kan personeel in combifuncties in shifts werken. De nieuwe wet op de kinderopvang, de WBK, zal naar alle waarschijnlijkheid op 1 januari 2005 van kracht worden. De tussenschoolse opvang valt buiten deze wet. Op dit moment zullen scholen en kinderopvang dus zelf nog initiatieven moeten ondernemen willen zij professioneel personeel in de tussenschoolse opvang inzetten.

3 COMBIFUNCTIES EN CONTINUÏTEIT

3.1 Inleiding

Een argument voor combifuncties dat in diverse beleidsstukken wordt aangehaald is dat ze bij kunnen dragen aan meer pedagogische continuïteit. Zo staat in de beleidsbrief tussenschoolse opvang: “*De verantwoordelijkheidsverdeling van het aanbod is zo geregeld dat zowel de (pedagogische) continuïteit als de kwaliteit gewaarborgd blijft. Dit betekent ook een ‘beperkt aantal gezichten’ voor een kind op een dag en ‘afstemming tussen die gezichten’ op het punt van regels en normen inzake bejegening en handhaving*” (beleidsbrief tussenschoolse opvang, 2002¹). Wanneer er op een brede school combifuncties zijn, zien kinderen op verschillende momenten van de dag dezelfde persoon. Om na te gaan in hoeverre dit voor- en nadelen heeft, hebben we brede scholen, kinderopvang- en welzijnsinstellingen en sleutelinformanten dit argument voorgelegd.

3.2 De behoefte aan continuïteit

Uit gesprekken met ouderorganisaties komt niet duidelijk naar voren dat er bij ouders direct vraag is naar een persoon die de continuïteit gedurende de dag kan waarborgen. Er zijn nog geen klachten binnengekomen of problemen gesignaleerd omdat er *verschillende* personen in de afzonderlijke sectoren werkzaam zijn. Volgens ouderorganisaties zien ouders school en opvang echt als twee verschillende dingen. Wel wordt aangegeven dat er klachten zijn vanwege versnippering van personeel in het onderwijs en de opvang (veel parttimers en geen vaste invalkrachten). Wat dat betreft kunnen combifuncties het gebrek aan continuïteit in de afzonderlijke sectoren opvangen. De vraag is of combifuncties wel een oplossing voor deze problemen zouden moeten zijn. Vanuit brede scholen geeft men aan dat het ouders meer rust kan geven om te weten dat het kind de hele dag een vast persoon om zich heen heeft. Bovendien is het voor ouders handig dat er één aanspreekpunt is. Een respondent van een school waar al sprake is van combifuncties zegt hierover:

“In eerste instantie was er veel weerstand bij ouders vanwege het feit dat hun kinderen de hele dag hetzelfde gezicht zouden zien en ze er niet aan konden ontsnappen. Achteraf blijkt uit evaluatie dat ouders het juist fijn en rustig vinden dat er één persoon is die zorgt voor de continuïteit gedurende de dag.”

¹ Bij de status van deze brief moet rekening worden gehouden dat hij afkomstig is uit het oude kabinet van vóór mei 2002.

Het argument dat combifuncties ten goede komen aan de pedagogische continuïteit wordt nog het meest door schooldirecteuren onderstreept. Deze continuïteit zou met name positief kunnen uitwerken op jonge kinderen en op de probleemkinderen. Deze hebben het meest behoefte aan regelmaat en structuur gedurende de dag. De combifunctie kan een ‘linking pin’ zijn, iemand die de kinderen in meerdere situaties ziet en de kinderen dus heel goed kent.

“Kinderen zien steeds weer iemand anders. Op school de docent (en bij sommige groepen wel twee of drie verschillende docenten per week), dan de overblijfmoeders, dan na school weer andere leidsters en als het tegenzit worden de kinderen vóór schooltijd nog eens door andere leidsters opgevangen.”

“Het is positief als er mensen zijn die beide kanten van de medaille kennen. Vooral voor probleemkinderen is het goed als dezelfde begeleiding zich over de gehele dag uitkristalliseert.”

Ook bij andere brede scholen waar al sprake is van combifuncties wordt dit als voordeel genoemd. Zo noemt een schooldirecteur de combifunctionaris de smeerolie van de school. Deze persoon weet namelijk precies hoe de dag van het kind eruit ziet.

Continuïteit in het personeel betekent ook dat het eenvoudiger is om één pedagogische lijn aan te houden. Meer dan de helft van de schooldirecteuren geeft aan dat combifuncties de doorlopende lijn kunnen bevorderen. Personeel van kinderopvang- en welzijnsorganisaties lijkt minder geïnteresseerd in het argument dat combifuncties de continuïteit zouden bevorderen. Een aantal respondenten geeft aan dat de pedagogische continuïteit meer een kwestie is van afstemming. Combifuncties kunnen er weliswaar een bijdrage aan leveren, maar het is niet het belangrijkste middel voor de continuïteit. Wat bij kinderopvang- en welzijnsinstellingen wel wordt aangegeven en wat ook wel met de pedagogische continuïteit te maken heeft, is dat men door middel van combifuncties de kinderen beter leert kennen. Wanneer men kinderen (zoals in de naschoolse opvang) slechts drie uur per dag na school ziet, weet men niet hoe de kinderen op school zijn. Zowel het personeel zelf als de kinderen zouden ervan kunnen profiteren als zij elkaar beter kennen.

3.3 Continuïteit: de keerzijde van de medaille

Er zitten echter ook nadelen aan het feit dat er met combifuncties gedurende de dag één persoon is die de kinderen begeleidt. Ten eerste moet het klikken tussen het kind en de persoon in de combifunctie. Is dit niet het geval, dan zitten ze toch bijna de hele dag met elkaar opgescheept. Ten tweede zijn sommige ouderverenigingen en schooldirecteuren van mening dat het juist goed is voor kinderen om meerdere mensen op een dag zien. Verschillende

situaties vragen om verschillende normen en regels, en kinderen moeten leren dat mensen ook verschillende opvattingen kunnen hebben.²

“Het is juist verfrissend als er na schooltijd iemand anders is die de kinderen begeleidt. De onderwijsassistent is al een poos met de kinderen is de weer geweest en is misschien al een beetje moe of zat van de kinderen. Een nieuw gezicht van iemand die net met werken begint is dan juist goed.”

Bovendien ontstaat (met name volgens mensen van kinderopvang- en welzijnsinstellingen, maar ook volgens schooldirecteuren) het gevaar dat er verwarring optreedt doordat dezelfde persoon in situaties werkzaam is waar geheel andere regels gelden. In hun vrije tijd mogen kinderen meer dan op school. Op verschillende momenten van de dag moet er geswitcht worden in de (gezags) verhouding tussen kind en volwassen. Op school wordt bijvoorbeeld van een kind verwacht dat het zijn best doet en gehoorzaamt, terwijl een kind in zijn vrije tijd de vrijheid heeft om te doen en laten wat hij wil (binnen bepaalde grenzen natuurlijk). Wanneer het gaat om voor- of tussenschoolse opvang is dit misschien nog niet zo'n groot probleem vanwege het feit dat deze allebei vrij kortdurend zijn. Bij de voorschoolse opvang gaat het om een uurtje voordat de school begint en bij de tussenschoolse opvang gaat het ook om hooguit vijf kwartier. In deze gevallen vraagt het dus minder van kinderen om zich te schikken in de situatie die gelijksoortig is als de situatie in de klas.

“Combifuncties stellen hoge eisen aan het personeel. Iemand werkt met twee petten en moet steeds kunnen omschakelen.”

Wanneer het specifiek om de combinatie peuterspeelzaal/VVE/onderwijsassistent gaat, kan er ook meer continuïteit ontstaan, maar dan alleen voor de kinderen die de peuterspeelzaal/VVE hebben gedaan en net in de groep terecht komen waar de onderwijsassistent ook werkzaam is. Hier kleeft (met name volgens mensen die op peuterspeelzalen werken) het nadeel aan dat het om verschillende groepen kinderen gaat, die elk een specifieke manier van benadering nodig hebben. Het gevaar ontstaat dat er hierin te veel continuïteit ontstaat, dus dat het onderscheid in benadering tussen peuters en kleuters verdwijnt.

Opvallend is dat een werknemersvereniging voor personeel in de kinderopvang dit als tegenargument voor combifuncties gebruikt. Ook hier wordt aangegeven dat met combifuncties voor kinderen de grens tussen school en vrije tijd vervaagt.

“Combifuncties kunnen wel efficiënt zijn voor ouders, voor de school en voor de arbeidsmarkt, maar we moeten niet de belangen van het kind uit het oog verliezen.”

² Ook met combifuncties zien kinderen natuurlijk meerdere mensen/begeleiders per dag.

