



# LANDELIJKE AD PEP-MONITOR 2025

Lotte Mensink, Emma Nitert,  
Shirine Bousaid en Trynke Keuning

Hogeschool



# MANAGEMENTSAMENVATTING

In Nederland is er een groeiende behoefte aan betere samenwerking tussen onderwijs, kinderopvang, zorg en welzijn om de brede ontwikkeling van kinderen en jongeren te versterken. Dit vraagt om professionals die over de grenzen van hun eigen vakgebied kunnen kijken en de verschillende leefwerelden van kinderen en jongeren kunnen verbinden. De associate degree opleiding Pedagogisch Educatief Professional (ad PEP) leidt studenten op voor deze rol.

Omdat het werkveld soms nog zoekende is naar de inzet van deze relatief nieuwe professional, is in 2024-2025 een landelijke ad PEP-monitor uitgevoerd onder twaalf ad PEP opleidingen. Dit landelijke onderzoek is een vervolg op de onderzoeken uit 2021 en 2023, waarmee de inzet van Pedagogisch Educatief Professionals kan worden gemonitord. Door vragenlijstonderzoek en interviews met studenten en alumni is informatie verzameld over de invulling van de huidige functie en rol van deze professionals, de ervaren doorgroeimogelijkheden en de tevredenheid over de opleiding.

De meeste Pedagogisch Educatief Professionals hebben een mbo-achtergrond op niveau 4; onderwijsassistent, (gespecialiseerd) pedagogisch professional of sociaal pedagogisch werk (SPW). Zij worden met name ingezet in het (speciaal) basisonderwijs en de kinderopvang. Hun werkzaamheden zijn breed en variëren van lesondersteuning en thematisch onderwijs tot oudergesprekken, coaching en begeleiding en samenwerking met externe partners.

## 2

Tegelijkertijd blijkt dat in veel organisaties nog geen duidelijke functieomschrijving voor Pedagogisch Educatief Professionals bestaat. Een groot deel van de respondenten geeft daarnaast aan behoefte te hebben aan meer verantwoordelijkheid, waardering en ruimte om hun vaardigheden beter te benutten. Meer dan de helft is na het behalen van het diploma overgestapt naar een andere rol of functie, vaak vanwege betere doorgroeimogelijkheden of een hoger salaris elders.

De ad PEP-opleiding zelf wordt door studenten en alumni positief beoordeeld. Zij zijn vooral tevreden over de kwaliteit van docenten, de opbouw van het curriculum en de koppeling tussen theorie en praktijk. Wel is er behoefte aan meer aandacht in de opleiding voor didactische vaardigheden, coachingsvaardigheden en loopbaanontwikkeling.

Op basis van het onderzoek wordt aanbevolen om de bekendheid en profilering van Pedagogisch Educatief Professionals binnen organisaties te versterken. Binnen de opleiding zou daarnaast meer aandacht besteed kunnen worden aan loopbaanmogelijkheden en positionering. Ook is het belangrijk om samen met het werkveld te werken aan passende beloning en cao-inschaling.

Een mogelijkheid voor vervolgonderzoek is het uitvoeren van een landelijk onderzoek onder werkgevers en HR-professionals, gericht op het verder vergroten van de erkenning en inzetmogelijkheden van Pedagogisch Educatief Professionals.



# INHOUDSOPGAVE

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Managementsamenvatting                                                           | 2  |
| 1 Inleiding                                                                      | 6  |
| 1.1 Onderzoeksvraag                                                              | 6  |
| 1.2 Leeswijzer                                                                   | 7  |
| 2 Onderzoeksopzet                                                                | 8  |
| 2.1 Verkennende gesprekken                                                       | 8  |
| 2.2 Digitale vragenlijst                                                         | 8  |
| 2.3 Online interviews                                                            | 8  |
| 3 Resultaten                                                                     | 10 |
| 3.1 Achtergrond en vooropleiding van de /<br>Pedagogisch Educatief Professionals | 10 |
| 3.2 Loopbaanontwikkeling vóór en tijdens<br>de opleiding                         | 11 |
| 3.3 Loopbaanontwikkeling na de opleiding                                         | 15 |
| 3.4 Interprofessioneel netwerk rondom de<br>professional                         | 20 |
| 3.5 Tevredenheid opleiding en aansluiting hiervan<br>bij het werkveld            | 23 |
| 4 Conclusie                                                                      | 27 |
| 4.1 Conclusie                                                                    | 27 |
| 4.2 Discussie en aanbevelingen                                                   | 28 |
| Literatuurlijst                                                                  | 30 |

# VOORWOORD

Voor u ligt de rapportage van het landelijke onderzoek naar de inzet van Pedagogisch Educatief Professionals. Deze rapportage is een vervolg op de ad PEP-monitor uitgevoerd in 2021 en 2023 door Hogeschool KPZ.

Met dit onderzoek wordt inzicht verkregen in de inzet van Pedagogisch Educatief Professionals in het domein opvang, onderwijs, zorg en welzijn. Waar komen zij na de opleiding terecht? Hoe wordt hun functie of rol ingevuld en hoe tevreden zijn zij hierover? Door middel van vragenlijsten en interviews is geprobeerd hier een zo volledig mogelijk beeld van te schetsen.

Met dank aan ad PEP-studenten, -alumni, onderwijskundig leiders en coördinatoren van ad PEP-opleidingen van Hogeschool Arnhem/Nijmegen, Christelijke Hogeschool Ede, Fontys Hogeschool, Hanzehogeschool Groningen, Hogeschool InHolland, Iselinge Hogeschool, Marnix Academie, Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Saxion, Hogeschool Windesheim, Hogeschool Zeeland en Hogeschool KPZ.

Wij hopen dat de resultaten en aanbevelingen in dit rapport kunnen bijdragen aan verdere bekendheid van de opleiding en de meerwaarde van deze professionals voor het werkveld.

Zwolle, oktober 2025  
Hogeschool KPZ

4

Wil je meer weten over het onderzoek of heb je suggesties voor een vervolg?  
Mail naar [IPS@kpz.nl](mailto:IPS@kpz.nl)





# Landelijke ad PEP-monitor

## Een onderzoek van Hogeschool KPZ in samenwerking met:

Hogeschool Arnhem/Nijmegen, Christelijke Hogeschool Ede, Fontys Hogeschool, Hanzehogeschool Groningen, Hogeschool InHolland, Iselinge Hogeschool, Marnix Academie, Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Saxion, Hogeschool Windesheim en Hogeschool Zeeland.



Verkennde gesprekken met de opleidingscoördinatoren van de betrokken hogescholen.

487 studenten en 319 alumni van ad PEP-opleidingen van twaalf hogescholen vulden de online vragenlijst in.



Aanvullende interviews met 4 studenten en 8 alumni van tien verschillende hogescholen.



Respondenten die voorafgaand aan de ad PEP een mbo-opleiding niveau 4 hebben afgerond. Het ging vooral om de opleidingen onderwijsassistent, (gespecialiseerd) pedagogisch professional of sociaal pedagogisch werk.

## Een greep uit de gerapporteerde werkzaamheden van de alumni

Contact met externe partners      Zelfstandig of ondersteunend lesgeven      Planning  
Een veilige leeromgeving creëren      Kleine groepjes of individuele leerlingen begeleiden  
Oudergesprekken      Beleid schrijven      Thematisch onderwijs verzorgen  
Coaching en teambegeleiding      Sociaal-emotionele begeleiding



Studenten die aangeven dat er **geen** formele functieomschrijving is voor hun werkzaamheden.



Studenten die tevreden zijn met hun stage-/werkplek.



Studenten die aangeven dat de uitdagingen in hun werk goed aansluiten bij hun werk.



Alumni die actief op zoek zijn naar (ander) werk. Daarnaast geeft 46% aan dat zij hun huidige functie graag anders ingevuld zouden zien.



Alumni waarvan het salaris na de opleiding is gestegen.



Alumni die na het afronden van de opleiding is overgestapt naar een andere functie en/of werkgever.

Studenten en alumni zijn over het algemeen positief over de opleiding.

7

Beoordeling studenten

8

Beoordeling alumni

# 1 INLEIDING

In Nederland is de afgelopen jaren een ontwikkeling gaande om de diverse omgevingen waarin kinderen opgroeien meer op elkaar af te stemmen (Fukkink & Verseveld, 2020). Er is een toenemende focus op de brede ontwikkeling en het versterken van de pedagogische basis van opgroeiende kinderen en jongeren, zodat zij alle kansen krijgen om veilig en gezond op te groeien (Hoex et al., 2022). Hierbij is interprofessionele afstemming en samenwerking van belang. Er wordt niet meer vanuit één discipline naar een kind gekeken; juist een brede blik op de ontwikkeling van kinderen is belangrijk om kinderen optimale ontwikkelingskansen te bieden. Dit vraagt niet alleen om een andere manier van werken en denken, maar ook om nieuwe beroepsrollen; zogenaamde T-shaped professionals (Pact voor kindcentra, 2021). Dit zijn professionals die over de grenzen van hun eigen vakgebied kunnen kijken en de ‘verschillende werelden’ van kinderen en jongeren (denk aan: onderwijs, opvang, wijk, zorg, sport) met elkaar kunnen verbinden (Doornenbal & De Leve, 2014). Dit wordt ook benadrukt in de Kamerbrief (Gennip & Wiersma, 2023, p. 7), waarin wordt opgemerkt dat er ‘meer aandacht moet zijn voor breed opgeleide en omgevingsgerichte professionals, zodat in het onderwijs en de kinderopvang de juiste professionals op de juiste plek beschikbaar zijn.’

De associate degree opleiding Pedagogisch Educatief Professional (ad PEP) speelt in op deze ontwikkelingen en leidt studenten en professionals op voor bestaande en nieuwe beroepsrollen in het domein onderwijs, kinderopvang, zorg en welzijn (Dijk, 2023). Bij Hogeschool KPZ vindt er tweejaarlijks onderzoek plaats omdat het gaat om relatief nieuwe beroepsrollen en functies, en het werkveld soms nog zoekende is naar hoe deze professionals ingezet kunnen worden. De recente onderzoeken van 2021 en 2023 hebben inzicht gegeven in de verschillende inzetmogelijkheden van deze professionals.

6

Inmiddels zijn er veertien ad PEP-opleidingen in Nederland en is het interessant om dit onderzoek op te schalen. Door samen op te trekken met andere opleidingen ontstaat nog meer variatie in voorbeelden en mogelijkheden om deze professionals in te zetten. In het schooljaar 2024-2025 werd daarom een landelijke ad PEP-monitor uitgezet, waarbij we studenten en alumni van twaalf ad PEP-opleidingen in Nederland hebben bevraagd, evenals een aantal werkgevers. Met de monitor werd in kaart gebracht hoe de functie van Pedagogisch Educatief Professional in het land wordt vormgegeven en welke (nieuwe) mogelijkheden er zijn om deze professional in te zetten in het domein onderwijs, kinderopvang, zorg en welzijn.

