

## Kinderdagverblijven



## Inhoud

Inleiding .....	3
A. De 13 uitgangspunten van pedagogisch handelen .....	3
Uitgangspunt 1: Optimaal ontwikkelen binnen verschillende ontwikkelingsgebieden.....	3
1.1. Stimuleren van sociaal-emotionele ontwikkeling .....	3
1.2. Stimuleren van de taal en spraakontwikkeling.....	3
1.3. Stimuleren van motorische ontwikkeling .....	4
1.4. Stimuleren van cognitieve ontwikkeling.....	4
1.5. Stimuleren van de ontwikkeling van aandacht en concentratie .....	4
1.6. Stimuleren van de ontwikkeling van de zintuiglijke waarneming .....	5
1.7. Stimuleren van de creatieve ontwikkeling .....	5
1.8. Opvallend gedrag .....	5
Uitgangspunt 2: Ruimte voor eigenheid van het kind.....	6
2.1. Wennen .....	7
2.2. Mentor .....	7
2.3. Groepsruimtes .....	7
2.4. Ophalen .....	7
2.5. Meldcode kindermishandeling en grensoverschrijdend gedrag.....	7
Uitgangspunt 3: Respect voor anderen en zichzelf.....	8
Uitgangspunt 4: Kwalitatieve en verantwoorde opvang .....	8
4.1. Kwaliteitsklaverblad.....	8
4.2. Invoering van de PiB vanaf 2022 .....	9
Uitgangspunt 5: Continuïteit.....	9
Uitgangspunt 6: Actief leren.....	11
Uitgangspunt 7: Interactie tussen kind en professional.....	11
Uitgangspunt 8: Beredeneerd en opbrengstgericht werken .....	11
Uitgangspunt 9: Rijke speelleeromgeving .....	11
Uitgangspunt 10: Samenwerking en afstemming met ouders .....	11
10.1. Intake.....	12
10.2. Konnect.....	12
10.3. Gesprekken.....	13
10.4. Ouderbetrokkenheid.....	13
Uitgangspunt 11: Eigenheid van de opvangsoort .....	13
Uitgangspunt 12: Afstemming/aansluiting externe partners .....	13
Uitgangspunt 13: Vastgestelde wet- en regelgeving .....	14
13.1. Leveringsvoorwaarden .....	14
13.2. De groepen .....	14
13.3. Openingstijden en extra dagdelen .....	14
13.4. Werkwijze, protocollen en beleid.....	14
13.5. Opleiding.....	15
13.6. Andere medewerkers .....	15
13.7. Vierogenprincipe .....	15
13.8. Leidinggevende.....	15

B: Coaching: ondersteunen op pedagogische en educatieve kwaliteit.....	16
Werkwijze pedagogische coaching .....	16
De pedagogisch coach .....	16
De intern begeleider (IB'er).....	17
Route inzet coaches .....	17
Verslaglegging .....	18
Privacy .....	18
Methodieken.....	18
Coaching “on the job” .....	18
Video-interactiebegeleiding .....	19
Trainingen.....	19
Tijdsinzet en registratie .....	19
Inzet coaching .....	19

## Inleiding

Onderligger voor dit pedagogisch werkplan kinderdagverblijven (KDV) is de **Oranje Paraplu** van GO! Kinderopvang. De **Oranje Paraplu** beschrijft het pedagogisch beleid van GO! Kinderopvang en de 13 uitgangspunten. Dit werkplan geldt voor alle kinderdagverblijven in Almere, Lelystad en Zeewolde.

Dit werkplan kinderdagverblijven bestaat uit twee delen:

- A. De beschrijving van de dagelijkse praktijk van de kinderdagverblijven van GO! Kinderopvang, aan de hand van de 13 uitgangspunten uit de Oranje Paraplu.
- B. Beschrijving van de inzet en werkwijze van de pedagogisch coaches.

## A. De 13 uitgangspunten van pedagogisch handelen

### Uitgangspunt 1: Optimaal ontwikkelen binnen verschillende ontwikkelingsgebieden

*Een kind krijgt mogelijkheden en situaties aangeboden waarbinnen het zich optimaal kan ontwikkelen op sociaal, emotioneel, verstandelijk en motorisch gebied.*

De ontwikkeling van baby naar dreumes naar peuter en kleuter is groot. De eerste jaren na de geboorte maakt een kind een grote lichamelijke, geestelijke en sociale ontwikkeling door. Ieder kind heeft een aangeboren drang om te leren en te ontdekken.

Het is belangrijk dat de pedagogisch medewerkers de ontwikkeling van een kind op alle ontwikkelingsgebieden stimuleren. Vanuit de ervaringen die een kind heeft, het uitproberen en ontdekken leert het en kan het nieuwe stappen zetten in de ontwikkeling.

#### 1.1. Stimuleren van sociaal-emotionele ontwikkeling

Het gevoel op anderen te kunnen vertrouwen, het bewust worden van wat je zelf kan, het leren omgaan met jezelf en met anderen zijn allemaal belangrijke zaken voor een kind. Wat zijn gewenste gedragingen en hoe leg je contact met iemand, wat vind je zelf prettig, wat vindt een ander leuk of fijn? Al dit soort dingen leert het kind in de omgang met anderen, in de relatie die het heeft met ouders en familie maar ook met de pedagogisch medewerkers en de kinderen uit de groep en in het dagverblijf.

De medewerkers geven een kind het goede voorbeeld in het gedrag en stimuleren een kind door het samen doen, het na te laten doen en het zelf te doen. Spelletjes, fantasiespel en later ook rollenspel zijn belangrijke hulpmiddelen hierbij.

Voorbeelden van het stimuleren van sociaal emotionele ontwikkeling:

- Door een baby na te brabbelen krijgt het een reactie op de geluidjes die het maakt. Dat stimuleert om naar manieren te zoeken de aandacht van de medewerker of een ander kind te krijgen.
- Een kind van twee jaar krijgt een bal van een ander kind maar weet niet zo goed wat het er mee kan doen. De medewerker reageert daar positief op door het andere kind te vragen om het voor te doen, bijvoorbeeld door met de bal te rollen.
- Aan tafel mogen alle kinderen iets vertellen over wat ze hebben gedaan. De kinderen wachten op hun beurt en laten de andere kinderen uitpraten.

#### 1.2. Stimuleren van de taal en spraakontwikkeling

Vanaf het moment dat een kind geboren is heeft het vaardigheden om zichzelf kenbaar te maken. Geluidjes, gebaren, kijken, oogcontact en later het spreken van de taal geven het kind mogelijkheden om zich te uiten en te leren begrijpen wat er om hem heen gebeurt. De interactie (verbaal en non verbaal) met medewerkers en kinderen om hen heen is belangrijk om te begrijpen en zelf begrepen te worden.

De medewerkers benoemen daarom alles wat zij doen op een positieve manier naar de kinderen toe en doen dat op het ontwikkelingsniveau van de kinderen. Zo helpen zij het kind om op de juiste manier te communiceren.

Liedjes zingen en voorlezen zijn vaste activiteiten die met de kinderen gedaan worden. Op de kinderdagverblijfsvestigingen is een voorleescoördinator aanwezig. De voorleescoördinator is een pedagogisch medewerker die zorg draagt voor de leeshoek en het leesplan op de vestiging. Jaarlijks

wordt er op de vestigingen een plan gemaakt met de activiteiten in het kader van (voor) lezen en boeken.

Voorbeelden van het stimuleren van taal- en spraakontwikkeling:

- Een pedagogisch medewerker praat tegen een baby als zij hem op gaat pakken. Het geeft de baby een vertrouwd gevoel, hij weet wat er gaat gebeuren waardoor hij niet schrikt. Op het moment dat hij de medewerkers dicht bij hem hoort praten zal hij oogcontact maken en op die manier aangeven dat hij het fijn vindt dat hij opgepakt wordt.
- Voorwerpen, handelingen en situaties worden continu door de medewerker benoemd bij de interactie met een kind. Het kind leert zo de woorden die bij de voorwerpen, handelingen en situaties horen.
- Door het zingen van liedjes leren de kinderen veel woorden kennen met daarbij de bewegingen en de betekenis, zodat zij die in een ander verband weer kunnen gebruiken.

### *1.3. Stimuleren van motorische ontwikkeling*

Door bewegen en bewegingsspelletjes leert het kind dingen zelf te doen. Het hoofd optillen, zich omdraaien, lopen, glijden, fietsen enz. geven het kind mogelijkheden om de wereld in toenemende mate te ontdekken. Deze grof motorische vaardigheden zijn samen met de fijn motorische vaardigheden, zoals blokjes bouwen, met je vork prikken, puzzels maken, aan en uitkleden enz. belangrijk om de wereld te ontdekken en het kind te leren wat het daarbij zelf kan doen.

Voorbeelden van het stimuleren van motorische ontwikkeling:

- Een baby kan zijn eigen hoofdje nog niet helemaal stabiel houden. Dit kun je stimuleren door het hoofdje steeds iets minder te ondersteunen en daarbij op te letten wat het kind aan kan. Ook het kind in verschillende houdingen vasthouden stimuleert het versterken van rug- en nekspieren.
- Met een kind samen tekenen, verven, puzzels maken, maar ook het kind zich zoveel mogelijk zelf laten aan- en uitkleden, brood laten smeren enz.
- Met elkaar bewegen op muziek, ritmische bewegingen maken, bewegingsspelletjes doen enz.

### *1.4. Stimuleren van cognitieve ontwikkeling*

Kinderen zijn van nature onderzoekend. Zij willen hun wereld begrijpen en ontdekken. Belangrijk hierbij is het gebruik van alle zintuigen: het horen, zien, voelen, proeven en ruiken. Alles wat een kind hierin ondervindt stimuleert de cognitieve ontwikkeling. Het kind leert logisch te denken, het zien van oorzaak en gevolg, welke gevoelens je hebt en ziet. Belangrijk hierbij zijn doorzettingsvermogen en het naspelen van gebeurtenissen.