4 COMBIFUNCTIES, ARBEIDSMARKT EN ARBEIDSVOORWAARDEN

4.1 Inleiding

In het algemeen wordt verondersteld dat het met combifuncties makkelijker wordt om personeel aan te trekken. Men kan grotere aanstellingen bieden, het werk is afwisselender en er zijn meer doorstroommogelijkheden, waardoor combifuncties aantrekkelijker zijn dan de huidige afzonderlijke functies. Combifuncties kunnen daarom ook positief uitwerken op de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Om na te gaan of deze aannames juist zijn, hebben we in eerste instantie bekeken hoe de arbeidsmarkt van de huidige afzonderlijke functies eruit ziet. Dit hebben we gedaan op basis van bestaande literatuur, kwalitatieve informatie en gegevens van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Vervolgens hebben we bij potentieel personeel (studenten aan SPW-3 en SPW-4 opleidingen) en bij huidig personeel gepeild in hoeverre zij geïnteresseerd zijn in combifuncties. De resultaten worden in dit hoofdstuk beschreven. In het tweede gedeelte van dit hoofdstuk gaan we in op de praktische kanten van combifuncties wat betreft arbeidsvoorwaarden.

4.2 De arbeidsmarkt in het onderwijs en de welzijnssector

De kinderopvang heeft in de laatste tien jaar een flinke groei doorgemaakt. Mede dankzij het overheidsbeleid is de opvangcapaciteit verdriedubbeld. Desondanks is de vraag naar opvangplaatsen nog steeds zeer groot en verwacht wordt dat deze in de komende jaren ook flink zal toenemen. Volgens het ramingsmodel van het SEO en het SCP zal de vraag naar kinderopvang in de periode van 2003 tot 2007 groeien met 47.500 plaatsen. In totaal zullen er 205.300 plaatsen in de kinderopvang nodig zijn. Met de groei van het aantal plaatsen, stijgt natuurlijk ook de behoefte aan personeel. Essen e.a. (2002) constateren dat de instroom in de opleidingen voor sociaal-pedagogisch werker fors is toegenomen in de afgelopen jaren. Uit de derde meting personeelsbehoefte in de kinderopvang (Van Doveren, 2002) blijkt ook dat het aantal werkzame groepsleidsters in 2002 flink is toegenomen. Ondanks deze toename is er met name in het Westen van het land een tekort aan personeel in de kinderopvang.

Uit het onderzoek van Van Doveren (2002) blijkt dat in het Westen en in de grote steden vacatures gemiddeld het langst openstaan. Gegevens van het CWI tonen aan dat met name zuidelijk Noord-Holland (Amsterdam en Haarlem) uitschiet wat betreft het aantal vacatures. Verder blijkt dat de behoefte aan leidsters in de zuidelijke provincies het geringst is.

De tabellen 4.1 en 4.2 laten de omvang van de gewenste en aangeboden vacatures zien zoals de cijfers bij het CWI bekend zijn. Volgens Van Doveren (2002) stonden in de periode van

oktober 2001 tot april 2002 vacatures in de (hele dag) kinderopvang gemiddeld 26 uur en vacatures voor leidsters in de buitenschoolse opvang gemiddeld 21 uur per week open.

Tabel 4.1 Omvang van gezochte banen in de kinderopvang

omvang gewenste banen	percentage werkzoekenden*
<10 uur	1%
10-20 uur	6%
20-30 uur	25%
30-40 uur	78%

* Het percentage komt niet uit op 100 procent, omdat mensen meer categorieën kunnen hebben opgegeven.

Tabel 4.2 Omvang aangeboden vacatures in de kinderopvang

omvang aangeboden banen	percentage vacatures
<10 uur	4%
10-20 uur	14%
20-30 uur	31%
30-40 uur	52%

Uit de tabellen 4.1 en 4.2 blijkt een discrepantie tussen de vraag en aanbod wat betreft de omvang van vacatures. Het percentage gevraagde banen voor 30 tot 40 uur per week is een stuk hoger dan het percentage banen van deze omvang dat wordt aangeboden. Alleen bij de vacatures van minder dan 20 uur per week is het aanbod percentueel gezien lager dan de vraag.¹ De grootste groep werkzoekenden is tussen de 25 en 34 jaar. Mensen staan over het algemeen niet zo lang ingeschreven. De gemiddelde inschrijfduur is korter dan zes maanden. Ongeveer twintig procent staat langer dan een jaar ingeschreven. De belangrijkste redenen om een baan in de kinderopvang af te wijzen zijn: de werktijden en het aantal arbeidsuren, de afstand woon-werkverkeer en de arbeidsvoorwaarden.

Uit het bovenstaande blijkt dat de arbeidsmarkt in de kinderopvang redelijk gespannen is en dat één van de oorzaken hiervan ligt in het feit dat het vaak om kleine aanstellingen gaat. Uit interviews met kinderopvang- en welzijnsinstellingen blijkt dat het met name in de naschoolse opvang lastig is om personeel te vinden. Dit komt doordat het om kleine banen gaat waarvan de werktijden ook nog eens na schooltijd vallen. Van mensen die zelf kinderen hebben en die eventueel wel geïnteresseerd zijn in een kleine baan, is het aannemelijk dat zij niet alleen maar na schooltijd willen werken. Jongere mensen die net afkomstig zijn van de opleiding en nog geen kinderen hebben, willen waarschijnlijk liever een grotere baan en meer carrièremogelijkheden dan de kinderopvang nu biedt.

¹ Deze cijfers zijn gebaseerd op rechte tellingen dan het CWI. Men dient voorzichtig te zijn met de interpretatie van de cijfers, omdat ze niet representatief zijn.

Voor gegevens over de arbeidsmarkt van onderwijsondersteunend personeel hebben we gebruik gemaakt van de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs (Dekker en Van Bergen, 2002). Er is in het primair onderwijs al jaren sprake van een groot tekort aan personeel. Van de totale formatie leraren stond in het schooljaar 2001/2002 1306 FTE aan vacatures open. In 1996 is er in het onderwijs een nieuwe functie bijgekomen, namelijk die van onderwijsassistent. Door onderwijsassistenten aan te stellen, kan het onderwijs beter inspelen op de specifieke behoefte van ieder kind, leraren krijgen meer tijd voor hun oorspronkelijke taak, werken in het onderwijs wordt aantrekkelijker en bovendien is het bij ziekte van leraren makkelijker om vervanging te regelen. Daarnaast kunnen onderwijsassistenten op termijn een bijdrage leveren aan het lerarentekort wanneer zij doorgroeien naar het leraarschap.

In 2002 waren er 3200 onderwijsassistenten. Dit is een stuk meer dan in 1998, toen er 750 onderwijsassistenten werkzaam waren. Deze toename is het gevolg van verschillende stimuleringsmaatregelen van het Ministerie van OCenW. Ook de komende jaren zullen stimuleringsmaatregelen worden getroffen ten behoeve van de bevordering van functiedifferentiatie. Dit betekent dat scholen ook gestimuleerd zullen worden om onderwijsassistenten in dienst te nemen.

Volgens Van de Wiel e.a. (2001) levert het werven van onderwijsassistenten over het algemeen weinig problemen op bij scholen. Ook uit de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs (Dekker en Van Bergen, 2002) en uit interviews met schooldirecteuren ontstaat de indruk dat er geen grote problemen zijn rondom het werven van onderwijsondersteunend personeel. Daarnaast gaan nadelen die aan het werk in de kinderopvang zitten (kleine aanstellingen en werktijden alleen buiten schooltijd) niet direct op voor onderwijsassistenten. Bovendien is de functie van onderwijsassistent aantrekkelijk omdat de carrièremogelijkheden voor onderwijsassistenten een stuk groter zijn dan in de kinderopvang. De functie van onderwijsassistenten kan namelijk een opstap voor het leraarschap zijn. Bekijken we de absolute aantallen, dan zien we dat er over het algemeen een stuk minder onderwijsassistenten zijn dan kinderopvangleidsters (3200 onderwijsassistenten in 2002 versus ongeveer 10000 groepsleidsters buitenschoolse opvang in 2002). Een paar schooldirecteuren geeft aan dat zij nu één of enkele onderwijsassistent(en) hebben en niet geïnteresseerd zijn in combifuncties, omdat deze onderwijsassistenten goed hun werk doen en zij niet op korte termijn anderen nodig hebben. Andere directeuren geven aan dat zij liever fulltime onderwijsassistenten hebben. Het is mogelijk dat wanneer combifuncties worden ingevoerd, de vraag naar dit soort personeel bij scholen een stuk kleiner is dan het aanbod van mensen (en dit zullen met name mensen zijn vanuit de kinderopvang die een functie als groepsleidster willen combineren met een functie als onderwijsassistent). Op basis van het bovenstaande kunnen we concluderen dat combifuncties en de voordelen die deze met zich meebrengen met name een positief effect zouden kunnen hebben op het aantrekken van personeel in de kinderopvang.

4.3 Behoeftte aan combifuncties bij potentieel personeel

Om na te gaan of mensen die op het punt staan tot de arbeidsmarkt toe te treden en die qua vakgebied in aanmerking zouden kunnen komen voor een combifunctie daarin ook interesse hebben, hebben we vragenlijsten voorgelegd aan studenten die momenteel de opleiding SPW-3 differentiatie leidster kinderopvang of differentiatie assistent basisonderwijs doen en studenten die SPW-4 differentiatie onderwijsassistent doen.

