

Samenvatting Onderzoek

Duurzaam Perspectief, vergrijzing in de Kinderopvang



1. Inleiding

Doel van het onderzoek Duurzaam Perspectief, vergrijzing in de Kinderopvang is om inzicht te krijgen in de nu- en morgen- situatie voor wat betreft Vergrijzing in de Kinderopvang en om aan te geven welke aandachtsgebieden er zijn om duurzaam perspectief te kunnen bieden aan kinderopvangorganisaties en hun medewerkers.

Om het begrip 'duurzaam perspectief' te duiden, heeft Smart Group een normdefinitie opgesteld. Deze luidt als volgt:

"Duurzame inzetbaarheid betreft een doorlopend en toekomstbestendig perspectief voor de organisatie én haar medewerkers, ongeacht hun loopbaanfase en ongeacht de veranderingen die zich binnen de organisatie en/of de maatschappij voordoen."

Voor het onderzoek is de Smart Duurzaam Perspectief Scan gebruikt. De scan bestaat uit de onderdelen 'Vergrijzing', 'Motivatie & Betrokkenheid', 'Ontwikkeling', 'Communicatie' en 'Cultuur'.

Gegevens onderzoek

Onder de respondenten heeft 48% een leidinggevende functie en is 52% pedagogisch medewerker (pm'er). Elk onderdeel van het onderzoek en ook alle onderliggende vragen hebben een score van 0 tot 5 gekregen.

2. Resultaten

Per onderdeel worden hieronder de meest in het oog springende resultaten gegeven. In het volledige rapport zijn meer resultaten te lezen en zijn de scores ook in grafieken weergegeven.

Vergrijzing:

- Overall scores de respondenten laag op hoe in de organisatie wordt omgegaan met het aspect Vergrijzing, waarbij de pm'ers gemiddeld nog een punt lager scoren dan de leidinggevenden.
- Er is een grote discrepantie tussen de scores van leidinggevenden en pm'ers over mogelijkheid tot het eigen maken van digitale vaardigheden. De pm'ers ervaren het als lastig om zich digitale vaardigheden eigen te maken, terwijl de leidinggevenden hiertoe juist weinig problemen zien voor de pm'ers.
- Volgens leidinggevenden zijn de grootste aandachtspunten voor het item Vergrijzing 'personeelsplanning' en 'flexibel HR beleid'. Pm'ers ervaren weinig invloed op de personeelsplanning
- Er is in de meeste organisatie geen beleid op het gebied van Vergrijzing.

Motivatie en Betrokkenheid:

- Overall zien we dat de pm'ers zich meer gemotiveerd en betrokken voelen dan hoe de leidinggevenden dit percipiëren bij de pm'ers. Pm'ers voelen zich wel minder verbonden met de organisatie dan leidinggevenden denken.
- De leidinggevenden ervaren minder dat de pm'ers veerkrachtig zijn. De pm'ers zelf ervaren wel dat zij veerkrachtig zijn. Hier zit dus een duidelijke discrepantie in beleving.
- Naast het "zich verbonden voelen met de organisatie" scoort ook "de organisatie inspireert mij" laag bij de pm'ers.

Ontwikkeling:

Het onderwerp Ontwikkeling is gesplitst in een deel Algemeen en een deel Ontwikkeltools voor nu en morgen. Voor de Ontwikkeltools zijn de scores van de pm'ers en van de leidinggevenden afzonderlijk weergegeven.

Resultaten van de algemene vragen:

- Overall zien we dat de leidinggevenden hoger scoren op het item Ontwikkeling dan de pm'ers.
- Meest in het oog springend is dat leidinggevenden vinden dat er veel mogelijkheden zijn voor pm'ers om zich te ontwikkelen. De pm'ers ervaren dit echter heel anders.
- Volgens de pm'ers voelen de leidinggevenden zich niet voldoende verantwoordelijk voor ontwikkeling van de pm'ers.

Ontwikkeling nu en morgen laat voor de pm'ers onder andere het volgende zien:

- Overall zien we dat de pm'ers behoefte hebben aan meer ontwikkeltools dan wat op dit moment aangeboden wordt.
- Opvallend is dat het belang van ontwikkeling bij pm'er niet al te hoog scoort (net onder 3).
- Een opvallende discrepantie is dat er momenteel geen studiemogelijkheden zijn voor doorgroei buiten de organisatie, maar dat hiervoor wel een grote behoefte ligt bij de pm'ers.

Ontwikkeling nu en morgen laat voor de leidinggevende onder ander het volgende zien:

- Het overgrote deel van de leidinggevenden vindt elke ontwikkeltool (zoals studiemogelijkheden, coaching on the job, taakverbreding, functie-uitwisseling) gewenst.
- Leidinggevenden vinden net als de pm'ers dat ontwikkelgesprekken en coaching on the job een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan de ontwikkeling
- Voor de meeste ontwikkeltools zijn alle leidinggevenden (100% score) het er over eens deze ingezet moeten worden voor de ontwikkeling van pm'ers.