Voorbeelden van het stimuleren van cognitieve ontwikkeling:

- Een baby hoort het geluid van een rammelaar en reageert daar positief op. De medewerker rammelt eerst met de rammelaar in de buurt van de baby en later geeft ze de rammelaar aan de baby zodat deze zelf het geluidje hoort als het met zijn armpje beweegt.
- Buiten heeft het gesneeuwd. Een kind komt naar binnen en zegt: "ik heb brrr". De medewerker gaat er op in en geeft aan dat het buiten koud is en binnen warm en samen bedenken ze nog meer wat koud is en wat warm.
- Een kind van drie jaar mag helpen bij het dekken van de tafel. Samen met de pedagogisch medewerker tellen zij hoeveel kinderen er zijn en hoeveel borden, vorkjes, bekertjes er op tafel nodig zijn.

### *1.5. Stimuleren van de ontwikkeling van aandacht en concentratie*

Jonge kinderen zijn snel afgeleid. Zij kunnen hun aandacht maar kort bij één bepaald ding houden. De ontwikkeling van het vasthouden van de aandacht en concentratie wordt door pedagogisch medewerkers gestimuleerd door het kind te volgen en aan te sluiten bij en ruimte te geven aan het tempo waarin het kind zich ontwikkelt. Zij creëren situaties waarbinnen het kind de aandacht vast kan houden, sluiten aan op de belevingswereld van een kind en stimuleren het kind om door te gaan. Ook de voorspelbaarheid van een situatie, herhalingen en rituelen helpen een kind ook om door te gaan en de aandacht vast te houden.

Voorbeelden van het stimuleren van de ontwikkeling van aandacht en concentratie:

- De verzorging van een baby vindt plaats volgens een vast ritueel. Het kind beleeft hier plezier aan en weet wat er gaat gebeuren. Hierdoor houdt het de aandacht bij het verzorgmoment vast.

- De pedagogisch medewerkers hebben een vingerverfactiviteit bedacht. Een kind wil echter niet verven maar laat alleen druppels op het vel vallen en kijkt hoe die uit elkaar spatten en weggrollen. Het kind gaat hier helemaal in op, de medewerker geeft het kind de ruimte dit te doen en stimuleert dit door het kind te helpen het vel papier te bewegen.
- Twee kinderen van drie jaar spelen in het keukentje, de medewerker gaat erbij zitten en brengt een nieuwe impuls in het spel door te vragen of ze op visite mag komen om een kopje thee te drinken. De kinderen helpen haar met een stoeltje, geven een kopje thee en bakken koekjes voor de visite. De medewerker volgt de kinderen in het spel.

### *1.6. Stimuleren van de ontwikkeling van de zintuiglijke waarneming*

Een kind leert door de ervaringen die het op doet via zijn zintuigen. Door het horen, zien, voelen, proeven en ruiken krijgt het kind informatie die hij nodig heeft om de wereld te kunnen begrijpen en ontdekken. Voelend, handelend en spelend doet een kind ervaring op met zwaartekracht, ruimte, hoeveelheden, tellen. Het helpt een kind om relatie te zien tussen oorzaak en gevolg. De pedagogisch medewerkers bieden de kinderen dan ook materialen aan met een verschillende kleur, afmeting of substantie. Kinderen kunnen hierbij zien, voelen of ruiken wat de verschillen of overeenkomsten zijn. Voorbeelden van het stimuleren van de ontwikkeling van zintuiglijke waarneming:

- Een baby houdt een zacht knuffeltje met een belletje vast. Als het zijn armpje stil houdt maakt het knuffeltje geen geluid. De pedagogisch medewerker beweegt het armpje van het kind zacht zodat het knuffeltje geluid maakt.
- Bij het buitenspelen liggen er vier verschillende ballen in het gras. De pedagogisch medewerker vraagt of een kind de kleine bal wil geven. Het kind pakt eerst de kleine bal en legt deze neer. De medewerkers vraagt welke bal dan het kleinste is. Het kind pakt die bal en legt deze naast de kleine bal. Zo sorteert het kind de ballen van klein naar groot.
- De kinderen rennen in het rond. De medewerker sluit eerst aan en gaat daarna op haar tenen lopen. Daarna nemen ze allemaal grote stappen en mogen ze heel hard stampen. Dat doen ze allemaal nog een keer maar dan op het gras, wat een heel ander geluid en gevoel geeft.

### *1.7. Stimuleren van de creatieve ontwikkeling*

We vinden het belangrijk dat kinderen zich op verschillende manieren kunnen uiten. Een manier om zich te uiten is creativiteit. Ook hier sluiten pedagogisch medewerkers aan op de belevingswereld van kinderen en geven zij een kind ruimte om zich hierin zelf en op eigen tempo te ontwikkelen. We vinden het belangrijk dat een kind echt een eigen werkje kan maken waar het trots op kan zijn. Dat dit niet altijd is zoals de volwassene had bedacht moet hierin niet uitmaken, het is wat het kind zelf zo heeft bedoeld. Het werken met verschillende soorten materialen zoals kosteloos materiaal (kurken, wc rollen, melkpakken) maar ook met materialen als verf, wasco, kleurpotloden, klei, helpt een kind in het prikkelen van zijn fantasie.

Voorbeelden van het stimuleren van de creatieve ontwikkeling:

- De baby's mogen aan tafel met scheerschuim spelen. Het ene kind doet dit heel voorzichtig en steekt maar één vinger in de scheerschuim, het andere kind slaat heel hard in het scheerschuim op de tafel waardoor het spat, een derde voelt met zijn hele hand en pakt telkens een beetje nieuw van tafel. De medewerkers maken foto's die zij via Konnect aan de ouders laten zien.
- Het thema van de week is "Huizen". De kinderen bouwen met de blokken. De opdracht is een huis te bouwen. Een kind maakt een groot huis, een ander kind maakt een hele straat met dezelfde huisjes. Samen met de pedagogisch medewerker kijken ze naar wat ze zelf en wat de andere kinderen gebouwd hebben. Ze zien dat het allemaal andere bouwwerken zijn maar dat het samen een hele stad is. De kinderen spelen later met de auto's en rijden door de stad.
- De pedagogisch medewerker zet muziek aan. Een kind begint te dansen. De pedagogisch medewerker vraagt ook andere kinderen om te komen dansen. Dat gaat zo goed dat de medewerker telkens een ander kind vraagt om een dansbeweging voor te doen zodat de andere kinderen het na mogen doen.

### *1.8. Opvallend gedrag*

Uit de observaties van de pedagogisch medewerker kan naar voren komen dat er opvallend gedrag te zien is bij een kind. Met opvallend gedrag bedoelen wij het gedrag van een kind dat niet aansluit bij de leeftijd en de ontwikkeling van het kind. Het kan hier gaan om een kind dat stil en teruggetrokken,

angstig, depressief, agressief of hyperactief is. Het kind kan motorische-, spraak- of taalmoelijkheden hebben.

Als een medewerker vragen rond een kind heeft, dan wordt de interne ondersteuningsroute van GO! Kinderopvang gevolgd.

De taken en verantwoordelijkheden van de betrokkenen bij deze route, staan beschreven in "taken/verantwoordelijkheden ondersteuningsroute zorg Lelystad". Deze documenten zijn geschreven op de Lelystadse situatie. Deze zijn ook de leidraad voor de route die GO! volgt in de gemeentes Almere en Zeewolde.

Als er zorgen zijn of als er door de medewerkers opvallend gedrag bij een kind gesignaleerd wordt dat voor het kind zelf en/of voor anderen een probleem is, dan wordt dit met de ouders gedeeld. In overleg met de ouders kunnen vervolgstappen ondernomen worden.

De pedagogisch medewerkers, eventueel met ondersteuning van externe deskundigen (jeugdzorg, JGZ), kunnen een stimuleringsplan opstellen. Dit plan wordt vervolgens na enkele weken met de ouders geëvalueerd. Afhankelijk van de uitkomsten kan nog een stimuleringsplan ingezet worden. Ook kan ondersteuning vanuit jeugdgezondheidszorg of jeugdzorg ingezet worden. Men kan tips geven, meekijken, adviseren en coachen. Uitkomst kan uiteindelijk zijn dat de opvanglocatie niet passend is voor het kind. Samen met ouders, de leidinggevende en eventueel externe deskundigen wordt gezocht naar alternatieven.

De interne ondersteuningsroute route ziet er als volgt uit:

1. Je hebt zorgen over het welbevinden en/of de ontwikkeling van een kind en observeert het kind:
  - Bespreek zorgen/observatie met collega, locatieleider en coach
  - Collega en locatieleider/coach delen je zorgen
  - Bespreek de eventuele vervolgstappen
  - Betrek de ouder(s) in zo vroeg mogelijk stadium
2. Bespreek zorgen, inclusief observatie, met ouders en bespreek de eventuele vervolgstappen.
3. Locatieleider beoordeelt in overleg met de mentor of dit door de mentor opgepakt kan worden en welke ondersteuning nodig is.
4. Maak een stimuleringsplan.
5. Overleg stimuleringsplan met ouders. Zoek afstemming met ouders en bepaal samen interventies voor (eventueel) thuis en op de groep.
6. Voer plan 6 à 8 weken uit en evalueer samen met ouders. Indien doelen zijn behaald, dan einde traject. Indien doelen niet zijn behaald, dan samen met ouders, locatieleider (en eventueel) extern betrokkenen vervolgtraject bespreken.

Tijdens dit traject kan afgestemd of advies gevraagd worden aan de jeugdgezondheidszorg in de gemeente. Ook de coaches adviseren in deze situaties, vanuit het uitgangspunt van pedagogische en educatieve kwaliteit.

