



## Ervaringen van pilot-gebruikers van de kwaliteitsmonitor Pedagogische praktijk in Beeld – kinderopvang

Rapportage gebruikersfeedback PiB-ko (2018-2021)

**Marthe van Voorst van Beest**

Stagiaire vakgroep Opgroeien & Opvoeden

Nederlands Jeugdinstituut / mei 2021

## Ervaringen van pilot-gebruikers van de kwaliteitsmonitor Pedagogische praktijk in Beeld – kinderopvang

Kinderopvang speelt een belangrijke rol in het leven van veel kinderen. De organisaties zijn gestoeld op een pedagogische visie, worden beoordeeld door de GGD-inspectie en houden zich veel bezig met de rol die zij spelen in de opvoeding van kinderen.

De monitor Pedagogische praktijk in beeld – kinderopvang (PiB-ko) biedt organisaties een digitale omgeving om duidelijk zicht te hebben op hun pedagogische praktijk. Hij is inhoudelijk gebaseerd op het veldinstrument van de GGD-inspectie: hij meet dus de vier wettelijk vastgestelde pedagogische doelen. Daarnaast beoordeelt hij de kwaliteit van de leefomgeving volgens items van de NCKO. Als extra optie is de Stabiliteitsmeter opgenomen om de stabiliteit van de groepssamenstelling te beoordelen.

De PiB-ko heeft als doel om een geharmoniseerde kwaliteitsbeoordeling in de sector te brengen, maar vooral ook om de professional in de kinderopvang te helpen een lerende beweging in te zetten<sup>1</sup>. Aan de hand van de resultaten kunnen professionals een gesprek voeren over de pedagogische praktijk, hun waardevolle rol in de ontwikkeling van de kinderen, en hun persoonlijke professionele ontwikkeling. Naar het devies van het Nederlands Jeugdinstituut, die de monitor samen met Kinderdam heeft geïnitieerd in 2017, samen lerend doen wat werkt.

Nu, bijna vijf jaar later, zijn al ruim 16 organisaties de PiB-ko gaan gebruiken. In het ontwikkeltraject heeft deze pilotgroep meegepraat, meegewerkt, meegedacht, meegedaan. Tijdens intervisiebijeenkomsten hebben zij hun ervaringen kunnen laten horen. Nu het einde van de startperiode nadert, is het tijd voor even een pas op de plaats.

Dit verslag beoogt antwoord te geven op een paar vragen die na die vijf jaar opkomen.

- Hoe ervaren de pilot-gebruikers de monitor?
- Wat zijn plus- en verbeterpunten?
- Hebben gebruikers het gevoel dat de PiB-ko hen helpt om zichzelf te professionaliseren?

Met deze vragen kunnen de doelen van de PiB-ko worden geëvalueerd: ervaringen van gebruikers worden verzameld en eventuele verbeterpunten worden benoemd. Bovendien kunnen er aspecten van deze monitor gesignaleerd worden, die ook in andere contexten dan de kinderopvang zelf ingezet kunnen worden om zo de pedagogische praktijk meetbaar en toepasbaar te maken, om professionals in andere contexten, zoals het onderwijs, te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling.

Vier kartrekkers van de verschillende organisaties die meedoen met de pilot van de PiB-ko zijn geïnterviewd over hun ervaringen. Vanwege de coronacrisis, vertelden zij, is de PiB-ko nog niet zo uitgevoerd zoals zij van plan waren geweest. Desondanks kunnen hun ervaringen nuttig zijn in het evalueren van de monitor en het meegeven van aanbevelingen aan de ontwikkelaars.

---

<sup>1</sup> <https://pedagogischepraktijkinbeeld.nl/>

Middels dit verslag wordt dus bijgedragen aan het samen lerend doen wat werkt. Veel dank daarom voor de bereidheid van de vier geïnterviewden; we leren van en met hen verder!

Marthe van Voorst van Beest (stagiaire)

NJi, mei 2021

## 1 Inzet en uitvoer

Verschillende organisaties werken al langer of juist pas net met de monitor PiB-ko. Allereerst zal worden beschreven hoe zij de PiB-ko hebben ingezet, welke keuzes zij hierin maken en welke vervolgstappen zij hebben gezet.

