



Pedagogisch beleid en coaching

De Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (Wet IKK) is aangenomen om de kwaliteit in de kinderopvang te verbeteren. Eén van de onderdelen van deze wet is het werken met een Pedagogisch Beleidsmedewerker/Coach. Vanaf 1 januari 2019 moeten kinderopvangorganisaties werken met een Pedagogisch Beleidsmedewerker/Coach die de pedagogisch medewerkers gaat begeleiden/coachen.

Bij Sport- en Zwem BSO Knoet is Suzanne van Leeuwen aangesteld als Pedagogisch beleidsmedewerker. Zij heeft in juni 2019 haar certificaat voor Pedagogisch Coach behaald bij En nu Jij! Opleidingen. Zij heeft als opleiding de PABO afgerond en is daardoor gekwalificeerd tot Pedagogisch beleidsmedewerker.

Daarnaast hebben ook de houders van de BSO, Hans en Josje Zwartkruis, hun certificaat tot Pedagogisch Coach behaald.

Bij Sport- en Zwem BSO Knoet hebben wij in het jaar 2026 vier Kindcentra. Dit houdt in dat wij organisatie breed 200 uur aan beleidsuren dienen te maken. Het aantal FTE van de drie locaties opgeteld, komt uit op 14,104. Om alle medewerkers voldoende coaching te kunnen geven, dienen wij dit jaar minimaal 141,04 uur aan coaching te geven.

Jaar	Aantal KC	FTE PM'ers	Beleidsuren	Coachingsuren
2026	4	14,104	200 ¹	141,04
<u>Locatie EIJV</u>		6,8408	50	68,41
<u>Locatie Climax</u>		3,0536	50	30,54
<u>Locatie Moorfielders</u>		1,2586	50	12,59
<u>Locatie Ede Victoria</u>		2,9508	50	29,51

Inzet coaching-uren

Bij Sport- en Zwem BSO Knoet vinden wij het belangrijk dat alle medewerkers gecoacht worden. Coaching is een belangrijke tool voor zowel het verbeteren van de kwaliteit van het pedagogisch klimaat op de BSO, als voor de ontwikkeling van de medewerker op zich. De coaching vindt naast individueel ook in groepsverband plaats.

Individuele coaching

Alle medewerkers vullen gedurende hun tijd bij Knoet een Persoonlijk Ontwikkelings Plan in. Er wordt van de medewerkers verwacht dat zij gaan nadenken over zichzelf, hoe zij zichzelf zien en waar zij zich in willen ontwikkelen. Een belangrijk onderdeel van het coachgesprek is het nadenken over eigen kwaliteiten en eventuele blokkades/valkuilen. Het onderliggende doel van deze coaching is om een leerproces op gang te brengen dat er voor zorgt dat de medewerker zijn doelen kan verwezenlijken en zichzelf verder kan ontwikkelen. Uiteindelijk zal de medewerker zelfsturend en zelflerend met zijn ontwikkeling aan de slag kunnen, waarbij de coach enkel handvatten en inzichten biedt in dit hele proces. Om de ontwikkeling goed in beeld te kunnen brengen, zal de coach samen met de medewerker

¹ Aantal Kind Centra x 50 beleidsuren.



een ontwikkelplan invullen. Hierin wordt vastgelegd waar de medewerker behoefte aan heeft, wat er nodig is om deze ontwikkeling te realiseren en wanneer er een evaluatie plaats kan vinden. Hoe de ontwikkeling in gang gezet wordt, welke middelen hiervoor nodig zijn en wat het van de kwaliteiten van de medewerker verlangt, zal zoveel mogelijk uit de medewerker zelf komen. De coach zal hierin meedenken en waar nodig begeleiding bieden in het tot stand komen van dit ontwikkelplan.

Groep coaching

Naast bovenstaande individuele coaching bieden wij ook groep coaching aan, aan de medewerkers. Bij de start van elk nieuw schooljaar vullen de medewerkers gezamenlijk voor hun eigen groep het observatie formulier 'Pedagogisch Klimaat' in. Tijdens het invullen van dit formulier wordt er verwacht van hen dat zij de punten bespreken en koppelen aan eventuele voorbeelden en gebeurtenissen. Hierdoor gaan zij op een meer pedagogische manier kijken naar hun eigen groep en nadenken over hun werkwijzen en professionaliteit. Dit observatie formulier vult de pedagogisch coach ook voor elke groep in. Vanuit beide ingevulde formulieren gaan zowel de coach, als de pm's kijken waar de ontwikkelmogelijkheden liggen op elke groep en deze in een groeps-coachgesprek bespreken. Er wordt tijdens dat eerste gesprek een ontwikkelplan opgesteld met daarin één tot enkele ontwikkelingspunten (afhankelijk van de grootte van het ontwikkelpunt) waar zij gedurende het schooljaar mee aan de slag gaan. Verspreid over het jaar zullen nog enkele voortgangs-/evaluatiegesprekken plaats vinden, waarbij ze met elkaar even stil staan bij de ontwikkelpunten en de voortgang ervan. Eventuele knelpunten worden dan besproken en de ontwikkelpunten kunnen op die momenten eventueel bijgesteld worden.