Op deze wijze wil GO! Kinderopvang de ouders en het kind op een zo goed mogelijke manier ondersteunen en begeleiden. We zien de ouders als hoofdverantwoordelijken met betrekking tot hun kind en daarom moet, indien het kind niet in gevaar komt, hun beslissing ten aanzien van het kind geaccepteerd en gerespecteerd worden.

Als er door het opvallende gedrag vermoedens van kindermishandeling zijn, wordt er gehandeld volgens de meldcode "huiselijk geweld en kindermishandeling". De aandachtsfunctionaris kan ondersteunen en adviseren ten aanzien van de te nemen stappen.

## **Uitgangspunt 2: Ruimte voor eigenheid van het kind**

*Een kind wordt in een veilige, warme, vertrouwde en respectvolle omgeving opgevangen, waarin ruimte is voor de eigenheid van het kind.*

Rust en structuur in de groep zijn belangrijk om een veilige, warme, vertrouwde en respectvolle omgeving te realiseren. (zie ook uitgangspunt 4)

Binnen deze veilige omgeving kan een kind zich in zijn eigen tempo ontwikkelen. De medewerkers helpen het kind hierbij door de juiste activiteiten aan te reiken en het kind te ondersteunen als dit nodig is. Daarom werken wij op de kinderdagverblijven ontwikkelingsgericht. Dit betekent dat de medewerkers bij alles wat zij doen voortdurend gericht zijn op de ontwikkeling van het kind. Van de contacten met de kinderen, de inrichting van de omgeving, de inhoud van het dagprogramma tot de contacten met ouders en anderen.

Wij helpen het kind om in zijn eigen tempo te ontwikkelen. Dit doen we door het aanbieden van activiteiten die passen bij het ontwikkelingsniveau van het kind en die het kind voldoende kan uitdagen om, als het er aan toe is, een stap verder in de ontwikkeling te nemen. Wij doen dit vanuit een positieve grondhouding. Door kinderen op een positieve manier te stimuleren en aan te spreken blijft de sfeer in de groep rustig en prettig en voelen zij zich gewaardeerd.

### *2.1. Wennen*

GO! Kinderopvang vindt het belangrijk dat een kind kan wennen aan de nieuwe omgeving en alle indrukken die het daarin opdoet. De ervaring leert dat het voor kinderen en ouders prettig is om rustig aan de nieuwe situatie te wennen. Bij de intake worden één à twee wenmomenten met elkaar afgesproken. Deze liggen, tenzij anders afgesproken, voor de officiële plaatsingsdatum. De wenmomenten zijn bedoeld voor zowel het kind en de ouder(s) als voor de groep en pedagogisch medewerkers. Een kind dat geen wenmomenten op de groep heeft gehad kan niet zomaar geplaatst worden. (Dit geldt ook voor kinderen die vanuit een andere kinderopvang, al dan niet van GO! Kinderopvang, op de vestiging worden geplaatst). Andere pedagogisch medewerkers, andere ruimte, andere kinderen en regels maken dat iedereen die nieuw is op een groep even moet wennen aan de situatie. De wenmomenten zijn daarom belangrijk.

De pedagogisch medewerkers begeleiden het kind en de ouder bij het afscheid nemen. Vervolgens observeert de pedagogisch medewerker het kind tijdens het afscheid nemen en het wenmoment op de groep. Wat een kind aan ondersteuning nodig heeft tijdens het wennen is maatwerk en afhankelijk van de behoefte van het individuele kind. Door goed te observeren en te analyseren sluit de pedagogisch medewerker daarop aan. Zo kan het ene kind meteen geïnteresseerd zijn in het aanwezige spelmateriaal en direct op onderzoek uitgaan, terwijl het andere kind tijd nodig heeft om in de veilige nabijheid van de pedagogisch medewerker de groep te observeren en voorzichtig te ontdekken. Aan de hand van de observaties tijdens de eerste wenmomenten kan in het belang van het kind, in overleg met de ouder, een extra wenmoment worden afgesproken.

Gedurende de wenperiode kan een ouder altijd telefonisch contact opnemen om te vragen hoe het gaat.

Als een kind binnen een locatie over gaat naar een andere groep worden er ook wenmomenten afgesproken door de medewerkers van beide groepen zodat het kind zich rustig aan de nieuwe situatie in de nieuwe groep (KDV maar ook PSZ; BSO of basisonderwijs) kan aanpassen. Hierover worden vooraf met de ouder afspraken gemaakt.

### *2.2. Mentor*

Aan ieder kind wordt een mentor toegewezen. De mentor is een pedagogisch medewerker die werkt op de groep van het kind. De mentor is het aanspreekpunt voor de ouders om de ontwikkeling en het welbevinden van het kind te bespreken. De mentor brengt de ontwikkeling van het kind in beeld, bespreekt bijzonderheden met de ouder en is voor de ouder het aanspreekpunt als deze bijzondere zaken wil doorgeven.

De mentor voert het intakegesprek. Op dat moment maken mentor en ouder(s) kennis met elkaar. In het ouderportaal Konnect (zie ook 9.2.) staat de naam van de mentor geregistreerd, zichtbaar voor de ouder(s).

### *2.3. Groepsruimtes*

De verschillende ruimtes in het kinderdagverblijf zijn ingericht voor kinderen. Goed ingerichte ruimtes nodigen kinderen uit tot spelen, ontdekken en samen zijn. Door het goed inrichten van binnen en buiten ruimtes worden de voorwaarden geschapen voor de veiligheid, het welzijn en het spelend leren van jonge kinderen.

### *2.4. Ophalen*

We verwachten van ouders dat zij bij de pedagogisch medewerkers van de groep aangeven als het kind door iemand anders gehaald wordt dan gebruikelijk of volgens afspraak. Als de medewerkers niet op de hoogte zijn dat een kind door een ander wordt opgehaald nemen zij eerst telefonisch contact met de ouder op. Zonder toestemming van de ouders kunnen zij het kind niet aan een ander meegeven.

### *2.5. Meldcode kindermishandeling en grensoverschrijdend gedrag*

Bij vermoeden van kindermishandeling en seksueel misbruik wordt het 'Protocol kindermishandeling en grensoverschrijdend gedrag' voor de kinderopvang' gebruikt. Dit protocol bestaat uit drie routes:



- Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling in de thuissituatie (sinds 1 januari 2019 met het nieuwe, bijbehorende afwegingskader).
- Meldplicht bij een vermoeden van een gewelds- of zedendelict door een medewerker.
- Stappenplan seksueel grensoverschrijdend gedrag tussen kinderen onderling.

Op alle groepstablets van GO! staat een meldcode app. Deze app is speciaal toegespitst op het protocol dat wij hanteren.

Alle locatieleiders binnen GO! zijn tevens aandachtfunctionaris huiselijk geweld en kindermishandeling. Bij zorgen of signalen neemt de medewerker eerst de stap naar de locatieleider. Daarnaast is er een indirecte aandachtfunctionaris. Zij kan GO! breed betrokken worden en registreert het gebruik van de meldcode binnen GO!.

Als de stappen 1 t/m 4 van de meldcode doorlopen zijn en de conclusie is dat er een zorgmelding nodig is, dan kan dat online via Veilig Thuis Flevoland, op [veiligthuisflevoland.nl](http://veiligthuisflevoland.nl). Alle documenten die de meldcode ondersteunen, zijn te vinden op onze interne kennisbank op intranet.

### **Uitgangspunt 3: Respect voor anderen en zichzelf**

*Een kind krijgt de mogelijkheid een gevoel van eigenwaarde te ontwikkelen, zichzelf te respecteren en daarnaast respect voor anderen en andermans eigendommen te hebben.*

Jonge kinderen willen er graag bij horen. Goedkeuring is voor hen belangrijk. In hun ontwikkeling leren zij om hun emoties op een goede manier te uiten, zij krijgen het besef dat hun eigen handelingen iets teweeg brengen, dat zij voor zichzelf op mogen komen maar ook dat zij respect hebben voor anderen en hun bezittingen. Het uitgangspunt binnen de opvang is hierbij dat het vanuit positieve waarden en normen wordt benaderd en dat respect van anderen en voor anderen voorop staat.

Voorbeelden van het stimuleren van het gevoel van eigenwaarde en het hebben van respect:

- Een baby ligt op de grond. Een dreumes gaat er naast zitten en heeft een blokje in de hand waarmee het op de grond slaat. De baby rolt om en komt tegen het blokje aan. De dreumes slaat nog steeds met het blokje, maar nu op de baby, die dit niet leuk vindt. De pedagogisch medewerker komt er bij en geeft de baby een compliment omdat hij zelf is omgedraaid. Ze vraagt de dreumes of het blokje hard is. Ze geeft aan dat een hard blokje voor de baby niet fijn voelt en vraagt of de dreumes een klein stukje op wil schuiven zodat het harde blokje de baby niet raakt. Ze geeft de baby een zacht blokje om te ontdekken.
- Bij het eten gebruikt een van de kinderen het vorkje niet maar eet met zijn vingers. De pedagogisch medewerker geeft het goede voorbeeld door zelf met de vork te eten. Zij stimuleert alle kinderen om een stukje brood aan de vork te prikken en geeft complimentjes aan de kinderen die dit doen. Bij het kind dat met zijn vingers eet, prikt zij het stukje brood aan het vorkje en geeft ze het vorkje aan het kind. Als die het stukje brood er af eet geeft ze het kind een compliment en stimuleert het om zelf een stukje brood te prikken met de vork.
- De peuters spelen buiten. Twee peuters willen allebei tegelijk op de grote fiets en trekken allebei aan het stuur. De pedagogisch medewerker houdt afstand en kijkt even aan wat er gebeurt. De kinderen komen er samen niet uit dus vraagt zij de kinderen wat ze nu kunnen doen. Een kind zegt om de beurt op de fiets. De ander zegt dat hij achterop wil. Samen spreken ze af dat ze om de beurt fietsen en dat de ander dan achterop mag staan.

