

Coaching plan 2025

Stichting Het Uilenest



In samenwerking met de DSV



Inhoud

Inhoud.....	1
Inleiding.....	2
Strategie.....	3
Missie.....	3
Visie.....	3
Pedagogische uitgangspunten en speerpunten.....	3
Doelstellingen.....	5
De inzet binnen de organisatie.....	5
Wettelijke bepaling en verdeling aantal uren.....	6
Invulling van de functie binnen de organisatie.....	8
Pedagogische beleidsontwikkeling.....	8
Werkwijze.....	9
Pedagogische coaching.....	9
Individuele coaching.....	9
Team coaching.....	10
Jaarkalender.....	13
Borging van de kwaliteit.....	13
Draagvlak creëren.....	13
Relatie op basis van vertrouwen.....	13
Evaluatie.....	13
Ondersteuning en ontwikkeling pedagogisch beleidsmedewerker/ coach.....	14
Samenhang met het scholings-/ opleidingsplan.....	14

Inleiding



- Dit plan heeft als doel richting te geven aan de planning rondom coaching binnen Het Uilenest.
- Dit coachingsplan is geldig voor de duur van vijf jaar en zal tussentijds worden bijgesteld.
- Het coachingsplan is tot stand gekomen in samenwerking met het team, door regelmatig de behoeften te peilen is het mogelijk om maatwerk te leveren en tegemoet te komen aan de behoeften van individuele werknemers en het team als geheel. Dit plan is een levend document dat naar aanleiding van behoeften en ontwikkelingen steeds zal worden aangepast.
- Evaluatie in juni 2026, bijstellen indien nodig door; Kim Vente.
- In het coachingsplan dat voor je ligt kun je terugvinden op welke wijze de coaching uren worden ingezet binnen het Uilenest.

Het Uilenest is onderdeel van een kind-centrum en deels gehuisvest in hetzelfde gebouw als basisschool Delftsche Schoolvereniging (DSV) waarmee een nauwe samenwerking bestaat. Beide organisaties worden bestuurd door hetzelfde bestuur. Er is een groep VSO, 4,5 groep BSO en 2

peutergroepen, waarvan 1 op hetzelfde adres van de DSV en de BSO. Een andere peutergroep waar kinderen worden opgevangen vanaf 2 jaar bevindt zich op het schoolplein aan de overkant van het gebouw, in een pand aan de school aan de Verneiuwde Boogaard 34a. Binnen Het Uilenest worden alleen kinderen opgevangen van de DSV. Hiermee houden wij de opvang kleinschalig en werken wij vanuit dezelfde missie en visie als de basisschool.

In het hoofdstuk *strategie* wordt beschreven wat de missie en visie is van Het Uilenest.

Daarnaast komen onze pedagogische uitgangspunten in dit hoofdstuk aan de orde, alsmede we speerpunten die wij hebben vastgesteld om aan te werken de komende vijf jaar. In het hoofdstuk *inzet binnen de organisatie* kun je vinden hoeveel uur wij wettelijk gezien moeten inzetten ten behoeve van beleid en coaching.

In het hoofdstuk *pedagogische ontwikkeling* kun je onze werkwijze terugvinden, gebaseerd op onze visie op de lerende organisatie.

Het hoofdstuk *pedagogisch coaching* geeft een indruk over de manier waarop wij met verschillende soorten coaching omgaan.

In de *jaarkalender* kunt u de planning door het jaar vinden, welke thema's komen aan de orde naar aanleiding van onze speerpunten voor de korte tot lange termijn. In het hoofdstuk *borging* zetten wij uiteen hoe wij zorgdragen voor de borging van de kwaliteit van onze coaching en evalueren wij de gekozen speerpunten voor zover mogelijk. Het laatste hoofdstuk *samenhang met scholings-/opleidingsplan* geeft kort weer hoe wij omgaan met (bij)scholing en hoe wij scholing willen inzetten ter ontwikkeling binnen onze kinderopvang.

Strategie

Missie

Binnen Het Uilenest kunnen kinderen optimaal groeien binnen hun mogelijkheden en talenten. Zij worden daarin begeleid door pedagogisch medewerkers die het beste in de kinderen en zichzelf naar boven halen. De kinderen worden voorbereid op de maatschappij van de toekomst, waarin zij als zelfbewuste, kansrijke wereldburgers, vanuit een onderzoekende houding een positieve inbreng hebben in onze samenleving. Dagelijks streven wij onze missie na vanuit onze kernwaarden: samen-talent-plezier-groei-onderzoek.

