

Inzet pedagogisch beleidsmedewerker / Coach bij kinderdagverblijf Abeltje/ BSO/ Het Uilenbosje
(Coachplan 2026)

Januari 2026
Versie 1.5

Inhoudsopgave

A. Plan voor de inzet van de pedagogisch coach/beleidsmedewerker	3
Wettelijke kaders:	3
Situatie 1 januari 2026 kinderdagverblijf Abeltje:.....	5
Pedagogische doelen Abeltje 2026:	5
Visie voor 2026 (interne scholing):.....	6
Vormgeving in de praktijk:	7
Urenverantwoording.....	8
Tijdsplanning 2026	10
B. Team ontwikkelplan en Persoonlijk ontwikkelplan	11
Inleiding.....	11
Stappenplan binnen Abeltje.....	11
C. Taken pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach.....	12
Taken pedagogisch beleidsmedewerker Abeltje	12
Taken pedagogisch coach kinderdagverblijf Abeltje	14

A. Plan voor de inzet van de pedagogisch coach/beleidsmedewerker

Uitgangspunt voor dit coaching plan zijn de wettelijke eisen zoals opgenomen in de Wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang (IKK). Alle pedagogisch medewerkers hebben recht op coaching, zodat de professionaliteit van de pedagogisch medewerkers in ontwikkeling blijft. Met het pedagogisch coaching plan willen we ervoor zorgen dat pedagogisch medewerkers opgedane kennis en vaardigheden in de praktijk uitvoeren volgens het pedagogische beleid. Dit doen we door de inzet van pedagogische coaching en bij/nascholing. Het coaching plan maakt deel uit van het scholingsbeleid van Abeltje Kinderopvang. Wij hebben we gekozen om de functie beleidsmedewerker en coach samen te voegen tot 1 functie. Deze functie wordt vervuld door een externe partij namelijk 2daycare Pedagogische coaching door Pascale Plevier.

De externe coach is neutraal en:

- Kent en beheerst verschillende gesprekstechnieken
- Is in staat tot het herkennen en erkennen van verschillende leerstijlen bij medewerkers
- Heeft kennis van en hanteert feedbackregels
- Kan ontwikkelingsgerichte feedback geven aan medewerkers
- Is in staat een vertrouwensband met medewerkers op te bouwen en te onderhouden
- Zet mogelijkheden en kwaliteiten van de medewerkers zo optimaal in
- Kan confronteren – een spiegel voorhouden
- Is in staat om op een transparante wijze medewerkers te coachen binnen een hiërarchische relatie.
- Kan knelpunten en/of hiaten in de werkzaamheden, kennis en vaardigheden van pedagogisch medewerkers signaleren en kan coaching behoeften achterhalen.
- Kan een (individueel/ groepsgericht) coaching plan opstellen.
- Weet hoe de kwaliteit van het functioneren van medewerkers te bewaken en dit te bespreken dit met de directie.

De pedagogisch coach begeleidt het leren. Niet door te onderwijzen maar te ondersteunen in het persoonlijk leerproces. De coach zet de pedagogisch medewerker in hun eigen kracht en zet in op hun sterke punten. De pedagogisch medewerker moet zich kwetsbaar op kunnen stellen. Het vraagt zelfreflectie, het eigen handelen onder de loep nemen en jezelf kritische vragen te durven stellen. De pedagogisch coach helpt die vragen zelf te beantwoorden. Zo wordt de pedagogisch medewerker geholpen om werk gerelateerde (en soms misschien ook persoonlijke) doelen te behalen met als doel de pedagogisch medewerkers te leren hoe zij beter of op een pedagogisch verantwoorde manier met kinderen om kunnen gaan. Er wordt aandacht besteedt aan het pedagogisch beleidsplan en het implementeren hiervan, het in kaart brengen en monitoren van het pedagogisch handelen

Wettelijke kaders:

Er is in de wet IKK een minimum gesteld aan het aantal coaching uren per beroepskracht. De wijze van verdeling van de coaching uren over de beroepskrachten is echter niet voorgeschreven. Tevens kunnen door wijzigingen in het pedagogisch beleid de coaching uren worden ingevuld. De verdeling wordt schriftelijk vastgelegd in dit coachplan, zodat deze inzichtelijk voor pedagogisch medewerkers en ouders.

Inzet pedagogisch beleidsmedewerker/coach 2026 kinderdagverblijf Abeltje

Voorwaarden:

- Elke beroepskracht ontvangt jaarlijks coaching.
- Pedagogisch medewerkers ontvangen minimaal 4x per jaar een uur groepscoaching terwijl zij aan het werk zijn op de groep: Tijdens dit coachmoment start de coach met observeren op de groep waarbij zij kijkt naar het handelen van de pm-ers en het effect hiervan op de kinderen.
- Deze verdeling moet schriftelijk zijn vastgelegd in het coachplan en inzichtelijk zijn voor beroepskrachten en ouders
- Op 1 januari stelt de houder vast, hoeveel uur inzet vereist is voor zowel de beleidsvorming als de coaching.

