

# DIE NIEDERLANDE

## Frühpädagogisches Personal

Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen

*Autorinnen des Länderberichts*

**Elly Singert**

Ehemals Fakultät für Erziehungswissenschaften der Universität Amsterdam  
und am Institut für Entwicklungspsychologie der Universität Utrecht

**Bodine Romijn**

Abteilung für Entwicklung und Bildung von Jugendlichen  
in diversen Gesellschaften (DEEDS), Universität Utrecht

Dieser Bericht basiert auf den SEEPRO-Länderbericht 2018 über das frühpädagogische  
Personal, der von Ruben Fukkink, Universität Amsterdam, erstellt wurde

**Zitiervorschlag:**

Singer, E. und B. Romijn. 2024. „Niederlande – Frühpädagogisches Personal.“ In *Frühpädagogische Personalprofile in Europa. 33 Länderberichte mit kontextuellen Schlüsseldaten*, herausgegeben von I. Schreyer und P. Oberhuemer. München: Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz. [www.seepro.eu/Deutsch/Laenderberichte.htm](http://www.seepro.eu/Deutsch/Laenderberichte.htm)

Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



Staatsinstitut für  
Frühpädagogik und Medienkompetenz



## Inhalt

1. Zuständigkeiten im System der Frühen Bildung und Kindertagesbetreuung in den Niederlanden.....	4
2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?.....	5
2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern .....	5
2.2 Kita-Leitungskraft .....	8
2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung.....	9
2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal.....	9
2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal.....	10
3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund .....	10
4. Berufliche Erstausbildung .....	12
4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische) .....	12
4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula .....	13
4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit.....	15
5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum).....	16
6. Fort- und Weiterbildung (FWB) des frühpädagogischen Personals .....	17
7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten.....	19
7.1 Bezahlung .....	19
7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.....	19
7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal .....	20
7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten .....	20
7.5 Weitere Personalangelegenheiten .....	21
8. Neuere politische Reformen und Initiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Personalfragen .....	22
9. Neuere Forschungsprojekte mit Fokus auf das Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen .....	25
10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung.....	28
Literatur .....	31

*Hinsichtlich der gendergerechten Sprache haben wir uns entschieden, den Doppelpunkt als Genderzeichen dann zu nutzen, wenn dies grammatikalisch korrekt ist, z.B. „Mitarbeiter:innen“. Ansonsten verwenden wir sowohl die männliche als auch die weibliche Form, z.B. Pädagogen/Pädagoginnen.*

## Glossar

### **EQR** – *Europäischer Qualifikationsrahmen*

Ergebnisorientierter (Wissen, Fähigkeiten, Kompetenzen) Referenzrahmen mit acht Qualifikationsstufen, der Vergleiche zwischen verschiedenen nationalen Qualifizierungen ermöglicht.

<https://europa.eu/europass/de/european-qualifications-framework-eqf>

### **ECTS** – *European Credit Transfer and Accumulation System*

Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen.

<https://education.ec.europa.eu/de/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/european-credit-transfer-and-accumulation-system>

### **ISCED** – *International Standard Classification of Education*

Zuordnung nationaler Bildungsprogramme zur ISCED 2011. Das Instrument dient in erster Linie dem Vergleich von Bildungsabschlüssen und Schultypen. Es wurde in den 1970er Jahren von UNESCO entwickelt und 1997 bzw. 2011 aktualisiert.

<https://www.oecd.org/berlin/publikationen/Zuordnung%20nationaler%20Bildungsprogramme%20zur%20ISCED%202011.pdf>

## Über die Autorinnen

**Elly Singert**, PhD, war außerordentliche Professorin an der Universität Utrecht und an der Universität Amsterdam. Sie war Projektleiterin und Mitverfasserin des niederländischen pädagogischen Rahmenwerks für die frühkindliche Bildung und Betreuung sowie des Rahmenwerks für Diversität in Kindertageseinrichtungen für 0- bis 13-Jährige. Sie war Mitglied des Kuratoriums der European Early Childhood Education Research Association (EECERA). Sie veröffentlichte zahlreiche Publikationen in internationalen Fachzeitschriften zu den Themen Spielverhalten, soziales Lernen, Humor, Sprachentwicklung, Freundschaft und Gruppendynamik.

**Bodine Romijn**, PhD, ist Assistenzprofessorin an der Abteilung für Entwicklung und Erziehung von Jugendlichen in diversen Gesellschaften (DEEDS) an der Universität Utrecht. Ihre Arbeit fokussiert auf Gleichheit, Diversität und Inklusion in der frühkindlichen und Grundschulbildung. Sie untersucht die interkulturellen Kompetenzen von Fachkräften und die Rolle, die Organisationen bei der Unterstützung und Förderung ihres Personals hinsichtlich der Umsetzung kultursensibler und integrativer Praktiken spielen. Derzeit ist sie am niederländischen *National Child Care Monitor* (LKK) beteiligt, der vom Ministerium für Soziales und Beschäftigung finanziert wird.

# 1. Zuständigkeiten im System der Frühen Bildung und Kindertagesbetreuung in den Niederlanden

Historisch gesehen war der Bereich der Kinderbetreuung in den Niederlanden durch ein getrenntes System mit zwei separaten Bereichen gekennzeichnet, nämlich der Betreuung und der Bildung, die jeweils eigene pädagogische Wurzeln aufweisen (siehe Bahle 2009; Bennett and Tayler 2006; Singer 2018). Heute haben die Niederlande ein partiell integriertes System der frühkindlichen Bildung und Betreuung, für das zwei Ministerien verantwortlich sind.

Das Ministerium für Soziales und Beschäftigung (*Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid – SZW*) ist zuständig für die Steuerung der Kinderbetreuung auf nationaler Ebene (frühpädagogische Einrichtungen für Kinder von 0 bis 3<sup>1</sup> Jahren; außerschulische Betreuung von Kindern zwischen 4 und 13 Jahren; Familientagespflege für Kinder bis zu 13 Jahren)<sup>2</sup>. Dasselbe Ministerium bietet Eltern, die aufgrund ihrer Arbeit oder ihres Studiums eine Kinderbetreuung benötigen, finanzielle Unterstützung bei den Kosten der Kinderbetreuung. Der Betreuungssektor wird von privaten Unternehmen organisiert.

Das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft (*Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap – OCW*) ist verantwortlich für die Steuerung von frühkindlicher Bildung für Kinder im Alter von 2½–4 Jahren (*voor- en vroegschoolse educatie*) und für die Grundschulbildung (*Basischool*). Die Grundschulbildung beginnt für die meisten Kinder in den Niederlanden im Alter von 4 Jahren und ist ab 5 Jahren obligatorisch. Das Bildungsministerium gewährt den lokalen Behörden, die Kindern von nicht berufstätigen und berufstätigen Eltern zwischen 2½–4 Jahren mindestens 16 Wochenstunden (meist an vier halben Tagen) anbieten, finanzielle Unterstützung. Diese Kommunalverwaltungen verfügen über einen gewissen politischen Spielraum, indem sie zusätzliche Mittel für bestimmte Kategorien von benachteiligten Kindern zur Verfügung stellen. Die Kategorien werden auf kommunaler Ebene definiert und berücksichtigen im Allgemeinen das Einkommen der Eltern, das Bildungsniveau und den Migrationsstatus.

Koordination, Kooperation und Integration des ursprünglich getrennten Systems wurden zu dringlichen Angelegenheiten. Seit 2010 und 2018 Gesetze implementiert wurden, die die kindliche Entwicklung und die Qualität fördern (Entwicklungschancen durch Qualität und Bildung, OKE-Gesetz – *Ontwikkelingskansen door kwaliteit en educatie, Wet OKE* sowie das Gesetz zur Innovation und Qualität in der Kinderbetreuung, IKK-Gesetz – *Wet Innovatie and Kwaliteit Kinderopvang, Wet IKK, 2018*), gelten in beiden Sektoren teilweise die gleichen Gesetze und Regelungen hinsichtlich Qualität und Aufsicht (Veen, Van Daalen, and Blok 2014; SZW 2020).

Aber die finanziellen Regelungen sind immer noch unterschiedlich. Kindertageseinrichtungen müssen oft zwei Finanzsysteme berücksichtigen – SZW, Ministerium für Soziales und Beschäftigung (*Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheit*), ab 2022 umbenannt in „Niederländische Arbeitsbehörde“ (*Nederlandse Arbeidsinspectie*) und OCW, Ministerium für Bildung, Kultur und

---

<sup>1</sup> **Anmerkung der Herausgeberinnen:** Internationale Datenquellen verwenden unterschiedliche Darstellungsformen für die Altersspanne der Kinder, die Kindertageseinrichtungen besuchen. Wir haben für die SEEPRO-3-Berichte das folgende altersinklusive Format für Länder mit einem Schuleintritt mit 6 Jahren gewählt: **0–2** Jahre für Kinder **bis zu** 3 Jahren und **3–5** Jahre für 3-, 4- und 5-Jährige. In den Niederlanden sind die relevante Formate **0–3** und **4–5**.

<sup>2</sup> Obwohl diese Altersspanne die gesetzliche Grundlage widerspiegelt, schließt in der Realität – da die meisten Kinder mit 4 Jahren in die Grundschule kommen – die überwiegende Mehrheit der Kinder die Schule mit 12 Jahren ab. Diejenigen, die die Schule später beenden, sind in der Regel gerade 13 Jahre alt geworden, nachdem sie die Schule aufgrund schlechter Leistungen wiederholt haben.



Wissenschaft (*Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*) – sowie zwei Systeme der Qualitätskontrolle. Außerdem gibt es Unterschiede in den Bildungszielen. Der Betreuungssektor ist auf das Wohlergehen der Kinder ausgerichtet und ist gesetzlich verpflichtet, vier weit gefasste pädagogische Ziele zu erfüllen: Die Kindertageseinrichtung muss den Kindern ein sicheres und fürsorgliches Umfeld bieten, das die persönliche Kompetenz fördert, die soziale Kompetenz stärkt und Normen und Werte vermittelt (siehe Riksen-Walraven 2004). Auf die kognitive Entwicklung und die Vorbereitung auf die Grundschulbildung wird nicht speziell eingegangen. Die Aufsichtsbehörden für Kindertageseinrichtungen sind Teil des kommunalen Gesundheitsdienstes und auch auf der Ebene der Kommunen angesiedelt. Inspektionen werden mindestens einmal jährlich durchgeführt, wobei die Inspektoren/Inspektorinnen beurteilen, ob die Kindertageseinrichtungen die nationalen Qualitätsanforderungen gemäß dem niederländischen Kinderbetreuungsgesetz (2005) erfüllen oder nicht.

Die Ziele der frühpädagogischen Programme sind breit gefächert, konzentrieren sich aber stärker auf die kognitive Entwicklung und die Sprache, insbesondere im Falle von Förderprogrammen für benachteiligte Kinder. Die auf nationaler Ebene organisierte Bildungsinspektion ist zuständig für die Überprüfung der frühpädagogischen Qualität in den Gruppen für 3-Jährige, die der Grundschule (*Basisschool*) angegliedert sind, sowie für die Inspektion der Grundschulen, einschließlich der Klassen für Kinder im Alter von 4–6 Jahren (Bildungsinspektion, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft 2021).

## 2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?

### 2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

#### *Betreuungssektor 0–3*

2022 arbeiteten 117.000 Personen im Betreuungssektor. Um dem derzeit sehr großen Personal-mangel zu begegnen, erlaubt die Sozialministerin in den nächsten zwei Jahren die Beschäftigung von 50% unqualifiziertem Personal (Dutch News 2023). Die meisten von ihnen sind Kernfachkräfte, die direkt mit Kindern arbeiten; 23% haben eine Führungsposition inne (Leitung der Organisation, verantwortlich für Qualität und Innovation und für das Coaching der pädagogischen Mitarbeiter:innen). Einem der Branchenverbände zufolge wächst der soziale Sektor der Kinderbetreuung trotz personeller Herausforderungen mit einer durchschnittlichen jährlichen Rate von 7-9% (BMK 2023).

Alle niederländischen Pflegekräfte benötigen ein Führungszeugnis (*Verklaring Omtrent het Gedrag, VOG*). Dabei handelt es sich um ein Dokument, mit dem der niederländische Staatssekretär für Sicherheit und Justiz erklärt, dass der/die Antragsteller:in keine Straftaten begangen hat, die für die Ausübung seiner Tätigkeit relevant sind (z.B. sexueller Kindesmissbrauch). Natürlich ist diese Bescheinigung keine Qualifikation im beruflichen Sinne, aber sie ist in den Niederlanden Voraussetzung für Personal im direkten Kontakt mit Kindern.

#### **Pädagogische Kinderbetreuungsfachkraft**

Pädagogische Kinderbetreuungsfachkräfte (*pedagogisch medewerkers*) sind Kernfachkräfte im Bereich der frühkindlichen Bildung und Betreuung. Sie arbeiten mit einem oder zwei Kollegen/Kolleginnen zusammen und sind für eine Gruppe von Kindern in Kindertagesstätten (0–3

Jahre) und in der außerschulischen Betreuung (4–13 Jahre) in altershomogenen oder altersgemischten Gruppen verantwortlich.

Mindestqualifikation ist ein dreijähriger berufsbildender Abschluss der Sekundarstufe II in pädagogischer Arbeit (MBO 3), wobei diese Anforderung angesichts des derzeitigen Personalmangels abgeschwächt wurde, insbesondere im Bereich der außerschulischen Kinderbetreuung, wo nun auch Personen mit einem MBO-Abschluss aus einem halbwegs relevanten Bereich für eine Beschäftigung als pädagogische Kinderbetreuungsfachkräfte in Frage kommen. Ab Januar 2025 müssen alle pädagogischen Kinderbetreuungsfachkräfte über ausreichende Niederländisch-Kenntnisse verfügen.

### **Pädagogische Praktikanten/Praktikantinnen**

MBO 3- oder 4-Studierende und Studierende, die ein Bachelor-Studium für den Beruf der Grundschullehrkraft oder eines akademischen Grades in Pädagogik absolvieren und bestimmte Kriterien erfüllen, dürfen für die Arbeit in Kindertagesstätten ein Gehalt erhalten. Der derzeitige drastische Personalmangel hat sogar dazu geführt, dass sie als qualifiziertes Personal gezählt werden, sofern sie eine minimale Zusatzausbildung absolviert haben (z.B. indem sie eine bestimmte Anzahl von Stunden unter der Aufsicht eines/einer voll qualifizierten Kollegen/Kollegin arbeiten).

### *Vorschulische Bildung (4–5 Jahre) in Schulen*

#### **Grundschullehrkraft (Basisschool)**

Lehrkräfte in der Grundschule (*Basisschool*) haben einen vierjährigen Bachelor-Abschluss (*PABO – Pedagogisch Academie voor het basisonderwijs*). Auch hier gilt, dass aufgrund des Personalmangels in den Schulen Quereinsteiger:innen mit einem nicht-spezialisierten Hochschulabschluss (ISCED 6) den Beruf durch ein „On-the-Job-Training“ ergreifen können, d.h. sie arbeiten nach einer ersten Eignungsprüfung an der Seite von qualifizierten Grundschullehrkräften.

Lehrkräfte mit einem PABO-Diplom dürfen während der gesamten Grundschulzeit arbeiten, auch mit den jüngsten Kindern. Studierende im dritten Jahr des vierjährigen Hochschulstudiums an der PABO können als Spezialisierung „frühe Kindheit“ wählen. Für Lehrkräfte, die mit 4- bis 5-Jährigen arbeiten, und für Lehrkräfte, die in den Frühbildungsklassen für 3-Jährige tätig sind, werden spezielle Leitlinien und pädagogische Methoden entwickelt. In der *Stichting leerplan ontwikkeling 2021* [Stiftung für Lehrplanentwicklung] heißt es beispielsweise, dass kleine Kinder spielerisch lernen und dass Kinder unter 6 Jahren vor allem durch Handeln lernen; daher sollten eine Rollenspielecke und konkretes Material wie Puzzles, Bauklötze, Perlen sowie Zahlen und Buchstaben aus Holz vorhanden sein. Außerdem stellt die *Stichting leerplan ontwikkeling* fest, dass kleine Kinder am besten lernen, wenn ihnen sinnvolle Themen angeboten werden, mit denen sie vertraut sind – wie zum Beispiel die Erforschung von Pflanzen und Insekten im Park neben der Schule.

