

BIJLAGE

PEDAGOGISCH BELEID

## Beschrijving Beroepskracht Kind Ratio (wettelijk vastgestelde BKR)

### Locatie Biltstraat

Babygroep de Kalfjes (0-2,5 jaar)

- plek voor maximaal 11 kindjes
- maximaal 11 kindjes op 3 leidsters
- maximaal 10 kindjes op 2 leidsters (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)
- maximaal 5 kindjes op 1 leidster (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)

Babygroep de Boertjes (0-2,5 jaar)

- plek voor maximaal 8 kindjes
- maximaal 8 kindjes op 2 leidsters (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)
- maximaal 5 kindjes op 1 leidster (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)

Babygroep de Speentjes (0-2,5 jaar)

- plek voor maximaal 14 kindjes
- maximaal 14 kindjes op 3 leidsters
- maximaal 10 kindjes op 2 leidsters (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)
- maximaal 5 kindjes op 1 leidster (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)

Verticale groep de Machientjes (0-4 jaar)

- plek voor maximaal 12 kindjes
- maximaal 12 kindjes op 2 leidsters (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)
- maximaal 7 kindjes op 1 leidster (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)

Verticale groep de Klompjes (0-4 jaar)

- plek voor maximaal 12 kindjes
- maximaal 12 kindjes op 2 leidsters (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)
- maximaal 7 kindjes op 1 leidster (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)

Peutergroep de Koetjes (2-4 jaar)

- plek voor maximaal 14 kindjes
- maximaal 14 kindjes op 2 leidsters
- maximaal 8 kindjes op 1 leidster

Peutergroep de Melkbusjes (2-4 jaar)

- plek voor maximaal 16 kindjes
- maximaal 16 kindjes op 2 leidsters
- maximaal 8 kindjes op 1 leidster

### Locatie Ridderschapstraat

Verticale groep de Flesjes (0-4 jaar)

- Plek voor maximaal 16 kindjes
- Maximaal 16 kindjes op 3 leidsters (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)
- Maximaal 12 kindjes op 2 leidsters (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)

- Maximaal 7 kindjes op 1 leidster (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)

Verticale groep de Pakjes (0-4 jaar)

- Plek voor maximaal 12 kindjes
- Maximaal 12 kindjes op 2 leidsters (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)
- Maximaal 7 kindjes op 1 leidster (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)

#### Locatie Tuindorp

Babygroep de Geitjes (0-2,5 jaar)

- plek voor maximaal 14 kindjes
- maximaal 14 kindjes op 3 leidsters (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)
- maximaal 9 kindjes op 2 leidsters (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)
- maximaal 5 kindjes op 1 leidster (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)

Peutergroep de Kannetjes (2-4 jaar)

- plek voor maximaal 15 kindjes
- maximaal 15 kindjes op 2 leidsters
- maximaal 8 kindjes op 1 leidster

*Er worden dagelijks nooit meer dan 28 kindjes opgevangen op deze locatie*

#### Locatie Groenekan

Babygroep de Emmertjes (0-2,5 jaar)

- plek voor maximaal 11 kindjes
- maximaal 11 kindjes op 3 leidsters
- maximaal 10 kindjes op 2 leidsters (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)
- maximaal 5 kindjes op 1 leidster (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)

Babygroep de Lammetjes (0-2,5 jaar)

- plek voor maximaal 8 kindjes
- maximaal 8 kindjes op 2 leidsters (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)
- maximaal 5 kindjes op 1 leidster (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)

Verticale groep de Melksnorretjes (0-4 jaar)

- Plek voor maximaal 12 kindjes
- Maximaal 12 kindjes op 2 leidsters (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)
- Maximaal 7 kindjes op 1 leidster (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)

Verticale groep de Melkwagentjes (0-4 jaar)

- Plek voor maximaal 12 kindjes
- Maximaal 12 kindjes op 2 leidsters (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)
- Maximaal 7 kindjes op 1 leidster (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)

Peutergroep de Schaaapjes (2-4 jaar)

- Plek voor maximaal 16 kindjes

- Maximaal 16 kindjes op 2 leidsters
- Maximaal 8 kindjes op 1 leidster

#### Locatie De Bilt

Verticale groep de Buffeltjes (0-4 jaar)