Abeltje heeft op peildatum 1 januari 2026, het totale aantal fulltime-equivalent (fte) beroepskrachten (inclusief de flexwerkers en incidentele inzet van stagiaires), die werkzaam zijn vastgesteld. Abeltje bepaalt de minimale ureninzet aan de hand van de volgende formule: (50 uur x het aantal kindercentra te weten 3) + (10 uur x aantal fte pedagogisch medewerkers (inclusief flexwerkers)).

De som van de minimale ureninzet pedagogisch beleidsmedewerker (PBM) is door Abeltje op de volgende wijze toegepast.

Volgens M Beenker algemeen directeur is op 1 januari 2026, 1 fte beroepskracht werkzaam bij het management bij Abeltje vertegenwoordigd door Margriet en Tommy

Volgens M Beenker algemeen directeur zijn op 1 januari 2026, 12 fte beroepskrachten werkzaam bij kinderdagverblijf Abeltje. Te weten Vivian, Anne, Kelly, Jeannet, Serena, Joyce, Marielle, Lisa, Lotte, Nancy, Charissa, Megan, Alyshia, Meike, Noelle en Tina. Dit komt neer op $10 \text{ uur} \times 12 \text{ fte} = 120 \text{ uur}$ benodigde coaching uren op jaarbasis.

Volgens M Beenker algemeen directeur is op 1 januari 2026, 1 fte beroepskracht werkzaam bij BSO Abeltje vertegenwoordigd door Sarodjnie, Brigitte en Miranda. Dit komt neer op $10 \text{ uur} \times 1 \text{ fte} = 10 \text{ uur}$ benodigde coaching uren op jaarbasis.

Volgens M Beenker algemeen directeur zijn op 1 januari 2026, 2 fte beroepskrachten werkzaam bij het Uilenbosje vertegenwoordigd door Denise, Miranda, Joyce, Sarodjnie en Anne.

Dit komt neer op $10 \text{ uur} \times 2 \text{ fte} = 20 \text{ uur}$ benodigde coaching uren op jaarbasis. In 2026 worden voor Abeltje de uren voor de pedagogisch beleidsmedewerker/coach op de volgende manier ingezet: 150 uur voor pedagogische beleidsontwikkeling en 160 uur coaching voor de pedagogisch medewerkers. De taken, berekening van uren inzet en verantwoording, de jaarplanning van beleids- en coach activiteiten, de team- en groepsoverleggen, planning voorbereiding casuïstiek of activiteit en de planning van de functioneringsgesprekken zijn beschreven in het coachplan 2026 van Abeltje. In principe staan jaarlijks 4 coaching gesprekken per medewerker gepland.

Situatie 1 januari 2026 kinderdagverblijf Abeltje:

Kinderdagverblijf Abeltje heeft op 1 januari 2026 drie kinderopvang locaties met eigen registratie nummer.

Tevens hebben zij op dat moment 16 FTE voor 3 locaties.

Berekening kinderdagverblijf Abeltje:

3 locaties x 50 uur = 150 uur (beleidsuren)

1 FTE management x 10 uur = 10 uur

12 FTE x 10 uur = 120 uur (coachuren) KDV Abeltje

1 FTE x 10 uur = 10 uur (coachuren) BSO Abeltje

2 FTE x 10 uur = 20 uur (coachuren) Abeltje Uilenbosje

Totaal 160 coachuren

Registratienummers Landelijk Register per locatie

Abeltje Meijhorst: **Kinderdagverblijf 700.02.34.95**

Abeltje Nutsschool: **Buitenschoolse opvang 148.49.33.24**

Abeltje Uilenbosje: **Peuterarrangementen 737.74.76.63**

Pedagogische doelen Abeltje 2026:

- Wij bieden kinderen de mogelijkheid zich optimaal te ontwikkelen binnen onze maatschappij (ontwikkeling persoonlijke en sociale competentie).
- Wij willen een speciale bijdrage leveren aan de opvoeding van de kinderen door een rustgevende omgeving te creëren waarbij muziek een belangrijke ondersteuning vormt. Wij zijn hebben veel aandacht voor muziek.

- Wij staan open voor de eigenheid van elk kind en stimuleren de kwaliteiten en interesses.

- Wij bieden het kind een veilige, uitdagende en gezonde speel- en leeromgeving.

Voor de pedagogische onderbouwing van de Wet kinderopvang en de bijbehorende toelichting, is daarnaast gekozen voor de vier opvoedingsdoelen van professor J.M.A. Riksen-Walraven. De opvoedingstheorie van Riksen-Walraven ligt ten grondslag aan de Wet kinderopvang en de Beleidsregels kwaliteit kinderopvang. Ook ons beleid is gebaseerd op deze vier pedagogische basisdoelen. Deze doelen zijn gericht op het geven aan kinderen van:

1. Een gevoel van emotionele veiligheid.
2. Gelegenheid tot het ontwikkelen van persoonlijke competenties.
3. Gelegenheid tot het ontwikkelen van sociale competenties.
4. De kans zich normen en waarden van de samenleving eigen te maken.

