

Coachplan CKO KleurRijk 2021



Inhoudsopgave

<u>Inleiding</u>	-3-
<u>Pedagogisch coach/beleidsmedewerker</u>	-4-
<u>2.1 Taken</u>	
<u>2.2 Werkwijze</u>	
<u>2.3 Pedagogische coaching en pedagogisch beleidswerk 2021</u>	
<u>3. Teamcoaching</u>	-10-
<u>3.1 Taken</u>	
<u>3.2 Werkwijze</u>	
<u>3.3 Teamcoaching 2021</u>	
<u>4. Praktische invulling coaching</u>	-12-

1. Inleiding

De pedagogisch beleidsmedewerker borgt de verschillende beleidsstukken rondom pedagogiek binnen onze organisatie. Denk hierbij aan het algemene beleidsplan, de locatiespecifieke werkplannen en het onderdeel emotionele veiligheid uit het veiligheidsplan. Ook evalueert zij de haalbaarheid in de uitvoering van het plan, middels een kwaliteitsmonitor en middels onderdelen uit de team ontwikkelmeter. De pedagogisch coach fungeert als spil tussen het pedagogisch beleid en de uitvoering hiervan. De pedagogisch coach helpt medewerkers in het signaleren van knelpunten in hun werkzaamheden, kennis en vaardigheden en achterhaalt samen met hen wat de coaching behoeften zijn.

Dit coachplan is bedoeld om de pedagogische kwaliteit in de opvang van CKO KleurRijk te borgen en te verhogen. Pedagogisch medewerkers krijgen door middel van coaching en scholing meer inzicht in hun pedagogisch handelen om eigen kwaliteiten verder te ontwikkelen.

Binnen onze organisatie vindt op twee manieren coaching plaats:

- pedagogische coaching/pedagogisch beleidswerk is specifiek gericht op de pedagogische kwaliteit in de opvang. Pedagogisch coaches/beleidsmedewerkers houden zich bezig met de ontwikkeling en invoering van het pedagogisch beleid en het coachen van pedagogisch medewerkers bij hun handelen.
- teamcoaching, gericht op het praktisch samenwerken en de interactie binnen een team. Voor wat betreft het pedagogische gedeelte zal de teamcoach alleen beleidsmatig observeren binnen de teams. Dit gebeurt door de team ontwikkel meter en door wat bespreekbaar wordt gemaakt in het team, waarna de patronen teruggekoppeld worden naar de beleidsmedewerkers en het management.

2. Pedagogisch coach/beleidsmedewerker

2.1 Taken

De pedagogisch beleidsmedewerker ontwikkelt het pedagogisch beleid. Het pedagogisch beleid kan breder zijn dan alleen het pedagogisch beleidsplan, het bevat al het beleid dat raakt aan de pedagogische praktijk. De pedagogisch beleidsmedewerker en de 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. De coach begeleidt, stimuleert en motiveert het bewustwordings- en ontwikkelproces van de medewerker. De medewerker en coach werken samen aan dit proces waarbij wederzijds respect het uitgangspunt is. In onze organisatie zijn de pedagogisch coaches ook pedagogisch beleidsmedewerkers, in samenwerking met de algemene beleidsmedewerkers van KleurRijk.

De pedagogisch beleidsmedewerker kijkt naar het pedagogisch beleidsplan en naar verbeteringen. Hierbij moet je denken aan het algemene beleid, de locatiespecifieke werkplannen en het gedeelte 'emotionele veiligheid' uit het veiligheidsplan.

De pedagogisch coach/beleidsmedewerkers hebben 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.

2.2 Werkwijze

De ontwikkeling van kinderen staat centraal binnen de kinderopvang van CKO KleurRijk. Landelijk zien we dat de kwaliteit van de geboden opvang steeds belangrijker wordt. Het is niet meer alleen opvang; kinderopvang is een vak. Dit is vastgelegd in de wet IKK die op 1 januari 2018 van kracht is gegaan. Hierin staan maatregelen die de kwaliteit van de kinderopvang verbeteren en ondersteunen.