## 1.1 ONDERZOEKSVRAAG

De centrale vraag in dit onderzoek is: *Hoe worden Pedagogisch Educatief Professionals ingezet in het domein onderwijs, kinderopvang, zorg of welzijn?* Daarbij werd gekeken naar de volgende aspecten:

- Achtergrond en vooropleiding van de Pedagogisch Educatief Professionals
- Loopbaanontwikkeling
- Invulling van huidige functie en tevredenheid over deze invulling
- Interprofessioneel netwerk rondom de professional
- Tevredenheid opleiding en de mate waarin deze aansluit bij de huidige functie

## 1.2 LEESWIJZER

Deze rapportage geeft een algemeen beeld van de functie Pedagogisch Educatief Professional in Nederland. De data is verzameld door middel van vragenlijsten en interviews. In hoofdstuk 2 wordt de onderzoeksopzet verder toegelicht. In hoofdstuk 3 zijn de resultaten van het onderzoek te lezen, uitgesplitst per aspect zoals hierboven genoemd. Er wordt daarbij onderscheid gemaakt tussen studenten en alumni. Ten slotte worden de bevindingen in hoofdstuk 4 samengevat en volgen er concrete aanbevelingen voor zowel de opleidingen als het werkveld.

## 2 ONDERZOEKSOPZET

Om inzicht te krijgen in de opleiding, loopbaan en functie van Pedagogisch Educatief Professionals zijn er digitale vragenlijsten uitgezet en online interviews gehouden.

### 2.1 VERKENNENDE GESPREKKEN

Om een goed beeld te krijgen van de deelnemende ad PEP-opleidingen ( $n=12$ ) zijn er in december 2024 en januari 2025 gesprekken gevoerd met de coördinatoren en/of onderwijskundig leiders van de desbetreffende opleidingen. In deze gesprekken zijn de kenmerken van hun specifieke opleiding besproken en zijn hun wensen met betrekking tot de vragenlijst in kaart gebracht. In eerste instantie werd deze informatie opgevraagd om per instelling een vragenlijst te maken, maar na de gesprekken is besloten om een algemene vragenlijst te maken, in een gemeenschappelijke taal. Op deze manier kunnen de resultaten makkelijker als geheel worden gelezen en kunnen de resultaten onderling beter worden vergeleken.

### 2.2 DIGITALE VRAGENLIJST

Op basis van de vragenlijst die werd ontwikkeld voor de ad PEP-monitor van 2021 en 2023 is een nieuwe vragenlijst ontwikkeld. Het gaat om drie aparte vragenlijsten; voor studenten, alumni en werkgevers/HRM-professionals. De vragenlijst is aangepast naar de gemeenschappelijke taal van de deelnemende instellingen. De digitale vragenlijsten voor studenten en alumni zijn in de periode februari-maart 2025 verspreid door de betrokken coördinatoren van de deelnemende hogescholen. De digitale vragenlijst voor werkgevers/HRM-professionals is door twee van de deelnemende hogescholen uitgezet.

Naast algemene gegevens van alumni en studenten zoals leeftijd, vooropleiding en jaar waarin respondenten zijn gestart met de ad PEP, zijn vragen gesteld over de loopbaan van respondenten. Het accent lag op hun huidige functie waarbij onder andere is gevraagd naar werkzaamheden die horen bij die functie, inschaling, tevredenheid over diverse aspecten van de functie en de interprofessionele samenwerking. Ook is er gevraagd naar verandering in functie door de ad PEP en de doorgroeimogelijkheden. Tot slot is ook gevraagd naar de tevredenheid van de respondenten met betrekking tot de opleiding.

De respons omvat in totaal 487 studenten en 319 alumni die de vragenlijst voor ten minste 75% hebben ingevuld, waardoor hun antwoorden zijn meegenomen in de uiteindelijke dataset. We zien hierin een grote variatie in representatie tussen de verschillende hogescholen. In de resultaten is meer te lezen over de achtergrond van de respondenten (zie 3.1). Onder de respondenten zijn cadeaubonnen verloot, als dank voor hun deelname. De gegevens uit de vragenlijsten zullen in de resultaten gepresenteerd worden. Dit gebeurt per vraag of per thema. Bij een groot deel van de resultaten wordt onderscheid gemaakt tussen studenten en alumni.

### 2.3 ONLINE INTERVIEWS

Om beter zicht te krijgen op hoe bestaande en nieuwe functies en rollen van Pedagogisch Educatief Professionals worden ingevuld, zijn in april en mei 2025, aanvullend op de vragenlijst, online interviews afgenomen met studenten en alumni van de deelnemende hogescholen.



Respondenten konden eerder in de vragenlijst aangeven of zij openstonden voor deelname aan een interview. Op basis van deze aanmeldingen zijn willekeurig deelnemers geselecteerd, waarbij is gestreefd naar een evenwichtige spreiding over hogescholen en werksectoren (zoals basisonderwijs, speciaal onderwijs en kinderopvang).

In totaal zijn twaalf interviews gehouden, met vier studenten en acht alumni van tien verschillende hogescholen. De gesprekken vonden plaats via Microsoft Teams en duurden gemiddeld 20 tot 30 minuten.

Tijdens de interviews werd onder andere gevraagd naar werkzaamheden, de motivatie voor de keuze van de opleiding en visie op de meerwaarde van een Pedagogisch Educatief Professional. De verzamelde verhalen geven een beeld hoe Pedagogisch Educatief Professionals hun functie in de praktijk vormgeven. De data uit de interviews is gebruikt om de resultaten van de vragenlijst te verdiepen en te illustreren.

## 3 RESULTATEN

In de onderstaande paragrafen worden de resultaten van de vragenlijst uiteengezet. De kwantitatieve gegevens worden ondersteund met data uit de open vragen en de aanvullende interviews. Bij het merendeel van de vragen is ervoor gekozen om de resultaten te splitsen voor studenten en alumni. Niet alle vragen zijn door alle respondenten beantwoord; het aantal respondenten per vraag staat, indien relevant, vermeld in de titel van de betreffende tabel. Er is bovendien een sterke variatie in de representatie van scholen, waardoor de data niet zomaar gegeneraliseerd kan worden.

Dit overzicht bevat de algemene resultaten van het onderzoek. Alle deelnemende hogescholen hebben daarnaast een rapportage ontvangen met de specifieke data van hun eigen studenten en alumni.

### 3.1 ACHTERGROND EN VOOROPLEIDING VAN DE PEDAGOGISCH EDUCATIEF PROFESSIONALS

De vragenlijst is ingevuld door 487 studenten en 319 alumni. De gemiddelde leeftijd van de studenten bedraagt 30 jaar (variërend van 18 tot 60 jaar), terwijl de alumni gemiddeld 36,6 jaar oud zijn (variërend van 19 tot 62 jaar). De alumni hebben de ad PEP-opleiding afgerond in de periode van studiejaar 2013-2014 tot en met studiejaar 2024-2025.

10

Van de respondenten volgde 94% de opleiding in deeltijd; de overige respondenten deden dit in voltijd. De meerderheid van de respondenten (85%) startte in september met de opleiding, terwijl 15% in februari begon (niet alle opleidingen bieden een februari-instroom aan).

In onderstaande tabel is te zien welke vooropleiding de respondenten hebben genoten. Het overgrote deel van de respondenten (66,3%) heeft voorafgaand aan de ad PEP een mbo-opleiding niveau 4 afgerond. Dit ging veelal om de opleiding onderwijsassistent, (gespecialiseerd) pedagogisch professional of Sociaal Pedagogisch Werk (SPW). Een kleiner deel komt direct van de havo (15%) of is doorgestroomd vanuit het hbo (3,5%). Naast de vooropleidingen die aansluiten bij het domein onderwijs, kinderopvang en zorg en welzijn zijn er ook studenten en alumni die met een andere achtergrond aan de ad PEP-opleiding beginnen; zo worden sectoren als marketing, economie en toerisme ook genoemd. In onderstaande tabel staan de vooropleidingen van alle respondenten vermeld. Respondenten konden meerdere antwoorden invullen.

**Tabel 1**

Vooropleiding alumni en studenten ad PEP ( $n=806$ ) (meerdere antwoorden mogelijk)

| Vooropleiding | n   | %*   |
|---------------|-----|------|
| vmbo          | 189 | 23,4 |
| havo          | 121 | 15   |
| vwo           | 21  | 2,6  |
| mbo 1         | 2   | 0    |
| mbo 2         | 20  | 2,5  |
| mbo 3         | 72  | 8,9  |
| mbo 4         | 534 | 66,3 |
| hbo           | 28  | 3,5  |
| universiteit  | 6   | 1    |
| anders        | 18  | 2,2  |

\* percentage van aantal respondenten

## 3.2 LOOPBAANONTWIKKELING VÓÓR EN TIJDENS DE OPLEIDING

Gedurende de opleiding is het verplicht om tenminste twee dagen per week betaald of onbetaald te werken in een van de genoemde domeinen (onderwijs, opvang, welzijn of zorg). Dit kan een plek zijn waar de student al werkte voor de start van de opleiding of een nieuwe praktijkplek. De meeste respondenten hadden voorafgaand aan de opleiding al een betaalde praktijkplek (73%). Een aantal had een deels betaalde plek (8%) en 19% van de respondenten had een onbetaalde plek.

Bijna 33% van de respondenten had vóór de start van de opleiding nog geen betaalde baan binnen het domein onderwijs, kinderopvang, zorg en welzijn. De meerderheid was al wel actief in dit werkveld. Op de vraag naar een beschrijving van hun functie en werkzaamheden voorafgaand aan de opleiding, worden de functies pedagogisch professional, onderwijsassistent en leerkrachtondersteuner het vaakst genoemd. De genoemde werkzaamheden zijn breed; zo worden onder andere materialen verzorgen, kleine groepjes begeleiden, activiteiten ontwerpen en zelfstandig voor de klas staan genoemd.

Er is sprake van een diverse achtergrond onder de respondenten wat betreft de sectoren waarin zij vóór de start van hun opleiding werkzaam waren. Veruit de meeste respondenten werkten in het basisonderwijs of de kinderopvang (tabel 2).

**Tabel 2**

Sectoren waarin studenten en alumni werkzaam waren voorafgaand aan de opleiding (n=592)

| Sector                        | Studenten (n=367) | Alumni (n=225) |
|-------------------------------|-------------------|----------------|
| Basisonderwijs                | 144 (39,2%)       | 56 (24,9%)     |
| Speciaal basisonderwijs       | 34 (9,3%)         | 20 (8,9%)      |
| Voortgezet onderwijs          | 14 (3,8%)         | 1 (0,4%)       |
| Speciaal voortgezet onderwijs | 13 (3,5%)         | 5 (2,2%)       |
| Kinderopvang                  | 135 (36,8%)       | 132 (58,7%)    |
| Jeugdhulp                     | 6 (1,6%)          | 2 (0,8%)       |
| Sociaal werk                  | 2 (1%)            | 1 (0,4%)       |
| Gehandicaptenzorg             | 5 (1,4%)          | 3 (1,3%)       |
| Anders, nl                    | 14 (3,8%)         | 5 (2,2%)       |

Gemiddeld werkten de respondenten 5,4 jaar bij hun werkgever voordat zij met de ad PEP-opleiding begonnen. De onderlinge verschillen zijn hierbij groot, met een spreiding van 0 tot 25 jaar. Op de vraag waarom zij kozen om te starten met de ad PEP-opleiding geven respondenten uiteenlopende motivaties. Zo vertelt een alumnus: **'Ik ben met de ad PEP gestart omdat onze opvang onderdeel werd van een IKC. Het leek me waardevol om in dat proces meer kennis te hebben.'**

En een andere alumnus zegt:

**'Ik heb de ad PEP gebruikt als opstapje naar de pabo. Nu loop ik stage voor mijn pabodiploma maar kan ik daarnaast ook als leraarondersteuner al vlieguren maken.'**

Soms wordt er ook vanwege praktische redenen voor deze opleiding gekozen:

**'De keuze voor de ad PEP was ook deels praktisch; een tweejarige opleiding in deeltijd is natuurlijk minder belastend voor je gezin en werk dan een vierjarige opleiding',**

aldus een alumnus.