Als uitgangspunten om het pedagogisch handelen van de medewerkers te stimuleren/ontwikkelen hanteren we de 6 interactievaardigheden:

1. Sensitieve responsiviteit: het opmerken van signalen die een kind afgeeft en daarop positief reageren.
2. Respect voor autonomie: het kind het gevoel geven dat het mag zijn wie het is en het de ruimte geven om zoveel mogelijk zelf te doen en ontdekken.
3. Structureren en grenzen stellen: voor het kind de wereld ordenen en het gedrag sturen. Dit vergroot hun gevoel van veiligheid en zekerheid.
4. Praten en uitleggen: je taalgebruik afstemmen op de mogelijkheden van het kind zowel qua vorm als qua inhoud. , praten en actief luisteren, benoemen, uitleggen.
5. Ontwikkeling stimuleren: aansluiten bij de innerlijke drijfveer van kinderen om de wereld te ontdekken met spel en avontuur. Oog houden voor het eigen ontwikkelingstempo van een kind en daarbij inspelen op zijn behoeftes en interesses.

6. Begeleiden van interacties tussen kinderen: een veilige sfeer scheppen waarin je de kinderen stimuleert om vriendschappen te sluiten, conflicten op te laten lossen, te leren omgaan met verschillen. Kortom mogelijkheden scheppen voor interacties tussen kinderen.

Visie voor 2026

Bij Abeltje willen we een warme en veilige omgeving te creëren waar het kind niet alleen kan spelen en leren, maar ook wordt aangemoedigd om nieuwe talenten te ontdekken en ontwikkelen. Op onze locaties streven wij ernaar een belangrijke rol te spelen in de zorg en opvoeding van het kind zodat ouders werk en privé op een fijne manier kunnen combineren. Uiteraard nemen de pedagogisch medewerkers ouders mee in de stappen die zij samen maken. Door het aanbieden van de juiste materialen & activiteiten helpen wij kinderen nieuwe talenten te ontdekken. Zo ontwikkelen ze de nodige vaardigheden en kennis om uit te groeien tot empathische individuen voor een veerkrachtige toekomstige generatie en samenleving.

Werkwijze

Het pedagogisch beleidsplan is de rode draad die door de organisatie loopt. De pedagogisch beleidsmedewerker/ coach coacht het team op de uitvoering hiervan. Daarnaast is de pedagogisch beleidsmedewerker verantwoordelijk voor de totstandkoming van het coachingsplan. Een coachingsplan begint met het bespreken van de kwaliteit van zowel het pedagogisch beleidsplan als van de geboden opvang. Tijdens dit overleg zijn de directie, en de pedagogisch beleidsmedewerker/ coach aanwezig. In dat overleg wordt het gehele beleidsplan door besproken en wordt het coachingsplan doorgenomen. Het uiteindelijke coachingsplan wordt aan de OC voorgelegd. Vervolgens wordt eind januari het coachingsplan en eventuele veranderingen in het pedagogisch beleid gepresenteerd aan alle pedagogisch medewerkers. Tijdens de coaching gesprekken gebruiken we het pedagogisch beleid als uitgangspunt. De pedagogisch coach overlegt regelmatig hoe zij het beste te werk kan gaan.

Accent ligt op zorgen voor een fijne saamhorigheid middels teamcoaching binnen Abeltje. Het versterken van de teamsamenwerking op inhoudelijke thema's; Hierbij is de coaching gericht op de samenwerking en communicatie tussen directe collega's. We werken aan:

- Het geven van ontwikkelingsgerichte feedback
- Spiegelen van gedrag
- De pedagogisch medewerkers leren volgens het principe 'ervarend' leren
- Positieve benadering

Naast het coachen van de pedagogisch medewerkers biedt de pedagogisch coach ook ruimte om zorgen/aandachtspunten over kinderen uit de groep in te brengen.

De pedagogisch coach/beleidsmedewerker heeft de volgende taken:

- het signaleren van in- en externe trends en ontwikkelingen wat betreft het pedagogisch handelen en behoeften tot verbetering van bestaande processen, methoden en programma's;
- het vertalen van trends, ontwikkelingen en behoeften tot verbetering of vernieuwing naar het pedagogisch beleid en het creëren van draagvlak voor de invoering hiervan;
- zorgdragen voor het afstemmen van het beleid met de betrokkenen;
- het vertalen van het pedagogisch beleid naar concrete activiteiten, methoden en/of instrumenten en een bijdrage leveren aan de implementatie hiervan op de locaties;
- het bewaken van het kwaliteitsniveau van het pedagogisch beleid binnen de organisatie, het evalueren van het uitgevoerde beleid en het doen van verbetervoorstellen;

- voorlichting, informatie, advies en trainingen geven omtrent het pedagogisch handelen en gericht op deskundigheidsbevordering;
- het signaleren van mogelijkheden voor de doorontwikkeling en verdere professionalisering en deskundigheidsbevordering;
- medewerkers helpen in het signaleren van knelpunten en/of hiaten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden in relatie tot het pedagogisch beleid en het achterhalen van hun coachingsbehoefte;
- het opstellen van een coachplan;
- bijdragen aan kwaliteitsverbetering door het coachen, ondersteunen en adviseren van medewerkers bij de begeleiding op de groep.

