

## Urenverantwoording pedagogisch coachuren en pedagogisch beleidsmedewerkers 2023

De SKBNM heeft in 2023 voldaan aan het geven van het wettelijke aantal coachuren per fte en het wettelijke aantal beleidsuren per locatie.

### Uren ten behoeve van de wet IKK:

#### Pedagogische beleidsuren

- 50x32 LRK's = **1600 uur.**

#### Pedagogische coachuren

- 10 uur X 154,09 FTE = 1.540,90 uur
  - 10 uur X 32,16 FTE (flexibele krachten) = 321,60 uur
- = 1.862,50 uur.**  
=====
- 3.462,50 uur in totaal.**

#### Pedagogisch beleidsmedewerkers/ coaches:

- Floor Mommers: 18 uur per week pedagogisch coach/ beleidsmedewerker = 936 uur per jaar.
  - Myrthe Maathuis: 18 uur per week pedagogisch coach/ beleidsmedewerker = 936 uur per jaar.
  - Petra Urbanus: 10 uur per week pedagogisch coach/ beleidsmedewerker = 520 uur per jaar.
  - Marga IJkhout\*: 22 uur per week pedagogisch coach/ beleidsmedewerker = 1.144 uur per jaar\*\*.
  - Charlotte van Lent: 2 uur per week pedagogisch coach = 104 uur per jaar\*\*.
- = 3.640 uur in totaal**

\* Voor de maanden januari t/m half april voldeed de kwalificatie van Marga IJkhout niet voor de pedagogische coaching. De coachuren die hierdoor niet meetelden voor de wettelijke IKK uren werden gemaakt door Myrthe Maathuis (tijdelijk extra uren gewerkt) en Petra Urbanus (tijdelijke verschuiving in taken en verantwoordelijkheden).

\*\* Per 1 december 2023 is Marga IJkhout vervangen door Janneke Kors en Charlotte van Lent door Marije Magito.

#### Pedagogische beleidsontwikkeling

De pedagogisch beleidsmedewerkers zijn verantwoordelijk voor het ontwikkelen, invoeren en borgen van het pedagogisch beleid. Dat gaat verder dan alleen het pedagogisch beleidsplan, het omvat ál het beleid dat raakt aan de pedagogische praktijk.

In detail waren onderstaande de taken van de pedagogisch beleidsmedewerkers:  
Het actualiseren, ontwikkelen, implementeren en borgen van:

- de pedagogische visie; het opnemen van wet- en regelgeving én maatschappelijk ontwikkelingen;
- het pedagogisch beleidsplan en locatie specifieke bijlagen;
- nieuw beleid en daarbij het faciliteren van nieuw beleid;
- de Pedagogische-Aansturings-Structuur (PAS);
- de pedagogische werkmethode Spelen-Ontdekken-Leren (SOL).

Overige verantwoordelijkheden:

- Kennisoverdracht van het pedagogisch beleid en van pedagogische instrumenten van de SKBNM aan nieuwe medewerkers, als onderdeel van het inwerkprogramma.
- Organisatie van het trainingsprogramma Oog voor Interactie (OVI) en de training geven om de borging van het pedagogisch beleid te bewaken.
- Intervisie: begeleiden van managers kinderopvang op het coachen van de pedagogisch medewerkers (coach de coach).
- Het verzorgen van de pedagogische audit.
- Zorgdragen voor regelmatige interne communicatie van pedagogische onderwerpen naar de teams (permanente educatie).
- Aansturen van de opvoedcoaches en VIB-ers.
- Borgen van de kindzorgstructuur.

### **Verzorging pedagogische coaching SKBNM**

De pedagogisch coaches zorgden ook in 2023 voor het verbeteren van de pedagogische kwaliteit en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers. De pedagogisch coach VE richtte zich daarbij specifiek op een kwaliteitsverhoging van het VE-aanbod. Iedere pedagogisch medewerker ontvangt jaarlijks coaching, ook onze pedagogisch medewerkers met een tijdelijk contract en/of flexibele inzet.

### Groepscoaching

Gedurende het jaar werden de pedagogisch medewerkers van de groepen gecoacht door één van onze pedagogisch coaches. Uitgangspunt hierbij was de pedagogische coaching-behoefte van de pedagogisch medewerkers van deze groep.

De pedagogisch coaches hebben door middel van '*coaching on the job*' gecoacht. De pedagogisch medewerkers hebben van te voren de 'puntjes op de i' ingevuld. In 2023 hebben de coaches gecoacht op de vier uitgangspunten van ons pedagogische beleid: Veilig en altijd dichtbij, Aandacht voor elkaar, Iedereen is van waarde en Zelfverzekerd de wereld in.

