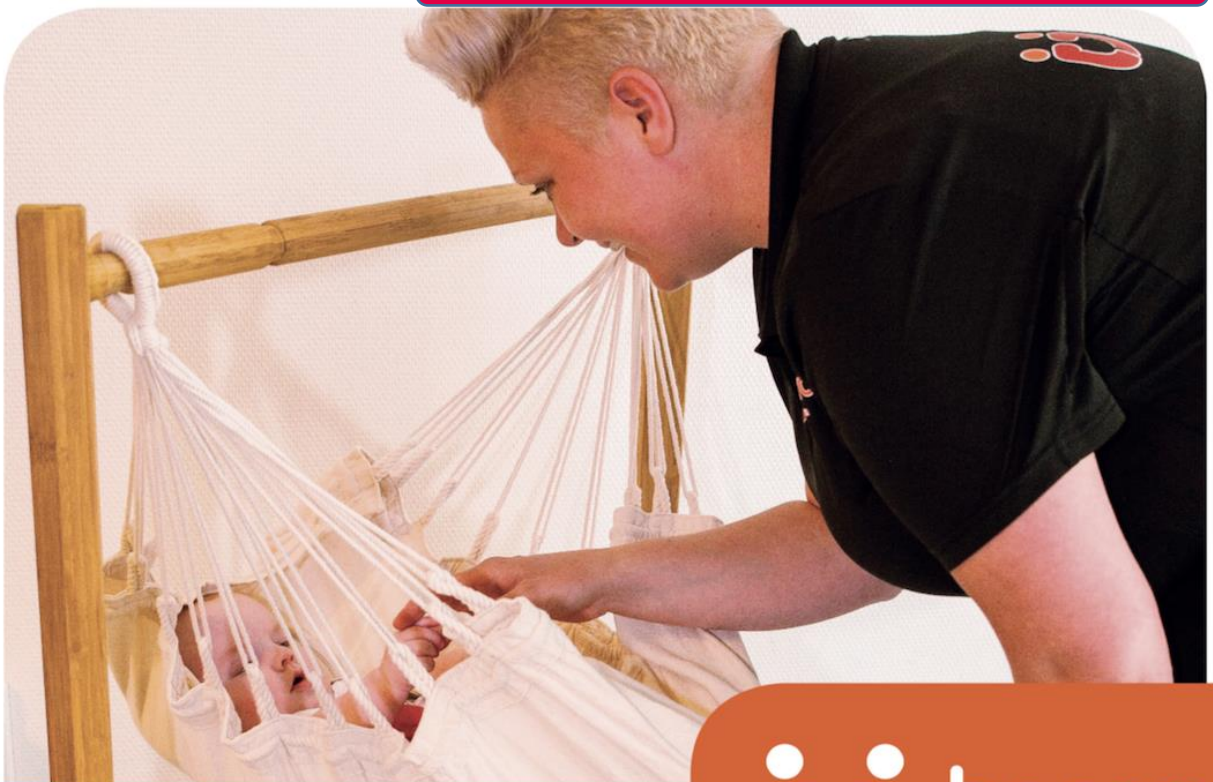




**Babybeleid Hoera deBabyspecialisten**





## Inhoud

Babybeleid Hoera kindercentra .....	3
De opvang van baby's bij Hoera.....	4
Uitgangspunten in het Babyspecialistisch kindercentrum .....	5
A: Continuïteit en vaste gezichten van Hoera deBabyspecialisten .....	5
B: Personeelsbeleid deBabyspecialist.....	6
C: Pedagogisch partnerschap tussen deBabyspecialist en ouders.....	8
Tenslotte .....	10

## Babybeleid Hoera kindercentra

### Onze visie op opvang

#### Positief pedagogisch klimaat

Bij Hoera kindercentra werken we vanuit een positief pedagogisch klimaat. We willen er voor zorgen dat kinderen bij Hoera zich veilig, prettig en vertrouwd kunnen voelen. Deze basis geeft kinderen de ruimte om op onderzoek uit te gaan, te ontdekken en zo spelenderwijs te leren. Elk kind is uniek en we willen het de kans geven z'n mogelijkheden te verkennen en zich optimaal te ontwikkelen.