Communicatie met directie en pedagogisch medewerkers

Tijdens het coachen zal er nauw contact zijn met de pedagogisch medewerkers en de directeur. De onderwerpen en activiteiten die behandeld zullen worden, worden gebaseerd op de gesprekken met zowel de directie als de pedagogisch medewerkers.

De pedagogisch coach werkt incidenteel ook op de groepen. Hierdoor staat ze midden in de praktijk en ervaart ze hoe het werk verloopt. Met de nauwe samenwerking met directie en PMers en door veel met elkaar te delen komen soms nieuwe inzichten. Tijdens team en groepsoverleg momenten bespreken we dit en zetten er actie op. Hierdoor blijft het beleid bij Abeltje in ontwikkeling. Ze verzorgt naar behoefte verdiepende trainingen en workshops, allemaal gericht op pedagogische kwaliteit.

De kwaliteit van de mensen op de groep bepaalt namelijk het kwaliteitsniveau van het aanbod. Dat vraagt een adequaat werk- en denkniveau, meer kennis over de ontwikkeling van jonge kinderen en meer afstemming tussen HBO'ers en MBO'ers. Professionals moeten op basis van de juiste kennis gerichte keuzes maken, afgestemd op de ontwikkelingslijnen van de kinderen in hun groep. Streven is om kennis over de specifieke ontwikkelingsperiodes over te dragen aan PMers. In deze visie op scholing 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 minimum taalniveau, het werken met 0-jarigen en kinder-EHBO. Aan de hand van de individuele coaching en de team coaching, wordt het scholingsaanbod naar behoefte uitgebreid.

Vormgeving in de praktijk:

Het doel voor 2026 is het bevorderen van spel om kinderen te ondersteunen in hun sociale, emotionele en motorische ontwikkeling. Hierbij ligt de focus op het bieden van plezier, creativiteit en samenwerking in een veilige omgeving. In 2026 maken we als team, samen met de pedagogisch coach, duidelijke afspraken over de gezamenlijke visie en aanpak, zodat we een eenduidige werkwijze hanteren en deze regelmatig evalueren om op één lijn te blijven. We willen ons daarnaast richten op veiligheid en voorbereiden op de GGD inspectie. De pedagogisch coach geeft het team praktische handvatten om goed voorbereid te zijn op GGD-inspecties. De belangrijkste eisen uit de Wet kinderopvang en aanverwante regelgeving komen aan bod. Daarnaast leren we meer over het inspectieproces en wat we kunnen doen vóór, tijdens en na een inspectie. Na 2026 weet het team waar de GGD op let, hoe ze zorgen dat een inspectie goed verloopt en zal de coach het team kan ondersteunen bij het inspectieproces.

Inzet pedagogisch beleidsmedewerker/coach 2026 kinderdagverblijf Abeltje

Tijdens een teamvergadering onder leiding van M Beenker voor alle medewerkers zal het coachplan 2026 besproken worden. De pedagogische doelen voor 2026 worden besproken en ook komt visie op de interne scholing voor 2026 komt aanbod. De kaders worden vastgesteld en het team wordt uitgedaagd na te denken hoe zij dit graag willen vorm geven op hun locatie. Deze avond wordt er gebrainstormd en is er de mogelijkheid om uit te wisselen hoe de drie verschillende locaties denken over de doelen. Beroepskrachten krijgen handvaten waar zij alvast mee aan de slag kunnen. Vervolgens zal de coach de locaties bezoeken en het team verder op weg helpen. Hoe is de start verlopen, waar lopen ze tegenaan en wat kan er nog beter. Het team werkt samen aan het realiseren van het doel.

Verder krijgen medewerkers de mogelijkheid voor individuele coaching. Zij mogen zelf een coachvraag aandragen welke samenhangt met een van de pedagogische doelen. Hier worden zij individueel op gecoacht.

Urenverantwoording

In onderstaande tabellen is te zien Abeltje de coach uren in 2026 wil verdelen. Wanneer er nieuwe medewerkers bij komen hebben zij ook recht op individuele coaching. Dit is hier nog niet in opgenomen en kunnen dus extra toegevoegde uren worden.

Zoals noodzakelijk in de jaarplanning komt er voor elk onderdeel een evaluatie moment. Binnen Abeltje vinden we dit van belang om het handelen aan te kunnen aanpassen. Tevens draagt het bij aan een alerte aanpassing ter verbetering van de pedagogische kwaliteit binnen Abeltje. De evaluatie vindt op verschillende manieren plaats. Voor de individuele coaching wordt is er een persoonlijk gesprek ter evaluatie van het traject opgenomen. Voor de speerpunten wordt er aan het eind van het jaar tijdens een bijeenkomst geëvalueerd. Dit kan aanpassingen in het beleid tot gevolg hebben. Tevens kan het een signaal opleveren ter verdieping van betreffend speerpunt voor het komende jaar en/of afstemming met scholing voor PM-ers. Bij het afsluiten van een periode waarin het coachen centraal heeft gestaan, evalueert de coach. Tevens is ze bewust aan het observeren tijdens de werkbezoeken. Dit levert ook informatie op ter verbetering van het pedagogisch handelen van de PM-er.