- Inzet

Meestal wordt gestart met een *interne pilot* bij een aantal locaties. Er worden dan organisatie breed twee pijlers<sup>2</sup> gekozen, waarbij sommige organisaties aangeven dat ze elk jaar twee andere pijlers gaan meten. Sommige organisaties kiezen ervoor om locaties zelf keuzes hierin te laten maken, zoals het aanbieden van de pijler Kwaliteit van de leefomgeving als optioneel.

“Zoals het er nu uitziet kiezen we ervoor om per jaar twee pijlers centraal te zetten, nu is dat dan emotionele ondersteuning en sociale competentie. En volgend jaar wordt dat dan persoonlijke competentie en normen en waarden. Het lijkt er nu op dat we ervoor kiezen dat de kwaliteit van de leefomgeving, de vijfde pijler, dat we die de mensen in laten zetten naar vrije keuze. Als dat op dat moment van belang is.”

- Observaties

De metingen met de monitor worden uitgevoerd door *twee professionals*, meestal de pedagogisch coach/specialist en de vestigingsmanager/locatiedirecteur. Sommige organisaties kiezen ervoor om de monitor *samen* in te vullen, anderen vullen hem *los van elkaar* in of ze verdelen de taken. Een organisatie beschreef bijvoorbeeld een locatie het had geregeld:

“De pedagogisch coach had afspraak gemaakt om te komen observeren, en de manager had zich even ingelezen in de items en die is meer random, omdat die toch wel een paar keer per dag binnenkomt, gaan kijken.”

Doel hiervan was dat de manager de dagelijkse gang van zaken zag, waar het team zich bij een afgesproken kwaliteitsmeting door de pedagogisch coach misschien anders gedroeg.

- Vervolgstappen

Na de meting wordt er een inhoudelijk gesprek gevoerd met het team, vaak geleid door de pedagogisch coach/specialist. De metingen van de twee observatoren worden met elkaar *vergeleken* en er wordt gesproken over ieders *vertaling* van de items en scores. Bovendien worden er *actieplannen* opgesteld, volgens de PDCA-cirkel of een door de organisatie zelf ontworpen stappenplan. De verbeterpunten worden ook meegenomen in *locatie-coachplannen*.

---

<sup>2</sup> Met ‘pijlers’ worden de vijf inhoudelijke pedagogische doelen bedoeld: emotionele veiligheid; persoonlijke competentie; sociale competentie; socialisatie/normen en waarden; kwaliteit leefomgeving.

“Dan vergelijk je de observaties, we kiezen om elke groep door 2 observatoren te laten bekijken, en we waren verrast over hoe hoog de interbeoordelaar-betrouwbaarheid was, vanaf het begin al. [...] Dus dan leg je het naast elkaar en dan heb je een pedagogisch inhoudelijk gesprek tussen de directeur en de pedagogisch coach, dan kijk je naar de aspecten waar je meer dan 1 duimpje verschil hebt. Je moet kijken wat het meest oplevert. Dus dat levert al een heel mooi pedagogisch inhoudelijk gesprek op.”

- Waar op letten?

Bij de inzet en uitvoer worden enkele zaken van belang geacht. Ten eerste, het *proces* goed doorlopen en keuzes maken zijn belangrijke voorwaarden om het instrument werkend te krijgen. Bovendien is het belangrijk om na te gaan wat voor elke organisatie of locatie *het beste werkt* en om *intern goede afspraken* te maken. Ten derde wordt veel nadruk gelegd op de *successen* en het *positieve gedrag*: het is belangrijk om te belonen wat er goed gaat.

“Dat je duidelijke afspraken maakt van ‘hoe interpreteer je de vragen? Wanneer doe je twee duimpjes, wanneer één?’ maar dat zijn denk ik meer interne afspraken die je met elkaar moet maken zodat de rapportages op elkaar aansluiten.”

## 2 Doelen en impact

De PiB-ko is ontwikkeld met als doel het harmoniseren van de kwaliteitsbeoordeling van de kinderopvang, het aanzetten tot een lerende beweging en de mogelijkheid te bieden tot benchmarken. Maar hoe zien de gebruikers de doelen van de PiB-ko? Wat willen zij eruit halen? Wat is de impact van de PiB-ko op de werkvloer?

De doelen worden gezien op drie verschillende niveaus:

- op locatieniveau,
- op organisatieniveau en
- op landelijk niveau.

De PiB-ko heeft nu vooral op locatie- en organisatieniveau impact.

