

Coachplan CKO KleurRijk 2023



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 2023</u>	
<u>2.4 Projecten 2023</u>	
<u>3. Teamcoaching</u>	-9-
<u>3.1 Taken</u>	
<u>3.2 Werkwijze</u>	
<u>3.3 Teamcoaching 2023</u>	
<u>4. Praktische invulling coaching</u>	-11-

1. Inleiding

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. In dit coachplan kun je lezen hoe we deze coaching vormgeven.

CKO KleurRijk ervaart een belangrijke missie in het bieden van christelijke kinderopvang. Wij willen kinderen opvang bieden waarin de Bijbelse normen en waarden centraal staan en waar de kinderen zich veilig, geliefd en gezien voelen waardoor ze vrij kunnen spelen, ontmoeten en zich ontwikkelen. Hoe we dit doen staat beschreven in de verschillende (pedagogische) beleidsstukken.

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.

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 ontwikkelmeter 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. Ze ondersteunen de medewerkers 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 bestaat uit twee delen: een deel met onderwerpen die gaan over het pedagogisch handelen en een meer algemeen deel. Het deel over het pedagogisch handelen meet onder andere de stand van zaken rondom het werken aan 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, door maandelijks casussen te bespreken en elkaar te voorzien van feedback;
- 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 2023

Pedagogisch medewerkers van KleurRijk worden individueel gecoacht door de pedagogisch coach. Tijdens deze coaching worden er door de pedagogisch coach filmopnames gemaakt wanneer dat mogelijk is en bijdraagt aan het coachdoel. 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 coachverslag 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.

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 de strategiekaart van KleurRijk en de behoeften die de coaches signaleren bij de pedagogisch medewerkers. Voor het jaar 2022 en 2023 is gekozen voor de volgende doelen:

- Ruimte en materiaal (kinderdagverblijf en peutergroep)
- Kinderparticipatie
- Aanbod BSO
- Interactievaardigheid ontwikkelingsstimulering

2.4 Projecten 2023

In 2023 wordt gewerkt aan een aantal projecten die voortkomen uit het strategisch beleidsplan.

Hieronder worden de onderwerpen uit de TOM beschreven als projecten. De projecten zijn een uitwerking van de onderwerpen waaruit de teams kunnen kiezen en zullen voor elk team toegespitst worden op hun specifieke wens/doel/coachingsvraag.

Ruimte en materiaal (kinderdagverblijf en peutergroep)

Binnen KleurRijk willen we werken aan groepsruimtes die bijdragen aan de emotionele veiligheid en de ontwikkeling van kinderen.

In 2023 zal er op de locaties goed gekeken worden naar wat er werkt op het gebied van ruimte en materiaal en waar winst te behalen valt. Locaties worden door middel van inspirerende artikelen/filmpjes meegenomen in de theorieën op het gebied van ruimte en materiaal. Er wordt dan input gegeven voor bijvoorbeeld het concreet neerzetten van een goede huishoek en/of bouwhoek. Deze input wordt gegeven door bijvoorbeeld filmpjes op de kinderopvang academie of door een (online) workshop waarna de pedagogisch coach hierover in gesprek kan met de pm-ers om samen tot concrete plannen te komen.

Ook in de VE-coaching zal aan dit onderwerp aandacht worden besteed.

Aanbod BSO

Om met het aanbod aan de slag te gaan, vinden we het belangrijk dat de BSO-medewerkers eerst gewerkt hebben aan kennis en visie op het gebied van kinderpaticipatie. Door eerst na te denken over in hoeverre en op welke manier de kinderen betrokken kunnen worden bij het kiezen van wat ze willen doen op de BSO, hopen we meer aan te sluiten bij de interesses, talenten en behoeften van elk kind.

In 2023 zullen de ideeën over het aanbod die in 2022 ontwikkeld zijn, verder worden uitgewerkt en geïmplementeerd. De locaties die met het aanbod op de BSO aan de slag gaan, zullen worden meegenomen in de manier waarop het aanbod vormgegeven kan worden. Ook de het vormgeven van de ruimte, welke materiaal er wordt aangeboden en op welke manier dat wordt gedaan, wordt in dit project meegenomen.

Ontwikkeling stimuleren

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 coachverslag.

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 'ontwikkeling stimuleren'.

