



## Inzet Pedagogisch Coach en Pedagogisch Beleidsmedewerker BieNeeke

Kinderopvang en BSO BieNeeke vindt het belangrijk dat de medewerkers goed kunnen inspelen op de behoefte van het kind en dat zij de kinderen een plek bieden waar zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. De kwaliteit van de kinderopvang wordt voor een belangrijk deel bepaald door de pedagogisch medewerkers. Daarom besteden wij continu aandacht aan de ontwikkeling en ondersteuning van onze medewerkers op pedagogisch vlak. Vanaf 2019 zijn wij gestart met een Pedagogisch Beleidsmedewerker en een Pedagogisch Coach.

De Pedagogisch Beleidsmedewerker is gericht op het actualiseren, (door)ontwikkelen, vertalen en implementeren van het pedagogisch beleid binnen Kinderopvang Huizen. Zij bewaakt en borgt de invoering van het pedagogisch beleid en vertaalt deze naar de werkprijktijk onder andere door concrete activiteiten, methoden en instrumenten te ontwikkelen. De beschikbare uren voor de pedagogisch beleidsmedewerker worden centraal ingezet, zodat elke locatie werkt vanuit dezelfde visie en hetzelfde beleid. Binnen de kaders heeft een medewerker zelf de ruimte om het beleid naar eigen inzicht in te vullen.

Onze Pedagogisch Coach is gericht op het verbeteren van de pedagogische kwaliteit van de dienstverlening en de professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers. De Pedagogisch Coach fungeert als spil tussen het pedagogisch beleid en de uitvoering hiervan. Zij begeleidt, coacht en stimuleert het ontwikkelproces van de medewerkers op pedagogisch gebied.

### 01-01-2020 Urenverdeling

Bij Kinderopvang en BSO BieNeeke zijn er op 1 maart 2020 2 locaties met in totaal 4,5 fte. Op grond van de wet IKK worden onderstaande uren ingezet:

Pedagogische beleidsontwikkeling/implementatie	2x50=	100 uur per jaar
Coaching pedagogisch medewerkers	4,5x10=	45 uur per jaar
Totaal		145 uur

Voor 2020 worden de uren voor coaching evenredig over de verschillende locaties worden verdeeld, afhankelijk van het aantal FTE per locatie:

	Coaching	Beleid
Kinderopvang BieNeeke	55	35
BSO BieNeeke	35	20

## 01-03-2020 Urenverdeling

Bij Kinderopvang en BSO BieNeeke zijn er op 1 maart 2020 3 locaties met in totaal 5,5 fte. Op grond van de wet IKK worden onderstaande uren ingezet:

Pedagogische beleidsontwikkeling/implementatie	3x50	150 uur per jaar
Coaching pedagogisch medewerkers	5,5x10	55 uur per jaar
Totaal		205 uur

Voor 2020 worden de uren voor coaching evenredig over de verschillende locaties worden verdeeld, afhankelijk van het aantal FTE per locatie:

	Coaching	Beleid
Kinderopvang BieNeeke	20	50
BSO BieNeeke	15	50
Peuteropvang BieNeeke	20	50

Medewerker	Coaching gesprek	intake	Coaching plan	Tussen gesprek	afrondfase	Evaluatie	Na gesprek einde 2020	Hoeveel uren min.
Renee	Juni 2020	2	1,5	0,5	1,5	0,5	1	7
Sabrina	Feb 2020	2	1,5	0,5	1,5	0,5	1	7
Annemiek	juni 2020	2	1,5	0,5	1,5	0,5	1	7
Dainah	April 2020	2	1,5	0,5	1,5	0,5	1	7
Rachelle	Maart 2020	2	1,5	0,5	1,5	0,5	1	7
Loes	Juni 2020	2	1,5	0,5	1,5	0,5	1	7
Janou	Maart 2020	2	1,5	0,5	1,5	0,5	1	7

Evelien	April 2020	2	1,5	0,5	1,5	0,5	1	7
ToTaal								56 uur.

Hoe ziet de coaching uit:

De coaching zal plaats vinden in verschillende fases in het coaching traject.