De coaching-tool die we gebruikten tijdens het coachen 'on the job' was het '7-stappenmodel van oplossingsgericht coachen'. De ingevulde 'puntjes op de i' was hierbij belangrijke input.

Stap 1: Veranderbehoefte van de pedagogisch medewerkers (in te vullen door de coach)

- Wat zouden jullie willen veranderen?
- Hoe belemmert het jullie?

Stap 2: Gewenste situatie (in te vullen door de coach)

- Hoe zouden jullie willen dat de situatie is?

Stap 3: Wat is er al bereikt richting de gewenste situatie (in te vullen door de coach)

- Wat hebben jullie al bereikt?
- Op een schaal van 0-10, wat gaat er al goed (geef het een cijfer)?

Stap 4: Eerder succes analyseren (in te vullen door de coach)

- Als jullie terugkijken, hebben jullie dan al eens iets gedaan wat goed werkte?
- Wat deden jullie om dat mogelijk te maken?

Stap 5: Stapje vooruit zetten (in te vullen door de coach)

- Wat zouden jullie kunnen doen om een klein beetje in de richting te komen van de gewenste situatie?
- Maak concreet wat jullie dan doen en wanneer?

Stap 6: Vooruitgang monitoren (in te vullen door de coach bij het volgende coachmoment)

- Wat is er positief veranderd?
- Wat heeft deze verandering opgeleverd?

Stap 7: Nieuwe veranderbehoefte (geven pedagogisch medewerkers weer aan, voorafgaand aan het volgende coachmoment d.m.v. de 'puntjes op de i')

Pedagogisch medewerkers ontvangen 4x per jaar een uur groepscoaching terwijl zij aan het werk zijn op de groep:

- De pedagogisch medewerkers geven voorafgaand aan een coachmoment op afspraak bij de pedagogisch coach aan op welk punt zij gecoacht wilden worden. Zo kon de coach zich hierop voorbereiden.
- Tijdens het coachmoment startte de pedagogisch coach met observeren op de groep waarbij zij keek naar het handelen van de pedagogisch medewerkers en het effect hiervan op de kinderen.
- De pedagogisch coach doorliep vervolgens stap 1 t/m 5 met de pedagogisch medewerkers van de groep.
- Na het coachmoment op de groepen had de pedagogisch coach een overleg met de Manager Kinderopvang van de locatie om haar bevindingen te delen.
- Bij het volgende coachmoment doorliep de pedagogisch coach met de groep nog stap 6 uit het model (=borging).

### Q1 – Aandacht voor elkaar:

Het meest gekozen punt waar pedagogisch medewerkers trots op zijn is dat er activiteiten in kleine groepjes worden uitgevoerd. De pedagogisch medewerkers houden hierbij alle kinderen in de gaten en kijken/ luisteren ook naar de (non-verbale) signalen die de kinderen hen geven. Kinderen voelen zich zichtbaar veilig op de groepen en nemen zelf initiatieven om te spelen. Waar nodig worden zij door de pedagogisch medewerkers ondersteund. De

pedagogisch medewerkers besteden aandacht aan de kinderen, benoemen gevoelens en leren de kinderen elkaar te begrijpen.

Het eten met de kinderen in kleine (aparte) groepjes en het stimuleren en begeleiden van de kinderen om samen te werken is het meest gekozen aandachtspunt.

### **Q2 - Veilig en altijd dichtbij:**

Het meest gekozen punt waar pedagogisch medewerkers trots op zijn is dat ze de kinderen welkom heten en interesse tonen. Dit wordt ook zeker door de coaches terug gezien op de groepen. Ook wordt er terug gezien dat de pedagogische kwaliteit op veel groepen hoog is en dat de teams de kinderen goed in beeld hebben.

Het kijken en luisteren naar de behoeften van kinderen en hier zo goed mogelijk bij aansluiten kwam bij de pedagogisch medewerkers als meest gekozen aandachtspunt. Dit kwam voornamelijk voort uit de herindeling van de groepen; pedagogisch medewerkers moesten veel nieuwe kinderen leren kennen en voor veel pedagogisch medewerkers was ook de leeftijdsgroep van de kinderen veranderd.

### **Q3 – Iedereen is van waarde:**

Het meest gekozen punt waar pedagogisch medewerkers trots op zijn is dat de pedagogisch medewerkers liefdevol omgaan met de kinderen, ouders en collega's. Een aantal locaties lopen voor als het gaat om het omarmen van verschillen en hier op de groep aandacht aan besteden richting de kinderen. Een voorbeeld voor de andere locaties waar we in de komende jaren ook meer aandacht aan zullen besteden.