### Alumni

De meerderheid van de alumni (83%) had tijdens de opleiding een betaalde baan. In tabel 3 zijn de sectoren waarin zij werkzaam waren uitgesplitst. Voor 76% van de alumni betrof dit dezelfde werkplek als waar zij vóór de start van de opleiding werkzaam waren.

**Tabel 3**

Sectoren waarin alumni werkzaam waren tijdens hun opleiding (n=265)

| Sector                        | Alumni      |
|-------------------------------|-------------|
| Basisonderwijs                | 77 (29,1%)  |
| Speciaal basisonderwijs       | 27 (10,2%)  |
| Voortgezet onderwijs          | 3 (1,1%)    |
| Speciaal voortgezet onderwijs | 5 (1,9%)    |
| Kinderopvang                  | 136 (51,3%) |
| Jeugdhulp                     | 3 (1,1%)    |
| Sociaal werk                  | 0 (-)       |
| Gehandicaptenzorg             | 4 (1,5%)    |
| Anders, nl                    | 10 (3,8%)   |

### Studenten

Wanneer studenten wordt gevraagd naar hun huidige situatie tijdens de opleiding, geven zij aan dat deze vaak bestaat uit een combinatie van studeren, betaald werk en – in sommige gevallen – vrijwilligerswerk of zorgtaken. Een klein aantal studenten is werkzoekend of momenteel niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt.

Op het moment van invullen heeft 93% van de ondervraagde studenten een betaalde baan. Van hen is 95% werkzaam binnen het domein onderwijs, kinderopvang of zorg en welzijn.

Voor 80% van de studenten betreft het dezelfde functie als die zij al vóór de start van de opleiding hadden. In tabel 4 is te zien in welke sectoren huidige studenten werkzaam zijn tijdens hun opleiding.

**Tabel 4**

Sectoren waarin studenten werkzaam zijn tijdens hun opleiding ( $n=93$ )

| Sector                        | Studenten  |
|-------------------------------|------------|
| Basisonderwijs                | 42 (45,2%) |
| Speciaal basisonderwijs       | 10 (10,8%) |
| Voortgezet onderwijs          | 3 (3,2%)   |
| Speciaal voortgezet onderwijs | 0 (-)      |
| Kinderopvang                  | 29 (31,2%) |
| Jeugdhulp                     | 1 (1,2%)   |
| Sociaal werk                  | 0 (-)      |
| Gehandicaptenzorg             | 1 (1,2%)   |
| Anders, nl                    | 7 (7,5%)   |

Wanneer we studenten vragen hoe lang zij gemiddeld werkzaam zijn bij hun huidige werkgever, geven zij een gemiddelde van 3,5 jaar aan, maar ook hier zijn de onderlinge verschillen groot. De antwoorden variëren van 0 tot 26 jaar. Van de studenten heeft 61% een vaste aanstelling, 25% een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vast contract, en 10% een tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op vastigheid. Voor 4% geldt een andere situatie.

Op dit moment is 83% van de studenten niet actief op zoek naar een andere werkplek. 17% geeft aan wél graag van baan te willen wisselen. Een groot deel van hen is actief op zoek naar een andere, betaalde functie, het liefst binnen het onderwijs of de kinderopvang. Structurele belemmeringen als financiële tekorten in de sectoren en het ontbreken van passende vacatures beperken hun mogelijkheden. Uit de antwoorden wordt duidelijk dat er een wens is om door te groeien en de opleiding in de praktijk te brengen, maar dat dit door ontbrekende randvoorwaarden niet altijd kan.

Een student vertelt:

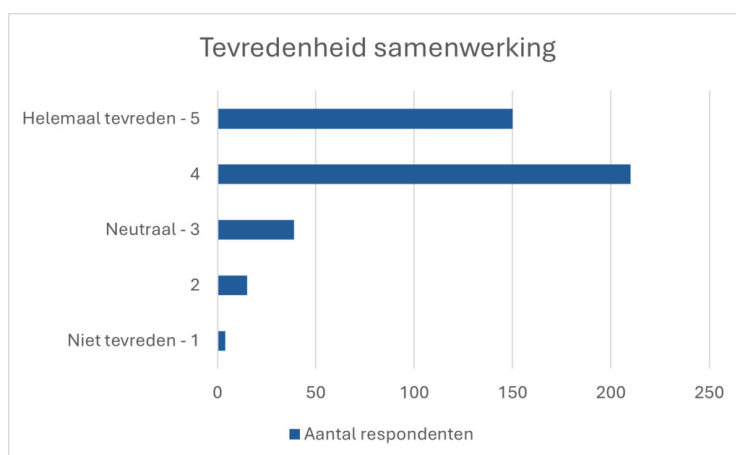
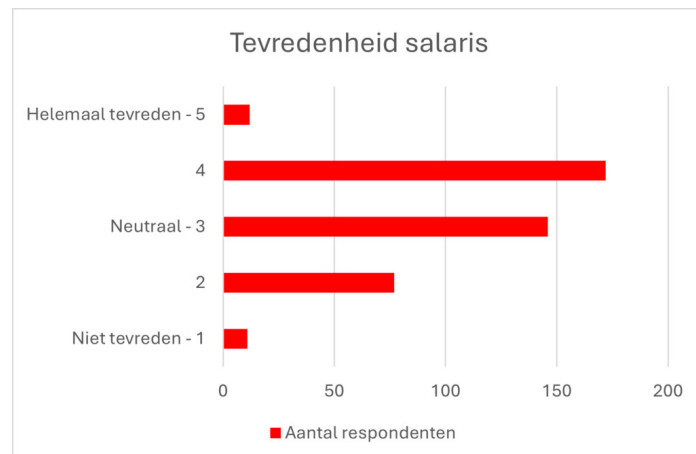
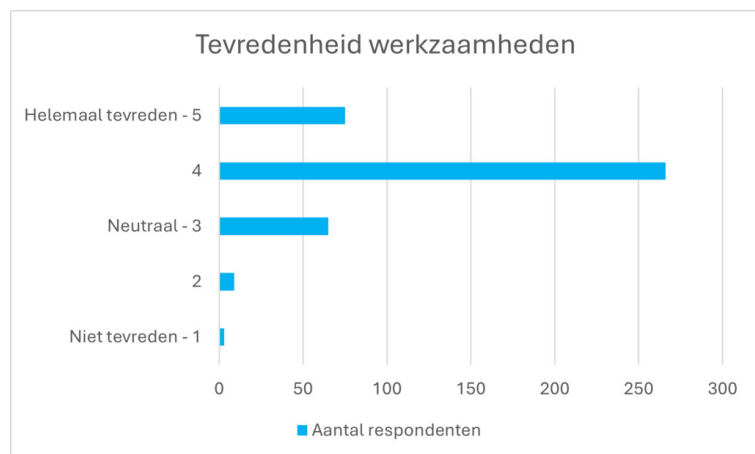
**'Een collega van mij heeft ook de ad PEP gevolgd en zij heeft haar eigen takenpakket samengesteld, omdat er nog niet zoiets was bij ons op school.'**

Over het algemeen zijn studenten tevreden over hun werkzaamheden (gem. 4), de samenwerking op hun werkplek (gem. 4) en hun salaris (gem. 3). In de figuren hieronder is de spreiding weergegeven.



**Figuren 1, 2 en 3**

Tevredenheid studenten huidige werkzaamheden, samenwerking en salaris ( $n=418$ )



Wanneer we vragen of het salaris is veranderd sinds de start van de opleiding, antwoordt 53% dat het gelijk is gebleven. Als belangrijkste redenen noemen zij het nog niet hebben afgerond van de opleiding, het feit dat hun functie formeel nog niet is veranderd en het gebrek aan budget of vacatures. Bij 30% is het salaris gestegen, bijvoorbeeld door het doorstromen naar een hogere functie of CAO-wijzigingen, terwijl 7% een daling heeft ervaren. De meeste studenten die een daling hebben ervaren, kozen bewust voor minder werken om ruimte te maken voor de opleiding. Hierdoor is het brutosalaris gedaald, ondanks dat het uurloon meestal gelijk bleef. In enkele gevallen was er sprake van een lagere inschaling of andere functie met minder beloning, bijvoorbeeld door van sector te veranderen. Bij de overige studenten (10%) is er om uiteenlopende redenen momenteel geen sprake van een salaris.

Een student geeft over de salarisverandering aan:

**'Ik heb een andere functie binnen een andere sector/organisatie. Ik ben in april 2024 gestart in het basisonderwijs als leraarondersteuner. Omdat ik de ad PEP volgde was dit mogelijk.'**

74% van de studenten vindt dat de uitdagingen in hun werk goed aansluiten bij hun functie. 22% zou graag meer uitdaging willen, terwijl 4% de huidige uitdagingen als te groot ervaart voor hun rol.

Op de vraag hoe zij de mate van verantwoordelijkheid ervaren, antwoordt 72% dat deze passend is. 15% vindt dat zij te veel verantwoordelijkheid dragen voor hun functie, terwijl 14% juist meer verantwoordelijkheid wenst.

Een student geeft aan:

**'Uiteindelijk hoop ik wat meer verantwoordelijkheden op het gebied van VE en oudercontact te mogen krijgen.'**

Studenten ervaren de relatie met hun collega's, leidinggevende en de stichting (of bestuur) positief. Hen is gevraagd de mate van steun, het vertrouwen dat zij ontvangen, in hoeverre zij serieus worden genomen en hoeveel verantwoordelijkheid zij krijgen te beoordelen op een 5-puntsschaal. Gemiddeld geven zij voor alle genoemde categorieën een 4.

