

# Beleidslessen voor versterking en ondersteuning van professionals die werken met jonge kinderen

**Michelle Neuman**  
*Senior Fellow*

**Mark Roland**  
*Program Director*

*Results for Development  
(R4D), Washington DC, VS*

**Ondanks de toenemende internationale aandacht voor de bevordering van de ontwikkeling van jonge kinderen, blijven veel landen worstelen met het bieden van kwalitatief onderwijs, goede gezondheidszorg en sociale voorzieningen voor jonge kinderen en hun families (UNESCO, 2017; UNICEF, 2017). Verbetering van de kwaliteit van leven in de eerste kinderjaren vereist versterking van vaardigheden, professionele ontwikkeling en goede arbeidsvoorwaarden voor professionals die werken met jonge kinderen. Deze werknemers worden echter vaak ondergewaardeerd, onderbetaald en onvoldoende opgeleid (Urban et al., 2011; International Labour Organization (ILO), 2012; Neuman et al., 2015). Dit roept diverse vragen op over de manier waarop we deze professionals het beste kunnen ondersteunen: welke kennis en vaardigheden hebben (assistent)professionals die werken met jonge kinderen nodig om hun functie optimaal uit te voeren? Wat motiveert hen in hun dagelijkse werk? En welk beleid is nodig om gekwalificeerd, stabiel personeel ondersteuning te bieden?**

Om deze vragen te kunnen beantwoorden, deed het Early Childhood Workforce Initiative (ECWI) in drie landen (Peru, Zuid-Afrika en Oekraïne<sup>1</sup>) onderzoek naar professionals die werken met jonge kinderen. ECWI is een wereldwijd, multi-stakeholder initiatief onder het gezamenlijke voorzitterschap van R4D en de International Step by Step Association (ISSA). Het initiatief bevordert hoogwaardige dienstverlening, met in het bijzonder aandacht voor professionals die werken met gezinnen en jonge kinderen, en managers en mentoren van deze medewerkers. ECWI ondersteunt analysewerkzaamheden, de ontwikkeling van nieuwe tools, communicatieinitiatieven voor het delen van best practices via een online kennisbank en webinars, en leeractiviteiten voor beleidsmakers, professionals en academici. Hierbij ligt de nadruk op zowel een zuid-zuid- als noord-zuid-uitwisseling.<sup>2</sup>

1 Deze landenstudies stonden onder leiding van Kimberly Josephson, Kavita Hatipoğlu en Vidya Putcha. We zijn deze drie collega's van R4D dankbaar voor hun diepzinnige bijdragen aan dit artikel.

2 Ga voor meer informatie over het Early Childhood Workforce Initiative naar: <http://www.earlychildhoodworkforce.org>.

De onderzoeken geven inzicht in de uitdagingen die van invloed zijn op de kwaliteit en de beschikbaarheid van professionals die werken met jonge kinderen, en formuleren aanbevelingen om deze knelpunten in het onderzochte land te verhelpen. De drie studies richtten zich specifiek op professionals die jonge kinderen en hun families ondersteunen. We onderzochten het Cuna Más-huisbezoekprogramma in Peru (Josephson et al., 2017), de First 1000 Days Health Services in Zuid-Afrika (Hatipoğlu, 2018) en voorschoolse projecten in Oekraïne (Putcha et al., 2018). Per land namen

“ECWI bevordert  
hoogwaardige,  
gelijkwaardige  
diensten, met in het  
bijzonder aandacht  
voor professionals die  
werken met gezinnen  
en jonge kinderen,  
en managers en  
mentoren van deze  
medewerkers.”

onderzoeksteams interviews af met sleutelspelers en werden er focusgroepen ingesteld met professionals, ouders, lokale en nationale beleidsmakers en vertegenwoordigers van trainings- en professionele organisaties. Vervolgens analyseerden ze de verkregen gegevens aan de hand van kwalitatieve methodes. Waar mogelijk verwerkten de onderzoekers kostengegevens in de analyse. Samen bieden deze drie onderzoeken inzichten om het beleid voor professionals die werken met jonge kinderen op diverse punten te verbeteren.