Wat in eerste instantie opvalt is dat het grootste gedeelte (iets meer dan de helft) van de mensen die deze opleidingen doen, wil doorleren nadat ze het diploma hebben gehaald. Minder dan een derde van de leerlingen wil direct gaan werken. Bij de leerlingen die SPW-3 differentiatie assistent basisonderwijs en SPW-4 onderwijsassistent gaan doen, ligt het percentage dat een vervolgopleiding wil gaan doen zelfs rond de 80 procent. Het grootste gedeelte van deze mensen wil dan ook uiteindelijk leerkracht worden. Van alle ondervraagde leerlingen geven degenen die de opleiding SPW-3 differentiatie kinderopvang doen het meest (42%) aan dat ze direct willen gaan werken na het behalen van hun diploma. Iets meer dan de helft van de studenten wil vier dagen per week gaan werken en ongeveer een derde wil vijf dagen per week werken. Slechts een klein gedeelte wil minder dan vier dagen werken. Studenten die een SPW-4 opleiding doen willen gemiddeld meer dagen per week gaan werken dan mensen die een SPW-3 opleiding doen. Vergelijken we deze cijfers met de in de tabel 4.1 geschetste omvang van de gewenste banen, dan blijkt dat procentueel gezien mensen die bij het CWI ingeschreven staan vaker een baan van minder dan vier dagen per week willen dan studenten. Een verklaring hiervoor is dat bij het CWI meer oudere mensen die misschien al kinderen hebben staan ingeschreven.

Tabel 4.3 Studenten en interesse in combifunctie*

	n=213
Zonder meer	10%
Onder bepaalde voorwaarden	26%
Geen interesse	32%
Interesse in andere combinatie van functies dan onderwijs en kinderopvang en/of welzijn	24%

* Het gaat hier alleen om de studenten die willen gaan werken in een functie waar ze momenteel een opleiding voor volgen.

Van degenen die willen gaan werken in een functie waar ze ook voor worden opgeleid, dus in de kinderopvang of als onderwijsassistent, zegt tien procent zonder meer interesse te hebben in een combifunctie. Iets meer dan een kwart wil wel in een combifunctie werken, maar alleen onder bepaalde voorwaarden. Een derde van de studenten is sowieso niet geïnteresseerd in een combifunctie. De overige groep studenten geeft wel aan geïnteresseerd te zijn in een combifunctie, maar geeft daarbij combinaties van functies aan die niet onder ons concept van combifuncties vallen, zoals de combinatie leraar en remedial teacher of de combinatie leraar en onderwijsassistent. Het feit dat mensen combinaties aangeven die niet onder ons

concept van combifuncties vallen, geeft overigens aan dat zij nog geen goed beeld hebben van het concept van combifuncties. Van de 62 mensen die alleen onder bepaalde voorwaarden in een combifunctie willen werken, geeft ongeveer driekwart aan dat het salaris beter moet zijn. Een aanvullende opleiding en een aantrekkelijke inhoud van beide functies wordt in respectievelijk 62 en 70 procent van de gevallen als voorwaarde voor een combifunctie genoemd.

De afwisseling in werkzaamheden is het voordeel wat het meest wordt aangegeven. Op de tweede plaats komen meer carrièremogelijkheden. Te weinig tijd voor overleg en te veel omschakelingen worden het meeste als nadeel genoemd.

Studenten die aangeven onderwijsassistent te willen worden en geïnteresseerd te zijn in een combifunctie, noemen het meest de functies van leidster tussenschoolse opvang (n=7) en leidster kinderopvang (n=8) om hun baan als onderwijsassistent mee te combineren. Let wel, het gaat hier om zeer weinig cases. Mensen die een opleiding tot leidster in de kinderopvang doen en geïnteresseerd zijn in een combifunctie, noemen het vaakst onderwijsassistent (n=17) en op de tweede plaats leidster tussenschoolse opvang (n=12) om hun toekomstige baan mee te combineren.

4.4 Behoeftte aan combifuncties bij huidig personeel

De veronderstelling is dat het met combifuncties makkelijker is om personeel aan te trekken, omdat combifuncties groter zijn in aanstelling dan de afzonderlijke functies. Er is al eerder onderzoek gedaan naar in hoeverre uitbreiding van aanstellingen voor leidsters in de kinderopvang een oplossing zou kunnen zijn voor de toenemende vraag naar leidsters (Doorne-Huiskes e.a., 2002). Uit het onderzoek van Doorne-Huiskes blijkt dat leidsters gemiddeld contractueel 26 uur per week werkzaam zijn.² Feitelijk werken groepsleidsters gemiddeld 29 uur per week. De arbeidsduur is sterk gerelateerd aan de leeftijdsfase en de gezinssituatie. Als leidsters jong zijn en nog geen kinderen hebben, werken zij over het algemeen vier of vijf dagen per week. Na de geboorte van kinderen reduceren zij doorgaans de werkweek tot twee of drie dagen per week. Zijn de kinderen ouder geworden, dan keren de groepsleidsters vaak niet in volle banen terug. Het merendeel van de leidsters dat aangeeft meer uren te willen werken, wil dit primair om meer overeenstemming tussen contractuele en feitelijke werkuren te bewerkstelligen. Doorne-Huiskes e.a. concluderen dan ook dat een substantiële uitbreiding van het arbeidsaanbod in de kinderopvang niet via uitbreiding van het aantal gewerkte uren per week tot stand kan komen. Volgens Doorne-Huiskes e.a. is belangrijkste verklaring voor deze bevinding gegeven dat voor een deel van de groepsleidsters de uitspraak geldt: “deeltijd is een bewuste keuze”. Ook door het landelijk informatiecentrum voor

² Dit gemiddelde geldt voor zowel hele dag opvang als voor buitenschoolse opvang. De aparte cijfers zijn in het onderzoek van Doorne-Huiskens niet bekend.

werken in de kinderopvang aangegeven dat mensen bewust kiezen voor werken na schooltijd en is het de vraag of uitbreiding van de uren het inderdaad aantrekkelijker maakt. Een aantal in dit onderzoek benaderde leidsters geeft aan onder welke voorwaarden uitbreiding van de werkweek hen aantrekkelijk lijkt. De belangrijkste voorwaarde blijkt dat de uitbreiding te realiseren valt met het hebben van andere taken dan het werken in de groep. Ook het uitoefenen van de gehele baan onder schooltijden wordt wel genoemd. Een van de aanbevelingen van het onderzoek is dat er functies gecreëerd zouden moeten worden die verschillende werkvormen omvatten.

De resultaten van dit onderzoek betekenen dat een bepaalde groep leidsters wel interesse in combifuncties zou kunnen hebben. Het gaat dan met name om mensen die niet bewust voor deeltijdwerk hebben gekozen en graag uitbreiding van hun aanstelling willen in de vorm van een andere functie.

Aan de hand van vragenlijsten konden wij specifieker ingaan op de vraag in hoeverre het personeel geïnteresseerd is in combifuncties.

Gemiddeld werkt het personeel in de kinderopvang- en welzijnsinstellingen 18,8 uur per week. Dit lijkt minder dan het gemiddelde dat uit het onderzoek van Doorne-Huiskes is gebleken, maar onder het personeel in kinderopvang- en welzijnsinstellingen vallen niet alleen leidsters kinderopvang, maar ook mensen met andere functies zoals peuterspeelzaalleidsters. De gemiddelde werkweek van leidsters in de kinderopvang blijkt evenals bij het onderzoek van Doorne-Huiskes op 26 uur te liggen. Onderwijs- en lokaalassistenten werken gemiddeld ook 26 uur per week.³ Hierbij moet rekening gehouden worden met het feit dat wij speciaal hebben gevraagd naar personeel met kleine aanstellingen.⁴ Het gemiddelde aantal uur zal in dit onderzoek daarom lager liggen dan het daadwerkelijke gemiddeld aantal uur dat onderwijsassistenten werkzaam zijn. De tabel 4.4 toont het percentage mensen dat geïnteresseerd is in een combifunctie.

Tabel 4.4 Personeel en interesse in combifuncties

	onderwijsassistenten n=25	personeel in kinderopvang- en welzijnsinstellingen n= 56
Zonder meer	8%	18%
Onder bepaalde voorwaarden	16%	39%
Geen interesse	68%	18%
Interesse in andersoortige combinatie	8%	25%

³ We hebben de onderwijsassistenten en lokaalassistenten in de analyses als één groep beschouwd. Dit ten eerste vanwege het kleine aantal respondenten, ten tweede omdat de twee begrippen op scholen nogal door elkaar lopen en als laatste omdat lokaalassistenten evengoed in combifuncties kunnen gaan werken.

⁴ Hoewel we specifiek hadden gevraagd naar onderwijsondersteunend personeel met kleine aanstellingen, blijkt dat de gemiddelde werkweek van de respondenten overeenkomt met de gemiddelde werkweek van onderwijsassistenten zoals bekend uit CASO gegevens van 2001.

Uit tabel 4.4 blijkt dat er bij personeel in kinderopvang- en welzijnsinstellingen veel meer interesse is in combifuncties dan bij onderwijsassistenten. Van de onderwijsassistenten wil ongeveer een kwart zonder meer of onder bepaalde voorwaarden in een combifunctie werken. Van het personeel in kinderopvang- en welzijnsinstellingen is dit meer dan de helft. Wat tevens opvalt is dat personeel in kinderopvang- en welzijnsinstellingen vaker geïnteresseerd is in werken in andersoortige combinaties dan onderwijsassistenten. Hierbij valt te denken aan de combinatie van kinderopvang en peuterspeelzaalleidster en de combinatie van peuterspeelzaalleidster en leidster VVE. Dit valt mede te verklaren door het feit dat er bij sommige kinderopvang- en welzijnsinstellingen al sprake is van dit soort combinaties. Het leeft dus ook meer onder het personeel.