- Plek voor maximaal 12 kindjes
- Maximaal 12 kindjes op 2 leidsters (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)
- Maximaal 7 kindjes op 1 leidster (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)

Verticale groep de Hooibaaltjes (0-4 jaar)

- Plek voor maximaal 16 kindjes
- Maximaal 16 kindjes op 3 leidsters (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)
- Maximaal 12 kindjes op 2 leidsters (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)
- Maximaal 7 kindjes op 1 leidster (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)

Verticale groep de Melkkrukjes (0-4 jaar)

- Plek voor maximaal 16 kindjes
- Maximaal 16 kindjes op 3 leidsters (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)
- Maximaal 12 kindjes op 2 leidsters (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)
- Maximaal 7 kindjes op 1 leidster (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)

#### Locatie De Melkfabriek Na School, Basisschool De Nijepoort Groenekan (4 - 12 jaar)

Verticale groep (7 - 12 jaar)

- Plek voor maximaal 20 kinderen
- Maximaal 20 kinderen met 2 leidsters (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)
- Maximaal 10 kinderen met 1 leidster (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)

Verticale groep (4- 7 jaar)

- Plek voor maximaal 12 kinderen
- Maximaal 12 kinderen met 1 leidster (afhankelijk van de leeftijd van de kindjes)

# KINDERDAGVERBLIJF DE MELKFABRIEK



## Gedragcode

Juni 2022

## Inhoudsopgave

Inleiding	3
Artikel 1 - Begripsbepaling	4
Artikel 2 – Algemeen Uitgangspunt En Doel	5
Artikel 3 - Status En Reikwijdte Van De Gedragscode	5
Artikel 4 – Arbeidsovereenkomst	6
Artikel 5 – Arbeidsomstandigheden En Werkvloer	6
Artikel 6 - Omgang Medewerkers Onderling	6
Artikel 7 - Omgang Met Ouders	7
Artikel 8 - Werking Naar Ouders En Derden	8
Artikel 9 - Toezicht Gedragscode	8
Artikel 10 - Klachten	8
Artikel 11 - Evaluatie	9
Artikel 12 - Ingangsdatum	9

## Inleiding

De Melkfabriek voert een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting en hierbij horend ongewenst gedrag. Om dit deel van het beleid goed uit te kunnen voeren is deze gedragscode opgesteld. Hierin worden alle omgangsregels binnen De Melkfabriek beschreven.

Naast het minimaliseren al dan niet voorkomen van psychosociale arbeidsbelasting is de gedragscode bedoeld om bewustwording te creëren van de manier waarop er met elkaar wordt omgegaan binnen de organisatie. De in deze gedragscode opgestelde regels gelden voor contact tussen medewerkers en ouders, tussen medewerkers en derden en voor de contacten tussen medewerkers onderling.

De Melkfabriek vindt het voorkomen en bestrijden van (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld van groot belang. Discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero of lhbtq+ gerichtheid, burgerlijke staat en handicap wordt door de organisatie niet geaccepteerd.

Naast het voorkomen van alle hierboven genoemde ongewenste gedragingen vindt De Melkfabriek het ook belangrijk om deze onderwerpen bespreekbaar te maken binnen het team.

## Artikel 1 – Begripsbepaling

- 1.1 Psychosociale arbeidsbelasting: (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, en pesten.
- 1.2 Onder intimidatie wordt verstaan: gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
- 1.3 Onder seksuele intimidatie wordt verstaan: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele gevoelswaarde dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
- 1.4 Onder geweld wordt verstaan: voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder valt ook pesten.
- 1.5 Onder discriminatie wordt verstaan: elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt tenietgedaan of aangetast.
- 1.6 Pesten: alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een werknemer of een groep werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. Een belangrijk element van pesten op het werk is de herhaling van die gedragingen in de tijd.
- 1.7 Werkgever: een al dan niet rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke instelling die ongeacht de wijze van financiering hiervan en al dan niet met winstoogmerk een kinderopvangvoorziening in stand houdt. In dit geval De Melkfabriek ne De Melkfabriek Na School, Daan en Noelle Kauerz-van den Bergh.
- 1.8 Medewerker: iedere persoon die, zowel door een dienstverband als op andere wijze (stage, vrijwilligerswerk onder contract) verbonden aan betreffende organisatie diensten verleent onder verantwoordelijkheid van genoemde organisatie, in dit geval De Melkfabriek en De Melkfabriek Na School.
- 1.9 Ouder: iedere persoon die gebruik maakt van de diensten van De Melkfabriek.
  - 1.9.1 Derden: iedere persoon die om welke reden ook het gebied van De Melkfabriek betreedt.
- 1.10 Managementteam: de personen die door opgedragen bevoegdheden eindverantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de kinderopvang door De Melkfabriek en De Melkfabriek Na School.