### **Uitgangspunt 4: Kwalitatieve en verantwoorde opvang**

Op de kinderdagverblijven van GO! Kinderopvang zetten we in op pedagogische kwaliteit van de uitvoering. De locatieleiders, coaches en pedagogisch medewerkers dragen gezamenlijk zorg voor de juiste uitvoering. We hebben de kwaliteit van de pedagogische uitvoering in beeld, door onze kwaliteitscyclus. We zetten daar ons Kwaliteitsklaverblad voor in.

#### **4.1. Kwaliteitsklaverblad**

GO! Kinderopvang heeft een eigen kwaliteitscyclus ontwikkeld (zie: Beschrijving werkwijze kwaliteitscyclus, GO! Kinderopvang, juni 2016), die we het Kwaliteitsklaverblad noemen. Deze is gebaseerd op het Veldinstrument observatie pedagogische praktijk kindercentra en peuterspeelzalen, van 2014, dat sinds 2015 door de GGD wordt gebruikt bij de inspectie van de kinderopvang.

Het Kwaliteitsklaverblad beschrijft de kwaliteitscyclus van GO! Kinderopvang. Deze cyclus draagt bij aan het realiseren van eenduidigheid in handelen GO!-breed en moet een bijdrage leveren aan het realiseren, versterken en borgen van een sterk pedagogisch basisaanbod. Door de cyclus te volgen doen we dit doelgericht, methodisch en bewust.

Het klaverblad wordt ingezet op alle opvanglocaties. Het pedagogisch handelen wordt in kaart gebracht met behulp van monitors op vier aspecten: Emotionele veiligheid, Persoonlijke competentie, Sociale competentie en Overdracht van waarden en normen. Met de uitkomsten wordt een plan per groep gemaakt, met afspraken over evaluatiepunten en evaluatiemomenten

De pedagogisch coach ondersteunt in de uitvoering van deze kwaliteitscyclus. De pedagogisch coach heeft een actieve rol in de monitoring, als onderdeel van de kwaliteitscyclus. Ook is de coach betrokken bij de evaluatie van de uitkomsten van de monitors. De pedagogisch coach kan een bijdrage leveren aan de verbeterplannen die door het team met de locatieleiders worden opgesteld. In de verbeterplannen wordt beschreven welke actie door wie wordt opgepakt, om dit vervolgens gezamenlijk te evalueren. Op deze manier werkt de pedagogisch coach zowel ondersteunend aan de locatieleider met het team, als ondersteunend aan de individuele medewerker. Het kwaliteitsklaverblad is in 2016 op de locaties in Lelystad ingevoerd. In Almere en Zeewolde wordt dit stapsgewijs ingevoerd vanaf 2020.

#### 4.2. Invoering van de PiB vanaf 2022

In 2020 zijn we een onderzoek gestart naar de wijze waarop de verschillende kwaliteitssystemen binnen GO! Kinderopvang zich tot elkaar verhouden, en in hoeverre zij bijdragen aan het realiseren en monitoren van kwaliteit van het pedagogische aanbod en het educatieve VE-aanbod op de afzonderlijke locaties en GO!-breed. In 2021 is besloten om, GO!-breed, een nieuw monitoringsinstrument voor pedagogische kwaliteit in te voeren: Pedagogische praktijk in Beeld (PiB). (<https://pedagogischepraktijkinbeeld.nl/>)

De PiB is een zelfevaluatie-instrument voor de kinderopvang, ontwikkeld door NJI en KindRdam en wordt beheerd door het landelijk Expertisecentrum Kinderopvang.

De PiB-monitor is optimaal afgestemd op de GGD-inspectie omdat de monitor dezelfde vier basisdoelen als de GGD hanteert: Emotionele veiligheid, Persoonlijke competentie, Sociale competentie en Overdracht van normen en waarden. Daarnaast wordt in PiB ook de Kwaliteit van de leefomgeving in kaart gebracht.

Eén van de voordelen van dit instrument is dat het digitaal kan worden ingevuld, waardoor we op verschillende manieren analyses kunnen uitvoeren. Daarmee krijgen we inzicht in de pedagogische kwaliteit op verschillende niveaus zoals per groep, per werksoort, per afdeling, enz. Dat geeft richting aan het verbeteren, dan wel op peil houden van onze kwaliteit. En het biedt perspectief om gericht van en met elkaar te leren.

De invoering van PiB wordt in 2022 gefaseerd gerealiseerd.

In 2022 wordt de PiB door het Landelijke Expertisecentrum Kinderopvang doorontwikkeld om ook de educatieve kwaliteit te evalueren. Naar verwachting kan met ingang van 2023 dit onderdeel binnen GO! in gebruik genomen worden.

### Uitgangspunt 5: Continuïteit

Uitgaande van de veilige, warme en vertrouwde omgeving waarin het kind zich optimaal kan ontwikkelen zijn rust en structuur belangrijke begrippen binnen de kinderdagverblijf groepen. Structuur geeft kinderen een houvast waarmee een bijdrage wordt geleverd aan het gevoel van veiligheid en vertrouwdheid.

Door middel van de structuur weet een kind wat het kan verwachten en wat er op een dag gebeurt. Het ritme en de vaste rituelen die gebruikt worden op een dag geven een kind houvast.

Ook rust geeft dit gevoel bij kinderen en maakt het mogelijk voor pedagogisch medewerkers om voldoende tijd aan ieder kind te besteden.

Om het bovenstaande te bewerkstelligen hanteren alle vestigingen een vaste dagindeling. Deze kan per groep iets afwijken maar is globaal als volgt:

7.00 - 9.00 uur	De kinderen worden gebracht en door de aanwezige pedagogisch medewerker welkom geheten. (zie ook breng- en haalcontact 2.4). De ouders dragen het kind over aan de pedagogisch medewerker en geven belangrijke informatie door. De medewerkers bieden de kinderen rustige activiteiten en speelgoed aan en zoveel mogelijk persoonlijke aandacht.
-----------------	---

9.00 – 9.30 uur	Samen met de kinderen ruimen we op. Er is tijd voor een toiletbezoek en/of verschoonmoment.
9.30 - 10.00 uur:	Gezamenlijk gaan we aan tafel wat drinken + fruit eten. Er worden liedjes gezongen, voorgelezen, een klein spelletje gedaan en het dagprogramma wordt met de kinderen, voor zover mogelijk, doorgenomen.
10.00 - 11.00 uur	Tijd voor de (thema) activiteiten. Daarnaast spelen we buiten (bij voorkeur met activiteiten passend bij het thema) Ook is er ruimte voor vrij spel.
11.00 - 11.15 uur	Samen met de kinderen ruimen we op.
11.15 – 12.00 uur	We gaan allemaal aan tafel voor de lunch. De kinderen die zelf hun brood kunnen smeren mogen dit zelf doen.
12.00 – 12.30 uur	Als we klaar zijn met de lunch, mogen de kinderen zelf hun handen en gezicht wassen en hun tanden poetsen. Er is tijd voor een toiletbezoek en/of verschoonmoment. De kinderen die naar bed gaan kleden zich uit of worden hierbij geholpen. De andere kinderen wordt rustig spelmateriaal aangeboden.
12.30 – 13.00 uur	De kinderen die een halve dag opvang hebben, worden gehaald of gebracht.
14.00 - 15.00 uur	De kinderen die hebben geslapen komen uit bed, worden verschoond, opgefrist en kleden zichzelf, eventueel met hulp, aan. De kinderen wordt rustig spelmateriaal of activiteiten aangeboden.
15.00 – 15.30 uur	Samen gaan we aan tafel voor wat drinken en een cracker. Er worden liedjes gezongen of er wordt een klein spelletje aan tafel gedaan.
15.30 - 16.30 uur	Tijd voor de (thema) activiteiten. Daarnaast spelen we buiten (evt. gecombineerd met het thema) en is er ruimte voor vrij spel.
± 16.30 uur	Het is tijd voor een verschooning of toiletmoment. Samen eten we nog een soepstengel of crackertje en eventueel drinken we nog iets.
16.00 – 18.30 uur	De kinderen worden opgehaald. De pedagogisch medewerker zorgt voor een overdracht naar de ouder en geeft aan wat het kind die dag gedaan heeft, waar en met wie het gespeeld heeft en welke leuke, gezellige, opvallende of bijzondere momenten er zijn geweest.

Voor iedere baby wordt zoveel mogelijk het eigen dagritme, zoals aangegeven door ouders, aangehouden. Als dit niet helemaal lukt in het ritme van de groep wordt hiervoor door de pedagogisch medewerkers samen met ouders een gezamenlijke oplossing gezocht. Ook kan een kind op het dagverblijf een ander ritme aanhouden dan thuis door de andere omgeving waarin het zich bevindt. Belangrijk is het overleg hierin tussen ouders en de medewerkers van de groep. Op het moment dat een kind mee kan gaan in het ritme van de groep heeft dat de voorkeur.

Wij streven ernaar om per groep drie vaste pedagogisch medewerkers te hebben. Bij grote groepen kunnen dit vier vaste pedagogisch medewerkers zijn. Omdat het niet altijd mogelijk is om een vast team van medewerkers op de groep werkzaam te hebben, maken wij gebruik van een vaste pool met flexibele medewerkers. Zij worden bijvoorbeeld ingezet voor vakantieperiodes, verlofdagen of bij ziekte van pedagogisch medewerkers.

Het streven is altijd om de continuïteit van de groep zo veel mogelijk te waarborgen en zo het vertrouwen van ouders en kinderen te bewaken.

Mochten door omstandigheden beide pedagogisch medewerkers van een groep op een dag afwezig zijn dan zal een vaste leidster van een andere groep op deze groep invallen of zal een flexibele medewerker die al veel op deze groep heeft gewerkt de groep draaien. Bij vacatures proberen wij rekening te houden met een evenwichtige opbouw van pedagogisch medewerkers in de groep voor wat betreft deskundigheid, interesses, leeftijd en mogelijkheden.