Deze zijn de:

1. Intake
2. Coach plan maken/ Oplossingsgericht gesprek
3. Tussen gesprekken/ Oplossingsgericht gesprek
4. Afrondingsfase/vieren.
5. Evaluatie.

Door deze fases aan te houden en duidelijk op papier te zetten wetende coach en de coachee waar ze aan toe zijn binnen het traject.

De coaching wordt ieder jaar 3 keer aangeboden door de coach aan de collega's en als de collega's zelf behoefte voelen dan mogen ze altijd om een vrijblijvend gesprek vragen. De duur van het coaching traject hangt af van de coachvraag die de coachee heeft. Is het een vraag die snel is opgelost is/of meer tijd nodig heeft, dan plannen we die gesprekken. We zullen altijd alle middelen inzetten om tot het ultieme resultaat te komen. Het doel is altijd om de kwaliteit van de medewerker te optimaliseren. Dit doen we dan aan de hand van het traject.

We beginnen met de intake in zo'n traject.

Dit houdt in dat we met elkaar voor de eerste keer samen zitten. Hiervoor is een intake formulier gemaakt met vragen op. Zoals bijv Welke 3 dingen zou je op werkgebied willen verbeteren of aandacht willen geven. Dit formulier krijgen de medewerkers 1 week voor dat een gesprek plaatsvindt dit zodat ze al eens over verschillende zaken kunnen nadenken. Dit hoeven ze niet op te sturen naar mij. Want in de praktijk heb ik geleerd dat ik te veel stuur als ik de antwoorden al weet. Het doel waar we aan gaan werken moet vanuit de coachee komen en niet vanuit de coach. Ik kan hier wel in begeleiden.

In dit gesprek leg ik ook uitgebreid uit wat we gaan doen en wat de bedoeling is van een coachtraject. De duur van het traject hangt van de coachvraag. Voor dit gesprek plan ik één uur in zodat ik tijd genoeg heb om iemand uitgebreid te vertellen hoe het werkt. Als alle medewerkers het traject al eens hebben gehad zal het sneller gaan omdat ze weten wat er gaat gebeuren.

Dan gaan we naar het coach plan/oplossingsgericht gesprek.

Dit is het 2<sup>e</sup> gesprek waarin we op zoek gaan naar het echte 'probleem'. In dit gesprek gaan we aandacht besteden aan het probleem en welke stappen we moeten nemen om het op te lossen. De coachvraag kan bestaan uit meerdere problemen. Het kan zijn dat het coachplan meerdere fases bevat van oplossingsgerichte gesprekken waarmee we verschillende problemen in één coachtraject oplossen. Ook kan het een kleiner probleem zijn waardoor één oplossingsgericht gesprek voldoende is.

In deze gesprekken maakt de coachee zelf haar coachplan waarmee we aan de slag gaan. Hiervoor heeft de coach wel een stappenplan en voorbeelden om de coachee op weg te helpen.

Hierop volgend hebben we de tussengesprekken of nog een oplossingsgericht gesprek.

Dat is eigenlijk al een beetje wat ik hierboven verteld heb. Wanneer een traject meerdere vragen bevat, je meer oplossingsgerichte gesprekken voert. Wanneer het een kort traject is



wel altijd een tussen gesprek voert. Dit kan na twee weken zijn maar ook na één maand. Dit wordt in het coachplan vast gelegd wanneer we een tussen evaluatie doen. Als blijkt dat bij deze tussengesprekken het niet werkt kunnen we weer terug stappen op het oplossingsgerichte gesprek of het coachplan aanpassen. Zo blijft het plan passen bij de wensen van de coachee. Als we merken dat we aan het einde van een traject zijn, dus het resultaat hebben bereikt wat we willen. Dan gaan we over naar de afrondingsfase/vieren.

Als we in de fase zitten van het afronden en het vieren dan gaan we kijken of de coachvraag behaald is en dat doen we aan de hand van het meten van de doelen. Dit kan in smart zijn of ODATA. Deze zijn beschreven in het coachplan. Als we samen de coachee en de coach tot de conclusie zijn gekomen dat we ons doel behaald hebben dan gaan we het vieren. Dit vieren staat beschreven in het coachplan. De coachee heeft voor zichzelf bedacht hoe ze zou willen vieren dat ze haar doel behaald heeft. Dit wordt dan ook in werkelijkheid uitgevoerd.