Het onderwijsondersteunend personeel dat aangeeft niet geïnteresseerd te zijn in een combifunctie noemt het meest als reden dat hun eigen functie groot genoeg is. De reden die als tweede het meest genoemd wordt is dat het hen niet leuk lijkt. Bij mensen uit kinderopvang- en welzijnsinstellingen wordt alleen als reden genoemd dat de huidige functie groot genoeg is. Geen enkel persoon geeft aan dat het hem of haar niet leuk lijkt om in zo'n functie te werken.

De belangrijkste voorwaarden voor personeel om in een combifunctie te gaan werken is dat de functie inhoudelijk aantrekkelijk moet zijn, dat het salaris hoger moet zijn en dat er de mogelijkheid moet zijn voor aanvullende cursussen en/of opleidingen voor de combifunctie. Dit hangt waarschijnlijk samen met het feit dat onderwijsassistenten überhaupt minder interesse in combifuncties hebben. Ongeveer een kwart van het personeel geeft aan dat men alleen in combifuncties zou willen werken als men in beide functies met dezelfde kinderen kan werken en ook een kwart van het personeel wil bij de overleggen van beide instellingen betrokken worden.

De helft van het personeel (zowel vanuit het onderwijs als vanuit de instellingen) vindt het geen probleem om voor twee verschillende werkgevers te werken. Twintig procent van de lokaal- en onderwijsassistenten geeft aan meer te willen werken dan het aantal uur dat men momenteel werkt. Bij het personeel van kinderopvang- en welzijnsinstellingen ligt dit percentage zelfs op 65 procent.⁵ Gemiddeld willen deze mensen ongeveer een dag meer werken dan ze nu doen.

Zowel onder personeel uit het onderwijs als onder personeel vanuit kinderopvang- en welzijnsinstellingen zijn de meest genoemde voordelen meer afwisseling en meer carrièremogelijkheden. Meer betrokkenheid bij de kinderen is een voordeel dat in vergelijking met personeel van kinderopvang- en welzijnsinstellingen relatief vaak door onderwijsassistenten wordt

⁵ Bij de interpretatie van deze cijfers moet rekening gehouden worden met het feit dat we schooldirecteuren en coördinatoren van welzijnsinstellingen specifiek hebben gevraagd om de vragenlijsten door mensen met kleine aanstellingen in te laten vullen. Hiermee kan verklaard worden dat er een grotere groep leidsters in de kinderopvang meer wil werken dan gesuggereerd wordt in het onderzoek van Doorne-Huiskens.

genoemd. Te veel met dezelfde kinderen werken en te veel omschakelingen worden door beide groepen het vaakst als nadeel genoemd.

4.5 Combifuncties en arbeidsvoorwaarden

Een van de knelpunten bij combifuncties die zowel bij verschillende interviews als in beleidsstukken terugkomt is dat onderwijs, kinderopvang en welzijn verschillende CAO's hebben. De vraag daarbij is hoe de combifunctie rechtspositioneel ingeschaald moet worden. In de Rapportage combinatiefuncties (COKB, 2002) worden hiervoor twee mogelijkheden geschetst. De eerste mogelijkheid is om iemand twee arbeidsovereenkomsten te geven. Eén voor het werken bij de kinderopvang- of welzijnsinstelling en één voor het werken op de school. Een andere mogelijkheid is dat de werknemer in dienst treedt bij óf de school óf de welzijnsinstelling en dat de organisatie waar de werknemer niet in dienst is een inleenvergoeding betaalt (een soort detachering dus). Er zijn in dit geval twee soorten overeenkomsten nodig: een arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer en een detacheringsovereenkomst tussen werkgever en uitlener nog eens extra ondertekend door de werknemer. Het schema hieronder geeft een overzicht van de verschillen tussen de twee vormen.

Twee aparte contracten	Contract op detacheringbasis
Geen 19 procent BTW die over het inhuren van personeel betaald moet worden	De inhurende instelling moet 19 procent extra BTW betalen
Het schept duidelijkheid bij de werknemer. Twee bazen, twee contracten etc.	Er kan bij de werknemer, maar ook bij de werkgever verwarring ontstaan over bijvoorbeeld aansturing enz.
De werknemer geniet sommige voordelen dubbelop (bijvoorbeeld, de spaar- loonregeling en de fiets- of pc-regeling).	Werknemer wordt ingeschaald in een van de twee CAO's en geniet dit voordeel dus niet
Werknemer ontvangt netto te veel loon, waardoor aan het eind van het jaar een gedeelte van het loon met de belastingdienst verrekend moet worden.	Minder rompslomp rondom de belasting voor werknemer
Beide werkgevers hebben overheadkosten voor de werknemer.	Een van de instellingen heeft als voordeel dat ze er geen extra werknemer bij hoeven te hebben en dus minder overheadkosten

Een ander aspect waarmee rekening moet worden gehouden bij combifuncties zijn de salarisverschillen. Het aanvangssalaris voor iemand in de kinderopvang zonder werkervaring en net afkomstig van de opleiding is 1472 euro. Onderwijsondersteunend personeel begint met een salaris van 1349 (schaal 4) euro. Naar verloop van tijd wordt dit verschil steeds kleiner. Dit

komt doordat de periodieken voor onderwijsondersteunend personeel groter zijn dan voor de kinderopvang. Het uitstroomsalaris voor onderwijsondersteunend personeel is 1926 euro (schaal 4). Voor groepsleidsters in de kinderopvang is het uitstroomsalaris 1970 euro.⁶ Wanneer iemand vanuit een kinderopvang- of welzijnsinstelling gedetacheerd wordt op een school om daar onderwijsassistent te zijn, is het mogelijk dat degene meer verdient dan de normale onderwijsassistenten omdat hij of zij in een andere salarisschaal zit. Hierdoor kan een situatie ontstaan waarbij mensen die hetzelfde werk doen, verschillend worden uitbetaald. Dit kan tot een vervelende werksituatie leiden. In principe moet personeel in beide functies per jaar ongeveer evenveel uur werken. Onderwijsassistenten hebben een normjaartaak van 1659 uur. Leidsters in de kinderopvang met een volledige baan worden geacht 1661 uur per jaar werken. Zoals eerder beschreven blijkt dat met name personeel in de kinderopvang feitelijk meer uren draait dan waar men voor wordt uitbetaald.

Binnen de CAO onderwijs zijn er veel meer doorgroeimogelijkheden. Het idee dat combifuncties meer carrièremogelijkheden scheppen, geldt dan ook met name voor werknemers in de kinderopvang. Zij kunnen door middel van een combifunctie als onderwijsassistent het onderwijs in groeien en daarin carrière maken. Het is mogelijk dat - hoewel het door middel van combifuncties voor de kinderopvang makkelijker wordt om personeel aan te trekken - het tegelijkertijd kan betekenen dat personeel meer zal uitstromen naar het onderwijs, waardoor er steeds opnieuw personeel moet worden aangetrokken. Een welzijnsinstelling geeft aan dit ook al in de praktijk te hebben ervaren.

“We hadden een peuterleidster in dienst die ook onderwijsassistent was. Naar verloop van tijd bleek dat deze persoon toch het onderwijs prefereerde boven het werk op de peuterspeelzaal. De werkzaamheden op de peuterspeelzaal hadden ook hieronder te lijden. Uiteindelijk is de persoon weggegaan bij de peuterspeelzaal om zich geheel aan het onderwijs te kunnen wijden.”

Dit voorbeeld schetst een mogelijke trend die zich bij mensen die werken in combifuncties voor zou kunnen doen. Hoewel combifuncties dus gunstig zouden kunnen zijn om mensen aan te trekken, kunnen ze ook een nadelig effect hebben op de arbeidsmarkt in de kinderopvang, doordat er meer mensen uitstromen naar het onderwijs.

⁶ Deze bevindingen verbaasden de onderzoekers, omdat de algemene veronderstelling is dat salarissen in het onderwijs gunstiger zijn dan salarissen in de kinderopvang.

5 COMBIFUNCTIES EN TAAK- EN OPLEIDINGSPROFIELEN

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de huidige opleidingenstructuur en hoe deze aangepast zou kunnen worden wanneer er combifuncties ingevoerd worden. We spitsen ons hierbij toe op de combinatie van onderwijsassistent - leidster kinderopvang omdat deze zoals uit de interviews blijkt het meest voor de hand ligt. Het gaat er bij deze combifunctie om dat iemand zowel de voorschoolse opvang als de tussenschoolse opvang als de naschoolse opvang kan doen en tijdens schooltijd onderwijsassistent is. De werktijden kunnen variëren van 's ochtends vroeg (rond een uur of acht) tot tussen de middag, of van tussen de middag tot een uur of zes.

Als eerste wordt nagegaan wat de taakprofielen van onderwijsassistenten en leidsters in de kinderopvang zijn en vervolgens gaan we na hoe de huidige opleidingen eruit zien en hoe deze zouden kunnen worden aangepast op combifuncties.