#### **Lehrassistenzkraft**

Die Lehrassistenzkraft unterstützt die Lehrkraft. Es gibt zwei Ausbildungsstufen für die Position einer pädagogischen Unterstützungskraft. Mit einem Abschluss der Sekundarstufe II auf Stufe 3 (MBO 3) in Sozial- und Gemeinwesenarbeit und einer Spezialisierung in der Grundschulpädagogik ist die Lehrassistenzkraft an Aufgaben wie dem Aufräumen von Materialien, dem Sammeln von Gegenständen, die die Lehrkraft für die Arbeit mit den Kindern benötigt, der Erledigung von routinemäßigen schriftlichen Arbeiten, der Unterstützung bei der körperlichen Pflege der Kinder



oder der Zubereitung von Kaffee und Mittagessen beteiligt. Die Lehrassistenzkraft der Stufe 4 (MBO 4) ist an der Anleitung und Beaufsichtigung einzelner Kinder und kleiner Gruppen beteiligt und unterstützt die Lehrkraft bei der Vorbereitung und Durchführung von Projektarbeiten mit den Kindern. Pädagogische Assistenzkräfte dürfen nicht allein für die Klasse verantwortlich sein; sie arbeiten unter der Aufsicht der Lehrkraft. Für diese Position gibt es Standard-Anforderungsprofile.

Tabelle 1 unterscheidet zwischen verschiedenen Arten von Personalkategorien, die mit Kindern arbeiten und kategorisiert die Kernfachkräfte (d.h. mit Gruppen- oder Einrichtungsverantwortung) auch nach einer der fünf Berufsprofile, die sich an diejenigen der ursprünglichen SEEPRO-Studie anlehnen (siehe Kasten 1 am Ende dieses Kapitels).

Tabelle 1

Niederlande: Personal in Kindertageseinrichtungen

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
<b>Betreuungssektor</b>				
<b>Pädagogische Kinderbetreuungsfachkraft</b> <i>Pedagogisch Medewerker</i>  <i>Profil:</i> Frühpädagogische Fachkraft	<i>Dagopvang in kinderdagverblijf</i> <b>Kindertagesstätte</b> (inkl. Früher Bildung – VVE-Programme) 3 Monate bis 4 Jahre	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung in einer altershomogenen oder altersgemischten Gruppe	3 Monate bis 4 Jahre	3 Jahre berufsbildende Sekundarausbildung mit pädagogischer Ausrichtung (MBO 3)  <i>Abschluss:</i> Zertifikat in pädagogischer Arbeit  Zertifikat in holländischer Sprache auf der Stufe 3F oder B2 (ab 2025)  ECTS-Credits: n. z. <sup>3</sup> EQR-Stufe: 3 oder 4 ISCED 2011: 3 oder 4
<b>Pädagogische Kinderbetreuungsfachkraft für Babys</b> (unter 1 Jahr)	Babys in altershomogenen oder altersgemischten Gruppen	Kernfachkraft – verantwortlich für die Kinder und den Kontakt mit Eltern	3 Monate bis 4 Jahre und zusätzlicher Spezialisierung in der Arbeit mit unter 1-Jährigen	Qualifikation als Pädagogische Kinderbetreuungsfachkraft <b>plus</b> Zertifikat 'Arbeit mit Babys' (ab 2025 verpflichtend)
<b>(Vor-) und Grundschulsektor</b>				
<b>Vorschul-/Grundschullehrkraft</b> <i>Leerkracht</i>  <i>Profil:</i>	<i>Basisschool</i> <b>Grundschule</b> 4–13 Jahre (inkl. freiwillige Vorschulklassen für 4-Jährige und	Kernfachkraft mit Gruppen-/Klassenverantwortung	4–13 Jahre	(1) 4jähriges Hochschulstudium ( <i>Pedagogisch Academie voor het basisonderwijs – PABO</i> ) ISCED 2011: 5

<sup>3</sup> n. z. = nicht zutreffend



Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft	verpflichtende Klassen für 5-Jährige)			<i>oder</i> (2) 5jähriges Universitätsstudium ( <i>academische opleiding voor leerkracht basisschool</i> )  ECTS-Credits: 240 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6
<b>Lehrassistenzkraft</b> <i>Onderwijsassistent</i>	<i>Basisschool</i> <b>Grundschule</b> 4–13 Jahre (inkl. Vorschul- klassen für 4- und 5-Jährige)	Qualifizierte Ergänzungskraft	4–13 Jahre	3 Jahre berufsbildende Sekundarausbildung mit pädagogischer Ausrichtung  ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 4 ISCED 2011: 3 oder 4

#### Kasten 1

#### SEEPRO-Professionsprofile der Kernfachkräfte nach Altersfokus der Ausbildung

(nach Oberhuemer und Schreyer 2010)

- **Frühpädagogische Fachkraft** (0 bis 6/7 Jahre)
- **Vorschulpädagogische Fachkraft** (3/4 bis 6 Jahre)
- **Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft** (3/4 bis 10/11 Jahre)
- **Sozial- und kindheitspädagogische Fachkraft** (in der Regel 0 bis 12 Jahre, manchmal auch Erwachsene mit besonderem Bedarf)
- **Sozialpflege-/Gesundheitspflege-Fachkraft** (je nach Berufsausbildung sowohl enger als auch breiter Altersfokus, manchmal auch für die Arbeit mit Erwachsenen)

## 2.2 Kita-Leitungskraft

### Betreuungssektor 0–3

#### Manager:innen in Kinderbetreuungsorganisationen

Die Managementfunktionen in der frühen Bildung und Betreuung sind vielfältig. Sie reichen von der Leitung großer Einrichtungen mit über 700 Standorten, die von über 6.000 Kindern in Kindertagesstätten und außerschulischer Betreuung besucht werden, bis hin zur Leitung kleiner Einrichtungen mit nur zwei oder drei Kindergruppen. In kleinen Einrichtungen mit wenigen Standorten hat der/die Direktor:in auch die Aufgabe der Standortleitung. In einer Organisation mit nur einem Standort kombiniert die Leitung die Leitungsfunktion mit der direkten Arbeit mit den Kindern. Etwa zwei Drittel der Einrichtungsleitungen verfügen über einen Bachelor-Abschluss.

#### Vorschulische Bildung (4–5 Jahre) in Schulen

Bewerber:innen, die sich um eine Stelle als Leitung oder stellvertretende Leitung einer Grundschule bewerben und damit auch für die Vorschulbildung zuständig sind, müssen über einen

Hochschulabschluss und ein Führungszeugnis verfügen. Je nach Art der Leitungsaufgaben müssen außerdem bestimmte Kompetenzanforderungen erfüllt werden. Dies gilt auch, wenn die Stelle Lehrtätigkeiten umfasst (Eurydice 2023).

## 2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung

### *Betreuungssektor 0–3*

#### **Pädagogische Kinderbetreuungsfachkraft in Gruppen mit unter 1-Jährigen (Babygruppen)**

Pädagogische Kinderbetreuungsfachkräfte in Babygruppen müssen über ein Zertifikat für die Arbeit mit Babys verfügen, das im Jahr 2025 gesetzlich vorgeschrieben sein wird (Berenschot 2022, 21). Der Schwerpunkt der Ausbildung liegt auf folgenden Themen: Was braucht ein Baby während eines Tages in der Kinderkrippe? Wie kann man jedem Baby in einer Gruppe von Babys genügend Aufmerksamkeit schenken? Ausführliche Aufmerksamkeit wird der Pädagogik, der Entwicklung und der Betreuung von Babys (Altersgruppe von 0 bis 2 Jahren) gewidmet. Pädagogische Kinderbetreuungsfachkräfte, die sich für die Arbeit mit Babys qualifizieren möchten, können derzeit aus 43 verschiedenen Kursen wählen, die zertifiziert und 2021 in Tarifvereinbarungen (Kinderopvang werkt! 2022) anerkannt wurden. Diese Kurse werden von privaten Unternehmen oder großen Kinderbetreuungseinrichtungen angeboten.

#### **Pädagogische Kinderbetreuungsfachkraft für Kinder aus benachteiligten Familien**

Kindertageseinrichtungen, die von der lokalen Regierung subventioniert werden, um die Entwicklung von „benachteiligten Kindern“ zu fördern, müssen mit einem akkreditierten Programm für die frühe Bildung von Kindern im Alter von 2½ bis 4 Jahren und/oder mit Kindern, die als „benachteiligt“ bezeichnet werden, arbeiten. Gruppen, die mit einem anerkannten Programm arbeiten, müssen mindestens eine pädagogische Fachkraft beschäftigen, die für die Arbeit mit diesem spezifischen Programm zertifiziert ist. Dazu gehört auch ein Zertifikat über die Beherrschung der niederländischen Sprache (3F oder B2).

### *Vorschulische Bildung (4–5 Jahre) in Schulen*

In den Grundschulen koordinieren einige Lehrkräfte Teile der Schule je nach dem Alter der Kinder. Es handelt sich dabei um so etwas wie „Altersstufenkoordinatoren/-koordinatorinnen“, meist für die „untere“ (4–8 Jahre) oder „obere“ (8–12 Jahre) Altersstufe, manchmal auch für die zwei Jahre der Vorschulbildung (4–6 Jahre). Der/die „Koordinator/Koordinatorin für die untere Altersgruppe“ (*onderbouw coördinator*) ist die zuständige Stelle für die Vorschulbildung. Die spezifische Verantwortung kann sich von Schule zu Schule unterscheiden, umfasst aber in der Regel eine Kombination aus praktischen und pädagogischen Koordinationsaufgaben. Es gibt keine besonderen Qualifikations- oder sonstige Anforderungen für diese Tätigkeit. Die Lehrkraft erhält in der Regel eine bestimmte Anzahl von Stunden für diese Koordinierungsfunktion.

## 2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal

### *Betreuungssektor 0–3*

Seit Januar 2019 sind die Träger von Kindertageseinrichtungen verpflichtet, der Einrichtungsleitung einen pädagogischen Coach und/oder eine pädagogische Leitungsassistentkraft zur Seite zu stellen (SZW 2020).

**Pädagogische Coaches** (*pedagogisch beleidsmedewerker*) unterstützen die pädagogischen Kinderbetreuungsfachkräfte bei ihrer Arbeit mit Kindern und Eltern. Vollzeitbeschäftigte erhalten zehn Stunden Coaching pro Jahr (Kinderopvang totaal 2023). Der Coach kann dabei helfen, neue

Mitarbeiter:innen einzuarbeiten, einzelne Kinder zu beobachten, die Gruppendynamik zu analysieren und bei der Vorbereitung bestimmter Aktivitäten mitzuarbeiten.

**Pädagogische Leitungsassistentenkräfte** unterstützen die Einrichtungsleitung bei der Bewertung, Vorbereitung und Umsetzung der pädagogischen Maßnahmen.

Beide Mitarbeiter:innen haben eine Mindestqualifikation von MBO 4 (ISCED 3 oder 4<sup>4</sup>) sowie erfolgreich abgeschlossene Kurse, die sie auf ihre Position vorbereiten. Im Tarifvertrag (CAO, Kinderopvang werkt! 2022) sind beide Funktionen auf der HBO-Ebene eingestuft (*hogere beroepsopleiding* – höhere berufsbildende Ausbildung, ISCED 6). In kleineren Organisationen können ein oder zwei pädagogische Kinderbetreuungsfachkräfte die Funktion des Pädagogischen Coachs oder der pädagogischen Leitungsassistentenkraft miteinander kombinieren.

### *Vorschulische Bildung (4–5 Jahre) in Schulen*

Inspektoren/Inspektorinnen werden von einer (lokalen) Behörde außerhalb der Schulen angestellt, um Inspektionen sowohl von Grundschulen als auch von Kindertageseinrichtungen durchzuführen. Für diese Stelle gibt es keine spezifischen Anforderungen. Bevorzugt werden jedoch Bewerber:innen mit einschlägiger Praxiserfahrung und/oder analytischen Fähigkeiten. Inspektoren/Inspektorinnen haben denselben rechtlichen Status wie Beamte.

## **2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal**

Im **Betreuungssektor** gibt es keine gesetzlichen Anforderungen oder Vorschriften hinsichtlich Unterstützung und Beratung.

In der **Vorschulbildung** wird zur Unterstützung einzelner Kinder, die dies benötigen, ein/e Förder-Koordinator:in (*intern begeleider*) ernannt. Seine/ihre Aufgabe ist es auch, die Lehrkräfte dieser Kinder zu unterstützen. Für diese Stelle gibt es keine besonderen Anforderungen, obwohl viele Schulen eine spezielle Ausbildung verlangen, bevor sie eine solche Funktion übernehmen. Förderschulen beschäftigen auch spezielles Unterstützungspersonal wie Sprach- und Physiotherapeuten/-therapeutinnen und Mobilitätslehrkräfte.

# **3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund**

## **Ausbildungsniveau**

Der Großteil des Personals, das im Betreuungssektor 0–3 arbeitet, hat ein Zertifikat einer berufsbildenden Ausbildung auf mittlerem Niveau (*Pedagogisch Werk* – MBO-Stufe 3). Die Mindestvoraussetzung ist eine berufsbildende Ausbildung der ISCED-Kategorie 3, aber es scheint, als gäbe es langsam mehr Fachkräfte mit einer Ausbildung auf der ISCED-Stufe 4. 2015 verfügte ein Drittel der pädagogischen Fachkräfte über eine Ausbildung auf MBO-Stufe 4; neuere Zahlen sind nicht verfügbar. Seit Inkrafttreten des Gesetzes über Innovation und Qualität in der Kinderbetreuung und Bildung (Wet IKK 2018; SZW 2020) versucht der Arbeitgeberverband des Betreuungssektors, das Ausbildungsniveau der pädagogischen Kinderbetreuungsfachkräfte auf einen Berufsabschluss der MBO-Stufe 4 (ISCED-Niveau 4) anzuheben.

<sup>4</sup> Um sich für MBO 4 zu qualifizieren, kann dies entweder direkt nach der Sekundarschule (3/4 Jahre, Einstufung als ISCED 3) erfolgen oder indem zunächst ein MBO3 und anschließend eine Fachausbildung für MBO 4 (Einstufung als ISCED 4) absolviert werden.



Bis zum Jahr 2024 darf maximal die Hälfte der in einer Kindertageseinrichtung beschäftigten Fachkräfte noch nicht qualifiziert sein, d.h. pädagogisches Personal auf dem Weg zu einer qualifizierten pädagogischen Kinderbetreuungsfachkraft (studentische Mitarbeitende oder Praktikanten/Praktikantinnen) (The Holland Times 2022, 26). Dies ist die in den Vorschriften des Kinderbetreuungsgesetzes festgelegte Anforderung. Seit 2020 steigt jedoch der Anteil der noch nicht qualifizierten Studierenden/Praktikanten/Praktikantinnen in Kindertageseinrichtungen, die als pädagogische Kinderbetreuungsfachkräfte arbeiten. 2022 erlauben die Trägerorganisationen, dass für jede qualifizierte pädagogische Kinderbetreuungsfachkraft, die für eine Gruppe von Kindern zuständig ist, vorübergehend (für sechs Monate) eine/n Studierenden/Praktikanten/Praktikantin eingestellt werden kann. Diese Maßnahme wird aufgrund des angespannten Arbeitsmarktes und des akuten Mangels an qualifizierten Arbeitskräften ergriffen. Diese befristete Maßnahme bedeutet, dass 50% des Personals in der Ausbildung sein dürfen, d.h. noch nicht qualifiziert sind.

Daten aus dem Jahr 2012 besagen, dass etwa drei Viertel der Einrichtungsleitungen über einen Bachelor-Abschluss verfügen (Fukkink et al. 2013). Diese Verteilung wurde im neueren niederländischen *Qualitätsmonitor Kinderbetreuung* bestätigt (Romijn et al. 2023a).

### **Geschlecht**

Frühpädagogisches Personal in den Niederlanden ist überwiegend weiblich. Die Anzahl der Männer in der Kinderbetreuung war immer schon klein gewesen und hat sich in der Arbeit mit unter 4jährigen Kindern weiter verringert (Van Polanen et al. 2017). 2021 arbeiteten 12,7% männliche Beschäftigte im Betreuungssektor, die Hälfte davon jedoch eher in der außerschulischen Kinderbetreuung als in frühpädagogischen Einrichtungen. Männer arbeiten nur selten in Babygruppen. Auch die Lehrkräfte in den Grundschulen sind überwiegend weiblich; 2021 waren 12,3% männlich (Berenschot 2022, 82ff).

### **Ethnische Zugehörigkeit**

Die ethnische Zugehörigkeit des frühpädagogischen Personals ist gemischt, aber in den Niederlanden werden keine nationalen Daten erfasst; daher sind keine aktuellen diesbezüglichen Zahlen verfügbar. In einer groß angelegten Studie zur Bewertung der Kinderbetreuung (Fukkink et al. 2013) wurde etwa eine von elf Betreuungspersonen nicht in den Niederlanden geboren. Diese Verteilung wurde im neueren niederländischen *Qualitätsmonitor Kinderbetreuung* bestätigt (Romijn et al. 2023a). Niederländisch war für 92% der Betreuungspersonen die Familiensprache. Allerdings gibt es lokale Unterschiede in der Zusammensetzung des Personals, was die Unterschiede in der Bevölkerung zwischen den großen Städten im urbanen Teil der Niederlande (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht) und anderen Teilen des Landes widerspiegelt. Amsterdam und später auch Rotterdam und Den Haag haben sich beispielsweise in letzter Zeit zu „Mehrheits-Minderheiten-Städten“ entwickelt (Crul, Uslu, and Lelie 2016), in denen keine ethnische Gruppe als Mehrheitsgruppe bezeichnet werden kann, und die Superdiversität dieser Städte spiegelt sich in diesen Gebieten auch in der Kinderbevölkerung und dem Personal wider.

