



publicatie

Pedagogisch beleidsmedewerker/ coach

**Wat betekent
deze nieuwe
functie in de
praktijk?**

**Is het een
verrijking?**

**Kan het
nog beter?**

**PPINK ging op onderzoek uit. Lees hier
de uitkomsten en aanbevelingen!**

oktober 2020

INTRODUCTIE

PPINK ONDERZOEKT FUNCTIE PEDAGOGISCH BELEIDSMEDEWERKER/COACH

'Je bent de schakel met de pedagogiek'

De pedagogisch beleidsmedewerker/coach heeft sinds 1 januari 2019 een vaste plek in de kinderopvang. PPINK wil weten wat deze nieuwe functie in de praktijk betekent. Is het een verrijking? Kan het nog beter? De beroepsvereniging van pedagogisch professionals heeft daarom elf pedagogisch beleidsmedewerkers en/of coaches uitgebreid geïnterviewd. Dit kwalitatieve onderzoek maakt duidelijk: de nieuwe rol geeft een sterke kwaliteitsimpuls, maar is nog in ontwikkeling.

PPINK vindt de nieuwe functie van groot belang. 'Je bent de schakel tussen het management en de pedagogiek op de werkvloer. De coach heeft zicht op wat er op de groep gebeurt, kan patronen doorbreken en een spiegel voorhouden', aldus PPINK-directeur Myrte van Gorp. 'Met dit onderzoek willen we weten: wat zijn de ervaringen van de afgelopen anderhalf jaar en wat kunnen we van elkaar leren?'

Het onderzoek laat zien dat de functie zich al behoorlijk heeft ontwikkeld. 'De coaches waren in het begin vooral bezig met de IKK-voorwaarden; krijgt iedere professional wel precies het juiste aantal coachingsuren? Inmiddels is de focus meer op de pedagogische inhoud. Hoe reageren de kinderen op elkaar en hoe is de interactie met de pedagogisch professionals? Door professionals te ondersteunen met coaching verhoog je het welzijn van de kinderopvang.'

Feiten op een rij

- De Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang (IKK) stelt sinds 1 januari 2019 de functie pedagogisch beleidsmedewerker/coach verplicht.
- Deze functie bestaat uit twee taken. Je ontwikkelt en voert pedagogisch beleid in en je coacht pedagogisch professionals bij hun werk.
- Een organisatie mag kiezen voor twee functies of één medewerker die beide doet.
- Wie als meewerkend coach op de groep staat, telt mee in de BKR.
- Er is een verplicht aantal coachingsuren (50 uur per locatie + 10 uur per FTE).
- Hoe je de uren verdeelt over mensen/locaties mag je zelf weten, maar je moet het wel schriftelijk vastleggen.

ELF COACHES AAN HET WOORD:

‘De functie is in ontwikkeling’

Hoe ziet de functie pedagogisch beleidsmedewerker/coach eruit in de praktijk? PPINK interviewde elf beleidsmedewerkers en coaches. Wat opvalt is dat deze nieuwe rol heel verschillend wordt ingevuld. De geïnterviewden zien coaching unaniem als een kwaliteitsverbetering. Velen geven wel aan: ‘De functie moet nog groeien, het is pionieren en soms worstelen.’

Eerst de positieve geluiden op een rij. Velen praten over de toegevoegde waarde van de pedagogisch beleidsmedewerker/coach. ‘De coach is een sparringpartner, laat je nadenken over: ben ik nog op de goede weg?’

Er wordt zowel groepsgewijs als individueel gecoacht en Video Interactie Begeleiding (VIB) wordt vaak genoemd als effectief. ‘Losse gesprekken blijven breed, maar VIB biedt concrete voorbeelden zodat je snel tot de kern komt. Bij teambegeleiding zeg ik dat ik niet kom vertellen hoe zij hun werk moeten doen. We gaan samen kijken naar de kinderen, hebben een gezamenlijk doel’, aldus een coach.

Maak je rol helder, zegt Sophie, leidinggevende, beleidsmedewerker én coach bij een kleine organisatie. ‘Het moet duidelijk zijn: ik loop een stukje met je mee. Je bouwt een vertrouwensband met elkaar op. De professionals moeten zich veilig voelen en de coach moet ze op hun gemak stellen. Met coaching zet je mensen in hun kracht. Hoe lekkerder ze in hun vel zitten, hoe beter ze functioneren.’