46% van de studenten geeft aan dat er geen formele functieomschrijving is voor de werkzaamheden die zij uitvoeren. Bij 27% is er wel een functieomschrijving aanwezig, en de overige 27% weet dit niet. Een student geeft aan dat haar werkgever hier wel mee bezig is:

**'Er is een functieprofiel in ontwikkeling. Maar de ene collega wordt al wel in die schaal betaald en de andere nog niet. Je merkt dat de organisatie daar nog zoekende in is.'**

Tot slot geeft 44% van de studenten aan tevreden te zijn met hun huidige functie, deze graag te behouden en waardering van hun werkgever te ervaren. Daartegenover staat dat 56% van de studenten graag zien dat er iets veranderd in hun functie. Er wordt onder andere genoemd dat ze graag meer verantwoordelijkheid zouden willen dragen, meer waardering van collega's willen ontvangen en de tijdens de opleiding opgedane kennis, zoals het verbinden en signaleren, vaker in de praktijk zouden willen toepassen. Daarnaast speelt ook het eerder bevroegde salaris een belangrijke rol in de wens om van functie te veranderen. Toch blijkt het niet makkelijk om deze ideale functie te vinden:

**'Na het afstuderen merk je wel dat het lastig is om een functie te vinden die aansluit bij wat je hebt geleerd. Als je zoekt op de functie Pedagogisch Educatief Professional is dat wel beperkt',**  
aldus een student.

### 3.3 LOOPBAANONTWIKKELING NA DE OPLEIDING

Alumni zijn bevroegd over hun huidige situatie, nadat zij de opleiding hebben afgerond. Op het moment van enquêteren heeft 97% van hen een betaalde baan. Daarnaast zijn veel alumni actief met andere activiteiten zoals het volgen van een studie, vrijwilligerswerk of het verrichten van zorgtaken. Een klein deel is momenteel werkzoekend of tijdelijk niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt.

Van de alumni met een betaalde baan is 95% werkzaam binnen het domein onderwijs, kinderopvang, zorg of welzijn. Een belangrijk motief voor alumni die inmiddels een andere baan hebben, was het zoeken naar meer uitdaging en doorgroeimogelijkheden, bijvoorbeeld richting functies als beleidsadviseur, jeugdhulpverlener of pedagogisch coach. Sommigen ervoeren onvoldoende waardering of beloning voor hun opgedane kennis en scholing, of vonden dat hun talenten onvoldoende benut werden, mede door personeelstekorten en hoge werkdruk. Anderen kozen voor een nieuwe richting vanwege een gebrek aan functieduidelijkheid of omdat er op

de werkplek geen behoefte was aan de PEP-functie. Een alumnus uit het onderwijs vertelt hierover:

**'Aan het einde van de opleiding miste ik een concrete functieomschrijving die bij een Pedagogisch Educatief Professional hoort in het basisonderwijs. Natuurlijk heb ik daarover nagedacht, maar aan een nieuwe functie moet op de werkplek ook behoefte zijn. Qua kennis heb ik echt geleerd van de opleiding, maar ik vond uiteindelijk niet voldoende uitdaging in het werk.'**

Wanneer we kijken naar de loopbaanontwikkeling na de opleiding, geeft 43% van de alumni aan dat zij nog steeds werkzaam zijn in dezelfde functie als voor of tijdens de ad PEP-opleiding. Daarentegen is 57% na het afronden van de opleiding overgestapt naar een andere functie en/of werkgever. De redenen die alumni hiervoor geven zijn de betere doorgroeimogelijkheden op andere plekken, beter salaris of een overstap naar een meer passende sector. Gemiddeld zijn de alumni 4,05 jaar werkzaam bij hun huidige werkgever. Een alumnus vertelt hierover:

**'Ik wilde de jeugdzorg verbeteren op grotere schaal, dus ben ik als regionaal beleidsadviseur jeugd bij een gemeente gaan werken.'**

In tabel 5 is de verdeling weergegeven in welke sector alumni op het moment van onderzoek werkzaam zijn. Deze sectorverdeling is vergelijkbaar met de situatie vooraf aan de opleiding. Opvallend is wel dat iets meer alumnina de opleiding in de Jeugdhulp werkzaam zijn.

**Tabel 5**

Sectoren waarin alumni werkzaam zijn na de opleiding (n=171)

| Sector                        | Alumni     |
|-------------------------------|------------|
| Basisonderwijs                | 48 (28,1%) |
| Speciaal basisonderwijs       | 13 (7,6%)  |
| Voortgezet onderwijs          | 10 (5,8%)  |
| Speciaal voortgezet onderwijs | 8 (4,7%)   |
| Kinderopvang                  | 61 (35,7%) |
| Jeugdhulp                     | 8 (4,7%)   |
| Sociaal werk                  | 2 (1,2%)   |
| Gehandicaptenzorg             | 5 (2,9%)   |
| Anders, nl                    | 16 (9,4%)  |

De alumni die aangeven in een andere sector binnen het domein werkzaam te zijn, noemen onder andere de ouderenzorg, de GGZ en het mbo.

Alumni geven aan dat hun huidige werkzaamheden vooral bestaan uit zelfstandig of ondersteunend lesgeven, begeleiden van kleine groepjes of individuele leerlingen en verzorgen thematisch onderwijs. Naast didactische taken is er veel aandacht voor sociaal-emotionele begeleiding, oudergesprekken en het creëren van een veilige leeromgeving. Coaching en teambegeleiding is voor veel alumni een belangrijk onderdeel van hun huidige werkzaamheden. Ook houdt een deel van hen zich bezig met het schrijven van beleid, de planning of contact met externe partners.

**'Het grootste deel van mijn werkzaamheden bestaat nu uit 'het regisseren van leren', zoals mijn leidinggevende dat noemt. Ik coach de pedagogisch professionals en faciliteer hun ontwikkeling als studentbegeleider. We hebben daar bijvoorbeeld een online leerplatform voor opgezet en ik organiseer regelmatig bijeenkomsten voor de medewerkers',**  
aldus een alumnus.

Gemiddeld werken de alumni 31,2 uur per week in hun huidige functie. Wat betreft de aard van het dienstverband blijkt dat 71% een vast contract heeft. Daarnaast heeft 20% een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vast dienstverband, terwijl 6% een tijdelijke functie vervult zonder perspectief op een vast contract. De resterende 3% werkt in een andere arbeidsconstructie, zoals bijvoorbeeld via een uitzendbureau of op freelancebasis.

Op de vraag of hun salaris na het afronden van de ad PEP-opleiding substantieel is veranderd, geeft 62% aan dat hun inkomen is gestegen. Als redenen hiervoor noemen zij onder meer het wijzigen van hun functie, de waardering voor hun diploma, CAO- wijzigingen en werkgever- of sectorwisseling.

Een alumnus uit de kinderopvang geeft aan:

**'Mijn salaris is verhoogd door verandering van functie en later ook van werkgever. Bij de functie van pedagogisch coach/beleidsmedewerker hoort een andere inschaling dan wanneer je als pedagogisch professional werkzaam bent. Dit valt in schaal 9 in plaats van schaal 6 van de CAO kinderopvang. Daarnaast vond mijn toenmalige werkgever dat de opgedane kennis en de vele jaren ervaring binnen de kinderopvang beloond mochten worden.'**

Voor 28% is het salaris gelijk gebleven, vaak omdat het salarisplafond al was bereikt, het beleid van de werkgever dit niet toeliet of omdat zij in dezelfde functie zijn gebleven. Daarnaast geeft 3% aan dat hun salaris is gedaald. Deze groep benoemt dat de keuze voor een andere functie of sector hier vaak de reden van was (instroom op een ander beloningsniveau). Voor de overige alumni (7%) was er geen sprake van salariswijziging, bijvoorbeeld omdat het hun eerste betaalde baan betreft.

Slechts 23% van de alumni geeft aan dat er op hun werkplek een functieomschrijving bestaat voor de Pedagogisch Educatief Professional. Bij 60% ontbreekt een dergelijke omschrijving, wat mogelijk wijst op het relatief nieuwe karakter van de functie of beperkte bekendheid met het profiel. Een alumnus vertelt:

**'Ik word in dezelfde schaal betaald als mijn mbo-collega's, terwijl ik toch een extra opleiding heb gedaan. Ik heb dat ook aangegeven in een gesprek, alleen het blijkt heel lastig om een extra salarisschaal ertussen te krijgen'.**

De overige 17% is niet op de hoogte van het bestaan van een functieomschrijving, of geeft aan hier geen zicht op te hebben. Een aantal alumni geeft aan dat hun werkgevers er wel mee bezig zijn:

**'In onze organisatie zijn we functieprofielen aan het opstellen, waarbij we zowel kijken naar het papiertje als naar de ervaring die iemand heeft. We merken dat de huidige functieprofielen niet goed aansluiten bij de kennis en vaardigheden van onze medewerkers.'**

Op dit moment is 23% van de alumni actief op zoek naar (ander) werk. Daarnaast geeft 46% aan dat zij hun huidige functie graag anders ingevuld zouden zien. Een reden om op zoek te gaan naar ander werk is bijvoorbeeld onzekerheid over het dienstverband. Meerdere respondenten geven aan dat hun contract afloopt of dat er geen uitzicht is op een vaste aanstelling, wat hen aanzet om verder te kijken. Daarnaast wordt gebrek aan waardering of passende beloning genoemd. Professionals ervaren dat hun werk en expertise onvoldoende erkend worden. Ze voelen zich ondergewaardeerd in salaris of rol, ondanks hun kennis en verantwoordelijkheden.

Een derde belangrijke reden is de behoefte aan doorgroei of meer uitdaging. Er wordt gezocht naar functies met meer verantwoordelijkheden of specialisatie, bijvoorbeeld in coaching, beleid of VE. Ook speelt de wens om werk te doen dat beter aansluit bij de opleiding. Sommigen vinden dat hun huidige functie niet de ruimte biedt om hun pedagogische of educatieve kennis goed in te zetten. Een alumnus geeft hierover aan:

**'Ik zou meer mogelijkheden willen om door te groeien naar waar je voor geleerd hebt, zodat het werk meer uitdaging geeft.'**

Wanneer er wordt gevraagd naar doorgroeimogelijkheden geeft 56% van de alumni aan voldoende doorgroeimogelijkheden te zien doordat zij volop kansen krijgen voor persoonlijke ontwikkeling en scholing binnen hun organisatie. Er is vaak ruimte om opleidingen en cursussen te volgen, zoals de PABO, SKJ-registratie, of andere vakgerichte trainingen, vaak gefaciliteerd of bekostigd door de werkgever. Veel respondenten benoemen dat zij zich kunnen specialiseren of verbreden in verschillende functies, zoals teamleider, pedagogisch coach, intern begeleider, of coördinator, en dat er binnen kleine organisaties vaak meer flexibiliteit en ruimte is om eigen taken vorm te geven. Daarnaast wordt het leren on-the-job gewaardeerd, waarbij verschillende taken en projecten zorgen voor afwisseling en groei. Zo geeft een alumnus aan:

**'Ik ben heel blij met de afwisselende functie die ik nu heb. Ik begeleid (zorg) kinderen van 2-4 jaar. Daarnaast start ik de zorg op voor kinderen en overleg ik met verschillende instanties. Ik geef lessen, speel met kinderen mee en ik observeer hen. Het is heel uitdagend allemaal.'**

Respondenten ervaren vertrouwen en ondersteuning van leidinggevenden om zich verder te ontwikkelen. Er is ook aandacht voor doorgroeien binnen en buiten de eigen organisatie, met mogelijkheden om bijvoorbeeld managementfuncties na te streven of door te stromen naar onderwijs gerelateerde rollen. Hoewel sommige respondenten aangeven dat doorgroeien formeel soms beperkt is, zijn de ontwikkelingsmogelijkheden en het leren continu aanwezig, wat zij als voldoende beschouwen. Een alumnus zegt hierover:

**'Ik kan nog veel leren binnen mijn functie. Mijn werkgever staat ook open voor nieuwe scholing.'**

44% van de alumni geeft echter aan dat er onvoldoende doorgroeimogelijkheden zijn. Een belangrijke belemmering die de alumni noemen is het vereiste om de PABO te volgen en af te ronden; zonder dit diploma is doorgroeien naar hogere functies vrijwel niet mogelijk. Andere opleidingen worden vaak niet erkend als gelijkwaardig, waardoor medewerkers vastlopen in hun functie. Een alumnus geeft hierover aan:

**'Ik merk dat ik mijn bevoegde collega's overstijg met mijn kunde. Ook krijg ik geen garantie voor gelijk salaris of dat ik voor de klas kan blijven staan. Hierdoor ben ik mij aan het verdiepen of er een Pabo of andere opleiding bestaat die aansluit bij mijn verdere ontwikkeling tot professional binnen het kleuteronderwijs, zodat ik bevoegd voor de klas kan staan en een salaris krijg wat past met wat ik lever.'**

De beschreven organisatiestructuur is veelal plat, met weinig hiërarchische lagen en beperkte functies boven het huidige niveau. Hierbij ontbreekt het vaak aan financiële en organisatorische ruimte om functies aan te passen, bijvoorbeeld door verhoging van salarisschalen bij meer verantwoordelijkheden. Duidelijke procedures voor functiewijzigingen ontbreken regelmatig, wat de doorstroom bemoeilijkt. Tevens ervaren medewerkers onduidelijkheid over beschikbare functies en loopbaanmogelijkheden.

Het krijgen van extra taken zonder formele functiewijziging leidt tot frustratie en een gevoel van stagnatie. Tijdelijke contracten maken doorgroeien daarnaast lastig of onmogelijk. De betrokken alumni zien hierdoor weinig perspectief op verdere ontwikkeling binnen hun huidige rol en organisatie.

Een alumnus geeft hierover aan:

**'Binnen de functie kan ik niet groeien, ik hou dezelfde taken als mijn collega's terwijl ik hoger geschoold ben.'**

Na het afronden van de ad PEP-opleiding heeft 38% van de alumni een vervolgopleiding of nascholing gevolgd, of is daar momenteel mee bezig. Bij de meeste van hen gaat het om een (deeltijd)opleiding in Pabo, Social Work, of Pedagogiek, vaak aangevuld met diverse coachingstrainingen en VVE-opleidingen. Daarnaast wordt regelmatig gewerkt aan SKJ-registratie en worden specifieke trainingen gevolgd voor pedagogisch werk met jonge kinderen, speciale doelgroepen en ontwikkelingsondersteuning. Gevraagd naar aanvullende wensen op het gebied van nascholing, geven de meeste alumni aan behoefte te hebben aan verdiepende scholing gericht op specifieke doelgroepen, zoals kinderen met ASS, hechtingsproblemen, of een NT2-achtergrond. Daarnaast is er veel interesse in verdere ontwikkeling van coachingsvaardigheden en praktijkgerichte training, bijvoorbeeld in traumabegeleiding en oudergesprekken. Veel deelnemers wensen een betere doorstroommogelijkheid naar vervolgopleidingen zoals de pabo of een andere hbo(+)-opleiding. Ook wordt vaker aangegeven dat er behoefte is aan de mogelijkheid om, op alternatieve wijze, een lesbevoegdheid te halen. Tenslotte zien sommigen graag meer mogelijkheden voor praktische ervaring en ondersteuning bij het vinden van passende banen na de opleiding en het onderhouden van een professioneel netwerk.

Over het algemeen zijn alumni tevreden over hun werkzaamheden (gem. 4,1), de samenwerking op hun werkplek (gem. 4,3) en hun salaris (gem. 3,4). Een alumna geeft hierover aan:

**'Mijn functieprofiel is nu leraarondersteuner en ik word naar die functie uitbetaald. Ik vind het terecht dat ik binnen mijn werkplek dit profiel heb toegewezen gekregen, want ik doe niet het werk meer van een onderwijsassistent. Ook past het goed bij mijn profiel als PEP-er. Bij mij is er persoonlijk gekeken naar de inhoud van de werkzaamheden en de passende functie.'**

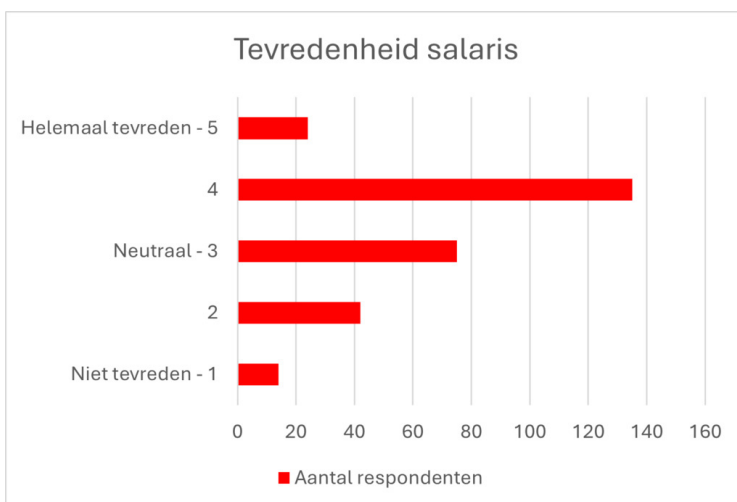
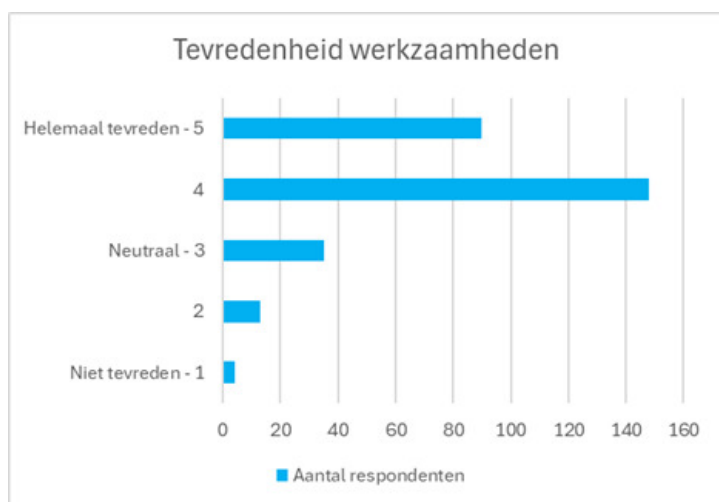
Een andere alumna vertelt over haar werkzaamheden en samenwerking op haar werkplek het volgende:

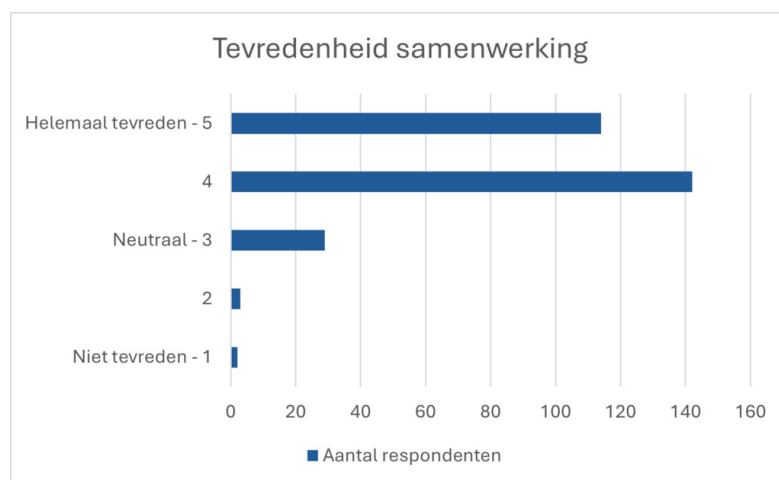
**'Ik heb een uitgebreid takenpakket waarin ik in contact sta met pedagogisch professionals, ouders en externe partners. Daarnaast gaat onze organisatie de scholen en peuterlocaties omvormen tot IKC's en daar ben ik voor mijn locaties ook bij betrokken om het voor alle partijen tot een goede samenwerking te brengen.'**

In de figuren hieronder is de spreiding weergegeven.

**Figuren 4, 5 en 6**

Tevredenheid alumni huidige werkzaamheden, samenwerking en salaris (n=290)





72% van de alumni vindt dat de uitdagingen in hun werk goed aansluiten bij hun kennis en vaardigheden. 27% zou graag meer uitdaging willen, terwijl 1% de huidige uitdagingen als te groot ervaart voor hun rol.

Op de vraag hoe zij de mate van verantwoordelijkheid ervaren, antwoordt 75% dat deze passend is. 9% vindt dat zij te veel verantwoordelijkheid dragen voor hun functie, terwijl 16% juist meer verantwoordelijkheid wenst.

Alumni ervaren de relatie met hun collega's, leidinggevende en de stichting (of bestuur) positief. Hen is gevraagd de mate van steun, het vertrouwen dat zij ontvangen, in hoeverre zij serieus worden genomen en hoeveel verantwoordelijkheid zij krijgen te beoordelen op een 5-puntsschaal. Gemiddeld geven zij voor alle genoemde categorieën een 4.

### 3.4 INTERPROFESSIONEEL NETWERK RONDOM DE PROFESSIONAL

Een van de belangrijke rollen van een Pedagogisch Educatief Professional is die van verbinder. Ze stemmen af, leggen contacten en verbinden, zowel met interne als externe professionals. Een alumnus ziet deze rol duidelijk terug in zichzelf:

**'Ik werk nauw samen met bijvoorbeeld de ambulant begeleiders en de orthopedagoog, ik ben [als IB'er] toch een verbinder in dat netwerk rondom het kind.'**

Respondenten van de vragenlijst werd gevraagd aan te geven met welke professionals zij in de afgelopen zes maanden professioneel contact hebben gehad. Het gaat om inhoudelijk werkgerelateerd contact, ongeacht of dit spontaan ontstond of gepland was. Pedagogisch Educatief Professionals blijken vooral veel contact te hebben met de leerkracht, IB'er, pedagogisch professional en de onderwijsassistenten.