Één van de maatregelen is het concreet beschrijven op welke wijze er inhoud wordt gegeven aan het werken aan de vier pedagogische basisdoelen. Dit wordt beschreven in het pedagogisch beleidsplan van CKO KleurRijk. Pedagogisch medewerkers worden gecoacht op de uitvoering van de vier basisdoelen. Om in de praktijk aan deze doelen te kunnen werken, wordt bij de coaching gebruik gemaakt van zes interactievaardigheden. Pedagogisch medewerkers worden gecoacht op het inzetten van onderstaande interactievaardigheden:

1. Sensitieve responsiviteit (emotionele ondersteuning)
2. Respect voor autonomie
3. Structureren en leidinggeven
4. Praten en uitleggen
5. Ontwikkeling stimuleren
6. Begeleiden van onderlinge interacties

Bij CKO KleurRijk wordt gewerkt met de TOM (team ontwikkelmeter). De TOM meet onder andere het pedagogisch klimaat op de locaties aan de hand van de vier pedagogische basisdoelen. Wanneer teams actiepunten opstellen aan de hand van het invullen van de TOM, kan de pedagogisch coach benaderd worden met (hulp)vragen op het gebied van pedagogische coaching. Dit kan een startpunt voor coaching zijn. Ook kunnen er bij pedagogisch medewerkers vragen opkomen vanuit de buddy gesprekken die jaarlijks gevoerd worden. Naast deze wegen is er altijd de mogelijkheid voor teams en individuele medewerkers om de pedagogisch coach met hulpvragen te benaderen. Wanneer het aanspreekpunt merkt dat er vragen, knelpunten of problemen op pedagogisch vlak spelen,

zal hij/zij ook aansturen op het benaderen van de pedagogisch coach door de teams/medewerkers.

Om invulling te geven aan de coaching binnen KleurRijk wordt gebruik gemaakt van de volgende vormen:

- Opnames maken van de interactievaardigheden van de pm-ers (beeld-in-zicht)
- Evaluatie opnames
- Coaching on the job
- Informatieverstrekking naar medewerkers door o.a. workshops, kinderopvang academie, memo.
- Teamoverleg/Intervisie
- Coach gesprek individueel
- Coach de coach, pedagogisch coaches coachen elkaar
- Informatieverstrekking rondom de pedagogiek en de pedagogische doelen naar ouders
- Aanpassingen doorvoeren in het pedagogisch beleidsplan
- Kwaliteitsmonitor - doorontwikkeling, analyse en implementatie
- Bijstellen en opstellen protocollen/procedures
- Volgen wet- en regelgeving en eventuele aanpassingen doorvoeren in beleid en protocollen.
- Toezicht houden op uitvoering pedagogisch beleidsplan/werkplannen per locatie
- Toezicht houden op het onderdeel emotionele veiligheid uit het veiligheidsplan
- Workshops/e-learnings
- Deskundigheidsbevordering (vakliteratuur, bijeenkomsten bijwonen, actuele ontwikkelingen volgen)
- Inhoudelijk overleg pedagogisch coaches/management

2.3 Pedagogische coaching en pedagogisch beleidswerk 2021

Door coaching wordt binnen KleurRijk invulling gegeven aan een aantal punten uit het strategisch plan. Eén van de strategische ambities uit het strategisch plan van KleurRijk voor 2020 en 2021 is 'Versterk de kwaliteit in opvang en ondersteuning'. Eén van de hieruit afgeleide klantbeloftes is:

Je (kind) wordt gezien en gehoord in een vertrouwde en veilige omgeving
Een goed pedagogisch klimaat draagt eraan bij dat kinderen zich veilig en prettig voelen en aangemoedigd worden om te spelen, te ontmoeten en zich te ontwikkelen.

Aan deze ambitie wordt verder in het primaire proces gewerkt door onder andere de volgende twee thema's:

Stimuleer inspraak van kinderen

We willen kinderen laten ervaren dat ze met hun karakter en talenten iets kunnen betekenen voor anderen. Naast aandacht voor autonomie staat het leren samenleven en verbinden dan ook centraal op onze kindcentra. De centra zelf zijn een goede plek om kinderen te laten oefenen in participatie, verantwoordelijkheid nemen en samenleven. Daarnaast willen we kinderen ook laten ervaren dat ze een maatschappelijke rol (kunnen) spelen door aandacht te besteden aan thema's als duurzaamheid, naastenliefde en activiteiten te organiseren die de maatschappelijke betrokkenheid vergroten.

