

Reactie van CGOB De Herberg op Wijziging Besluit kwaliteit gastouderbureaus en Besluit landelijk register kinderopvang ivm verbetertraject gastouderopvang

Graag reageren wij op de internetconsultatie aangaande het verbetertraject voor de gastouderopvang. CGOB De Herberg is een groot voorstander van het hooghouden en blijven houden van de pedagogische kwaliteit bij de gastouders. Wij spannen ons hier al jaren voor in en screenen en selecteren onze gastouders hier ook op.

Met dit maatregelenpakket wordt naar onze mening echter een veel te grote stap genomen, waarvan te weinig is doordacht welke grote impact dit zal hebben op de gastouderbranche en de toegankelijkheid en betaalbaarheid van ouders voor de gastouderopvang. Wij zijn van mening dat deze maatregelen dusdanig grote gevolgen zullen hebben, dat het juist de goede gastouders en gastouderbureaus zal doen besluiten om te stoppen. De verwachting is dat gastouders en gastouderbureaus die geen goede kwaliteit bieden en de mazen in de wet zoeken, dat binnen die nieuwe wet- en regelgeving ook zullen doen.

Afgelopen jaren is het aantal gastouders al flink gedaald. Er is sprake van een terugloop van 41% (12.582 gastouders zijn gestopt in de afgelopen 5 jaar (maart 2018-maart 2023). Dit betekent een verlies van ongeveer 50.000 kindplaatsen. (Bron: Cijfers uit Landelijk Register Kinderopvang). Onderzoek uitgevoerd door AYIT Consultancy geeft aan dat de reden hiervan ligt bij het feit dat de kostprijs voor gastouders boven het maximale uurtarief aan kinderopvangtoeslag ligt. De kostprijs voor de gastouderopvang lag in 2023 op €9,62 per uur, 43% boven het KOT-tarief voor de gastouderopvang (Bron: [AYIT Consultancy](#)).

Een andere reden voor de terugloop van het aantal gastouders is dat er sprake is van vergrijzing binnen de gastouderopvang. De gemiddelde leeftijd van gastouders is 50 jaar. Meer dan 50% van de gastouders valt in de leeftijdscategorie 50 tot 70 jaar (Bron: [Kohnstamm onderzoek 2022](#)). De vraag naar kinderopvang groeit alleen maar, terwijl er weinig toestroom is van nieuwe, jonge gastouders. Gastouderbureaus moeten rekening houden met een dalend aantal gastouders en dus ook met een dalende omzet. Dit terwijl de kosten alleen maar toenemen, denk aan personeelskosten, software, website, EHBO, etc. Ook gastouders kampen met stijgende kosten: energiekosten, de kosten voor fruit, eten en drinken. Gastouders zijn zelfstandigen en moeten bovendien zelf sparen voor hun pensioen en uitval door ziekte en vakantie. Deze kosten worden niet gedekt door de (minimale verhoging van) de kinderopvangtoeslag. Ook wordt het verschil in het maximale uurtarief van de kinderopvangtoeslag voor de gastouderopvang steeds groter in vergelijking tot kinderopvangcentra. Het verschil is inmiddels meer dan 2 euro.

De nieuwe wet- en regelgeving komt daar nu extra bovenop, die eveneens vergaande kosten met zich meebrengt. Met name de maatregelen als het jaarlijks bieden van drie uur coaching op HBO-niveau door gastouderbureaus, alsook de zeven uur permanente educatie voor gastouders, brengen voor gastouders en gastouderbureaus hoge kosten met zich mee. Wanneer deze verdisconteerd zouden worden in het uurtarief, zou dit ver boven het

maximale uurtarief aan kinderopvangtoeslag uitkomen. Hiermee komt de toegankelijkheid voor ouders voor de gastouderopvang behoorlijk onder druk te staan.

Pedagogisch werkplan en begrenzing aantal gastouderbureaus

Wij kunnen ons vinden in het voorstel om iedere gastouder een pedagogisch werkplan op te laten stellen. Wij werken daar al jaren mee en het helpt gastouders om het pedagogisch beleidsplan van hun gastouderbureau te vertalen naar de pedagogische praktijk van hun eigen opvang. In het pedagogisch werkplan beschrijven zij hoe ze aandacht besteden aan de vier pedagogische doelen. Het laat hen nadenken over hoe zij de opvang willen vormgeven en het geeft een goede voorbereiding op een GGD-inspectie.