#### Maatschappelijk betrokken, brede lokale samenwerking, IKC

Hoera kindercentra richt zich niet alleen op opvang maar wil vooral ook een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van kinderen. We doen dat allereerst in samenwerking met ouders, maar bewust ook met onderwijs, verenigingen en welzijn. We streven naar integrale kindcentra (IKC) waar kinderen van nul tot dertien jaar met elkaar spelen, leren en zich ontwikkelen. Waar wordt gewerkt vanuit een gezamenlijke visie en waar kinderen terecht kunnen voor een zo breed mogelijk pakket aan activiteiten op het gebied van educatie, opvang, welzijn en ontwikkeling. Zodat ook kinderen die extra zorg of aandacht nodig hebben, zo veel mogelijk in de eigen omgeving kunnen opgroeien.

#### Onze visie in een verhaal: 'De schoenenwinkel van Hoera'

Onze voeten zijn onze basis; zij zorgen dat we evenwichtig op weg kunnen. Schoenen zorgen voor ondersteuning en stabiliteit; die willen wij als Hoera graag bieden. In de schoenenwinkel van Hoera hebben wij schoenen voor vrijwel elke voet; bij ieder kindervoetje zoeken wij de juiste schoen. De juiste maat natuurlijk, en afgestemd op het doel waarvoor hij gebruikt gaat worden. Soms heeft een voet een schoen nodig die wij niet in de rekken hebben staan. Ook deze voeten helpen we verder op weg; naar de juiste specialist. We doen het niet alleen, maar met iedereen die bij de voeten betrokken is. Samen begeleiden we de voeten bij de stappen die zij zetten op hun levenspad!

#### Hoera: wij lopen met je mee!



## **De opvang van baby's bij Hoera**

### **deBabyspecialisten**

Om voor ieder kind een evenwichtige basis te kunnen creëren, werken we in de babygroepen van Hoera met speciaal opgeleide pedagogisch medewerkers. Medewerkers met extra gevoel en affiniteit voor baby's. Die naast hun reguliere opleiding ook een aparte training tot Babyspecialist hebben gevolgd. In deze training is de kennis over de ontwikkeling en behoeften van baby's verder uitgebreid, en is de sensibiliteit voor de signalen van de jongste kinderen vergroot. Baby's worden door onze 'Babyspecialisten' met veel liefde en zorg opgevangen. We gaan daarbij uit van de gedachte dat baby's zowel kwetsbaar als ook bijzonder krachtig zijn. Het bewustzijn van de kwetsbaarheid van baby's binnen de kinderopvang, heeft onze dagelijkse aandacht. Wij proberen een dag bij Hoera voor de baby steeds optimaal in te richten.

### **Ieder kind is uniek**

Iedere baby is anders; iedere baby heeft eigen behoeften en ook een eigen manier om deze behoeften duidelijk te maken. Fysieke veiligheid is een eerste uitgangspunt om voor kinderen een evenwichtige basis te kunnen creëren. Zeker net zo belangrijk is echter de emotionele veiligheid voor een baby. Om zich emotioneel veilig te voelen, moet een baby zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. Een dergelijk gevoel ontstaat doordat er op een positieve manier en met respect met de baby wordt omgegaan; sensitief handelen. In al het handelen blijkt de gerichtheid op het bieden van een positieve en stabiele hechtingsrelatie.

Het is daarbij belangrijk dat een pedagogisch medewerker heel goed kijkt naar een baby en de signalen van het kindje kan interpreteren. Daarnaast vraagt sensitief handelen om bewustzijn bij de medewerker, van de invloed van het eigen handelen op de baby. Tenslotte moet zij in staat zijn responsief te reageren op de baby. Door op deze manier betekenis te kunnen geven aan de signalen van de baby, kan de medewerker een belangrijke bijdrage leveren aan het welbevinden en de ontwikkeling van het kind.

### **Samenwerking met ouders**

Een goede samenwerking met de ouders is van fundamenteel belang. Een ouder die zich welkom voelt op het kindercentrum en vertrouwen heeft in de pedagogisch medewerker, brengt haar kind met een gerust hart naar de opvang. Dit heeft z'n weerslag op hoe het kind zich daar voelt. Het opbouwen van een goede samenwerking veronderstelt goede communicatie en een open, uitnodigende houding.

### **Organisatie**

Om de hierboven beschreven werkwijze vorm te kunnen geven, is het nodig om ook praktisch en organisatorisch zaken aan te passen. Alles draait om een passend totaalplaatje waarin baby en medewerker zo optimaal mogelijk kunnen functioneren. We werken daarom met de voorwaarden die bij de licentie 'Babyspecialistisch kindercentrum' horen en gaan uit van de volgende uitgangspunten.