Geef inzicht en stuur op kwaliteitsnormen

Met de pedagogisch coaches worden pedagogisch kenmerken van KleurRijk in kaart gebracht en hierop aangestuurd in de coaching op locatie. Om het pedagogisch klimaat optimaal vorm te geven en te borgen is de kwaliteit van de pedagogisch medewerkers belangrijk. De pedagogisch beleidsmedewerkers binnen onze organisatie zorgen voor coaching bij de dagelijkse werkzaamheden. Zij zullen samen met de teams op de groep de kwaliteit in kaart brengen en daar waar nodig versterken en verbeteren.

(Uit strategisch plan KleurRijk, 2020-2021)

Om richting te geven aan de pedagogische coaching en het pedagogisch beleidswerk binnen KleurRijk, worden er elk jaar een aantal speerpunten opgesteld. Deze speerpunten komen voort uit het strategieplan van KleurRijk en de behoeften die de coaches signaleren bij de pedagogisch medewerkers. In het jaar 2021 is gekozen voor de volgende punten:

- Interactievaardigheid: respect voor de autonomie
- Kindergericht activiteitenaanbod en kindparticipatie
- VVE aanbod
- Implementatie babyspecialist
- Implementatie vernieuwd pedagogisch beleid

Coach onderwerp individuele coaching - Interactievaardigheid: Respect voor de autonomie

Elk jaar worden alle pedagogisch medewerkers van KleurRijk individueel gecoacht door de pedagogisch coach. Tijdens deze coaching worden er door de pedagogisch coach filmopnames gemaakt. Vervolgens analyseert de coach de opnames waarbij zij in kaart brengt wat er goed gaat en welke suggesties er kunnen worden gedaan met betrekking tot het pedagogisch handelen van de betrokken medewerker. Daarna worden de opnames en de analyse besproken tijdens een vooraf gepland één op één gesprek met pedagogisch

medewerker en coach. De pedagogisch medewerker verwerkt vervolgens datgene wat besproken is in een verslag in de Kleurrijkacademie.

Pedagogisch medewerkers kunnen zelf kiezen waarop zij gecoacht willen worden. Dit kan een interactievaardigheid zijn, een vraag die voortgekomen is vanuit de team ontwikkelmeter (TOM) of een andere vraag over het pedagogisch handelen. Wanneer de pedagogisch medewerker er niet voor kiest om gecoacht te worden op een onderwerp wat hij/zij zelf aandraagt, zal hij/zij dit jaar gecoacht worden op de interactievaardigheid 'respect voor de autonomie'.

Hieronder staat beschreven vanuit welk standpunt op deze interactievaardigheid zal worden gecoacht.

CKO KleurRijk vindt het belangrijk om respect te hebben voor de autonomie van elk kind. Pedagogisch medewerkers geven het kind de ruimte om dingen op hun eigen manier en tempo te doen en staan open voor de wensen, behoeften en interesses van elk kind, de eigenheid van het kind wordt geaccepteerd. Dit betekent ook dat kinderen niet overal goed in hoeven te zijn en niet alles hoeven te kunnen. De eigenheid van een kind accepteren betekent niet dat al het gedrag wordt geaccepteerd. Waar nodig worden kinderen begeleid in het uitdrukken van hun eigenheid in acceptabel gedrag.

De pedagogisch medewerker ziet en erkent alle kinderen in de groep als individuen. De pedagogische medewerker geeft ruimte aan de kinderen. Ze stimuleert actief dat kinderen zelf iets doen en op hun eigen manier.

Wij vinden het belangrijk dat kinderen op de BSO inspraak krijgen in de dagelijkse gang van zaken (kinderparticipatie). We betrekken de kinderen bijvoorbeeld bij aanschaf van nieuw materiaal, het organiseren, uitzoeken en vormgeven van activiteiten.