Communicatie

- Overall gezien scoren leidinggevenden hier aanmerkelijk hoger dan de pm'ers, dit impliceert dat de leidinggevenden de communicatie richting de pm'ers positiever ervaren dan de pm'ers zelf.
- Pm'ers geven dan ook aan dat er nauwelijks gesprekken zijn over werk en dat discussies niet echt worden aangemoedigd. Voor leidinggevenden is dit laatste ook het laagst scorende onderdeel alhoewel zij nog een ruime 3 scoren op dit onderdeel.
- Het grootste verschil tussen de leidinggevenden en de pm'ers is zichtbaar bij de vraag of er sprake is van open communicatie.

Cultuur

- De cultuurvragen gingen met name over een lerende cultuur. Overall zien we dat de leidinggevenden op Cultuur een punt hoger scoren dan de pm'ers.
- De heersende cultuur bij Kinderopvang organisaties nodigt pm'ers dus minder uit tot ontwikkeling dan leidinggevenden denken
- Grootste verschil tussen leidinggevenden en pm'ers qua perceptie van de cultuur ligt bij:
 - Samenwerken
 - Leren van fouten
 - Hiërarchie

3. Conclusies

Uit het onderzoek komt een aantal conclusies naar voren, enkele hiervan zijn:

- Volgens leidinggevenden is er vooral behoefte aan beleid op vergrijzing, een dergelijk beleid is er volgens de meerderheid niet.
- Leidinggevenden hebben een positief beeld over hun pm'ers voor wat betreft vergrijzing (bespreekbaar maken van de loopbaan, gezond gedrag stimuleren, de mogelijkheden om te blijven werken, stimulering van de samenwerking).
- De leidinggevenden besteden weinig aandacht aan de personeelsplanning met betrekking tot de inzet van oudere pm'ers. Dit wordt door de pm'ers ook als zodanig ervaren en dit maakt dit tot een aandachtspunt.
- Het item Motivatie & Betrokkenheid lijkt een voldoende basis te bieden voor verdere ontwikkeling en het creëren van duurzaam perspectief, maar kan op bepaalde punten nog verbeterd worden. Dit zit voornamelijk op het inspireren van de pm'ers door de organisatie en het zich moeilijk kunnen losmaken van het werk door de pm'ers.
- Ontwikkelmogelijkheden worden te weinig besproken. Leidinggevenden geven wel aan dat deze er zijn, maar pm'ers zien deze niet.
- Leidinggevenden laten met de gewenstheid van alle ontwikkeltools zien dat zij ontwikkeling wel hoog in het vaandel hebben staan en pm'ers hebben hier ook behoefte aan.
- Open communicatie is vaak minder tot niet aanwezig. De lage score van pm'ers op communicatie kan ook zijn weerslag hebben op hoe ontwikkelingsmogelijkheden worden ervaren.
- Een lerende cultuur (delen van kennis, leren van elkaar, open voor nieuwe dingen) komt naar voren bij een aantal kinderopvangorganisaties. De talenten die binnen de organisaties aanwezig zijn, worden hierdoor ten volle benut en doorontwikkeld. Door het verminderen van een hiërarchische cultuur en door de focus te leggen op

samenwerking, wordt de lerende cultuur en het innovatievermogen verder bevorderd.

4. Aanbevelingen

Smart Group beveelt kinderopvangorganisaties het volgende aan:

- Stel een beleid op ten aanzien van oudere pm'ers, hierdoor zet je de koers uit voor de organisatie en de leidinggevenden.
- Blijf de dialoog met alle pm'ers (jong en oud) aangaan ten behoeve van de loopbaan, gezond gedrag, samenwerking en inzetbaarheid van de oudere pm'er op korte en lange termijn. Creëer een open en veilige sfeer om de dialoog zo optimaal mogelijk te laten verlopen
- Het is belangrijk om een netwerk van organisaties rondom je eigen kinderopvang organisatie op te bouwen, omdat er behoefte is aan het volgen van studies voor doorgroei naar andere organisaties/functies en omdat er behoefte is aan functie uitwisseling. Hiermee bied je perspectief voor de inzetbaarheid van je pm'ers.
- Zorg dat de pm'ers geïnspireerd raken door de organisatie, dan kan je ze langer binden en boeien. Hierdoor worden zij ook ambassadeurs van de organisatie.
- Stimuleer een cultuur waarin je mag leren van fouten, omdat er op deze manier een innovatiecultuur gecreëerd wordt. Zorg voor een cultuur waarin pm'ers zich veilig voelen en overleg met elkaar, zodat de innovatiecultuur bevorderd wordt.

Wil je het uitgebreide rapport en/of meer ondersteuning omtrent het creëren van Duurzaam perspectief voor je organisatie middels een Vergrijzingsbeleid, Motivatie & Betrokkenheid, Ontwikkeling, Communicatie en/of een Lerende cultuur?

Neem dan contact op met Minke Hensen: 073 657 1010 | 06 28 88 67 05 | minke.hensen@smartgroup.nl