1.11 Levensbeschouwing wordt gedefinieerd als een – min of meer – samenhangend stelsel van waarden, normen en opvattingen die zin en richting geven aan het leven.

#### Artikel 2 – algemeen uitgangspunt en doel

(seksuele) intimidatie, agressie en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero of lhbtq+ gerichtheid, burgerlijke staat en handicap worden door De Melkfabriek als vormen van ongewenst gedrag afgekeurd. Het is niet toegestaan een persoon te benadelen omdat deze de (seksuele) intimidatie afwijst of lijdzaam ondergaat.

2.2 De Melkfabriek neemt het op zich in

Het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid deze vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden. De gedragscode maakt deel uit van het algemeen beleid van De Melkfabriek en van de professionele houding van de medewerkers.

2.3 in het contact met kinderen hebben medewerkers wat

Betreft het voorkomen van deze vormen van ongewenst gedrag een nadrukkelijke taak en voorbeeldfunctie welke duidelijk wordt omschreven en in de beroepscode.

#### Artikel 3 - status en reikwijdte van de gedragscode

3.1 de gedragscode is een verdere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld van de cao-kinderopvang en de cao-welzijn, de wet gelijke behandeling en de arbowet.

3.2 de gedragscode geldt voor medewerkers, directie, ouders en derden.

3.3. De Melkfabriek draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode. Alle medewerkers ontvangen een exemplaar.

#### Artikel 4 – arbeidsovereenkomst

4.1. Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van een arbeidsovereenkomst mag niet samenhangen met een in de wet verboden discriminatiegrond.

4.2. In geval van reorganisatie of inkrimping om bedrijfseconomische redenen worden regels en wetgeving volgens cao-artikel 2.5 gehanteerd.

#### Artikel 5 – arbeidsomstandigheden en werkvloer

5.1 de inrichting van De Melkfabriek voldoet aan alle daaromtrent wettelijke eisen, in het bijzonder de wet gelijke behandeling en de arbo-wetgeving. De inrichting is erop gericht een veilig gevoel te geven aan zowel medewerkers als ouders en hun kinderen.

5.2 de omgang tussen directie, medewerkers, ouders, kinderen en derden wordt bepaald door respect voor ieder, ongeacht ras, sekse, levensbeschouwing en leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode.

5.3 discriminerende, agressieve en seksistische uitlatingen en handelingen, in welke vorm dan ook, die als beledigend, bedreigend of krenkend ervaren worden, zijn niet toegestaan.

5.4 het bepaalde onder 5.1 komt mede tot uiting door het bieden van mogelijkheden voor het beleven van uitingen samenhangend met sekse en levensbeschouwing, onder voorbehoud dat de gevolgen hiervan niet strijdig zijn met het voor De Melkfabriek kenmerkende noodzakelijk beleid rondom pedagogiek, omgangsvormen, veiligheid en gezondheid.

## Artikel 6 - omgang medewerkers onderling

6.1 binnen De Melkfabriek worden medewerkers geacht op een respectvolle manier met elkaar om te gaan. Eenieder is anders en deze verschillen worden geaccepteerd.

6.2 het is niet toegestaan elkaar te discrimineren, uit te schelden, uit te lachen, te vernederen, buiten te sluiten of over elkaar te roddelen. Ook lichamelijk of verbaal geweld, of het dreigen met het gebruik hiervan, wordt niet geaccepteerd.