Gescheiden of één functie

Soms wordt bewust gekozen voor een pedagogisch beleidsmedewerker en

een aparte coach, maar vaak voor een dubbelfunctie. Projectleider/trainer Petra vindt dat de functie gesplitst prettiger werkt. ‘Beleid en coaching zijn echt twee verschillende disciplines.’

Ook bij de organisatie van beleidsmedewerker Diana kiezen ze voor twee functies. ‘Al vóór de wettelijke verplichting werkten wij met (VVE)coaches. Als leerpunt hebben we meegenomen dat het geen dubbelfunctie moest zijn. Als beleidsmedewerker heb je

‘Ik kom niet vertellen hoe zij hun werk moeten doen’

wel input nodig van de werkvloer, die krijg je via de coaches. Er is ook intervisie tussen beleidsmedewerkers en coaches zodat je elkaar kunt voeden.’

De meeste organisaties vinden dat het opstellen van pedagogisch beleid en coaching zo in elkaars verlengde ligt, dat een

Grootste obstakel: tijdgebrek medewerker

Het grootste obstakel lijkt tijdgebrek. Het probleem zit hem bij het werkrooster van de pedagogisch professional. Coaching on the job is prima, maar zonder nagesprek is het minder zinvol, aldus de coaches. Harriëtte: ‘In het onderwijs heb je taakuren, in de kinderopvang niet. Een individueel gesprek houden komt negen van de tien keer niet uit. Je moet daarvoor altijd een beroep doen op de coulance van collega-pedagogisch medewerkers. Als je wilt werken aan de ontwikkeling van de medewerkers is er tijd nodig voor reflectie. Je gaat niet een video-opname terugkijken op de groep en in de pauze is ook niet handig.’ De coach laten meewerken op de groep heeft plussen en minnen. Wie meewerkt, weet goed wat er speelt en welke vragen er zijn. ‘Maar je moet dan wel alles tegelijk doen en dat kan frustrerend zijn’, aldus een coach.

‘Het struikelblok is tijdgebrek’

combinatiefunctie het meest logisch is. Zzp-coach Lianne: ‘Ik deed bij een organisatie in mijn eentje de coaching en iemand anders het beleid. Voor 200 man is dat niet te doen. Je kan niet acht uur per dag gesprekken voeren. Dat is moeilijk en vermoeiend. Daar heeft men van geleerd. Nu wordt de functie gecombineerd met het beleidsgedeelte. Dat is handig, dan weet je goed wat er gaande is en waar de organisatie aan wil werken.’

Spagaat

Harriëtte is speciaal voor de combinatiefunctie aangenomen. Ze heeft als beleidsmedewerker de visie mee-ontwikkeld en coacht 45 pedagogisch professionals. ‘Voordeel hiervan is dat de visie helemaal in je systeem zit. Nadeel is dat het in de praktijk moeilijk is om een verdeling te zoeken in de taken. Soms zit je in een spagaat. Hoeveel uren spendeer

‘GGD is zoekende’

De GGD is volgens de geïnterviewden nog enigszins zoekende naar de juiste aanpak van haar beoordeling van de coaching. De coaches zien liever dat de GGD naar de inhoud en het resultaat van hun werkzaamheden kijkt, dan dat een inspecteur afvinkt of het verplichte aantal coachingsuren wordt behaald.

ik aan wat? Ik zoek een modus. Het eerste jaar had ik de uren precies verdeeld over de medewerkers, maar dan wordt het een afstreepprincipe. Dat moet het niet zijn. Ik ga nu naar een locatie om op de groep te kijken en geef daarna de medewerkers extra aandacht via een een-op-een gesprek. Het struikelblok is toch wel tijd, maar iedereen komt een keer aan bod.’

Laura is coach/beleidsmedewerker en trainer: ‘Door deze combinatie van taken krijg je direct van de werkvloer van alles mee. Daardoor zit je niet in een ivoren toren en schrijf je beleid vanuit de praktijk. Bij beleid kijk je naar de kaders, dan bespreek je met werkgroepjes van pedagogisch professionals of het werkbaar is. Als coach implementeer je vervolgens het beleid. Deze combi is een winst.’

Inhoudelijk: wennen

Coaching is voor sommige organisaties niet nieuw. Vooral bij grote organisaties was het

vaak al ingeburgerd. Hester: ‘Wij werken al jaren met coaching. De reacties erop zijn wisselend. Je merkt als je rondloopt op de locatie dat er meer vragen komen.’

