



Eindrapportage procesevaluatie coaching on the job in de proeftuin Gewoon bijzonder wordt Bijzonder – Gewoon

Monitor naar coaching on the job in de gemeente Rotterdam



Willeke Daamen
Su'en Verweij-Kwok
Marielle Balledux

© 2013 Nederlands Jeugdinstituut

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op enige andere wijze zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Het Nederlands Jeugdinstituut heeft dit rapport geschreven in opdracht van de Stuurgroep Gewoon en Bijzonder wordt Bijzonder-Gewoon.

Auteur(s)

Willeke Daamen
Su'en Verweij-Kwok
Marielle Balledux

Foto's/illustraties

Voorpagina: Bettina Neumann

Nederlands Jeugdinstituut

Catharijnesingel 47
Postbus 19221
3501 DE Utrecht
Telefoon 030 - 230 63 44
Website www.nji.nl

Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Inhoudsopgave..... | 2 |
| 1. Rapport Procesevaluatie coaching on the job gemeente Rotterdam | 4 |
| 1.1 Inleiding | 4 |
| 1.2 Toelichting onderzoeksvragen en opzet monitor..... | 5 |
| 1.3 Leeswijzer..... | 6 |
| 2. Ondersteuningsstructuur..... | 7 |
| 2.1 Inleiding | 7 |
| 2.2 Ondersteuningsstructuur Rotterdam Noord | 7 |
| 2.3 Ondersteuningsstructuur Rotterdam Zuid | 7 |
| 3. Samenwerking..... | 9 |
| 3.1 Inleiding | 9 |
| 3.2 Coaching on the job bij Rotterdam Noord | 9 |
| 3.3 Coaching on the job bij Rotterdam Zuid | 13 |
| 3.4 Aanbevelingen..... | 17 |
| 4. Vroegsignalering | 18 |
| 4.1 Inleiding | 18 |
| 4.2 De toegevoegde waarde van coaching on the job bij Rotterdam Noord..... | 18 |
| 4.3 De toegevoegde waarde van coaching on the job bij Rotterdam Zuid..... | 18 |
| 4.4 Aanbeveling..... | 19 |
| 5. Begeleiden van kinderen met opvallend gedrag..... | 20 |
| 5.1 Inleiding | 20 |
| 5.2 De toegevoegde waarde van coaching on the job bij Rotterdam Noord..... | 20 |
| 5.3 De toegevoegde waarde van coaching on the job bij Rotterdam Zuid..... | 21 |
| 5.4 Aanbeveling..... | 22 |
| 6. Samenwerken met ouders | 23 |
| 6.1 Inleiding | 23 |
| 6.2 De toegevoegde waarde van coaching on the job bij Rotterdam Noord..... | 23 |
| 6.3 De toegevoegde waarde van coaching on the job bij Rotterdam Zuid..... | 24 |
| 6.4 Aanbevelingen..... | 26 |
| 7. Conclusie..... | 27 |
| 8. Succesfactoren en aanbevelingen | 30 |
| 8.1 Succesfactoren Rotterdam Noord..... | 30 |
| 8.2 Succesfactoren Rotterdam Zuid | 30 |
| 8.3 Aanbevelingen | 31 |
| Bronvermelding | 32 |

Het Nederlands Jeugdinstituut: hét expertisecentrum over jeugd en opvoeding ...33

Missie 33

Doelgroep.....33

Producten.....33

Meer weten?.....33

1. Rapport Procevaluatie coaching on the job gemeente Rotterdam

1.1 Inleiding

De gemeente Rotterdam is met het oog op de komende transitie jeugdzorg gestart met de proeftuin 'Gewoon en Bijzonder wordt Bijzonder - Gewoon in de kinderopvang'. Bij de proeftuin zijn Stek jeugdhulp, KindeRdam, Centrum voor Jeugd en Gezin, Lucertis, De Pilot, Horizon, TriviumLindenhof, Van Veldhuizen Stichting, Flexus Jeugdplein en Kindcentrum Prinses Amalia betrokken. In deze proeftuin wordt gestreefd naar een integrale werkwijze tussen de kinderopvang en jeugdzorg.

“In deze proeftuin willen we een vlechtwerk ontwikkelen waardoor de kinderopvang tijdig kan signaleren en alert kan reageren op jonge kinderen met gedragsproblemen en/of ontwikkelingsachterstanden, door het tijdig signaleren van kansen en problemen bij jonge kinderen worden de mogelijkheden voor deze kinderen vergroot. Hiermee willen we bereiken dat het kind zo lang mogelijk in zijn/haar primaire leefomgeving kan blijven. Met ouders wordt op een laagdrempelige en op een adequate wijze de opvoedvraag met alle betrokken besproken en afgestemd.”¹

De proeftuin biedt de samenwerkingspartners de kans om te experimenteren met deze nieuwe vorm van samenwerken. De proeftuin bestaat grofweg uit twee onderdelen:

- Coaching on the job door een jeugdzorgmedewerker op de kinderopvanglocaties. Dit heeft als doel deskundigheidsbevordering van de pedagogisch medewerkers waardoor opvallend gedrag bij kinderen vroeg wordt gesignaleerd en de begeleiding van kinderen en de samenwerking met ouders wordt versterkt.
- Deeltijdbehandeling op de kinderopvanglocaties. Hierbij komt een jeugdzorgmedewerker op de kinderopvanglocatie voor deeltijdbehandeling aan specifieke kinderen, zodat deze kinderen in de eigen primaire leefomgeving kunnen blijven en zwaardere hulp mogelijk niet nodig is.

De proeftuin wordt uitgevoerd in de kinderopvang (reguliere en plusopvang) van de gemeente Rotterdam. De plusopvang is een kinderopvangvoorziening met extra voorzieningen gericht op kinderen (0 – 13 jaar) die niet tot hun recht komen in de reguliere opvang. De plusgroepen zijn kleiner en de pedagogisch medewerkers zijn hoger (HBO) opgeleid dan in reguliere opvanggroepen. De werkwijze van de pedagogisch medewerkers is gericht op stimulering van alle ontwikkelingsgebieden, daarnaast is er een nauwe samenwerking met ouders. De plusopvang werkt tevens samen met hulpverlenende instanties.

¹ Stuurgroep Gewoon en Bijzonder: Gewoon en Bijzonder wordt Bijzonder - Gewoon in de kinderopvang. Rotterdam augustus 2012, pagina 6

De proeftuin vindt plaats in drie deelprojecten in Rotterdam:

- Aansluiting kinderopvang 0 - 4 jaar en jeugdzorg, in Rotterdam Noord
- Aansluiting kinderopvang 0 - 4 jaar en jeugdzorg, in Rotterdam Zuid
- Samen... naar (D)BSO, in Rotterdam Zuid².

De stuurgroep Gewoon en Bijzonder wordt Bijzonder - Gewoon heeft het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) gevraagd om het onderdeel coaching on the job in de plusopvang te monitoren. Deze monitor richt zich op de aansluiting kinderopvang 0 - 4 jaar in Rotterdam Noord en Zuid. De coaching on the job bij Samen ... naar (D)BSO in Rotterdam Zuid wordt meegenomen in de landelijke monitor Alert4you in de BSO. De resultaten van de deeltijdbehandeling worden ook gemonitord, dit gebeurt door de GGD Rotterdam - Rijnmond. Dit houdt in dat een gedeelte van de proeftuin wordt gemonitord, waarbij het NJI en de GGD ieder een eigen onderdeel monitoren. De GGD Rotterdam - Rijnmond en het NJI hebben hun werkzaamheden afgestemd om overlap te voorkomen.

1.2 Toelichting onderzoeksvragen en opzet monitor

De centrale onderzoeksvragen van de monitor van het NJI naar de coaching on the job zijn:

- Hoe zorgen de kinderopvangvoorzieningen voor een goede vroegsignalering van opvallend gedrag van kinderen?
- Hoe begeleiden kinderopvangvoorzieningen kinderen met opvallend gedrag?
- Hoe werken kinderopvangvoorzieningen samen met ouders van kinderen met opvallend gedrag?

De context van deze onderzoeksvragen is de samenwerking tussen kinderopvang en jeugdzorg: hoe werken kinderopvang en jeugdzorg samen om te komen tot betere vroegstimulering, betere begeleiding van kinderen en samenwerking met ouders?

Om bovenstaande onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, hebben we de volgende onderzoeksinstrumenten ingezet:

- Interview met projectleiders: dit is een interview met de betrokken projectleiders vanuit jeugdzorgorganisaties en de betrokken projectleider vanuit de betreffende kinderopvangvoorziening(en).
- Afnamesessie: een panelsessie is een interactieve werksessie waarin circa 6-8 pedagogisch medewerkers van de betreffende kinderopvangvoorziening(en) wordt gevraagd naar hun werkwijze op bovenstaande thema's. Tevens wordt gepeild wat de invloed is van de samenwerking met de jeugdzorgorganisatie.
- Telefonisch interview met de uitvoerend jeugdzorgmedewerkers (jeugdzorgcoach): in dit interview wordt vanuit het oogpunt vanuit de jeugdzorgcoach geanalyseerd hoe de werkwijze van de kinderopvang is en hoe de samenwerking verloopt.
- Groepsinterview met ouders: in dit groepsinterview wordt ouders gevraagd naar hun wensen en behoeften aan ondersteuning op de kinderopvang en hun ervaringen daarmee.

² Stuurgroep Gewoon en Bijzonder: Gewoon en Bijzonder wordt Bijzonder – Gewoon in de kinderopvang. Rotterdam augustus 2012, pagina 4

De inzet van bovenstaande onderzoeksinstrumenten is vergelijkbaar met de landelijke Alert4youBSO monitor. De resultaten van de landelijke monitor waarin het deelproject Samen ... naar (D)BSO is betrokken, kunnen eventueel vergeleken worden met de resultaten van deze monitor.

Om een goed beeld te krijgen van de succesfactoren en knelpunten van de coaching on the job is het noodzakelijk om twee afnamemomenten in te zetten. De eerste monitorafname heeft plaatsgevonden in februari 2013 en de tweede monitor afname is september 2013. Van de eerste afname is in maart 2013 een tussenrapportage verschenen. Deze eindrapportage geeft de resultaten weer van beide monitorafnamen.

