



Beleidsstuk Pedagogisch beleidsmedewerker en Coach
IKK en VE

2026

Inhoud

Inhoud	1
Wat houdt de rol van pedagogisch beleidsontwikkelaar en pedagogisch coach in?	2
Strategie	2
Missie.....	3
Visie	3
Pedagogische uitgangspunten en speerpunten	3
Hoe dragen wij bij aan een positief pedagogisch klimaat?.....	4
Doelstellingen	4
De inzet binnen de organisatie	5
Wettelijke bepaling en verdeling aantal uren	5
Invulling van de functie binnen de organisatie.....	6
Pedagogische beleidsontwikkeling	7
Werkwijze	7
Pedagogisch coaching	8
Taken:	8
Werkwijze pedagogische coaching	8
Individuele coaching	8
Coaching -on-the-job	9
VE coaching.....	9
Team coaching.....	9
Coaching voor de coach.....	10
Jaarplanning 2026	11
Speerpunt 1: Sensitief-responsief handelen en veiligheid versterken (coachingstraject)	11
Speerpunt 2: Actief en blijvend gebruik van Kinderwijs stimuleren	11
Borging van de kwaliteit.....	12
Draagvlak creëren	12
Relatie op basis van vertrouwen	12
Evaluatie	12
Samenhang met het opleidingsplan.....	12
Evaluatie 2026.....	13

Inleiding

“Wij hebben het mooiste werk van de wereld. Om het werk mooi te houden, is het belangrijk dat wij ons blijven ontwikkelen. Waar ligt onze kracht? Waar willen we mee aan de slag met onze kennis en vaardigheden? Denken wij na over onze eigen ontwikkeling en de veranderingen in ons werk? Nemen wij de tijd om even stil te staan bij wat wij hebben bereikt en wat wij nog willen?”

www.hetmooistewerkvandewereld.nl

Sinds 1 januari 2018 gelden nieuwe kwaliteitseisen volgens de Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang. Zo geldt vanaf 1 januari 2019 de verplichte inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker en Coach. De kwalificatie-eisen voor deze functie zijn verder uitgewerkt in de cao Kinderopvang. Per 1 januari is hier nog de extra uren inzet van de ped. Beleidsmedewerker/coach aan toegevoegd.

In dit beleidsstuk wordt beschreven hoe Kinderopvang aan de Liede invulling geeft aan de coaching van de pedagogisch professionals en de pedagogische beleidsontwikkeling.

Het werken in de kinderopvang is uitdagend en dynamisch, de pedagogisch professionals zijn nooit uitgeleerd. Dit plan wordt per jaar uitgewerkt. De ervaring leert dat er in een jaar veel kan veranderen er. Medewerkers kunnen tegen nieuwe uitdagingen aanlopen, er kunnen wisselingen in het team komen waardoor de coaching/opleidingsvragen veranderen en doordat medewerkers groeien in hun ervaring kunnen hun interesses en opleidingsvragen veranderen. Daarnaast verandert er veel in de regel en wetgeving; bijvoorbeeld de wet IKK. Wij willen hier snel op in kunnen spelen en hebben daarom besloten het plan jaarlijks op te zetten en uit te werken.

Wat houdt de rol van pedagogisch beleidsontwikkelaar en pedagogisch coach in?

De pedagogisch beleidsontwikkelaar draagt bij aan de kwaliteitsverbetering van de opvang en heeft twee belangrijke taken. Ze houdt zich enerzijds bezig met de ontwikkeling en invoering van het pedagogisch beleid. Anderzijds coacht ze pedagogisch medewerkers bij hun werkzaamheden. Kinderopvang aan de Liede heeft ervoor gekozen om de functies te verdelen over 2 medewerkers. De medewerkers voldoen beide aan de kwalificatie-eisen conform de functieboeken van de cao Kinderopvang.

De pedagogisch coach vertaalt het beleid naar de praktijk. De taken van de beleidsmedewerker en de pedagogisch coach overlappen elkaar deels. Zij vormen samen een pedagogisch team en stemmen hun werkwijze doorlopend op elkaar af door regelmatig met elkaar te overleggen.

In de overleggen worden afspraken gemaakt en de werkwijze besproken en geëvalueerd.