6.3 er wordt binnen De Melkfabriek op een open manier met elkaar gecommuniceerd. Medewerkers spreken elkaar op een respectvolle manier aan. Ook wanneer er onacceptabel gedrag wordt gesignaleerd.

6.4 iedereen kan en mag fouten maken. Om als team goed te functioneren is het belangrijk dat de medewerkers met en van elkaar willen leren. Hiervoor dienen medewerkers er voor open te staan aangesproken te worden door een collega ongeacht zijn of haar positie binnen de organisatie. Eenieder binnen de organisatie moet zich veilig genoeg voelen om lastige situaties te bespreken.

6.5 medewerkers komen hun gemaakte afspraken na. Dit geldt voor zowel mondelinge afspraken als afspraken die schriftelijk binnen De Melkfabriek zijn vastgelegd. Wanneer dit niet het geval is dient de medewerker hierop aangesproken te worden.

6.6 privéaangelegenheden dienen niet op de werkvloer tot in detail besproken te worden. Ook het praten over ouders en kinderen in het bijzijn van andere kinderen dient op een respectvolle manier te gebeuren. De medewerkers zijn zich hierbij altijd bewust van hun voorbeeldfunctie zoals in de beroepscode beschreven.

6.7 iedereen gaat op een respectvolle manier om met alle materialen binnen De Melkfabriek en met eigendommen van zowel collega's als van ouders en hun kinderen.

6.8 giften van ouders mogen door medewerkers in ontvangst worden genomen mits er geen onderscheid gemaakt wordt tussen hen en directe collega's van dezelfde stamgroep.

## Artikel 7 - omgang met ouders

7.1. De medewerker laat zich bij contacten met ouders leiden door gedragsregels zoals die gelden voor de beroepsgroep en door de eigen beroepscode.

7.2. De medewerker accepteert geen agressieve gedragingen van ouders en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen tegen hen.

7.3. De medewerker accepteert geen seksuele intimiderende gedragingen van ouders, lokt niet uit en neemt zelf geen initiatief tot (seksuele) intimiderende gedragingen tegen hen.

7.4. De medewerker accepteert geen discriminerend gedrag van ouders en werkt niet mee aan en of neemt zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.

7.5 de medewerker gaat zorgvuldig en respectvol om met privacygevoelige informatie verkregen tijdens de uitoefening van de functie. De medewerker verzamelt en verwerkt deze informatie slechts ten behoeve van professionele beroepsuitoefening en bewaart deze informatie op een veilige plaats.

7.6 de medewerker verstrekt alleen persoonsgegevens aan anderen als dit voor de directe beroepsuitoefening van belang is. Dit gebeurt alleen na toestemming van de betrokkenen of wanneer er sprake is van een noodsituatie.

7.7 voor persoonsgegevens waarvan een medewerker tijdens het werk kennisneemt, geldt overeenkomstig artikel 12 van de wet bescherming persoonsgegevens en geheimhoudingsplicht. Ook hier geldt dat de enige uitzondering is in geval van nood.

7.8 de medewerker gaat in werksituatie geen emotionele afhankelijkheidsrelaties met ouders aan. De medewerker wordt geacht betrokkenheid te tonen met behoud van afstand. De medewerker past niet op bij de kinderen thuis in privésituatie.

7.9 foto's worden uitsluitend bewerkt op en verspreid vanaf de computers en tablets op De Melkfabriek. Verspreiden van foto's is alleen, met schriftelijke toestemming van ouders, mogelijk via de persoonlijke ouderapp, Instagram, zichtbaar op de groep of via de online nieuwsbrief waarvoor ouders iedere 6 weken een nieuw wachtwoord krijgen.

#### Artikel 8: werking naar ouders en derden

8.1. Het bestaan en beknopte inhoud van de gedragscode wordt vermeld in de oudermap welke wordt verstrekt bij inschrijving.

8.2. Van ouders en derden wordt verwacht dat zij niet in strijd handelen met de in deze gedragscode opgenomen bepalingen. In voorkomende gevallen kunnen zij op het bestaan en de inhoud van de gedragscode gewezen worden.