Visie

Het Uilenest is een zelfstandige, ambitieuze kinderopvang met een rijke historie nauw verbonden aan de Delftsche Schoolvereniging. Binnen de kinderopvang vangen wij alleen kinderen op van de Delftsche Schoolvereniging waardoor onze kinderopvang kleinschalig blijft, en een veilige plek is waar iedereen de kinderen kent.

Wij bieden een stimulerende en uitdagende speelomgeving, waar het team van pedagogisch medewerkers professioneel en betekenisvol handelen. Met elkaar en in samenspraak met de kinderen worden programma's van tevoren samengesteld.

Onze kinderen leren dat ieder mens uniek is en om daar respectvol mee om te gaan. Onze kinderen worden gemotiveerd bij te dragen aan een omgeving met een veilig en warm pedagogisch klimaat, uitdagingen aan te gaan en met elkaar op onderzoek uit te gaan.

Het team met bevlogen en bekwame pedagogisch medewerkers werkt met plezier samen aan een positieve werksfeer. Al onze medewerkers krijgen de ruimte om zich als team en individu te ontwikkelen. Het bestuur en directie zorgen voor goed werkgeverschap.

De pedagogische vierhoek staat in ons handelen centraal. Er is rondom het kind sprake van een nauwe samenwerking met zowel de ouders, het onderwijzend team als het team van de pedagogisch medewerkers. Ouders voelen zich betrokken, gezien en gehoord.

Pedagogische uitgangspunten en speerpunten

De sfeer waarin een kind opgroeit, is van groot belang voor de verdere ontwikkeling, daarom hechten wij veel belang aan een goed sociaal- emotioneel klimaat binnen onze opvang. Uitgangspunt is dat alle kinderen gelijkwaardig worden behandeld, waarbij de volwassenen verantwoordelijk zijn. Het Uilenest creëert een vriendelijke en veilige omgeving met orde en regelmaat voor de kinderen, een plaats waar het kind zich thuis voelt en zichzelf kan zijn, zodat het zich optimaal kan ontplooien. De samenwerking met de ouders, het leerkrachtenteam en het kind is gebaseerd op wederzijds respect, eerlijkheid en vertrouwen. Pesten wordt niet getolereerd.

1. Sensitieve responsiviteit: Wij reageren positief als een kind contact zoekt.
2. Respect voor autonomie: Binnen Het Uilenest mag een kind zichzelf zijn.
3. Structureren en leidinggeven: Wij werken volgens een voorspelbaar en vast programma op alle groepen, afgestemd op de leeftijd van de kinderen.
4. Praten en uitleggen: Wij stemmen onze communicatie af op de behoeften (ooghoogte) van het kind, luisteren actief en geven uitleg waar nodig.
5. Ontwikkeling stimuleren: Wij sluiten aan bij de innerlijke drijfveer van kinderen om de wereld te ontdekken met spel en avontuur. Hiervoor maken wij gebruik van thema's en workshops die wij met elkaar voorbereiden.
6. Begeleiden van onderlinge interacties: Wij creëren een veilige sfeer door vaste medewerkers op de groepen. Alle kinderen hebben een eigen mentor. Ouders hebben jaarlijks een 10 minuten gesprek met de mentor van hun kind. Daarnaast ondersteunen wij kinderen actief om conflicten op te lossen en vriendschappen aan te gaan.
7. Samenwerking: De samenwerking en het contact met ouders vinden wij belangrijk. Naast het houden van 10 minutengesprekken organiseert Het Uilenest jaarlijks één of twee koffieochtenden om ouders te spreken en informeren over Het Uilenest.
8. Voeding: Wij volgen de richtlijnen van het voedingscentrum voor gezonde voeding in de kinderopvang en evalueren ons beleid op gezonde voeding regelmatig.