### **Alter und Berufserfahrung**

Das Personal im Betreuungssektor ist relativ jung. 2021 waren 49% unter 35 Jahre alt. In vergleichbaren Sektoren wie Pflege, Wohlfahrt und Bildung sind durchschnittlich 37% jünger als 35 Jahre. Nur 12% der Beschäftigten im Betreuungssektor waren 55 Jahre oder älter. Auch die Anzahl der Jahre, die die Beschäftigten in der Kinderbetreuung arbeiten, ist relativ gering. Etwa die Hälfte (49%) ist seit weniger als fünf Jahren in der Kinderbetreuung tätig, und etwa ein Drittel (34%) arbeitet seit zehn Jahren oder länger. Das junge Alter hängt wahrscheinlich damit zusam-



men, dass die Kinderbetreuung in den Niederlanden ein relativ neuer Sektor ist. Kinderbetreuung und außerschulische Betreuung werden erst seit 1990 in größerem Umfang angeboten (Berenschot 2022, 83f).

## 4. Berufliche Erstausbildung

### 4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)

#### Betreuungssektor 0–3

#### Pädagogische Kinderbetreuungsfachkraft (*Pedagogisch Medewerker*)

Die Ausbildungsvoraussetzung für den Betreuungssektor in den Niederlanden ist eine dreijährige berufsbildende Sekundarausbildung mit pädagogischer Ausrichtung (MBO 3). Auch die mittleren berufsbildenden Ausbildungen für sozio-kulturelle Arbeit (*Sociaal-cultureel werker*, SCW) und zur pädagogischen Assistenzfachkraft (*Onderwijsassistent*) qualifizieren zur Arbeit im Betreuungssektor. Zugangsvoraussetzung ist der vorberufsbildende Zweig der Sekundarausbildung oder ein gleichwertiges Bildungsniveau. Diese pädagogische Erstausbildung ist auf zwei Ebenen organisiert: auf den EQR- und ISCED Stufen 3 und 4. Der Großteil der Betreuungskräfte ist auf EQR-Stufe 3 eingestuft. Die Ausbildung unterscheidet sowohl auf Stufe 3 als auch auf Stufe 4 zwei Ausbildungsformate: den schulbasierten Ausbildungsweg und den arbeitsplatzbasierten Ausbildungsweg. In der schulbasierten Ausbildung verbringen die Studierenden den größten Teil (ca. 60%) in der Schule und sind meist jünger als die des arbeitsplatzbasierten Ausbildungswegs. Ab dem ersten Jahr kombinieren die Studierenden die Ausbildung mit Praktika. Bei der arbeitsplatzbasierten Ausbildung arbeiten die Studierenden in erster Linie in der Kinderbetreuung als Auszubildende und kombinieren dies mit schulischen Erfahrungen (ca. 20%).

Für Angestellte im Betreuungsbereich ist kein Zertifikat auf höherem Niveau (EQR-Stufe 5 oder 6) erforderlich. Dies ist derzeit in den Regularien für Kinderbetreuungspersonal und –ausbildungen nicht enthalten. Wie bereits beschrieben, gibt es jedoch eine Reihe von Routen auf höherem Niveau, die ebenfalls für die frühpädagogische Arbeit qualifizieren, obwohl diese beim frühpädagogischen Personal kaum vorkommen. Dazu gehören ein pädagogisch relevanter Abschluss (pädagogische Ergänzungskraft, Kinderbetreuungsfachkraft, Unterstützungsfachkraft) und ein Bachelor-Abschluss (Grundschulbildung, Pädagogik, Soziale Arbeit, sozio-kulturelle Arbeit, pädagogisches Management).

Darüber hinaus müssen *Pedagogisch Medewerker* sowie Assistenzpersonal über Sprachkenntnisse mindestens auf dem Niveau B2 verfügen. Bis 2025 müssen diejenigen, die mit Babys arbeiten, eine zusätzliche Ausbildung absolvieren (Berenschot 2022, 21).

Tabelle 2

#### Niederlande: Pädagogische Kinderbetreuungsfachkraft

<b>Titel in Niederländisch:</b> <i>Pedagogisch Medewerker, Leidster</i> <b>Profil:</b> Frühpädagogische Fachkraft
<b>Zugangsvoraussetzungen:</b> Abschluss der Sekundarausbildung oder vergleichbare Ausbildung <b>Ausbildung:</b> 3 Jahre berufsbildende Sekundarausbildung mit pädagogischer Ausrichtung <b>Abschluss:</b> Zertifikat in pädagogischer Arbeit <b>ECTS-Credits:</b> n. z. <b>EQR-Stufe:</b> 3 oder 4 <b>ISCED 2011:</b> 3 oder 4



<b>Titel in Niederländisch: <i>Pedagogisch Medewerker, Leidster</i></b> <b>Profil: Frühpädagogische Fachkraft</b>
<b>Frühpädagogische Arbeitsfelder:</b> <i>Kinderdagverblijf</i> (Kinderbetreuungszentrum, 0–3 Jahre); <i>Reguliere peuterspeelzaal</i> (reguläre Spielgruppe, 2½–4 Jahre)

**Anmerkung:** Auch die Ausbildungen in sozio-kultureller Arbeit (*Sociaal-cultureel werker, SCW*) und zum/ zur Bildungsassistent:in (*Onderwijsassistent*), die ähnliche Ausbildungsvoraussetzungen haben, qualifizieren zur Arbeit in Kinderbetreuungseinrichtungen.

#### *Vorschulische Bildung (4–5 Jahre) in Schulen*

Lehrkräfte in der Grundschule (*Basisschool*), die mit 4- bis 5-Jährigen arbeiten, haben einen Bachelor-Abschluss (*Pedagogisch Academie voor het basisonderwijs – PABO*), der vier Jahre dauert. In den letzten Jahren boten einige Ausbildungsinstitutionen in Amsterdam, Utrecht und Nijmegen in enger Zusammenarbeit mit der Universität eine neue Art der Lehrkraftausbildung an, die einen berufsbildenden Zweig an einer Hochschule mit dem akademischen Zweig in einer fünfjährigen (statt vierjährigen) Erstausbildung kombiniert. Genauer gesagt wird das reguläre Lehramtsstudium durch schulische, pädagogische und forschungsbezogene Module auf akademischem Bachelor-Niveau ergänzt. Diese Art der Lehrkraftvorbereitung wird als akademische Lehrkraftausbildung (*academische PABO*) bezeichnet.

Tabelle 4

#### **Niederlande: Grundschullehrkraft**

<b>Titel in Niederländisch: <i>Leerkracht</i></b> <b>Profil: Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft</b>
<i>Route 1</i> <b>Zugangsvoraussetzungen:</b> Hochschulreife <b>Ausbildung:</b> 4 Jahre an einer berufsqualifizierenden Hochschule (Pädagogische Akademie) mit Fachrichtung Pädagogik ( <i>Pedagogisch Academie voor het basisonderwijs – PABO</i> ) <b>Abschluss:</b> Bachelor-Abschluss – <i>Professional Bachelor</i> <b>ECTS-Credits:</b> 240 <b>EQR-Stufe:</b> 6 <b>ISCED 2011:</b> 6 <b>Hauptarbeitsfeld:</b> <i>Basisschool</i> (Grundschule, 4–13 Jahre)
<i>Route 2:</i> <b>Zugangsvoraussetzungen:</b> Hochschulreife <b>Ausbildung:</b> 5 Jahre an einer berufsqualifizierenden Hochschule mit Fachrichtung Pädagogik in enger Zusammenarbeit mit der regionalen Universität <b>Abschluss:</b> Bachelor-Abschluss ( <i>academische PABO</i> ) <b>ECTS-Credits:</b> 240 <b>EQR-Stufe:</b> 6 <b>ISCED 2011:</b> 6 <b>Hauptarbeitsfeld:</b> <i>Basisschool</i> (Grundschule, 4–13 Jahre; 4–7, 8–13 Jahre)

## 4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula

### **Pädagogische Kinderbetreuungsfachkraft** (*Pedagogisch Medewerker*)

**Kompetenzen:** Die Kompetenzanforderungen für pädagogische Fachkräfte sind in zehn Cluster gegliedert, die sich auf (1) den primären Prozess (Interaktionen mit Kindern und Eltern), (2) ihre Funktion als Fachkraft im spezifischen Kontext und (3) ihre eigene berufliche Entwicklung konzentrieren (EVC-Branchestandaard 2021).



Tabelle 5

## Niederlande: Kompetenzanforderungen für pädagogische Kinderbetreuungsfachkräfte

Cluster	Kompetenzen
<i>Cluster 1</i> <b>Sorge für das emotionale und körperliche Wohlbefinden der Kinder</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– emotionale Unterstützung geben (sensibles Zuwendungsverhalten)</li> <li>– Unterstützung geben auf körperlicher Ebene</li> </ul>
<i>Cluster 2</i> <b>Gewährleistung der Sicherheit der Kinder</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– eine emotional sichere Basis schaffen</li> <li>– eine sichere Umgebung für Entdeckungen, Übungen und Abenteuer schaffen</li> <li>– die Vorgehensweise an die Situation, das Entwicklungsalter und die individuellen Bedürfnisse anpassen</li> <li>– auf (möglicherweise) inakzeptables Verhalten gegenüber dem Kind reagieren</li> </ul>
<i>Cluster 3</i> <b>Begleitung und Förderung der Entwicklung und des Lernens der Kinder</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– die Entwicklung beobachten und darauf reagieren</li> <li>– Kompetenzen und Begabungen unterstützen und anregen</li> <li>– Kinder erleben, entdecken, erforschen und erkunden lassen</li> <li>– für ein Gleichgewicht zwischen Neuem und Vertrautem sorgen</li> <li>– es den Kindern ermöglichen, zielgerichtet zu lernen</li> </ul>
<i>Cluster 4</i> <b>Unterstützung und Anregung von Spiel und Freizeitaktivitäten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Spiel und Freizeitaktivitäten als Grundlage für die Entwicklung unterstützen und anregen</li> <li>– die Erfahrungen der Kinder erweitern</li> </ul>
<i>Cluster 5</i> <b>Unterstützung und Anregung von Autonomie, Partizipation und Staatsbürgerschaft</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Freiräume schaffen und Autonomie respektieren</li> <li>– Kinder einbeziehen und ermächtigen</li> <li>– Kinder dazu motivieren, sich an sozialen Aktivitäten zu beteiligen und Freundschaften zu schließen</li> <li>– Kindern die Möglichkeit geben, mit der Gesellschaft in Kontakt zu treten</li> </ul>
<i>Cluster 6</i> <b>Beeinflussung des Verhaltens von Kindern und ihrer Interaktionen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– positive Interaktionen zwischen Kindern fördern</li> <li>– Struktur geben und Grenzen setzen</li> <li>– prozessorientierte Unterstützung anbieten</li> <li>– auf besondere Verhaltensweisen/Merkmale reagieren</li> </ul>
<i>Cluster 7</i> <b>Herstellung einer Partnerschaft mit den Eltern</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– die Eltern hören und sehen</li> <li>– mit den Eltern Informationen teilen</li> <li>– mit den Eltern zusammenarbeiten</li> <li>– mit den Eltern auf der Basis gemeinsamer Verantwortlichkeiten und Beteiligung</li> </ul>
<i>Cluster 8</i> <b>Zusammenarbeit mit Kollegen/Kolleginnen und anderen Fachkräften im Umfeld des Kindes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– mit den direkten Kollegen/Kolleginnen an einem klaren gemeinsamen Ansatz arbeiten</li> <li>– einander als Kollegen/Kolleginnen anregen</li> <li>– mit anderen Fachkräften zusammenarbeiten</li> <li>– in einem dynamischen Umfeld zusammenarbeiten</li> </ul>
<i>Cluster 9</i> <b>Verbesserung der Einrichtungsqualität</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– die Qualität der Arbeit aufrechterhalten</li> <li>– Arbeit und Maßnahmen evaluieren und rechtfertigen</li> <li>– die Arbeit verbessern</li> </ul>
<i>Cluster 10</i> <b>Weiterentwicklung des Berufs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– sich fort- und weiterbilden</li> <li>– erworbenes Fachwissen nutzen</li> <li>– die eigenen Arbeitsbedingungen überwachen</li> </ul>

**Curriculare Schwerpunkte:** Der MBO 3 Kurs umfasst: a) allgemeine Fächer (Staatsbürgerschaft und Berufsethik); Arithmetik Stufe 2F; Niederländisch Stufe 3F; b) Fächer, um eine kompetente pädagogische Fachkraft zu werden (Kommunikation, Spielaktivitäten, Stimulierung der kindlichen Entwicklung, Pädagogik, Zusammenarbeit mit den Eltern, Erste Hilfe, Fort- und Weiterbildung); c) Lehre von mindestens 570 Stunden: in Teilzeit während des dreijährigen Lehrgangs oder in Vollzeit über einen Zeitraum von mehreren Wochen oder Monaten.

### Grundschullehrkraft (*Leerkracht*)

Die Kompetenzanforderungen für Lehrkräfte sind im Gesetz für Berufe im Bildungswesen 2013 festgelegt. Die Schulen sind verpflichtet, ein Verzeichnis der Kompetenzen der einzelnen Lehrkräfte zu führen, in dem die zwischen dem Arbeitgeber und der Lehrkraft getroffenen Vereinbarungen, z.B. über Fort- und Weiterbildung, aufgeführt sind.

**Kompetenzen:** Sieben Kompetenzen werden nach den Dublin-Deskriptoren (wissen, anwenden, evaluieren, kommunizieren, lernen zu lernen) im nationalen Curriculum der Ausbildung für Grundschullehrkräfte unterschieden: zwischenmenschliche, pädagogische, didaktische, organisatorische, Zusammenarbeit im Team und mit der lokalen Gemeinde, Reflexion und berufliche Weiterbildung (Stichting leerplan ontwikkeling 2021). Während der beruflichen Erstausbildung werden auf verschiedenen Ebenen spezielle Indikatoren unterschieden: qualifiziert, um nach einem Jahr weiter zu studieren (Ebene 1), qualifiziert für die letzte Praktikumsphase (Ebene 2) und qualifiziert, um eigenständig in Schulen zu arbeiten (Bachelor, Ebene 3).

**Curriculare Schwerpunkte:** Das Grundschulgesetz (1998) legt die grundlegenden Prinzipien, Ziele und Kernziele der Grundschulbildung fest. Die Kernziele beschreiben, was eine Schule bis zur Gruppe 8 (älteste Kinder) dem/der Schüler:in bieten muss. Die Schulen dürfen die Lehr- und Lernprozesse selbst gestalten, d.h. didaktische Methode, Lehrmittel, Verteilung auf die Schuljahre. Das nationale Profil der Lehrkraftausbildung unterscheidet zwischen sieben Schlüsselkompetenzen (siehe oben). Das Wissen im pädagogischen Kontext umfasst Sprache, Mathematik, Geographie, Geschichte, Physik, Biologie, Musik, Theater, Kunst, Gymnastik, Ethik oder Philosophie. An verschiedenen Ausbildungsinstitutionen können weitere ergänzende Fächer hinzukommen oder auch ein spezieller Fokus (z.B. Bildung in urbanen Kontexten, integrierte Kinderzentren, Naturwissenschaft). Kernfächer der Grundschule sind Niederländisch, Mathematik und Naturwissenschaft, Weltorientierung, Kunstorientierung, Sportunterricht und (in Gruppe 8) Englisch.

## 4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit

### Betreuungssektor 0–3

#### Pädagogische Assistenzfachkraft

Angestellte, die als pädagogische Kinderbetreuungsfachkraft beschäftigt werden möchten, aber nicht über die erforderlichen Diplome verfügen, können sich über eine vorgeplante Route auf der Grundlage ihrer individuellen Kompetenzen qualifizieren. Dabei kann es sich um Mitarbeitende mit beträchtlicher praktischer Erfahrung handeln; Mitarbeitende mit einer anderen Ausbildung auf den EQR-Stufen 3 oder 4 (z.B. für die Arbeit mit Behinderten oder älteren Menschen); Mitarbeitende mit einem HBO-Diplom (EQR 5 oder 6), das nicht für die Arbeit mit Kleinkindern qualifiziert. Für Beschäftigte in außerschulischen Betreuungseinrichtungen können Zertifikate in den Bereichen Sport, Kunst oder Musik für die Teilnahme an einem Verfahren zur Bewertung früherer Lernerfahrungen (*Erkenning Verworven Competencie – EVC*) akzeptiert werden.