5.2 Taakprofielen

De taakprofielen van de afzonderlijke functies zien er als volgt uit:

De onderwijsassistent voert taken uit onder verantwoordelijkheid van de leraar. Het gaat hier in hoofdlijnen om de volgende zaken (Rechtspositioneel Besluit Onderwijs, 1985, Stb. 110, bijlage S1):

- Het ondersteunen van de leraar in de onderbouw bij het verrichten van eenvoudige routinematige onderwijsinhoudelijke taken;
- Het begeleiden van leerlingen bij de verwerving van vaardigheden zoals aan- en uitkleden, opruimen, vragen stellen et cetera;
- Het leveren van een praktische/organisatorische bijdrage aan klassenmanagement;
- Het verrichten van overige werkzaamheden die verband houden met de functie. Hierbij valt te denken aan het (indien wenselijk) bijwonen van besprekingen, ondersteunen bij uitstapjes en dergelijke, meehelpen met het ontvangen van ouders en het mede verzorgen van de administratie wat betreft de leerlingen.

De groepsleidster kinderopvang is onder eindverantwoordelijkheid van het hoofd uitsluitend dan wel in hoofdzaak belast met de dagelijkse verzorging en opvoeding van een groep kinderen waarvan de leeftijd kan variëren vanaf nul jaar tot en met het einde de basisschoolleeftijd (CAO kinderopvang, 2002).

De taken van de leidster zien er in grote lijnen als volgt uit.

- Begeleidt kinderen zowel in groepsverband als in individueel opzicht en draagt zorg voor het scheppen van een situatie die binnen de groep waarin kinderen zich veilig voelen en worden gestimuleerd zich te ontwikkelen;
- Draagt zorg voor een goed contact met ouders/verzorgers;
- Levert een bijdrage aan de integrale beoordeling van het kind en stelt desgevraagd een observatierapport op;
- Woont werkbijeenkomsten en teambijeenkomsten bij;
- Is bij de aanwezigheid van stagiaires in de groep belast met de dagelijkse begeleiding hiervan en rapporteert hierover periodiek aan het (adjunct)hoofd;
- Draagt de dagelijkse zorg voor de groep in gebruik zijnde ruimte(n) en de inventaris alsmede verricht lichte huishoudelijke werkzaamheden.

Een van de belangrijkste verschillen tussen de functies van onderwijsassistent en de leidster kinderopvang is wijze waarop de verantwoordelijkheid gestalte krijgt.¹ Een kinderopvang leidster (maar ook een peuterleidster) draagt de verantwoordelijkheid voor de verzorging en de opvoeding van de groep kinderen. In de klas daarentegen is de leraar verantwoordelijk voor de groep. De onderwijsassistent doet taken op aanwijzing van de leraar. De onderwijsassistent kan meer verantwoordelijkheden krijgen indien dat gewenst is vanuit de school of de leraar, terwijl verantwoordelijkheden van leidsters in de kinderopvang van te voren zijn vastgesteld. Een ander belangrijk verschil is dat de onderwijsassistent meer gericht is op didactische ontwikkeling, terwijl het bij de kinderopvang leidsters meer gaat om de sociaal-pedagogische ontwikkeling. Een verschil dat ook in interviews bij kinderopvang- en welzijnsinstellingen en sleutelinformanten naar voren komt, is dat een onderwijsassistent in een andere gezagsverhouding tot de kinderen staat dan een leidster kinderopvang. Tijdens schooltijd gelden er andere regels dan in de vrije tijd. Onderwijsassistenten hebben over het algemeen dan ook meer autoriteit over de kinderen dan groepsleidsters in de kinderopvang. Verder kan de onderwijsassistenten ook ingezet worden om kinderen individueel te begeleiden, terwijl de leidster in de kinderopvang voornamelijk met de hele groep bezig is.

Iemand die werkt in een combifunctie zal dus zowel de taken van de onderwijsassistent als van de leidster kinderopvang moeten vervullen. Uit de interviews met de schooldirecteuren en met de coördinatoren van kinderopvang- en welzijnsinstellingen blijkt dat men het niet wenselijk vindt als de combifunctie ten koste zou gaan van de kwaliteit van de afzonderlijke functies. Daarom zal iemand die werkt in een combifunctie dezelfde taken hebben als mensen die in de afzonderlijke functies werken. De inhoudelijke overeenkomst tussen de functies

¹ Formeel gezien hebben beide functies natuurlijk hun eigen verantwoordelijkheden. De onderwijsassistent is even goed verantwoordelijk voor de taken die hem of haar worden toebedeeld als de leidster kinderopvang. In de feitelijke situatie is bij onderwijsassistent echter de eindverantwoordelijke (de leraar) meer nabij dan bij groepsleidsters.

ligt met name in het feit dat men met een groep met kinderen werkt en dat wanneer de brede school in een multifunctionele accommodatie zit, beide functies op dezelfde locatie zijn. Een andere belangrijke reden waarom de combinatie van onderwijsassistent en leidster kinderopvang voor de hand ligt, is het feit dat de opleidingen grotendeels gelijk zijn. In paragraaf 5.3 wordt hier verder op ingegaan.

Uit interviews met mensen die in combifuncties werken, maar ook uit interviews met kinderopvang- en welzijnsinstellingen schooldirecteuren, komt naar voren dat combifuncties meer van een persoon vragen dan beide functies apart. De combifunctie wordt gekenmerkt door veel afwisseling in de werkomgeving, in de groep kinderen waarmee men werkt en het in soort werk. Het is dus zeer belangrijk dat de persoon in de combifunctie flexibel is en zich telkens opnieuw kan aanpassen aan een andere situatie. Ook is het mogelijk dat de combifunctie als ‘spil’ van de brede school het eerste aanspreekpunt wordt voor ouders boven mensen die in een van de afzonderlijke functies werken. Het is van groot belang dat de persoon in de combifunctie zelf zijn of haar taken kan afbakenen. Het gevaar bestaat al snel dat degene te veel taken op zijn schouders neemt. Tijdens een interview geeft een schooldirecteur aan dat je dat bij parttimers nu ook al ziet. Mensen werken feitelijk meer uren dan ze betaald krijgen. Ook moet de combifunctionaris zijn taken afbakenen, zodat hij of zij in de onderwijsassistent tijd niet met kinderopvangtaken bezig is of andersom. Dit zou ten koste kunnen gaan van de kwaliteit. In het rapport *Combifuncties, Onderwijs, Opvang en Vrije Tijd* (Phasis, 2001) wordt aangegeven dat deeltijd combifuncties een kans geven aan allochtone moeders om werk en zorg te combineren. Hierbij moet echter in het oog worden gehouden dat één van de uitgangspunten van combifuncties is om juist grotere banen te creëren in plaats van deeltijdbanen. Daardoor zullen combifuncties vooral aantrekkelijk zijn voor jonge mensen die net van de opleiding komen en nog geen kinderen hebben, en niet zozeer voor moeders die alleen onder schooltijden willen werken. Bovendien moet het werven van personeel rekening worden gehouden met het feit dat combifuncties zwaarder zullen zijn dan de afzonderlijke functies. Communicatie, flexibiliteit en overleg zijn nog belangrijker, omdat men steeds van de ene naar de werksituatie naar de andere moet switchen.

5.3 Combifuncties in de opleidingen

Om als assistent in het onderwijs of als leidster in de kinderopvang aan de slag te gaan moeten mensen bij voorkeur een opleiding tot sociaal-pedagogisch werker (SPW) hebben gevolgd.

Dit schema geeft aan hoe die opleidingen eruit zien:

	differentiaties
SPW-3	- kinderopvang - assistent basisonderwijs
SPW-4	- gehandicaptenzorg - woonbegeleiding - activiteitenbegeleiding - onderwijsassistent

De SPW-opleidingen bestaan sinds 1999. In 1996 is het beroep van onderwijsassistent geformaliseerd. Met de aanvang van de SPW-opleidingen in 1999 is ook de opleiding voor onderwijsassistent ingevoerd. Daarvoor was er nog geen specifieke opleiding voor het beroep onderwijsassistent. Binnen de SPW-opleiding voor onderwijsassistent zijn er twee verschillende niveaus. Ten eerste kan men op niveau drie het diploma tot assistent basisonderwijs behalen en op niveau vier kan men het diploma onderwijsassistent behalen (voor het gemak hebben we in dit rapport steeds de term onderwijsassistent gebruikt). Het verschil tussen deze twee ligt in de mate van verantwoordelijkheid en zelfstandigheid en de mate waarin de afgestudeerde persoon betrokken wordt bij het onderwijsproces en de pedagogische begeleiding. Officieel hebben mensen geen specifiek diploma nodig om als onderwijsassistent aan de slag te gaan.

Voor het werken als groepsleidster geldt dat men aan een SPW-3 diploma in het algemeen voldoende heeft. Dit kan dus ook de differentiatie onderwijsassistent of gehandicaptenzorg zijn. Formeel gezien kunnen groepsleidsters en onderwijsassistenten dus zonder aanvullende opleiding in een combifunctie gaan werken. In de praktijk zullen scholen en kinderopvanginstellingen iemand met een specifiek diploma prefereren boven iemand die dat niet heeft. De SPW-3 opleiding bestaat uit tien deelkwalificaties. Er is een grote overlap tussen de drie verschillende differentiaties. Pas aan het einde van de opleiding gaat de student zich richten op de door hem of haar gekozen differentiatie. Van de tien deelkwalificaties is er één specifiek gericht op de gekozen differentiatie. Dit komt neer 720 Studielastbelastingen (SBU). Er wordt uitgegaan van 1600 SBU's per jaar. Dat betekent dat de student iets minder dan een half jaar specifiek met de eigen differentiatie bezig is. Daarnaast moet de student in het laatste jaar een stage lopen bij een instelling die aansluit bij zijn of haar differentiatie.