Team coaching 16 FTE				
Wat:	Wie:	Aantal uur per locatie:	Aantal uur totaal:	Opmerkingen:
1 ^e bijeenkomst	Alle medewerkers	5 uur	5 uur	Aftrap coachtraject 2026.
1 ^e bezoek 3 locaties	Team coaching	6 uur	18 uur	Observeren en inventarisatie
2 ^e bezoek 3 locaties	Team coaching	6 uur	18 uur	Behoeftte ondersteuning
3 ^e bezoek 3 locaties	Team coaching	6 uur	18 uur	Optimaliseren per locatie
4 ^e bezoek 3 locaties	Team coaching	6 uur	18 uur	Borging per locatie
Totaal:			77 uur team coaching	

Inzet pedagogisch beleidsmedewerker/coach 2026 kinderdagverblijf Abeltje

De teamcoaching richt zich op de samenwerking en communicatie binnen het team. Dit is altijd in relatie tot elkaar, de kinderen, de ouders of andere personen rondom het team. Een goede teamsamenwerking is cruciaal in de kwaliteit van de opvang. De teamcoach richt zich specifiek op een gedeelde visie op de opvang, feedback, methodisch werken, continu leren, communicatie en de samenwerking met GGD, ouders en school. Ook hier zie je interactievaardigheden terugkomen, maar dan tussen de teamleden onderling. De teamcoach spiegelt, maakt patronen bespreekbaar en traint het team in een continue kwaliteit verbetercyclus. Herhalende patronen binnen Abeltje maakt ze bespreekbaar met Margriet.

Individuele coaching 16 FTE				
Wat:	Wie:	Aantal uur per medewerker:	Aantal uur totaal:	Opmerkingen:
Aandragen coachvraag	Individuele coaching	1 uur	16 uur	Persoonlijke ontwikkeling
2 ^e coachgesprek	Individuele coaching	1 uur	16 uur	Doorlopen stellingen
3 ^e coach gesprek	Individuele coaching	1 uur	16 uur	Sociale veiligheid
4 ^e coachgesprek	Individuele coaching	1 uur	16 uur	Verrijking eigen pedagogisch handelen.
Naar behoefte extra ondersteuning	Individueel bij zorgvragen		19 uur	Indien nodig er wordt op basis van behoefte extra coaching geboden
Totaal:		Minimaal 4 uur per medewerker	83 uur Individuele coaching	

Wij hebben voor 2026 totaal 160 coach uren ingepland. We hebben hierin nog een marge. Abeltje verwacht nog nieuw personeel aan te nemen een aantal uur naar toe zal gaan maar wil ook graag nog wat ruimte hebben om extra te kunnen bieden aan teams en/of medewerkers die dit nodig hebben. In september 2026 gaan we kijken hoeveel van deze extra uren we al hebben ingezet en waar wij ze nog aan willen besteden in 2026.

Tijdsplanning 2026

In onderstaande tabellen is de voorlopige planning van de coachtrajecten weergegeven.

Team coaching		
Wat:	Wanneer	Opmerkingen
Eerste bijeenkomst, Start coachtraject	Februari 2026	Realiseren van het teamdoel.
1 ^e bezoek locaties, Team coaching	Maart/April 2026	Bespreken voortgang en verkennen van werkwijze
2 ^e bezoek locaties, Team coaching	Mei /Juni 2026	Bespreken voortgang en verdiepen van werkwijze
3 ^e bezoek locaties, Team coaching	Oktober 2026	Bespreken voortgang en verrijken van werkwijze
4 ^e bezoek locaties, Team coaching	November 2026	Bespreken voortgang en borgen van werkwijze

Individuele coaching		
Wat:	Wanneer	Opmerkingen
1 ^e gesprek Individuele coaching	Maart/April/ Mei 2026	Medewerker heeft eigen ontwikkelpunten ingebracht.
2 ^e gesprek Individuele coaching	Juni/ Juli 2026	Bespreken voortgang en verkennen van werkwijze
3 ^e gesprek Individuele coaching	Augustus/September/ Oktober 2026	Bespreken voortgang en verdiepen van werkwijze
4 ^e gesprek Individuele coaching	November/December 2026	Bespreken voortgang en verrijken van werkwijze

Verslaglegging

- In de groepsagenda en het logboek van de coaches: hierin houdt ze bij wanneer ze op welke locatie is geweest en aan welk onderdeel ze hebben gewerkt. Dit wordt transparant in de groepsagenda getekend door de coach.
- Van elk coachingsmoment wordt een summier verslag geschreven door de pedagogisch coach. Dit verslag wordt vanuit privacy uitsluitend gedeeld met het betreffende team of de betreffende medewerker.
- Met Margriet Beenker zal in grote lijnen een mondelinge terugkoppeling plaatsvinden over de pedagogische kwaliteit van haar locaties. Ze ontvangt facturen met heldere verantwoording welke de urenregistratie voor alle partijen transparant maken en indien gewenst opvraagbaar zijn door de GGD.