Die pädagogischen Assistenzfachkräfte müssen in einem EVC-Verfahren nachweisen, dass sie die anerkannten Standards für eine qualifizierte pädagogische Kinderbetreuungsfachkraft erfüllen. Wenn die Arbeitnehmer:innen die Standards erfüllen, brauchen sie kein Diplom mehr zu erwerben, um die Qualifikationsanforderungen für eine pädagogische Fachkraft zu erfüllen. Dieses Verfahren kann sich über drei Jahre erstrecken und umfasst etwa 12 Stunden wöchentliches Training.

#### *Vorschulische Bildung (4–5 Jahre) in Schulen*

Künftige Grundschullehrkräfte können die Ausbildung (PABO) auch aufnehmen, wenn sie ein alternatives Studienprogramm auf professionellem oder akademischem Bachelor-Niveau (*zij-instromers*) abgeschlossen haben. Als Karriereaufstieg kann ein neues Studium auf einer höheren berufsbildenden Ebene begonnen werden.

Angehende Grundschullehrkräfte können an der Hochschule für Grundschullehrkräfte (PABO) ein verkürztes Curriculum absolvieren, wenn sie bereits einen alternativen Studiengang auf Bachelor-Ebene (professioneller oder akademischer Bachelor) abgeschlossen haben (Quereinsteiger:innen – *zij-instromers*). Lehrassistentenkräfte an Schulen können auch ein neues Studienprogramm absolvieren, um ein höheres berufliches Niveau zu erreichen, z.B. von MBO-Stufe 4 auf HBO-Niveau.

Seit kurzem ist es für Lehrkräfte, die in Grundschulen arbeiten und einen akademischen Hintergrund haben, auch möglich, sich für ein Promotionsstipendium (*Lerarenbeurs*) zu bewerben.

## 5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum)

#### *Betreuungssektor 0–3*

Es gibt zwei Formate in der Ausbildung in der Kinderbetreuung: den schulbasierten Weg (BOL – auf Niederländisch) und den arbeitsplatzbasierten Weg (BBL – auf Niederländisch). Letzteres ist jedoch keine standardisierte Praxis.

Die Dauer des **schulbasierten Wegs BOL** hängt ab von der angestrebten MBO-Stufe und in gewissem Maße auch vom spezifischen Schulprogramm. Im Allgemeinen dauert die MBO-3-Ausbildung drei Jahre in Vollzeit, und die Erfahrungen am Arbeitsplatz beginnen nach einigen Monaten. Diese steigern sich entweder im Laufe der Zeit (beginnend mit einem Tag pro Woche im Jahr 1 und drei Tagen pro Woche im Jahr 3) oder sind mehr oder weniger konstant (dann normalerweise 2–3 Tage pro Woche). Die Kompetenzen, die sie aufbauen sollen, werden in *Kapitel 4* beschrieben.

Für die **arbeitsplatzbasierte BBL-Ausbildung** benötigen die Studierenden, wenn sie das Niveau MBO 3 anstreben, normalerweise zwei Jahre. Etwa 80% der Zeit werden am Arbeitsplatz und 20% in der Sekundarstufe II verbracht (d.h. im Allgemeinen vier Tage in einer Kindertageseinrichtung und ein Tag in der Schule). Für den Abschluss der Stufe MBO 4 sind zusätzliche 1–1½ Jahre erforderlich.

Obwohl die Studierenden von einer fröhpädagogischen Fachkraft der Kindertageseinrichtung und von einem/einer Mitarbeitenden einer für das Praktikum akkreditierten Kindertageseinrichtung unterstützt und beaufsichtigt werden soll, gibt es dafür keine Standardregelungen. Über die Qualität der Betreuung und den Zeitaufwand für die Betreuung ist wenig bekannt.



Berufsbildungszentren können mit berufsbildenden Ausbildungsstätten ('ROC's') auf regionaler Ebene zusammenarbeiten, um die Fort- und Weiterentwicklung voranzubringen.

### *Vorschulische Bildung (4–5 Jahre) in Schulen*

Arbeitsplatzbasiertes Lernen ist ein regulärer Teil der Ausbildung für Lehrkräfte an Grundschulen (PABO). Studierende absolvieren ein Praktikum in den unteren, mittleren und höheren Grundschulklassen. Dies beginnt im ersten Jahr der PABO-Ausbildung mit einem Tag oder zwei Tagen pro Woche in einer Grundschule. Die Rolle der Studierenden wird zunehmend aktiver: Zuerst beobachten sie die Gesamtklasse, assistieren dann bei einem Teil der Lerneinheiten und übernehmen schließlich für einen Teil des Tages den Unterricht. Im letzten Jahr der Bachelor-Ausbildung findet das Praktikum während eines halben Jahres statt, in dem die Studierenden für die Klasse verantwortlich und auch ein vollwertiges Mitglied des Schulteam sind (*lio-stage*). Das Praktikum wird überwacht von einem/einer Tutor:in der Ausbildungsinstitution und einem Teammitglied der Gastschule. Ob die betreuende Lehrkraft dafür eine Vergütung erhält, hängt von der Schule und anderen Faktoren ab, z.B. von der Funktion des/der Angestellten innerhalb der Schule, für die er/sie möglicherweise ein höheres Gehalt erhält, oder davon, ob diese Art der Betreuung als Teil der „kontaktfreien Zeit“ der Lehrkraft verstanden wird.

Die Institutionen der niederländischen Lehrkraftausbildung (PABO) arbeiten mit Grundschulen in regionalen Netzwerken zusammen, um Ergebnisse auszutauschen und das professionelle Niveau des Feldes zu steigern.

Im August 2000 wurde in den Grundschulen die Stelle eines Referendars/einer Referendarin (LIO) eingeführt. Studierende im letzten Jahr ihrer Ausbildung können im Rahmen eines Ausbildungs- und Arbeitsvertrags für einen begrenzten Zeitraum (der nicht mehr als fünf Monaten Vollzeit entspricht) in Teilzeit beschäftigt werden, sofern die Schule eine freie Stelle hat. Der/die Referendar:in wird von einer qualifizierten Lehrkraft beaufsichtigt und übernimmt alle Aufgaben, die auch ein/e reguläre/r Mitarbeitende:r übernehmen würde. Dadurch wird der Übergang vom Studierenden zur Lehrkraft weniger abrupt vollzogen und die Lehrkraftbildungseinrichtungen sind besser in der Lage, mit den aktuellen Entwicklungen im Bildungswesen Schritt zu halten (Eurydice 2023, 9.1).

## 6. Fort- und Weiterbildung (FWB) des fröhpädagogischen Personals

### *Betreuungssektor 0–3*

**Gesetzgebung/Regulierung:** Das niederländische Ministerium für Soziales und Beschäftigung ergriff mehrere Maßnahmen zur Förderung der FWB im Betreuungssektor. 2012 entwickelte es zusammen mit Entscheidungsträgern, d.h. mit Arbeitgeber-Vertretungen, Angestellten, Eltern und Forschenden ein Programm zur Verbesserung der pädagogischen Qualität der Kinderbetreuung (BKK 2012). Ein Eckpunkt dabei ist die Bereitstellung von Weiterbildungen, die auf pädagogische Interaktionsfähigkeiten abzielen. Die Strategie gründet sich auf wissenschaftliche Erkenntnisse aus niederländischen Forschungen, die zeigten, dass ein spezialisiertes Training die Prozessqualität der Kinderbetreuung und die pädagogische Qualität der Interaktionen zwischen Fachkräften und Kindern verbessern kann (siehe Egert, Fukink, and Eckhardt 2018). Es wurden Schulungen entwickelt, die sich auf Sprach- und Interaktionskompetenzen konzentrieren (u.a.

empfindliches Reagieren, Achtung der Autonomie, Strukturierung und Setzen von Grenzen, verbale Kommunikation, Entwicklungsanregungen, Förderung positiver Peer-Interaktionen (siehe Helmerhorst et al. 2017).

Mit der Einführung des Gesetzes über Innovation und Qualität in der Kinderbetreuung im Jahr 2018 wurde die Qualität verbessert, insbesondere durch Maßnahmen in Bezug auf eine kontinuierliche Professionalisierung durch Coaches vor Ort, einen verbesserten Personalschlüssel, die Anhebung des Niveaus der erforderlichen Sprachkenntnisse (siehe *Kapitel 2*) und die Stärkung der Zusammenarbeit zwischen dem Betreuungssektor und dem Bildungswesen (*Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang – IKK, SZW 2020*). Es ist gesetzlich vorgeschrieben, dass Fachkräfte, die mit den jüngsten Kindern (0–2) arbeiten, dafür eine spezielle Ausbildung benötigen. Die Einrichtungsträger zahlen daher für diese Kurse und die dafür benötigte Zeit.

**Anbieter:** Zu den IKK-Maßnahmen gehören Projekte zum lebenslangen Lernen (*Permanente Educatie Pedagogische Professionals*), die darauf abzielen, die FWB mit Modulen, Tests und der Akkreditierung von Zertifikaten für frühpädagogisches Personal zu fördern. FWB-Kurse und Zertifizierung werden von einer Vielzahl großer und kleiner privater Organisationen entwickelt und angeboten, die auf nationaler oder lokaler Ebene arbeiten. Auf der Website der Kinderbetreuungsorganisationen werden beispielsweise 23 akkreditierte Kurse für pädagogische Kinderbetreuungsfachkräfte genannt, die ein Zertifikat für die Arbeit mit Babys erwerben können (Kinderopvang werkt! n.d.(b), n.d.(c)).

**Zugang:** 2019 gaben 77% der Beschäftigten an, dass sie in den letzten 12 Monaten an irgendeiner Form der Weiterbildung teilgenommen haben (Berenschot 2022, 86). Die Fortbildung steht im Zusammenhang mit der Verschärfung der Qualitätsanforderungen seit 2018 (siehe oben IKK-Maßnahmen). Darüber hinaus sieht der Tarifvertrag für den Betreuungssektor vor, dass die Arbeitgeber einen Jahresplan für die Aus- und Weiterbildung des Personals erstellen müssen. Die Organisationen müssen beschreiben, was sie tun, um die Qualität der pädagogischen Arbeit, die Zusammenarbeit mit den Eltern und die FWB des Personals zu bewerten und zu fördern.

**Hauptformen:** Das Personal kann an Kursen teilnehmen, um seine Fähigkeiten aufzufrischen, ein höheres Bildungsniveau zu erreichen oder ein bestimmtes Thema im Zusammenhang mit der organisatorischen Innovation zu vertiefen, z.B. „Diversität“, „Nachhaltigkeit“, „Gesundheit und Ernährung“ oder die Zusammenarbeit zwischen dem Betreuungssektor und der Grundschulbildung. Der Umfang, die Form und die Dauer sind allein Sache der Dienstleistungsanbieter, und es ist wenig darüber bekannt, wie regelmäßig FWB-Maßnahmen durchgeführt werden. Die In-House-FWB ist jedoch geregelt: mindestens 50 Stunden Coaching und Training pro Einrichtung und mindestens zehn Stunden pro Jahr und Vollzeitlehrkraft. Dies muss innerhalb der Kindertageseinrichtung ermöglicht und organisiert werden. Der nationale Tarifvertrag für frühpädagogische Fachkräfte unterscheidet zwischen notwendiger FWB (z.B. der bereits erwähnte Babykurs) und zusätzlicher FWB. Die Teilnahme an FWB-Veranstaltungen, die über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinausgehen, muss zwischen dem Personal und der Einrichtungsleitung ausgehandelt werden, sowohl in Bezug auf die Zeit als auch auf die Bezahlung.

### *Vorschulische Bildung (4–5 Jahre) in Schulen*

**Gesetzgebung/Regulierung:** Im Rahmen von Tarifverträgen haben Lehrkräfte im Vorschulbereich (bei Vollzeitbeschäftigung) das Recht auf eine individualisierte FWB für zwei Stunden pro Woche. Diese Stunden gelten zusätzlich zu Teamschulungstagen. Darüber hinaus stehen den Schulen für diese individuelle FWB durchschnittlich 500 € pro Fachkraft (Vollzeitäquivalent) zur Verfügung. Die Direktoren/Direktorinnen und Beteiligungsräte (bestehend aus in der Schule tätigen Lehrkräften) entscheiden über die Verwendung des Budgets.



Um die berufliche Entwicklung und die Karriereaussichten von Lehrkräften zu verbessern, wurden im Lehrkraftaktionsplan 2020 verschiedene zusätzliche Maßnahmen eingeführt, darunter ein Zuschuss zur Lehrkraftentwicklung (der Kursgebühren und Materialkosten für den Abschluss eines Bachelors/Masters abdeckt) und die Aussicht auf Beförderung mit höheren Gehältern (Eurydice 2023, 9.3).

**Anbieter:** Primar-, Sekundar- und Förderschulen verfügen über eigene Budgets für die berufsbegleitende Fortbildung. Es gibt keine gesetzlich geregelten spezifischen Fortbildungseinrichtungen. Kurse können sowohl von Institutionen im öffentlichen als auch im kommerziellen Bereich angeboten werden. Viele davon werden von Institutionen zur Lehrkraftausbildung (HBO-Einrichtungen und Universitäten mit Abteilungen zur Lehrkraftausbildung) angeboten. Sie werden teilweise in Zusammenarbeit mit Schulberatungsdiensten, einer der nationalen Bildungsberatungsstellen oder Experten außerhalb des Bildungssystems organisiert (Eurydice 2023, 9.3).

**Zugang:** 2022 gaben etwa 70% der Angestellten an, in den letzten zwei Jahren eine Schulung absolviert zu haben (Arbeitsmarktplattform 2022). Die überwiegende Mehrheit (92%) fühlt sich von ihrem Management (einigermaßen) darin unterstützt, sich beruflich weiterzuentwickeln. Es liegen keine nationalen Daten darüber vor, in welchem Ausmaß sich Lehrkräfte in FWB engagieren.

**Hauptformen:** Manchmal richten sich Kursangebote sowohl an pädagogische Kinderbetreuungsfachkräfte als auch an Grundschullehrkräfte – zum Beispiel Schulungen zu Interaktionen mit kleinen Kindern und für Personal, das mit Frühförderungsprogrammen arbeitet. In letzter Zeit werden in großem Umfang landesweit spezifische Sprachschulungen angeboten, um die sprachlichen Kompetenzen des Personals zu verbessern. Wenn Lehrkräfte nicht auf einem bestimmten Leistungsniveau zertifiziert sind (Stufe 3F, was einer ISCED-Stufe 5 oder einem Bachelor-Stufe entspricht), dürfen sie nicht in einer Vorschuleinrichtung arbeiten.

Ein Thema, das kürzlich Aufmerksamkeit in den Niederlanden erweckt hat, ist die „Bildung in urbanen Kontexten“ und die Arbeit als Lehrkraft im großstädtischen Kontext (Fukkink and Oostdam 2016). „Bildung in urbanen Kontexten“ kann ein integraler Teil der beruflichen Erstausbildung sein, aber auch im Fokus der Fort- und Weiterbildung stehen. Für frühpädagogisches Personal sind vor allem die frühen Interventionsprogramme für kleine Kinder ein wichtiges Thema in urbanen Milieus.

Primarschullehrkräfte können auch einen Master-Abschluss in Erziehungswissenschaft absolvieren. Beliebte Master-Studiengänge sind „Führungsverhalten im Bildungsbereich“, „besondere Bedürfnisse im Bildungsbereich“ und „Pädagogik“, die von der niederländisch-flämischen Organisation *Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie* (NVAO) akkreditiert wurden.

## 7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten

### 7.1 Bezahlung

2023 betrug das durchschnittliche Bruttogehalt eines/einer Vollzeitbeschäftigten in den Niederlanden 2.238 € (Nationaleberoepengids.nl 2023a). Das Bruttogehalt einer pädagogischen Kinderbetreuungsfachkraft (Vollzeit) liegt zwischen 1.889 € und 2.588 € pro Monat, abhängig vom Niveau der Qualifikation und der Dauer der Berufserfahrung. Die Gehälter von Kernfachkräften in Kindertageseinrichtungen sind im Durchschnitt niedriger als die von Grundschullehrkräften. Deren durchschnittliches Bruttogehalt (Vollzeit) beträgt 4.530 €, zwischen 3.001 € und 6.059 €

pro Monat (Nationaleberoepengids.nl 2023b). Ob es möglich ist, vom Gehalt einer pädagogischen Kinderbetreuungsfachkraft zu leben, hängt vom Wohnort in den Niederlanden ab. Wohnraum ist in den Großstädten sehr teuer und es wird schwierig sein, bezahlbaren Wohnraum zu finden, sowohl für pädagogische Kinderbetreuungsfachkräfte als auch für Grundschullehrkräfte. Dies ist einer der Gründe, warum es in städtischen Gebieten so schwierig ist, sie als Personal zu gewinnen. Es kann schwierig sein, als pädagogische Kinderbetreuungsfachkraft oder Lehrkraft mit seinem Gehalt auszukommen.

Seit der Einführung eines flexibleren Personalbudgets haben Schulaufsichtsräte mehr Spielraum, ihren Lehrkräften eine leistungsabhängige Zulage oder Prämie zu gewähren. Sie können dies auf der Grundlage einer Beurteilung beschließen. Es ist Sache der Schule, zu entscheiden, unter welchen Bedingungen Prämien oder Zulagen gewährt werden und wie viel Geld sie bereit sind, dafür bereitzustellen (Eurydice 2023, 9.2).