De verbinding wordt niet alleen vanuit de Pedagogisch Educatief Professional opgezocht, er is binnen de organisaties ook vaak behoefte aan:

**'De Pedagogisch Educatief Professional kan een verbinder zijn tussen de pedagogisch professionals op de werkvloer en de managers op kantoor. Veel managers komen niet meer per se uit de kinderopvang en missen daardoor een stukje gevoel met de werkvloer. Daar kan ik ze bij ondersteunen. Op de werkvloer worden vaak dingen vanuit beleid opgelegd en ik probeer de pedagogisch professionals dan de theorie achter de beleidstukken te laten begrijpen',**

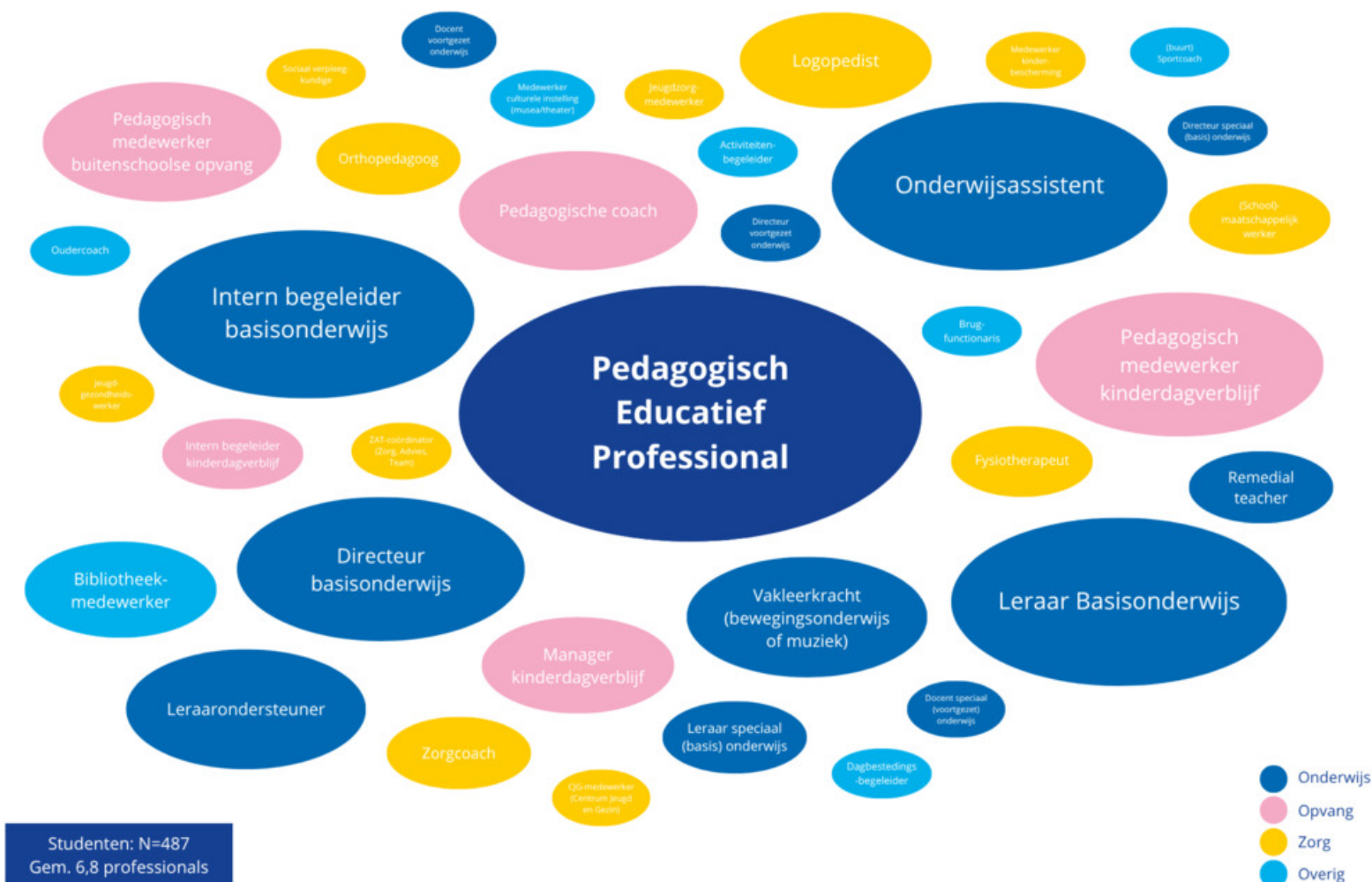
aldus een alumnus.



Hoe het netwerk van de Pedagogisch Educatief Professionals eruitziet is weergegeven in de figuren hieronder (figuur 7 en 8). De Pedagogisch Educatief Professional staat als verbinder in het midden van de figuur. Daaromheen de professionals met wie zij de afgelopen zes maanden professioneel contact hebben gehad. Hoe groter de vorm, hoe vaker deze professional genoemd werd. De legenda geeft aan uit welke sectoren de omliggende professionals komen.

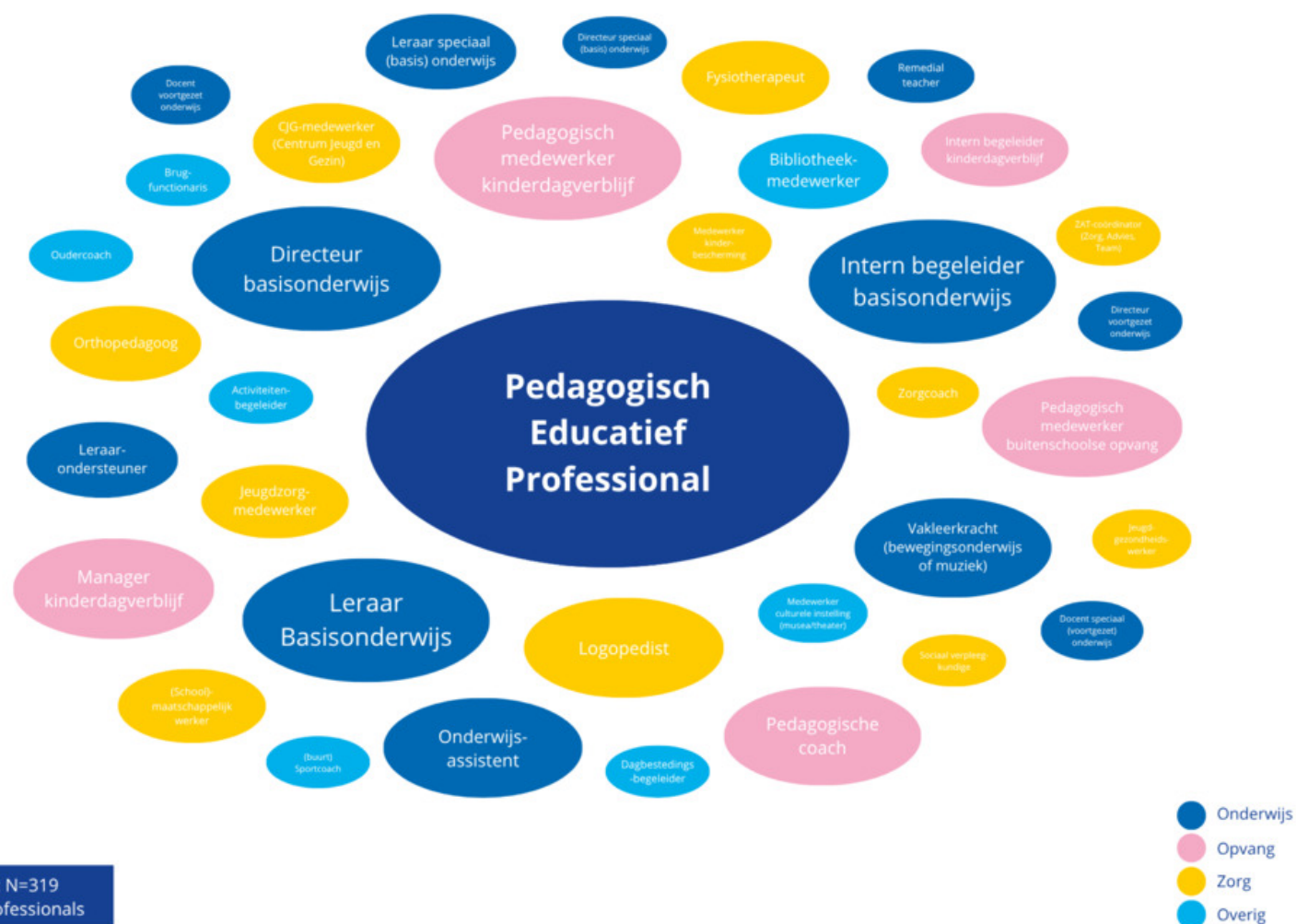
**Figuur 7**

Netwerk van een Pedagogisch Educatief Professional (student) n=487



**Figuur 8**

Netwerk van een Pedagogisch Educatief Professional (alumni) n=319



We hebben studenten en alumni ook gevraagd aan te geven of zij werkzaam zijn op een integraal kindcentrum (IKC). Voor 36% van de studenten en 37% van de alumni bleek dit het geval te zijn. Respondenten die werkzaam zijn in een IKC hebben gemiddeld met 7,6 verschillende professionals contact, terwijl respondenten die niet werkzaam zijn op een IKC gemiddeld met 4,1 verschillende professionals contact hebben.

### 3.5 TEVREDENHEID OPLEIDING EN AANSLUITING HIERVAN BIJ DE PRAKTIJK

In onderstaande paragraaf wordt een algemeen beeld geschetst dat studenten en alumni hebben van de opleiding ad PEP. De specifieke sterke punten en verbeterpunten per opleiding zijn afzonderlijk teruggekoppeld aan de hogescholen in een aparte rapportage. Het landelijke beeld dat hier wordt geschetst kan dus (op onderdelen) afwijken van de eigen opleiding.

#### Alumni

Alumni zijn over het algemeen positief over de opleiding. Gemiddeld beoordelen zij de opleiding met een 8, al lopen de scores uiteen van een 3 tot een 10. De opleiding wordt als breed, veelzijdig en uitdagend ervaren, met een sterke combinatie van theorie en praktijk. Alumni waarderen de persoonlijke begeleiding, flexibiliteit en het korte, goed te combineren format met werk. Het rijke aanbod aan kennis en modules biedt verdieping en verbreding, waardoor studenten zich breed en professioneel ontwikkelen, met toepasbare kennis voor diverse werkvelden zoals onderwijs, kinderopvang en jeugdzorg. Het volgen van de opleiding versterkt niet alleen de Pedagogisch Educatief Professional, maar ook de werkplek volgens deze alumnus:

**'Alles wat ik tijdens de opleiding leerde, besprak ik ook met collega's op werk, waardoor ook het professionele gesprek daar een stapje omhoog werd getild. Het geeft weer nieuwe stof tot nadenken.'**

De opleiding stimuleert persoonlijke groei, zelfreflectie en het ontwikkelen van coachingsvaardigheden. De betrokkenheid en deskundigheid van de docenten, samen met de praktische relevantie van de lesstof, zorgen voor een waardevolle leerervaring. Zo zegt een alumnus:

**'Vrijwel alle docenten konden goede praktijkvoorbeelden geven bij de theorie, omdat zij zelf ook de ervaring in het werkveld hadden. Je hebt dan ook gelijkwaardige gesprekken met elkaar.'**

De opleiding sluit goed aan bij het werkveld en bereidt studenten optimaal voor op hun rol als Pedagogisch Educatieve Professionals.