### **Uitgangspunt 6: Actief leren**

Jonge kinderen hebben een aangeboren drang tot leren en ontdekken. De pedagogisch medewerkers ondersteunen dit door de kinderen een uitdagende leeromgeving te bieden. De rol van de pedagogisch medewerkers is begeleidend, ondersteunend én stimulerend. Zij scheppen voorwaarden voor het kind, bieden hulp en gaan intensieve interacties aan met het kind. Het spel kan gestructureerd zijn door de medewerker, maar ook vrij spel is belangrijk voor het ontdekken en samen spelen.

Voorbeelden voor actief leren:

- Iedere baby trappelt en slaat met zijn handjes. De pedagogisch medewerker kan hierop inspelen door een babygym wat geluid maakt als het kind er tegenaan komt of het kindje een rammelaar in zijn handje te geven.
- De medewerker biedt een spel aan. Zij geeft instructie en begeleidt en stimuleert de kinderen in het spel.
- De medewerker zet een aantal muziekinstrumenten neer en samen met de kinderen proberen zij alle instrumenten uit. Daarna mogen alle kinderen een instrument kiezen en maken zij samen muziek.

### **Uitgangspunt 7: Interactie tussen kind en professional**

De pedagogisch medewerker stimuleert de ontwikkeling van een kind onder andere door interactie. Door daadwerkelijke aandacht voor en het op de juiste manier reageren op de behoeftes van een kind krijgt het kind zelfvertrouwen en wordt het bewust zijn van zijn mogelijkheden zodat het deze verder kan ontwikkelen. De medewerker zet zichzelf in door het kind in het spel te volgen. De inbreng in het spel is erop gericht het spel te verdiepen en/of te verbreden.

Houding, lichaamstaal en mimiek zijn hierbij belangrijk. Door het op de juiste manier interpreteren van de (non) verbale signalen van kinderen geeft de pedagogisch medewerker het kind het gevoel dat het begrepen wordt.

### **Uitgangspunt 8: Beredeneerd en opbrengstgericht werken**

De pedagogisch medewerker is doelgericht bezig met de kinderen. Zij stimuleert de kinderen in hun ontwikkeling en doet dit op een, voor het kind, zo optimaal mogelijke manier. Daartoe observeert zij de kinderen, past activiteiten aan bij de interesse van een kind en houdt zij de ontwikkeling bij. Zij biedt uitdagende activiteiten aan om het kind in zijn ontwikkeling te stimuleren. De medewerker bespreekt de ontwikkeling regelmatig met de ouders en plant ook jaarlijks een voortgangsgesprek. Afspraken hierover zijn beschreven in het document: "Kind in Beeld".

### **Uitgangspunt 9: Rijke speelleeromgeving**

De groepsruimtes en buitenruimtes zijn afgestemd op de leeftijden van de kinderen in de groep. De ruimtes zijn zo ingericht dat de kinderen verschillende ervaringen kunnen op doen.

Daartoe zijn er in de groepsruimte binnen hoeken zoals een bouwhoek, een boekenhoek en een huishoek. In de buitenruimte zijn er mogelijkheden om te fietsen, klimmen en het ervaren van de natuur, zoals gras, haagjes en planten.

Daarnaast is het belangrijk dat een kind ook andere ervaringen op kan doen, bijvoorbeeld door een wandelingetje buiten, regen, sneeuw of zon te voelen.

### **Uitgangspunt 10: Samenwerking en afstemming met ouders**

Een goede samenwerking en afstemming tussen ouders en pedagogisch medewerkers is van groot belang voor de ontwikkeling van een kind. Een goed contact en overleg is onderdeel van goede en professionele opvang.

Ouders moeten het vertrouwen kunnen hebben in het beleid van de organisatie en de uitvoering hiervan door de medewerkers. De ouder is de eerst verantwoordelijke voor de opvoeding van een kind. De opvang op een kinderdagverblijf is professioneel en biedt kwaliteit door de planmatige werkwijze.

Pedagogisch medewerkers en ouders stemmen hun handelen op elkaar af om te voorkomen dat het voor kinderen onduidelijk wordt. Dit creëert veiligheid en betrouwbaarheid voor zowel het kind als de ouder en de mogelijkheid om in te spelen op individuele behoeften van het kind. Deze afstemming vraagt iets van zowel de ouder als van de pedagogisch medewerker. De ouder mag verwachten dat wij goed voor hun kind zorgen. De medewerker mag verwachten dat de ouder betrokken is bij de opvang van hun kind. Goed contact zorgt ervoor dat zowel de ouders als de pedagogisch medewerkers de verbindende factor in de ontwikkeling van het kind zijn. Dit houdt in dat het belangrijk is dat ieder zich houdt aan gemaakte afspraken en dat er dagelijks contact is over zaken als voeding, slaap en eetritme, activiteiten, omgang met het kind en verwachtingen over elkaar. Tijdens het brengen en halen van de kinderen is er gelegenheid om informatie uit te wisselen over de dag tussen ouders en groepsleiding. Het is belangrijk voor zowel ouders als pedagogisch medewerkers om te weten hoe het kind zich voelt en of er bijzondere dingen zijn gebeurd. Met deze informatie kan er beter op het gedrag van het kind worden ingespeeld. De breng- en haaltijden worden bij de intake met de ouder besproken. Op deze momenten hebben de pedagogisch medewerkers tijd om informatie uit te wisselen. Buiten deze momenten zijn de pedagogisch medewerkers met de groep bezig en is er dus minder tijd om de ouder goed te woord te staan. Veel kinderen ervaren het als vervelend om op de groep te komen als het programma al is gestart. Door de vaste haal- en brengmomenten aan te houden blijft de rust op de groep gewaarborgd. Natuurlijk zijn wij flexibel als een ouder door bijvoorbeeld een afspraak bij het consultatiebureau op een ander tijdstip het kind komt brengen of halen. In alle gevallen is het belangrijk dat de pedagogisch medewerker met de ouder afgestemd wat het tijdstip is dat het kind gehaald of gebracht wordt.

### 10.1. Intake

Ongeveer een maand voordat een kind geplaatst gaat worden op de vestiging zal er contact met de ouder worden opgenomen voor de intake. Tijdens het intakegesprek wordt informatie uitgewisseld zoals bijzonderheden van het kind en over de werkwijze die wij hebben. Dit gebeurt aan de hand van het intakeformulier, waarbij op specifieke onderdelen toestemming van de ouders wordt gevraagd en vastgelegd. Tevens krijgt een ouder algemene informatie over de vestiging, zoals openings- en sluitingstijden, hoe er wordt omgegaan met ziekte van kinderen maar ook de vervanging bij ziekte van de pedagogisch medewerkers, wat de regels van het dagverblijf zijn, wat er van ons verwacht mag worden en wat wij van een ouder verwachten. Daarnaast worden een aantal zakelijke gegevens gecontroleerd, zoals de telefoonnummers, het noodadres enzovoort. De vragen die ouders op dat moment hebben over de opvang kunnen zij dan stellen. Bij de intake worden ook afspraken gemaakt over het wennen van een kind.

### 10.2. Konnect

Iedere ouder kan inloggen op het ouderportaal van Konnect. Dit ouderplatform biedt GO! Kinderopvang de mogelijkheid om digitaal met ouders te communiceren. Een ouder kan hier foto's bekijken, het persoonlijke schriftje van het kind lezen of zelf een stukje in dit schriftje schrijven. Daarnaast biedt het ouders de mogelijkheid om digitaal een extra dag aan te vragen, om facturen en jaaroverzichten te zien en kunnen zij wijzigingen in hun persoonlijke gegevens via Konnect doorgeven. Voor de kinderen tot één jaar schrijven de pedagogisch medewerkers dagelijks een berichtje over de bijzonderheden van de dag. De eet- en slaapmomenten zijn daarbij van belang. Maar ook de ontwikkeling van het kind wordt beschreven. Vanaf de leeftijd van ongeveer 1 jaar wordt er 1x per maand uitgebreider geschreven. Het persoonlijke contact met ouders blijft van groot belang bij de opvang. Dat betekent dat het digitale schriftje het persoonlijke contact niet kan vervangen en alleen een aanvulling kan zijn. Het blijft dus belangrijk dat pedagogisch medewerkers en ouders iedere dag een persoonlijke overdracht omtrent belangrijke zaken van het kind doen.

Naast de geschreven stukjes worden ook foto's van de kinderen op Konnect geplaatst. De groep bepaalt welke ouders de foto's nog meer mogen zien (indien er meerdere kinderen op de foto staan). De foto's worden alleen met jou en met ouders van de groep van je kind gedeeld. De privacyregels rondom deze foto's worden vooraf bij de ouder aangegeven. Indien een ouder bezwaar heeft dat foto's van zijn kind op het ouderportaal te zien zijn kan een ouder dit bij de pedagogisch medewerker aangeven. Er worden dan geen foto's geplaatst. Door de foto's en berichtjes krijgt een ouder een leuk verslag van de tijd die het kind op het dagverblijf heeft doorgebracht.

Konnect wordt ook gebruikt om nieuwsbrieven en nieuwsberichten aan ouders te versturen. Op deze manier worden ouders op de hoogte gehouden van verschillende ontwikkelingen. Tevens kunnen ouders het pedagogisch beleid, protocollen en andere relevante informatie via Konnect inzien.

### **10.3. Gesprekken**

Op een aantal momenten bieden wij ouders de mogelijkheid om een informatief gesprek over de ontwikkeling van hun kind aan te gaan met de mentor van het kind op de groep. Ieder kind krijgt een mentor aangewezen die zorg draagt voor het in beeld brengen van de ontwikkeling van het kind, die bijzonderheden met de ouder bespreekt en die voor de ouder het aanspreekpunt is als deze bijzondere zaken wil doorgeven. De mentor nodigt de ouder uit voor de verschillende gesprekken. Het eerste gesprek heeft een ouder ongeveer twee à drie maanden na de start van de opvang. In dit gesprek wordt besproken of de ouder de gang van zaken prettig vindt of dat er dingen zijn die verbeterd kunnen worden.