Bij veel organisaties moeten mensen er echter nog aan wennen. Harriëtte: ‘De medewerkers komen nog niet zelf met een coachingsvraag. Bij sommigen moet je eerst het vertrouwen winnen.’ Ze ondersteunt haar werk met nieuwsbrieven. ‘Het moet duidelijk zijn dat het niet alleen koffiedrinken is. Als coach houd ik een professionele afstand, maar je moet wel betrokken en toegankelijk zijn.’

Weerstand

Als coaches weerstand voelen bij medewerkers, gaat het meestal om mensen die al langer in het vak zitten. ‘Waarom is dit nodig’, wordt gezegd. Harriëtte: ‘Het moet inbedden en groeien. Ik probeer het om te buigen naar: hoe kan je meer plezier in je werk hebben. Ik wil vooral een sparringpartner worden, bij wie mensen aan durven kloppen.’

Esther: ‘Men moet wennen. Als iemand niet

‘Met VIB kom je snel tot de kern’

open staat om gecoacht te worden wordt het moeilijker. Coaching moet je in kleine stapjes doen, dan zijn er toch succeservaringen. Wij laten pedagogisch professionals inzien wat ze in huis hebben, want vaak hebben ze zelf niet door hoe goed ze zijn.’

Coach/beleidsmedewerker Laura: ‘Soms komt iemand ad hoc met een vraag. Als je hen dan op weg helpt, komen ze vanzelf vaker bij je. We nemen ze niet achterop, maar leren ze fietsen.’

‘Je moet het vertrouwen van pedagogisch professionals winnen’

Kortom:

- De pedagogisch beleidsmedewerker/coach betekent een kwaliteitsverbetering.
- De functie wordt heel verschillend ingevuld.
- *Coaching on the job* is prettig (informeel), maar is waardevoller als het wordt opgevolgd met een individueel gesprek.
- Probleem: de coach heeft uren voor de coaching, de pedagogisch professional niet.
- Er is behoefte aan intervisie tussen coaches.
- Soms willen locatiemanagers je inzetten voor andere taken dan coaching. Er zijn duidelijke kaders nodig.

Wat merk je ervan op de werkvloer?

Hoe ervaar jij de coaching op de werkvloer? Ondersteunt het bij je werk? PPINK heeft via social media en het eigen PPINK-ledenplatform de pedagogisch professional om reacties gevraagd.

Echte meerwaarde

'Coaching op de groep en bij de babytraining biedt echt een meerwaarde. Ik bespreek regelmatig baby's en kinderen met mijn collega's en de locatiemanager, maar het fijne aan een coach is dat ze echt voor jou komt en in alle rust in gesprek gaat. Ze stelt vragen waar ik wat mee kan. Wij hebben meerdere coaches. Het is mooi dat we van verschillende mensen tips en feedback ontvangen.'

'Het zelf formuleren van een hulpvraag moet groeien. Op VVE-locaties waar al langer wordt gecoacht, is dit meer vanzelfsprekend'

'De coach spart met ons over onderwerpen, maar geeft ons ook de vrijheid om onze eigen visie te delen'

'Ze is mijn sparringpartner'

'Ik ben altijd blij als onze pedagogisch coach langskomt. Ik vind het fijn om met haar te sparren over de "aandachtskinderen". Je blijft zo van elkaar leren. De pedagogisch coach houdt je scherp en laat je op verschillende manieren naar situaties kijken, zonder oordeel. Zo leer je steeds weer, zelfs al zit je lang in het vak of al ben je zelf coach. Een mooie aanvulling ook om teams te begeleiden als dat niet altijd op rolletjes loopt.'

Structureler

'Zonde dat sommige pedagogisch professionals niet willen doorontwikkelen. Niet iedereen wil gecoacht worden. Als de coach weg is, wordt er soms niks meer mee gedaan. Er zijn te weinig uren beschikbaar voor de coachingsgesprekken. Het zou nog structureler moeten worden, bijvoorbeeld maandelijks even een gesprekje op de groep.'

'Ik vind dat het gesprek over pedagogiek voor of na de "kind-tijd" moet plaatsvinden. Het voelt tegenstrijdig als coaching de tijd en aandacht met de kinderen verstoort'

CONCLUSIES

PPINK-DIRECTEUR MYRTE VAN GURP:

'Medewerker moet taakuren voor coaching krijgen'

'De pedagogisch beleidsmedewerker/coach biedt duidelijk toegevoegde waarde', zegt directeur Myrte van Gulp van PPINK. 'We zijn goed op weg met deze nieuwe rol, maar het kan nog beter.'

Wat vind je het meest verrassende resultaat van dit onderzoek?