De proeftuin wordt door verschillende partijen gemonitord: GGD Rotterdam - Rijnmond voert het monitoronderzoek uit naar de deeltijdbehandeling en het Nederlands Jeugdinstituut naar het onderdeel coaching on the job. Deze splitsing is in de praktijk ingewikkeld gebleken. Voor de respondenten is de coaching on the job en de deeltijdbehandeling moeilijk van elkaar te scheiden, aangezien ze beide onderdeel zijn van de proeftuin. Daarnaast hebben GGD Rotterdam - Rijnmond en het NJi beiden tijd en aandacht gestoken in de afstemming om de dataverzameling die zij voor elkaar hebben verricht zo optimaal mogelijk te laten verlopen. GGD Rotterdam - Rijnmond heeft de interviews met ouders in Rotterdam Noord uitgevoerd voor het NJi. De ouderinterviews voor Rotterdam Zuid heeft het NJi zelf uitgevoerd. Het NJi heeft voor GGD Rotterdam - Rijnmond bij de panelsessies en interview met de coaches de vragen van de GGD Rotterdam - Rijnmond meegenomen.

Tot slot is een inhoudelijke analyse van de proeftuin als geheel beter mogelijk wanneer dit in één monitor en bij één partij is belegd.

1.3 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken staan de resultaten van verschillende onderdelen van de monitor omschreven. Hoofdstuk 2 geeft weer hoe de ondersteuningsstructuur in de twee deelprojecten (Rotterdam Noord en Zuid) is vormgegeven. Hoofdstuk 3 beschrijft hoe de coaching on the job bij de twee deelprojecten is vormgegeven en hoe de samenwerking tussen de kinderopvangorganisaties en de jeugdzorginstellingen verloopt. Hoofdstuk 4 geeft de resultaten weer omtrent het onderwerp vroegsignalering. De resultaten omtrent de begeleiding van kinderen met opvallend gedrag beschrijven we in hoofdstuk 5 en de samenwerking met ouders staat in hoofdstuk 6 omschreven. Elk hoofdstuk geeft per deelproject de resultaten, succesfactoren en aandachtspunten weer en wordt afgesloten met een aantal aanbevelingen. Het laatste hoofdstuk geeft samenvattend de conclusies weer van de twee monitorafnamen.

2. Ondersteuningsstructuur

2.1 Inleiding

De betrokken kinderopvangorganisaties hebben allen een eigen zorgstructuur. De coaching on the job sluit bij deze structuur aan. Om een goed beeld te krijgen van de context waarin de coaching on the job wordt uitgevoerd, wordt in dit hoofdstuk kort de zorgstructuur van de betrokken kinderopvangorganisaties geschetst. De zorgstructuur wordt weergegeven vanuit de positie van de pedagogisch medewerker en is gebaseerd op de informatie die door de pedagogisch medewerkers tijdens de panelsessies is verworven en informatie die door de projectleiders is verstrekt.

2.2 Ondersteuningsstructuur Rotterdam Noord

Wanneer een kind wordt aangemeld wordt er een begeleidingsplan opgesteld. Dit plan wordt bij de Van Veldhuizen Stichting door de pedagogisch adviseur en de gezinsadviseur en bij Prinses Amalia door de zorgcoördinator, samen met de mentor (pedagogisch medewerker) en ouders opgesteld. Dit plan vormt de basis voor het handelen van de pedagogisch medewerkers op de groep. De pedagogisch medewerkers houden de ontwikkeling van de kinderen dagelijks in de gaten via observatie-instrument Kijk (Van Veldhuizen Stichting) of via observatie-instrument ZO (Prinses Amalia). Daarnaast is er vier keer per jaar een kindbespreking waarin de ontwikkeling besproken wordt. Tot slot vind er één keer per maand een werkbespreking plaats waarin pedagogisch medewerkers kinderen kunnen bespreken.

Wanneer er zorgen zijn omtrent een kind, kunnen de pedagogisch medewerkers van de Van Veldhuizen stichting terecht bij de pedagogisch adviseur. Als er specifiek zorgen zijn over de thuissituatie dan kunnen de pedagogisch medewerkers ook terecht bij de gezinsadviseur. De gezinsadviseur richt zich op de thuissituatie van het kind, begeleiding van ouders en afstemming met andere hulpverleners. De pedagogisch adviseur is voornamelijk gericht op het gedrag dat de kinderen laten zien en kan indien nodig de pedagogisch medewerkers of ouders ondersteunen bij kleine opvoedvragen. Bij Prinses Amalia vervult een zorgcoördinator deze functies.

De coach van Stek komt periodiek op alle groepen. Daarnaast kunnen pedagogisch medewerkers hun vragen neerleggen bij de pedagogisch adviseur of zorgcoördinator. Zij beslissen vervolgens of ze de vraag zelf kunnen beantwoorden of dat ze daar de coach voor inschakelen. Tot slot zijn naast de coaching ook twee themabijeenkomsten georganiseerd die gericht waren op deskundigheidsbevordering van de plus pedagogisch medewerkers. De plus pedagogisch medewerkers zijn HBO geschoold en zijn werkzaam op de plusgroepen. De themabijeenkomsten hebben de drie partijen (de Van Veldhuizen Stichting, Prinses Amalia en Stek) gezamenlijk georganiseerd.

2.3 Ondersteuningsstructuur Rotterdam Zuid

Wanneer een kind wordt aangemeld wordt er een plan van aanpak gemaakt. Dit plan wordt in de plusopvang door casemanager / leidinggevende en pedagogisch medewerker samen met ouders gemaakt en in de reguliere groepen wordt het plan van aanpak door de senior pedagogisch medewerker / leidinggevende en pedagogisch medewerker samen met ouders gemaakt. Het plan van

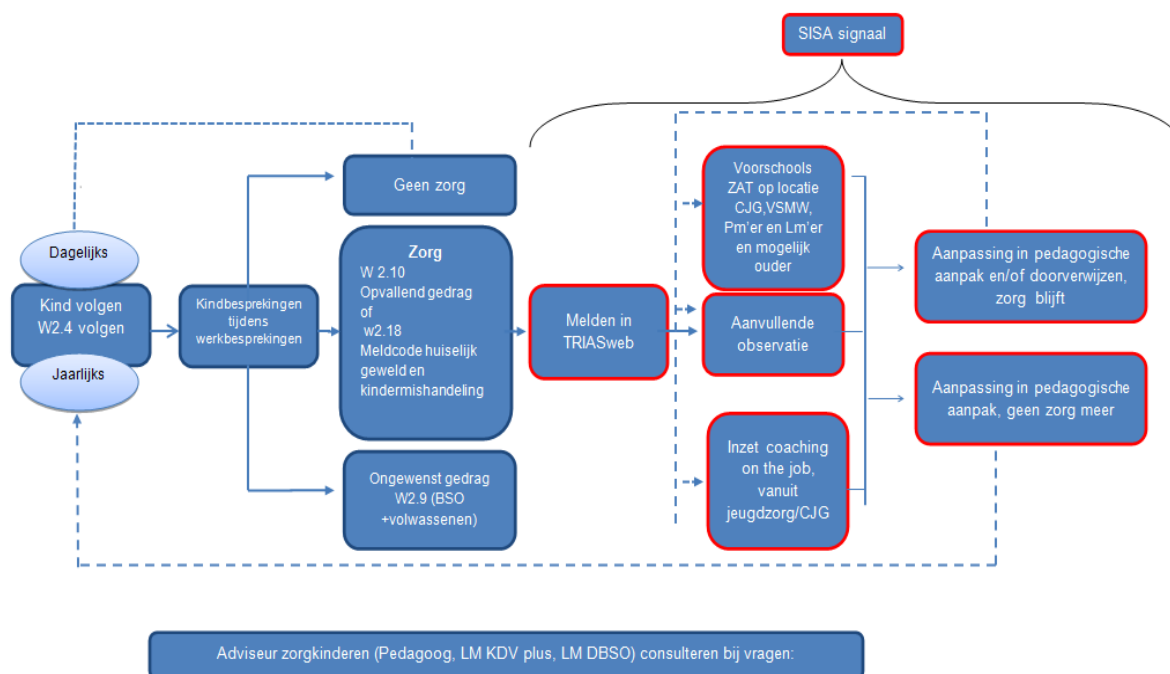
aanpak vormt de basis voor het handelen van de pedagogisch medewerkers. De ontwikkeling van kinderen wordt dagelijks bijgehouden door middel van het observatie-instrument Kijk. Op de plusopvang vindt twee wekelijks een werkbespreking plaats, op de reguliere groepen is dit eens in de drie weken. In deze besprekingen wordt de ontwikkeling van kinderen doorgenomen.

Wanneer er zorgen zijn omtrent een kind kunnen de plusmedewerkers terecht bij de casemanager of leidinggevende. De reguliere pedagogisch medewerkers kunnen terecht bij de senior pedagogisch medewerker of leidinggevende.

De coach van Horizon komt wekelijks op de plus en reguliere groepen. De pedagogisch medewerkers kunnen hun vragen stellen aan de coach.

Tot slot heeft KindeRdam de KindeRdam Academie opgericht. Deze academie is erop gericht de deskundigheid en het reflecterend vermogen van pedagogisch medewerkers te bevorderen en dit te integreren in de dagelijkse praktijk.

Het proces omtrent vroegsignalering is door KindeRdam als volgt weergegeven:



Figuur 1. KindeRdam, procesbeschrijving Alle kinderen in beeld, februari 2013

3. Samenwerking

3.1 Inleiding

In de interviews met de projectleiders en de jeugdzorgcoaches³ en in de panelsessies met de pedagogisch medewerkers is informatie verzameld over de manier waarop inhoud wordt gegeven aan de coaching on the job en hoe de samenwerking tussen de kinderopvang en de jeugdzorgcoaches verloopt. In dit hoofdstuk wordt per locatie weergegeven wat de resultaten tot nog toe zijn en wat daarin succesfactoren en aandachtspunten zijn. Tenslotte worden aanbevelingen gegeven op het gebied van projectvorming en samenwerking.

3.2 Coaching on the job bij Rotterdam Noord

Projectinvulling

De coach van Stek coacht de pedagogisch medewerkers op de plusgroepen van twee kinderopvangorganisaties: de Van Veldhuizen Stichting en kindercentrum Prinses Amalia. Op dit moment coacht ze medewerkers van acht groepen. Een locatie met drie groepen ontvangt nu geen coaching on the job meer omdat zij er geen behoefte aan hebben.