Doelstellingen

Het afgelopen jaar hebben wij met elkaar een mooi team neergezet en werken wij met voldoende, en gediplomeerde medewerkers. Onze opvanglocatie heeft nooit hoeven sluiten tijdens Corona, hier zijn wij trots op en willen wij behouden. Onze doelstellingen liggen in het verder professionaliseren van onze kinderopvang. Binnen de groepen ligt het accent voor de korte termijn op het uitbreiden van ons aanbod in de vorm van het geven van zowel interne- als externe workshops, het werken met thema's en kinderen houvast te geven door het aanhouden en inzichtelijk maken van een vast (dag)ritme. Daarnaast vinden wij het belangrijk om de ouders van onze kinderen te kennen en is het gebruikelijk dat alle ouders minimaal éénmaal per jaar een gesprek hebben met de mentor van hun kind(eren). Ons beleid op gezonde voeding laten wij regelmatig terugkomen binnen overleggen zodat wij steeds kunnen vaststellen of wij volgens de richtlijnen, aangevuld met eigen inzichten werken.

Korte termijn

Over één jaar (juni 2026) hebben wij de volgende drie doelen bereikt:

1. Het werken met een (dagritme) programma, thema's en workshops zijn een vast onderdeel geworden van de dagelijkse praktijk binnen alle opvanggroepen.

2. Alle ouders hebben (minimaal) één gesprek gehad met de mentor van hun kind.
3. Wij bespreken en evalueren ons gezonde voedingsbeleid via geplande overleggen.

Middellange termijn

Over 2 tot 3 jaar hebben wij het volgende doel bereikt:

Alle ouders zijn betrokken bij de opvang van hun kind(eren) en zien de opvang als waardevolle toevoeging in het leven van hun kind. Er bestaat een goed contact tussen de mentor en de ouders van het kind waarin zaken besproken worden en men elkaar kent. De integratie van Het Uilenest team en het DSV-team is tot stand gekomen, er is sprake van samenwerking en men kent elkaar.

Lange termijn

Over 3 tot 5 jaar hebben wij het volgende doel bereikt:

Het team van pedagogisch medewerkers is voor planning en organisatie minder afhankelijk van de pedagogisch beleidsmedewerker. Het team is in staat om in samenwerking met elkaar roosters en planning af te stemmen op de behoeften van zowel de kinderen als het team.

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). **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.

Het Uilenest heeft op 1 januari 2025, 3 locaties en 12 fte; Toelichting: Op de Sneeuwuiltjes staan medewerkers die in de middag op de BSO staan. Op grond van de Wet IKK is daarom op jaarbasis nodig:

Bosuiltjes KDV

Pedagogische beleidsontwikkeling en -implementatie	1 x 50 = 50 uur
Coaching pedagogisch medewerkers	2 x 10 = 20 uur

Sneeuwuiltjes KDV:

Pedagogische beleidsontwikkeling en -implementatie	1 x 50 = 50 uur
Coaching pedagogisch medewerkers	2 x 10 = 20 uur

BSO-groepen:

Pedagogische beleidsontwikkeling en -implementatie	1 x 50 = 50 uur
--	-----------------

Coaching pedagogisch medewerkers
Totaal aantal uren

8 x 10 = 80 uur
150 uur teamcoaching en 120 uur individuele
coaching

Invulling van de functie binnen de organisatie

Binnen Het Uilenest is zijn 2 interne pedagogisch coaches (Marcia Rutgers en Els Jansen) werkzaam en daarnaast zijn de taken van pedagogisch beleidsmedewerker (Kim Vente) tijdelijk intern overgenomen na het vertrek van de vorige pedagogisch beleidsmedewerker totdat de openstaande vacature is vervuld.

Marcia Rutgers, werkzaam op de peutergroepen houdt zich voornamelijk bezig met coaching op de peutergroepen. Zij draagt zorg voor overleg en afstemming met de kleutergroepen, zij begeleidt waar nodig kinderen en biedt individuele coaching aan de medewerkers. Hieraan besteed zij binnen haar taakuren vijf en een half uur per week.

Els Jansen, werkzaam op zowel de peutergroep en BSO houdt zich voornamelijk bezig met coaching van de medewerkers van de BSO. Zij draagt zorg voor overleg en afstemming met Kim en de school, zij begeleidt waar nodig kinderen en biedt individuele coaching aan de medewerkers. Hieraan besteed zij binnen haar taakuren vijf en een half uur per week.

Kim Vente is binnen Het Uilenest zowel de huidige teamleider en vervult tijdelijk de pedagogisch beleidsmedewerker, ivm een openstaande vacature.