Het volgen van de ontwikkeling van het kind wordt momenteel door gastouders en gastouderbureaus ook al gedaan (bij ons middels het jaarlijkse voortgangsgesprek). Waar er zorgen zijn, worden deze besproken met ouders en wordt ook verwezen naar passende instanties. Gastouders trekken nu ook bij hun gastouderbureau aan de bel als er zorgen zijn en goede gastouderbureaus begeleiden de gastouders in het nemen van de juiste stappen. Wanneer dit speelt wordt daar verslaglegging van gedaan en kan dit als bewijs dienen dat er door gastouders en gastouderbureaus aandacht aan wordt besteed. Geef daar gastouders en gastouderbureaus de ruimte in hoe dit precies vorm te geven. Ook het stellen van grenzen aan het aantal gastouderbureaus kan helpend zijn. Al zijn er niet veel gastouders die met meer dan drie gastouderbureaus samenwerken, dus liever hadden wij gezien dat dit beperkt werd tot drie bureaus i.p.v. twee.

Permanente educatie en pedagogische coaching

Bijscholing vinden we belangrijk voor onze gastouders en we stimuleren dat zeker. Echter, de verplichte zeven uur aan permanente educatie vinden wij erg veel. Vooralsnog worden er geen eisen gesteld aan permanente educatie, wat maakt dan de verhoging om van 0 naar 7 uur per jaar te gaan dan noodzakelijk? Gestart zou bijvoorbeeld kunnen worden met het aanbieden van fysieke thema-bijeenkomsten door gastouderbureaus, waarbij gastouders twee uur per jaar aan lokale scholing bij hun gastouderbureau moeten volgen. Hierbij is er ruimte voor ontmoeting met andere gastouders en worden zij gestimuleerd in hun ontwikkeling door een spreker. Wij hebben ervaring met deze bijeenkomsten en merken dat die zeer waardevol zijn voor gastouders.

Als gastouderbureau verzorgen wij pedagogische begeleiding en ondersteuning aan gastouders en ouders. Dit is op maat en afhankelijk van de vragen waar zij tegenaan lopen. Dit is echter niet altijd op HBO-niveau en er wordt ook geen officieel coachingsverslag van gemaakt. Wel leggen wij natuurlijk vast welk contact er is geweest. Veel van onze bemiddelingsmedewerkers komen zelf uit de kinderopvang en hebben MBO-niveau 4. Zij bieden juist door hun brede kennis en praktische ervaring goede coaching en begeleiding aan onze gastouders. Bovendien kennen zij door het bemiddelingswerk de gastouders goed en sluiten zij ook goed aan op de gastouders die praktisch zijn ingesteld en minimaal MBO-niveau 2 hebben. We zouden deze kennis en praktische ervaring van onze bemiddelingsmedewerkers in de toekomst niet meer kunnen benutten, omdat deze dan vervangen wordt door HBO-coaching. Niet alle

bemiddelingsmedewerkers zien het zitten om zich om te scholen tot pedagogisch beleidsmedewerker. En daarmee kom ik ook op een pijnpunt van deze wet- en regelgeving. Bij kinderdagverblijven is er vaak een pedagogisch medewerkster die zich verder wil ontwikkelen en laten scholen die de opleiding tot pedagogisch beleidsmedewerker volgt. Dit is op vrijwillige basis. Niet alle medewerkers hoeven dit te doen. En degene die dit niet willen blijven gewoon werken als pedagogisch medewerker op de groep, hun werk verandert niet. Wanneer een bemiddelingsmedewerker niet de tijdinvestering kan doen voor het volgen van de opleiding tot pedagogisch beleidsmedewerker of het niet ziet zitten om gastouders te gaan coachen op het niveau wat vereist gaat worden, welke werkzaamheden blijven er dan voor haar over? Betekent dit dat zij enkel nog de matching kan doen en de risico-inventarisaties? Kan zij geen voortgangsgesprekken meer voeren, omdat dit deels gaat overlappen met het opstellen van de doelen voor permanente educatie en pedagogische coaching? Dit zal een verarming van haar werkzaamheden betekenen. En dit is toch echt wel een verschil met hoe dit in de kinderopvang werkt. Zonde! Want deze bemiddelingsmedewerkers hebben altijd met veel plezier en passie de gastouders begeleid en bemiddelt met hun pedagogische diploma op MBO-4. Daarmee wil ik aangeven dat de opleidingseis tot pedagogisch beleidsmedewerker een veel grotere impact heeft op het werk als bemiddelingsmedewerker in vergelijking met de kinderopvang.