In het pedagogisch beleidsplan staat onder andere het volgende over het stimuleren van de ontwikkeling:

'Bij CKO KleurRijk worden kinderen spelenderwijs uitgedaagd in hun ontwikkeling. Dit gebeurt op het gebied van motorische vaardigheden, cognitieve vaardigheden, taalvaardigheden en creatieve vaardigheden. Het spel motiveert kinderen om hun vaardigheden te oefenen. Bij CKO KleurRijk krijgen kinderen daarom de ruimte om te spelen. De pedagogisch medewerker maakt het de kinderen mogelijk om te spelen en zich (dus) te ontwikkelen door in de eerste plaats veiligheid te bieden. Pedagogisch medewerkers geven het kind de ruimte om op hun eigen manier en in hun eigen tempo te ontwikkelen en staan open voor de wensen en behoeften van elk kind. Hierdoor groeit het zelfvertrouwen, het besef er te mogen zijn en wordt het kind gestimuleerd zijn eigen talenten te ontwikkelen.'

'Op peuterplusgroepen en kinderdagverblijfgroepen worden ook educatieve activiteiten aangeboden. Pedagogisch medewerkers zijn erop gericht aan te sluiten in de zone van de naaste ontwikkeling, in het spel en leren van de kinderen. Dit doen ze door de omgeving en de materialen zo aan te bieden, dat kinderen geprikkeld worden in hun nieuwsgierigheid en gestimuleerd worden zich ontdekkend te ontwikkelen. Voorwaarde hiervoor is dat kinderen zich veilig voelen.'

Een belangrijk uitgangspunt is dus dat ontwikkelingsstimulering niet plaatsvindt door het accent te leggen op het geven van cognitieve input, maar juist door het aansluiten bij het kind en in de brede ontwikkeling.

Pedagogisch medewerkers ontvangen informatie over de interactievaardigheid 'ontwikkeling stimuleren', waarna ze op deze vaardigheid zullen worden gecoacht door middel van video coaching.

3. Teamcoaching

3.1 Taken

De teamcoach richt zich op de samenwerking, afstemming van werkzaamheden 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.

Hiermee richt de teamcoach zich op de ontwikkeling in zelfstandigheid van het team binnen de gestelde kaders.

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). Er is een TOM rondom de pedagogische doelen en een TOM rondom de organisatie en samenwerking in het team.

Elk team van CKO KleurRijk vult enkele keren per jaar de TOM in en bespreekt deze onder begeleiding of aanwezigheid van de teamcoach of de pedagogisch coach. De teamcoach verwijst voor inhoudelijke coaching hierop naar de pedagogisch coaches en vice versa voor teamsamenwerking.

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.

Ditselfde geldt voor het team leerplan. onderwerpen uit de TOM worden door het team zelf opgepakt. Individuele leer- en ontwikkelvragen sluiten aan bij het teamproces.

Deze manier van werken sluit aan bij de manier van werken binnen KleurRijk; sociocratisch en zelforganiserend.

3.3 Teamcoaching 2023

In 2023 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 2022-2023.

In 2023 zal aan de volgende punten worden gewerkt:

- TOM besprekingen, doelen uitzetten en evalueren;
- Eigenaarschap stimuleren;
- Workshops, centraal en op aanvraag;
- Speciale aandacht in de teamcoaching voor:
 - Stimuleren eigen verantwoordelijkheid;
 - Stimuleer openheid en feedback. Een professionele aanspreekcultuur;
 - Bouw aan vertrouwen in teams en organisatie;
 - Creëer duidelijkheid in domeinen, rollen en taken;
 - Onder controle krijgen van de werkdruk;
 - Bekwaam medewerkers in plannen en organiseren.

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 pedagogisch 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 heeft jaarlijks recht op coaching.

Communicatie over coaching naar ouders

Op de website staat bij documenten voor ouders een link met meer informatie over het coachplan van 2023. Wanneer er specifieke punten zijn waarop gecoacht wordt, die ook bepaalde kinderen aangaan, zal de pedagogisch medewerker hierover in gesprek gaan/blijven met ouders.