De kinderen leren zorgvuldig om te gaan met materialen, het milieu en de natuur kwam bij de pedagogisch medewerkers als meest gekozen aandachtspunt. Het betrekken van de kinderen bij het maken van afspraken sloot daar vaak bij aan; als je kinderen mede verantwoordelijk maakt leren ze ook zorgvuldiger om te gaan met materialen.

### **Q4 – Zelfverzekerd de wereld in:**

Het aanmoedigen van de kinderen om zelf te proberen, te doen en te ontdekken en de kinderen laten merken dat ze mogen zijn wie ze willen zijn, zijn de meest gekozen punten waar pedagogisch medewerkers trots op zijn.

Het zorgen voor een voorbereide omgeving en van dagelijkse dingen een uitdagende bezigheid maken werden door de pedagogisch medewerkers het meest gekozen als aandachtspunten.

### Niet groeps-gebonden coaching

Met niet groeps-gebonden coaching bedoelen we alle coachuren die we deden buiten de groepscoaching om:

In detail:

- De pedagogisch coach heeft uren besteed aan de voorbereiding en verslaglegging van de groepscoaching.
- De pedagogisch coach heeft 4x per jaar ( per manager kinderopvang) een pedagogisch coach/ manager kinderopvang overleg gevoerd.

- De pedagogisch coach was op afspraak aanwezig bij het reguliere managers kinderopvang overleg om de managers kinderopvang te coachen op pedagogische onderwerpen.
- De pedagogisch coach was op afspraak aanwezig bij Kind- en Groep in Beeld overleggen.
- De pedagogisch coach verzorgde waar nodig individuele coaching.
- De pedagogisch coach verzorgde deskundigheidbevordering d.m.v. pedagogische trainingen.
- De pedagogisch coach ondersteunde de manager kinderopvang op pedagogische vraagstukken bij de herindeling van de groepen<sup>1</sup>.
  - In gesprek gaan met de managers kinderopvang over behoeften, wensen en afstemming (nog voordat het team was ingelicht).
  - Inrichting/ ruimte check met manager kinderopvang. Ter voorbereiding vroeg de manager kinderopvang aan de pedagogisch medewerkers om de speelscan in te vullen op de nieuwe situatie.
  - Eén week voor start werd er 1x scholing aangeboden.
  - Met manager kinderopvang uitgewisseld wat er uit de scholing gekomen is + verwachtingsmanagement richting manager kinderopvang.
  - De coach was aanwezig op de 'start-dag'.
  - Coaching op de groep, drie weken na start.
  - Evaluatie/ bijstellen/ opschalen met manager kinderopvang of er nog vaker/ meer coaching nodig was op de groep(en).
- De pedagogisch coach was op afspraak aanwezig tijdens groepsoverleggen en clusterbijeenkomsten ten behoeve van de herindeling van de groepen.
- De opvoedcoaches en video interactiebegeleiders hebben extra ondersteuning geboden op de groepen.

Naast de coaching on the job is er ook ondersteuning geboden bij zowel de managers kinderopvang als op de groepen m.b.t. de inrichting van de ruimte (bij de herindeling van de groepen). Daarnaast is er scholing aangeboden.

Bij de babyscholing is ingegaan op: de ontvangst/ overdracht, voeding en eetmomenten aan tafel, verzorgingsmomenten, slapengaan, spelen en ontdekken (vrije bewegingsontwikkeling), einde van de dag / afscheid nemen en dagritme in de samenwerking.

Bij de peuterscholing is ingegaan op: de ontvangst/overdracht, eet- en drinkmomenten, spelen, activiteiten, dagritme en samenwerking, de ruimte en einde van de dag/overdracht.

Bij de BSO-scholing is ingegaan op: de organisatie, de dagindeling, eet,- drink momenten aan tafel, kinderpaticipatie, activiteitenaanbod, spel begeleiding en de binnen- en buitenruimte.



---



<sup>1</sup> De SKBNM brede plaatsingsstop was nodig om het aantal kindplaatsen beter in balans te brengen met de personele capaciteit die er was. Hieruit voortgekomen is het project Herindeling Groepen wat op bijna alle locaties plaatsvond in 2023.