Bij de begeleiding van kinderen en bij zorg op de groepen, biedt de intern begeleider van de school, Joyce van Konijnenburg, (met een Master Educational Needs op gedrag) coaching aan. Zij is momenteel niet gekoppeld met een VOG, maar zij is in dienst van de DSV en wordt gedetacheerd binnen de samenwerkingsovereenkomst aan Het Uilenest ten behoeve van coaching en begeleiding van kinderen. Zij is gericht op vroegsignalering, hulp en advies bij het begeleiden van kinderen met zorg en zij is tevens aandachtsfunctionaris.

Marcia Rutgers:

Met VOG gekoppeld aan Het Uilenest, werkzaam als pedagogisch coach en als pedagogisch medewerker in de kinderopvang.

Diploma's:

1993 MBO dienstverlening en gezondheidszorg

1997 certificaat onderwijsassistent

2019 pedagogisch coach (Zon coaching)

Zij heeft vijf en een half taakuren per week om het groepsproces binnen het team van Het Uilenest te stimuleren op samenwerking en ontwikkeling, op individuele coaching en kindercoaching. Daar zij op de groep samenwerkt met haar collega's, heeft zij aangegeven zich meer te willen richten op pedagogisch medewerker op de groep. Momenteel staat is het Uilenest aan het werven voor een pedagogisch coach/ beleidsmedewerker voor 24 uur p.w.

Kim Vente:

Met VOG gekoppeld aan Het Uilenest, voor 36 uur werkzaam als teamleider, maar ook taken van pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach op heeft gepakt bij het vertrek van de vorige pedagogisch beleidsmedewerker/coach, naast haar vervanging op de groep. Zo kon zij de werkwijze van het Uilenest onder de loep nemen en kijken wat er nodig is aan coaching e.d.

Anco van Moolenbroek:

Geen VOG gekoppeld. Werkt als extern ingehuurd coach via Melior Advies voor zowel de DSV als Het Uilenest. Voert enkel gesprekken met medewerkers met betrekking tot effectief communiceren met elkaar in teamverband en individueel. Via Teams of op locatie.

De inhoud van de coaching betreft:

- Zelfmanagement met hulp van het leren kennen van eigen drijfveren en de gevoeligheden. Door jezelf beter te begrijpen en te kennen, leer je ook om gedrag van anderen zonder oordeel te observeren.
- Teameffectiviteit: onderlinge communicatie en afstemming. Dit geeft ook inzicht in groepsdynamiek in het algemeen en het in communicatief in verbinding blijven met ouders.
- Pedagogisch handelen: kennis en kunde met betrekking tot het reguleren van gedrag van kinderen.

De pedagogisch beleidsmedewerker heeft de eindverantwoordelijkheid voor alle ontwikkelingen aangaande beleid, van agenderen tot bespreken tot vastleggen. Dit gebeurt altijd in overleg met het team pedagogisch medewerkers en in samenspraak met de algemeen directeur/bestuurder (gekoppeld met VOG en gedetacheerd via de DSV). Via vergaderingen/overleggen worden zaken met het team en medewerkers besproken, uitgevoerd en vastgelegd, op het gebied van KDV/TSO/BSO.

Er is maandelijks overleg met betrekking tot Flexkids waarmee de kind-plaatsingen en contracten worden besproken. Daarnaast is er wekelijks overleg met bestuur en directie van Het Uilenest/DSV. Ten slotte is diegene de contactpersoon voor de oudercommissie samen met de algemeen directeur en bestuurder, waarmee het beleid binnen Het Uilenest een aantal maal per jaar wordt besproken. Momenteel begeleidt Kim Vente alle processen op zowel individueel- als teamniveau en stuurt de coaches aan. Per jaar hebben pedagogisch medewerkers (minimaal) twee individuele coachingsgesprekken met Kim, Marcia/ Els en/ of Anco Moolenbroek. (Op aanvraag of indien nodig vaker.) Daarnaast bewaakt en stimuleert zij het groepsproces in vergaderingen/overleggen over de inhoud van het programma binnen de opvang op een coachende wijze. Tevens draagt zij zorg voor de teambuilding binnen Het Uilenest, (tweemaal per jaar) en in samenwerking met de evenementencommissie van de school ook de teambuildingsactiviteit met het Uilenest en DSV (school) team samen. Verder fungeert zij als de verbinding tussen Het Uilenest- en het DSV-team door te investeren in de relatie tussen beide teams. Een voorbeeld hiervan is het delen van het TSO-rooster met het DSV-team zodat er leerkrachten weten wie de TSO in hun groep verzorgt. Daarnaast krijgen de pedagogisch medewerkers bij een lunch van het leerkrachten team ook een lunch aangeboden.