Kinderparticipatie vergroot het zelfvertrouwen, levert belangrijke informatie op voor de groepsleiding, verhoogt de betrokkenheid van de kinderen en leert de kinderen om samen na te denken waardoor zij hun sociale vaardigheden kunnen ontwikkelen.

In 2019 is met name gecoacht op de interactievaardigheid 'sensitieve responsiviteit'.

Daarmee is de basis gelegd voor de klantbelofte 'Je kind wordt gezien en gehoord in een vertrouwde en veilige omgeving'. Dit jaar wordt daarop voortgeborduurd door met name te coachen op respect voor de autonomie. Bij de coaching in 2019 stond de vertrouwde en veilige omgeving centraal (gecreëerd door coaching op groei van medewerkers in sensitieve responsiviteit). In 2021 staat het 'zien en horen' van kinderen centraal door coaching op groei van medewerkers op het gebied van respect voor de autonomie van kinderen maar ook door een kindgericht activiteiten aanbod. Hiermee wordt ook gewerkt aan thema 'stimuleer inspraak van kinderen'.

Kindgericht activiteitenaanbod

Binnen KleurRijk vinden we het belangrijk dat elk kind zijn talenten kan ontwikkelen in een veilige omgeving. We denken daarom dat het nodig is om in ons aanbod aan te sluiten op wat het kind wil en kan, waar het plezier aan beleeft en op wat het nodig heeft voor optimale ontwikkeling. Om dit te kunnen bieden is het belangrijk om het activiteitenaanbod af te stemmen op de behoefte van kind. In 2021 wordt dit onderwerp meegenomen in de coaching. De pedagogisch coach zal samen met de medewerkers onderzoeken hoe het aanbod op de locatie het beste kan worden afgestemd op de behoefte van elk kind en hierop zal (waar nodig) actie ondernomen worden. De pedagogisch coaches verzorgen over dit onderwerp een workshop.

VVE aanbod

Voor 2020 is er een opleidingsplan opgesteld voor de VVE locaties. Medewerkers die VVE bieden op de groep, worden hierop door de pedagogisch coaches doorlopend gecoacht. In 2021 zal duidelijk worden hoe het VVE aanbod de in de komende jaren inhoudelijk vorm zal krijgen op de locaties en hoe de coaching hierop invulling zal krijgen.

Door medewerkers met een VVE diploma wordt jaarlijks een herhalingscursus VVE gevolgd. Dit jaar wordt bij het uitzoeken van de herhalingscursus met name aangesloten op;

- Het volgen van de ontwikkeling van peuters en het hierop afstemmen van het aanbod van voorschoolse educatie;
- Het betrekken van de ouders bij het stimuleren van de ontwikkeling van kinderen (uit; Opleidingsplan VVE kalenderjaar 2020)

Aan 'het afstemmen op de ontwikkeling van het aanbod vve', wordt ook gewerkt door het werken aan het speerpunt 'kindgericht activiteitenaanbod' en hiermee aan 'participatie van kinderen is heel gewoon' (uit strategisch beleidsplan).

Implementatie babyspecialist

In 2020 heeft een aantal medewerker van KleurRijk de training tot babyspecialist gevolgd bij Hanneke Poot. In 2021 zal een tweede groep medewerkers deze training volgen. Om de informatie en geleerde vaardigheden uit deze training zo goed mogelijk te implementeren in het aanbod, zullen de pedagogisch coaches de medewerkers van de groepen met baby's hierop coachen. Om dit te bewerkstelligen zullen de pedagogisch coaches twee keer per jaar coaching on the job verzorgen. Hierbij wordt samen met de medewerkers gekeken wat er goed gaat mbt het aanbod voor de baby's, waar knelpunten zitten en welke acties hiervoor zullen worden ondernomen.