Vervolgens vinden er jaarlijks, rondom iedere verjaardag van het kind, een gesprek plaats. Hierin wordt door de mentor de ontwikkeling van een kind met de ouder besproken. Indien een ouder behoefte heeft om eerder een gesprek te hebben kunnen zij hier altijd bij de pedagogisch medewerkers om vragen. Als pedagogisch medewerkers denken dat het goed is om eerder een gesprek te hebben dan zullen zij dit ook bij de ouder aangeven.

De jaarlijkse gesprekken vinden plaats via een vast formulier, gebaseerd op het Lelystads overdrachtsdocument, waarop de medewerkers de ontwikkeling van een kind kunnen aangeven. Het ontwikkelingsverslag wordt ingevuld op vaste momenten. Er zijn 3 versies: 0-2 jaar, 2-4 jaar, 4-13 jaar. Het ontwikkelingsverslag wordt ingevuld op de leeftijd van 1, 2, 3, 3 jaar en 10 maanden, 5, 7 en 9 jaar. Het wordt besproken met de ouders en vervolgens meegegeven. Bij doorstroom wordt dit formulier, na ondertekening en bespreking met de ouder, door de groep overgedragen. Dit kan zijn naar een andere groep binnen GO! Kinderopvang of naar een andere vervolginstantie (bijv. basisschool).

### **10.4. Ouderbetrokkenheid**

Wij vinden het belangrijk dat ouders betrokken zijn bij de opvang van hun kind. Wij doen dit vanuit het principe van pedagogisch partnerschap. Daarom is het persoonlijke contact wat een ouder met de medewerkers over hun kind heeft belangrijk. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat een ouder mee kan praten over de wijze waarop wij de opvang vorm geven. Dat kan door middel van deelname in de ouderraad (overkoepelend voor heel GO! Kinderopvang), een oudercommissie of een ouderpanel per vestiging. Het streven is dat we op iedere vestiging een oudercommissie hebben. Een oudercommissie vergadert ongeveer 6 keer per jaar. De leidinggevende van de locatie wordt hier meestal bij uitgenodigd om informatie te geven over wat er speelt op de vestiging.

De informatie en bijzonderheden vanuit de ouderraad worden via de nieuwsbrief aan ouders doorgegeven. Ook kunnen ouders informatie vinden op de website van GO! Kinderopvang.

Daarnaast organiseren wij informatieve avonden over bv. pedagogische onderwerpen, schoolkeuze, achtergrondinformatie over de vestiging enz.

## **Uitgangspunt 11: Eigenheid van de opvangsoort**

Een kinderdagverblijf biedt een kind de mogelijkheid om in een veilige en vertrouwde omgeving samen met andere kinderen te spelen en leren. Een belangrijke voorwaarde daarbij is de vaste dagindeling die regelmaat en herkenbaarheid in zich heeft. Overleg met ouders over het pedagogisch handelen en het werken met vaste uitgangspunten vanuit een pedagogisch werkplan zijn hierin belangrijk. De opvang wordt uitgevoerd binnen de kaders die de wetgeving stelt.

## **Uitgangspunt 12: Afstemming/aansluiting externe partners**

Samenwerking met de verschillende partners in het netwerk van organisaties voor het jonge kind vinden wij belangrijk. Informatie over algemene ontwikkelingen die van belang zijn worden met elkaar uitgewisseld. De expertise van de verschillende organisaties wordt ingezet om de opvang zo goed mogelijk te laten verlopen. Dat doen we door algemeen overleg op managers niveau, deskundigheidsbevordering voor de pedagogisch medewerkers of door op individueel niveau, na overleg met een ouder en zo veel mogelijk samen, op medewerker niveau. Partners met wie we samenwerken zijn o.a. CJG, ICARE, de verschillende onderwijspartijen.

## **Uitgangspunt 13: Vastgestelde wet- en regelgeving**

Om goede en verantwoorde opvang te organiseren zijn afspraken en regels noodzakelijk. GO! Kinderopvang werkt vanuit de vastgestelde wet en regelgeving. Daarnaast gaan wij uit van de volgende voorwaarden.

### **13.1 Leveringsvoorwaarden**

Bij het contract wat een ouder met GO! Kinderopvang afsluit ontvangen zij de leveringsvoorwaarden waarin de zakelijke kant van de opvang is geregeld.

### **13.2. De groepen**

Wij werken met de kwaliteitsregels zoals deze in de wet kinderopvang staan beschreven. Hierin staat ook het maximaal aantal kinderen per groep beschreven. De verschillende kinderdagverblijven van GO! Kinderopvang kennen verschillende groepsindelingen welke allen voldoen aan deze eisen. We maken een onderscheid tussen horizontale groepen en verticale groepen.

Horizontale groepen zijn verdeeld in babygroepen, met kinderen in de leeftijd van 0 tot 2 jaar en peutergroepen, met kinderen van 2 tot 4 jaar.

In verticale groepen vangen we kinderen op in de leeftijd van 0 tot 4 jaar.

### **13.3. Openingstijden en extra dagdelen**

Voor verschillende vestigingen gelden ook verschillende openingstijden. Standaard is het dagverblijf 10,5 uur per dag geopend. Voor verlengde opvang wordt een extra bedrag in rekening gebracht. Op de meeste vestigingen wordt verlengde opvang geboden (zie voor actuele informatie onze website). Het is mogelijk om, onder bepaalde voorwaarden, een extra dag of dagdeel aan te vragen. Een ouder kan dit via Konnect aanvragen. De leidinggevende van de vestiging of een speciaal hiervoor opgeleide medewerker kan de aanvraag goedkeuren of niet. Hierbij worden de wettelijke bepalingen met betrekking tot groeps grootte, het aantal pedagogisch medewerkers op de groep en het aantal verschillende pedagogisch medewerkers wat voor het kind kan zorgen, gevolgd.

### **13.4. Werkwijze, protocollen en beleid**

De werkwijze van GO! Kinderopvang is beschreven in beleidsstukken. Deze zijn voor de medewerkers aangevuld met protocollen en werkprocessen. De meest actuele beleidsstukken, protocollen en benodigde formulieren zijn voor de medewerkers terug te vinden in de kennisbank op intranet onder "Pedagogiek", "Pedagogische kwaliteit" en "Activiteiten".

De beleidsdocumenten zijn voor de ouder in te zien via Konnect. Tevens kan de ouder erom vragen bij de medewerkers van de groep of de leidinggevende van de vestiging.

Voor alle protocollen en werkwijzen geldt te allen tijde dat ze bewust moeten worden ingezet om ze te laten werken. Om dit bewustzijn op peil te houden is het belangrijk om hier aandacht voor te houden door deze in werk- en teamoverleggen met de medewerkers continu bespreekbaar te maken.

- GO! Kinderopvang werkt met de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Volgens de hierin opgenomen wettelijke regels is er een aandachtsfunctionaris aangesteld die bij meldingen wordt ingeschakeld en het proces volgt (zie ook 2.5).
- Er is een zorgstructuur beschreven, met de route die gevolgd wordt bij zorgen rondom de ontwikkeling van een kind. Hierin is onder andere ook het signaleren en opvolgen van signalen opgenomen (zie ook 1.8).
- Op de slaapkamers in de kinderdagverblijven staan altijd babyfoons opgesteld. Als er een of meerdere kinderen in de slaapkamers zijn staat deze aan zodat de pedagogisch medewerker kan horen wat er gebeurt.
- De medewerkers kijken met vaste regelmaat (minimaal iedere 10 minuten) in de slaapkamers of alles in orde is. Dit wordt op een aftekenlijst geregistreerd.
- Er zijn afspraken en protocollen rondom bijvoorbeeld het ophalen van kinderen op KDV.
- Waar mogelijk werken groepen gezamenlijk aan activiteiten etc. Deze vorm van open deurenbeleid is belangrijk ten behoeve van de ontwikkeling van de kinderen maar tevens geeft dit meer zicht op de zaken die in de groepen plaatsvinden.
- Binnen de organisatie wordt gewerkt aan een open aanspreekcultuur. Leidinggevende en medewerker gaan half jaarlijks met elkaar in gesprek over het werk en het functioneren, aan de hand van een vast format "het GO! Gesprek". De focus van de gesprekken ligt op een waardevolle, toekomstgerichte dialoog. Doel is de groei en ontwikkeling van de medewerkers.
- De medewerkers gedragen zich conform de beroepscode kinderopvang.

### *13.5. Opleiding*

Alle pedagogisch medewerkers zijn gekwalificeerd. Zij hebben een middelbare beroepsopleiding gericht op de kinderopvang die voldoet aan de eisen zoals deze in de CAO Kinderopvang worden gesteld. Daarnaast worden zij geschoold in veiligheid en hygiëne en zijn er op alle vestigingen gediplomeerde Bedrijfs Hulp Verleners die direct kunnen handelen in geval van noodsituaties. Door het veiligheidsbeleid weten alle pedagogisch medewerkers wat zij moeten doen als een noodsituatie zich voordoet. Ieder jaar kunnen onze medewerkers deelnemen aan cursussen die gericht zijn op activiteiten of de deskundigheid op andere gebieden bevordert.

### *13.6. Andere medewerkers*

Op de groepen werken wij ook met pedagogisch medewerkers die in opleiding zijn (stagiaires). Stagiaires werken onder de verantwoordelijkheid van een stagebegeleider die ook op de locatie werkt. Er worden afspraken gemaakt over de contactmomenten tussen stagiaire en stagebegeleider, waarbij de voortgang besproken wordt (wat gaat goed, wat kan beter), leerdoelen, vragen en planning. Stagiaires mogen tijdens hun stage nooit de eindverantwoordelijkheid dragen aangezien ze nog niet gediplomeerd zijn.