Kleine aanpassingen die ervoor gezorgd hebben voor meer wederzijds begrip en het gevoel meer gezien te worden.

Pedagogische beleidsontwikkeling

De pedagogisch beleidsmedewerker heeft het pedagogisch beleid van Het Uilenest 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.

Werkwijze

Binnen Het Uilenest vinden wij het belangrijk om het beleid in gezamenlijkheid vorm te geven. Om de vertaalslag te maken van het pedagogisch beleidsplan naar de werkvloer bespreken wij onderwerpen uit het pedagogisch beleidsplan in vergaderingen. Binnen onze gehele organisatie (kind centrum) werken wij vanuit de visie van de lerende organisatie. Binnen deze theorie is er niet één

verantwoordelijke voor bijvoorbeeld het pedagogisch beleidsplan, maar wordt er samengewerkt binnen interesses en affiniteit.

Om een voorbeeld te geven; de pedagogisch beleidsmedewerker die veel affiniteit heeft met een bepaald onderwerp neemt het voortouw in het ontwikkelen en bespreekbaar maken van dit onderwerp binnen vergaderingen. Zij doet onderzoek, praat met collega's over dit onderwerp en brengt deze informatie terug in het team. Tevens draagt zij zorg voor bijvoorbeeld bestellingen in dit kader in overeenstemming met het gehele team. Op deze manier worden besluiten breed gedragen en krijgen medewerkers een actieve rol in het steeds in ontwikkeling zijnde pedagogisch beleid.

Pedagogisch coaching

De pedagogisch coach zorgt voor het verbeteren van de pedagogische kwaliteit en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers. Iedere pedagogisch medewerker ontvangt jaarlijks coaching, ook onze pedagogisch medewerkers met een tijdelijk contract en/of flexibele inzet. De inzet en vorm van het aantal coachingsuren worden besproken met de oudercommissie.

Individuele coaching

Werkwijze

De individuele coaching is cyclisch van aard. Het eerste gesprek vindt plaats bij aanvang van het kalenderjaar in januari/februari en is een ontwikkelgesprek. De pedagogisch medewerker eigenaar van de inhoud van het gesprek. Aan de hand van coachvragen wordt duidelijk waar talenten, behoeften en mogelijkheden tot groei en ontwikkeling liggen bij de pedagogisch medewerker. De pedagogisch medewerker gaat in de periode na dit gesprek op zoek naar antwoorden en inzichten voor zichzelf. Als er uit het gesprek gekomen is dat er een opleidingswens ligt wordt deze besproken met de leidinggevende om tot afspraken te komen.

Het tweede gesprek in oktober dient ter evaluatie van het ontwikkelgesprek. Welke doelen zijn behaald, welke afspraken zijn gemaakt en ligt er nog iets dat niet gelukt is. Dit gesprek zal eveneens plaatsvinden aan de hand van coachvragen, maar gaan specifiek in op de onderwerpen van het eerste ontwikkelgesprek. De uitkomsten uit dit gesprek geven input voor te behalen doelen in de komende maanden.

Persoonlijk plan voor elke pedagogisch medewerker

Alle pedagogisch medewerkers hebben standaard (minimaal) twee gesprekken per kalenderjaar. Als in de praktijk blijkt dat er behoefte is aan meer tijd voor individuele gesprekken, maakt de pedagogisch coach in overleg met de pedagogisch medewerker tijd vrij. Van coachgesprekken wordt een kort verslag gemaakt vastgelegd op SharePoint niet zichtbaar voor andere medewerkers. De pedagogisch medewerker krijgt het verslag via de mail en kan en mag op de inhoud reageren. Er wordt zorg gedragen voor verslaglegging op een directieschijf toegankelijk voor andere pedagogisch medewerkers.