Ieder jaar wordt er in september een coaching plan opgesteld voor het aankomend jaar.

De pedagogisch beleidsmedewerker/coach in de VE zorgt oa. voor een pedagogisch partnerschap met ouders en voor verbetering van de educatieve functie van de VE. Zij is de spil in ontwikkeling van het pedagogisch VE-beleid en de implementatie daarvan op de werkvloer. Zij houdt de pedagogisch medewerkers ‘scherp’ op de doelen van de VE en zorgt voor verankering, inspiratie en vernieuwing van de VE.

Strategie

Missie

Het is onze missie om vanuit een kleinschalige, huiselijke veilige sfeer, kwalitatief excellente kinderopvang te bieden. Vanuit deze veilige omgeving kunnen kinderen op hun eigen tempo groeien en ontwikkelen, door goed naar het kind te kijken en onze pedagogische deskundigheid zijn wij in staat om kinderen te stimuleren sprongetjes te maken in de zone van de naaste ontwikkeling. Bij ons wordt ieder kind ECHT gezien.

Visie

Hoe kijken wij naar kinderen?

Ieder kind is uniek! Kinderen worden geboren met potenties en mogelijkheden. Ze zijn de bouwers van zichzelf en willen uitgedaagd worden. We zijn ons bewust van de afhankelijkheid van kinderen, maar willen niet alles voor hen regelen en invullen. In onze visie ligt het accent op kinderen begeleiden en volgen op hun eigen weg. We willen adequaat reageren op wat het kind in een bepaalde fase nodig heeft om zich goed te kunnen ontwikkelen. Deze visie stimuleert kindgericht kijken en werken.

We zien bij kinderen wat hen aanspreekt en wat niet, waar ze aanleg voor hebben, of juist niet. Zo heeft elk kind een unieke combinatie in zich van in aanleg aanwezige talenten. Daarnaast heeft elk kind een eigen karakter en temperament. De beste manier om iets te leren is dan ook per kind verschillend. Spelen en leren gaan gemakkelijk en plezierig als de natuurlijke leerstijl gerespecteerd wordt.

Om kindgericht te (leren) werken is het belangrijk om ons bewust te zijn van onze eigen opvoeding en onze eigen ideeën over kinderen. Deze innerlijke visie werkt (vaak onbewust) richtinggevend in de manier van omgaan met de kinderen. Het bewustwordingsproces wordt gestimuleerd via deskundigheidsbevordering en ondersteuning van de pedagogisch coaches en leidinggevendenden. Het team is zelfsturend en verantwoordelijk. Beleid wordt continu getoetst en besproken met elkaar, beleid kan nooit zomaar veranderen. Wij doen dit als team zodat het beleid wat wij ons als team ook te allen tijde verbonden en betrokken voelen bij het uitdragen van het beleid. Op deze manier voorkomen we dat het pedagogisch beleid op papier los staat van de dagelijkse praktijk.

Pedagogische uitgangspunten en speerpunten

Naast de ontwikkeling van de persoonlijke talenten van de kinderen, bestaan er ook de algemene ontwikkelingsfasen.

Elke ontwikkelingsperiode houdt als het ware een taak voor het kind in. Voorbeelden hiervan zijn leren praten of leren omgaan met conflicten. Het leren beheersen van dergelijke taken is belangrijk voor de latere ontwikkelingsfasen en het welbevinden van het kind. Elk kind ontwikkelt zich in zijn of haar eigen tempo. Duidelijk is dat ontwikkeling en welbevinden niet los van elkaar staan. We volgen, samen met de ouders, beide aspecten. Elk kind krijgt bij de start van de opvang een eigen mentor. Zij voert de gesprekken met de ouders en is het aanspreekpunt en vertrouwenspersoon voor de ouders.

Zij zorgt ervoor dat de andere medewerkers op de hoogte zijn van afspraken en ontwikkelingen en zorgt ook voor de overdracht met de leerkracht van de volgende groep.

Om de ontwikkelingstaken te leren beheersen en de persoonlijke talenten te ontwikkelen is een liefdevolle en stimulerende omgeving nodig. Belangrijk is dat het kind zich veilig en vertrouwd voelt bij de pedagogisch professional en op de groep. Dit is een basale behoefte. Een kind kan vanuit het vertrouwen gaan ontdekken, steeds een stapje verder.