#### Artikel 9: toezicht gedragscode

9.1. Het managementteam van De Melkfabriek is verantwoordelijk voor het toezicht op de naleving van deze gedragscode.

9.2. Er wordt een vertrouwenspersoon benoemd die gedegen kennis heeft op een of meerdere terreinen waarop de gedragscode van toepassing is. De vertrouwenspersoon heeft een onafhankelijke positie en krijgt daarin bescherming van het managementteam. De vertrouwenspersoon vervult geen leidinggevende functie en is geen lid van het managementteam.

#### Artikel 10: klachten

10.1. Met het inwerking treden van deze gedragscode is tevens een klachtenreglement ingesteld. De organisatie is aangesloten bij de Geschillencommissie voor kinderopvang en peuterspeelzalen.

10.2. De Melkfabriek draagt zorg voor een goede klachtregistratie. Jaarlijks wordt hiervan verslag gedaan aan de GGD.

#### Artikel 11: evaluatie

Een keer per jaar wordt deze gedragscode geëvalueerd. Wanneer nodig kan er tussentijds worden geëvalueerd op basis van signalen. De rapportage aan de hand van deze evaluatie wordt opgenomen in het jaarverslag.

#### Artikel 12: ingangsdatum

Deze gedragscode gaat in per 1 oktober 2014 en is geëvalueerd en aangepast in juni 2022.

# KINDERDAGVERBLIJF DE MELKFABRIEK



## Opleidingsbeleid

Maart 2022

## Inhoudsopgave

Inleiding	3
Doelen	4
Beschrijving doelen	5
Budget	6
Pedagogisch beleidsmedewerker en coach	6
Persoonlijke begeleiding en groepsbegeleiding	7
Training Interactievaardigheden	7
Babyscholing	7
Taaleis	7
Nawoord	8

## Inleiding

De aanleiding voor het schrijven van dit opleidingsplan komt voort uit de nieuwe wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang (IKK) die per 1 januari 2018 van kracht is.

Om kwaliteit te kunnen blijven waarborgen is het nodig om te blijven leren en ontwikkelen. Er is een continue stroom aan ontwikkelingen en onderzoeken binnen de pedagogiek en de kinderopvang. De Melkfabriek vindt het belangrijk dit te blijven volgen en hierop in te blijven spelen.

De Melkfabriek ziet zichzelf als een groeiende en professionele organisatie in ontwikkeling. Het opvangen, stimuleren, begeleiden en coachen van onze jonge doelgroep tillen wij graag naar een hoger level. De werknemers weten dat zij bij een organisatie werken die altijd in beweging is en zoekende is naar wat er altijd weer te leren en te ontdekken valt. Waar kunnen de puntjes op de i? Hoe kunnen wij ons blijven onderscheiden? Wat hebben we daar voor nodig?

Naast de verplichte scholing waar een pedagogisch medewerker aan moet voldoen (zoals beschreven in de cao) bieden wij graag aanvullende scholing aan om van een startbekwame pedagogisch medewerker een vakbekwame pedagogisch medewerker te maken. En van een reeds vakbekwame pedagogisch medewerker een nog betere professional.

In dit opleidingsplan geven wij aan wat onze prioriteiten en doelen zijn voor de toekomst op het gebied kwaliteit en professionaliteit. We leggen uit wat ons plan is wat betreft de scholing, begeleiding en coaching en het behalen van onze doelen.

## Doelen

De Melkfabriek heeft zich in 2022 een aantal doelen gesteld voor de toekomst op het gebied van (bij-)scholing en persoonlijke ontwikkeling van werknemers. Deze doelen zijn o.a. na de komst van de wet IKK waar nodig en gewenst aangevuld.

De doelen zijn gesteld door de directie en het management en zijn voortgekomen uit onderlinge werkoverleggen en individuele begeleidingsmomenten met de pedagogisch medewerkers. In de jaarlijkse teamvergadering zijn deze doelen met alle werknemers besproken.

