

Sectorplan Kinderopvang Rotterdam-Rijnmond

Doorlooptijd: 2 jaar, 1 februari 2015 – 1 februari 2017

Versie: 14 januari 2015

Missie

Sectorale ambitie

Richtinggevende doelen

SMART doelen

Operationalisatie

Contactgegevens, kerncijfers

Naar een werkende arbeidsmarkt: crisisaanpak en duurzame inzetbaarheid

Op weg naar een goede doorstroom en duurzame inzetbaarheid van pedagogisch medewerkers in de kinderopvang, het peuterspeelzaalwerk en primair onderwijs

Thema 1: Goed werkgever- en werknemerschap, duurzame inzetbaarheid	Thema 2: Scholing om baanverlies te voorkomen											
<p>Maatregel 1: 908 werknemers en leidinggevend en ontvangen een competentiescan en aansluitend loopbaangesprek.</p>	<p>Maatregel 2: 366 pedagogisch medewerkers volgen een cursus taalvaardigheid (niveau 2F of niveau 3F).</p>	<p>Maatregel 3: 349 pedagogisch medewerkers ontvangen extra training op the job om het certificaat Opbrengstgericht Werken te behalen.</p>	<p>Maatregel 4: 854 pedagogisch medewerkers ontvangen scholing zodat zij duurzaam inzetbaar zijn en kunnen blijven en voldoen aan gestelde kwaliteitseisen.</p>	<p>Maatregel 5: 384 pedagogisch medewerkers ontvangen scholing gericht op het verbeteren van ouderbetrokkenheid (200 pers.) of volgen een gemiddelde leerweg (184 pers.).</p>	<p>Maatregel 6: 136 pedagogisch medewerkers ontvangen scholing gericht op omscholing van MBO-3 naar MBO-4 niveau (98 pers.) of volgen een opleiding Associate Degree (38 pers.).</p>	<p>Maatregel 7: 20 werkbegeleiders kinderopvang die nieuwe werknemers en stagiairs begeleiden, worden bijscholing en hebben nieuwe vaardigheden geleerd.</p>						
<p>Maatregel 1: Inzicht en bewustwording persoonlijke scholingsbehoefte.</p> <p>Middels deze maatregel worden competentiescans ingezet bij het bepalen van de actuele en toekomstige bijscholingbehoefte en -nodzaak evenals de interne mobiliteit. Werkgevers in de kinderopvang en peuterspeelzalen bieden hun medewerkers deze scan (AMN-Insight test) aan teneinde hun competenties, leerpotentieel en persoonlijkheid te meten. Op basis van de uitkomsten vindt een loopbaangesprek plaats. Daarnaast kunnen werkgevers de scan gebruiken voor een kwalitatieve reorganisatie in het kader van strategisch personeelsbeleid. Bij 848 werknemers worden competentiescans uitgevoerd, waarbij voor 23 van deze medewerkers een extra scan laagletterheid wordt toegepast. Als onderdeel van de maatregel wordt daarnaast voor 60 leidinggevend een scan toegepast.</p> <p>Uitvoering: deelnemende arbeidsorganisaties (via HRM).</p>	<p>Maatregel 2: Taalscholing</p> <p>Als gevolg van deze maatregel volgen 151 pedagogisch medewerkers die in de voorschoolse educatie willen werken een cursus taalvaardigheid op niveau 3F. Daarnaast volgen 215 pedagogisch medewerkers een cursus taalvaardigheid op niveau 2F. Op deze manier worden de taalvaardigheden van pedagogisch medewerkers versterkt en voldoen zij daarmee aan hogere taaleisen voor deze functie zijn vereist.</p> <p>Uitvoering: externe inhuur.</p>	<p>Maatregel 3: Opbrengst gericht werken.</p> <p>De werkwijze 'Opbrengstgericht Werken' is één van de eisen die worden gesteld aan de medewerkers in de kinderopvang in Rotterdam. Met deze maatregel wordt gerealiseerd dat 274 pedagogisch medewerkers 20 uren extra training <i>on the job</i> ontvangen om het benodigde certificaat voor deze werkwijze te behalen. Daarnaast ontvangen 75 pedagogisch medewerkers 10 uren extra training <i>on the job</i> om het certificaat te behalen, zodat zij nieuwe vaardigheden en competenties hebben aangeleerd die het werk in de branches in de toekomst vereist (of verlangt).</p> <p>Uitvoering: deelnemende organisaties (interne coaching)</p>	<p>Maatregel 4: Inzetbaarheid MBO-3</p> <p>Als gevolg van deze maatregel ontvangen 349 pedagogisch medewerkers drie dagen scholing met het doel hun pedagogische vakken te vergroten. Ook ontvangen 320 pedagogisch medewerkers training <i>on the job</i> met als speerpunt integratie van theorie en praktijk. 185 medewerkers volgen met hetzelfde doel scholing op maat met individuele begeleiding. De genoemde scholingsactiviteiten vergroten de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers; zij kunnen blijven voldoen aan hogere kwaliteitseisen en meegroeien met de ontwikkeling naar intensievere samenwerkingsvormen, zoals integrale kindcentra.