Dit brengt ons bij de pedagogische basisdoelen geformuleerd door Marianne Riksen-Walraven. Om kwalitatief uitstekende opvang te kunnen bieden dienen deze 4 doelen royaal op de opvang aanwezig zijn.

1. Veiligheid; een 'thuis' waar kinderen zich kunnen ontspannen en zichzelf kunnen zijn (bieden van emotionele veiligheid).
2. Gelegenheid tot het ontwikkelen van persoonlijke competenties.
3. Gelegenheid tot het ontwikkelen van sociale competenties.
4. Waarden en normen, 'cultuur'.

Hoe dragen wij bij aan een positief pedagogisch klimaat?

Wat kunnen we doen en wat kunnen we gebruiken om bovengenoemde pedagogische doelen te realiseren? Als kinderopvangorganisatie hebben we de beschikking over een reeks middelen om het pedagogisch handelen conform de vastgestelde opvoedingsdoelen, vorm te geven.

Die pedagogische middelen zijn

- *Sensitieve responsiviteit: steeds positief reageren als het kind contact zoekt.*
- *Respect voor autonomie: het kind het gevoel geven dat het mag zijn wie het is.*
- *Structureren en leidinggeven: voor het kind de wereld ordenen en het gedrag sturen.*
- *Praten en uitleggen: je communicatie afstemmen op het kind, praten en actief luisteren, benoemen, uitleggen, instructies geven.*
- *Ontwikkeling stimuleren: aansluiten bij de innerlijke drijfveer van kinderen om de wereld te ontdekken met spel en avontuur.*
- *Begeleiden van onderlinge interacties: een veilige sfeer scheppen, vriendschappen stimuleren, conflicten op laten lossen, leren omgaan met verschillen.*
-

Al deze middelen kunnen we op een bewuste manier "inzetten", om de vier pedagogische doelen in opvoeding en ontwikkeling te ondersteunen.

Afhankelijk van de werksoort (peuteropvang, verticale dagopvang en buiten- en naschoolse opvang) worden er andere accenten gelegd bij de inzet van de pedagogische middelen. Ook de invulling van de pedagogische opvoedingsdoelen is mede afhankelijk van de werksoort.

De uitwerking van de bovengenoemde doelen wordt per werkvorm in het pedagogisch beleid beschreven.

Doelstellingen

In het opleidingsbeleidsplan van Kinderopvang aan de Liede en het VE opleidingsbeleid beschrijven wij hoe wij deze visie, missie en speerpunten vertalen naar concrete leervragen en leerdoelen.

Doelstellingen voor de komende tijd kunnen zijn;

- Verdieping en verbreding interactievaardigheden van de Pedagogisch professional
- Verdieping en verbreding van het pedagogisch handelen en kwaliteit
- Hoe ga je om met jongensgedrag in de opvang
- Verbetering taalniveau van de Pedagogisch professionals
- Verdieping en verbreding ontwikkelingsgericht werken
- Breder inzetbaarheid richting IKC
- Observeren en signaleren

De inzet binnen de organisatie

Wettelijke bepaling en verdeling aantal uren

Hieronder zetten wij uiteen hoeveel uren inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker en coach benodigd zijn voor onze organisatie. Er wordt voor deze uiteenzetting onderscheid gemaakt tussen de ureninzet vanuit de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (Wet IKK) en vanuit de Voorschoolse Educatie (VE).

Ten behoeve van IKK:

Urenbepaling

Voor pedagogische beleidsontwikkeling moet per jaar het aantal locaties x 50 uur beschikbaar zijn. Voor de coaching van pedagogisch medewerkers moet per jaar 10 uur per fte beschikbaar zijn. Daarbij gaat het om vast personeel, flexibele krachten en uitzendkrachten. De peildatum voor het berekenen van het minimaal aantal uren beleidsontwikkeling en coaching is 1 januari van elk kalenderjaar. Voor de berekening van de flexibele krachten (inval, oproep-, 0-uren, min/max contracten) en uitzendkrachten gebruiken we de gemiddelde inzet van de laatste 3 maanden van het voorgaande jaar.