Taken van stagiaires zijn in toenemende mate die van de rol waarvoor ze stagelopen. Bij GO! Kinderopvang is dit voor de meeste stagiaires die van Pedagogisch Medewerker niveau 3 en Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker niveau 4.

Uitgevoerde taken variëren en lopen op in complexiteit en verantwoordelijkheid gedurende de opleiding en lopen gelijk op met de opdrachten die studenten vanuit school krijgen. In het eerste jaar start dit met oriënteren op de kinderopvang en aan het einde van het derde jaar het kunnen uitvoeren van taken op die van het niveau van "vakbekwaam" en beginnend gekwalificeerd Pedagogisch medewerker. Voor stagiaires van andere opleidingen geldt een soortgelijke opbouw. De stagebegeleider begeleidt de stagiaire in deze ontwikkeling naar een professional die steeds meer verantwoordelijkheden kan en mag nemen. De adviseur leren en ontwikkelen van GO! ondersteunt de stagebegeleiders waar nodig. Het beleid, de werkwijze, taken en verantwoordelijkheden met betrekking tot stages zijn vastgelegd in het Stagehandboek van GO! Kinderopvang.

Wij dragen er zorg voor dat alle aanwezige volwassenen op de groep een VOG (verklaring omtrent gedrag) hebben afgegeven. Met ingang van 1 juli 2018 zijn alle medewerkers ingeschreven in het Personenregister kinderopvang.

Ook medewerkers van andere organisaties die onze medewerkers ondersteunen, vaste leveranciers en bedrijven die binnen de vestiging aan het werk zijn hebben een VOG ingeleverd en worden in het register opgenomen.

### *13.7. Vierogenprincipe*

GO! Kinderopvang voldoet aan de voorwaarde van het vierogenprincipe. Zie hiervoor het Beleidsplan Veiligheid & Gezondheid, GO! Kinderopvang.

### *13.8. Leidinggevende*

Op alle vestigingen is er een locatieleider die als leidinggevende verantwoordelijk is voor de gang van zaken op die vestiging. Deze leidinggevende rapporteert aan de regiomanager. De locatieleider is tevens het aanspreekpunt voor de ouders bij vragen die de pedagogisch medewerker niet kan beantwoorden en zaken die de vestiging aangaan.



## B: Coaching: ondersteunen op pedagogische en educatieve kwaliteit

Op de kinderdagverblijven van GO! Kinderopvang worden coaches ingezet om de pedagogische kwaliteit van de opvang te behouden, waar nodig te verbeteren en te borgen in het aanbod en handelen van de pedagogisch medewerkers.

Onder pedagogische kwaliteit verstaan we de basiskwaliteit van pedagogisch handelen. Als deze pedagogische kwaliteit op orde is, wordt er een omgeving en aanbod gerealiseerd waarin kinderen zich kunnen ontwikkelen. Dit is van toepassing voor al onze opvanglocaties.

Om onze pedagogische visie en missie te realiseren, zetten we pedagogisch coaches in op de kinderdagverblijfolocaties in Almere en Lelystad en de intern begeleider bij de kinderdagverblijven in Zeewolde. Zij leveren, in samenspraak met de locatieleiders, een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling, versterking, borging en daarmee het behoud van de pedagogische kwaliteit in onze organisatie. De coaches werken boventallig. Elke locatie heeft een vaste coach.

### Werkwijze pedagogische coaching

De pedagogisch coach en intern begeleider krijgen op verschillende wijzen input voor hun werkzaamheden:

- Uitkomsten kwaliteitsinstrument: Het team doet, onder leiding van de locatieleider en met ondersteuning van de coach, de kwaliteitsmeting aan de hand van één van de kwaliteitsinstrumenten. Op grond van de uitkomsten van de kwaliteitsmeting op de locatie wordt een verbeterplan gemaakt dat na een half jaar geëvalueerd wordt door team, locatieleider en de coach. De coach kan op onderdelen van het verbeterplan haar coaching en ondersteuning inzetten.
- Individuele coaching vraag: De individuele pedagogisch medewerker kan de pedagogisch coach benaderen met vragen voor coaching en ondersteuning voor het direct uitvoeren van haar/zijn werk (bijv. handelingsverlegenheid, (tegen)overdracht, omgang met ouders etc.).
- Coaching vraag vanuit de locatieleider: De locatieleider kan pedagogisch coach benaderen met vragen voor coaching voor team en individuele medewerker (bijv. groepsruimte indeling, groepsmanagement etc.).
- Vraag vanuit regiomanager: De regiomanager kan de pedagogisch coach benaderen als hij/zij tendensen en/of hiaten ziet in het pedagogisch handelen op de locaties. Dit in afstemming met de desbetreffende locatieleider.
- Scholingsvraag: De pedagogisch coach kan workshops verzorgen die locatie overstijgend zijn en onderwerpen bieden die meerdere pedagogisch medewerkers betreffen. Ook heeft de coach een adviserende en signalerende rol in het bepalen van de scholingsbehoefte op een locatie.
- Eigen observatie: De pedagogisch coach kan zelf signaleren dat ondersteuning nodig is ten behoeve van een individuele medewerker, team, locatieleider of organisatie breed. De pedagogisch coach kan een voorstel doen voor ondersteuning hierop.

Uitgangspunten bij coaching:

- Bij individuele coaching is de pedagogisch medewerker eigenaar van het eigen coachingstraject.
- De coach bouwt samen met de pedagogisch medewerker(s) aan bewustwording, bewustzijn en verantwoordelijkheidsbesef. Er is een resultaatgerichte aanpak die in directe relatie staat tot de werkvloer.

### De pedagogisch coach

De pedagogisch coach levert een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van de pedagogische kwaliteit in onze organisatie. Primaire focus is het realiseren van een sterke en kwalitatief hoogwaardige pedagogische basis. De Oranje Paraplu van GO! Kinderopvang omschrijft deze basis. De opdracht is om te ondersteunen in het realiseren van een optimaal ontwikkelingsgericht aanbod voor alle kinderen.

Dit doet de coach door medewerkers te coachen, zodanig dat is bijgedragen aan de professionele ontwikkeling van medewerkers en aan deskundigheids- en kwaliteitsbevordering.

De pedagogisch coach inventariseert, samen met de leidinggevenden, de coachingsbehoefte van de pedagogisch medewerkers en zet dit om in een begeleidingsplan. De pedagogisch coach ondersteunt

met adviezen en coaching “on the job”, in de ruime zin van het woord, zodanig dat pedagogisch beleid beter op de praktijk kan worden afgestemd.

Daarnaast levert de coach een bijdrage aan de voorbereiding, ontwikkeling en uitvoering van het pedagogisch beleid van GO! Kinderopvang voor alle werksoorten. Dit krijgt vorm in nauwe afstemming met de beleidsadviseur en de manager pedagogische kwaliteit en beleid.

De pedagogisch coach werkt intensief samen met de leidinggevenden van de vestigingen, de locatieleiders. De locatieleider is hiërarchisch verantwoordelijk voor de professionele uitvoering op de locatie. De pedagogisch coach zet zich in voor de pedagogische professionaliteit op de locatie. Er is regelmatig contact en afstemming tussen coach en locatieleider, in het zogenaamde tandemoverleg. De pedagogisch coach stemt de begeleiding af op zowel de team- als de individuele ontwikkeling en behoefte van de medewerker. Dit gebeurt systematisch, doelgericht en ontwikkelingsgericht.

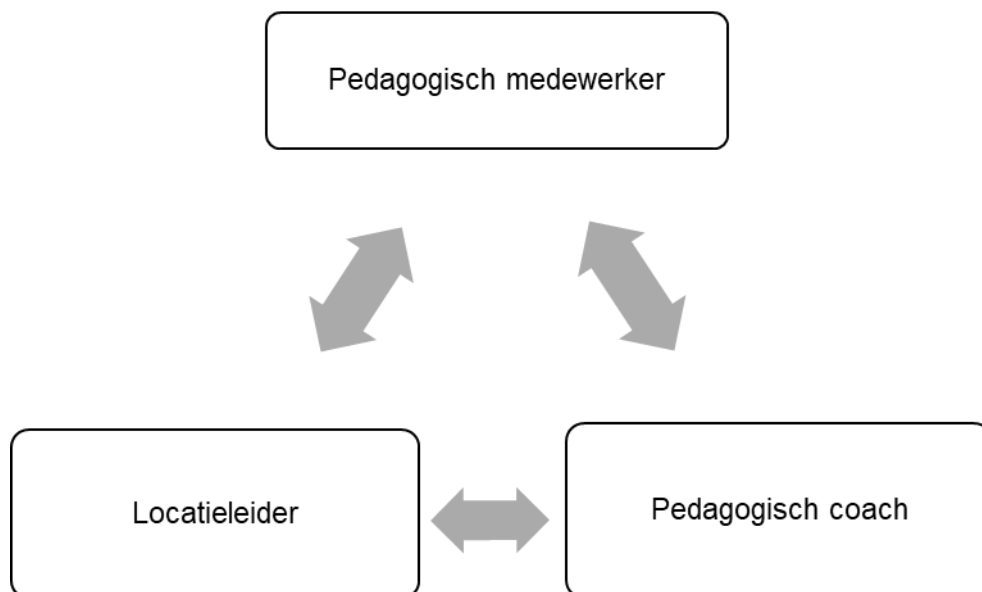
## De intern begeleider (IB'er)

De functie van intern begeleider kennen we alleen in Zeewolde. Met de overname van SKZ in 2019, is besloten deze functie in stand te houden, zoals deze al geruime tijd binnen de SKZ werd neergezet.