Zowel de werkomgevingen als de rollen en verantwoordelijkheden van het personeel verschillen in de onderzochte landen enorm van elkaar. De verschillen betreffen leeftijdsgroepen waarmee de medewerkers werken, of ze in huis, in instituten of op scholen werken, en de mate van formaliteit in hun functie en de aangeboden diensten. In Peru gebeuren de huisbezoeken van het Cuna Más-project bijvoorbeeld door lokale vrijwilligers die gezinnen op het platteland bezoeken om informele ontwikkelingsactiviteiten te ondernemen met kinderen onder de drie jaar. In Oekraïne daarentegen zijn kleuterleidsters hoogopgeleide professionals die in een gevestigd, door de overheid gefinancierd, nationaal onderwijssysteem werken. En in Zuid-Afrika veranderen de werkzaamheden van de Community Health Workers (CHW's) op basis van de doelstellingen van de First 1000 Days-diensten, door opvoedings- en vroegstimulatie-informatie in hun bestaande zorgtaken voor moeder en kind te integreren.

Ondanks deze verschillen zien we ook overeenkomsten in de uitdagingen waarmee de medewerkers in deze drie landen te maken hebben:

## 1 Uitbreiding van rollen en verantwoordelijkheden

**Omdat frontlijnprofessionals belangrijke nieuwe verantwoordelijkheden krijgen om de ontwikkeling van kinderen te bevorderen, hebben ze nieuwe vormen van ondersteuning en begeleiding nodig.**

In alle drie de landen krijgen professionals die met jonge kinderen werken steeds meer rollen toebedeeld en ook hun verantwoordelijkheden worden complexer. In Zuid-Afrika moeten CHW's kennis hebben over uiteenlopende onderwerpen: van prenatale zorg en de verzorging van pasgeborenen, tot de behandeling van chronische ziektes. Als onderdeel van de nadruk op de eerste duizend dagen, riep de onlangs geïntroduceerde *National Integrated Early Childhood Development Policy* op tot de integratie van vroegstimulatie bij huis- en wijkbezoeken van gezinnen (Zuid-Afrika, 2015). Er zijn vragen gesteld over de manier waarop het beste gewaarborgd kan worden dat CHW's over de vaardigheden en ondersteuning beschikken om deze extra taken uit te voeren en hoe zij hun focus op het aanbieden van gezondheidszorg- en groeitoezicht kunnen uitbreiden met 'opvoedingszorg'<sup>3</sup>. In Oekraïne vormt de recente beleidsverschuiving naar de integratie van kinderen met bijzondere onderwijsbehoeften in reguliere kleuterklassen een uitdaging voor leerkrachten zonder relevante bijscholing of zonder voldoende onderwijsassistenten.

3 Het door middel van bestaande gezondheidsplatforms bevorderen van de ontwikkeling van kinderen wordt ondersteund door recente onderzoeksevaluatie, waaronder Britto e.a. (2017).

In zowel Peru als Oekraïne vinden medewerkers dat ze meer training en begeleiding nodig hebben in de omgang en communicatie met ouders om hun werk efficiënt te kunnen uitvoeren.

## 2 Meer praktische bijscholing en supervisie nodig

**De verbetering van toegang tot en de relevantie van training voor frontlijnprofessionals is niet afdoende zonder aandacht voor hun managers en mentoren.**

Frontlijnprofessionals leren het meest van regelmatig gegeven praktische, hands-on trainingen (Mitter en Putcha, 2018). In Oekraïne, waar voorschoolse leerkrachten iedere vijf jaar worden bijgeschoold, kwamen we tot de conclusie dat, ondanks het feit dat deze trainingen vaak klassikaal worden gegeven, docenten veel meer geïnteresseerd zijn in mogelijkheden om te leren van collega's. In Zuid-Afrika, waar CHW's verschillende opleidingsniveaus hebben, moet het trainingsmateriaal vooral praktijkgericht en niet te theoretisch zijn. Naast betere toegang tot relevante training, moeten frontlijnprofessionals regelmatig ondersteund worden door managers en mentoren in het veld.



△ Foto: Cuna Más programme/cunamas.gob.pe

“Frontlijnprofessionals leren het meest van regelmatig gegeven praktische, hands-on trainingen.”

