

Goed initiatief om de maatregel te verlengen! Wij hebben ervaren dat beroepskrachten in opleiding een waardevolle aanvulling zijn op onze teams. Deze regeling maakt het makkelijker om werkenden uit andere sectoren de overstap naar de kinderopvang te laten maken en nieuwe collega's in te laten stromen. De noodzaak daarvan gezien de personeelstekorten behoeft geen toelichting... Door het aangaan van een opleidingstraject tonen medewerkers een commitment voor langere tijd. Dit komt de stabiliteit en pedagogische kwaliteit op de groep ten goede.

Goede afstemming tussen houder en BIO is de sleutel. En **goed beleid**: vaste werkplek/team, maatwerk in begeleiding, heldere opbouw (formatieve) inzet. Bij het aannemen van BIO moet de houder een goede inschatting maken welk opleidingstraject passend is en welke inzet verantwoord is. De verantwoording van de keuze en (formatieve) inzet wordt in het POP beschreven.

Wij zien graag dat de maatregel verlengd wordt. Daarbij geven we het volgende advies mee:

- **De CAO Kinderopvang** geeft duidelijke handvatten voor het werken met BIO. Welke meerwaarde heeft het vastleggen van inhoudelijke regels in de wet Kindervang? Verlenging is voldoende.
- Het huidige **persoonlijke ontwikkelplan (POP)** mag **zonder verdere aanpassingen** gebruikt blijven worden. Hierin staan namelijk al afspraken over de (opbouw van) formatieve inzet, evaluatie en begeleiding.
- Voor **BBL-trajecten** geldt al dat de formatieve inzet ook met de opleidingsbegeleider afgestemd wordt. In de praktijk verandert er voor deze medewerkers in opleiding niks aan de werkwijze dus is een inhoudelijke wetswijziging niet nodig. **Alleen een verlenging** van de huidige.
- Voor alle andere **BIO trajecten** geldt dat er sprake is van werkervaring en/of een andere afgeronde opleidingsachtergrond. Op basis daarvan wordt vooraf gezamenlijk de inschatting gemaakt welke (formatieve) inzet verantwoord gevonden wordt. In het huidige POP is al opgenomen hoe de ontwikkeling gevolgd wordt en hoe de formatieve inzet wordt geëvalueerd.
Deze trajecten zijn zeer verschillend van aard: van EVC tot een zelfstudie of korte aanvullende cursus. Er is niet altijd sprake van een opleidingsbegeleider die daadwerkelijk zicht heeft op het functioneren in de praktijk. Een verplichting van toetsing/akkoord door opleidingsbegeleider zou het proces inhoudelijk niet per definitie verbeteren en zelfs kunnen leiden tot vertraging van het traject, zeker als voorafgaand aan de inzet de toestemming vereist is.
We vinden het een verantwoordelijkheid van de houder en BIO om goede afspraken te maken en samen zorg te dragen voor een verantwoorde inzet. Onze ervaring is dat het huidige POP en werkwijze volstaan. **Advies = geen toevoeging verplichte afstemming met opleidingsbegeleider over formatieve inzet.**
- Zie BIO als vast gezicht en laat ze **mentor** zijn. Uiteraard in overleg en afhankelijk van de ontwikkeling in de juiste opbouw en mate. Ze zien de kinderen vaak net zoveel als andere collega's. Het is voor de BIO om fijn om tijdens de opleiding al te kunnen oefenen met het mentorschap en andere werkzaamheden. En voor de gekwalificeerde medewerkers verlaagt het de werkdruk. Het is voor ouders en kinderen logisch als de BIO mentor is. Na de opleidingsperiode zal de medewerker deze rol namelijk ook gaan vervullen.