De eindtermen van de specifieke deelkwalificaties voor assistent basisonderwijs en kinderopvang zien er als volgt uit:

Deelkwalificatie Basisonderwijs: Eindtermen

- | | |
|----|--|
| 01 | De deelnemer kan functioneren vanuit inzicht in de maatschappelijke functie van het basisonderwijs in Nederland. |
| 02 | De deelnemer kan kinderen in hun ontwikkelingsproces begeleiden. |
| 03 | De deelnemer kan kinderen begeleiden in het omgaan met sociaal-culturele verschillen. |
| 04 | De deelnemer kan kinderen begeleiden tijdens spel- en onderwijsleersituaties op aanwijzing van de groepsleraar. |
| 05 | De deelnemer kan een bijdrage leveren aan de uitvoering van zorgverbreding. |
| 06 | De deelnemer kan didactische ondersteuning bieden. |
| 07 | De deelnemer kan communiceren met ouders/verzorgers. |

Deelkwalificatie Kinderopvang: Eindtermen

- | | |
|----|---|
| 01 | De deelnemer kan functioneren vanuit inzicht in de maatschappelijke functie van de kinderopvang in Nederland. |
| 02 | De deelnemer kan een eigen visie op opvoeden ontwikkelen. |
| 03 | De deelnemer kan functioneren in verschillende vormen van kinderopvang. |
| 04 | De deelnemer kan kinderen in hun ontwikkelingsproces begeleiden. |
| 05 | De deelnemer kan groepsprocessen hanteren. |
| 06 | De deelnemer kan spel en spelactiviteiten begeleiden. |
| 07 | De deelnemer kan de taalvaardigheid van kinderen stimuleren. |
| 08 | De deelnemer kan communiceren met kinderen. |
| 09 | De deelnemer kan communiceren met ouders/verzorgers. |

Vergelijken we deze eindtermen van de specifieke deelkwalificaties, dan zien we alsnog overeenkomsten. Zo hebben beide deelkwalificaties als eindterm dat men kinderen in hun ontwikkelingsproces moet kunnen begeleiden. Ook het kunnen communiceren met ouders/verzorgers komt in beide deelkwalificaties terug. Verder wordt in beide deelkwalificaties aangegeven dat men in staat moet zijn om kinderen in spelactiviteiten te begeleiden. Bij de deelkwalificatie onderwijsassistent is dit echter op aanwijzing van de leraar en komt hier ook nog didactische begeleiding bij. Bij de deelkwalificatie kinderopvang komt er nog het stimuleren van de taalvaardigheid en het hebben van een eigen visie op opvoeden bij. Op basis van deze vergelijking kan gesteld worden dat de deelkwalificaties met name verschillen in de mate van zelfstandigheid in het begeleiden van de groep en in de vorm van de begeleiding (didactisch versus spel).

Ook tijdens interviews met opleidingscoördinatoren blijkt dat het mogelijk moet zijn om beide differentiaties zodanig te integreren dat een afgestudeerd persoon na de SPW-3 opleiding zowel als onderwijsassistent als in de kinderopvang aan de slag kan. Sommige ROC's zijn er zelfs al over aan het nadenken. Eén ROC overweegt om beide differentiaties in één keer aan

te bieden. De belangrijkste reden waarom men dat wil doen heeft echter niet zozeer te maken met combifuncties, maar meer met het opboksen tegen de concurrentie.² Bij dit ROC wil men dit bewerkstelligen door de stages eerder in de opleiding te laten beginnen en het mogelijk te maken deelkwalificaties die nu nog tijdens lesuren moeten worden behaald, ook tijdens stageperiodes te laten behalen. Een ROC in het Noorden van het land blijkt ook al eerder te hebben nagedacht over de mogelijkheden studenten na het behalen van een diploma assistenten basisonderwijs of leidster kinderopvang binnen drie maanden een diploma in de andere richting te laten behalen.

Een ROC in Rotterdam pakt het op een andere manier aan. Hier is men bezig met een experiment waarbij de differentiaties assistent basisonderwijs en onderwijsassistent een extra 'brede school predikaat' op hun diploma kunnen krijgen. Dit experiment is opgestart in samenwerking met de provincie, de gemeente en partners van schoolbesturen en kinderopvang- en welzijnsinstellingen. De studenten lopen stage op brede scholen in een soort combifunctie. Er zijn stagiaires die de kinderen voor schooltijd opvangen en tijdens schooltijd onderwijsassistenten zijn en er zijn stagiaires die beginnen bij de tussenschoolse opvang en blijven tot zes uur 's avonds. Deze specialisatie brede school is bestemd voor mensen die de differentiatie assistente basisonderwijs doen. Tijdens de ene dag per week dat deze studenten naar school gaan, wordt dan ook aandacht besteed aan kennis en vaardigheden die nodig zijn in de kinderopvang zoals activiteiten begeleiden en verzorgen. Bij het ROC is men erg positief over deze specialisatie. Studenten vinden het wel leuk om het strakke van de school af te wisselen met het vrijere gebeuren buiten schooltijd. Per 1 september is het ook de bedoeling dat deze oud-stagiaires een echte betaalde combifunctie binnen de brede school krijgen. Bovendien is er het plan is om de brede schoolopleiding ook in de SPW-3 kinderopvang en de SPW-4 opleiding sociaal-cultureel werk te integreren.³

Naast de SPW-3 opleidingen is er sinds een paar jaar ook een opleiding voor tussenschoolse opvang. In deze éénjarige opleiding worden de basiskennis en -vaardigheden voor begeleiding van tussenschoolse opvang geboden. Doordat mensen al praktijkervaring hebben als ze aan de opleiding beginnen, krijgen ze vrijstelling van hun stage. Mensen die deze opleiding gevolgd hebben, kunnen vervolgens weer een aantal vrijstellingen krijgen voor de SPW-3 opleiding. Het is de bedoeling dat deze mensen na het behalen van het TSO-diploma uiteindelijk binnen één jaar hun SPW-3 diploma kunnen behalen. Momenteel is men bezig met het afstemmen van deze opleidingen.

Doordat niet in alle regio's de doorstroom naar SPW-3 opleidingen even groot is, is er op de meeste ROC's nog geen variant ontwikkeld voor mensen die de TSO opleiding hebben gevolgd. Bij de ROC's waar dit nog niet het geval is, moeten mensen een EVC-traject (Eerder Verworven Competentie) volgen. Dit betekent echter dat hun opleidingsprogramma nogal

² Op bepaalde ROC's in het land is het namelijk al mogelijk om een SPW-3 opleiding in twee jaar te behalen.

³ Op voorwaarde dat er vraag naar is vanuit de arbeidsmarkt

ongestructureerd kan zijn en er veel gaten in de lesroosters kunnen zitten. Andersom zijn er geen opleidingseisen voor het werken in de TSO. Mensen met een SPW-3 opleiding hebben dus geen extra opleiding nodig om de tussenschoolse opvang te coördineren. Zowel leidsters in de kinderopvang als onderwijsassistenten hebben dus geen extra opleiding nodig om coördinator TSO te worden.

5.4 Erkenning van Verworven Competenties (EVC's) en combifuncties

EVC betekent Erkenning van Verworven Competenties. Dat houdt in dat mensen die geen diploma's hebben maar wel werkervaring op een snellere manier een diploma of certificaat kunnen behalen. EVC is een middel dat sinds kort wordt ingezet op plaatsen waar een tekort aan personeel is ontstaan, zoals bijvoorbeeld in de gezondheidszorg en in welzijn. Het houdt in dat kennis en vaardigheden die iemand op dit moment bezit, kunnen meetellen voor het behalen van een certificaat of vrijstelling voor onderdelen van een beroepsopleiding. Hij of zij kan daardoor een kortere opleiding volgen om volledig gediplomeerd te worden. In principe hoeven mensen die als onderwijsassistent willen gaan werken geen diploma als onderwijsassistent te hebben. Vaak zullen scholen hier wel de voorkeur voor hebben. Voor het werken in de kinderopvang geldt dat mensen voldoende hebben aan een SPW-3 opleiding. Dit kan ook de differentiatie gehandicaptenzorg of onderwijsassistent zijn. Formeel gezien kunnen groepsleidsters en onderwijsassistenten dus eigenlijk zonder aanvullende opleiding in een combifunctie gaan werken. In de praktijk zullen scholen en kinderopvanginstellingen iemand met een specifiek diploma prefereren boven iemand die dat niet heeft. De SPW-3 opleidingen assistent-basisonderwijs en kinderopvang vertonen veel overlap. Wanneer iemand er een andere richting bij wil doen, betekent dit ongeveer een half jaar extra werk. Omdat dit dan specifieke deelkwalificaties voor het beroep assistent basisonderwijs zijn, zullen EVC's hier geen vrijstellingen voor kunnen geven. Andersom geldt hetzelfde. Mensen met een SPW-3 opleiding kinderopvang of assistent basisonderwijs hebben voldoende achtergrond om in de tussenschoolse opvang te werken. Ook hiervoor zijn EVC's dus niet nodig. Wanneer mensen een diploma hebben voor leidster tussenschoolse opvang, dan kunnen zij op basis van EVC's vrijstellingen krijgen voor bepaalde SPW-3 deelkwalificaties. Bij een paar ROC's is er echter ook een mogelijkheid om na hun opleiding voor leidster TSO een éénjarige verkorte variant van de SPW-3 opleiding kinderopvang te volgen. De bedoeling is dat dit bij meerdere ROC's gaat gebeuren.