- Op locatieniveau

Ten eerste wordt op locatieniveau gestreefd naar het krijgen van *concrete handvatten en tools*, om in locatie-coachplannen te verwerken. De PiB-ko is een hulpmiddel hiervoor, dat goed in te zetten is omdat het digitaal is.

Bovendien is de PiB-ko een middel om *grip te krijgen op de pedagogiek*, wat een relatief vaag begrip kan zijn maar door de PiB-ko *meetbaar* en *concreet* wordt gemaakt.

Het beeld dat de PiB-ko van de pedagogische kwaliteit geeft is volgens de gebruikers goed *onderbouwd*, heeft een *hoge interbeoordelaar-betrouwbaarheid* en is *objectiever* dan het verslag van een pedagogische coach/specialist. Er werd dan ook aangegeven dat pedagogisch medewerkers het beeld dat de PiB-ko illustreerde herkenden.

“Je gaat wel uit van de verhalen die je krijgt. De een zegt soms bij dingen ‘Ja, het gaat hartstikke goed’ en dan denk ik ‘Oké’, weet je, dat is dan niet zo, of dat is dan anders. En nu is het wat feitelijker, krijg je beeld. Het is: je scoort óf een duim omhoog, óf naar beneden, dus het is beetje objectiever en niet meer de mening van de medewerker.”

“Wat ik heel fijn vind, wat ook lastig is te organiseren, dat je met z’n tweeën gaat observeren. Dat vind ik voor mijzelf als coach de grootste meerwaarde, omdat ik soms ook wel wat verder af sta van een locatie. Dat je het met elkaar gaat vergelijken. Dat was ook wel grappig gister, ik had bij sommige dan toch een duimpje omhoog, en dan had de specialist een duimpje naar beneden, en ‘hoe komt dat dan? Hoe zie jij het, hoe zie ik het?’ juist dat gesprek met elkaar aan gaan vind ik eigenlijk tot op heden het meest waardevol.”

Hierdoor kunnen gebruikers *bewust samen* hieraan werken en zich *betrokken* voelen bij de pedagogiek van hun locatie. Bovendien was het voor de pedagogisch coaches die op meerdere locaties werken behulpzaam om een *beter beeld* te krijgen van elke locatie, ondanks dat ze daar niet vaak aanwezig zijn.

Daar komt nog bij dat het gebruik van de PiB-ko alleen al leidt tot meer bewustwording, waardoor pedagogisch coaches/specialisten leren om *anders te kijken* en hun werk baseren op sterker onderbouwde inzichten dan voorheen. Dit alles helpt bij het opstellen van concrete vervolgstappen en het vervolgens monitoren van *de groei*. De PiB-ko geeft nuttige tips en de items geven genoeg input om verder te kunnen.

“Dat de coaches de tools hebben voor het coachen en dat de professionals zich bewuster worden van waar gaat het nou eigenlijk om.”

- Op organisatieniveau

Op organisatieniveau is het doel om uiteindelijk de PiB-ko over alle locaties uit te rollen, om het totaaloverzicht van de data te laten fungeren als een *dashboard*. Hiermee kunnen regionale of lokale verschillen worden gesignaleerd, een *interne benchmark* geplaatst en locaties die als voorbeeldfunctie functioneren worden ingezet.

Verder is het een instrument dat helpt bij het management méér *bewust* maken van de pedagogische kwaliteitsaspecten, om het meer *prioriteit* te geven in beleid. Ook op dit niveau wordt het begrip ‘pedagogiek’ concreter, waardoor er een gezamenlijke taal is voor de managers en de pedagogen. Hiermee kan de kwaliteit verbeterd worden op organisatieniveau.

“Niet alle managers komen uit de kinderopvang, en dat geldt zeker ook voor de bestuurder. Zo kan ook deze organisatielaag meer inzicht krijgen. Het is ook zoeken voor pedagogen om de taal van de manager te blijven spreken en ik denk dat het handvatten geeft om de pedagogiek in de hele cyclus van aansturing ‘zichtbaar’ te maken.”

Ten slotte maakt het gebruik van de PiB-ko een organisatie tot een *krachtiger gesprekspartner* en kan het worden ingezet om een organisatie te *profilieren* naar buiten toe.

“Maar wat ik voor me zie is dat je vooral ook aan het team kan gaan vertellen van: ‘Hé, hier kan je trots op zijn’, successen vieren. Daar kan je je ook mee profileren naar buiten toe, naar ouders, naar scholen en andere samenwerkingspartners.”