## 7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Die niederländische Gesellschaft ist gekennzeichnet durch Teilzeitarbeit, vor allem bei Frauen mit Kindern. Der Betreuungssektor ist hier keine Ausnahme.

2021 arbeiteten Fachkräfte im **Betreuungssektor** durchschnittlich 65% einer Vollzeitbeschäftigung, d.h. 26 Stunden pro Woche (Berenschot 2022, 82). Daher besucht der Großteil der Kinder unter 4 Jahren Tageseinrichtungen ebenfalls auf Teilzeitbasis (durchschnittlich zwei Tage wöchentlich).

Im **Primarbereich** im Jahr 2023 arbeiteten mehr als die Hälfte der Lehrkräfte (59%) durchschnittlich zwischen 2½ und 4 Tagen pro Woche (0,72 Vollzeitäquivalente), 32% arbeiteten (nahezu) in Vollzeit (vier bis fünf Tage, 0,8 VZÄ) und nur 9% arbeiteten weniger als 2½ Tage (0,5 VZÄ) (Ministerie OCW 2023).

## 7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal

Zu den Unterstützungsmaßnahmen für pädagogische Kinderbetreuungsfachkräfte gehört ein pädagogischer Coach vor Ort, wie in *Kapitel 2.3* beschrieben.

Lehrkräfte werden vom Schulaufsichtsrat ernannt. Jede Schulbehörde ist für die Personalpolitik sowie für die Aufsicht, Unterstützung und Beurteilung neu qualifizierter Lehrkräfte verantwortlich. Die notwendigen Mittel sind im Pauschalzuschuss der Schule enthalten. Das Geld kann für die Betreuung von Referendaren/Referendarinnen, Quereinsteigern/Quereinsteigerinnen und anderen neuen Mitarbeitenden verwendet werden.

Die Personalbeurteilung basiert auf zwei Instrumenten: Arbeitsleistungsgesprächen, in denen Lehrkräfte ihre Leistung mit ihren Vorgesetzten besprechen und ihre Zukunftsaussichten prüfen, und Beurteilungsgesprächen, bei denen die Leistung der Lehrkraft im Zeitraum vor dem Gespräch beurteilt wird.

Die meisten Schulen führen regelmäßig Arbeitsleistungsgespräche mit ihren Lehrkräften, meistens einmal alle zwei Jahre. Informationen über die Leistung einer Lehrkraft werden hauptsächlich von der betroffenen Person geliefert. In Grundschulen ist auch die Unterrichtsbeobachtung eine wichtige Informationsquelle (Eurydice 2023, 9.2).

## 7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten

Die Arbeitgeber im Betreuungssektor sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass für jeden vollzeitbeschäftigten pädagogischen Angestellten mindestens 50 Stunden pro Jahr für indirekte pädagogische Tätigkeiten zur Verfügung stehen. Diese Stunden sind jedoch kein individuelles Recht. Der Arbeitgeber kann entscheiden, wie er „kinderfreie“ Stunden auf die Arbeitnehmer:innen

verteilt. Es gibt keine nationalen Regelungen zur kontaktfreien Zeit für einzelne niederländische Mitarbeitende im Betreuungssektor.

Die Regelarbeitszeit pro Jahr beträgt für alle Bildungsbereiche 1.659 Stunden. Grundschul- und Förderschullehrkräfte dürfen durchschnittlich nicht mehr als 930 Stunden pro Jahr für den Unterricht aufwenden (Eurydice 2023, 9.2).

Lehrkräfte im Vorschul-/Grundschulbereich haben ein individuelles Recht auf sieben Studientage pro Jahr, wenn sie Vollzeit arbeiten. Laut Tarifvertrag müssen Grundschullehrkräfte 56% ihrer Zeit im Kontakt mit Kindern verbringen (PO-raad 2022). Die restliche Zeit widmen sie der Vorbereitung, der Überprüfung von Schularbeiten, dem Kontakt mit den Eltern, Teambesprechungen usw. Viele Lehrkräfte beschwerten sich darüber, dass sie mehr Stunden pro Woche arbeiten müssen, als ihnen bezahlt wird. Aber im Durchschnitt haben Lehrkräfte mehr Möglichkeiten zum Studium und zur Zusammenarbeit als das pädagogische Personal im Betreuungssektor. Diese und andere Unterschiede in den Arbeitsbedingungen von Lehrkräften und pädagogischen Fachkräften stellen eines der Hindernisse bei der Integration von Bildungs- und Betreuungssektor dar.

## 7.5 Weitere Personalangelegenheiten

Der niederländische Betreuungssektor besteht ausschließlich aus privaten Unternehmen. Berufstätige Eltern bezahlen diese Unternehmen für die Stunden, die ihre Kinder in der Einrichtung verbringen, und werden vom Ministerium für Soziales und Beschäftigung über das Steuersystem finanziell unterstützt. Die Verknüpfung der finanziellen Unterstützung mit der Anzahl der Arbeitsstunden der Eltern macht das Kinderbetreuungssystem anfällig und abhängig von Schwankungen auf dem Arbeitsmarkt. In den 2010er Jahren war die niederländische Wirtschaft und der Kinderbetreuungsmarkt rückläufig, nachdem die Nachfrage nach Plätzen deutlich gesunken war. Es wurde eine Verlagerung von der formellen Kinderbetreuung zu informellen Betreuungsarrangements (z.B. Großeltern, die sich um ihre Enkel kümmern) beobachtet. Doch in den 2020er Jahren wuchs die Wirtschaft, und 2022 ist der Arbeitsmarkt sehr angespannt, mit einem Personalmangel in fast allen Bereichen, einschließlich Kinderbetreuung und Bildung (UWV 2022).

Kindertageseinrichtungen und Grundschulen haben seit 2015 mit einem gravierenden Personalmangel zu kämpfen, der in den letzten Jahren zunahm. Im Januar 2022 gab ein Viertel der Unternehmer an, dass sie aufgrund von Arbeitskräftemangel Probleme haben (Berenschot 2022, 82). Die Ergebnisse des niederländischen *National Daycare Monitor* weisen auf einen erheblichen Anstieg des gemeldeten Arbeitskräftemangels seit 2019 hin. Die festgestellten Probleme sind eine Kombination aus einem marktweiten Arbeitskräftemangel und einer zunehmenden Anzahl von krankgeschriebenem Personal (Slot et al. 2023b). Diese Engpässe hängen unter anderem mit den höheren Qualifikationsanforderungen zusammen, die seit 2019 eingeführt wurden, wodurch sich die potenzielle Zahl der pädagogischen Mitarbeiter:innen, die diese Anforderungen erfüllen, verringert. Darüber hinaus wurde der Personalschlüssel in den Babygruppen von 1:4 auf 1:3 Kinder geändert. Daher wird mehr Personal für die Babygruppen benötigt.

Es wurde eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um dieses Problem auf dem Arbeitsmarkt zu lösen:

1. Im Zusammenhang mit dem akuten Personalmangel hat die Regierung eine vorübergehende Senkung der Qualifikationsanforderungen zugelassen. Pädagogische Praktikanten/Praktikantinnen können in die erforderliche Anzahl von Mitarbeitenden in einer Gruppe eingerechnet werden. Dadurch wird es für Personen ohne notwendige Qualifikationen einfacher, in den Beruf einzusteigen (Rijksoverheid 2021; Kinderopvang werkt! 2022).

2. Die meisten pädagogischen Kinderbetreuungsfachkräfte sind auf Teilzeitbasis beschäftigt (Berenschot 2022, 82). Arbeitgeber suchen nach Maßnahmen, um das Personal dazu zu bewegen, mehr Stunden zu arbeiten. Eine Umfrage zeigt, dass insbesondere die Beschäftigten in der außerschulischen Kinderbetreuung gerne länger arbeiten würden. Die derzeitigen Arbeitszeiten der Beschäftigten in der außerschulischen Betreuung sind kurz und über den Tag und die Woche verteilt. Ihre Arbeitszeiten sind von den Schulzeiten abhängig. Die Öffnungszeiten vieler Schulen stammen noch aus der Zeit, als die Mütter mit ihren Kindern zu Hause waren, mit einer Mittagspause, die um 15:30 Uhr endete und einem freien Mittwochnachmittag.
3. Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Arbeit und zur Verringerung des Krankenstandes und des Arbeitsdrucks: Die Gewerkschaften setzen sich für Lohnerhöhungen und bessere Zusatzleistungen ein. Private Unternehmen können den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen eine Lohnerhöhung gewähren, wenn die (wohlhabenden) Eltern bereit sind, höhere Gebühren zu zahlen. Die Arbeitgeber im Betreuungssektor versuchen ebenfalls, die Arbeit attraktiver zu machen, indem sie den pädagogischen Wert der Arbeit mit Kleinkindern und in der außerschulischen Betreuung hervorheben.

Der Arbeitgeberverband im Betreuungssektor (BMK 2023) befürchtet, dass sich der Personalmangel negativ auf die Qualität und die Qualifikationsstandards des Personals auswirken wird. Einerseits gibt es Druck von Eltern (und ihren Unternehmen) für mehr Kinderbetreuung – die Wartelisten wachsen derzeit, andererseits besteht die Gefahr von unqualifiziertem Personal und Qualitätsverlust.

Laut einer aktuellen Arbeitsmarkterhebung ist nach dem zwischen Oktober 2022 und März 2023 registrierten erheblichen Personalmangel ein leichter Rückgang in den verschiedenen Betreuungseinrichtungen zu verzeichnen. In der Kleinstkindbetreuung wird jedoch ein Anstieg des Mangels erwartet. Um den Personalmangel zu beheben, ergreifen die Einrichtungen verschiedene Maßnahmen, wie z.B. pädagogisches Springerpersonal (82%), Arbeiten über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus (58%) und den Einsatz von mehr Auszubildenden (52%) (Kinderopvang werkt! 2023).

## 8. Neuere politische Reformen und Initiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Personalfragen

### Auf dem Weg zu einem nationalen pädagogischen Curriculum: Initiativen von Entscheidungsträgern

Bislang hat die niederländische Regierung davon abgesehen, ein nationales Curriculum für Kindertageseinrichtungen einzuführen. Die offizielle Ideologie lautet, dass sich die Regierung nicht in die Erziehung einmischt. Sie gibt lediglich einen breiten Rahmen vor, der von den Einrichtungsträgern berücksichtigt werden muss. Es gibt verschiedene Initiativen zur Formulierung eines niederländischen pädagogischen Rahmens und Curriculums; diese werden jedoch von der Regierung nicht anerkannt. 2008 gelang es der Nationalen Plattform der Pädagogen und Pädagoginnen in Kindertageseinrichtungen, vom Sozialministerium einen Zuschuss für ein Projekt zu erhalten, das zu einem pädagogischen Rahmenwerk für Kindertageseinrichtungen von 0–4 Jahren führte (*Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar*, Singer und Kleerekoper 2009). Fachkräfte, Eltern, politische Entscheidungsträger und Forschende aus dem ganzen Land nahmen an Diskus-

sionsgruppen teil. Später wurden pädagogische Rahmenwerke für die außerschulische Betreuung (Schreuder et al. 2011), die Tagespflege (Boogaard et al. 2013) und Diversität (van Keulen and Singer 2012) veröffentlicht.

2017 veröffentlichte das nationale Fachzentrum für Kinderbetreuung (*Landelijk Expertisecentrum Kinderopvang*) außerdem ein pädagogisches Curriculum für das Kleinkind in der Kinderbetreuung (*Pedagogisch curriculum voor het jonge kind in de kinderopvang*, Fukkink 2017), und es wurden Schulungen zur Umsetzung in privaten Organisationen angeboten.

Die nationale Organisation der Unternehmen im Kinderbetreuungssektor (Brancheorganisatie Kinderopvang 2023) veröffentlichte ein Diskussionspapier zur Entwicklung einer gemeinsamen pädagogischen Vision für die Betreuung und Erziehung von Kleinkindern in Kindertageseinrichtungen (Brancheorganisatie kinderopvang 2022). Die Organisation ist ein wichtiger Akteur im privatisierten Kinderbetreuungssektor; 80% der Einrichtungen, die Kinderbetreuung anbieten, sind Mitglied in dieser landesweiten Organisation. Mit dem Diskussionspapier von 2021 bringt zum ersten Mal eine Arbeitgeberorganisation ihre pädagogische Sicht auf die frühe Bildung zum Ausdruck. Das Papier legt einen starken Fokus auf den Wert des Spiels und das Bedürfnis von Kindern zu spielen, was sich auch im Titel widerspiegelt: *„Raum zum Spielen“*. Ein akademischer Aufsatz über das Spiel, das Spielen und den Raum für das Spiel und darüber, wie kleine Kinder auf einem schmelzenden Felsen aus Eis stehen (Brancheorganisatie kinderopvang 2022). Die Brancheorganisatie hat Konferenzen und Workshops für Manager:innen im Betreuungssektor organisiert, um das Papier und die Möglichkeiten der Umsetzung durch Unternehmen zu diskutieren. Der Umsetzungsprozess ist noch nicht abgeschlossen; es ist zu früh, um die Auswirkungen zu beurteilen.

### Zusammenarbeit zwischen Berufsverbänden im Bereich der frühen Bildung und Betreuung

In jüngster Zeit fand eine umfassende Zusammenarbeit statt zwischen Schulen, Lehrkraftausbildungseinrichtungen und Universitäten in mehreren gemeinsamen Feld- und Forschungsprojekten wie akademischen Werkstätten (*academische werkplaats* oder *werkplaats*) in Amsterdam, Tilburg und Utrecht – mit externer Finanzierung. In diesen Projekten geschieht Fort- und Weiterbildung in feldbasierten Forschungs- und Entwicklungsprojekten zwischen einer Universität, der Abteilung für Lehrkraftausbildung einer Fachhochschule und mehreren Grundschulen (Ploeger und Fukkink 2013).

Mehrere neue Initiativen konzentrieren sich auf die Integration des Betreuungssektors und des Bildungssektors. So hat sich beispielsweise eine Gruppe politischer Entscheidungsträger aus verschiedenen Kommunen zusammengeschlossen, um die Entwicklung sogenannter „Integraler Kinderzentren“ (*Integrale Kindcentra, IKC*) zu fördern, die Einrichtungen für Kinderbetreuung, Bildung und Jugendgesundheitsfürsorge in ihren Gemeinden integrieren, solange es keine Gesetze oder Vorschriften gibt, die einen Rahmen dafür schaffen (Veen et al. 2019). Die leitenden politischen Entscheidungsträger tragen dazu bei, diesen rechtlichen Rahmen möglich zu machen. Es wurden mehrere Kooperationsprojekte initiiert. 2020 wurde die Plattform Kinderzentren (*Platform Kindcentra*) ins Leben gerufen. Sie besteht aus Arbeitnehmer-Vertretungen, Branchen- und Elternorganisationen aus dem Bereich der Kinderbetreuung und Grundschulbildung sowie „benachbarten“ Organisationen, die sich mit dem kleinen Kind beschäftigen, aus den Bereichen Kunst, Kultur, Sport, Jugendpflege, Jugendgesundheitspflege, Emanzipation, Wissenschaft und mehr. In *Kapitel 9* wird die Forschung im Zusammenhang mit der Entwicklung und den Auswirkungen integrierter Kinderzentren erörtert.

Eine weitere Initiative konzentriert sich auf den Übergang von der frühen Bildung zur Grundschule. Mehrere Schulen begannen die Zusammenarbeit in so genannten „*peuter-kleutergro-*

epen“: Gruppen, in denen Kleinkinder und Kindergartenkinder gemischt sind und durch die Anwesenheit einer pädagogischen Betreuungsfachkraft und einer Grundschullehrkraft unterstützt werden. Eine Sondierungsstudie über die Qualität dieser Gruppen zeigt, dass sie ein ähnliches Qualitätsniveau aufweisen wie reguläre Kleinkind- oder Kindergartengruppen (Fukkink et al. 2023). Insgesamt werden das Wohlbefinden und das Engagement der Kinder als hoch eingeschätzt, obwohl die Ergebnisse etwas mehr zugunsten der Kindergartenkinder als der Kleinkinder ausfallen. Kindergartenkinder scheinen mehr Interaktionen mit Gleichaltrigen und Lehrkräften zu haben und sich wohler zu fühlen als die Kleinkinder in derselben Gruppe. Eine zweite wichtige Schlussfolgerung bezieht sich auf die Zusammenarbeit zwischen dem Personal und die Rollenverteilung während des Tages. Diese Gruppen erfordern eine neue Arbeitsweise sowohl für die pädagogische Betreuungsfachkraft als auch für die Grundschullehrkraft. Der Zusammenarbeit zwischen den beiden sollte mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden, und es sollte untersucht werden, wie sie mit der Vision der Schulen von der frühkindlichen Entwicklung zusammenhängt.