Naast de sterke punten zijn de alumni ook bevraagd op wat zij tijdens de opleiding gemist hebben. Ze geven aan dat de opleiding vooral gericht is op het reguliere basisonderwijs en de kinderopvang, waardoor de aansluiting op mogelijke andere werkvelden soms beperkt is:

**'De opleiding richt zich over het algemeen vooral op het reguliere onderwijs en de kinderopvang, terwijl er toch veel studenten in andere sectoren werkzaam zijn. Het zou mooi zijn als de opleiding ook passender zou zijn voor bijvoorbeeld het speciaal onderwijs',**

aldus een alumnus.

Alumni geven aan dat de nadruk vaak ligt op pedagogische theorie, terwijl praktische didactische vaardigheden en coaching – die in het werkveld essentieel zijn – onvoldoende aan bod komen. Met name het coachen van collega's en het voeren van coachgesprekken wordt als onderbelicht ervaren. Daarnaast is er behoefte aan meer verdieping in specifieke onderwerpen zoals ontwikkelingspsychologie, psychopathologie, gedragsproblematiek en het omgaan met kinderen met een 'rugzak' (bijvoorbeeld ADHD, autisme). Alumni missen ook praktische handvatten voor het omgaan met ouders, beleidsmatige taken en het werken met verschillende lesmethodes en lesvoorbereiding.

De rol en mogelijkheden na het behalen van het diploma zijn onduidelijk voor veel alumni, vooral wat betreft vervolgfuncties en het ontbreken van een SKJ-registratie. Verder werd de communicatie en organisatie binnen de opleiding als verbeterpunt genoemd, vooral in coronatijd was er sprake van onduidelijkheid rondom toetsing, opdrachten en verwachtingen. Alumni geven aan dat meer begeleiding, duidelijke criteria en een betere afstemming tussen docenten gewenst is. Ook de praktijkbegeleiding en samenwerking met werkgevers kan sterker, zodat opdrachten beter aansluiten bij de werkplek. Tot slot wordt aangegeven dat de opleiding beter kan inspelen op verschillende studentengroepen, zoals mensen met ADHD of hoogbegaafdheid, en dat er meer flexibiliteit en keuzemogelijkheden in vakken gewenst zijn om beter aan te sluiten bij individuele werkvelden en interesses.

Een ruime meerderheid van de alumni (81%) geeft aan dat zij, met de kennis van nu, opnieuw voor dezelfde opleiding aan dezelfde hogeschool zouden kiezen. De kleinschalige en daarmee persoonlijke sfeer wordt vaak als grootste pluspunt genoemd. Een kleinere groep alumni zou wel opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen, maar deze liever aan een andere hogeschool willen volgen. Daarnaast zou 14% van de alumni, terugkijkend, een andere studierichting hebben gekozen. Deze groep geeft hiermee aan dat hun interesses of inzichten tijdens of na de opleiding zijn veranderd, of dat de opleiding toch niet volledig aansloot bij hun verwachtingen of ambities. Tot slot geeft 3% aan dat zij, als zij het opnieuw konden doen, überhaupt niet voor een studie zouden hebben gekozen.

### Beroepsrollen ad PEP

In het landelijk profiel van de ad PEP zijn vier beroepsrollen vastgelegd: ondersteunen bij leren en ontwikkelen, coachen en begeleiden, verbinden, en onderzoekend en innovatief werken. De respondenten is gevraagd om op basis van een 5-puntsschaal aan te geven in welke mate zij deze rollen hebben terug gezien in de opleiding en in hun huidige functie.

Over het algemeen zien de alumni de beroepsrollen gelijkwaardig terugkomen in de opleiding (gem. 4 op alle rollen). Wel zijn er individuele verschillen of verschillen tussen opleidingen. Een alumnus licht toe:

**'Ik vind dat de opleiding in het teken staat van verbinden. Daar hebben we heel veel mee geoefend. Ik merk dat ik zelf nog meer de behoefte had gehad om onderzoekend te werken en nog meer rondom coachen en begeleiden.'**

Ook in hun huidige functie herkennen de alumni de beroepsrollen gelijkwaardig terug (gem. 4 op alle rollen). Ze ervaren deze diversiteit aan rollen als waardevol. Een alumnus vertelt:

**'Door de opleiding kan ik nu onderzoekend en innovatief werken aan het vormgeven van een rijke speel leeromgeving in mijn huidige baan.'**

## Toelichting beroepsrollen ad Pedagogisch Educatief Professional

### 1 Ondersteunen bij leren en ontwikkelen

Begeleiden van kinderen en jongeren in hun ontwikkeling en bijdragen aan een veilige, rijke (speel)leeromgeving.)

### 2 Coachen en begeleiden

Ondersteunen van ouders, opvoeders en collega's bij vragen rondom ontwikkeling en opvoeding.

### 3 Verbinden

Samenwerken op meerdere niveaus binnen de organisatie en met andere organisaties.

### 4 Onderzoekend en innovatief werken

Oplossingen bedenken voor praktische problemen en bijdragen aan veranderingen in de organisatie.

## Studenten

Studenten waarderen de opleiding gemiddeld met een 7, met scores variërend van 2 tot 10. Ze geven aan dat zij de opleiding als waardevol en leerzaam hebben ervaren. De opbouw van de lessen werd als logisch en gestructureerd beoordeeld, met een duidelijke koppeling tussen theorie en praktijk. De praktijkgerichte opdrachten sloten goed aan bij het werkveld, waardoor studenten hun kennis direct konden toepassen. Een student zegt:

**'Ik vind het mooi om te zien dat de handvatten die ik bij de opleiding leer, direct kan toepassen in de praktijk en dat je ook ziet dat ze werken. Uiteindelijk wil je gewoon dat je leerlingen het beste uit zichzelf halen.'**

Ook werd de aandacht voor het jonge kind (0-7 jaar) als positief benoemd, evenals de ruimte om zich te verdiepen in de eigen beroepspraktijk. Daarnaast werd de persoonlijke begeleiding door sommige docenten, zoals het bieden van structuur en motivatie, als stimulerend ervaren. Studenten waarderen dat de opleiding hen heeft geholpen om hun professionele vaardigheden te ontwikkelen en beter zicht te krijgen op hun rol binnen de kinderopvang of het onderwijs:

**'Ik kan nu woorden geven aan situaties en mijn handelen daarin. In het professionele gesprek kan ik meepraten en weet ik waar ik het over heb',**

aldus een student.

Tegelijkertijd brengen ook de studenten enkele verbeterpunten naar voren. Een belangrijk thema is de (te) hoge werkdruk; opdrachten worden vaak als omvangrijk en overlappend ervaren. Studenten geven aan behoefte te hebben aan kleinere, beter gestructureerde opdrachten en meer maatwerk – zeker voor wie al over werkervaring beschikt. Daarnaast is er behoefte aan meer duidelijkheid en consistentie. Instructies, verwachtingen en feedback zijn niet altijd helder of tijdig, en informatie van verschillende docenten spreekt elkaar soms tegen:

**'Docenten binnen de opleiding mogen wel iets meer één lijn trekken, zowel inhoudelijk als qua verslaglegging werden er soms door docenten verschillende eisen gesteld',**

aldus een student. Ook het opstarten van modules en toetsen kan beter begeleid worden. De aansluiting op de praktijk blijkt wisselend. Studenten missen voldoende verbinding tussen theorie en praktijk, vooral binnen de sectoren kinderopvang en speciaal onderwijs. Er is behoefte aan meer praktische handvatten op het gebied van didactiek, coaching en gespreksvoering.

Een student zegt:

**'Ik had graag meer geleerd over het didactische stuk. Als leerkrachtondersteuner zou je de klas over mogen nemen, maar ik weet niet of ik dat nu zou kunnen.'**

Verder heerst er wat onzekerheid over de loopbaanperspectieven na de opleiding. Informatie over vervolgstudies, functies en rollen is beperkt. Ook het lesaanbod kan beter aansluiten bij het werkveld en studenten zouden graag meer flexibiliteit (zoals online lessen) en gastdocenten zien.

Een grote meerderheid van de studenten (83%) zou, met de kennis van nu, opnieuw kiezen voor dezelfde opleiding aan dezelfde hogeschool. De sfeer binnen de onderwijsinstellingen wordt vaak als prettig, open en veilig omschreven. Studenten voelen zich gezien en welkom, mede dankzij de kleinschaligheid, het persoonlijke contact en de betrokkenheid van het docententeam. De begeleiding wordt veelvuldig geprezen: docenten zijn vriendelijk, warm en goed bereikbaar. Er is waardering voor de individuele benadering en het meedenken met persoonlijke situaties. Ook de deskundigheid en passie van de docenten worden vaak genoemd als een sterk punt.

Een kleine groep (3%) zou opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen, maar deze liever volgen aan een andere hogeschool. Verschil in onderwijsaanpak en locatie spelen hierin een rol. Daarnaast geeft 10% van de studenten aan dat zij – als zij opnieuw mochten kiezen – liever een andere opleiding zouden volgen. Studenten ervaren dat de huidige opleiding minder goed aansluit bij hun wensen of verwachtingen dan vooraf gedacht. Tot slot zegt 4% dat zij helemaal niet opnieuw zouden kiezen voor een studie. Voor deze groep lijken andere routes, zoals werken of een tussenjaar, meer passend te zijn (geweest).

### **Beroepsrollen ad PEP**

Ook aan de studenten is gevraagd in welke mate zij de rollen uit het landelijk profiel terugzien in de opleiding en in hun huidige functie. Over het algemeen zien de studenten de beroepsrollen gelijkwaardig terugkomen in de opleiding (gem. 4 op alle rollen). Een student licht toe:

**'Je gaat met al deze vier punten heel praktisch aan de slag in de opleiding. Het hangt wel heel erg van de praktijkplek af in hoeverre je echt oefenruimte krijgt, maar in de opleiding komt het allemaal aan bod.'**

Ook in hun huidige functie herkennen de studenten de beroepsrollen gelijkwaardig terug (gem. 4 op alle rollen). Ze zetten de verschillende rollen ook bewust in, en merken dat collega's deze ook herkennen:

**'Al deze rollen komen voor tijdens mijn werk als BSO coördinator. Ik heb veel overleg met school en het komt terug bij het coachen van collega's, ouders en stagiaires etc.'**

aldus een student.

Toch zijn er soms ook twijfels of alle rollen wel inzetbaar zijn in alle functies. Een student vertelt:

**"Er is veel aandacht voor de ontwikkeling van kinderen, waar mijn interesse ook ligt. Ook heb ik een opdracht gehad waarbij ik een collega moest coachen en een opdracht waarbij ik een onderzoek moest doen. Ik krijg vaak te horen dat de Pedagogisch Educatief Professional een verbinder is en ik heb een netwerkopdracht moeten doen, maar ik zie niet hoe ik dit later in mijn werk als leraarondersteuner echt ga toepassen.'**

## 4 CONCLUSIE EN DISCUSSIE

### 4.1 CONCLUSIE

De centrale vraag in dit onderzoek was: *Hoe worden Pedagogisch Educatief Professionals ingezet in het domein onderwijs, kinderopvang, zorg of welzijn?*

Daarbij is gekeken naar de volgende aspecten:

- Achtergrond en vooropleiding van de Pedagogisch Educatief Professionals
- Loopbaanontwikkeling
- Invulling van huidige functie en tevredenheid over deze invulling
- Interprofessioneel netwerk rondom de professional
- Tevredenheid opleiding en de mate waarin deze aansluit bij de huidige functie

Het overgrote deel van de respondenten heeft voorafgaand aan de ad PEP-opleiding een mbo-opleiding niveau 4 afgerond, veelal in de richting van onderwijsassistent, (gespecialiseerd) pedagogisch professional of sociaal pedagogisch werk (SPW). Een kleiner deel komt direct van de havo of is doorgestroomd vanuit het hbo. Deze diverse achtergronden zorgen ervoor dat studenten met verschillende ervaringen en perspectieven instromen in de opleiding.