“Het is lastig coachen als er geen vragen vanuit de pedagogisch medewerkers komen. Dan kun je niet aansluiten op hen”
(Jeugdzorgcoach Stek)

De coach is gedurende het jaar op structurele basis langs de groepen gegaan. Ze observeert op een afstand, kijkt wat er gebeurt en stelt vragen. Pedagogisch medewerkers kunnen ook een specifieke vraag bij haar neerleggen. De coach stemt haar aanpak af op de behoeften en vragen van de medewerkers. Sommige teams willen puur vragen stellen en met andere teams is het effectiever om mee te draaien met een groepsmoment om voorbeeldgedrag te vertonen. De keuze voor de vorm van inzet is afhankelijk van de vraag van de pedagogisch medewerkers. Daarnaast werkt ze met filmbeelden en bespreekt deze met de medewerkers.

“Ze is meer op ons gericht dan op de kinderen, we kijken samen het filmpje terug en bespreken we hoe we het beter kunnen aanpakken”
(Pedagogisch medewerker)

Nu (najaar 2013) wordt de switch gemaakt van structurele coaching naar coaching op afroep: een stapje terug in intensiteit. Dat is mogelijk omdat de pedagogisch medewerkers de coach kennen en goed op de hoogte zijn van haar expertise en beschikbaarheid, weten dat zij beschikbaar is. Zo wordt voorkomen dat ze teveel komt: er moet sprake zijn en blijven van een gevoelde behoefte voor ondersteuning bij de pedagogisch medewerkers.

³ De jeugdzorgcoach is een medewerker van de betrokken jeugdzorgorganisatie die de coaching on the job geeft op de groepen van de kinderopvangorganisaties. De jeugdzorgcoach is over het algemeen HBO geschoold en heeft veelal ervaring met groepswerk.

Bij de locatie die geen behoefte aan coaching meer had, is al eerder afgesproken dat wanneer er vragen zijn, de coach altijd beschikbaar blijft voor hen.

Stek geeft binnen het kader van coaching ook een paar keer in het jaar thema/cursusavonden aan pedagogisch medewerkers over thema's als hechting, kinderen met druk gedrag, structuur aanbieden en agressie. Deze worden goed gewaardeerd door de pedagogisch medewerkers.

De samenwerking

Op organisatorisch niveau

De samenwerking tussen Stek en de kinderopvangorganisaties verloopt goed. De projectleiders, de coach, de coördinatoren en de pedagogische/gezinsadviseur van de kinderopvangorganisaties hebben aan het begin veel tijd geïnvesteerd in het elkaar leren kennen. Het is een zoektocht waarin ze elkaar met enthousiasme en gezamenlijkheid tegemoet zijn gegaan, maar ook dips en knelpunten zijn tegengekomen. Ook die zijn ze gezamenlijk aangegaan om op zoek te gaan naar een werkbare en effectieve oplossing. Het gaat dan met name om situaties waarin het niet gaat zoals de projectleiders het willen.

“We hebben elkaars organisatie goed leren kennen waardoor we beter van elkaar weten wat de verschillende rollen zijn. Het is nu makkelijker om afspraken te maken en te communiceren.”

(Jeugdzorgcoach Stek)

Naarmate het jaar vorderde kwam Stek erachter dat één aanpak voor alle locaties niet werkte. De cultuur verschilt per locatie en soms per groep. De ene medewerker heeft andere behoeftes dan de andere. De samenwerking wordt regelmatig geëvalueerd op aanbod en vraag: per groep wordt er steeds bekeken wie wat nodig heeft.

Tegelijkertijd kreeg de coach ook te maken met weerstand van medewerkers. Op organisatorisch niveau werd hier aan gewerkt door gesprekken met pedagogisch medewerkers hierover aan te gaan. Ook de coach moest hier zelf mee leren omgaan. Ze kreeg van de projectleider van Stek hulp in het uitbreiden van haar coachingsvaardigheden gericht op diverse mensen en locaties.

“Voor bepaalde groepen moet je een ingang hebben. Je moet je bewijzen.”

(Projectleider Stek)

Op procesniveau

“Het is altijd goed om een frisse wind van buiten door de groepen te hebben.”

(Pedagogisch medewerker)

De samenwerking tussen de pedagogisch medewerkers en de coach is op procesniveau niet altijd goed verlopen. De coach heeft niet voor alle teams altijd een zinvolle betekenis gehad, dit had vooral te maken met verwachtingen die niet op elkaar afgestemd waren.

Men heeft elkaar echter wel leren kennen en waardeert elkaars expertise. Ze constateren dat praten over je werk met kinderen altijd leerzaam en goed is: juist in situaties waar je zelf niet uit komt kan een externe blik verfrissend zijn. Hieronder worden drie verbeterpunten opgesomd door de betrokkenen voor de samenwerking tussen coach en pedagogisch medewerkers:

- De start had meer in gezamenlijkheid vorm gegeven moeten worden; een kick-off bijeenkomst met alle betrokkenen had alle neuzen in dezelfde richting gezet. Nu zijn ze als het ware ‘gewoon’ begonnen en was het voor de pedagogisch medewerkers onduidelijk wie de coach was en wat ze kwam doen. Bovendien werd de route rond vroegsignalering voor de pedagogisch medewerkers onduidelijker omdat beide kinderopvangorganisaties een pedagogisch adviseur /gezinsadviseur in dienst hebben.

“De coach kan beter ingezet worden als de functie pedagogisch adviseur niet bestond.”
(Pedagogisch medewerker)

Een goede kennismaking en start waarbij verwachtingen worden uitgesproken is essentieel voor het verloop van het project. Wanneer de samenwerking scheef gaat, is dit gaandeweg moeilijk te herstellen.

- De verwachtingen van de pedagogisch medewerkers waren anders dan de taken van de coach. De pedagogisch medewerkers hadden hele hooggespannen verwachtingen van een persoon die een vernieuwende aanpak kwam aanleren, terwijl de coach zichzelf zag als iemand die aansloot op hun werkwijze en hen in hun eigen kracht wilde versterken.

“De coach kwam weliswaar met dingen en tips waar ik nog nooit over had nagedacht, maar ze kwam nooit met iets groots.”
(Pedagogisch medewerker)

De coach sluit niet altijd even goed aan op de behoeften, kennis en kunde van de pedagogisch medewerkers. Het is aan te raden om bij de kennismaking te onderzoeken wat pedagogisch medewerkers nodig hebben.

- Bevorderende factoren voor een succesvolle samenwerking zijn motivatie van de betrokkenen en continue communicatie. Het effect is ook het grootst bij de medewerkers die het meest gemotiveerd zijn. Groepsdynamica en -cultuur kunnen grote invloed uitoefenen op motivatie van pedagogisch medewerkers. Coaching heeft pas effect als mensen daarvoor open staan.

“Ik geloof niet dat medewerkers geen vragen hebben.”
(Projectleider Stek)

Er is een verschil tussen de visie van sommige pedagogisch medewerkers en de projectleiders, waardoor structurele coaching op bepaalde locaties niet meer plaatsvindt. Sommige pedagogisch medewerkers hebben andere verwachtingen van en visie bij een coach dan de projectleiders die hebben. Op die groepen is de motivatie van pedagogisch medewerkers ook lager dan bij groepen waarbij de coach wel aansluit op de behoeften van de pedagogisch medewerkers.

De resultaten tot nog toe

“Coaching in the job is heel wisselend verlopen: de ene locatie vindt de coaching geweldig (hebben er veel aan gehad), de andere locatie vindt het niks vernieuwends, met name mensen die het allemaal al wel weten.”
(Projectleider Van Veldhuizen Stichting)

“Je wilt het (de coaching) als een cadeautje zien. Je wilt leren en je verder ontwikkelen. Niet de houding van: wat kom jij nou weer doen?”

(Projectleider Stek)

Bijna alle betrokkenen in de proeftuin geven aan dat de coaching veel heeft opgeleverd. Als eerste heeft het kinderopvangorganisaties veel kennis gebracht: dat geldt zowel voor de individuele coaching als voor de cursusavonden (gezamenlijke coaching). Pedagogisch medewerkers zijn geholpen in de vragen die ze hebben over kinderen, zij voelen zich gehoord. Bij het kindercentrum Prinses Amalia heeft men in de plusopvang ook de dagstructuur aangepast met gebruik van dagritme kaarten en heeft men de inrichting van het lokaal aangepast zodat er minder prikkels zijn. Tevens zijn zij aan de slag gegaan met competentieverhogend werken. Daarnaast wordt een aantal kinderen nu beter begeleid. Door de samenwerking gaan ze eerder het gesprek aan over de ontwikkeling van bepaalde kinderen waardoor ze sneller in actie komen. Het kind wordt gelijk in de gaten gehouden en met coaching, deeltijdbehandeling of de observatiegroep bekijken zij wat het beste is in die situatie. Tenslotte geven de betrokkenen aan dat het gewenste aantal kinderen met de coaching on the job is bereikt.

Alle betrokkenen beamen dat coaching on the job de richting is waar ze op moeten, al dan niet in de huidige vorm. Iedereen heeft veel van dit traject geleerd en de eindevaluatie moet uitmonden in een te beschrijven procesbeschrijving van de proeftuin. Coaching on the job is het verhaal van de toekomst.

Conclusie

Succesfactoren

- De samenwerking tussen beide partijen verloopt goed. Er zijn korte lijnen en er vindt regelmatig afstemming plaats.
- Stek levert maatwerk waardoor pedagogisch medewerkers gecoacht worden op hun vragen en op hun werkwijze. Ze voelen zich daardoor gehoord.
- De projectleiders en de coach hebben goed zicht op de succesfactoren en aandachtspunten van de coaching.
- De projectleiders en de coach polsen regelmatig hoe de pedagogisch medewerkers de coaching ervaren en zetten dat gelijk om in acties ter verbetering.

Aandachtspunten

- Deze twee kinderopvangorganisaties hebben een pedagogisch adviseur / gezinsadviseur in dienst. Zij zijn een eerste vraagbaak voor de pedagogisch medewerkers bij vragen over vroegsignalering. Daarnaast is er een gezinsadviseur die het contact met de ouders onderhoudt. De toegevoegde waarde van de coach moet meer geëxpliciteerd worden.
- De geïnterviewde ouders wisten vrij weinig tot niks over de coaching. Het verdient aanbeveling om de communicatie naar ouders toe te verbeteren.
- De pedagogisch medewerkers hebben eenzelfde (opleidings-)achtergrond als de coach (HBO, SPH), waardoor de kennis en vaardigheden vrijwel gelijk zijn. Voorkom het scheppen van verkeerde verwachtingen door een gezamenlijke start en door voortdurende bijstelling van het aanbod op basis van regelmatige peiling van behoeften.