Continue begeleiding, waaronder motiverend toezicht en coaching, is met name van belang voor (assistent)professionals. Zij beschikken vaak over een beperktere opleiding en voorbereiding (Mitter en Putcha, 2018). Toch richten supervisors en managers zich doorgaans meer op naleving van regels dan op de ondersteuning en coaching van medewerkers. In Oekraïne zijn experts – ervaren leerkrachten die meer onervaren leerkrachten begeleiden en ondersteunen in de groep – uitstekend gepositioneerd om pedagogische begeleiding te geven over diverse onderwerpen, waaronder het werken met kinderen met bijzondere behoeften. Maar ook de experts zelf hebben behoefte aan nieuwe informatie en bijscholing. Een lerarenopleider merkte op: ‘Na een jaar, zelfs al na een half jaar, is alles wat een kleuterleidster heeft gezien of gehoord in de groep alweer oud nieuws. Net als een mobiele telefoon.’ Peru biedt in dit opzicht een inspirerend voorbeeld. De huisbezoekers uit ons onderzoek spraken hun waardering uit voor de interessante en boeiende trainingen en de focus op continue begeleiding die zij kregen van het regionale personeel. Regionale supervisors vergezellen de huisbezoekers iedere maand twee keer om hun werk te observeren, eventuele problemen te bespreken en feedback en begeleiding te geven.

### 3 Uitdagende dagelijkse werkomstandigheden

**Hoewel de medewerkers een sterke intrinsieke motivatie aan de dag leggen bij hun werk, worden ze iedere dag geconfronteerd met uitdagingen in hun werkomstandigheden.**

De bevroegde professionals zien het directe, positieve effect en de toegevoegde waarde van hun werk. Dit motiveert hen om dit werk te blijven doen. Deze motivatie moet echter niet worden overvraagd. In alle drie de landen zijn de lage salarissen, hoge werkdruk (bijvoorbeeld veel cliënten voor opbouwwerkers in Peru en Zuid-Afrika en grote klassen in Oekraïne), en uitdagende werkomstandigheden (waaronder korte contracten, veel reistijd, veiligheidskwesties, afwijkende werktijden) van invloed op het moreel van de medewerkers en hun vermogen om hun taken op effectieve wijze uit te voeren. Opbouwwerkers in Peru en Zuid-Afrika noemden extra dagelijkse uitdagingen, zoals onvoldoende en/of ontoereikende materialen (uniformen, uitrusting) en middelen (te lage mobiele telefoon- en reiskostenvergoedingen). De kleuterleiders in Oekraïne uitten hun zorgen over de toenemende administratieve rompslomp. In Peru worstelen huisbezoekers met het vinden van een balans tussen enerzijds hun Cuna Más-rol, waarvoor ze maar een kleine vergoeding ontvangen, en anderzijds de noodzaak om een aanvullend inkomen te verdienen en vaak de verantwoordelijkheden voor hun eigen gezin. Diverse respondenten noemden dit als reden voor de vele personeelwisselingen. Eén medewerker bevestigde: ‘De vergoeding is erg laag ... ze zeggen voor tien uur ... maar we werken geen tien uur. Als ze ons iets meer zouden uitbetalen, zouden we niet op zoek gaan naar andere mogelijkheden.’ Afhankelijk van de nationale of lokale uitdagingen zijn er verschillende investeringen nodig (salarisverhogingen kosten bijvoorbeeld vaak veel meer dan investeringen in nieuwe materialen). Een verbetering

van de dagelijkse werkomstandigheden en het aanpakken van de salarissen en de status van het beroep zal zeker een positieve uitwerking hebben op het moreel van de medewerkers, en daarmee ook op de kwaliteit van de ontwikkelingsprogramma's voor jonge kinderen (OECD, 2012; Eurofound, 2015).

## 4 Beperkte carrièremogelijkheden

### **Beperkte carrièremogelijkheden belemmeren de werving en continue kwaliteitsverbetering van personeel.**

In de drie landen resulteren aanvullende trainingen en ervaring niet direct in salarisverhogingen of carrièremogelijkheden. Naast het lage salaris en de lage status leiden beperkte carrièremogelijkheden tot problemen in het werven en behouden van gekwalificeerde medewerkers. In Oekraïne is het bijvoorbeeld lastig om gekwalificeerde kandidaten te vinden voor de voorschoolse educatie, met name in stedelijke gebieden waar er meer aantrekkelijkere en beter betaalde banen zijn. Een aanzienlijk aantal opgeleide leerkrachten koos ervoor om na het behalen van hun diploma helemaal niet aan de slag te gaan binnen hun vakgebied. De carrièremogelijkheden voor leerkrachten en ondersteunend personeel blijken in de praktijk toch behoorlijk tegen te vallen. Hoewel sommige huisbezoekers in Peru van mening waren dat zij zowel op persoonlijk als professioneel vlak groeiden door hun werkzaamheden, zijn er doorgaans weinig prikkels voor opbouwwerkers om te investeren in verbetering van hun vaardigheden (zoals de mogelijkheid om door te stromen en een gekwalificeerde programmamedewerker te worden). De ontwikkeling van carrièremogelijkheden die gekoppeld zijn aan zowel financiële als niet-financiële erkenning is belangrijk voor de werving, het behoud en de voortdurende kwaliteitsverbetering van het personeel (Mitter en Putcha, 2018).