Na afronding van de ad PEP komen de meeste afgestudeerden terecht in het (speciaal) basisonderwijs en de kinderopvang. Daarnaast vinden een aantal werk in het voortgezet onderwijs, de jeugdhulp of gehandicaptenzorg. Binnen al deze werkvelden verrichten Pedagogisch Educatief Professionals uiteenlopende taken. Ze zijn onder meer verantwoordelijk voor didactische werkzaamheden, zoals zelfstandig of ondersteunend lesgeven, het begeleiden van kleine groepen of individuele leerlingen en het verzorgen van thematisch onderwijs. Ook sociaal-emotionele begeleiding, oudergesprekken en het creëren van een veilige leeromgeving vormen een belangrijk onderdeel van hun dagelijkse praktijk. Verder worden rollen als coach, teambegeleider of beleidsmedewerker genoemd, evenals taken rond planning en samenwerking met externe partners.

Een van de rollen van de Pedagogisch Educatief Professional is het fungeren als verbinder binnen en buiten de organisatie. Ze stemmen af, leggen contacten en werken nauw samen met diverse professionals. Uit het onderzoek blijkt dat deze samenwerking vooral plaatsvindt met leerkrachten, intern begeleiders (IB'ers), pedagogisch professionals en onderwijsassistenten. Daarnaast is er – zij het in mindere mate – ook contact met externe partners zoals logopedisten, bibliotheekmedewerkers en ambulant begeleiders.

Hoewel de functie van Pedagogisch Educatief Professional breed wordt ingezet, blijkt dat de rol in veel gevallen nog niet formeel is vastgelegd. Slechts een klein deel van de respondenten geeft aan dat er op hun werkplek een duidelijke functieomschrijving bestaat. Bij ruim 60% ontbreekt zo'n omschrijving, wat mogelijk samenhangt met het relatief nieuwe karakter van de functie of met een beperkte bekendheid met het profiel van de ad PEP.

Opvallend is verder dat ongeveer de helft van de studenten en alumni hun huidige functie graag anders zou invullen. Zij geven aan meer verantwoordelijkheid te willen dragen, meer waardering van collega's te wensen en de kennis en vaardigheden die zij tijdens de opleiding hebben opgedaan – zoals het signaleren en verbinden – vaker in de praktijk te willen brengen. Dit wijst op een behoefte aan verdere professionalisering en erkenning van hun rol binnen het werkveld.



Als het gaat om loopbaanontwikkeling, blijkt dat 57% van de alumni na het afronden van de opleiding is overgestapt naar een andere baan. Deze overstap wordt veelal gemotiveerd door betere doorgroeimogelijkheden, een hoger salaris of een betere aansluiting bij hun interesses en kwaliteiten. Iets minder dan de helft is echter nog steeds werkzaam in dezelfde functie als voorafgaand of tijdens de opleiding.

Wat betreft arbeidsvoorwaarden is het beeld overwegend positief: het overgrote deel van de alumni heeft een vast contract of een tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast dienstverband. Ook geeft meer dan de helft van de alumni aan dat hun inkomen is gestegen na het afronden van de ad PEP-opleiding.

Tot slot wordt de ad PEP-opleiding door zowel alumni als studenten gemiddeld hoog gewaardeerd (respectievelijk een 8 en 7). De opleiding wordt ervaren als breed, waardevol en leerzaam. De respondenten zijn met name positief over de kwaliteit van de docenten, de opbouw van het curriculum, de praktische toepasbaarheid van de opdrachten en de sterke koppeling tussen theorie en praktijk. Tegelijkertijd zien zij ook mogelijkheden voor verbetering. Zo is er behoefte aan meer aandacht voor praktische didactische vaardigheden en het voeren van coachgesprekken, evenals aan meer maatwerk en overzicht in de opdrachten. Daarnaast zouden studenten en alumni graag al tijdens de opleiding meer duidelijkheid krijgen over hun toekomstige rol, functie en doorgroeimogelijkheden na het behalen van het diploma.

## 4.2 DISCUSSIE EN AANBEVELINGEN

Aan dit onderzoek hebben twaalf ad PEP-opleidingen deelgenomen. Vanwege de grote verschillen in respons per opleiding is ervoor gekozen om geen onderlinge vergelijkingen te maken. Bovendien hanteren alle opleidingen hetzelfde fundament: het landelijk opleidingsprofiel ad PEP. Voor toekomstig onderzoek zou het wellicht wel interessant kunnen zijn om te verkennen of er landelijke of regionale verschillen zijn in de inzet van Pedagogisch Educatief Professionals binnen de domeinen onderwijs, kinderopvang, zorg en welzijn. Met de huidige dataset is het niet mogelijk om deze vergelijkingen te maken.

De ad-opleiding Pedagogisch Educatief Professional wordt in het algemeen als een waardevolle en leerzame opleiding ervaren. Studenten en alumni zijn tevreden over de inhoud, begeleiding en theorie-praktijk koppeling. Echter is er nog winst te behalen wat betreft de bekendheid en functieomschrijving van Pedagogisch Educatief Professionals. Ook zou al tijdens de opleiding aandacht besteed kunnen worden aan de doorgroeimogelijkheden van Pedagogisch Educatief Professionals. Daarnaast verdient het aanbeveling samen met het werkveld te kijken naar een passende financiële waardering en cao-inschaling voor deze professionals. Alumni en studenten voelen zich namelijk nog niet altijd erkend in hun ontwikkeling of geven aan dat er binnen hun organisatie nog geen visie of beleid is omtrent de ad PEP-opleiding.

Tevens worden er grote verschillen in waardering en erkenning van werkgevers van de Pedagogisch Educatief Professionals ervaren. Om die reden is het aan te raden vervolgonderzoek onder een brede groep werkgevers en HR-medewerkers te doen. We hopen dat zij het belang zien van dergelijk onderzoek om de mogelijkheden en rol van de Pedagogisch Educatief Professional goed neer te kunnen zetten en samen de verantwoordelijkheid te nemen om deze professionals een passende plek in een organisatie te kunnen geven. Of zoals een alumnus uit dit onderzoek aangeeft:

**‘Ik denk dat het goed zou zijn als grotere organisaties meer inzicht krijgen in wat een Pedagogisch Educatief Professional voor hen kan betekenen. Iedereen zit daar vaak vast in hokjes, terwijl wij die juist goed zouden kunnen doorbreken.’**

Het beroep waarvoor de ad PEP opleidt, ontwikkelt zich in samenhang met maatschappelijke ontwikkelingen en actuele vraagstukken. Zo is de behoefte aan verbindende professionals de afgelopen jaren sterk toegenomen. Dit komt onder andere door veranderingen in wetgeving en beleid, zoals de Wet passend onderwijs (2014), de Jeugdwet (2015) en de Wet maatschappelijke ondersteuning (2015), die aandacht vragen voor inclusie, preventie en vroegsignalering. Ook zien we in Nederland een sterke groei van integrale kindcentra, waarin basisscholen en kinderopvangorganisaties nauw samenwerken (Oberon, 2019). Het opleiden van professionals die als verbinders kunnen functioneren, is daarom cruciaal voor de integrale benadering in de praktijk. Interprofessionele samenwerking en het anders inzetten van personeel biedt ook kansen om het probleem van de hoge werkdruk en personeelstekorten in onderwijs, kinderopvang en jeugdzorg aan te pakken. De ministers van Onderwijs en SZW benadrukken het belang van samenwerking tussen basisonderwijs en kinderopvang als middel om deze tekorten tegen te gaan (Gennip & Wiersma, 2023). Zij pleiten onder andere voor combinatiefuncties en interprofessioneel werken om de beschikbare capaciteit beter te benutten. De Pedagogisch Educatief Professionals kunnen een belangrijke rol vervullen in al deze landelijke ontwikkelingen. Uit dit onderzoek blijkt immers dat er genoeg ontwikkelkansen liggen en dat deze professionals breed en flexibel inzetbaar zijn.

# LITERATUURLIJST

Dijk, M. (2023). Landelijk opleidingsprofiel Associate degree-opleiding Pedagogisch Educatief Professional. Vereniging Hogescholen. Geraadpleegd op 15 mei 2025 via: [https://www.verenighogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/293/original/Landelijk-Opleidingsprofiel-Ad-PEP\\_-\\_uploadversie\\_20-3-2023.pdf?1679327850](https://www.verenighogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/293/original/Landelijk-Opleidingsprofiel-Ad-PEP_-_uploadversie_20-3-2023.pdf?1679327850)

Doornenbal, J., & De Leve, C. (2014). De pedagogische professional van de toekomst 21st. Century Skills Professionals 0- tot 6-jarigen. Geraadpleegd op 15 mei 2025 via: <https://research.hanze.nl/ws/portalfiles/portal/7538648/DS2.pdf>

Fukkink, R., & van Verseveld, M. (2020). Inclusive Early Childhood Education and Care: A Longitudinal Study into the Growth of Interprofessional Collaboration. *Journal of Interprofessional Care*, 25, 1-11.

Gennip, C.E.G., & Wiersma, A.D. (2023, 26 april). Invulling van de gewijzigde motie van de leden Sahla en Maatoug over oplossingen voor geïdentificeerde knelpunten bij samenwerking tussen de kinderopvang en het onderwijs [Kamerbrief]. Geraadpleegd op 22 augustus 2025 via [https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven\\_regering/detail?id=2023Z07689&did=2023D18017](https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2023Z07689&did=2023D18017)

Hoex, J., Vlaardingerbroek, S., Balledux, M., Speetjens, P., & Vink, C. (2022). *Opgroeien doe je samen. Bouwen aan een stevige pedagogische basis*. Nederlands Jeugdinstituut. Geraadpleegd op 3 oktober 2025 via: <https://www.nji.nl/system/files/2022-12/Opgroeien%20doe%20je%20samen.pdf>

Oberon (2019) - Van der Grinten, M., Kieft, M., Kooij, D., Bomhof, M. & Van den Berg, E. (2019). *Samenwerking in beeld 2. Basisscholen, kinderopvang en kindcentra: de stand van het land 2019*. Oberon.

PACT voor kindcentra (2021). Een nieuwe en gemeenschappelijke taal. Rol- en ontwikkelmodel kindcentra. Geraadpleegd op 10 oktober 2025 via [2021-PACT-Rol-en-ontwikkelmodel-kindcentrum.pdf](#)

**HOGESCHOOL  
KPZ**

Ten Oeverstraat 68  
8012 EW Zwolle  
038 4217425