Team coaching

Werkwijze

Sinds 2024 was er sprake van een langdurige openstaande vacature. Er waren voornamelijk eilandjes en er was nauwelijks sprake van samenwerking binnen het team. Hieraan is in eerste instantie gewerkt doordat Kim Vente ging meedraaien op de groepen. Daarnaast door te werven op de openstaande vacature, als inzet van ZZP'ers om de werkdruk te verlagen, maar ook om de organisatie en de huidige werkwijzen te onderzoeken. In dat jaar hebben we een basis gelegd van vertrouwen en hebben we processen beter laten verlopen, zoals een digitaal werkrooster. Er is hard gewerkt aan het

de uitvoering van het beleid en hierin zijn ook aanpassingen gemaakt op onze visie nog duidelijker neer te zetten. In juni 2025 is een start gemaakt met het inhuren van externen om via coöperatieve werkvormen veel met elkaar in gesprek te gaan en samenwerken te bevorderen. Dit is bijvoorbeeld gedaan met coachkaarten (Hart tot Hart gesprekskaarten) waarin pedagogisch medewerkers een kaart kiezen met een voor hun aansprekende foto. Hierbij vertellen zij iets over zichzelf. Daarnaast organiseren we jaarlijks een team uitje met enkel Het Uilenest en een teamuitje met de DSV waarin teambuilding-activiteiten. Hiermee is het evenwicht in elkaar zien en kennen hersteld. Daarna is er binnen vergaderingen steeds een beroep gedaan op samenwerken door in groepjes na te denken over de invulling van onze opvang en elkaar de uitkomsten van overleg te presenteren.

Jaarkalender

Door elke maand binnen overleggen een thema centraal te stellen worden beleidsplannen, protocollen en te behalen doelen voortdurend bijgesteld. Dit doen wij vanuit onze visie op de lerende organisatie waarin iedereen verantwoordelijkheid kan en mag nemen op een bepaald onderwerp of een bepaalde taak. Hiervoor bespreken wij steeds welke taak door wie gedaan wordt op basis van interesse en/of affiniteit. Taken die je leuk vindt geven energie is de achterliggende gedachte. De pedagogisch beleidsmedewerker is altijd betrokken en zorgt ervoor dat zaken gedaan en vastgelegd worden door haar, of door de pedagogisch medewerkers. Het is de wens om op de lange termijn toe te groeien naar een organisatie waarbij de verantwoordelijkheid samengedragen wordt en niet per se ligt bij de pedagogisch beleidsmedewerker. Zo is het maken van een bezettingsrooster voor de zomervakantie niet meer gedaan door de pedagogisch beleidsmedewerker, maar door het team zelf met als verantwoordelijke één van de pedagogisch medewerkers zelf.

Wanneer	Activiteit	Wie	Thema
Januari	Individuele coachingsgesprekken ontwikkelgesprekken 1	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	Persoonlijke ontwikkeling
	Coachingsgesprekken voorbereiden (coachkaarten THEMA)	Pedagogisch coach	Persoonlijke ontwikkeling
	Teamoverleg thema: Evalueren en bijstellen pedagogisch beleid	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	Pedagogisch beleid algemeen
Februari	Individuele coachingsgesprekken ontwikkelgesprekken 1	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	Persoonlijke ontwikkeling
	Teamoverleg thema: Evalueren en bijstellen protocollen en procedures	Pedagogisch beleidsmedewerker	Voedingsbeleid
Maart	Teamoverleg thema: dagritme en workshops	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	dagritme en workshops
	Vorbereiden teambuilding juni Uilenest/DSV	Pedagogisch coach/ evenementencommissie	teambuilding
	Individuele coachingsgesprekken 1 verslag leggen en terugkoppelen	Pedagogisch coach	Persoonlijke ontwikkeling
April	Teamoverleg thema: invulling vakantieprogramma	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	vakantie-programma's
	Evalueren en bijstellen protocollen en procedures	Pedagogisch beleidsmedewerker	Vakantie-Programma's
	Bijstellen pedagogisch beleidsplan	Pedagogisch coach	beleidsplan
	Bijstellen/schrijven pedagogisch coachplan	Pedagogisch coach	beleidsplan