Voor 2026 vullen wij deze coaching-uren op onderstaande manier in:

Coaching uren op jaarbasis voor 2026				
Persoonlijke coaching				
Wat	Wanneer	Geschatte uren per PM'er	Aantal PM'ers	Opmerkingen
1 ^e coachgesprek	Eerste kwartaal	2	21	Coachgesprek + voorbereiding en verwerking in logboek door PBM
2 ^e coachgesprek	Vierde kwartaal	2	21	Coachgesprek + voorbereiding en verwerking in logboek door PBM
Extra coachgesprekken	Mei/November	4	4 (geschat)	Extra coachingsmomenten voor medewerkers die dit nodig hebben + voorbereiding en verwerking door PBM
Totaal aantal uur persoonlijke coaching		100		

Coaching uren op jaarbasis voor 2026				
Groep coaching				
Wat	Wanneer	Geschatte uren per groep	Aantal groepen	Opmerkingen
Coachgesprek met groep	September/ oktober	1	11	Invullen beoordeling pedagogisch beleid over eigen groep + ontwikkelpunten opstellen samen met PC
Verwerken gegevens beoordeling	September/ oktober	0,5	11	Beoordelingen verwerken, ontwikkelpunten uitwerken enz.
Evaluatie coachgesprek met groep	Januari/ februari	1,5	11	Bespreken ontwikkelpunt + verwerking in logboek door PC
Observatie op groep door PC	Januari	3,5	11	Observatie op groep, rondom ontwikkelpunt.
Totaal aantal uur groep coaching		71,50		

Bovenstaande tabel toont aan dat wij gedurende het hele jaar minimaal 171,50 uur besteden aan coaching uren. In de loop van het jaar zullen er nog wisselingen plaats vinden in medewerkers en eventueel nieuwe medewerkers worden aangenomen, deze zijn nog niet meegenomen in deze urenverantwoording.

Inzet beleidsuren

Het minimale aantal uur dat wettelijk is vastgelegd voor het beleid, uitgaande van onze 3 locaties, is 150 uur. Deze beleidsuren worden organisatie breed ingezet, omdat beide locaties werken vanuit hetzelfde beleid.

Werkzaamheden die vallen onder deze beleidsuren:

- updaten pedagogisch beleidsplan
- ontwikkeling van nieuw/ nieuwe onderdelen pedagogisch beleid
- ontwikkeling van hulpmiddelen voor de teams
- volgen van wet- en regelgeving op dit terrein
- bijscholing van de pedagogisch beleidsmedewerker
- scholing geven aan de medewerkers door de pedagogisch beleidsmedewerker

- bespreking van pedagogisch beleid met oudercommissies/ouders
- evaluatie pedagogisch beleid

Alle werkzaamheden die maar een minimaal raakpunt hebben met het pedagogisch beleid, tellen mee in deze wettelijk vastgestelde uren.

Voor 2026 vullen wij deze beleidsuren op onderstaande manier in:

Beleidsuren op jaarbasis voor 2026						
Wat	Alle locaties	EIJV	Climax	Moorfielders	Ede Victoria	Opmerkingen
Evalueren, bijstellen en implementeren pedagogisch beleid en overige protocollen	64					Schatting van de benodigde uren op jaarbasis
Stafoverleg	24					1x per maand overleg met locatiemanagers, PBM en houders
Oudercommissie overleg		5	5	5	5	Minimaal 2x per jaar een OC overleg per locatie (incl voorbereiding)
Werkoverleg team, op beleidsniveau	8					Minimaal 2x per jaar beleidsoverleg (incl voorbereiding)
Website up-to-date houden vwb beleidsdocumenten	10					
Observaties op locatie, tbv pedagogisch beleid		15	15	15	15	Op beide locaties minimaal 2x per jaar een week meedraaien/observeren
Volgen wet- en regelgeving Kinderopvang	20					Nieuwsbrief en andere nieuwsberichten via de Branchevereniging en BOINK
Totaal	126	20	20	20	20	
Totaal alle locaties, minimaal					206	