### Initiativen für eine Reform des Systems

Das derzeitige niederländische System der FBBE steht unter Druck und wird in den kommenden Jahren wahrscheinlich reformiert werden. Mehrere gesellschaftliche Diskurse und Ereignisse haben den Drang nach Innovation ausgelöst. Der erste bezieht sich auf die wachsende Legitimität der FBBE als formale Einrichtung, die das Potenzial hat, Lücken in der Frühen Bildung zu schließen. Dieses wachsende Verständnis für die öffentliche Rolle der FBBE wirft Fragen über das privatisierte und marktorientierte System in den Niederlanden auf, das historisch gesehen als Instrument zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit entwickelt wurde. Darüber hinaus gibt es eine laufende Debatte über die Wirksamkeit von Marktprinzipien in „öffentlichen“ Sektoren und deren Auswirkungen auf die Qualität. Genauer gesagt haben Privatisierung und Marktorientierung den Sektor für privates Aktienkapital geöffnet, was die Frage aufwirft, inwieweit es ethisch vertretbar ist, in einem System, das weitgehend vom Staat finanziert wird, private Gewinne zu erzielen. Ein dritter Auslöser hat mit der Art und Weise zu tun, wie das System von der Regierung finanziert wird. Das niederländische Kinderbetreuungssystem ist durch eine indirekte Finanzierung gekennzeichnet, d.h., die Anbieter von Kinderbetreuung werden nicht direkt vom Staat bezahlt, sondern von den Eltern, die staatliche Leistungen erhalten. Diese Leistungen sind einkommensabhängig und reichen von 33% für Familien mit hohem Einkommen bis zu 96% für Familien mit niedrigem Einkommen. Das System der indirekten Leistungen gilt als zu komplex und fehleranfällig. 2018 wurde bekannt, dass die Steuer- und Zollverwaltung, die für das Sozialleistungssystem zuständig ist, falsche Anschuldigungen wegen Betrugs erhoben hat. Etwa 26.000 Eltern wurden von den Behörden zu Unrecht beschuldigt und mussten den gesamten Betrag der erhaltenen Leistungen zurückzahlen. Für viele Eltern ging es dabei um Zehntausende von Euro, was die Familien in eine schwere finanzielle Notlage mit weitreichenden Folgen (z.B. Verlust des Sorgerechts für ihre Kinder) brachte.

Infolgedessen haben sich mehrere Interessengruppen für Reformen ausgesprochen. In den letzten Jahren wurden mehrere Studien und Papiere zu diesem Thema verfasst (z.B. Leseman et al. 2021; Van Eijkel et al. 2023; Van Huizen & Plantenga 2023), einige davon im Auftrag der Regierung. In diesen Veröffentlichungen wird auf die möglichen Auswirkungen von Reformen sowohl auf pädagogischer Ebene (d.h. Qualität und Chancengleichheit für die Entwicklung von Kindern) als auch auf wirtschaftlicher Ebene hingewiesen. Angesichts der politischen Sensibilität des Themas und der enormen wirtschaftlichen Auswirkungen ist es schwierig, darüber zu spekulieren, wie und wann sich das System ändern wird. Die Forderung nach einem neuen System ist jedoch weithin anerkannt worden.



## 9. Neuere Forschungsprojekte mit Fokus auf das Personal in fröhpädagogischen Tageseinrichtungen

### Integration von Kinderbetreuung, früher Bildung und Gesundheitsfürsorge für Jugendliche

**Quelle:** Doornenbal and Kassenberg 2022 (siehe *Literatur* für weitere Details)

**Hintergrund:** Initiativen zur Entwicklung integrierter Dienstleistungen und Bildung für Kleinkinder. Der Fachbereich Lehrkraftausbildung der Fachhochschule Groningen (*De Hanze Schule*) engagiert sich in Feldforschungsprojekten, um die Entwicklung von integrierten Kinderzentren zu unterstützen.

**Ziele:** Der Schwerpunkt liegt auf der Feldforschung zu den Grundsätzen von „was funktioniert“ in Innovationsprozessen im Bildungswesen. Innovation kann sich nicht nur auf die Umsetzung von „evidenzbasierten“ Programmen stützen; in der täglichen Praxis arbeiten Lehrkräfte nur zu 20% mit „evidenzbasierten Programmen“.

**Methoden:** Es wurden mehrere Pilotsettings („Feldwerkstätten“) eingerichtet, um ein inklusives Spiel-Lern-Umfeld zu schaffen, in dem sich jedes Kind (von 0 bis 6 Jahren) entfalten kann. Sie begannen 2015, und 2017 wurde eine Evaluation veröffentlicht (Doornenbal et al. 2017). Es wurde ein gemischtes Methodendesign verwendet: (1) Eine qualitative Fallstudie, bei der acht Feldlabore regelmäßig besucht, begleitet und in ihrer Entwicklung unterstützt wurden und Prozesse und Ergebnisse diskutiert wurden. (2) Ein Monitoring zur interprofessionellen Zusammenarbeit wurde eingerichtet, um deren Art und Ausmaß quantitativ zu analysieren: Verändert sich die Zusammenarbeit und trägt sie zu den Zielen der Feldwerkstätten bei? (3) Eine Umfrage unter den Projektleitungen, um festzustellen, ob mehr oder weniger Kinder an die Jugendfürsorge und/oder die Förder(grund)schule überwiesen wurden als vor den Feldversuchen.

**Ausgewählte Ergebnisse:** Die folgenden Faktoren trugen zur Entwicklung eines Integrierten Kinderzentrums (IKC) bei (Doornenbal 2007): (1) Offenheit: eine gemischte Population von Kindern mit unterschiedlichem Hintergrund; Flexibilität gegenüber Eltern und Kindern, angepasst an die spezifischen Bedürfnisse in der Kommune; Offenheit für Kinder mit Behinderungen. (2) Lernen: ein pädagogisches Klima, das Sicherheit, Struktur und Entdeckungsmöglichkeiten bietet; Förderung einer positiven Identität und des Selbstwertgefühls der Kinder; ein Gleichgewicht zwischen kognitivem, sozialem und moralischem Lernen; Fachkräfte, die sich engagieren und über die erforderlichen didaktischen Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen. (3) Professionelle Gemeinschaft: moralische und visionäre Führung; Gleichgewicht zwischen geplanter und systemischer Arbeit und Raum für Improvisationen; Zusammenarbeit zwischen Fachkräften mit unterschiedlichem Hintergrund sowie zwischen Fachkräften, Eltern und lokalen Entscheidungsträgern. Die verstärkte interprofessionelle Zusammenarbeit ist in allen Pilotprojekten auffällig. Die Fachkräfte sprechen davon, dass sie voneinander lernen und dass eine gemeinsame Vision der kindlichen Entwicklung und Förderung entsteht. Das Ausmaß, in dem dies zu einem besseren Umgang mit Unterschieden und weniger Überweisungen führt, ist bescheiden, aber sicher nicht zu vernachlässigen. Die Feldlabore zeigen, dass sich der Schwerpunkt vom kurativen zum präventiven Bereich und zur Stärkung des pädagogischen Klimas verlagert. Die integrierten Kinderzentren, die am effektivsten waren, hatten ein ausgearbeitetes pädagogisches Konzept, das von allen beteiligten Fachkräften geteilt wurde. Es wurde viel in die Qualität des Fachpersonals und in die Fort- und Weiterbildung investiert. Sie nutzten strukturierte Programme, um die Entwicklung und Bildung von Kindern unter 4 Jahren mit weniger freiem Spiel zu fördern; es gab mehr

Aktivitäten, um die Eltern einzubeziehen und eine bessere Verankerung in der Nachbarschaft (Slot and Leseman 2020).

**Implikationen:** Die Feldwerkstätten der integrierten Kinderzentren und anderer Initiativen zielten darauf ab, die Zusammenarbeit von pädagogischen Betreuungsfachkräften, Grundschullehrkräften, Fachleuten der Jugendgesundheitsfürsorge und Eltern zu fördern. Die Feldwerkstätten haben gezeigt, dass es eine Reihe von Hindernissen zu überwinden gilt. Dies sind insbesondere die Hindernisse, die dadurch entstehen, dass Kinderbetreuung, Bildung und Jugendgesundheitsfürsorge in die Zuständigkeit verschiedener Ministerien fallen, unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen haben und von verschiedenen Organisationen kontrolliert werden. Die Fachkräfte in den drei Sektoren haben unterschiedliche Arbeitsbedingungen, einschließlich Gehälter, Arbeitszeiten und Rechte auf berufliche Weiterbildung (Doornenbal and Kassenberg 2022).

## Gesamtqualität des Kinderbetreuungssystems

**Quellen:** Romijn et al. 2023a; Slot et al. 2023b (siehe *Literatur* für weitere Details)

**Hintergrund:** Der niederländische Qualitätsmonitor für Kindertageseinrichtungen (LKK in Niederländisch) wurde vom Ministerium für Soziales und Beschäftigung in Auftrag gegeben. Es handelt sich um ein 9-Jahres-Projekt (2017–2026) mit jährlichen Messungen und Berichten über den Status quo des Landes. Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurde die geplante Messung für 2020 festgesetzt und die Messungen für 2021 und 2022 zu einer größeren Stichprobe zusammengefasst. Qualität wird als ein vielschichtiges Konstrukt bestimmt und daher wird eine Vielzahl von Messgrößen verwendet, um die Prozessqualität, die strukturelle Qualität, die Curriculumsqualität und die organisatorische Qualität des niederländischen FBBE-Systems zu untersuchen.

**Methoden:** Die Studie wendet ein rollierendes Stichprobenverfahren an, bei dem eine nationale Datenbank verwendet wird, in der alle niederländischen Kindertageseinrichtungen (auf Einrichtungsebene) als Grundgesamtheit aufgeführt sind. Jedes Jahr wird eine Zufallsstichprobe verschiedener Formen von Betreuungs- und Bildungseinrichtungen nach einem geschichteten Stichprobenmodell gezogen, das auf der Region des Landes, dem Grad der Verstädterung und der Einrichtungsgröße basiert. Diese jährlichen Stichproben ergeben eine große, landesweit repräsentative Stichprobe über die aufeinanderfolgenden Jahre. In der Stichprobe bis zum Jahr 2022 sind N=659 Einrichtungen enthalten. Die Ergebnisse basieren auf mehr als 3.500 Live-Beobachtungen (z.B. CLASS – La Paro et al. 2011; ERS – Harms et al. 1998, 2003), mehr als 2.500 Beobachtungen mittels Videoaufzeichnungen (z.B. NCKO-Interactieschalen – Fukkink et al., 2013) und mehr als 1.500 Umfragen, die von Personal, das direkt mit Kindern arbeitet, sowie von Einrichtungsleitungen ausgefüllt wurden. Ungefähr die Hälfte der Daten wurde in Kindertageseinrichtungen für 0- bis 4-Jährige erhoben. Die andere Hälfte entfällt auf Einrichtungen für 4- bis 12-Jährige und Tagespflegeangebote für 0- bis 12-Jährige.

**Ausgewählte Ergebnisse:** Die durchschnittliche emotionale Prozessqualität (d.h. die Interaktionsqualität der Lehrkräfte) wird als gut eingestuft. Die durchschnittliche pädagogische Prozessqualität ist deutlich niedriger und wird nach den Maßstäben des Instruments als mittelmäßig eingestuft. Ein Vergleich der Betreuung vor und nach der COVID zeigt eine stabile Prozessqualität mit einem leichten Anstieg in einigen Bereichen. Eine wahrscheinliche Erklärung dafür sind die Bemühungen der Regierung, die Qualität mit der neuen Gesetzgebung im Jahr 2018 (Wet IKK) zu erhöhen. Andere Qualitätsaspekte zeigen einen leichten Rückgang nach der COVID-Pandemie. Dies betraf vor allem die Qualität des Curriculums (das Ausmaß, in dem eine Vielzahl von Aktivitäten angeboten wird und wie das tägliche Programm strukturiert ist) und den Kontakt mit den Eltern. Die Pandemie und die zunehmende Personalknappheit sind wahrscheinlich die Erklärung dafür. Was die Qualität der Organisation anbelangt, so scheint das Personal im Allgemeinen mit seiner Arbeit zufrieden zu sein; allerdings hat der Arbeitsstress in den letzten Jahren



insgesamt zugenommen, und die Einrichtungsleitungen geben an, dass sie zunehmend Probleme haben (meist im Zusammenhang mit dem Personalmangel), die Qualität ihrer Arbeit aufrechtzuerhalten.

**Implikationen:** Die Studien legen nahe, dass das niederländische Kinderbetreuungssystem unter Druck steht. Dennoch scheinen sich die jüngsten Investitionen in die Qualität des Sektors auszahlt zu haben, insbesondere im Hinblick auf die Prozessqualität. Insgesamt ist der leichte Anstieg der Prozessqualität trotz der komplexeren Arbeitsbedingungen ein Kompliment für den Sektor.

## Organisationslogik in Bezug auf Qualität und Integration

**Quelle:** Romijn et al. 2023b (siehe *Literatur* für weitere Details)

**Hintergrund:** In der Forschung wurde die Beziehung zwischen strukturellen Qualitätsmerkmalen einerseits und der Prozessqualität andererseits eingehend untersucht. Da jedoch in den Niederlanden die strukturellen Merkmale (wie Gruppengröße, Personalschlüssel, Ausbildungsniveau) aufgrund von Vorschriften nur begrenzt variieren, erklären diese Merkmale die große Varianz der Prozessqualität nicht ausreichend. In der vorliegenden Arbeit verfolgen wir einen konfigurativen Ansatz, der davon ausgeht, dass Organisationen mehr sind als nur die Summe einzelner Strukturmerkmale, und dass die von uns beobachteten Qualitätsunterschiede die Frage aufwerfen sollten, ob einige Einrichtungen effektivere Organisationsformen gefunden haben als andere, wenn es darum geht, ein integratives, qualitativ hochwertiges Umfeld zu schaffen. Dies ist besonders im niederländischen Kontext relevant, wo das System der FBBE insofern als hybrid angesehen werden kann, als die öffentliche Aufgabe der Bereitstellung einer qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung, einschließlich des Abbaus von Ungleichheiten und der Vermeidung von Lücken in der frühen Bildung, heutzutage sowohl an private gewinnorientierte als auch an gemeinnützige Organisationen vergeben wird (Van der Werf 2020).

**Methoden:** Wir stützten uns auf Daten von Kindertageseinrichtungen für 2- bis 4-Jährige, die während der ersten drei Jahre (2017–2019) des nationalen niederländischen *Qualitätsmonitors Kinderbetreuung* erhoben wurden. Es wurde eine latente Klassenanalyse von 14 dichotomisierten Organisationsmerkmalen (basierend auf Befragungen von Managern/Managerinnen) durchgeführt, die verschiedene Organisationslogiken widerspiegeln (d.h. Marktlogik, Unternehmenslogik, Gemeindeloggik, Berufslogik). Dies führte zu drei Organisationsprofilen, die dann im Hinblick auf Qualität (Prozess, Curriculum, Struktur) und inklusive Praktiken verglichen wurden.

**Ausgewählte Ergebnisse:** Es konnten drei Arten von Organisationen unterschieden werden: engagierte Berufsverbände, kommerzielle dienstleistungsorientierte Unternehmen und traditionelle bürokratische Organisationen. Die engagierten Berufsverbände übertrafen die beiden anderen Typen in Bezug auf Qualität und Inklusion. Diese Organisationen werden in dem Sinne als engagiert angesehen, dass sie eine starke Verbindung zu ihrer Gemeinschaft aufweisen. Sie gehen aktiv auf die Eltern zu, gehen Partnerschaften mit lokalen Organisationen ein (z.B. Schulen, Gemeindedienste) und haben einen klaren sozialen Auftrag. Sie können auch als Berufsorganisationen betrachtet werden, da sie versuchen, Praxisgemeinschaften zu schaffen und Lehrkräfte bei ihrer kontinuierlichen und teambasierten beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Außerdem sind Fach- und Führungskräfte stärker vernetzt, da sie bei der Unternehmenslogik geringere Werte aufweisen. Obwohl diese Organisationen nicht durch starke Profitziele oder kundenorientierte Flexibilität gekennzeichnet sind, können sie gewinnorientierte juristische Personen sein und verfügen über ein relativ starkes dienstleistungsorientiertes Profil. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sie ein Auge auf die Qualität ihrer Arbeit (professionelle Logik) und das öffentli-



che Ziel der Kinderbetreuung haben, eine sinnvolle Rolle in der Gemeinschaft zu erfüllen (Gemeinschaftslogik), während sie gleichzeitig ihre Position auf dem Markt nicht aus den Augen verlieren und auf die Bedürfnisse der Eltern nach Flexibilität eingehen (Marktlogik).

**Implikationen:** Diese Studie unterstreicht die Bedeutung des Organisationsklimas für die Praktiken im Klassenzimmer. Insbesondere zeigt sie, dass eine starke Unterstützung der Professionalität (d.h. Investitionen in das Personal und seine Fähigkeiten) in der gesamten Organisation und ein besser vernetzter Arbeitsplatz positive Auswirkungen auf die täglichen Erfahrungen der Kinder haben können.