3.3 Coaching on the job bij Rotterdam Zuid

Projectinvulling en samenwerking

De projectleider van KindeRdam is van mening dat het voor alle pedagogisch medewerker duidelijk is wat het doel van de coaching is. Dit heeft met name te maken met de regelmatige komst van de coach. Iedereen kent de coach en weet wat ze komt doen.

“Er is wel continu iemand die goed aansluit bij de medewerkers en dan zie je ook dat ze gebruik gaan maken van zo’n coach.”
(Projectleider KindeRdam)

De coach vindt dat het in het begin niet voor alle pedagogisch medewerkers duidelijk was waarvoor de coach komt:

Sommige pedagogisch medewerkers hadden eerst het idee dat het alleen ging om kinderen met heel moeilijk gedrag. Nu weten ze dat ze ook andere vragen kunnen stellen.”
(Jeugdzorgcoach Horizon)

De coach benoemt dat het doel duidelijk is geworden door mee te doen op de groepen, voorbeeldgedrag te laten zien en direct op het moment dat iets speelt daarop in te spelen. Daarnaast zien de pedagogisch medewerkers ook van elkaar wat de coaching op kan leveren, wat motiverend werkt om vragen te gaan stellen.

Uit de tussenrapportage kwam naar voren dat er mogelijk rolverwarring zou zijn tussen de casemanager en de coach. Naar aanleiding daarvan heeft de projectleider van KindeRdam een memo gemaakt waarin staat uitgelegd wat de rol van de coach en de casemanager is. De projectleider geeft aan dat ze niet het idee heeft dat de rolverdeling onduidelijk is voor de pedagogisch medewerkers. De pedagogisch medewerkers benoemen dat de rolverwarring alleen speelde toen de coaching nog niet begonnen was. Voor hen was toen nog niet goed duidelijk hoe de coaching op de groepen vorm zou krijgen. Zij vinden het nu heel duidelijk welke rol de coach en de casemanager hebben.

KindeRdam wil graag de link leggen met de KindeRdam academie. De pedagogisch medewerkers houden in het kader van de KindeRdam academie een logboek bij waarin zij reflecteren op leervragen die ze eventueel ook met de coach hebben besproken. De coach benoemt dat het leren reflecteren een belangrijk doel is van de coaching. Voor sommige pedagogisch medewerkers is reflecteren nog lastig. Om de link tussen de coaching en de KindeRdam academie te leggen, kan de coach met de pedagogisch medewerkers het logboek doornemen en daar samen op reflecteren. De coach is van mening dat niet iedereen hiervoor open staat. Zij gaat hier flexibel mee om. Daarnaast constateert ze dat de locaties verschillend omgaan met het logboek: de één richt zich meer op thema's en de ander op ontwikkelvragen.

“Als pedagogisch medewerkers zelf niet komen met vragen dan kijk ik naar situaties waarbij ik zelf aan de bel kan trekken. Ik pak de vragen van de pedagogisch medewerkers op en probeer daar samen met hen handen en voeten aan te geven. Ik stel coachende vragen zodat ze vaak zelf tot het antwoord komen.”

(Jeugdzorgcoach Horizon)

De coach wordt door Horizon in haar werkzaamheden ondersteunt. Daarnaast is er een ondersteuning opgezet vanuit de werkgroep: periodiek komen alle coaches die betrokken zijn bij de proeftuin (coaches van Stek, Horizon, CJG en TriviumLindenhof) bijeen om af te stemmen en elkaar te ondersteunen.

De coach geeft zowel deeltijdbehandeling als coaching on the job. Zij gaat hier flexibel mee om. Als er geen vragen zijn kan de coach bijvoorbeeld extra deeltijdbehandeling geven. De coach, de projectleiders en de pedagogisch medewerkers geven aan dat het duidelijk is dat de coach verschillende taken heeft. De deeltijdbehandeling en coaching bijten elkaar niet, ze versterken elkaar juist.

De resultaten tot nog toe

De projectleiders en de coach geven aan dat er veel bereikt is met de coaching. De projectleider van KindeRdam benoemt dat de pedagogisch medewerkers zich meer gesteund voelen. Daarnaast helpt de coach bij het vinden van de juiste zorgroute: welke instellingen en organisaties kunnen de pedagogisch medewerkers erbij betrekken.

De coach benoemt als belangrijk resultaat dat kinderen vroeger gesignaleerd worden.

“Er wordt nu serieuzer gekeken of het gedrag bij de ontwikkelingsfase hoort of dat er toch iets meer aan de hand is.”

(Jeugdzorgcoach Horizon)

Dit heeft tot gevolg dat een aantal kinderen nu is doorgestroomd naar de plusgroep. Daarnaast hebben de pedagogisch medewerkers geleerd om door te zetten: als een nieuwe manier van handelen niet meteen werkt, niet direct te stoppen, maar het juist nog een langere tijd te proberen. Sommige aanpakken hebben wat langer de tijd nodig voordat het werkt.

“De pedagogisch medewerkers geven zichzelf en de kinderen meer de tijd om gedrag aan te passen. Ze weten nu beter dat ze bepaald gedrag van kinderen niet kunnen veranderen, maar hoe zij daarmee omgaan wel.”

(Jeugdzorgcoach Horizon)

De coach geeft aan dat een deel van de pedagogisch medewerkers het vroegsignaleren en reflecteren nog niet zo goed onder de knie heeft. Ze heeft niet het idee dat voor die groep pedagogisch medewerkers andere activiteiten moeten worden ingezet. Zij hebben wat meer tijd en vooral rust nodig om het zich eigen te maken.

De projectleider van Horizon geeft aan dat het contact tussen ouders en de coach ook steeds beter wordt en dat zij daar ook de pedagogisch medewerkers in kan ondersteunen. De coach beaamt dit.

“Ouders die hulpverlening mijndend waren, die nog echt in dat verwerkingsproces zitten, gaan nu dankzij de coaching on the job toch richting de hulpverlening. Dat hoeft niet altijd heel zwaar te zijn, maar er is hulp gekomen voor het kind en dat vind ik echt een enorme winst.”

(Projectleider KindeRdam)

KindeRdam heeft bewust weinig gedaan om ouders te informeren over de coaching on the job. Hier is voor gekozen omdat het vooraf groots aankondigen van de coaching door een jeugdzorgmedewerker wellicht onnodig ongeruste vragen kan oproepen. Er heeft een stukje in de nieuwsbrief gestaan. Daarnaast is het wel uitgebreid besproken met de ouderraad. Doordat de coach op de groepen is, kunnen ouders de coach op een laagdrempelige manier leren kennen. De coach is bijvoorbeeld ook regelmatig tijdens de koffieochtenden aanwezig.

Naast deze resultaten noemen de projectleiders en de coach ook een aantal aandachtspunten. De projectleider van KindeRdam geeft aan dat de voortgang in de werkgroep de laatste tijd niet zo groot is:

“Op dit moment merk je dat alle organisaties heel erg naar binnen zijn gericht. Kinderopvang heeft met een krimp te maken. Jeugdhulpverlening heeft ook met bezuinigingen te maken en een hele stelselwijziging. Het is een prachtig project maar het had niet op een rotter tijdstip plaats kunnen vinden eerlijk gezegd.”

(Projectleider KindeRdam)

De projectleider van KindeRdam constateert dat door de krimp veel geschoven wordt met personeel en groepen worden gesloten. Dit heeft invloed op de mate van inbedding van de coaching op de verschillende groepen.

De coach mekt op dat ze door de krappe roostering nu veel meewerkt op de groepen. Ze vindt dit af en toe een lastig dilemma. Moet ze nog meer meewerken op de groepen om de pedagogisch medewerkers te ontlasten en dus meer rust te creëren voor coachingsmomenten, of moet ze juist meer afstand bewaren? Het meewerken op de groepen vindt de coach wel een belangrijk onderdeel van de coaching en ze geeft ook aan dat het een effectieve methode is. De pedagogisch medewerkers zien wat ze doet (voorbeeldgedrag), zij als coach leert zo de groep, de kinderen en pedagogisch medewerkers goed kennen, ze kan observeren én ze kan direct reageren op iets dat ze ziet gebeuren. De coach benoemt dat de coaching effectiever zou zijn wanneer er meer rustmomenten zijn waarop coachingsmomenten of vragen in een rustige omgeving kunnen worden doorgesproken.

“Nu bespreek ik gebeurtenissen bijvoorbeeld tijdens de afwas en dan hoop ik dat een kind bijvoorbeeld niet struikelt zodat we even de tijd hebben om het door te nemen.”

(Jeugdzorgcoach Horizon)

De projectleiders hadden gehoopt dat de coaching op dit moment op afroep had kunnen plaatsvinden, maar door alle wisselingen van personeel en het sluiten van groepen is dat nog niet mogelijk. De hoeveelheid uren die de coach aanwezig is op de groepen kan wat betreft de coach wel omlaag. Ze is nu ongeveer één dagdeel in de week op de groepen. Voor de nieuwe locatie is dit prettig, maar bij een locatie waar ze al vanaf februari komt is deze frequentie niet meer nodig. Volgens de coach kan het een stuk efficiënter. Idealiter zou de coach de coaching zo invullen:

“Als de coaching goed is ingebed zou de coaching ook op aanvraag kunnen. Als er dan bijvoorbeeld wat speelt in een groep moet de frequentie wel weer omhoog kunnen.”
(Jeugdzorgcoach Horizon).

De coach geeft wel aan dat het nu nog niet volledig op aanvraag kan. De frequentie kan bij één locatie wel langzaam afgebouwd worden volgens de coach.

De projectleider van Horizon merkt op dat hij had gehoopt dat de samenwerking tussen kinderopvang en Horizon ook als effect zou hebben dat kinderen sneller kunnen doorstromen van het MKD naar de kinderopvang plus groepen. Dat blijkt met de indicaties een bureaucratisch proces te zijn waardoor het niet zo vaak gebeurt.