Om te berekenen hoeveel verplichte uren aan pedagogisch beleidsmedewerkers/coaches moeten worden ingezet (minimaal volgens de wet), maken we gebruik van de online rekentool van de Rijksoverheid via <https://www.1ratio.nl/rpb>.

Hieronder een weergave van de benodigde uren voor onze organisatie. Deze uren zijn inzetbaar over alle locaties van de organisatie.

Kinderopvang aan de Liede heeft op 1 januari 2026 3 locaties en 8,06 fte. Op grond van de Wet IKK is daarom op jaarbasis nodig:

Pedagogische beleidsontwikkeling en -implementatie	2 x 50 = 100 uur
Coaching pedagogisch medewerkers	8,06 x 10 = 80,6, afgerond 81 uur

Ten behoeve van VE:

Urenbepaling

Voor de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker/coach in de VE moet per jaar het aantal doelgroeppeuters x 10 uur beschikbaar zijn. De peildatum voor het berekenen van het minimaal aantal uren is ook hier 1 januari van elk kalenderjaar.

Hieronder een weergave van de benodigde uren per VE-locatie. Deze uren zijn niet flexibel inzetbaar over alle VE-locaties van onze organisatie, maar mogen alleen besteed worden op de desbetreffende locatie. De verdeling van de uren over de VE-groepen op die locatie is vrij.

Op 1-1-2026 heeft KadL 4 doelgroep kinderen op de groep.

Per VE-locatie is op grond van het 'Besluit basisvoorwaarden kwaliteit voorschoolse educatie' op jaarbasis nodig:

KadL peuteropvang de Eendjes 4 x 10 = 50 uur

Deze uren komen bovenop het aantal uur dat is toebedeeld aan elke locatie vanuit de ureninzet IKK.

Urenverdeling over de locaties

In 2026 worden deze uren als volgt over de verschillende locaties verdeeld:

	VE Peuterspeelzaal de Gansjes	Peuteropvang de Eendjes	KDV de Zwaantjes	BSO aan de Liede	Totaal
Pedagogisch beleidstaken	25 uur	25 uur	25 uur	25 uur	100 uur
Coach uren	26 uur	26 uur	26 uur	3 uur	81 uur
Coaching op de VE groep psz de Gansjes	40 uur				40 uur

Bij de bepaling van het aantal coaching uren per locatie houden we rekening met de vak volwassenheid van de medewerkers en teams. Daar waar het aan de orde is, wordt ook meegewogen of er op een bepaalde locatie een specifieke individuele coaching behoefte is. Bij de verdeling van de coaching uren zorgen we er voor dat elke pedagogisch professional een vorm van coaching ontvangt.

Invulling van de functie binnen de organisatie

Kinderopvang aan de Liede beschikt op dit moment over 2 pedagogisch coaches waarvan 1 ook de functie pedagogisch medewerker bekleedt. De ureninzet kan door beide coaches worden uitgevoerd op zowel de reguliere coaching als de ve coaching omdat beide coaches ook VE geschoold zijn. De pedagogisch coaches staan zelf ook op de groep en worden daarom ook gecoacht, door elkaar of via externe coaches.

De pedagogisch coaches zijn bij het KIKI kennisinstituut (waar zij de opleiding pedagogisch coach en beleidsmedewerker hebben gevolgd) aangemeld bij het Gilde. KIKI Training & Coaching organiseert meerdere keren per jaar intervisie bijeenkomsten, masterclasses, congressen en Gildedagen. Tijdens deze masterclasses en/of Gildedagen zijn er sprekers/trainers aanwezig uit die hun inzichten op het vakgebied van 'pedagogische kwaliteit' met ons delen. Onder de Gildeleden is veel professionaliteit

aanwezig wat maakt dat de intervisie bijeenkomsten een uitstekende gelegenheid zijn om te netwerken vernieuwende inzichten te vinden bij elkaar.

In december 2025 is één van onze medewerkers Fleur van Heeren op ons verzoek gestart met de opleiding pedagogisch coach beleidsmedewerker. Haar invulling voor het komend jaar zullen wij later vorm gaan geven.