## Soziales Leben von Kleinkindern und pädagogische Innovationen

**Quellen:** Singer 2016; Singer and Wong 2019 (siehe *Literatur* für weitere Details)

**Hintergrund:** Die Erforschung der Beziehungen zwischen Gleichaltrigen in Gruppen von Kindern unter 3 Jahren war in den 1970er und 1980er Jahren ein neues Phänomen, und ein geläufiger Schwerpunkt der pädagogischen Fachkräfte waren Konflikte zwischen Gleichaltrigen. Zu dieser Zeit war die Annahme weit verbreitet, dass nur Erwachsene – insbesondere Mütter – eine bedeutungsvolle Umgebung von Säuglingen und Kleinkindern ausmachen. Im Zusammenhang mit dem Aufkommen von Kinderzentren führten Forschende in verschiedenen Ländern explorative Studien zur Gruppendynamik zwischen Kleinkindern und Betreuungskräften/Pädagogen/Pädagoginnen durch, auch in den Niederlanden (Singer and De Haan 2007).

**Methoden:** Beobachtungsstudien mit gezielten Videoaufnahmen in natürlichen Gruppensituationen in Kindertageseinrichtungen für unter 4-Jährige und Interviews mit pädagogischen Fachkräften und Eltern. Es wurden sowohl qualitative als auch quantitative Analysen durchgeführt.

Durchgeführt wurden Studien über frühes soziales und moralisches Lernen in der Interaktion mit Gleichaltrigen in Kindertageseinrichtungen: darüber, wie Kleinkinder Kontakte knüpfen und Zusammengehörigkeit herstellen; über Humor bei Kleinkindern und darüber, wie sie gemeinsam Spaß und Witze machen; über Konflikte bei Kleinkindern, Friedensstiftung und Ko-Konstruktion sozialer und moralischer Regeln; über Freundschaft und Faktoren, die Freundschaft bei sehr jungen Kindern vorhersagen (Singer and de Haan 2007). In diesen Studien wurden die Auswirkungen des Verhaltens von Gleichaltrigen und die Strategien der pädagogischen Fachkräfte analysiert und mit den beteiligten pädagogischen Fachkräften erörtert.

**Ausgewählte Ergebnisse:** Die Studien zu Konflikten zwischen Gleichaltrigen haben beispielsweise gezeigt, dass das Interesse der Kinder an der Fortsetzung des gemeinsamen Spiels der stärkste Anreiz für die Anwendung bilateraler und prosozialer Strategien ist. Die niederländischen Fachkräfte konzentrierten sich jedoch häufig auf den (vermeintlichen) Verursacher des Konflikts.

**Implikationen:** Die Studie legt nahe, dass Lehrkräfte die Beziehungen zwischen Gleichaltrigen schätzen und unterstützen sollten, anstatt sich in Konfliktsituationen auf die Täter zu konzentrieren (Singer, van Hoogdalem, de Haan, and Bekkema 2012). Auf der Grundlage dieser Studien wurden Trainingsprogramme entwickelt, evaluiert und implementiert.

## 10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung

Für das Personal zeichnen sich in den Niederlanden im Bereich der frühkindlichen Bildung und Betreuung folgende Herausforderungen ab.



### **Professionalisierung: Investieren in interdisziplinäre Fähigkeiten**

Die Koordination zwischen dem Betreuungs- und dem vorschulischen Bildungssystem ist in den Niederlanden ein aktuelles gesellschaftliches Thema; beide Sektoren sind derzeit auf der Suche nach geeigneten Formen der organisatorischen Steuerung und der pädagogischen Praxis. Im Fokus des aktuellen Interesses steht die Frage, wie Fachkräfte verschiedener Organisationen mit ihren jeweiligen Spezialisierungen am besten koordiniert zusammenarbeiten können (Doornenbal et al. 2017). Wie oben angedeutet, stellen die unterschiedlichen Regelungen, Arbeitsbedingungen und Gehälter des Personals in den Bereichen Kinderbetreuung, Bildung und Jugendgesundheitsfürsorge ein Hindernis für die Zusammenarbeit dar.

### **Investieren in professionelle Netzwerke in der frühpädagogischen Praxis**

Fort- und Weiterentwicklung des frühpädagogischen Personals wird derzeit in einem kursbasierten Format angeboten, das durch andere Formate ergänzt werden kann. Beispielsweise sind Teamberatung, Supervision und Lerngemeinschaften vielversprechende komplementäre Ansätze für die frühe Bildung. Auch die „(akademischen) Arbeitsplätze“ (eine Form von Lerngemeinschaften), die es für Lehrkräfte an Grund- und Sekundarschulen an verschiedenen Orten bereits gibt, können Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung bieten (Kinderopwangsamt! 2022 n.d. c).

Diese Herausforderung wird noch dringlicher, wenn das niederländische frühpädagogische Personal mit Fachkräften auf den ISCED-Stufen 3, 4 und 5/6 sowie mit Fachkräften aus den Bereichen Kinderbetreuung, Bildung und Jugendpflege vielfältiger wird. Interdisziplinäre Netzwerke könnten die Praxis und Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen unterstützen (Typ 1: multidisziplinäre Netzwerke), aber es könnten auch wichtige Entscheidungsträger aus verschiedenen Teams Treffen in (Peer-)Supervisionsgruppen organisieren (Typ 2: monodisziplinäre spezialisierte Netzwerke).

### **Evidenzbasierte Praxis und Praxisforschung**

Wissenschaftliche Forschungen haben gezeigt, dass nicht alle Interventionen für frühpädagogische Fachkräfte in der Ausbildung oder am Arbeitsplatz (gleichermaßen) wirksam sind (Egert, Fukkink, and Eckhardt 2018; Werner et al. 2016). Zudem gibt es im Feld viele Weiterbildungsmodule, solide Beweise für ihre Effektivität sind jedoch rar. Für die künftige berufliche Weiterentwicklung ist es wichtig, dass innovative Praktiken entwickelt und evaluiert werden. Evaluationen mit verschiedenen Methoden in kontrollierten experimentellen Design könnte hilfreich sein, die verschiedenen Lernerfahrungen und Lernergebnisse zu erfassen, aber für verschiedene Entscheidungsträger könnten sie eventuell auch Fallstricke sein (NCKO 2017).

Auch die Praxisforschung befindet sich in der Entwicklung. Pädagogische Coaches und Personal auf Bachelor-Ebene haben dabei einen anregenden Einfluss. Innerhalb ihrer Organisation können Kindertageseinrichtungen und Schulen dringende Probleme angehen. Die Wirkung der Praxisforschung in Zusammenarbeit mit Fachhochschulen und Universitäten ist vielversprechend (Doornenbal and Kassenberg 2022; Tajik and Singer 2018).

### **Innovationsforschung auf nationaler und internationaler Ebene**

In den Niederlanden gibt es keine Organisation, die eine führende Rolle bei der Innovation hinsichtlich aller an der frühen Bildung beteiligten Sektoren spielen kann. Die an Innovation und Qualitätssicherung beteiligten Organisationen sind fragmentiert und konkurrieren miteinander.

Der Betreuungssektor und der Bildungssektor fallen in die Zuständigkeit verschiedener Ministerien und Aufsichtssysteme. Innovation und Fort- und Weiterbildung im Betreuungsbereich werden durch den Markt gesteuert. Arbeitgeber sind verpflichtet, Qualitätsanforderungen zu erfüllen, sind aber in der Gestaltung frei: Hinsichtlich der Gebühren können sie sich an den Mindestbetrag halten oder Extras anbieten, wenn die Eltern mehr bezahlen wollen. Universitäten konkurrieren um staatliche Zuschüsse. Darüber hinaus gelten auf Niederländisch verfasste und für Praxiskräfte zugängliche Arbeiten über Forschungsergebnisse nicht als wissenschaftliche Produkte. Dies wirkt sich negativ auf die gemeinsame Forschung zwischen Praxiskräften und Wissenschaftlern aus (Singer and Wong 2019).

Auch niederländische Organisationen, die Weiterbildungskurse anbieten, werden vom Markt gesteuert. Sie müssen um die Auftragssicherung konkurrieren. Einige der großen gemeinnützigen Kinderbetreuungsunternehmen investieren erheblich in die Evaluation der Qualität und das Coaching von pädagogischen Fachkräften. Es ist jedoch nicht die vorrangige Aufgabe dieser Unternehmen, in die Verbesserung der pädagogischen Qualität von Kindertageseinrichtungen im Allgemeinen zu investieren. Beispielsweise bezahlt kein Unternehmen seinen pädagogischen Beratern/Beraterinnen die Teilnahme an internationalen Konferenzen. Niederländische Vertretungen des frühpädagogischen Sektors nehmen selten an internationalen Organisationen wie OMEP (*Organisation Mondiale pour l'Éducation Préscolaire*) oder internationalen Forschungskonferenzen wie EECERA (*European Early Childhood Education Research Association*) teil.

Dennoch gibt es in den Niederlanden eine starke Forschungstradition in der Frühpädagogik. Obwohl Forschungsgruppen um Fördermittel konkurrieren müssen, finanziert die Regierung regelmäßig frühpädagogische Forschung. Zu den Fördermöglichkeiten gehören Initiativen zur Überwachung des Status quo der Systemqualität seit Anfang der 2000er Jahre (z.B. Forschung von Fukkink et al. 2013; Romijn et al. 2023a), zur Untersuchung erklärender Faktoren für Qualitätsunterschiede (z. B. (z.B. Forschung von Slot et al. 2023a) oder um die Regierung über Systemreformen zu informieren (z.B. Forschung von Leseman et al. 2021). Darüber hinaus verfügen die Forschungsgruppen zur frühen Bildung über starke internationale Verbindungen. Die Niederlande arbeiten häufig an europäischen Projekten (z.B. Horizon2020) zur frühpädagogischen Qualität mit und sind aktives Mitglied der mit diesem Bereich verbundenen Forschungsverbände (EECERA; EARLI, insbesondere SIG5 – Lernen und Entwicklung in der frühen Kindheit).

### Personalmangel reduzieren

Der gravierende Personalmangel stellt nach wie vor eine große Herausforderung für den Betreuungssektor in den Niederlanden dar, und die Vorschläge, ihn zu verringern, sind nicht ganz überzeugend. Einer davon betrifft die Ausweitung der staatlichen Maßnahme, die vorsieht, dass die Hälfte aller Betreuungsfachkräfte in einer Einrichtung Praktikanten/Praktikantinnen sein dürfen. Anstatt im Juli 2022 zu enden, wurde diese Maßnahme nun bis Juli 2024 verlängert, was bedeutet, dass die Zusammensetzung des Personals in Kindertagesstätten weiterhin unausgewogen sein wird, mit zwangsläufigen Auswirkungen auf die Qualität der Beziehungen. Ein weiterer Grund ist die Reduzierung des Personalschlüssels – was kein gutes Zeichen für die Einzel- und Kleingruppenarbeit ist, die in einem qualitativ hochwertigen Betreuungsumfeld erforderlich ist. Ein weiterer Vorschlag besteht darin, Ermäßigungen für die Anmeldung an Mittwochen und Freitagen zu gewähren, wenn Eltern normalerweise Teilzeit arbeiten. Dies bleibt jedoch auch hinter den Erwartungen zurück, die berufstätige Eltern hinsichtlich eines Vollzeitsystems haben. Innovativer ist ein Vorschlag auf Ministeriebene, qualifizierte Neuankömmlinge in den Niederlanden in den Betreuungssektor einzubeziehen, darunter kürzlich angekommene Personen mit gülti-



gem Asylsuche-Status und ukrainische Flüchtlinge, die in Aufnahmezentren mit Kindern und Eltern arbeiten können, die andere Sprachen als niederländisch sprechen (The Holland Times 2022).

Letztlich sind jedoch nicht nur erhebliche Investitionen erforderlich, sondern eine Neukonzeptionalisierung des Systems als Ganzes und kein stückweises Herangehen und kleinschrittiger Ansatz.

## Literatur

- Arbeidsmarktplatform. 2022. *Arbeidsmarktanalyse primair Onderwijs 2022* [Arbeitsmarktanalyse für die Grundschulbildung 2022]. The Netherlands: arbeidsmarktplatform
- Bahle, T. 2009. „Public Child Care in Europe: Historical Trajectories and New Directions“. In *Child care and Preschool Development in Europe: Institutional Perspectives*, edited by K. Scheiwe and H. Willekens, 23-42. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Bennett, J., and C. P. Tayler. 2006. *Starting Strong II: Early Childhood Education and Care*. Paris: OECD.
- Berenschot. 2022. *Kinderopvang in beeld* [Kinderbetreuung im Bild]. [https://www.berenschot.nl/media/rmvfutsv/kennisdossier-kinderopvang\\_editie-2022\\_interactief.pdf](https://www.berenschot.nl/media/rmvfutsv/kennisdossier-kinderopvang_editie-2022_interactief.pdf)
- Bildungsinspektion, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft – Inspectie van het Onderwijs, Ministerie van OCW. 2021. *Landelijk rapport gemeentelijk toezicht kinderopvang, 2020* [Nationaler Bericht zur kommunalen Aufsicht über die Kinderbetreuung, 2020]. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-cd8a3b7c-a569-4a5f-bb9d-9bcf90ecf8a3/pdf>
- BKK. 2012. *Kwaliteitsimpuls: focus, effectiviteit en verbinding* [Qualitätsanreiz: Fokus, Effektivität und Verbindung]. Utrecht: BKK.
- BMK – Branchenverenigin Maatschappelijke Kinderopvang. 2023. *Stabiel beeld in personeelstekorten kinderopvang* [Stabiles Bild des Personalmangels in der Kinderbetreuung]. <https://www.maatschappelijkekinderopvang.nl/nieuws/stabiel-beeld-in-personeelstekorten-kinderopvang/>
- Brancheorganisatie Kinderopvang. 2022. *Speelruimte* [Raum zum Spielen]. <https://viewer.pdf-online.nl/books/vvar/#p=1>
- Boogaard, M., J. Hoex, M. Van Daalen, and M. Gevers. 2013. *Pedagogisch kader gastouderopvang* [Pädagogischer Rahmen für die Kindertagespflege]. Amsterdam: Reed Business Education.
- [CBS] Centraal Bureau voor de Statistiek. 2023. *School size by type of education and ideological basis*. <https://www.cbs.nl/en-gb/figures/detail/03753eng?dl=5597A>
- Crul, M., G. Uslu, and Z. Lelie. 2016. „Superdiverse schoolklassen: Een uitdaging voor docenten“ [Superdiverse Klassenzimmer: eine Herausforderung für Lehrkräfte]. In *Onderwijs en opvoeding in een stedelijke context; Van startbekwaam naar stadsbekwaam*, edited by R. Fukkink and R. Oostdam, 45-54. Bussum: Coutinho.
- Doornenbal, J. 2007. *Ploegen & Bouwen. De brede school als open leergemeenschap* [Pflügen und Bauen. Die Gemeinschaftsschule als offene Lerngemeinschaft]. Groningen: Hanzehogeschool Groningen.
- Doornenbal, J., R. Fukkink, T. van Yperen, M. Balledux, J. Spoelstra, and M. Verseveld. 2017. *Inclusive door interprofessionele samenwerking: resultaten van de proeftuinen van PACT* [Inklusiv durch interprofessionelle Zusammenarbeit: Ergebnisse aus den PACT-Projekten]. Groningen: Hanzehogeschool Groningen.
- Doornenbal, J., and A. Kassenberg. 2022. *Het kindcentrum als speel-, leeren werkgemeenschap* [Das Kinderzentrum als Spiel-, Lern- und Arbeitsgemeinschaft]. Amsterdam: SWP.
- Dutch News. 2023. *Daycare centres continue to struggle to find staff: CBS*. <https://www.dutchnews.nl/2023/02/daycare-centres-continue-to-struggle-to-find-staff-cbs/>
- Egert, F., R. G. Fukkink, and A. G. Eckhardt. 2018. „Impact of in-service professional development programs for early childhood teachers on quality ratings and child outcomes: A meta-analysis.“ In *Review of educational research*, 88, 401-433.