Tot slot geeft de projectleider van KindeRdam aan dat het aantal bereikte kinderen met de coaching lager is dan verwacht vanwege de krimp. Kinderen waar veel zorgen over zijn, komen nu niet bij de plusopvang doordat de kinderen thuis blijven en niet naar de opvang of peuterspeelzaal gaan. Hierdoor is op een aantal zorgkinderen nu geen zicht.

De coach merkt op dat de coaching in deze tijd van bezuinigingen lastig is maar juist daarom des te belangrijker. De kinderopvang staat onder druk en extra begeleiding en handvatten in de signalering en omgang van en met opvallend gedrag is daarom extra waardevol. De projectleider van KindeRdam beaamt dit:

“Ik moet wel zeggen dat ik denk dat het juist in deze tijd het belangrijk is dat het er wel is. Juist het signaleren en het werken met kinderen waar wat zorgen om zijn, komt heel snel in de verdrukking. En het is goed om er op deze manier wel aandacht voor te hebben.”
(Projectleider KindeRdam)

Het is nog onduidelijk of de coaching on the job kan worden voortgezet volgend jaar. De financiering vanuit de proeftuin stopt. Zowel KindeRdam als Horizon moeten bezuinigen. Het financieren van de coaching on the job is daarom een lastig vraagstuk. Binnen de proeftuin wordt nu een maatschappelijke kostenbatenanalyse gemaakt om de kosten en baten van de coaching on the job inzichtelijk te maken.

De projectleiders en de coach vinden de coaching en de samenwerking tussen de twee partijen wel heel waardevol. De coaching is een geslaagde constructie om vroegsignalering, de begeleiding van kinderen en de samenwerking met ouders te verbeteren. De partijen willen dan ook dat de samenwerking ook na de proeftuin blijft bestaan.

Conclusie

Succesfactoren

- De samenwerking tussen beide partijen verloopt goed. Er zijn korte lijnen en er vindt regelmatig afstemming plaats.
- De rol en het doel van de coach in de verschillende locaties is voor alle betrokkenen duidelijk.
- De coaching is goed ingebed.
- De coach heeft intervisie met andere coaches binnen de proeftuin. De coaches kunnen hierdoor hun werkwijze op elkaar afstemmen en elkaar tips en adviezen geven.

- De projectleiders en de coach hebben goed zicht op de succesfactoren en aandachtspunten van de coaching.

Aandachtspunten

- Het aantal uren dat de coach heeft voor de coaching on the job is erg hoog. Dit heeft te maken met het aantal uur dat beschikbaar is gekomen vanuit de proeftuin. Het is goed om samen te onderzoeken welk aantal uren voldoende is voor de coaching on the job, zodat het efficiënter kan worden vormgegeven.
- De coach werkt erg veel mee op de groepen; dat hangt samen met het (te veel) aantal uren maar ook met de krappe roostering van de pedagogisch medewerkers. Het is van belang dat goed wordt gekeken naar dat wat de coach wel en niet kan doen. Voorkomen moet worden dat de coach voornamelijk extra handen op de groep biedt en het ten koste gaat van de coaching.
- De groepen staan door de krimp onder druk. Ook de coaching staat onder druk doordat er weinig ruimte is voor coachingsmomenten. Het is van belang dat er voldoende rust wordt gevonden op de groepen zodat er ruimte is om leerpunten te bespreken.

3.4 Aanbevelingen

- Onderzoek hoe de coaching on the job zo efficiënt mogelijk kan worden ingezet.
- Bespreek hoe in tijden van bezuinigingen de coaching zo kan worden vormgegeven dat het aansluit bij de huidige roostering en druk op de groepen en de effectiviteit van de coaching geborgd blijft.
- Onderzoek hoe de coaching zo effectief en efficiënt mogelijk ingezet worden in de huidige ondersteuningsstructuur. Maak expliciet wat de toegevoegde waarde van de coach is en opzichte van de pedagogisch adviseur en gezinsadviseur.
- Onderzoek of coaching on the job in de huidige vorm de doelen efficiënt bereikt voor de doelgroep: HBO opgeleide pedagogisch medewerkers.
- Communiceer duidelijk en regelmatig naar ouders over de coaching on the job op de groepen zodat zij hiervan op de hoogte zijn.

4. Vroegsignalering

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt per pilotlocatie aangegeven wat de meerwaarde van de coaching on the job is op het gebied van vroegsignalering. Deze informatie is verzameld door middel van een panelsessie met een aantal pedagogisch medewerkers. In deze panelsessie zijn aan de hand van een casus de stappen besproken die de pedagogisch medewerker zetten wanneer een kind met opvallend gedrag wordt gesignaleerd. Voor elke locatie worden succesfactor(en) en aandachtspunt(en) gegeven. Aan het einde van het hoofdstuk worden aanbevelingen gedaan.

4.2 De toegevoegde waarde van coaching on the job bij Rotterdam Noord

Aan het begin van de proeftuin was het voor de pedagogisch medewerkers onduidelijk bij wie ze terecht moesten voor een vraag: de pedagogisch/gezinsadviseur of de coach. Inmiddels is de route voor de medewerkers duidelijk geworden door gesprekken en uitleg van projectleiders en de coach, maar het onderscheid tussen het type vragen behoeft wel aandacht: welke vragen horen bij de coach en welke vragen bij de pedagogisch adviseur.

De coach speelt bij beide kinderopvangorganisaties een rol in het stappenplan indien de pedagogisch adviseur of leidinggevende wordt ingeschakeld. Daarvóór hebben zij al een stappenplan opgesteld en uitgevoerd. Wanneer een eventuele bijstelling van het stappenplan niet werkt wordt de pedagogisch adviseur c.q. leidinggevende ingeschakeld voor advies. Deze kan ook beslissen of de coach deze vraag oppakt.

Overigens werkt dit niet altijd op deze manier; nu ze de coach kennen, schieten ze haar ook aan wanneer ze in huis is.

Conclusie

Succesfactor

- De pedagogisch medewerkers weten de officiële route van het inschakelen van de coach. Ze schakelen haar ook informeel in wanneer ze aanwezig is.

Aandachtspunt

- Nu de coach niet meer op structurele basis komt, moeten de coördinatoren/ leidinggevend en de pedagogisch adviseur er extra voor waken dat de coach nog steeds goed in beeld blijft.

4.3 De toegevoegde waarde van coaching on the job bij Rotterdam Zuid

De pedagogisch medewerkers kunnen allen het proces beschrijven dat wordt doorlopen op het moment dat een kind met opvallend gedrag wordt gesignaleerd. Ze weten bij welke personen zij terecht kunnen om signalen te bespreken. De pedagogisch medewerkers raadplegen en overleggen met collega's, ouders, leidinggevende (of casemanager, senior pedagogisch medewerkers) en de coach. In zowel de plusgroep als de reguliere groepen wordt de coach al vroeg in het proces betrokken. Bij de start van de pilot was het voor de plusmedewerkers nog onduidelijk op welk moment in hun werkwijze een coachingsmoment zou passen. Het leek hen toen het meest geschikt na de eerste observatieperiode van drie maanden.

Nu de plusmedewerkers de coach kennen en weten met welke vragen ze bij haar terecht kunnen stellen ze graag zo vroeg mogelijk in het proces vragen.

De pedagogisch medewerkers benoemen dat ze in het begin wel wat argwanend waren naar de komst van de coach. De pedagogisch medewerkers hadden de indruk dat de coach hen op de vingers kwam kijken. Zij hebben dat gevoel nu helemaal niet meer en geven aan dat de coaching heel anders is dan ze vooraf dachten. Ze vinden het heel fijn dat ze er is en ervaren het stellen van vragen aan de coach als laagdrempelig.

“Door coaching on the job stel je ook sneller je vragen dan eerst. Als je er nu niet uitkomt vraag je het nu snel even”.

(Pedagogisch medewerker)

Conclusie

Succesfactoren

- De pedagogisch medewerkers weten bij wie zij terecht kunnen wanneer zij opvallend gedrag signaleren. Al vroeg in het proces wordt de coach betrokken.
- De coach werkt laagdrempelig waardoor de pedagogisch medewerkers snel hun vragen durven te stellen.

4.4 Aanbeveling

- Zorg voor een goede borging van de coaching on the job zodat de pedagogisch medewerkers nog steeds laagdrempelig gebruik (kunnen) maken van de coach, ook nu de coach niet meer structureel op de groepen komt.

5. Begeleiden van kinderen met opvallend gedrag

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt beschreven wat de meerwaarde van de coaching on the job is het op gebied van de begeleiding van kinderen met opvallend gedrag. Per pilotlocatie wordt beschreven hoe het proces van het begeleiden van kinderen er momenteel uitziet en waar daarbij de coach wordt ingezet. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een succesfactoren en aandachtspunten per locatie en tot slot met een aanbeveling.

5.2 De toegevoegde waarde van coaching on the job bij Rotterdam Noord

De coaching is er voornamelijk op gericht om pedagogisch medewerkers vaardiger te maken in hun werk. Werken op een plusgroep betekent altijd werken met kinderen met opvallend gedrag. De pedagogisch medewerkers putten bij het begeleiden van kinderen met opvallend gedrag uit hun eigen (SPH) opleiding en consulteren daarbij collega's en/of pedagogisch adviseur/ leidinggevende. Tevens benutten ze de kennis en vaardigheden uit de deskundigheidsbevordering die ze krijgen van Stek (individuele coaching en de cursusavonden), en ook van de pedagogische visie/aanpak die ze hanteren. Zoals Ben ik in Beeld/ Video Interactie Begeleiding (VIB), Pikler, Freinet, Korzak, Emilia, en beide kinderopvangorganisaties werken met het VVE programma Puk en Ko.

Pedagogisch medewerkers geven aan dat ze de manier van vragen stellen van de coach herkennen bij Ben ik in Beeld. Sommige weten dan niet precies bij wie ze hun vraag moeten neerleggen, bij Ben ik in Beeld of bij de coach. Ook is er een voorbeeld gegeven over het structureren op de groep, dit onderwerp kan zowel bij de coaching als vraag voorkomen als bij Puk en Ko als inhoudelijk onderwerp. De pedagogisch medewerkers vinden dat de coaching en de andere deskundigheidsbevordering soms overlappen.

Ze hebben geen behoefte aan meer begeleiding. De hulp is er als er hulp nodig is. De wegen daarnaartoe zijn helder voor hen.