B. Team ontwikkelplan en Persoonlijk ontwikkelplan

Inleiding

De kwaliteit van pedagogisch medewerkers is belangrijk. Een pedagogisch coach coacht de medewerkers daarom bij de dagelijkse werkzaamheden. Doel hierbij is het continue verbeteren van de pedagogische kwaliteit van de werkzaamheden en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers. Iedere pedagogische medewerker ontvangt jaarlijks coaching, ook tijdelijke en flexibele medewerkers.

De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid. Het pedagogisch beleid kan breder zijn dan alleen het pedagogisch beleidsplan, het kan al het beleid omvatten dat raakt aan de pedagogische praktijk. De pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach hebben de taak de pedagogische kwaliteit te bewaken en de medewerkers te ondersteunen bij het invoeren van pedagogische beleidsvoornemens, zodat iedere medewerker werkt volgens dezelfde pedagogische visie.

Er is binnen Abeltje aandacht voor het continue leren en ontwikkelen. Door iedere pedagogisch medewerker eigenaar te maken van een persoonlijk leerproces sluiten we aan bij de talenten en leervragen van de medewerker. De eigen nieuwsgierigheid en interesse om zich meer te verdiepen is hierbij leidend. Team coaching zal in combinatie gedaan worden met het team overleggen die plaatsvinden in 2026. Er zal een steeds minimaal een half uur besteed worden aan team coaching. Dit kan zijn doordat het team ergens tegenaan loopt op pedagogisch vlak of dat de coach een situatie opmerkt waarbij coaching gebruikt kan worden. Het doel van dit jaar is dat iedereen zich bewust wordt van de pedagogische basisdoelen en de samenwerking verbeterd.

Vanuit de door Abeltje gestelde organisatie doelen stellen teams hun eigen teamdoelen en persoonlijke doelen. De pedagogisch coach begeleidt de medewerkers bij het opstellen van hun team- en persoonlijk plan en bewaakt de voortgang. Dit gaat altijd in overleg met de directie. Ook biedt ze andere gewenste ondersteuning.

Stappenplan binnen Abeltje

In onderstaand overzicht staan kort de stappen beschreven hoe dat het vormen en uitwerken van een doel kan gaan:

Aftrap coaching 2026:

- Tijdens een algemene vergadering worden de doelen en visie voor 2026 besproken.
- Beroepskrachten gaan samen in overleg en vertalen de doelen naar de eigen groep. Vervolgens wordt dit met de andere locaties gedeeld. Dit leidt soms tot nieuwe inzichten.
- Het doel wat wordt gekozen moet aansluiten bij de doelen en visie van Abeltje. Voor 2026 is het speerpunt voorbereiden op GGD inspectie.
- Het teamdoel wordt gezamenlijk uitgewerkt.
- Tevens krijgen pedagogisch medewerkers uitleg over een persoonlijk ontwikkeldoel.

Coaching op de locaties:

- De pedagogisch coach komt langs per locatie om het doel verder te bespreken en kijkt welke ondersteuning/scholing/training nodig is. Ook wordt er besproken hoe de begeleiding er uitziet en wat men van elkaar verwacht.
- We zullen verdeeld over het jaar in diverse samenstellingen het spel O jee de GGD als middel gebruiken, de leukste en meest efficiënte manier om ons voor te bereiden op een GGD-inspectie kinderopvang. Zodat de pedagogisch medewerkers zich bewust worden van

eigen handelen en hebben geleerd hoe hier mee om te gaan. Daarnaast leert de pedagogisch medewerkster wat ze kunnen verwachten van een inspectiebezoek.

- Elke pedagogisch medewerker kiest een persoonlijk ontwikkeldoel, dit ontwikkeldoel sluit aan bij de doelen en visie van de organisatie en kan vertaald worden naar de praktijk.
- Het persoonlijk ontwikkel doel wordt uitvoerig besproken en in de groepsagenda wordt met enkele kernwoorden en handtekeningen van de PMer en coach geregistreerd voor de directie en de GGD
- Er wordt besproken welke ondersteuning/scholing/training wenselijk is.
- Er worden afspraken gemaakt over evaluatie en borging van het teamdoel en het individuele doel.

Communicatie over coaching naar ouders

De oudercommissie ontvangt het coachplan en de coach kan desgewenst op verzoek van de OC bij een vergadering aansluiten om vragen te beantwoorden over de uitvoering van het coachplan. Op de website komt bij pedagogische beleidsplannen en protocollen een link met meer informatie over het coachplan van 2026.