## Bijlage 1. Overzicht verdeling pedagogische beleidsontwikkeling en pedagogische coaching per locatie



Locatie	Pedagogische beleidsontwikkeling (in uren)	Pedagogische coaching (in uren)
BSO Dynamo (1 groep)	50	4
BSO de Kwartel (5 groepen)	50	20
BSO Koningin Emma (3 groepen)	50	12
BSO de Meerpaal (5 groepen)	50	20
BSO Michaël (2 groepen)	50	8
BSO 't Mouwtje (8 groepen)	50	32
BSO KC Muiderkring (3 groepen)	50	12
BSO Ravelijn (2 groepen)	50	8
BSO Ravelijn HCN (1,5 groepen)	50	6
BSO Spiegelbeeld (1 groep)	50	4
BSO 't Spiegeltje (1 groep)	50	4
BSO de Talamander (7 groepen)	50	28
BSO Tiens (3 groepen)	50	12
BSO Villa Zeezicht (3 groepen)	50	12
BSO NVC (1 groep)	50	4
Sport BSO 't Clubhuis (1,5 groepen)	50	6
Sport BSO 't Honk (3 groepen)	50	12
Sport BSO de Zandzee (2 groepen)	50	8
KDV Bommelburcht (10 groepen)	50	40
KDV de Meerpaal (4 groepen)	50	16
KDV Michaël (2 groepen)	50	8
KDV 't Mouwtje (9 groepen)	50	36
KDV KC Muiderkring (4 groepen)	50	16
KDV Ravelijn (3 groepen)	50	12
KDV 't Spiegeltje (1 groep)	50	4
KDV de Woelwaters (4 groepen)	50	16
KDV Villa Zeezicht (4 groepen)	50	16
PO de Bolderwagen (1 groep)	50	4
PO de Regenboog (2 groepen)	50	8
PO Toverspiegel (1 groep)	50	4
PO Wollewietje (1 groep)	50	4
PO de Rakkertjes (1 groep)	50	4
Niet groeps-gebonden coaching	-	1462,50
<b>Totaal</b>	1.600 uur*	1862,50** uur

Bijlage 2. 'Puntjes op de i' op de bladeren van de pedagogische SKBNM-boom:

<b>Aandacht voor elkaar</b>		
Ik eet met de kinderen in kleine (aparte) groepjes. Ook activiteiten bied ik geregeld aan in kleine groepjes.		
Ik stimuleer en begeleid de kinderen om samen te werken.		
Ik geef de kinderen de ruimte om samen conflicten te hebben en op te lossen, waar nodig ondersteun ik ze hierbij.		
Ik maak kinderen attent op elkaar, laat ze naar elkaar kijken en luisteren. Ik stimuleer de kinderen om interactie met elkaar te hebben.		
Ik laat kinderen kiezen met wie ze samen willen zijn of spelen. Het welbevinden van iedereen in de groep houd ik hierbij goed in de gaten.		
Ik leer kinderen elkaar te begrijpen, door gevoelens te benoemen en aandacht voor elkaar te hebben.		

<b>Veilig en altijd dichtbij</b>		
We heten de kinderen welkom, noemen kinderen bij hun eigen naam en tonen interesse in de kinderen.		
We kondigen aan wat er gaat gebeuren en wat de kinderen kunnen verwachten.		
We gebruiken rituelen en zorgen voor voorspelbaarheid.		
We zijn dicht (op kind hoogte) bij de kinderen aanwezig.		
We erkennen de gevoelens van kinderen en spreken uit dat deze er mogen zijn.		
We laten de kinderen weten dat we ze zien en geven inhoudelijke (procesgerichte) complimenten.		
We kijken en luisteren naar de behoeften van de kinderen, hier sluiten we zo goed mogelijk bij aan.		

<b>Iedereen is van waarde</b>		
We gaan liefdevol om met de kinderen, de ouders en onze collega's.		
Wij omarmen verschillen en besteden hier op de groep ook aandacht aan richting de kinderen.		
We betrekken de kinderen bij het maken van afspraken. We leggen de kinderen uit welke afspraken we met elkaar maken. We leggen uit waarom iets wel mag en ook waarom iets niet mag.		
We leren de kinderen respect te hebben voor zichzelf, anderen en de omgeving.		
We leren kinderen zorgvuldig omgaan met materialen, het milieu en de natuur.		
We praten met de kinderen/collega's/ouders en niet over de kinderen/collega's/ouders.		

<b>Zelfverzekerd de wereld in</b>		
We prikkelen en nodigen kinderen uit om (nieuwe) talenten te ontwikkelen.		
We dagen kinderen uit om nieuwe dingen te proberen.		
We bieden de kinderen verschillende keuzes aan.		
We moedigen de kinderen aan om zelf te proberen, te doen en te ontdekken.		
We maken van de dagelijkse dingen een uitdagende bezigheid, we weten hiermee kansen te creëren.		
We zorgen voor een voorbereide omgeving, door te zorgen dat de ruimte en de materialen meerdere keren per dag uitnodigend en sfeervol worden gepresenteerd en daarmee uitnodigen tot spelen, ontdekken en leren.		
We laten de kinderen merken dat ze mogen zijn wie ze willen zijn, gedurende de dag geven we de kinderen hier de ruimte voor.		