Overzicht van medewerkers die ingezet worden voor beleid en coaching:

	functie	Aantal uur per week in deze functie	VVE gecertificeerd
Eline Struijk	Houder, pedagogisch profesional en pedagogisch coach	Pedagogisch coach: 9,5 uur	Ja
Evelyn Rolink	Houder, pedagogisch profesional/pedagogisch coach en beleidsmedewerker	Pedagogisch coach en beleidsmedewerker: 27 uur	Ja
Fleur Heeren	Pedagogisch profesional, pedagogisch coach en beleidsmedewerker in opleiding		Ja

Hieronder beschrijven wij het profiel van de verschillende functies en op welke wijze wij uitvoering geven aan deze functies:

Pedagogische beleidsontwikkeling

De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid van Kinderopvang aan de Liede en draagt zorg voor de implementatie daarvan. Het pedagogisch beleid is breder dan alleen het pedagogisch beleidsplan. Het omvat al het beleid dat raakt aan de pedagogische praktijk.

Daarnaast heeft de pedagogisch beleidsmedewerker de taak het bewaken en invoeren van pedagogische beleidsvoornemens, zodat iedere medewerker werkt volgens dezelfde pedagogische visie.

De pedagogisch beleidsmedewerker VE richt zich met de beleidsontwikkeling en -implementatie specifiek op een kwaliteitsverhoging van het VE-aanbod.

Werkwijze

- Is op de hoogte van de laatste veranderingen in de wet en regelgeving Kinderopvang en informeert het team hierover

- Draagt er zorg voor dat iedere medewerker op de hoogte is van de beleidsstukken van KadL (maandelijkse 'leesstukken mail').
- Bespreekt, implementeert en evalueert de beleidsstukken met het team.
- Voert verbetering en verdere ontwikkeling van het beleid in n.a.v. aangeleverde punten en behoeften van het team.
- Monitort, evalueert en bespreekt ontwikkelingen in trends, wet en regelgeving en komt met ontwikkelvoorstellen naar het team.

Pedagogisch coaching

De pedagogisch coach zorgt voor het verbeteren van de pedagogische kwaliteit en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers. De pedagogisch coach VE richt zich daarbij specifiek op een kwaliteitsverhoging van het VE-aanbod. Daarnaast heeft zij een begeleidende rol in de zelfontplooiing en ontwikkeling van de pedagogisch medewerker. Iedere pedagogisch medewerker ontvangt jaarlijks coaching, ook onze pedagogisch medewerkers met een tijdelijk contract en/of flexibele inzet.

Taken:

- Ondersteunt, coacht en adviseert pedagogisch professionals bij hun werkzaamheden op de groep en helpt reflecteren op hun handelen.
- Signaleert structurele knelpunten in de ontwikkeling van de medewerkers, kwaliteit van werkzaamheden en/of processen, methoden en programma's
- Vertaalt deze signaleringen naar adviezen voor verbetering van het gehanteerde beleid.
- Stelt een individueel of groepsgericht coaching plan op (formulier coachingplan).
- Maakt vervolgspraken met de pedagogisch professional aan de hand van het coaching plan.
- Organiseert en geeft trainingen en themabijeenkomsten aan het team gericht op professionele ontwikkeling, deskundigheidsbevordering en kwaliteitsbevordering.

Werkwijze pedagogische coaching

De coaches hebben een besloten digitale omgeving waar coaching tools worden opgeslagen, gespreksformulieren en tools ter verdieping en handvatten die gebruikt kunnen worden voor de coaching gesprekken en tijdens de werkoverleggen.

De pedagogisch medewerkers kunnen worden gecoacht op de punten die zij zelf inbrengen. Daarnaast gebruiken wij coaching om het pedagogisch inzicht te vergroten over de verschillende werkvormen tijdens teambijeenkomsten.

Individuele coaching

Werkwijze

Alle medewerkers van KadL zijn op de hoogte gesteld van de rol van de coach en wat zij mogen verwachten van de coaches.

Er zijn startgesprekken gevoerd, met nieuwe medewerkers worden er ook na de proefperiode startgesprekken gevoerd. In dit gesprek wordt er gekeken of er een coachingsvraag is. Vanuit de coaching-vraag kunnen doelen vastgesteld worden.

Vervolgens wordt er een nieuwe afspraak gemaakt. De gecoachte zorgt zelf dat zij eerder een afspraak maakt als zij hier behoefte aan heeft of vastloopt met haar opgestelde doelen.