“De bevraagde professionals zien het directe, positieve effect en de toegevoegde waarde van hun werk. Dit motiveert hen om dit werk te blijven doen.”

## Problemen aanpakken

Steeds meer landen willen de voorzieningen voor jonge kinderen uitbreiden en verbeteren. De onmisbare rol van professionals die werken met jonge kinderen kan daarbij niet meer over het hoofd gezien worden. De vier genoemde personeelskwesties zijn lastig om aan te pakken, vooral omdat de beleidsmakers vaak over een krap budget beschikken. Hoewel al deze aspecten van belang zijn voor het waarborgen van sterke en ondersteunde medewerkers, moeten landen daarom los van elkaar bepalen welke aspecten voor hen prioriteit hebben.

Extra investeringen in trainingen, hogere salarissen en continue begeleiding zullen naar verwachting resulteren in minder personeelwisselingen en minder opgeleide medewerkers die de sector verlaten (of er nooit in gaan werken). Tegelijkertijd zullen goedbetaalde en gemotiveerde medewerkers vaker stabiele, positieve relaties opbouwen met jonge kinderen, wat cruciaal is voor het bevorderen van een gezonde vroege (leer)ontwikkeling.

## Verwijzingen

---

- Britto, P.R., Lye, S.J., Proulx, K., Yousafzai, A.K., Matthews, S.G., Vaivada, T. e.a. (2017). Nurturing care: promoting early childhood development. *The Lancet* 389(10064): 91–102. Eurofound. (2015). Working conditions, training of early childhood care workers and quality of services: a systematic review. Luxemburg: Publicatiebureau van de Europese Unie.
- Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). (2012). *Right Beginnings: Early childhood education and educators*. Report for discussion at the Global Dialogues Forum on Conditions of Personnel in Early Childhood Education, Genève, februari 2012. Genève: ILO.
- Hatipoğlu, K. (2018). *Supporting the Early Childhood Workforce at Scale: Community health workers in South Africa*. Washington DC: Results for Development.
- Josephson, K., Guerrero, G. en Coddington, C. (2017). *Supporting the Early Childhood Workforce at Scale: The Cuna Más home visiting program in Peru*. Washington DC: Results for Development. Beschikbaar via: <http://www.r4d.org/wp-content/uploads/Full-report-Cuna-Mas-country-study.pdf> (geraadpleegd in maart 2018).
- Mitter, R. en Putcha, V. (2018). *Strengthening and Supporting the Early Childhood Workforce: Training and professional development*. Washington DC: Results for Development. Beschikbaar via: <http://www.earlychildhoodworkforce.org/node/309> (geraadpleegd in maart 2018).
- Neuman, M.J., Josephson, K. en Chua, P.G. (2015). *A Review of the Literature: Early childhood care and education (ECCE) personnel in low- and middle-income countries*. Early Childhood Care and Education Working Paper Series 4. Parijs: UNESCO. Beschikbaar via: <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002349/234988E.pdf> (geraadpleegd in maart 2018).
- OESO. (2012). *Starting Strong III: A quality toolbox for early childhood education and care*. Parijs: OESO.
- Republiek Zuid-Afrika. (2015). *National integrated early childhood development policy*. Pretoria: Government Printers.
- Putcha, V. Neuman, M., Zaplotynska, O. en Sofiy, N. (2018). *Supporting the Early Childhood Workforce at Scale: Preschool education in Ukraine*. Washington DC: Results for Development.
- UNESCO. (2017). *Accountability in Education: Meeting our commitments*. Global Education Monitoring Report. Parijs: UNESCO.
- UNICEF. (2017). *Early Moments Matter for Every Child*. New York: UNICEF.
- Urban, M., Vandenbroeck, M., Peeters, J., Lazzari, A. en Van Laere, K. (2011). *CoRe: Competence requirements in early childhood education and care*. Brussel: Europese Commissie, DG Onderwijs en cultuur.