Wanneer de coaching verplicht 3 uur per jaar per gastouder op HBO-niveau moet zijn, brengt dit hoge opleidingskosten met zich mee voor onze huidige werknemers (mits onze bemiddelingsmedewerkers bijgeschoold willen worden) of kosten door het inkopen van een pedagogisch coach op ZZP-basis, die de gastouders en hun opvang onvoldoende kent. Daarbij zijn dit ook langdurige trajecten van zeker 8 maanden en is dit niet met een cursus bij te scholen. Dit vraagt een enorme tijdsinvestering van bemiddelingsmedewerkers en brengt hoge kosten mee voor het bureau. Er wordt ook geen onderscheid gemaakt in het aantal uur coaching wat je moet bieden per gastouder. In de kinderopvang is dit op basis van het aantal fte. Maar een gastouder met 2 gastkindjes die 1 dag werkt, moet net zoveel coaching ontvangen dan een gastouder die 5 gastkindjes per dag heeft en 3 dagen werkt. Je kunt je voorstellen dat wanneer een gastouder maar een enkel gastkindje heeft, het bureau wel opgezaagd wordt met hoge kosten aan coaching.

Ook verandert de rol van de bemiddelingsmedewerker, als zij ook de pedagogische coaching moet gaan geven. De relatie tussen een gastouderbureau en een gastouder is niet van dezelfde aard als die van een kinderdagverblijf of BSO en een pedagogisch medewerker. De gastouder is zelfstandige en er is geen sprake van een werknemer/werkgeversrelatie. De gastouder moet open staan voor de pedagogische coaching en wanneer ze bij meerdere bureaus is aangesloten dit bij meerdere bureaus afnemen. Dit vraagt een enorme tijdsinvestering van 3 uur per jaar van de gastouder en van het bureau. Legt de gastouder dezelfde coachingsvraag neer wanneer ze met twee bureaus samenwerkt en is ze dan met dubbele coachingsuren bezig met dezelfde vraag?

Verder maakt het opstellen van een persoonlijk coachingsdoel, het ook lastig om de

coaching middels intervisiegroepen te geven. Een concept waar wij ook al jaren mee werken.

Oplossing

Binnen de huidige wet- en regelgeving is het ook goed mogelijk om de pedagogische kwaliteit bij gastouderbureaus te verhogen zonder bovenstaande vergaande maatregelen, namelijk door meer eisen te stellen aan het jaarlijkse voortgangsgesprek met de gastouder. Dit gesprek is al een vereiste vanuit de overheid, maar er zijn geen duidelijke richtlijnen voor de inhoud hiervan. Wij voeren de voortgangsgesprekken op pedagogische inhoud, maar mogelijk doet niet ieder bureau dat. De overheid zou bijvoorbeeld kunnen eisen dat gastouderbureaus tijdens het voortgangsgesprek jaarlijks over één van de vier pedagogische doelen in gesprek moeten gaan met hun gastouder en dit middels verslaglegging laten toetsen door de GGD. Gastouderbureaus zouden dan ook hun jaarlijkse themabijeenkomst op dit pedagogische doel kunnen afstemmen.

Conclusie

Onze conclusie die volgt uit bovenstaande is: zorg voor maatregelen die juist de gastouders en gastouderbureaus die onder de maat presteren treffen, zonder vergaande maatregelen toe te passen waar ook de goede gastouders en gastouderbureaus hoge kosten door ondervinden. De maatregel dat gastouders met een pedagogisch werkplan moeten werken is hierin naar ons idee een nuttige. Goede gastouders hebben dit al, dus vooral de gastouders met een lagere kwaliteit worden hierdoor gestimuleerd om na te denken over hun pedagogisch handelen. Ook door meer eisen te stellen aan bijvoorbeeld de pedagogische inhoud van het voortgangsgesprek en het bieden van jaarlijkse fysieke themabijeenkomsten is in onze ogen een maatregel die gaat bijdragen aan het verhogen van de kwaliteit van gastouders. Deze maatregelen dienen het doel, maar geven geen exponentiële, ondraagbare verhoging van de kosten van gastouders en gastouderbureaus die wel de gewenste kwaliteit bieden.

Met vriendelijke groet,

Eline Nikkels

CGOB De Herberg Coöperatie U.A.