Coaching -on-the-job

Werkwijze

Dit onderdeel moet nog uitgewerkt worden. Op dit moment werken de coaches boventallig mee op de groep.

Indien de coach meewerkend op de groep coacht (binnen de BKR, bijvoorbeeld onder de noemer coaching-on-the-job), beschrijf hier dan dat de coach zelf ook coaching ontvangt op die uren en hoe dat bij jullie geregeld is. Ook is het van belang om hier stil te staan bij de dubbele pet die de coach draagt als hij/zij meewerkt op de groep en dus zorg draagt voor de kinderen en tegelijkertijd bezig is met coaching. Hoe zorg je ervoor dat dit elkaar niet in de weg zit? Tip: communiceer actief aan oudercommissie/ouders hoe je de kwaliteit borgt in laatstgenoemde situatie.

VE coaching

Werkwijze

De VE coaching is vooral gericht op de verhoging van de educatieve kwaliteit van de VE. Ons doel is deze uitstekende educatieve kwaliteit te waarborgen. Taken van de VE coach kunnen zijn;

- Het begeleiden en ondersteunen van de pedagogisch profesional in haar taken mbt. de VE
- het ondersteunen bij vroegsignalering en in het contact leggen met externe instanties om ondersteuning voor een kind te krijgen
- coachend aanwezig zijn bij oudergesprekken
- coachen (on the job)
- samen met de pedagogisch profesional de doelen per kind en per groep bewaken
- het verzorgen van een warme overdracht met de pedagogisch profesional,
- handelingsadviezen geven,
- ouderbetrokkenheid vergroten en de pedagogisch professionals hierin begeleiden
- het vertalen van het VE beleid naar de werkvloer

Team coaching

Werkwijze

De pedagogisch coaches werken regelmatig mee op de werkvloer en door gericht te observeren en te ervaren kunnen zij snel de knelpunten en de groeimogelijkheden op de groepen herkennen. De observaties, coaching gesprekken en nieuwe ontwikkelingen in de regel en wetgeving van de kinderopvang vormen de basis voor het vaststellen van de leer/ontwikkelingsdoelen voor het gehele team. Wij stemmen onze coaching voor het hele team hierop af en maken een planning voor een teambijeenkomst. De teambijeenkomsten zijn naast het stukje coaching/educatie altijd gericht op teambuilding. Wij zijn van mening dat plezier met elkaar en in het werk de basis zijn voor een uitstekende emotionele kwaliteit. In de teambijeenkomsten staat altijd een deel van de pedagogische basisdoelen centraal.

Coaching voor de coach

Werkwijze

De pedagogisch coaches staan ook zelf op de groep. Ook zij hebben recht op coachingsuren. Deze kunnen zij bij elkaar uitvoeren (vandaar dat wij 2 coaches hebben aangesteld). Maar er wordt ook veel gebruik gemaakt van intervisie bijeenkomsten via KIKI trainingsinstituut. Tijdens deze intervisies worden de coaches gecoacht en wordt er gesproken over vraagstukken uit de dagelijkse praktijk met collega's en vakgenoten. De vakgenoten denken met elkaar mee en geven feedback, suggesties en mogelijke oplossingen. Deze coachingsuren worden ook geregistreerd in het coachingsplan.

Jaarplanning 2026

Speerpunt 1: Sensitief-responsief handelen en veiligheid versterken (coachingstraject)

Specifiek:

Alle pedagogisch professionals worden gecoacht op sensitief-responsief handelen, met extra aandacht voor het aansluiten bij de sociaal-emotionele ontwikkelingsfase van het kind (met name bij baby's en dreumesen).

Meetbaar:

100% van de medewerkers ontvangt coaching op de werkvloer en neemt deel aan reflectiemomenten of coachgesprekken gericht op dit thema.

Acceptabel:

Het thema sluit aan bij onze pedagogische visie en bij signalen uit de praktijk, en wordt door medewerkers herkend als waardevol voor hun dagelijks handelen.

Realistisch:

Coaching vindt plaats tijdens reguliere werkmomenten, teamreflecties en individuele gesprekken, waardoor het goed inpasbaar is binnen de organisatie.

Tijdgebonden:

Het coachingstraject loopt gedurende 2026 en wordt eind 2026 geëvalueerd.