“Als ik weer kom op de groep, hoor ik wel eens van de pedagogisch medewerkers dat de coaching van de vorige keer echt geholpen heeft.”
(Jeugdzorgcoach Stek)

“Hoofdmoot bij de medewerkers is wel: sta jij open voor coaching? Wil jij (blijven) leren?”
(Projectleider Stek)

Conclusie

Succesfactor

- Pedagogisch medewerkers benutten de inhoud van de individuele coaching en de cursusavonden voor het begeleiden van kinderen op hun groep.

Aandachtspunt

- Er moet gewaakt worden voor overlap tussen de activiteiten van de coach en andere ondersteuningsactiviteiten/programma's binnen de kinderopvang. Het moet aanvullend zijn aan wat pedagogisch medewerkers al krijgen aan deskundigheidsbevordering van het pedagogisch handelen en/of VVE programma.

5.3 De toegevoegde waarde van coaching on the job bij Rotterdam Zuid

De pedagogisch medewerkers kunnen goed benoemen welke activiteiten zij inzetten bij kinderen met opvallend gedrag. Daarnaast kunnen zij goed onderbouwen waarom zij bepaalde activiteiten inzetten:

“Om de emotionele veiligheid te bewaken en emotionele ontwikkeling te bevorderen.”
(Pedagogisch medewerker)

De pedagogisch medewerkers voelen zich voldoende ondersteund in de omgang met opvallend gedrag. Er zijn studiedagen waarin dit thema centraal staat, de pedagogisch medewerkers hebben de cursus Kiezel & Druppel gehad en daarnaast benoemen de pedagogisch medewerkers de KindeRdam academie als ondersteuningsbron.

“Er kan ook VIB worden ingezet, dat heeft KindeRdam in huis. Dat is gelinkt aan je eigen leervraag. Je leervragen kun je stellen voor de KindeRdam academie.”
(Pedagogisch medewerker)

De pedagogisch medewerkers houden een logboek bij waarin ze hun leervragen kwijt kunnen. Volgens de pedagogisch medewerkers is er geen link tussen de coaching en the job en de KindeRdam academie of het logboek dat ze bijhouden.

De plusmedewerkers noemen de plus-overleggen als belangrijke ondersteuningsbron waarin zij vragen kwijt kunnen omtrent het omgaan met opvallend gedrag. Tot slot noemen alle pedagogisch medewerkers de coach als belangrijke hulpbron.

“Bibi kijkt hoe ze handelt naar aanleiding van de vraag: ‘Jij doet het en ik observeer en dan kijken we daarna hoe we het samen kunnen doen’.”
(Pedagogisch medewerker)

Eén pedagogisch medewerker werkte eerst op een andere locatie waar een coach vanuit het CJG de coaching on the job deed. De pedagogisch medewerker geeft aan dat ze de coach van Horizon veel fijner vindt:

“Zij doet gewoon mee met de groep en met de pedagogisch medewerkers en dat werkt beter dan twee keer observeren en dat is het.”

De pedagogisch medewerkers geven aan het prettig te vinden dat de coach gewoon meedraait op de groepen en dat ze flexibel is. Zo was de coach eigenlijk coaching aan het geven op de plus groep, maar er was op de reguliere groep hulp nodig:

“Vraag om boven mee te draaien omdat er heel veel nieuwe kinderen waren, en er een kind was dat heel heftig reageerde, dus toen vond ik het wel fijn dat ze meteen even meekeek en ondersteunend meewerkt.”
(pedagogisch medewerker)

De coach hield zich in deze situatie bezig met het kind dat van slag was, waardoor de andere pedagogisch medewerkers de ruimte hadden om zich met de andere kinderen op de groep bezig te houden.

Conclusie

Succesfactoren

- De pedagogisch medewerkers kunnen goed benoemen wat ze doen en waarom ze dat doen.
- De pedagogisch medewerkers voelen zich voldoende ondersteund in de begeleiding van kinderen met opvallend gedrag.
- De pedagogisch medewerkers ervaren de coaching van de coach als ondersteunend en helpend in het begeleiden van kinderen met opvallend gedrag.

Aandachtspunten

- De coach is elke week op de groep en werkt mee met de pedagogisch medewerkers. Er moet voor gewaakt worden dat de coach niet té laagdrempelig wordt en de meerwaarde van de coaching komt te liggen op het ontlasten van de groep en de pedagogisch medewerkers.
- De pedagogisch medewerkers zijn er niet van op de hoogte dat er een link is tussen de KindeRdam academie en de coaching on the job. Volgens de projectleiders en de coach is deze link er wel.

5.4 Aanbeveling

- Maak de expertise van de coach betekenisvol. Het gebruik van de video bij de coach heeft een andere betekenis dan bij Ben ik in Beeld, evenals bijvoorbeeld het structureren op de groep een andere bedoeling heeft bij Puk en Ko dan bij coaching on the job.
- Stem de werkzaamheden en mate van aanwezigheid van de coach goed af op de behoefte van de groep op het gebied van omgaan met kinderen met opvallend gedrag. Voorkom een overschot aan aanwezigheid van de coach, dit kan de effectiviteit van de coaching belemmeren.
- Onderzoek hoe de coaching on the job (nog) meer geïntegreerd kan worden in de KindeRdam academie zodat beide ondersteuningsvormen elkaar optimaal kunnen versterken.

6. Samenwerken met ouders

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt weergegeven wat de meerwaarde van de coaching on the job is voor de samenwerking met ouders, per pilotlocatie. Daarnaast wordt per pilotlocatie succesfactoren en aandachtspunten beschreven. Tot slot worden aanbevelingen gegeven.

6.2 De toegevoegde waarde van coaching on the job bij Rotterdam Noord

De pedagogisch medewerkers hanteren een aantal strategieën in gesprekken met ouders, zoals:

- positief beginnen en positief eindigen;
- met ouders samen de oplossing zoeken;
- vragen of ouders het beschreven gedrag herkennen;
- benoemen van positief gedrag van het kind;
- aansluiten op de herkenning ouder.

Pedagogisch medewerkers voelen zich capabel genoeg om gesprekken te voeren met ouders. Indien er uit een oudergesprek actiepunten voortkomen of er een vervolg nodig is, dan pakt de gezinsadviseur of zorgcoördinator dit op in overleg met de pedagogisch medewerker. Er is bij de Van Veldhuizen Stichting een deskundigheidsbevorderingsbijeenkomst geweest over het samenwerken met ouders. Hierin is middels rollenspelen geoefend met divers gedrag van ouders. Dit was voldoende voor de pedagogisch medewerkers, ze hebben niet meer begeleiding nodig. De coach wordt niet ingezet in het samenwerken met ouders.

*“Je zou de coach kunnen inzetten voor gesprekken met ouders, maar nu doet de gezinsadviseur/maatschappelijk werkster het.”
(Pedagogisch medewerker)*

De geïnterviewde ouders vinden het jammer dat ze vrij weinig tot geen informatie hebben gekregen over de coaching on the job. Ze zouden graag willen weten welke activiteiten de coach op de groep doet met hun kinderen. Ze vinden het initiatief wel goed. Zelf hebben ze veel ervaring gehad met de deeltijdbehandelaar van de proeftuin.

Conclusie

Succesfactor

- Pedagogisch medewerkers ondervinden voldoende ondersteuning in het samenwerken met ouders van kinderen met opvallend gedrag.

Aandachtspunten

- Afstemming tussen ouders, deeltijdbehandelaar en de coach kan beter vormgegeven worden. Ouders willen graag weten welke activiteiten waar worden uitgevoerd met hun kind.
- De expertise van de coach wordt in de samenwerking met ouders niet ingezet. Wellicht dat de expertise van de coach op dit onderdeel wel kan worden benut.

6.3 De toegevoegde waarde van coaching on the job bij Rotterdam Zuid

De pedagogisch medewerkers voeren de meeste gesprekken met ouders tijdens de overdracht. Wanneer er zorgen zijn omtrent een kind proberen de pedagogisch medewerkers dit zo snel mogelijk te bespreken met ouders. Dit is soms wel lastig omdat ouders meestal gehaast zijn op de breng- en haalmomenten. Wanneer er grote zorgen zijn dan wordt er een gesprek gepland met ouders. De pedagogisch medewerkers voeren dit gesprek nooit alleen. De senior pedagogisch medewerkers of de casemanager is hierbij aanwezig.

“Je denkt in het belang van het kind, je hebt ouders daarbij nodig, en als ouders niet willen houdt het dan toch op. Dat is erg jammer.”

(Pedagogisch medewerker)

De pedagogisch medewerkers voelen zich competent om de gesprekken met ouders te voeren. Eén pedagogisch medewerker benoemt wel graag meer handvatten te willen omtrent het voeren van oudergesprekken, het lukt haar nu wel goed maar ze wil er graag meer over weten. Dit leerpunt heeft ze eerder in haar logboek geschreven en toen is er ook aandacht voor geweest. Dat is echter alweer lang geleden.

De pedagogisch medewerkers geven aan geen gebruik te maken van de coach in het voeren van gesprekken met ouders.

“De coach kent ouders niet waardoor er waarschijnlijk ook minder gebruik van wordt gemaakt. Bij een vraag over een kind kan de coach goed advies geven omdat je beide het kind kent. Bij ouders is dat anders. Dan vraag je sneller een collega die de ouder ook goed kent.”

(Plus pedagogisch medewerker)

De coach geeft aan wel specifiek aandacht te hebben voor oudergesprekken. De coach is niet bij de gesprekken aanwezig, maar heeft wel gesprekken met pedagogisch medewerkers vooraf en na afloop van het gesprek. De coach benoemt dat ze de pedagogisch medewerkers stimuleert zo vroegtijdig mogelijk ouders te informeren over opvallend gedrag van hun kind.

Van de drie geïnterviewde ouders zijn twee ouders niet op de hoogte van coaching on the job. De andere ouder kent het begrip coaching on the job niet maar geeft aan dat het wel herkenbaar klinkt na uitleg van de interviewer. De twee ouders van de plusgroep zijn wel op de hoogte van een samenwerking met jeugdzorg. De ouder van de reguliere groep is hier niet bekend mee. De drie ouders weten wel het verschil tussen een reguliere groep en een plusgroep en benoemen allen dat een plusgroep belangrijk is. Op de vraag wat ouders ervan zouden vinden als de plusgroep er niet meer zou zijn, geeft een moeder het volgende antwoord:

“Jammer, want dan zouden kinderen die specifieke behoeftes hebben weer bij reguliere groepen ondergebracht worden met als gevolg dat de aandacht van de leidsters onevenredig verdeeld wordt onder de kinderen.”