De IB'er heeft dezelfde rol en taken als de pedagogisch coach ten aanzien van de pedagogische kwaliteit. Daarbij heeft de IB'er in Zeewolde een rol binnen de zorgstructuur van de kinderopvang. De IB'er signaleert, observeert en ondersteunt de pedagogisch medewerkers bij kinderen met een ondersteuningsvraag. Zij heeft verbinding met de partners binnen de sociale kaart van Zeewolde. Zij heeft ook zitting in het IVH-kernteam.

## Route inzet coaches

De coach heeft de primaire focus op de pedagogische en educatieve kwaliteit



Deze afbeelding schetst de driehoeksverhouding tussen pedagogisch medewerker, coach en locatieleider. Het geeft de verbinding weer tussen de drie spelers, en tegelijkertijd kan er sprake zijn van een spanningsveld. Want wie vraagt met welk doel om coaching?

Daarom zijn concrete, heldere en transparante afspraken nodig tussen die drie partijen, met als doel de kwaliteit van het pedagogisch handelen te waarborgen en te verbeteren.

We onderscheiden de volgende situaties en beschrijven wat daarbij de basisafspraken zijn.

1. *De situatie waarin de pedagogisch medewerker “opdrachtgever” is en een ontwikkel-leervraag heeft.*
  - Bij de start wordt er een intakegesprek gevoerd en een intakeformulier ingevuld. Er wordt naar aanleiding van de intake bepaald of het om een ontwikkel-leervraag gaat, die geschikt is voor coaching.

- Als de ontwikkel- leervraag geschikt is voor pedagogische coaching dan wordt er samen met de pedagogisch medewerker een coachplan opgesteld. In dit coachplan staan de leerdoelen 'smart' (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdsgebonden) omschreven.
  - De pedagogisch medewerker is eigenaar van het plan, en doet zelf verslag van het coachingstraject.
  - De locatieleider is op de hoogte van het coachingstraject met de pedagogisch medewerker. De pedagogisch medewerker en de pedagogisch coach zijn het altijd eens over de inhoud van de informatie die gegeven wordt aan de locatieleider. Het doel en tijdspad zijn bij de start bepaald, als ook het uiteindelijke resultaat van de coaching.
2. *De situatie waarin de locatieleider opdrachtgever is. Dit kan in teamverband of individueel zijn.*
- Bij start is er een intakegesprek met de locatieleider, pedagogisch medewerker en pedagogisch coach en de coach vult op basis daarvan het intakeformulier in. Als de ontwikkel- leer vraag geschikt is voor coaching worden er afspraken gemaakt over het doel, tijdspad, resultaten (coachplan).
  - Het coachingstraject wordt na het afgesproken tijdspad afgesloten met een evaluatie van de gemaakte doelen. Het resultaat wordt afgesloten met een evaluatiegesprek met pedagogisch medewerker, locatieleider en pedagogisch coach.
  - Mocht de situatie zich voordoen dat een coachingstraject wordt geweigerd door de pedagogisch medewerker, dan wordt de opdracht teruggegeven aan de locatieleider en wordt er een passende oplossing gezocht. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de locatieleider.

## Verslaglegging

De coaches maken gebruik van een aantal formats:

- Intakeformulier; pedagogisch medewerker en pedagogisch coach vullen dit gezamenlijk in.
- Coaching plan; pedagogisch medewerker is zelf verantwoordelijk voor het invullen en of samen met de pedagogisch coach invullen. Het blijft eigendom van de pedagogisch medewerker.
- Coachplan per locatie: de coach maakt per locatie in samenspraak met de locatieleider een coachplan. Hierin staat vermeld aan welke doelen het komend jaar gewerkt zal worden. Ook wordt globaal gepland hoe vaak de coach aanwezig zal zijn bij teamoverleg.
- Evaluatieformulier.

## Privacy

De pedagogisch coaches werken conform de wet op de Privacy (AVG).

Als video-interactiebegeleiding wordt ingezet, dan is er toestemming van de ouders nodig op de locatie waar er gefilmd wordt (toestemmingsverklaringsformulieren).

## Methodieken

Onze coaches zijn zo opgeleid dat ze beschikken over een uitgebreid repertoire aan coaching vaardigheden. Het is de taak van de coach om in te schatten welke werkwijze het best past bij de coachingsvraag die wordt gesteld.

### Coaching "on the job"

De coaching is "on the job" en gericht op de kwaliteit van pedagogisch en educatief handelen en (het brede) takenpakket van pedagogisch medewerker(s).

Het is belangrijk om op de werkvloer met pedagogisch medewerkers te kijken naar de kansen en mogelijkheden die er zijn om pedagogische en educatieve kwaliteit te vergroten/waarborgen. De coach kijkt/werkt met pedagogisch medewerker(s) mee. Op deze manier kunnen pedagogisch medewerker(s) en coach, ervaringen uitwisselen en de vragen stellen vanuit de eigen praktijk.

De coach werkt/kijkt mee met de pedagogisch medewerker en gaat in gesprek over het pedagogisch handelen en pedagogische vraagstukken. Door met elkaar te reflecteren op het (dagelijks) handelen, spiegelen coach en pedagogisch medewerker gezamenlijk het dagelijks handelen aan theoretische kennis, en afgesproken beleid. Coaching kan ook plaatsvinden in de vorm van een voorbereidend gesprek, bijvoorbeeld als de pedagogisch medewerker hulp vraagt bij een oudergesprek.

In de aanpak van de coach zijn twee modellen vaak terug te vinden. In de eerste plaats is dat het GROW-model van Whitmore, dat staat voor: Goal, Reality, Options en Will. De coach richt zich met de pedagogisch medewerker op het doel (goal), op de realiteit van vandaag, hoe staat het er nu voor

(reality), op de mogelijkheden die de pedagogisch medewerker ziet om het doel te bereiken (options), en op de wil van de medewerker om het doel daadwerkelijk te bereiken (will).

Een andere veel gebruikte coachingswijze is die van het oplossingsgericht coachen. Kenmerk van oplossingsgericht coachen is dat ook hier het accent wordt gelegd op de mogelijkheden die de pedagogisch medewerker zelf gaat zien, om het gestelde doel te bereiken. Het principe van oplossingsgericht coachen is uit te gaan van de eigen kracht van de coachee, die door de coach gemobiliseerd wordt. In beide modellen is de huidige situatie het uitgangspunt, en werkt de coach met de coachee toe naar een samen geformuleerd doel, waarmee de wenselijke situatie bereikt wordt.

### *Video-interactiebegeleiding*

Sommige van onze coaches zijn opgeleid als video interactie coach. Video-interactiebegeleiding (VIB) wordt in het werkveld kinderopvang steeds meer toegepast. Bij deze methodiek staan interactie tussen de pedagogisch medewerker, en het kind en zijn ontwikkeling, of de groep en de groepsdynamiek, altijd centraal. Op grond van een methodische beeld-voor-beeldanalyse worden kind ontwikkeling en professionele begeleiding letterlijk in beeld gebracht. In het komende jaar is het voornemen twee coaches in deze methodiek op te leiden,.

### *Trainingen*

GO! Kinderopvang heeft de mogelijkheid de eigen medewerkers intern pedagogisch inhoudelijke trainingen aan te bieden, zoals interactievaardigheden en ouderbetrokkenheid. De beleidsadviseur verzorgt deze trainingen. Het komend jaar bepalen we binnen de afdeling wie van de coaches op welk onderwerp workshops zou willen en kunnen aanbieden binnen GO! De trainingen worden ingezet op aanvraag door de locatieleider. Hierin werken we samen met de afdeling Leren en Ontwikkelen.

### *Tijdsinzet en registratie*

Tijdens de intake maakt de coach met de locatieleider en of de betreffende pedagogisch medewerker een inschatting van de benodigde tijd voor het traject. De coach maakt hierover afspraken met de pedagogisch medewerker(s) en locatieleider.

De coach stelt samen met de locatieleider een coachplan voor de locatie op voor het komend kalenderjaar. Daarin worden globale afspraken gemaakt, gekoppeld aan een inschatting van de benodigde tijdsinzet. Zo weten locatieleider en pedagogisch medewerkers op hoofdlijnen wat ze van de coach kunnen verwachten. De coach houdt gedurende het jaar bij hoe zij haar tijd over de locaties verdeelt. Zij bespreekt met team en locatieleider tenminste één keer per jaar wat de opbrengsten van de coaching zijn. Aangezien coaching ook maatwerk is, afgestemd op individuele en locatie specifieke behoeften en mogelijkheden, zal er zo nodig ruimte gemaakt worden voor intensivering van coaching, als de situatie daarom vraagt. Dit gebeurt in afstemming met locatieleider en, indien nodig, met de manager pedagogische kwaliteit en beleid.

### **Inzet coaching**

Jaarlijks wordt bepaald hoeveel uur inzet voor het komende kalenderjaar vereist is, voor zowel de beleidsvorming als de coaching. Het aantal uur minimale inzet van de coaches op jaarbasis is afhankelijk van het aantal fte aan pedagogisch medewerkers en het aantal kindercentra, volgens de volgende rekenregel:

- 50 uur x het aantal kindercentra: deze uren zijn bovenformatief en mogen breed worden ingezet voor alle beleidsmatige en andere taken die gericht zijn op de verbetering van de pedagogische kwaliteit  
- + (10 uur x aantal fte pedagogisch medewerkers): deze uren zijn formatief en worden ingezet voor het coachen van beroepskrachten op de groep.

De berekening en exacte inzet per coach, locatie, regio en organisatie breed is uitgewerkt in de notitie "werkplan coaching" van GO! Kinderopvang. Dit document wordt jaarlijks bijgewerkt naar de actuele aantallen en de daaruit volgende inzet. Dit werkplan maakt, naast de werkplannen KDV, BSO en PSZ, onderdeel uit van ons pedagogisch beleid.