6 CONCLUSIE

In deze conclusie zullen we per onderzoeksvraag antwoord geven. Een paar onderzoeksvragen hebben we samengevoegd, om te voorkomen dat er te veel herhaling zou optreden.

Waarom worden er combifuncties gecreëerd?

Uit het onderzoek blijken er twee redenen te zijn om combifuncties te creëren. De eerste is dat met de opkomst van de dagarrangementen scholen en kinderopvang- en welzijnsinstellingen steeds meer gaan samenwerken. Het idee om functies te combineren vloeit enerzijds voort uit deze samenwerking; anderzijds kunnen combifuncties een middel zijn om de samenwerking te bevorderen. Een bijkomend voordeel daarbij kan zijn dat er meer continuïteit kan ontstaan in de dagindeling van het kind. De andere reden om combifuncties te creëren blijkt de krapte op de arbeidsmarkt in de kinderopvang te zijn. Dit geldt name voor de voor-, en naschoolse opvang. Hier is het lastig om personeel te vinden, omdat de werktijden erg kort en versnipperd zijn.¹ Door deze functies te combineren met functies tijdens schooltijd zal het makkelijker worden om personeel te werven, omdat men op deze manier meer carrièreperspectieven creëert en meer volwaardige banen schept.

Welke problemen lost het creëren van combifuncties op?

Het onderzoek laat zien dat combifuncties met name een personeelsprobleem op kunnen lossen. Met de opkomst van dagarrangementen en de wens om de dagindeling sluitend te maken, is gedurende de hele dag professioneel personeel nodig om de kinderen te begeleiden. In de tussenschoolse opvang is dit vaak nog niet het geval. Wil men hier professioneel personeel inzetten, dan kunnen combifuncties dit werk aantrekkelijker maken. In de voor- en naschoolse opvang worden kinderen al wel begeleid door professioneel personeel. Het blijkt echter lastig om hier voldoende groepsleiding voor te vinden.

Hoe kan de behoefte aan combifuncties worden omschreven?

Hoe groot is de behoefte aan combifuncties?

Arbeidsmarkt

De komende jaren zal de vraag naar personeel voor de kinderopvang toenemen. Vooral voor de voor-, en naschoolse opvang (en eventueel de tussenschoolse opvang, indien men daar professioneel personeel in wil zetten) zal het lastig zijn om gekwalificeerd personeel te vinden vanwege de kleine aanstellingen en de versnipperde werktijden. Het werk kan door combifuncties aantrekkelijker worden, doordat men grotere aanstellingen en meer afwisselend

¹ Wanneer men professioneel personeel in wil zetten in de tussenschoolse opvang, gelden hiervoor wat betreft de werktijden de dezelfde nadelen als bij de voor- en naschoolse opvang. Daarom zullen combifuncties het ook hier makkelijker maken om personeel aan te trekken.

werk kan aanbieden. Deze veronderstelling wordt zowel bevestigd in interviews met coördinatoren van kinderopvang- en welzijnsinstellingen als door de resultaten van de vragenlijsten die naar het personeel zijn opgestuurd. Een aanzienlijk deel van het personeel dat momenteel werkt op kinderopvang- en welzijnsinstellingen, zoals kinderopvangleidsters² en peuterspeelzaalleidsters, blijkt geïnteresseerd in combifuncties. Personeel dat momenteel als onderwijs- of lokaalassistenten werkt, blijkt minder interesse te hebben om in een combifunctie te gaan werken. Ook bij studenten van de SPW-3 opleiding is er weinig interesse. Dit gebrek aan interesse kan deels samenhangen met het feit dat zij nog geen beeld hebben van wat zij van een ‘normale functie’ kunnen verwachten. Zodoende kunnen zij moeilijk inschatten wat de voor- en nadelen van combifuncties boven afzonderlijk functies zijn. Er blijkt dus vanuit de arbeidsmarkt in de kinderopvang zowel aan de aanbodkant als aan de vraagkant sprake van een redelijke behoefte aan combifuncties. Vanuit het onderwijs blijkt een minder grote behoefte zowel vanuit de vraagkant (het blijkt minder moeilijk om onderwijsassistenten aan te trekken dan leidsters kinderopvang) als vanuit de aanbodkant (onderwijsassistenten zijn minder dan leidsters in de kinderopvang geïnteresseerd in combifuncties). Deze discrepantie zou de invoering van combifuncties kunnen belemmeren.

Scholen en kinderopvang- en welzijnsinstellingen

De meeste geïnterviewde brede scholen en kinderopvang- en welzijnsinstellingen staan positief tegenover het idee van combifuncties. Aan de andere kant blijkt dat over het algemeen de behoefte aan combifuncties bij scholen niet direct zeer groot is. Hier is dus sprake van interesse zonder directe behoefte. Een reden waarom veel brede scholen (in wording) nog niet bezig zijn met combifuncties is omdat de samenwerking tussen de scholen en de kinderopvang- en welzijnsinstellingen nog in een opstartfase zit. Een aantal schooldirecteuren geeft aan dat men er nu nog niet mee bezig is, maar dat het op lange termijn wel een goed idee kan zijn. Dit met name omdat combifuncties kunnen bijdragen aan de integratie van de verschillende organisaties die binnen de brede school opereren. Ook kinderopvang- en welzijnsinstellingen staan over het algemeen positief tegenover combifuncties. Dit met name omdat men verwacht dat het makkelijker zal worden om personeel aan te trekken. Evenals bij de brede scholen blijkt bij de meeste instellingen echter geen directe behoefte aan combifuncties. Ook hier is meer sprake van interesse. Het is niet onwaarschijnlijk dat wanneer samenwerking in een verder gevorderd stadium zit, er op een gegeven moment wel behoefte komt aan combifuncties. Deze indruk ontstaat ook doordat scholen en kinderopvang- en welzijnsinstellingen die intensiever samenwerken en al samen in één accommodatie zitten, over het algemeen enthousiaster over combifuncties zijn.

² Omdat het grootste gedeelte van het personeel dat in de kinderopvang van het vrouwelijk geslacht is, gebruiken we in dit rapport steeds de term leidsters. Hiermee worden natuurlijk ook de leiders van het mannelijke geslacht bedoeld.

Ouders

Een argument voor combifuncties dat in beleidsstukken wordt aangedragen is dat er meer continuïteit ontstaat in de dagindeling van het kind. Dit wordt ook door een aantal schooldirecteuren aangegeven. Ouderorganisaties geven echter aan dat er vanuit de ouders geen sprake is van een behoefte aan combifuncties. Een probleem dat zowel vanuit ouderorganisaties van scholen als vanuit de landelijke organisatie van ouders in de kinderopvang wordt genoemd is het gebrek aan continuïteit in personeel binnen de organisatie. Dit hangt samen met het feit dat er binnen deze sectoren veel met parttimers wordt gewerkt. De vraag is echter of combifuncties dit probleem zouden moeten en kunnen oplossen. Ten eerste ontstaan door combifuncties binnen de kinderopvang en binnen het onderwijs juist ook weer deeltijdaanstellingen, waardoor de continuïteit binnen de organisaties weer afneemt. Ten tweede is de continuïteit die combifuncties met zich meebrengen een andere soort continuïteit dan die waar ouders om vragen. Ouders vinden het namelijk een probleem dat er steeds wisselende gezichten binnen één setting zijn en niet dat er tussen de verschillende settings verschillende gezichten zijn.

Aan welk type combifunctie is er behoefte?

Welke combinaties lossen welke problemen op?

Uit dit onderzoek is gebleken dat de meest voor de hand liggende combinatie die van onderwijsassistent, leidster tussenschoolse opvang en leidster buitenschoolse opvang is.³ Dit in eerste instantie omdat de voordelen van combifuncties (langere werktijden, meer carrièremogelijkheden) voor de tussenschoolse opvang en de kinderopvang het meeste opgaan. Tevens is in deze sectoren - met de opkomst van dagarrangementen - de behoefte aan personeel het grootst. Dit blijkt ook de combinatie te zijn waar op sommige locaties nu al mee gewerkt wordt of waar men over aan het nadenken is.

Welke belemmeringen zijn er op dit moment voor het invoeren van combifuncties en hoe kan de invoering worden ingebed in de bestaande situatie?

Wat zijn de knelpunten en de randvoorwaarden voor een succesvolle realisatie van combifuncties?