(Ouder reguliere groep)

De drie geïnterviewde ouders geven aan de samenwerking met de pedagogisch medewerkers als prettig te ervaren. Een moeder benoemt ook van de pedagogisch medewerkers te leren:

“Ik heb geleerd dat mijn zoon graag dingen afmaakt en dat heb ik geleerd van de leidsters. Ik moet hem de tijd geven en niet te haasten.”

(Ouder plusgroep)

De ouder benoemt veel ondersteuning van de plus pedagogisch medewerkers te hebben ontvangen en is bijvoorbeeld gesteund in de zindelijkheidstraining van haar zoon. Een andere ouder van de plusgroep geeft aan dat opvallend gedrag van haar kind altijd wordt besproken:

“Er wordt ook besproken als mijn zoon zich bijvoorbeeld opeens anders gaat gedragen en dan kan overlegd worden of hij dat thuis ook doet. Of bepaald gedrag dat thuis opvallend is, of hij dat op het kinderdagverblijf ook laat zien. Daar kan over gesproken worden.”

(Ouder plusgroep)

De ouder van de reguliere groep is ook heel tevreden over de samenwerking en werkwijze van locatie waar haar kind naar toe gaat. De ouder noemt de volgende drie punten als kernpunten van de kinderopvang:

“Een bekwaam team waar alle leidsters alle kinderen kennen. Een zinvolle invulling van het dagprogramma en een variatie in activiteiten voor de verschillende ontwikkelgebieden”.

(Ouder reguliere groep)

Ondanks het feit dat ouders niet op de hoogte zijn van de coaching on the job, geven de drie ouders (na uitleg over coaching on the job) aan de samenwerking met Horizon waardevol te vinden.

“Het is wel goed dat een professional van jeugdzorg op de groep komt, het is goed dat er iemand mee kijkt, want die persoon is meer gespecialiseerd. Het is goed voor de controle op de groep en dat de leidster tips krijgt zodat ze beter weet hoe ze met de kinderen om moet gaan.”

(Ouder plusgroep)

Conclusie

Succesfactoren

- De pedagogisch medewerkers voelen zich voldoende competent om oudergesprekken te voeren. Ze betrekken ouders al vroeg in het proces en voelen zich voldoende gesteund.
- Ouders zijn tevreden over de samenwerking met en werkwijze van de pedagogisch medewerkers. Ze voelen zich gesteund en vinden de kinderopvang een goede en veilige plek voor hun kind.

Aandachtspunten

- Er is een discrepantie tussen wat de coach aangeeft te doen in de begeleiding van ouders en hoe de pedagogisch medewerkers de steun van de coach ervaren in dit proces. Het kan zijn dat de betrokken pedagogisch medewerkers bij de monitorafname zelf nog geen situatie hebben meegemaakt waarin de coach op het gebied van oudergesprekken gecoacht heeft of dat de

pedagogisch medewerkers de coachende opmerkingen van de coach niet als extra begeleiding in het voeren van oudergesprekken ervaren omdat ze bij die gesprekken niet aanwezig is.

- Ouders zijn niet of slecht op de hoogte van de coaching on the job. Dit is een aandachtspunt omdat het van belang is dat ouders weten wat er op de groepen gebeurt.

6.4 Aanbevelingen

- Verken de expertise van de coach op het gebied van communicatie en samenwerken met ouders.
- Informeer ouders meer over coaching on the job. Leg uit wat de coach komt doen, wie zij is en wat ouders er eventueel mee moeten of kunnen. Een voorbeeld hiervan is een poster op de locaties met uitleg en een foto van de coach, zodat ouders de coach kunnen herkennen en weten wat ze komt doen.

7. Conclusie

Dit hoofdstuk geeft de algemene conclusies van dit rapport weer. Dit gebeurt aan de hand van de onderzoeksvragen die in hoofdstuk 1 eerder staan omschreven.

- *Hoe zorgen de kinderopvangvoorzieningen voor een goede vroegsignalering van opvallend gedrag van kinderen?*

Conclusie

De pedagogisch medewerkers zijn goed in staat om te benoemen welke stappen zij ondernemen op het moment dat er een kind wordt gesignaleerd met opvallend gedrag. Zij weten bij wie ze terecht kunnen met vragen en maken daar ook gebruik van. De pedagogisch medewerkers hebben daarnaast laten zien te beschikken over een goed reflecterend vermogen en kunnen aangeven wat op het gebied van vroegsignalering valkuilen zijn. De pedagogisch medewerkers geven tevens aan gebruik te maken van verschillende observatiemethoden en in het werkproces zijn meerdere standaard observatiemomenten ingepland, zodat er op verschillende momenten veel aandacht is voor het specifieke gedrag van een kind en opvallend gedrag snel kan worden gesignaleerd.

In Rotterdam Noord is er door de interne functie van pedagogisch adviseur/ leidinggevende/ gezinsadviseur bij de kinderopvangorganisaties een overlap met de taken van de coach. Beide functies kunnen namelijk een rol spelen in de ondersteuning van de pedagogisch medewerkers in de vroegsignalering van opvallend gedrag van kinderen. Pedagogisch medewerkers weten echter wel heel goed het verschil tussen de coach en de pedagogisch adviseur/ leidinggevende/ gezinsadviseur aan te duiden. Ze maken gebruik van beide functies als het gaat om vroegsignalering.

In Rotterdam Zuid is de coaching goed ingebed. De pedagogisch medewerkers ervaren het contact met de coach als laagdrempelig en stellen snel en gemakkelijk vragen aan haar. Opvallend gedrag wordt daardoor snel bespreekbaar en de pedagogisch medewerkers krijgen hierdoor beter zicht op de normale ontwikkeling en mogelijke stagnatie daarin. De inzet van de jeugdzorgcoach op het gebied van vroegsignalering wordt door de pedagogisch medewerkers, de jeugdzorgcoach en de projectleiders als waardevol gezien. De coaching on the job in Rotterdam Zuid draagt bij aan een betere vroegsignalering van opvallend gedrag.

- *Hoe begeleiden kinderopvangvoorzieningen kinderen met opvallend gedrag?*

Conclusie

De pedagogisch medewerkers kunnen benoemen welke activiteiten zij inzetten bij kinderen met opvallend gedrag. Zij kunnen daarnaast benoemen waarom ze die activiteiten inzetten en wie zij kunnen vragen voor ondersteuning. De pedagogisch medewerkers geven aan de ondersteuning van de coach op het gebied van begeleiden van kinderen met opvallend gedrag als meerwaarde te zien. De pedagogisch medewerkers noemen als pluspunten: de coach komt voor de pedagogisch medewerkers en niet voor een kind, de coach stelt de juiste vragen waardoor de pedagogisch medewerkers zelf tot een oplossing komen en de adviezen van de coach zijn toepasbaar voor de gehele groep. De coaching on the job draagt bij aan een betere begeleiding van kinderen met opvallend gedrag.

In Rotterdam Noord is het wisselend hoe coaching on the job door de pedagogisch medewerkers wordt ervaren. Over het algemeen is iedereen blij dat er iemand beschikbaar is om de pedagogisch medewerkers te ondersteunen in hun werk. Sommige pedagogisch medewerkers geven aan de coaching leerzaam te vinden, ze passen het geleerde toe in hun werk en zien dat het werkt. De coach geeft ook aan dat een aantal kinderen hierdoor beter wordt begeleid. Maar deze ondersteuning sluit niet altijd even goed aan op de behoeften, kennis en kunde van alle pedagogisch medewerkers waardoor niet iedereen er optimaal van profiteert.

In Rotterdam Zuid ervaren de pedagogisch medewerkers de inzet van de coach als goede ondersteuning in hun omgang met kinderen met opvallend gedrag. De coach geeft aan bij de pedagogisch medewerkers verbetering te zien in het handelen van de pedagogisch medewerkers. De coach is een dagdeel per week aanwezig op de groepen. Dit is een groot aantal uren. Enerzijds is hierdoor waarschijnlijk de coaching in een korte periode goed ingebed op de groepen, anderzijds brengt het ook risico's met zich mee en is het de vraag of dit aantal uren een efficiënte vorm van coaching on the job is. De risico's die ontstaan zijn dat de meerwaarde van de coaching verloren kan gaan omdat de coach vooral verlichting in werkzaamheden biedt en daarnaast coacht, de pedagogisch medewerkers éérst vragen en daarna zelf een oplossing zoeken. Deze risico's zijn nog niet gesignaleerd, maar het is wel van groot belang dat dit goed wordt gemonitord zodat het voorkomen kan worden. Tot slot is de coaching in deze hoeveelheid coachingsuren erg kostbaar. Dezelfde effecten kunnen bereikt worden met een inzet van een lager aantal coachingsuren.

- *Hoe werken kinderopvangvoorzieningen samen met ouders van kinderen met opvallend gedrag?*

Conclusie

De pedagogisch medewerkers zien ouders als belangrijke partner in de vroegsignalering en begeleiding van kinderen met opvallend gedrag. Ze kunnen ook goed met ouders hierin samenwerken en krijgen voldoende begeleiding hierin van hun werkgevers. De coach speelt vooralsnog nog geen rol hierin.

De geïnterviewde ouders van beide pilots zijn niet tot weinig op de hoogte van coaching on the job. De ouders geven aan dat ze graag wel op de hoogte waren gebracht over de coaching on the job en ze meer wisten over de activiteiten die de coach doet op de groep van hun kind.