C. Taken pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach

Taken pedagogisch beleidsmedewerker Abeltje

De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid. Het pedagogisch beleid kan breder zijn dan alleen het pedagogisch beleidsplan, het kan al het beleid omvatten dat raakt aan de pedagogische praktijk. De pedagogisch beleidsmedewerker heeft de taak de pedagogische kwaliteit te bewaken.

Voor 2026 wil Abeltje zich richten op de volgende beleidsonderwerpen: Veiligheidsplan, (VVE voor en vroegschoolse educatie vormt een apart plan), samenwerking. Pedagogische beleidsontwikkeling

In detail zijn onderstaande de taken van de pedagogisch beleidsmedewerker:

Het actualiseren, ontwikkelen, implementeren en borgen van:

1. de pedagogische visie;
2. het pedagogisch beleidsplan en pedagogisch werkplannen van de locaties: het opnemen van weten regelgeving én maatschappelijk ontwikkelingen;
3. nieuwe pedagogische beleidsstukken;
4. de Pedagogische-Aansturings-Structuur;
5. de pedagogische werkmethode;

Overige verantwoordelijkheden:

1. Zorgdragen voor regelmatige interne communicatie van pedagogische onderwerpen naar de teams (permanente educatie).
2. Borgen van de kindzorgstructuur.

Pedagogisch beleidsplan KDV, Uilenbosje en BSO			
Taken beleidsmedewerker:	Geschatte uren:	Daadwerkelijke uren:	Opmerkingen:
Bestuderen van een onderdeel in overleg met Margriet	16		Doorlezen, aanpassen en bespreken met PMers
Vaststellen pedagogische doelen	4		Behoeftetepeiling
Aanpassen aan nieuwe wet en regelgeving	5		Actualiseren
Opstellen nieuw protocol vanuit teamdoelen	20		Implementeren van nieuw ontwikkeld beleidsstuk
Presentatie van een werkbaar plan aan management	10		Teamvergadering. Informatieverstrekking naar ouders organisatie breed
Totaal:	55		
Het hoofddoel waar we ons in 2026 op gaan richten is “voorbereiden op GGD inspectie”			
Taken beleidsmedewerker:	Geschatte uren:	Daadwerkelijke uren:	Opmerkingen:
Interactievaardigheden en samenwerking is voor de pedagogisch medewerkers van groot belang voor pedagogische kwaliteit.	14		Borgen op de locaties middels groepsobservaties en individuele gesprekken
Deelnemen aan teamoverleg. Beleidstukken en protocollen bespreken	20		Verdieping van veiligheids-beleid naar toepassen in de praktijk
Richt zich op de samenwerking en communicatie binnen het team. Dit is altijd in relatie tot elkaar, de kinderen, de ouders of andere personen rondom het team.	14		Een goede team samenwerking is cruciaal in de kwaliteit van de opvang.
Kind besprekingen in teamverband en individueel	12		Er is behoefte aan pedagogische onderbouwing voor de op werkvloer
De bijeenkomsten aanbieden bedoeld om de kwaliteit van deze vaardigheden te verhogen.	26		Verdieping en begeleiding
Teambuildings dag organiseren	9		om een band met elkaar op te bouwen en de samenwerking te bevorderen
Totaal:	95		

Totaal: 150 uur.

Inzet pedagogisch beleidsmedewerker/coach 2026 kinderdagverblijf Abeltje

We willen dit jaar verschillende vormen van coaching binnen Abeltje beschrijven, namelijk de pedagogische coaching en de teamcoaching. We kijken vaak naar de ontwikkeling van kinderen en observeren ze regelmatig, maar wat is het uiteindelijke doel dat we ermee willen bereiken? We zullen de pedagogische kwaliteit van het handelen van de pedagogisch medewerker en als team trainen door bewust te kijken naar de interactievaardigheden, samenwerking en feedback geven van de pedagogisch medewerker.

Vragen als; wat heeft het kind, de groep en/of pedagogisch medewerker, team nodig, welke aanpassingen en/of materialen zijn hiervoor nodig? Maar ook welke pedagogische ondersteuning hebben de medewerkers nodig om deze pedagogische kwaliteit te kunnen bieden en te onderbouwen(bv veiligheid, geborgenheid meer rust op de groep en samenwerking te bevorderen als team.)

Om de pedagogisch medewerkers te ondersteunen bij ons jaardoel, zal het team gerichte bijeenkomsten met pedagogisch spel aangeboden krijgen, om van daaruit te werken aan goede pedagogische kwaliteiten en inzichten. Ook verwachten we van de pedagogisch medewerkers dat zij deelnemen aan de trainingen en de teamoverlegmomenten en dit jaar een teambuildings dag. De pedagogisch coach en/of beleidsmedewerker zal in het teamoverleg op verzoek van het management ook een aandeel hebben. Doordat de pedagogisch coach individuele coaching gesprekken heeft met de pedagogisch medewerkers zal zij in staat zijn gerichte informatie te geven die goed aansluit bij de persoonlijke behoefte(s) van de medewerker. Daarnaast helpt de coach de medewerker bij het kunnen groeien in het dagelijks werk.