Onze doelen op het gebied van opleiding en persoonlijke ontwikkeling:

1. Al onze pedagogisch medewerkers krijgen bij De Melkfabriek structurele coaching en begeleiding om zich te kunnen ontwikkelen in hun vakgebied. Deze coaching staat duidelijk omschreven in beleid.
2. De Melkfabriek heeft een interne trainer voor de training Interactievaardigheden die in september 2022 weer een nieuwe ronde pedagogisch medewerkers kunnen opleiden.
3. De Melkfabriek heeft een samenwerking met Beter Verbinden. Beter Verbinden voorziet de pedagogisch medewerkers van De Melkfabriek in specifieke babytraining waarin ook de interactievaardigheden zijn verweven. Pedagogisch medewerkers die het certificaat nog niet behaald hebben kunnen in 2022 starten met de training.
4. Voor het einde van het jaar 2022 hebben al onze pedagogisch medewerkers het certificaat EHBO behaald en beschikt iedere locatie over voldoende (Hoofd-)BHV'ers. Dit gaat in etappes gezien de hoeveelheid medewerkers en de datum van verloop certificaat (mei-september-december).
5. Op de locatie in De Bilt is er een pilot baby-yoga geweest in 2021. In 2022 wordt dit verder uitgebreid naar de locatie Biltstraat en Ridderschapstraat. Deze training, gegeven door onze yogajuffen, zorgt voor meer kennis en kunde wat betreft het inspelen op de behoeften van het kind.
6. Bijgewerkte protocollen en beleid worden structureel gedeeld met de pedagogisch medewerkers via het intranet en worden geëvalueerd en aangevuld/herschreven waar nodig.

## Beschrijving doelen

Hier wordt per leerdoel aangegeven wanneer het doel behaald dient te worden, welke inhoud het doel heeft en hoe, wie en wanneer iets wordt aangeboden.

### Doel 1

*Al onze pedagogisch medewerkers krijgen bij De Melkfabriek structurele coaching en begeleiding om zich te kunnen ontwikkelen in hun vakgebied. Deze coaching staat duidelijk omschreven in beleid.*

Alle pedagogisch medewerkers ontvangen gerichte individuele en teamgerichte coaching. Hierin komen leerdoelen aan de orde. Evenals het POP wat iedere medewerker zelf op stelt (waar nodig met behulp van de coach). In beleid staat duidelijk omschreven hoe de pedagogische coaching vorm wordt gegeven.

### Doel 2

*De Melkfabriek heeft een intern trainer voor de training Interactievaardigheden opgeleid die in september 2022 weer een nieuwe ronde pedagogisch medewerkers kunnen opleiden.*

De eerste trainer is in 2017 opgeleid. De huidige trainer (Mw. L. Volders) heeft de train-de-trainer Oog voor interactie in september en oktober 2018 afgerond. In 2019 is zij gestart met een interne training Oog voor interactie voor pedagogisch medewerkers. In september 2022 start er een nieuwe ronde. Nieuwe medewerkers die het team van De Melkfabriek komen versterken kunnen aansluiten bij één van de toekomstige trainingsgroepen.

### Doel 3

*De Melkfabriek heeft een samenwerking met Beter Verbinden. Beter Verbinden voorziet de pedagogisch medewerkers van De Melkfabriek in specifieke babytraining waarin ook de interactievaardigheden zijn verweven. Pedagogisch medewerkers die het certificaat nog niet behaald hebben kunnen in 2022 starten met de training.*

Gezien de wet IKK zijn wij verplicht alle pm'ers bij te scholen in hun werken met de baby's. Voor 2025 zal iedere pm'er de training gevolgd hebben. Hierin hebben wij een samenwerking met Beter Verbinden. Degene die het certificaat nog niet hebben kunnen de training op een later moment volgen.

### Doel 4

*Voor het einde van het jaar 2022 hebben al onze pedagogisch medewerkers het certificaat EHBO behaald en beschikt iedere locatie over voldoende (Hoofd-)BHV'ers. Dit gaat in etappes gezien de hoeveelheid medewerkers en de datum van verloop certificaat (mei-september-december).*

Iedere twee jaar dienen de certificaten van de EHBO-scholing te worden vernieuwd. Zo is er ook in 2022 weer een groep die (bij)geschoold moet worden. Op iedere locatie zijn in ieder geval de regiomanager, locatiemanager en senior pedagogisch medewerker hoofd- BHV'er. Zij zullen een achterwacht nodig hebben die eveneens de cursus BHV zullen volgen. Hierin wordt rekening gehouden met de werkdagen en omvang van de locatie van de betreffende medewerkers. De training



BHV wordt in 2022 opnieuw georganiseerd. In april/mie, september/oktober en december/januari zullen er groepjes opgegeven worden voor de training. Dagelijks is in het rooster terug te vinden wie de hoofd-BHV'er is.