Mei	Teamoverleg thema: oudergesprekken	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	oudercontacten
	Bespreken pedagogisch beleid met oudercommissie	Pedagogisch coach	Samenwerking met oudercommissie
	Vorbereiden teambuilding Uilenest september	Pedagogisch coach	teambuilding
Juni	Teambuilding Uilenest/DSV op locatie (spel en diner)	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach/LKR	teambuilding
	Coachingsgesprekken voorbereiden (coachkaarten THEMA)	Pedagogisch coach	Persoonlijke ontwikkeling
	Teamoverleg thema: veiligheid	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	Veiligheid algemeen
Juli	Individuele coachinggesprekken ontwikkelgesprekken 2	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	Persoonlijke ontwikkeling
	Teamtraining: BSO-bus	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	vervoer
Augustus	Individuele coachinggesprekken ontwikkelgesprekken 2	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	Persoonlijke ontwikkeling
	Individuele coachingsgesprekken 2 verslag leggen en terugkoppelen	Pedagogisch coach	Persoonlijke ontwikkeling
September	Teamtraining thema: oudergesprekken	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	oudercontacten
Oktober	Teamoverleg thema: Gezonde voeding, evalueren en bijstellen	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	voedingsbeleid
November	Teamoverleg thema: Evalueren en bijstellen plan oudergesprekken	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	oudercontacten
	Bespreken doelen en tarieven met oudercommissie	Pedagogisch coach	Samenwerking met oudercommissie
December	Teambuilding Uilenest thuis Successen vieren en terugblikken	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	teambuilding
	Coachingsplan volgend jaar invullen	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	coaching
*(minstens) elke maand	Lezen vakliteratuur en volgen wet- en regelgeving	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	bijscholing
	Ondersteunen bij observaties en oudergesprekken	Pedagogisch coach	coaching
	Bewaken van kwaliteit en signaleren van verbeter- en knelpunten	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	Doorlopend proces
	Overleg met directie en kindplanning/contracten	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	communicatie

	Stuk in memo actualiseren ontwikkelingen het Uilenest.	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	communicatie
Op aanbod	Bijwonen congres of kennissessie Training Flexkids 8 uur	Pedagogisch coach	bijscholing
	Bijscholing	Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach	...
Totaal aantal verwachte uren aan beleidswerk (PBM) en coaching (PC)			

Borging van de kwaliteit

Draagvlak creëren

Binnen alle vormen van overleg en gesprekken wordt uitgegaan van de autonomie en het zelfsturend vermogen van de pedagogisch medewerkers. Zij staan op de werkvloer en hebben de expertise over hoe beleid zou moeten worden vertaald naar handelen. Om dit te stimuleren is er veel ruimte voor overleg en eigen inbreng. Met elkaar bepalen wij de onderwerpen die maandelijks centraal staan binnen de vergaderingen. Wij vergaderen wekelijks, om en om in aanwezigheid van de pedagogisch beleidsmedewerker/coach. In de vergaderingen met de pedagogisch beleidsmedewerker worden vooral beleidsstukken besproken en afspraken gemaakt over de vertaling naar de werkvloer. Deze vergaderingen gaan vooral over processen en hoe wij deze kunnen optimaliseren. De vergaderingen met de pedagogisch coach zijn vooral gericht op product, hoe gaat dat eruit zien op de werkvloer? Ook in persoonlijke gesprekken staat de wens, het gevoel en de autonomie van de pedagogisch medewerker centraal. Door gebruik te maken van coachkaarten is de pedagogisch medewerker zelf eigenaar van wat hij/zij aandraagt en wil vertellen aan de pedagogisch coach.

Relatie op basis van vertrouwen

Om een goede relatie op te bouwen en onderhouden is een het van belang dat besproken onderwerpen tussen de coach en gecoachte blijft. Dit waarborgen wij door verslaglegging van persoonlijke gesprekken niet openbaar op te slaan. Alleen de gecoachte heeft toegang tot de verslagen en is hier (mede) eigenaar van. Als coach heb je de taak zichtbaar te zijn voor alle pedagogisch medewerkers, te zeggen wat je doet en te doen wat je zegt. Er is sprake van gelijkwaardigheid zodat pedagogisch medewerkers vrijuit kunnen en durven spreken. Daarnaast werken wij aan een professionele organisatie waarin je met elkaar en niet over elkaar spreekt. Mocht er onenigheid ontstaan dan geeft de pedagogisch coach altijd het advies om eerst met de betrokken persoon te praten. Komen zij er samen niet uit dan organiseert de coach een groepsgesprek met alle betrokkenen.