Speerpunt 2: Actief en blijvend gebruik van Kinderwijs stimuleren

Specifiek:

Pedagogisch professionals blijven Kinderwijs actief gebruiken voor scholing en persoonlijke ontwikkeling, passend bij individuele leerdoelen en teamontwikkeling.

Meetbaar:

100% van de medewerkers volgt in 2026 minimaal één zelfgekozen training, special of module via Kinderwijs of een daaraan gekoppelde scholingsvorm.

Acceptabel:

Kinderwijs is laagdrempelig, flexibel en sluit aan bij zowel individuele interesses als organisatiedoelen.

Realistisch:

Medewerkers worden gestimuleerd via coaching, werkoverleggen en memo's, en krijgen ruimte om scholing te plannen binnen hun eigen tempo.

Tijdgebonden:

Uiterlijk 31 december 2026 heeft iedere medewerker minimaal één scholingsactiviteit via Kinderwijs afgerond.

Borging van de kwaliteit

Draagvlak creëren

Kinderopvang aan de Liede is een kleinschalige persoonlijke kinderopvang. Wij kijken naar de potenties en talenten van onze medewerkers, luisteren naar ze en proberen ze zo goed mogelijk te begeleiden in het uitvoeren van hun werkzaamheden en in hun professionele groei. Door veel in gesprek met de medewerkers te gaan en ze goed te observeren kunnen wij aansluiten op het ontwikkelniveau en weten wij goed wat zij nodig hebben om te excelleren. De medewerkers weten dat zij altijd naar ons toe kunnen komen en alles bespreekbaar is. Iedere medewerker wordt gehoord, voorstellen voor verandering worden omarmd. Iedere stem in ons team telt, hierdoor kunnen doelen worden gerealiseerd en groeien onze medewerkers uit tot betrokken uitmuntende professionals.

Relatie op basis van vertrouwen

Om het beste uit de coaching te halen, is vertrouwen tussen de coach en de gecoachte erg belangrijk. De gecoachte moet zich te allen tijde veilig voelen. Deze relatie bouwen wij op door met iedere nieuwe medewerker een startgesprek te voeren. Middels een brief stellen wij ons voor en leggen wij uit wat wij doen en wat ze van ons kunnen verwachten. Wij hebben een tal van tools om met de medewerker in gesprek te gaan en zullen altijd naast de medewerkers staan. Daarnaast worden er goede afspraken gemaakt; voorbeelden hiervan zijn dat een coach nimmer persoonlijke informatie deelt met collega's of de leidinggevende. In de gesprekken zullen wij ook altijd controleren of er nog andere wensen vanuit de medewerker zijn om de vertrouwensband te verstevigen.

Evaluatie

De coaches evalueren maandelijks hoe de coaching verloopt; Verloopt de coaching soepel of is er weerstand, zijn er dingen die anders kunnen, merken wij dat er andere behoeftes heersen onder het team?

Ook de oudercommissie wordt hierbij betrokken. Wij informeren hen altijd wanneer er veranderingen in het beleid doorgevoerd worden. Daarnaast delen wij in het begin van het jaar wat informatie met de ouders mbt. Het coachplan voor het komend jaar.

Rond oktober sluiten wij het 'coachjaar' af met een teamtraining. Hierin evalueren wij het jaar met elkaar en ontvangen alle medewerkers een certificaat als dank voor het actief en betrokken meedoen aan een mooi jaar vol zelfontplooiing.

In November en december gaan wij dan aan de slag met het coach,- en opleidingsplan voor het opvolgend jaar.

Samenhang met het opleidingsplan

De coaching verbinden wij aan het opleidingsplan. Vanuit de coaching stellen wij doelen en leervragen vast, deze koppelen wij dan aan teambijeenkomsten, individuele gesprekken, trainingen

en cursussen zodat een thema steeds meer gaat leven. De trainingen en cursussen komen dan weer terug in het opleidingsbeleidsplan. Opleidingen en trainingen worden aan alle medewerkers gefaciliteerd via Kinderwijs. Dit is een online database met tal van trainingen en opleidingen met alle onderwerpen die in het werkveld voorkomen. De coaches wijzen de opleidingen toe en kunnen de voortgang in het systeem monitoren.

Evaluatie 2026