#### Doel 5

*Op de locatie in De Bilt is er een pilot baby-yoga geweest in 2021 en begin 2022. In de loop van het jaar 2022 wordt dit verder uitgebreid naar de locatie Biltstraat en Ridderschapstraat. Deze training, gegeven door onze yogajuffen, zorgt voor meer kennis en kunde wat betreft het inspelen op de behoeften van het kind.*

Om de pm'ers meer handvatten te geven in het inspelen op de behoeften van de kindjes en het werken aan de interactievaardigheden is er een pilot gestart vanuit de yoga. Naast peutoryoga wordt daar ook yoga aan baby's aangeboden. Hierbij leert de pm'er van de yogajuf: massagetechnieken, yogaspelletjes, tillen, troosten, e.d. Zij doorlopen diverse modules die de yogajuffen, die zelf een trainde-trainer-opleiding gevolgd hebben op dit gebied, hen aanleren. In 2022 wordt dit verder uitgebreid naar de locatie Biltstraat en Ridderschapstraat.

#### Doel 6

*Bijgewerkte protocollen en beleid worden structureel gedeeld met de pedagogisch medewerkers via het intranet en worden geëvalueerd en aangevuld/herschreven waar nodig.*

Om te zorgen dat we onze pedagogisch medewerkers scherp en bijhouden wat betreft regels en protocollen zorgen wij ervoor dat er structureel aandacht is en wordt gevraagd voor de protocollen op ons intranet. Van de pedagogisch medewerkers wordt een kritische blik verwacht en een actieve houding m.b.t. protocollen en beleid. Ze worden gelezen, er wordt een mening over gevormd en er worden indien aanwezig vragen over gesteld. Op het intranet zijn alle protocollen en beleid terug te vinden. Daarnaast kunnen alle medewerkers inloggen bij vakblad Kinderopvang totaal.

#### Budget

Het scholingsbudget is niet vastgesteld per medewerker op jaarbasis of per locatie. We hebben budget waar dit nodig is en willen dit niet leidend laten zijn in wat we wel of niet doen. Het budget is dus flexibel. Wanneer er scholing door werkgever gefinancierd is dan worden hier afspraken over vastgelegd in een studieovereenkomst wat betreft eventuele terugbetaling bijvoorbeeld.

#### De beleidsmedewerker en pedagogisch coach

Bij De Melkfabriek is de functie van beleidsmedewerker en pedagogisch coach nog een gecombineerde functie. Zij werkt mee aan het ontwikkelen van beleid, stelt protocollen op en verzorgt de coaching en begeleiding van de pedagogisch medewerkers, zowel individueel als op de groep per team. Waar nodig wordt zij betrokken bij oudergesprekken en schakelt zij (i.s.m. de regiomanager) indien nodig externe professionals in. Denk hierbij aan een consultatiebureau, logopediste, kinderfysiotherapeut, buurtteam, etc. Zij houdt de ontwikkelingen binnen haar vakgebied bij en licht hier haar manager over in. Informatie welke van toegevoegde waarde is wordt doorgespeeld naar de groepen en de pedagogisch medewerkers. De pedagogisch coach zal (hopelijk) later dit jaar ingeschreven kunnen worden voor het volgen van scholing op het gebied van Video Interactie Begeleiding (VIB).