Het belangrijkste knelpunt zijn de verschillende CAO's. Dit knelpunt komt zowel terug in verschillende interviews met mensen uit de praktijk als in beleidsstukken. Wanneer er één CAO zou zijn, zou dit de invoering van combifuncties veel makkelijker en soepeler maken. Momenteel werken mensen in combifuncties óf voor twee verschillende werkgevers óf op detachingsbasis bij één van de instellingen. Zolang er nog twee verschillende CAO's zijn zou - op basis van wat bekend is over hoe men combifuncties momenteel aanpakt - een format kunnen worden gemaakt waarin precies staat beschreven hoe combifuncties kunnen

³ Eventuele duo-combinaties hierop zoals de combinatie van onderwijsassistent en leidster tussenschoolse opvang of leidster tussenschoolse opvang - leidster kinderopvang zijn binnen deze combifunctie ook mogelijk.

worden ingepast. Hierin zou dan ook kunnen worden beschreven hoe problemen als pauzes, aansluiting, aansturing en vakanties kunnen worden aangepakt. In ieder geval is het van groot belang dat hierover goede afspraken worden gemaakt tussen scholen en kinderopvang- en welzijnsinstellingen.

Een belemmering om combifuncties in te voeren is de vervaging van de grens tussen school en vrije tijd. Wanneer hetzelfde personeel zowel op school als buiten schooltijd het kind begeleidt, kan er verwarring ontstaan over de rol die de combifunctionaris tegenover het kind heeft. Om dit te voorkomen moet iemand in een combifunctie zeer flexibel zijn en zich in ieder geval terdege bewust zijn van het feit dat hij of zij twee verschillende petten heeft.

Een belemmering kan ook zijn dat de meeste opleidingen nog niet zodanig zijn ingericht dat zij studenten voorbereiden op combifuncties. Zoals uit dit onderzoek blijkt, hoeft dat niet erg problematisch te zijn. De opleiding tot assistent basisonderwijs en leidster kinderopvang vertonen veel overeenkomsten.

Wat zijn de gevolgen van de behoefte voor eventuele aanpassingen in taak- en opleidingsprofielen?

Aan personeel dat in de tussenschoolse opvang werkt, worden geen opleidingseisen gesteld. Mensen die een SPW-3 opleiding hebben afgerond, hebben dus geen extra opleiding nodig om de tussenschoolse opvang te coördineren. Mensen die de SPW-3 differentiatie kinderopvang hebben gedaan en ook het diploma voor onderwijsassistent willen behalen, moeten één andere deelkwalificatie behalen. Dat komt neer op 720 studiebelastinguren, dus een half jaar extra opleiding. Andersom geldt hetzelfde. Uit de interviews met de schooldirecteuren en met de coördinatoren van kinderopvang- en welzijnsinstellingen blijkt dat men het niet wenselijk vindt als de combifunctie ten koste zou gaan van de kwaliteit van de afzonderlijke functies. Iemand die in een combifunctie gaat werken, zal daarom ook in beide functies dezelfde taken hebben als mensen die in de afzonderlijke functies werken.

Wat zouden mensen in combifuncties moeten kunnen?

Naast datgene wat mensen in de afzonderlijk functies moeten kunnen, vergt een combifunctie bepaalde extra kwaliteiten van personeel. Dit blijkt onder meer uit interviews met scholen waar al sprake is van combifuncties. De combifunctie wordt gekenmerkt door veel afwisseling in de werkomgeving in de groep kinderen waarmee men werkt en in het soort werk. Het is dus zeer belangrijk dat de persoon in de combifunctie flexibel is en zich telkens opnieuw kan aanpassen aan een andere situatie. Ook moet iemand in een combifunctie communicatief vaardig zijn. Hij of zij zal snel aanspreekpunt zijn wanneer het gaat om informatie over het kind, omdat de persoon in de combifunctie het kind in meerdere situaties ziet.

Het is van groot belang dat de persoon in de combifunctie zelf zijn of haar taken kan afbaken. Het gevaar bestaat al snel dat degene te veel taken op zijn schouders neemt. Ook moet de combifunctionaris zijn taken afbakenen zodat hij of zij in de onderwijsassistent-tijd niet

met kinderopvangtaken bezig is, of andersom. Dit zou ten koste kunnen gaan van de kwaliteit. Belangrijke eigenschappen voor personeel in combifuncties zijn dus: flexibiliteit, planmatig werken en sterke communicatieve vaardigheden.

Wat vergt dat van de opleidingen?

In de opleidingen moeten studenten ervaren hoe het is om in een combifunctie te werken. Dit kan door hen in een combifunctie stage te laten lopen. Op deze manier kunnen de studenten er zelf achter komen in hoeverre zij geschikt zijn voor de combifunctie. De overige ‘extra eisen’ (zoals flexibiliteit, communicatieve vaardigheden en planmatig werken) die aan combifuncties worden gesteld zijn met name competenties, die mensen enerzijds van nature kunnen bezitten en waar anderzijds in de opleiding aandacht aan kan worden besteed, zodat mensen ook hierin kunnen groeien.

In hoeverre kunnen eerder verworven competenties (EVC's) een rol spelen?

In principe hoeven mensen die als onderwijsassistent willen gaan werken geen diploma als onderwijsassistent te hebben. Waarschijnlijk zullen scholen hier wel vaak de voorkeur voor hebben. Voor het werken in de kinderopvang geldt dat mensen voldoende hebben aan een SPW-3 opleiding. Dit kan ook de differentiatie gehandicaptenzorg of onderwijsassistent zijn. Formeel gezien kunnen groepsleidsters en onderwijsassistenten dus eigenlijk zonder aanvullende opleiding in een combifunctie gaan werken. In de praktijk zullen scholen en kinderopvanginstellingen iemand met een specifiek diploma prefereren boven iemand die dat niet heeft. De SPW-3 opleidingen assistent-basisonderwijs en kinderopvang vertonen veel overlap. Wanneer iemand er een andere richting bij wil doen, betekent dit ongeveer een half jaar extra werk. Omdat dit dan specifieke deelkwalificaties voor het beroep assistent basisonderwijs zijn, zullen EVC's hier geen vrijstellingen voor kunnen geven. Andersom geldt hetzelfde. Mensen met een SPW-3 opleiding kinderopvang of assistent basisonderwijs hebben voldoende achtergrond om in de tussenschoolse opvang te werken. Ook hiervoor zijn EVC's dus niet nodig. Wanneer mensen een diploma hebben voor de eenjarige opleiding leidster tussenschoolse opvang, dan kunnen zij op basis van EVC's vrijstellingen krijgen voor bepaalde SPW-3 deelkwalificaties. Bij een paar ROC's is er echter ook een mogelijkheid om na hun opleiding voor leidster TSO een éénjarige verkorte variant van de SPW-3 opleiding kinderopvang te volgen. De bedoeling is dat dit bij meerdere ROC's gaat gebeuren.

LITERATUURLIJST

Advies van de Commissie Dagarrangementen (2002). Den Haag.

Beerends, Diepeveen en Dekker (2001). *Professionalisering van het overblijven op de basisschool*. Amsterdam: Regioplan.

CAO Kinderopvang (2002). Den Haag/ SDU uitgevers.

COKB (2002). *Rapportage 'Combinatiefuncties'*.

Dekker & van Bergen (2002) *Arbeidsmarktbarometer primair onderwijs 2001/2002*. Amsterdam: Regioplan.

Doorne-Huiskes, A., S. Schalkwijk, J. Schippers, J. D. Vlasblom (2002). *Uitbreiding Arbeidsaanbod in de kinderopvang*. Tilburg: OSA.

Van Doveren (2001). *Monitor uitbreiding kinderopvang 2001. Tweede meting van de status van de uitbreiding van de kinderopvang in Nederland, November 2001*. Rotterdam: vDMA

Van Doveren (2002). *Onderzoeksresultaten telefonisch onderzoek personeelsbehoefte in de kinderopvang. Derde meting*. Rotterdam: vDMA.

Essen, G., E.J.C. Josten, H.E. Meihuizen, J.A.J.J. Oosterhuis (2002). *Arbeid in zorg en welzijn. Integrerend OSA-rapport 2002*. Tilburg: OSA

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2002). *Dagindeling halverwege. Tussenschoolse experimenten*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2002). *Beleidsbrief tussenschoolse opvang*. Den Haag. Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

NIZW (2001). *Samenwerken aan steun, toezicht en stimulans. Het pedagogische klimaat bij dagarrangementen voor schoolkinderen*.

Oberon (2002). *Brede scholen in Nederland. Jaarbericht 2001*. Utrecht: Oberon.

Phasis BV (2001). *Combifuncties onderwijs, opvang, vrije tijd.*

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2002). *Wet op het primair onderwijs.*

Stuurgroep Dagindeling (2003). *Ruimte voor ritme. Nederland is toe aan nieuwe afspraken..*
Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Vereniging Samenwerkende werkgeversorganisaties onderwijs (2002). *CAO voor het primair onderwijs.* Meppel: Giethoorn ten Brink.

Vos, M., J. Mur en G. Homburg (januari 2002). *Monitor dagindeling halverwege.* Amsterdam: RegioPlan.

Van de Wiel, J., P. Willemse, J. Numan, R. Rijken, B. Tax, P. Franken (2001). *Meer handen in de klas. Een verkennend onderzoek ten behoeve van het primair onderwijs.* 's-Hertogenbosch: KPC Groep