Vernieuwd pedagogisch beleid

Aan het thema 'geef inzicht en stuur op kwaliteitsnormen' uit het strategisch plan van KleurRijk is in 2020 met name gewerkt door de ontwikkeling en implementatie van de kwaliteitsmonitor. De kwaliteitsmonitor is door KleurRijk ontwikkeld op basis van onder andere het vernieuwde pedagogisch beleid. Met deze monitor is in kaart gebracht of de basiskwaliteit op elke locatie in orde is. Naast (hulp)vragen vanuit de TOM en de buddygesprekken, kan de kwaliteitsmonitor nu ook als startpunt voor de coaching dienen. Ook hierbij geldt dat de medewerkers/teams zelf beslissen waarop actie wordt ondernomen en zelf met vragen bij de coaches komen.

In 2021 zal verder gewerkt worden aan het onder de aandacht brengen van het vernieuwde pedagogisch beleid bij teams/medewerkers en het doorvoeren van eventuele veranderingen in de werkplannen van de locaties.

3. Teamcoaching

3.1 Taken

De teamcoach 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 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 de organisatie maakt hij bespreekbaar met de andere pedagogisch beleidsmedewerkers en het management.

3.2 Werkwijze

We werken binnen onze organisatie met de Team Ontwikkel Meter (TOM). In deze TOM staan onder andere de vier pedagogische basisdoelen uitgewerkt. Elk team van CKO KleurRijk vult in wat goed gaat met betrekking tot de pedagogische basisdoelen en waar aan gewerkt kan worden. De teamcoach verwijst voor concrete coaching hierop naar de pedagogisch coaches. Het team gaat hierover in overleg met de pedagogisch coaches. De pedagogisch coach weet op deze manier waar het team aan wil werken en zal daarop gaan coachen.

Er is in de organisatie 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 het individu. De eigen nieuwsgierigheid en interesse om zich meer te verdiepen is hierbij leidend. Deze manier van werken sluit aan bij de manier van werken binnen KleurRijk; sociocratisch en zelforganiserend.

3.3 Teamcoaching 2021

In 2021 sluiten we met de coaching allereerst aan op wat de teams nodig hebben om te komen tot sterke teams die kwalitatief goede kinderopvang geven.

Daarnaast sluiten we ook aan op de doelen in het strategisch beleidsplan van KleurRijk 2020-2021.

In 2021 zal aan de volgende punten worden gewerkt:

- TOM besprekingen, doelen uitzetten en evalueren

- Workshops, centraal en op aanvraag
- Speciale aandacht in de teamcoaching voor:
 - Stimuleren eigen verantwoordelijkheid
 - Stimuleer openheid en feedback. Bouw aan vertrouwen in teams en organisatie
 - Creëer duidelijkheid in domeinen, rollen en taken

4. Praktische invulling coaching

Verslaglegging

- Logboek coaches: hierin houden we bij wanneer we op welke locaties zijn geweest en aan welk onderdeel we hebben gewerkt. Daarnaast zit hier onze urenverantwoording in.
- Van elk coachingsmoment wordt een verslag geschreven. Wanneer het gaat om individuele coaching wordt er een coachingsformulier ingevuld in de KleurRijkacademie door de pedagogisch medewerker. Bij andere vormen van coaching kan het verslag worden geschreven door zowel de pedagogisch coach als door de pedagogisch medewerker.
- Met het aanspreekpunt (MT lid) van de locatie zal in grote lijnen een terugkoppeling plaatsvinden over de pedagogische kwaliteit van zijn locaties

Borging van de coaching naar medewerkers

Alle nieuwe medewerkers volgen een inwerkprogramma. Hierin is het handboek opgenomen. In het handboek staat een link naar het coachplan. Zo kunnen alle medewerkers dit document inzien. De pedagogisch coach maakt kennis met nieuwe medewerkers door een dagdeel met hem/haar mee te werken op de groep. Door middel van de memo/berichten op de KleurRijkacademie houden de coaches de medewerkers op de hoogte van de coachingswerkzaamheden. Elke medewerker ontvangt jaarlijks coaching.

Communicatie over coaching naar ouders

Op de website staat bij documenten voor ouders een link met meer informatie over het coachplan van 2021. Ook ontvangen de ouders van de locatie een mail van de pedagogisch coaches over de coaching die op de locatie gaat plaatsvinden. Wanneer er specifieke punten zijn waarop gecoacht wordt, die ook bepaalde kinderen aangaan, zal de pedagogisch medewerkers hierover in gesprek gaan/blijven met ouders.