“En ook voor de specialist op locatieniveau in contact met de oudercommissies, dat je echt iets hebt, want normaal is het iets wat vanuit ons komt, van: ‘wij vinden dat het goed gaat’. En nu heb je echt een rapportage op papier waar je gewoon kan zien van: ‘Nou zo gaat het op dit moment!’. En als je verder bent kan je dus ook zien van ‘er is een groei’, het werkt wat we doen.”

- Op landelijk niveau

Op landelijk niveau valt het woord ‘*benchmark*’ veel. Organisaties zien de PiB-ko als een geschikt middel om een landelijke benchmark te plaatsen, maar ze zien ook doelen voor bijvoorbeeld de stabiliteitsmeter in andere sectoren dan alleen de kinderopvang.

“Het is ook een landelijk gegeven dat bij de peuteropvang, dat daar het bevorderen van sociale competenties sterker staat in horizontale groepen dan bij de verticale groepen. Dat komt ook uit de LKK. Dus ik denk als je landelijk kan benchmarken, zonder namen dus hè, dan is het interessant om als bestuur te kijken naar hoe je het doet op de schaal van de organisaties die meedoen. Van daaruit kan je prioriteiten stellen in je beleid, dat je kan zeggen: nou, we willen daar wel sterker op inzetten.”

### 3 Aanbevelingen

De gebruikers van de PiB-ko halen verschillende plus- en verbeterpunten aan.

Allereerst de pluspunten, waarvan de gebruikers benoemen dat ze die graag behouden willen zien:

- Zo is de website en het instrument gebruiksvriendelijk, intuïtief en helder.
- Gebruikers zijn tevreden over de ondersteuning en begeleiding vanuit de ontwikkelaars, met name de training, uitlegfilmpjes en snelle antwoorden op hun vragen.
- De monitor is goed uit te voeren, het is fijn dat ze maar één instrument nodig hebben, de output is helder en kinderziektes zijn er al uit.
- Ten slotte is de PiB-ko breed toepasbaar, genormeerd en wordt de mogelijkheid om organisaties te vergelijken als positief ervaren.

“Ik merk in het meenemen van de specialisten in ‘hoe werkt de monitor’, dat het ze niet veel moeite kost om erachter te komen hoe het werkt. En wat ik prettig vind, ik kon gisteren de beoordeling niet afsluiten, ik kreeg een foutmelding. Dus ik had gisterochtend daarover gemaild en gelijk ’s middags kreeg ik al reactie en werd het verholpen. Dat vind ik heel prettig, het wordt echt snel opgelost.”

“We zijn heel erg gericht op positief gedrag en nieuwe vaardigheden. Intern gebruikten we al checklists. We proberen die wel te koppelen aan de PiB, zodat je het niet ernaast doet, maar gekoppeld. Checklist voor interactievaardigheden pakken we erbij, en we koppelen het ook aan de het opleidingsplan, het coachplan, de jaargesprekken. Dus overall gaan we het aan koppelen. En dat maakt het ook heel waardevol.”

Gebruikers dragen ook enkele aanbevelingen aan:

- Als het gaat om uitvoer en gebruik, benoemen gebruikers dat de meting veel tijd kost, ze hebben het idee dat het korter of eenvoudiger kan en dat items soms overlappen.
- Gebruikers zouden graag hun eigen visie als organisatie erin terugzien, zodat ze deze tegelijk met de pedagogische kwaliteit kunnen evalueren.
- Daarnaast is benoemd dat de items omtrent de Kwaliteit van de leefomgeving wat uitgebreider zouden mogen en dat die ook vernieuwd mogen worden.
- Als het gaat om de inzet van de PiB-ko als instrument om bij de GGD-inspectie in te zetten, wordt benoemd dat het belangrijk is dat er goede afstemming is met de GGDs, zodat er langs dezelfde lat wordt gemeten:

“Als je het als landelijk instrument gaat gebruiken, moet je ook wel de juiste afstemming hebben met de GGD’s. Want nu, dat merk je nu al, is in Zuid-Holland de GGD heel erg op de hoogte van dit instrument en er wordt in inspecties heel positief op gereageerd, en dat ze er ook naar vragen. Maar andere GGD’s zijn er nog niet van op de hoogte en dan merken wij als organisatie dat wij op verschillende vlakken al tegen die verschillen aan lopen.”