### Persoonlijke begeleiding en groepsbegeleiding

De Melkfabriek biedt haar medewerkers individuele begeleiding, groepsbegeleiding en coaching. Individuele begeleiding vindt op basis van behoefte van de pm'er plaats tussen werknemer en leidinggevende. Nieuwe medewerkers krijgen altijd een individueel begeleidingsgesprek binnen het eerste jaar. Eens per jaar vindt er een functioneringsgesprek plaats en één keer per jaar een beoordelingsgesprek. Wij hechten veel waarde aan regelmatige gesprekken. De coach heeft per 1 fte 10 uur coachingstijd. Dit uit zich in een individueel gesprek, observaties, mailcontact of hulp op de groep. Samen werken zij aan een POP. Deze wordt ook besproken met de leidinggevende. De leidinggevende is ook iedere 6 weken op de groep aanwezig om groepsbegeleiding te bieden. Hierin komen diverse onderwerpen naar voren ter bevordering van de samenwerking in het team en de zorg, begeleiding en ondersteuning van de kindjes en hun ouders. Er is veel ruimte voor de medewerker om aan te geven of er behoefte is aan scholing en ontwikkeling. Ook vanuit de leidinggevende is er voldoende mogelijk hier aandacht aan te besteden.

### Training Interactievaardigheden

De training zorgt ervoor dat de pedagogisch medewerker zich meer bewust wordt van de (juiste) interactie die plaatsvindt tussen haar en de kindjes. O.a. door middel van video interactie begeleiding leert de pedagogisch medewerker te reflecteren op haar eigen functioneren. Ook leren de pedagogisch medewerkers naar elkaar te kijken en van elkaar te leren.

De Melkfabriek ziet graag dat de pedagogisch medewerkers kritisch kijken naar hun eigen functioneren, maar ook naar dat van hun naaste collegae. We proberen een veilige omgeving te creëren waarin pedagogisch medewerker met elkaar het gesprek aan gaan over wat zij zien in hun werk, hier met elkaar op prettige manier over discussiëren en op juiste wijze feedback kunnen geven en ontvangen. Deze vaardigheden zijn eveneens onderdeel uit de training Interactievaardigheden. Ook het regelmatige contact met de leidinggevend en het laagdrempelige bereik van de pedagogisch coach dient hierin bij te dragen. Onze filosofie is dat wanneer een pedagogisch medewerker zich gezien en gehoord voelt, dit terug te zien is in haar manier van werken met de kindjes.

De training bestaat uit 7 bijeenkomsten waarvan een presentatieavond waarin de cursisten hun leertraject laten zien en hetgeen zij hebben behaald en bereikt. Tijdens de trainingsavond worden filmpjes bekeken en geanalyseerd, worden leerdoelen besproken en de link gelegd naar de basisdoelen en interactievaardigheden.

De training wordt uitsluitend gegeven door een hiertoe bevoegd persoon.

### Babyscholing (0 tot 2 jaar)

De nieuwe wet IKK schrijft voor dat de pedagogisch medewerkers die met kindjes tot 1 jaar werken extra bijscholing nodig hebben. De Melkfabriek is een samenwerking aangegaan met Beter Verbinden, waar de training wordt afgenomen. Alle pm'ers, ook degene die op een peutergroep werkzaam zijn, zullen deze training volgen. Voor januari 2025 zal iedere pm'er in dienst van De Melkfabriek middels deze training geschoold zijn.

### Taaleis

Volgens de wet IKK moet voor 1 januari 2025 alle pedagogisch medewerkers voldoen aan de minimale taaleis niveau 3F of B2. Kinderdagverblijven die VVE-programma's aanbieden moesten dit in de grote steden al eerder. Aangezien wij geen gebruik maken van een VVE-programma heeft De Melkfabriek de

mogelijkheid dit tot januari 2025 uit te stellen. De Melkfabriek heeft in kaart gebracht welke leiders hier nog niet aan voldoen. Vanaf 2023 zullen wij de pedagogisch medewerkers die nog niet voldoen aan de eis laten toetsen en waar nodig extra bijscholen.

### Nawoord

Los van dat wij medewerkers scholen, zijn wij er ook van overtuigd veel van elkaar te kunnen leren. Samen gaan wij ervoor ons team nóg sterker te maken en nóg meer te ontwikkelen. Dit geldt niet alleen voor de pedagogisch medewerkers maar voor alle medewerkers binnen de organisatie. Ontwikkeling is belangrijk en zou voor iedere medewerker een recht moeten zijn. Wanneer er bij een medewerker behoefte ontstaat een training te volgen, kan zij dit aangeven bij haar leidinggevende. Het uitgangspunt is dat wij iedereen die de wil en ambitie heeft, verder te helpen.