Urenverantwoording

De volgende personen zijn binnen KleurRijk werkzaam als (pedagogisch) coach en/of beleidsmedewerker:

- Saskia Zuidema heeft een arbeidscontract voor pedagogisch coach/beleidsmedewerkster voor 22 uur per week. Zij heeft de gespecialiseerde

coaching opleiding bij KIKI Trainings- en Kennisinstituut Pedagogische coaching in de praktijk afgerond (Kwalificatie eis B1).

- Dineke Postma heeft een arbeidscontract voor pedagogisch coach/beleidsmedewerkster van 12 uur. Zij is opgeleid met afgerond diploma SPH (Kwalificatie eis A2).
- Heidi Berkhof heeft een contract voor 16 uur per week als beleidsmedewerker, waarvan gemiddeld 3 uur per week voor pedagogisch beleid. Daarnaast wordt door alle locaties onder supervisie van Heidi 2 uur per maand ingezet voor het domein pedagogisch beleid en zorgstructuur. Dit komt gemiddeld neer op 9 uur per week. Heidi heeft een PABO diploma (Kwalificatie eis functie beleidsmedewerker A) .
- We hebben een overeenkomst afgesloten met twee externe (team)coaches:
Peter Sijtsma heeft een diploma HBO Management in de zorg (Kwalificatie eis functie beleidsmedewerker A).

Annemarie Stolper heeft een diploma WO pedagogische wetenschappen, certificaat mastercourse oplossingsgericht coachen & managen en een HBO master SEN beeldcoaching (Kwalificatie eis functie beleidsmedewerker A).

Zij besteden samen gemiddeld 3 uur per week aan pedagogische kwaliteitsverbetering.

In totaal zetten we per week minimaal ($22+12+3+9+1+2=$) 49 uur per week in gedurende 46 weken voor (pedagogische) kwaliteitsverbetering op de locaties. Op de volgende pagina wordt de urenverdeling per locatie vermeld.

In totaal zetten we 1600 uur in op pedagogisch beleid. Binnen de organisatie hebben we in totaal $56 \text{ FTE} \times 10 = 560$ coachingsuren. Samen is dat 2160 uren voor pedagogisch beleid en coachingsuren. We hebben 1,36 FTE voor Pedagogisch beleidsmedewerkers, wat neerkomt op 2254 uur. Deze uren boven 2160 zetten we flexibel in op de plek waar het nodig is.

Urenverdeling pedagogisch coach en pedagogisch beleidsmedewerker per locatie

In het onderstaande schema is een urenverdeling van het aantal uren voor pedagogische coaching en het aantal uren voor pedagogische beleidsontwikkeling te zien. Deze urenverdeling wordt als richtlijn aangehouden maar kan in de praktijk anders uitvallen. Door de coaches wordt zo veel mogelijk ingespeeld op de behoeften van de pedagogisch medewerkers en iedere medewerker ontvang jaarlijks coaching. Het totale aantal uren voor alle locaties staat wel vast.

Locatie	Aantal medewerkers	Pedagogische coachuren	Pedagogische beleidsontwikkeling
Arnhem - De Rank	2	9	50
Deventer - De Olijfboom	12	57	100
Dronten - Schakel	4	19	50
Emmeloord - De Planthof	3	14	100
Ermelo - Prins Bernhard	7	33	100
Ermelo - De Klokbeker	4	19	100
Hatterm - De Zaaier	3	14	100
Hasselt - Op de Hoeksteen	3	14	50
Heerenveen - De Kameleon	1	5	50
Kampen - De Mirt	7	33	100
Lelystad - De Helmstok	6	29	100
Lelystad - Timotheüs	2	9	50
Lemmer - De Arke	11	53	100
Meppel - De Kornalijn	10	48	100
Oosterzee	1	5	50
Ureterp - Leaf	7	33	100
Zwolle - De Aquamarijn	20	96	100
Zwolle - De Smaragd	4	19	100
Zwolle - De Schatgraver	10	48	100
Totaal aantal mw/uur:	117	560	1600