Dan gaan we naar de evaluatie van het traject. Het is voor de coachee, maar zeker ook voor de coach belangrijk dat er een evaluatie komt. Hierdoor kunnen we samen kijken wat we in de toekomst kunnen verbeteren aan het traject en waar de coach ook uit kan leren. Dit gaat eerst via een formulier wat de coachee krijgt. Aan de hand daarvan voeren we een afsluitend gesprek. Mocht de coachee alleen het formulier willen invullen en geen gesprek meer willen, dan mag dit ook. Dit moet wel aangegeven worden via de mail.

Voor de coach zal ik iemand van buitenaf inhuren om te coachen met zijn/haar coachvragen.

Dit is hoe wij de komende jaren de medewerkers gaan coachen. Mijn doel is dat we ze kunnen helpen met hun coachvraag en dat het voor de medewerkers iets oplevert en ook voor het bedrijf.

### Coaching

Bij de verdeling van de coachings uren per pedagogisch medewerker zorgen we ervoor dat elke pedagogisch medewerker jaarlijks een vorm van coaching ontvangt. In overleg met de pedagogisch medewerker en de Leidinggevende van de diverse locaties wordt er besloten op welke pedagogische vaardigheden gecoacht wordt en in welke vorm deze coaching wordt aangeboden.

Afhankelijk van de behoeftes van leidinggevenden, teams en individuen worden er diverse vormen van coaching aangeboden:

- Individuele coaching gesprekken
  - Coaching on the job
  - Vaardighedentraining
  - Team coaching en/of intervisie
  - Video Interactie Begeleiding
  - Diverse trainingen, waaronder Oog voor Interactie, Knap Lastig.
- Bij de bepaling van het exacte aantal coaching uren per pedagogisch medewerker houden we rekening met de vak volwassenheid van de betreffende pedagogisch medewerkers en de teams. Alle pedagogisch medewerkers van Kinderopvang, peutergroep en BSO BieNeeke ontvangen jaarlijks coaching, Dit geldt voor zowel vaste medewerkers als voor invalkrachten. Uitzondering zijn de pedagogisch medewerkers in opleiding, omdat zij vanuit de opleiding en door de persoonlijke begeleider worden gecoacht.

Door de inzet van een Pedagogisch Beleidsmedewerker en een Pedagogisch Coach ondersteunen wij de medewerkers om het beste uit zichzelf en uit de kinderen te halen. Door invulling te geven aan onze visie waarbij wij ouders ontzorgen door kinderen een fantastische tijd bij ons te bieden. Kinderen kunnen zich optimaal ontwikkelen en ontdekken hun talenten. Een verrijking voor het leven.

Verantwoordelijke:

Diegene die Beleidsmedewerker/coach is die werkt zelf ook in de groep. Voor haar zal iemand ingehuurd worden om haar te coachen.

Beleidsstaken:

De pedagogisch coach-beleidsmedewerker is boven formatief aanwezig op de locaties. Er is ruimte om verschillende coachvormen in te zetten op de locaties.

De contactleidster is per locatie het eerste aanspreekpunt voor de pedagogisch coach-beleidsmedewerker. En is er om de 8 weken een contactleideroverleg samen met de leidinggevende en pedagogisch coach-beleidsmedewerker waar de laatste ontwikkelingen m.b.t. beleid worden ingebracht en besproken.

Wijze van Informeren van ouders en medewerkers

Wij informeren de ouders en de pedagogisch medewerkers over de inzet pedagogisch coach- beleidsmedewerker door het plan elk jaar op de website [www.bieneeke.nl](http://www.bieneeke.nl) te zetten. Hier is het openbaar te raadplegen.

Hiernaast is het plan, voor de pedagogisch medewerkers, te lezen op de locaties. Hier wordt het plan in de klapper gedaan waarbij het plan voor alle pedagogisch medewerkers, op elk moment, in te zien is. Zodra het plan definitief is worden de medewerkers in de vergadering geïnformeerd.