- Mocht de PiB-ko worden overgedragen, geven de gebruikers aan, dan is het belangrijk dat er niet te veel grote veranderingen worden aangebracht:

“Zijn nu ook in ontwikkeling waarin de basis goed moet worden neergelegd, niet van alles weer veranderen. Dat is vooral een dingetje. Liever iets dat nog niet helemaal klopt, dan dat we weer opnieuw moeten veranderen.”

- Ten slotte hopen gebruikers dat de technische ondersteuning blijft zoals hij is, en
- dat de kosten voor de gebruikers niet zo veel hoger worden dat ze zich de PiB-ko niet meer zouden kunnen veroorloven.

“Ze zeggen dat het allemaal heel goed te doen is, maar als er straks ineens 1600 groepen in komen..., het wiebelt af en toe nu al. Dus ik ben benieuwd hoe het zit met database, waar wordt het opgeslagen, hoe is de techniek? Dat is wel belangrijk, dat bij het expertisecentrum ook mensen zitten die ondersteuning kunnen bieden aan de organisaties. Ik denk dat dat wel heel essentieel is. Als zij de beheerder worden van het systeem, dan moet je mensen hebben die kunnen voorzien als er technische vragen komen.”

## Conclusie

Samenvattend wordt de PiB-ko naar eigen invulling verschillend uitgevoerd door verschillende organisaties en locaties. Ze vinden hier hun eigen weg in en vinden dit ook waardevol. Ze zetten de resultaten in om een gesprek te starten waarin ze de meting vergelijken en vertalen naar een actieplan, dat vaak wordt verweven in het locatiecoachplan. Het proces van inzetten en acties vormen is belangrijk, waarbij gebruikers kijken naar wat het beste werkt voor hun organisatie of locatie. Ze geven veel aandacht aan de successen die de PiB-ko naar boven haalt.

De PiB-ko wordt ingezet om handvatten en concrete tools te bieden en grip te krijgen op de pedagogiek. Daarmee kunnen professionals in de kinderopvang bewust samen werken, zich betrokken voelen en leren op een andere manier te kijken naar hun werkzaamheden. Op



organisatieniveau dient de PiB-ko bovendien als dashboard en interne benchmark, waarmee het kan worden ingezet om een gezamenlijke taal te krijgen met management. Zo kan de pedagogiek weer prioriteit krijgen in het beleid en kunnen zij zich profileren naar de buitenwereld toe. De benchmarkfunctie wordt ook op landelijk niveau gezien, waarbij met name de stabiliteitsmeter ook goed ingezet kan worden in andere sectoren dan de kinderopvang.

Twee belangrijke verbeterpunten zijn dat de meting minder tijd kost en dat de eigen pedagogische visie van de organisatie een plek krijgt, bijvoorbeeld door de mogelijkheid om extra items toe te voegen.

*De PiB-ko: gebruiksvriendelijk, betrouwbaar en verbindend*

Gebruikers van de PiB-ko zijn enthousiast en positief, ze zien ook na kort gebruik al de effecten en de meerwaarde van de monitor. Bij het overdragen van de PiB-ko is het dan ook belangrijk dat de monitor financieel, technisch en op het gebied van ondersteuning stabiel blijft. Bovendien is de stevige onderbouwing een belangrijk aspect, waarmee het vage begrip van ‘pedagogiek’ concreet wordt en op een betrouwbare en objectieve manier gemeten kan worden. Dit sluit de kloof tussen medewerkers met en zonder een pedagogische achtergrond en kan zo bijdragen aan het versterken van de pedagogische kwaliteit in de kinderopvangsector.

“Het is voor een pedagoog moeilijk om de pedagogische kwaliteit hoger op de prioriteitenlijst te krijgen. Het is minder concreet. Als je ziet dat je personeelstekort heb ga je als manager daar eerst mee aan de slag. We hebben het gevoel dat de pedagogische kwaliteit omhoog kan, maar dat is minder hard te maken ‘Ja, moeten ze maar harder werken’, ‘Geef ze maar training’. Maar die samenhang, dat hopen we nu zichtbaar te kunnen maken. Dat je kan laten zien: ‘Zo gaat het, dit zijn de cijfers en dit is wat we eraan gaan doen.’”

\*\*\*\*\*