'De positiviteit, zowel van pedagogisch professionals als van beleidsmedewerkers/coaches. Ik dacht dat er meer weerstand zou zijn.'

Wat is de grootste valkuil?

'Tijdnood. Medewerkers kunnen niet zomaar weggelopen van hun werk, dus de coaching verschuift naar de groep. De pedagogisch professional heeft passie voor het werk. Dus als er geen activiteiten zijn, wil je individuele aandacht aan een kind schenken. Dan is het niet prettig als de coach deze tijd opslokt. De pedagogisch professional moet hiervoor taakuren krijgen. Haalbaar? Ik denk het wel als een organisatie goed plant en prioriteiten stelt.'

Wat is een volgende stap?

'Er wordt steeds meer gewerkt met coachingsjaarplannen. Praktische werkplannen waarin organisaties beschrijven wat zij willen bereiken met de coaching. Je kunt daarbij praktische instrumenten gebruiken om de praktijk te toetsen, zoals bijvoorbeeld de digitale tool *Pedagogische praktijk in beeld* van Nederlands Jeugdinstituut. Die coachingsplannen helpen ook de GGD om het proces beter te controleren.'

Wat wint? Combifunctie of aparte beleidsmedewerker en aparte coach?

'Het is mooi dat de wet IKK genoeg vrijheid laat zodat organisaties de functie kunnen invullen zoals past bij hun identiteit en pedagogische visie. Als PPINK vinden we beide opties prima, mits je goed plant en taken en uren benoemt. Het gaat erom dat beide functies goed kunnen worden uitgevoerd. Voorop staat dat er één duidelijke pedagogische visie is en dat beleidsmedewerker en coach elkaar voeden met informatie.'

Conclusie?

'Er is een hele goede start gemaakt. De beleidsmedewerker/coach biedt absoluut meerwaarde. Het betekent erkenning voor ons beroep. Bij PPINK hebben we het niet voor niets over pedagogisch *professional*. De coach laat je inzien hoe belangrijk je werk is en hoe je verder kunt verdiepen. Toch is er ook ruimte voor verbetering en ontwikkeling, dus we hebben zeker een aantal aanbevelingen. Het mooie van dit alles is dat de kinderopvang laat zien hoe snel zij zich kan aanpassen aan vernieuwing. We zijn een super-dynamische sector.'

AANBEVELINGEN

Wat moet er nu gebeuren?

DE AANBEVELINGEN VAN PPINK:

Advies aan de werkvloer

- Pedagogisch professional, neem coaching serieus en doe er je voordeel mee. Je kunt je verdiepen in je werk, jezelf als professional verder ontwikkelen en nog betere kwaliteit kinderopvang bieden.
- Het is helemaal niet gek als je er misschien nog aan moet wennen. Neem een actieve rol aan. Denk na over welke pedagogische vragen je hebt en vraag de coach om hulp.

Advies aan de organisatie

- Niet alleen de coach, maar ook de pedagogisch professional moet (taak)uren krijgen voor coaching. PPINK pleit hiervoor niet alleen bij organisaties, maar ook bij de overheid.
- De functie pedagogisch beleidsmedewerker/coach brengt veel papierwerk met zich mee. Probeer dit te beperken tot 'noodzakelijk', zodat de focus blijft op de pedagogische verbetering en er geen papieren tijger wordt gecreëerd.

Wat PPINK zelf gaat doen

- PPINK gaat verder praten met GGD GHOR over inhoudelijke inspecties van de coaching. We pleiten er samen voor dat de inspectie geen 'afvinklijstje' is. Aan de hand van een coachingsplan kan de inspecteur meekijken naar de inhoud. PPINK wil kinderopvangorganisaties aanraden zoveel mogelijk gebruik te maken van praktische instrumenten zodat de tijd zoveel mogelijk besteed kan worden aan de coaching zelf.
- De coaches hebben behoefte aan intervisie. PPINK wil daarvoor het platform zijn.

Word lid van PPINK!

Wil jij ook meepraten over je vak? Word lid van PPINK (Pedagogisch Professionals in Kinderopvang). Als lid heb je toegang tot het ledenplatform Insite. Hier kun je met collega's discussiëren over actuele onderwerpen. Verder vind je er tips en interessante dossiers. PPINK biedt haar leden (gratis) een maandelijks webinar en een paar keer per jaar een PPINK-talk waarin een vakgerelateerd onderwerp extra aandacht krijgt. Leden krijgen bovendien voorrang en korting op het jaarlijkse PPINK-festival.

www.ppink.nl

BEROEPSVERENIGING