</p> <p>Uitvoering: externe aanbieder, regionale opleidingscentra, deelnemende organisaties (interne coaching).</p>	<p>Maatregel 5: Bijscholing Kinderopvang.</p> <p>Als gevolg van deze maatregel ontvangen 384 medewerkers scholing gericht op het verbeteren van ouderbetrokkenheid, of het worden van een T-shaped professional. Hiermee worden medewerkers voorbereid op samenwerken in integrale kindcentra. Daarnaast volgens middels deze maatregel 184 werknemers een gemiddelde leerweg met individuele begeleiding. Deze scholing vergroot de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers; zij kunnen blijven voldoen aan hogere kwaliteitseisen en meegroeien met de ontwikkeling naar intensievere samenwerkingsvormen, zoals integrale kindcentra.</p> <p>Uitvoering: externe aanbieder, regionale opleidingscentra, deelnemende organisaties (interne coaching).</p>	<p>Maatregel 6: Kopklas / AD.</p> <p>Door de toenemende kwaliteitseisen worden ook steeds vaker hoger opgeleiden ingezet in de kinderopvang. Middels deze maatregel ontvangen 98 medewerkers met een MBO-3 diploma een opscholing naar MBO-4 niveau (Kopklas), om hun kans op behoud van werk in de voorschoolse voorzieningen te vergroten. Daarnaast ontvangen 38 medewerkers een tweejarige parttime opleiding Associate Degree (AD) zodat zij als hbo'er in een nulgroep kunnen werken en hun baanperspectief is verbeterd.</p> <p>Uitvoering: Albeda College, Hogeschool Rotterdam.</p>	<p>Maatregel 7: Scholing van werkbegeleiders.</p> <p>Middels deze maatregel worden 20 werkbegeleiders uit de praktijk van kinderopvang en peuterspeelzaalwerk bijscholing om in hun stagiaarsopleiding aan te sluiten bij de actuele inzichten. Hiermee voldoet de begeleiding aan hogere kwaliteitseisen en zijn de desbetreffende werkbegeleiders in de toekomst duurzaam inzetbaar.</p> <p>Uitvoering: Regionale opleidingscentra, externe aanbieders.</p>						
<p>Hoofdaanvrager</p> <p>ROC Albeda College Postbus 9451 3007 AL Rotterdam</p> <p>Mw. V.A. Vleesenbeek v.vleesenbeek@albeda.nl</p>	<p>Marktcijfers</p> <p>Van 2011 tot 2014 verloren landelijk 19.000 van de 97.000 werknemers in de kinderopvang hun baan. In totaal krimpt het aantal banen in de sector met ongeveer 23%. Grote kinderopvangorganisaties kenden in 2012 een krimp in de van 16%; middelgrote organisaties verloren 8% aan fa's. In 2014 en 2015 zullen naar verwachting nog eens 3.000 medewerkers afscheid moeten nemen van de kinderopvang. In de regio Rotterdam-Rijnmond verliest circa 10% zijn van haar baan. Dit betekent een verlies van meer dan 300 arbeidsplaatsen in de regio.</p> <p>Het laatste bekende uitstroombroefje dateert van 2009 - 2010. In die tijd stroomden van de bijna 8.000 medewerkers zo'n 41% uit naar een andere sector (o.a. zorg 12%, onderwijs 7%), 5% startte als zelfstandige, 23% werd afhankelijk van een uitkering, 11% startte een opleiding en 3% ging met pensioen. De overige 18% werd niet werkend zonder uitkering.</p> <p>Volgens indicatieve prognoses kan het overschot aan werkzoekenden versus werkenden in de kinderopvang in Rotterdam-Rijnmond opleten tot maar liefst 3.600 werknemers. Procentueel gezien is dit overschot groter dan voor Nederland als geheel. De problemen concentreren zich daarbij met name op MBO-niveau 3.</p>		<p>Aantal deelnemers per thema</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Thema</th> <th>Aantal deelnemers</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Thema 1</td> <td>908</td> </tr> <tr> <td>Thema 2</td> <td>2109</td> </tr> <tr> <td>Totaal</td> <td>3017</td> </tr> </tbody> </table>	Thema	Aantal deelnemers	Thema 1	908	Thema 2	2109	Totaal	3017	<p>Subsidiale kosten: € 2.616.057</p> <p>Subsidiebedrag: € 1.308.028</p> <p>Eigen bijdrage: € 1.308.029</p> <p>Productie: Adviestalent in opdracht van het ministerie van SZW www.adviestalent.nl Contactpersoon: Mevr. E. van der Gijp esp.adviestalent.nl</p>
Thema	Aantal deelnemers											
Thema 1	908											
Thema 2	2109											
Totaal	3017											
<p>Samenwerkingspartners</p> <p>ROC Albeda College, CNV Publieke Zaken, de Brancheorganisatie Kinderopvang, de MO Groep, ROC Zadkine, werkgevers uit de kinderopvang (te weten KindeRdam, Komikids, Stichting Kinderopvang Vlaardingen, Max Kinderopvang, Bimboia en Droomplaats), werkgevers peuterspeelzaalwerk (Peuter&Co, Peuteropvang IJsselmonde en SKPR) en werkgevers primair onderwijs (PCBO, RVKO, BOOR, Kind en Onderwijs).</p>												