Naast deze specifieke onderzoeksvragen is er ook een overkoepelend onderzoeksvraag meegenomen in de monitor:

- *Hoe werken kinderopvang en jeugdzorg samen om te komen tot betere vroegstimulering, betere begeleiding van kinderen en samenwerking met ouders?*

Conclusie

Er is geen eenduidig antwoord op deze overkoepelende onderzoeksvraag, de pilots Noord en Zuid verschillen hier in. In de tussenrapportage - waar de proeftuin zich nog in de opstartende fase bevond - is gesproken over de meerwaarde van coaching: de betrokken partijen (de projectleiders, jeugdzorgcoaches en de pedagogisch medewerkers) waren toen van mening dat coaching on the job het juiste middel was om het doel van de proeftuin te bereiken: deskundigheidsbevordering van de

pedagogisch medewerkers waardoor opvallend gedrag bij kinderen vroeg wordt gesignaleerd en de begeleiding van kinderen en de samenwerking met ouders wordt versterkt, waardoor kinderen langer in de eigen primaire leefomgeving kunnen blijven en zwaardere hulp mogelijk niet nodig is. Op het moment van de eindrapportage zijn alle betrokkenen het hier nog steeds over eens. Het wordt nu wel duidelijker over welk type deskundigheidsbevordering het gaat bij welke medewerkers. Bovendien wordt nu ook de balans tussen investeren versus opbrengsten duidelijker. Hoewel de resultaten voor Noord en Zuid verschillend zijn, zijn de volgende drie conclusies belangrijk voor het vervolg van coaching on the job:

- Het profiel van de coach omvat naast de professionele coachingsvaardigheden ook andere componenten als ervaring, persoonlijkheid en gedrag. Er is niet één perfect profiel, want het gaat altijd om de wisselwerking met de pedagogisch medewerkers. De combinatie tussen coach en medewerkers is bepalend voor het welslagen van de coaching on the job.
- De profielen van de pedagogisch medewerkers zijn belangrijk voor het ontvangen van de coaching on the job. Naast de professionaliteit van het vak gaat het hier ook om leergierigheid en het open staan voor samenwerking. Management en projectleiders hebben een belangrijke rol in het kenbaar maken, het bewaken en het bijstellen van verwachtingen.
- De ondersteuningsstructuur van kinderopvangorganisaties inclusief coaching on the job geeft een geïntegreerd beeld naar pedagogisch medewerkers en ouders toe. Het is dan voor iedereen duidelijk welke rol de coach heeft. Zo blijft de coaching on the job geen pilot, maar is het een onderdeel van de organisatie.

8. Succesfactoren en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden alle succesfactoren en aanbevelingen die in voorgaande hoofdstukken staan beschreven nog eens weergegeven.

8.1 Succesfactoren Rotterdam Noord

- De samenwerking tussen beide partijen verloopt goed. Er zijn korte lijnen en er vindt regelmatig afstemming plaats.
- Stek levert maatwerk waardoor pedagogisch medewerkers gecoacht worden op hun vragen en op hun werkwijze. Ze voelen zich daardoor gehoord.
- De projectleiders en de coach hebben goed zicht op de succesfactoren en aandachtspunten van de coaching.
- De projectleiders en de coach polsen regelmatig hoe de pedagogisch medewerkers de coaching ervaren en zetten dat gelijk om in acties ter verbetering.
- De pedagogisch medewerkers weten de officiële route van het inschakelen van de coach. Ze schakelen haar ook informeel in wanneer ze aanwezig is.
- Pedagogisch medewerkers benutten de inhoud van de individuele coaching en de cursusavonden voor het begeleiden van kinderen op hun groep.
- Pedagogisch medewerkers ondervinden voldoende ondersteuning in het samenwerken met ouders van kinderen met opvallend gedrag.

8.2 Succesfactoren Rotterdam Zuid

- De samenwerking tussen beide partijen verloopt goed. Er zijn korte lijnen en er vindt regelmatig afstemming plaats.
- De rol en het doel van de coach in de verschillende locaties is voor alle betrokkenen duidelijk.
- De coaching is goed ingebed.
- De coach heeft intervisie met andere coaches binnen de proeftuin. De coaches kunnen hierdoor hun werkwijze op elkaar afstemmen en elkaar tips en adviezen geven.
- De projectleiders en de coach hebben goed zicht op de succesfactoren en aandachtspunten van de coaching.
- De pedagogisch medewerkers weten bij wie zij terecht kunnen wanneer zij opvallend gedrag signaleren. Al vroeg in het proces wordt de coach betrokken.
- De coach werkt laagdrempelig waardoor de pedagogisch medewerkers snel hun vragen durven te stellen.
- De pedagogisch medewerkers kunnen goed benoemen wat ze doen en waarom ze dat doen.
- De pedagogisch medewerkers voelen zich voldoende ondersteund in de begeleiding van kinderen met opvallend gedrag.
- De pedagogisch medewerkers ervaren de coaching van de coach als ondersteunend en helpend in het begeleiden van kinderen met opvallend gedrag.
- De pedagogisch medewerkers voelen zich voldoende competent om oudergesprekken te voeren. Ze betrekken ouders al vroeg in het proces en voelen zich voldoende gesteund.
- Ouders zijn tevreden over de samenwerking met en werkwijze van de pedagogisch medewerkers. Ze voelen zich gesteund en vinden de kinderopvang een goede en veilige plek voor hun kind.

8.3 Aanbevelingen

Samenwerking

- Onderzoek hoe de coaching on the job zo efficiënt mogelijk kan worden ingezet.
- Bespreek hoe in tijden van bezuinigingen de coaching zo kan worden vormgegeven dat het aansluit bij de huidige roostering en druk op de groepen en de effectiviteit van de coaching geborgd blijft.
- Onderzoek hoe de coaching zo effectief en efficiënt mogelijk ingezet worden in de huidige ondersteuningsstructuur. Maak expliciet wat de toegevoegde waarde van de coach is en opzichte van de pedagogisch adviseur en gezinsadviseur.
- Onderzoek of coaching on the job in de huidige vorm de doelen efficiënt bereikt voor de doelgroep: HBO opgeleide pedagogisch medewerkers.
- Communiceer duidelijk en regelmatig naar ouders over de coaching on the job op de groepen zodat zij hiervan op de hoogte zijn.

Vroegsignalering

- Zorg voor een goede borging van de coaching on the job zodat de pedagogisch medewerkers nog steeds laagdrempelig gebruik (kunnen) maken van de coach, ook nu de coach niet meer structureel op de groepen komt.

Begeleiden van kinderen

- Maak de expertise van de coach betekenisvol. Het gebruik van de video bij de coach heeft een andere betekenis dan bij Ben ik in Beeld, evenals bijvoorbeeld het structureren op de groep een andere bedoeling heeft bij Puk en Ko dan bij coaching on the job.
- Stem de werkzaamheden en mate van aanwezigheid van de coach goed af op de behoefte van de groep op het gebied van omgaan met kinderen met opvallend gedrag. Voorkom een overschot aan aanwezigheid van de coach, dit kan de effectiviteit van de coaching belemmeren.
- Onderzoek hoe de coaching on the job (nog) meer geïntegreerd kan worden in de KindeRdam academie zodat beide ondersteuningsvormen elkaar optimaal kunnen versterken.

Samenwerken met ouders

- Verken de expertise van de coach op het gebied van communicatie en samenwerken met ouders.
- Informeer ouders meer over coaching on the job. Leg uit wat de coach komt doen, wie zij is en wat ouders er eventueel mee moeten of kunnen. Een voorbeeld hiervan is een poster op de locaties met uitleg en een foto van de coach, zodat ouders de coach kunnen herkennen en weten wat ze komt doen.

Bronvermelding

- Stuurgroep Gewoon en Bijzonder (2012). *Gewoon en Bijzonder wordt Bijzonder - Gewoon in de kinderopvang*. Rotterdam: augustus 2012, pagina 6.
- Stuurgroep Gewoon en Bijzonder (2012). *Gewoon en Bijzonder wordt Bijzonder - Gewoon in de kinderopvang*. Rotterdam: augustus 2012, pagina 4.
- Kindcentrum Prinses Amalia, Van Velhuizen Stichting (2013). *Procedure van aanmelding tot exit bij Plusopvang van Kindercentrum Prinses Amalia en Plusopvang van de Van Veldhuizen Stichting*. Rotterdam: november 2013.
- KindeRdam, Horizon (2013). *Alle kinderen in beeld. Conceptversie werkgroep Rotterdam Zuid 0-12 jaar*. Rotterdam: versie 3, februari 2013.
- www.kinderdam.nl
- Daamen, W. & Balledux, M. (2013). Tussenrapportage procesevaluatie coaching on the job in de proeftuin Gewoon bijzonder wordt Bijzonder - Gewoon. Monitor naar coaching on the job in de gemeente Rotterdam. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.

Het Nederlands Jeugdinstituut: hét expertisecentrum over jeugd en opvoeding

Het Nederlands Jeugdinstituut is het landelijk kennisinstituut voor jeugd- en opvoedingsvraagstukken. Het werkterrein van het Nederlands Jeugdinstituut strekt zich uit van de jeugdgezondheidszorg, opvang, educatie en jeugdwelzijn tot opvoedingsondersteuning, jeugdzorg en jeugdbescherming evenals aangrenzende werkvelden als onderwijs, justitie en internationale jongerenprojecten.

Missie

De bestaansgrond van het Nederlands Jeugdinstituut ligt in het streven naar een gezonde ontwikkeling van jeugdigen, en verbetering van de sociale en pedagogische kwaliteit van hun leefomgeving. Om dat te kunnen bereiken is kennis nodig. Kennis waarmee de kwaliteit en effectiviteit van de jeugd- en opvoedingssector kan verbeteren. Kennis van de normale ontwikkeling en opvoeding van jeugdigen, preventie en behandeling van opvoedings- en opgroei problemen, effectieve werkwijzen en programma's, professionalisering en stelsel- en ketenvraagstukken. Het Nederlands Jeugdinstituut ontwikkelt, beheert en implementeert die kennis.

Doelgroep

Het Nederlands Jeugdinstituut werkt voor beleidsmakers, staffunctionarissen en beroepskrachten in de sector jeugd en opvoeding. Wij maken kennis beschikbaar voor de praktijk, maar genereren ook kennisvragen vanuit de praktijk. Op die manier wordt een kenniscyclus georganiseerd, die de jeugdsector helpt het probleemoplossend vermogen te vergroten en de kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening te verbeteren.

Producten

Het werk van het Nederlands Jeugdinstituut resulteert in uiteenlopende producten zoals een infolijn, websites, tijdschriften, e-zines, databanken, themadossiers, factsheets, diverse ontwikkelings- en onderzoeksproducten, trainingen, congressen en adviezen.

Meer weten?

Wilt u meer weten over het Nederlands Jeugdinstituut of zijn beleidsterreinen, dan kunt u terecht op onze website www.nji.nl.

Wilt u op de hoogte blijven van nieuws uit de jeugdsector? Neem dan een gratis abonnement op onze digitale *Nieuwsbrief Jeugd*.