- Eurydice. 2023. *Netherlands -Early childhood education and care*. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/netherlands/early-childhood-education-and-care>
- [EVC]– Erkenning Verworven Competencie Branchestandaard. 2021. *Startbekwame pedagogisch medewerker kinderopvang* [Pädagogische Berufseinsteiger:innen in der Kinderbetreuung]. <https://www.kinderopvang-werkt.nl/werknemers/evc-procedure-startbekwame-pedagogisch-medewerker-kinderopvang>
- Fukkink, R. (ed.) 2017. *Pedagogisch kader voor het jonge kind in de kinderopvang* [Pädagogischer Rahmen für das Kleinkind in der Kinderbetreuung]. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Fukkink, R., M. J. J. M. Gevers Deynoot-Schaub, K. O. W. Helmerhorst, I. Bollen, and J.M.A. Riksen-Walraven. 2013. *Pedagogische kwaliteit van de opvang voor 0- tot 4-jarigen in Nederlandse kinderdagverblijven* [Pädagogische Qualität der Betreuung von 0- bis 4-Jährigen in niederländischen Kindertageseinrichtungen]. Amsterdam: NCKO.
- Fukkink, R., and R. Oostdam. 2016. *Onderwijs en opvoeding in een stedelijke context: Van startbekwaam naar stadsbekwaam* [Bildung und Erziehung im urbanen Kontext: Von der Grundkompetenz zur urbanen Kompetenz]. Bussum: Coutinho.
- Fukkink, R., P. Slot, M. Bredeveld, and L. Leistra. 2023. *De peuter-kleuter-groep: Peuters, kleuters, leerkrachten en pedagogisch medewerkers in beeld* [Die Kleinkind-Vorschulgruppe: Kleinkinder, Vorschulkinder, Lehrkräfte und pädagogisches Personal in Bildern]. The Netherlands: Universiteit Utrecht & Universiteit van Amsterdam.
- Harms, T., R. M. Clifford, and D. Cryer. 1998. *Early Childhood Environment Rating Scale. Revised edition*. New York, NY: Colombia University.
- Harms, T., D. Cryer, and R. M. Clifford. 2003. *Infant/Toddler Environment Rating Scale. Revised edition*. New York, NY: Colombia University.
- Helmerhorst, K. O. W., J. M. Riksen-Walraven, R. G. Fukkink, M. J. J. M. Gevers Deynoot-Schaub, and L. W. C. Tavecchio. 2017. „Effects of the Caregiver Interaction Profile Training on Caregiver-Child Interactions in Child Care Centers.” In *Child and Youth Care Forum*, 46, 413-436. <http://link.springer.com/article/10.1007/s10566-016-9383-9>
- Kinderopvang totaal. 2023. *Wet IKK: overzicht maatregelen 2019 en 2023* [IKK-Gesetz: Übersicht der Maßnahmen 2019 und 2023]. <https://www.kinderopvangtotaal.nl/wet-ikk-overzicht-maatregelen-2019-en-2023/>
- Kinderopvang werkt! 2022. *CAO (collectieve arbeidsovereenkomst) Kinderopvang 2021-2022* [Tarifvertrag Kinderbetreuung 2021-2022]. <https://www.kinderopvang-werkt.nl/cao-kinderopvang-2021-2022>
- Kinderopvang werkt! 2023. *Quickscan kinderopvang. Arbeidsmarktontwikkelingen juni 2023 en vooruitblik tot en met eind 2023* [Kinderbetreuung im Überblick. Arbeitsmarktentwicklungen Juni 2023 und ein Ausblick bis einschließlich Ende 2023]. <https://www.maatschappelijkekinderopvang.nl/wp-content/uploads/2023/07/Quickscan-arbeidsmarktontwikkelingen-KO-juni-2023.pdf> AUCH VIELLEICHT? JA!
- Kinderopvang werkt! n.d.(b). *Babyscholing (Goedgekeurde scholing werken met 0-jarigen)* [Babytraining (Anerkannte Ausbildung für die Arbeit mit 0-Jährigen)]. [https://www.kinderopvang-werkt.nl/trainingen-en-opleidingen?siw\\_search=&theme%5B252%5D=252&cost%5Bmin%5D=0&cost%5Bmax%5D=10000](https://www.kinderopvang-werkt.nl/trainingen-en-opleidingen?siw_search=&theme%5B252%5D=252&cost%5Bmin%5D=0&cost%5Bmax%5D=10000)
- Kinderopvang werkt. n.d.(c). *Opleiding en ontwikkeling* [Ausbildung und Entwicklung] [www.kinderopvang-werkt.nl/werknemers/opleiding-en-ontwikkeling](http://www.kinderopvang-werkt.nl/werknemers/opleiding-en-ontwikkeling)
- La Paro, K. M., B. K. Hamre, and R. C. Pianta. 2011. *Classroom assessment scoring system toddler manual*. Charlottesville, VA: Teachstone.
- Leseman, P., W. Van der Werf, U. Jepma, F. Studulski, S. Nelemans, and P. Slot. 2021. *Toekomst van de kinderopvang in het pedagogisch-educatieve ecosysteem van kinderen en jeugdigen: een verkenning* [Zukunft der Kinderbetreuung im pädagogisch-pädagogischen Ökosystem von Kindern und Jugendlichen: eine Erkundung]. Utrecht: Sardes.
- Ministerie OCW (2023). *Tendrapportage arbeidsmarkt leraren PO, VO en MBO 2023* [Trendbericht über den Arbeitsmarkt für Primar-, Sekundar und berufsbildende Schullehrkräfte 2023]. Den Haag, The Netherlands: Rijksoverheid.
- Nationaleberoepengids.nl. 2023a. *Pedagogisch Medewerker Kinderopvang: Salaris, Opleiding, Taken & Vaardigheden* [Pädagogische Kinderbetreuungsfachkraft: Gehalt, Ausbildung, Aufgaben und Fähigkeiten] <https://www.nationaleberoepengids.nl/pedagogisch-medewerker-kinderopvang>

- Nationaleberoepengids.nl. 2023b. *Leraar basisonderwijs: Salaris, Opleiding, Taken & Vaardigheden* [Grundschullehrkräfte: Gehalt, Ausbildung, Aufgaben und Fähigkeiten]. <https://www.nationaleberoepengids.nl/leraar-basisonderwijs>
- NCKO. 2017. *Verbetering PW-opleiding ROC* [Verbesserung der Ausbildung zur pädagogischen Arbeit im ROC]. <http://www.kinderopvangonderzoek.nl/drupal/content/verbetering-pw-opleiding-roc>
- Oberhuemer, P. und I. Schreyer. 2010. *Kita-Fachpersonal in Europa. Ausbildungen und Professionsprofile*. Opladen und Farmington Hills, MI: Barbara Budrich.
- Ploeger, S., and R. Fukkink. 2013. „Interprofessionele samenwerking tussen kinderopvang en onderwijs in vier Europese steden” [Interprofessionelle Zusammenarbeit zwischen Kinderbetreuung und Bildung in vier europäischen Städten]. In *Pedagogiek*, 33(3), 209-226.
- PO-raad. 2022. *CAO primair onderwijs* [Tarifvertrag für die Grundschulbildung]. [www.poraad.nl/werkgeverschap/arbeidsvoorwaarden/cao-primair-onderwijs](http://www.poraad.nl/werkgeverschap/arbeidsvoorwaarden/cao-primair-onderwijs).
- Rijksoverheid. 2021. *Kabinet komt met tijdelijke maatregelen tegen werkdruk en personeelstekorten in de kinderopvang* [Die Regierung führt vorübergehende Maßnahmen ein, um dem Arbeitsdruck und dem Personalmangel in der Kinderbetreuung entgegenzuwirken]. <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2021/11/29/kabinet-komt-met-tijdelijke-maatregelen-tegen-werkdruk-en-personeelstekorten-in-de-kinderopvang>
- Riksen-Walraven, J. M. A. 2004. „Pedagogische kwaliteit in de kinderopvang: Doelstellingen en kwaliteitscriteria” [Pädagogische Qualität in der Kinderbetreuung: Ziele und Qualitätskriterien]. In *De kwaliteit van de Nederlandse kinderopvang*, edited by M. H. van Ijzendoorn, L. W. C. Tavecchio, and J. M. A. Riksen-Walraven, 100-123. Amsterdam: Boom.
- Romijn, B., P. Slot, I.J. Jepma, P. Muller, M. Bredeveld, and P. Leseman. 2023a. *Kwaliteit van de Nederlandse kinderopvang: De kinderdagopvang, peuteropvang, buitenschoolse opvang en gastouderopvang in beeld: Gecombineerde metingen 2017-2022* [Qualität der niederländischen Kinderbetreuung: Kindertageseinrichtung, Vorschule, außerschulische Betreuung, Tagespflege im Fokus: Kombinierte Messungen 2017–2022]. Utrecht, The Netherlands: Sardes.
- Romijn, B., P. Slot, and P. Leseman. 2023b. „Organization hybridity in the Dutch early childhood education and care system: Organization logic in relation to quality and inclusion.” In *International Journal of Educational Research*, 119, Article 102180.
- Schreuder, L., M. Boogaard, R. Fukkink and J. Hoex. 2011. *Pedagogisch kader kindercentra 4-13 jaar* [Pädagogischer Rahmen für Kinderzentren für 4- bis 13-Jährige]. Amsterdam: Reed Business Education.
- Singer, E. 2016. „Theories about children’s peer relationships.” In *The Routledge International Handbook of Philosophies and Theories of Early Childhood Education and Care*, edited by T. David, K. Goouch and S. Powell, 110-119. London and New York: Routledge, Taylor & Francis.
- Singer, E. 2018. *Child Care and the Psychology of Development*. London: Routledge.
- Singer, E., and D. de Haan. 2007. „Social life of young children. Co-construction of shared meanings and togetherness, humor, and conflicts in child care centers.” In *Contemporary Perspectives on Research in Early Childhood Social Learning* edited by B. Spodek and O. N. Saracho, 309-332. Charlotte NC: Information Age Publishers.
- Singer, E., and L. Kleerekoper. 2009. *Pedagogisch kader kindercentra 0-4 jaar* [Pädagogisches Rahmenwerk, Kindertageseinrichtungen 0–4 Jahre]. Maarssen, The Netherlands: Elsevier.
- Singer, E., A. van Hoogdalem, D. de Haan, and N. Bekkema. 2012. „Day care experiences and the development of conflict strategies in young children.” In *Early Child Development and Care*, 182, 1661-1672.
- Singer, E., and S. Wong. 2019. „Emotional security and day-care for babies and toddlers in social-political contexts: Reflections of early years pioneers since the 70s.” In *Early Child Development and Care*, 191:3, 461-474 <https://www.tandfonline.com/eprint/GshUfBXC2yBcnFJFMNag/full?target=10.1080/03004430.2019.1622539>
- Slot, P., and P. Leseman. 2020. *Kwaliteit van integrale kindcentra* [Qualität in integrierten Kinderzentren]. Utrecht: Pactvoor Kindcentra.
- Slot, P., B. Romijn, I. J. Jepma, P. Muller, and P. Leseman. 2023a. *Verschillen in kwaliteit: Een typologische verkenning van de kinderdagopvang en buitenschoolse opvang* [Qualitätsunterschiede: Eine typologische Untersuchung von Kindertageseinrichtungen und außerschulischen Einrichtungen]. Gecombineerde metingen 2017-2019. Utrecht: Sardes.
- Slot, P., B. Romijn, I. J. Jepma, P. Muller, M. Bredeveld, and P. Leseman. 2023b. *Knelpunten, werkbeleving en de gevolgen van COVID-19 in de kinderopvangsector. Trendanalyses in de kinderdagopvang, peuteropvang en buitenschoolse opvang. Gecombineerde gegevens metingen 2017-2022* [Engpässe, Berufserfahrung und die Folgen von COVID-19 in der Kinderbetreuung].

- Trendanalysen in der Kinderbetreuung, vorschulischen und außerschulischen Betreuung. Kombinierte Datenmessungen 2017–2022]. Utrecht: Sardes.
- Stichting leerplan ontwikkeling [Stiftung für Curriculumentwicklung] 2021. *Het Jonge Kind* [Das kleine Kind]. [www.slo.nl/thema/meer/jonge-kind](http://www.slo.nl/thema/meer/jonge-kind)
- SZW – Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheit – Ministerium für Soziales und Beschäftigung. 2020. *Overzicht maatregelen IKK 2019 and 2023* [Übersicht der IKK-Maßnahmen 2019 and 2023].
- Tajik, M., and E. Singer. 2018. „Collaborative research between academics and practitioners to enhance play engagement in the free play of two- and three-year olds.” In *Early Years*, 41:1, 64-78 <https://doi.org/10.1080/09575146.2018.1478391>
- The Holland Times. 2022. *New plans to reduce staff shortage in childcare*. <https://www.holland-times.nl/2022-edition-8-october/new-plans-to-reduce-staff-shortage-in-childcare/>
- Trouw. 2022. *De toeslagenaffaire uitgelegd: zo kwam het ‘ongekende onrecht’ tot stand* [Die Sozialhilfeaffäre erklärt: So sei es zu der „beispiellosen Ungerechtigkeit“ gekommen] <https://www.trouw.nl/binnenland/de-toeslagenaffaire-uitgelegd-zo-kwam-het-ongekende-onrecht-tot-stand~bef3c1f9/>
- UWV. 2022. *Arbeidsmarkt bereikt in 2022 hoogtepunt, 2023 onzeker* [Der Arbeitsmarkt erreicht seinen Höhepunkt im Jahr 2022, ungewiss im Jahr 2023]. [www.uwv.nl/overuwv/pers/persberichten/2022/arbeidsmarkt-bereikt-in-2022-hoogtepunt-2023-onzeker.aspx](http://www.uwv.nl/overuwv/pers/persberichten/2022/arbeidsmarkt-bereikt-in-2022-hoogtepunt-2023-onzeker.aspx)
- Van der Werf, W. M. 2020. *Diversiteit, inclusie en kwaliteit in het hybride kinderopvangstelsel in Nederland. Organisaties als intermediair tussen beleid en praktijk* [Diversität, Inklusion und Qualität im hybriden Kinderbetreuungssystem in den Niederlanden. Organisationen als Mittler zwischen Politik und Praxis]. Alblasterdam: Ridderprint.
- Van Eijkel, R., W. Luiten, W. Elsenburg, and P. Roosenboom. 2023. *De markt voor kinderopvang. De rol van private equity binnen de kinderopvangsector* [Der Kinderbetreuungsmarkt: Die Rolle von „private equity“ im Betreuungssektor]. SEO Economisch Onderzoek.
- Van Huizen, T., and J. Plantenga. 2023. *Kabinettsplan kinderopvang moet lessen trekken uit stelselverandering Quebec* [Der Kabinettsplan für die Kinderbetreuung muss Lehren aus dem Systemwechsel in Quebec ziehen]. Amsterdam. [https://esb.nu/wp-content/uploads/2023/05/D-000-000\\_KO\\_Huizen-2.pdf](https://esb.nu/wp-content/uploads/2023/05/D-000-000_KO_Huizen-2.pdf)
- Van Keulen, A., and E. Singer. 2012. *Samen verschillend. Pedagogisch kader diversiteit in kindercentra 0-13 jaar* [Gemeinsam anders. Pädagogischer Rahmen für Diversität in Kindertageseinrichtungen für 0- bis 13-Jährige]. Amsterdam: Reed Business.
- Van Polanen, M., C. C. Colonesi, L. W. C. Tavecchio, S. Blokhuis, and R. G. Fukkink. 2017. „Men and Women in Childcare: Sensitive and Stimulating Behaviors of Caregivers in Childcare: Are Men Different from Women?” In *European Early Childhood Education Research Journal* 25(3), 412-424. [https://pure.uva.nl/ws/files/63299410/Men\\_and\\_women\\_in\\_childcare\\_a\\_study\\_of\\_care-giver\\_child\\_interactions.pdf](https://pure.uva.nl/ws/files/63299410/Men_and_women_in_childcare_a_study_of_care-giver_child_interactions.pdf)
- Veen, A., M. van Daalen, and H. Blok. 2014. *De Wet OKE: beleidsreconstructie en implementatie in twaalf gemeenten* [Das OKE-Gesetz: Neugestaltung und Umsetzung der Politik in zwölf Gemeinden]. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.
- Veen, A., G. Ledoux, Y. Emmelot, and M. Gevers. 2019. *Integrale kindcentra. Kenmerken van innovatieve IKCs* [Integrierte Kinderzentren. Merkmale innovativer IKCs]. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.
- Werner, C. D., M. Linting, H. J. Vermeer, and M. H. van IJzendoorn. 2016. „Do Intervention Programs in Child Care Promote the Quality of Caregiver-Child Interactions? A Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials.” In *Prevention Science* 17: 259-273. doi: 10.1007/s11121-015-0602-7

## Gesetze in chronologischer Reihenfolge

- Grundschulgesetz. 1998. *Wet op Primair Onderwijs*. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0003420/2017-01-01>
- Kinderbetreuungsgesetz. 2005 (mit Änderungen 2020). *Wet kinderopvang*. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0017017/2020-01-01>
- Entwicklungschancen durch Qualität und Bildung, OKE-Gesetz. 2010. *Ontwikkelingskansen door kwaliteit en educatie, Wet OKE*. <https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR102570>
- Gesetz über Bildungsberufe. 2013. *Wet op de beroepen in het onderwijs*. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0016944/2013-07-04>
- Gesetz zur Innovation und Qualität der Kinderbetreuung, IKK-Gesetz. 2018. *Wet Innovatie and Kwaliteit Kinderopvang, Wet IKK* <https://wetten.overheid.nl/BWBR0017252/2020-01-01>