Taken pedagogisch coach kinderdagverblijf Abeltje

De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid. Het pedagogisch beleid kan breder zijn dan alleen het pedagogisch beleidsplan, het kan al het beleid omvatten dat raakt aan de pedagogische praktijk. De pedagogisch coach heeft de taak de pedagogische kwaliteit te bewaken. Zij zal hier de medewerkers in coachen. De pedagogisch coach helpt medewerkers en teams bij het opstellen van hun persoonlijke ontwikkel doelen en team ontwikkel doelen.

Pedagogisch Coach			
Uren pedagogisch coach:	Geschatte uren:	Daadwerkelijke uren:	Opmerkingen:
Team coaching	77		Uilenbosje prioriteit
Individuele coaching	83		Uilenbosje prioriteit
Implementatie en borging van het beleid	150		Uilenbosje prioriteit
Totaal:	310		

In 2026 zal aan de volgende punten worden gewerkt:

- Samenwerking bevorderen
- Voorbereiden op inspectiebezoek van de inspecteur kinderopvang
- Stimuleren eigen verantwoordelijkheid
- Stimuleren kennis om eigen (on-)bewust gedrag te leren herkennen
- Bouw aan vertrouwen in team en organisatie
- Bekwaming medewerkers in veiligheid

Samenhang met het scholings-/ opleidingsplan

Binnen Abeltje Kinderopvang 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 minimum taalniveau, het werken met 0-jarigen, de meldcode en kinder EHBO. Aan de hand van de individuele coaching en de teamcoaching, wordt het scholingsaanbod naar behoefte uitgebreid. Abeltje Kinderopvang zal aan de volgende trainingen en scholing aandacht besteden in de periode van 2026-2026:

- BHV
- Kinder EHBO
- Pedagogisch beleid & protocollen
- Scholing taalniveau 3F
- Scholing meldcode
- Scholing pedagogisch medewerkers die werken met 0-jarigen

BHV

Deze training zal jaarlijks plaatsvinden. Verschillende pedagogisch medewerkers worden opgeleid tot BHV-er bij Abeltje Kinderopvang

- Wanneer: **het hele jaar doorlopend proces**
- Begeleider: online training bij externe specialist
- Voor wie: uit alle groepen pedagogisch medewerkers van Abeltje Kinderopvang
- Duur: 1 dagdeel

Kinder EHBO

Deze training zal jaarlijks plaatsvinden. Verschillende pedagogisch medewerkers worden opgeleid tot EHBO-er bij Abeltje Kinderopvang

- Wanneer: **het hele jaar doorlopend proces**
- Begeleider: externe specialist
- Voor wie: alle pedagogisch medewerkers van Abeltje Kinderopvang
- Duur: 1 dagdeel

Pedagogisch beleid & protocollen

Dit zal door het jaar plaatsvinden zodat alle pedagogisch medewerkers op de hoogte zijn van alle ontwikkelingen omtrent beleidsplan en protocollen. Dit zal plaatsvinden tijdens de drie maandelijkse Teamoverleggen.

- Wanneer: **het hele jaar doorlopend proces**
- Begeleider: beleidsmedewerker
- Voor wie: Alle pedagogisch medewerkers en management
- Duur: twee maandelijks

Scholing taalniveau 3F

Voor de taalontwikkeling van kinderen zijn interacties met pedagogisch medewerkers belangrijk. Bepalend daarbij zijn de taalvaardigheden van de beroepskracht. Om de taalontwikkeling van kinderen te ondersteunen, is de taaleis voor de spreekvaardigheid van beroepskrachten verhoogd naar minimaal niveau 3F.

- Wanneer: **reeds afgerond of in eindfase**
- Begeleider: externe specialist
- Voor wie: alle pedagogisch medewerkers zonder 3F
- Duur: 1 bijeenkomst

Scholing pedagogisch medewerkers werkzaam met 0-jarigen

In de nieuwe wet en regelgeving zijn de kwaliteitseisen voor pedagogisch medewerkers die werkzaam zijn met 0-jarige aangescherpt. Abeltje Kinderopvang biedt deze 1 pedagogisch medewerkers een opleiding aan om zich hierin te specialiseren.

- Wanneer: voor 2026 **reeds afgerond of in eindfase**
- Begeleider: externe specialist
- Voor wie: alle pedagogisch medewerkers werkzaam met 0-jarigen

Introductie nieuwe pedagogisch medewerkers.

Abeltje Kinderopvang vindt het belangrijk dat iedere medewerker op de hoogte is van het pedagogisch beleid, het gezondheid- en veiligheidsbeleid en de werkwijze bij Abeltje Kinderopvang. Om deze reden ontvangt iedere nieuwe medewerkster een inblikexemplaar van het beleid en alle relevante beleidsstukken van de manager.

- Wanneer: **voordat de pedagogisch medewerker aan haar werk begint**
- Begeleider: beleidsmedewerker of management
- Voor wie: Alle nieuwe pedagogisch medewerkers
- Duur: 3 uur