Urenverantwoording

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

- Saskia van Heerde heeft een arbeidscontract voor pedagogisch coach/beleidsmedewerkster voor 20 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 15 uur per week. Zij is opgeleid met afgerond diploma SPH (Kwalificatie eis A2);
- Phyllis Janssen heeft een arbeidscontract als pedagogisch coach/beleidsmedewerkster voor 24 uur in de week. Zij is opgeleid met afgerond diploma Bachelor Pedagogiek (Kwalificatie eis A1);
-

De volgende personen zijn binnen KleurRijk werkzaam als teamcoach:

- Marije den Dulk heeft deelgenomen aan de cursus Teamcoaching in Zorg en Welzijn.
- We hebben een overeenkomst afgesloten met twee externe (team)coachen:
 - Annemarie Stolper heeft een diploma WO pedagogische wetenschappen, certificaat mastercourse oplossingsgericht coachen & managen en een HBO master SEN beeldcoaching (Kwalificatie eis functie beleidsmedewerker A).
 - Karien Dommerholt heeft twee WO opleidingen afgerond (Industrial Design Engineering (MSc) en International Business and Marketing Management (MA)) aangevuld met een diploma Didactische bekwaamheid (docent/coach in het hbo) en certificaten verbindend leiderschap en systemisch coachen (kwalificatie eis?)

Zij besteden samen gemiddeld 5 uur per week aan pedagogische kwaliteitsverbetering.

Daarnaast zetten we 1,21 uur per week in voor de coaching door middel van trainers die workshops geven over pedagogische onderwerpen. Bijv. babyspecialist, VE cursussen, cursussen op de workshop- /KleurRijkdag enz.

In totaal zetten we per week minimaal (20+15+24+1,2+5=) 67,8 uur per week in gedurende 46 weken voor (pedagogische) kwaliteitsverbetering op de locaties. Dit komt neer op 67,8 uur x 46,25 weken= 3135 uur.

Hieronder een weergave van de benodigde uren voor onze organisatie. Deze uren zijn inzetbaar over alle locaties van de organisatie.

CKO KleurRijk heeft op 1 januari 2023: 39 locaties en 80 fte. Op grond van de Wet IKK is daarom op jaarbasis nodig:

Pedagogische beleidsontwikkeling en -implementatie 42 x 50 = 2000 uur
 Coaching pedagogisch medewerkers 81 x 10 = 800 uur
 Doelgroep kinderen VE 21 x 10 = 210 uur

Totaal: 3010 uur

Hieronder wordt de urenverdeling per locatie vermeld.

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, omdat door de coaches zo veel mogelijk wordt ingespeeld op de behoeften van de pedagogisch medewerkers. Het totale aantal uren voor alle locaties samen staat wel vast.

Locatie	Aantal medewerkers	Pedagogische coachuren	Pedagogische beleidsontwikkeling	Doelgroep kinderen	Coach
Arnhem - De Rank	2	12	50		Phyllis
Deventer - De Olijfboom	12	72	100	110	Dineke
Dronten - Schakel	5	30	100	40	Saskia
Emmeloord - De Planthof	5	30	100		Phyllis
Ermelo - Prins Bernhard	9	54	100		Phyllis
Ermelo - De Klokbeker	5	30	100		Phyllis
Ermelo - Beatrix	5	30	50		Phyllis
Ermelo - de Goede Herder	1	6	50		Phyllis
Hattem - De Zaaier	5	30	100		Dineke
Hasselt - Op de Hoeksteen	4	24	100		Dineke
Hoogeveen - Het Koraal	9	54	100		Phyllis
Kampen - De Mirt	10	60	100	30	Saskia

Lelystad - De Helmstok	8	48	100		Saskia
Leeuwarden- De Princenhof	5	30	100		Phyllis
Meppel - De Kornalijn	13	78	100	10	Saskia
Nieuwleusen - Planthof	1	6	50		Phyllis
Nunspeet - Aventurijn	7	42	100		Phyllis
Ureterp - Leaf	8	48	100	20	Saskia
Zwolle - De Aquamarijn KDV	12	72	50		Dineke
Zwolle- De Aquamarijn BSO	12	72	50		Phyllis
Zwolle - De Smaragd	1	6	100		Phyllis
Zwolle - De Schatgraver	10	60	100		Dineke
Zwolle - De Proeftuin	8	48	100		Saskia
Totaal aantal mw/uur:	156	942	2000	210	