Evaluatie

Door op regelmatige basis te evalueren op proces en product stellen wij doorlopend onze werkwijze bij. Hierbij is het belangrijk om zaken bespreekbaar te maken. Over onze gestelde doelen op de korte termijn kunnen wij op dit moment het volgende zeggen:

Het werken met een (dagritme) programma, thema's en workshops zijn een vast onderdeel geworden van de dagelijkse praktijk binnen alle opvanggroepen. Dit doel is vergevorderd, het dagritme is vastgesteld en wordt binnen alle groepen gebruikt, met inachtneming van de leeftijdsgroep. Er wordt gebruik gemaakt van thema's, de peutergroepen werken bijvoorbeeld samen aan hetzelfde thema als de kleutergroepen van de school. Het werken met workshops zal zich nog verder ontwikkelen

gedurende dit jaar. Door de inzet van bijvoorbeeld ook vakleerkrachten uit de school zal het aanbod aan de kinderen in de opvang nog breder worden.

Alle ouders hebben (minimaal) één gesprek gehad met de mentor van hun kind. Niet elke ouder heeft hier behoefte aan, met name de BSO-ouder. Bij aanvang van het nieuwe kalenderjaar (februari 2026) worden met alle ouders een afspraak gemaakt voor een 10 minuten gesprek over hun kind(eren) binnen onze opvang.

Wij bespreken en evalueren ons gezonde voedingsbeleid maandelijks via geplande overleggen. Aan dit doel is doorlopend gewerkt in de afgelopen maanden. Door steeds kritisch te kijken naar wat wij aanbieden en elkaar hierover te bevragen is ons voedingsbeleid steeds beter een afgestemd op de voedingsadviezen van het voedingscentrum, aangevuld met de laatste inzichten vanuit de samenleving.

Op de middellange en lange termijn willen wij doorgroeien naar een organisatie waar het contact met ouders intensiever is. Dit doen wij door hen uit te nodigen voor bijvoorbeeld een kijkmiddag/uur. Daarnaast willen we door middel van met koffieochtenden, (2 keer per jaar ouders informeren over en meenemen in de dagelijkse praktijk binnen onze kinderopvang. In de komende maanden zullen nog twee koffieochtenden voor ouders worden georganiseerd. De wens en ons doel om de twee teams (Uilenest en DSV) verder met elkaar te integreren doen wij om verregaande samenwerking te bewerkstelligen. Ten slotte werken beide teams met dezelfde kinderen. Hierin is de afgelopen 2 jaar geïnvesteerd door berichten voor beide teams samen te voegen en ook teambuilding te laten plaatsvinden met het gehele team (Uilenest en DSV).

Ondersteuning en ontwikkeling pedagogisch beleidsmedewerker/coach

De pedagogisch beleidsmedewerker en coach heeft wekelijks overleg met het bestuur en de directie van Het Uilenest en DSV. In deze gesprekken komen visie/missie en het werken binnen een lerende organisatie veelvuldig aan bod. Daarnaast is Anco Moolenbroek van Meloir Advies ook haar persoonlijk coach. 1x in de maand heeft zij gesprekken met hem. In het afgelopen jaar heeft Anco, Kim en het team diverse workshops, inspiratiesessies en persoonlijke drijfveren onderzoek gedaan om blijvend te ontwikkelen. Voor het komende jaar is een keuze gemaakt voor werven van een coach/beleidsmedewerker.

Samenhang met het scholings-/opleidingsplan

Binnen Het Uilenest hebben we een opleidingsplan voor de opleiding en ontwikkeling van onze pedagogisch medewerkers. In dit opleidingsplan wordt beschreven hoe wordt ingezet op de ontwikkeling en kennisverbreding en hoe dit wordt geconcretiseerd in de praktijk. Denk hierbij vanuit de wet IKK aan de scholing omtrent het kinder-EHBO en/of BHV. Aan de hand van de individuele coaching en de teamcoaching, wordt het scholingsaanbod naar behoefte uitgebreid.

Zo is er bijvoorbeeld dit jaar door een pedagogisch medewerker een opleiding gestart of gevolgd om als lerarenondersteuner ook binnen de school en de opvang meer kennis te hebben over leren bij kinderen. Twee pedagogisch medewerkers hebben een combinatiebaan met taken binnen het onderwijs. Eén van onze medewerkers heeft een cursus yoga en gedaan. En diverse medewerkers hebben de cursus; "Muziek op Schoot" gevolgd. Het Uilenest-team heeft veel expertise en kennis in huis om de kwaliteit binnen de opvang steeds verder te ontwikkelen.