## **Uitgangspunten in het Babyspecialistisch kindercentrum**

### **A: Continuïteit en vaste gezichten van Hoera de Babyspecialisten**

Fysieke en emotionele veiligheid zijn voorwaarden om voor kinderen een evenwichtige basis te kunnen creëren. Om zich emotioneel veilig te voelen, moet een baby zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. Een dergelijk gevoel ontstaat doordat er op een positieve manier en met respect met de baby wordt omgegaan. Het vraagt een grote mate van sensibiliteit voor de signalen van baby's en het vermogen deze signalen betekenis te geven. Zodat het kindje begrepen wordt en er aan zijn behoeften tegemoet gekomen kan worden. Dit is niet iets wat je zomaar 'hebt' of 'doet'.

Hiervoor is het nodig dat baby en pedagogisch medewerker veel tijd met elkaar doorbrengen zodat het contact continuïteit biedt. Door een regelmatige, responsieve en positieve interactie tussen medewerk(st)er en baby ontstaat er een vertrouwensband. De baby kan zo voelen en ervaren dat de medewerker er voor hem/haar is.

Continuïteit wordt gerealiseerd door het stimuleren van grote dienstverbanden, waardoor een baby 'automatisch' telkens met dezelfde pedagogisch medewerkers te maken heeft. In de praktijk is het werken met grote dienstverbanden niet altijd mogelijk. We hebben als organisatie te maken met een bestaande situatie waarin medewerkers een bepaalde contractomvang hebben die niet zomaar veranderd kan worden. En net als andere werknemers hebben ook pedagogisch medewerkers behoefte om parttime te kunnen werken.

Om toch tegemoet te komen aan de vraag om continuïteit kiest Hoera voor het volgende alternatief. We zullen (zoveel mogelijk) pedagogisch medewerkers koppelen aan bepaalde baby's, zodat elke baby één of twee pedagogisch medewerkers als vaste verzorgers heeft. De realisatie hiervan is maatwerk, afhankelijk van werkdagen van pedagogisch medewerkers en de dagen waarop het kind naar het kindercentrum komt. Een dergelijke manier van werken leidt ertoe dat een kindercentrum ouders advies zal geven over de beste dagen om hun baby te plaatsen, vanuit het oogpunt van continuïteit. Bij dit advies kan ook de invloed van eventuele andere opvangarrangementen waarvan ouders gebruik maken (zoals dagje oma, dagje andere oma) ter sprake komen.

Continuïteit wordt ook gewaarborgd door:

- **Wennen:** Tijdens de eerste vier weken van de baby op de groep, zal de mentor werken tijdens de tijden dat de baby aanwezig is.
- **Uitgangspunt** is een maximum van 9 kinderen in de babygroep. Door de aanmelding van flexkinderen kan de groeps grootte toch hoger zijn. Dit wordt per groep/ locatie bekeken wat er passend is. Hierover heeft de groep/ locatie contact met de kindplanner.
- Het team op de babygroep bestaat per dag uit maximaal drie babyspecialisten.
- Het streven is dat er maximaal drie babyspecialisten aanwezig zijn. Meer volwassenen op een groep, kan teveel prikkels opleveren voor de baby's. Mocht de situatie zo zijn dat er toch meerdere personen op de groep aanwezig zijn, dan is het van belang dat er goede afspraken worden gemaakt tussen de babyspecialisten. Bijv. het splitsen van groepen, zodat er rust gecreëerd wordt.
- Het vaste-gezichten-criterium van twee vaste gezichten voor elke baby: waarvan er één altijd aanwezig op de groep.
- Een maximum van twee vaste invalskrachten per baby c.q. groep.
- Er worden alleen onder voorwaarde\* stagiaires op de groep geplaatst, zodat we de continuïteit en veiligheid kunnen waarborgen.

- Wanneer er een baby aanwezig is op de groep, zal er altijd een Babyspecialist werkzaam zijn. Als er een keuze gemaakt moet worden t.b.v. de BKR in de bezetting van het totale kindercentrum staat het belang van de baby altijd voorop.

De Babyspecialist heeft een sterke band ontwikkelt en werkt kindvolgend. Voor de pauzes houdt dit in dat de Babyspecialist naar het kind kijkt en de inschatting maakt wanneer het meest geschikt is om te gaan pauzeren.

### **Vervanging tijdens ziekte en vakantie**

Ziekte: Wanneer iemand ziek is wordt dit gezien als overmacht. Hoera streeft ernaar om de continuïteit te waarborgen door een vaste oproepkracht in te plannen, die ook de opleiding Babyspecialist heeft gevolgd. Iedere babygroep heeft twee vaste vervangers.

Er moet minimaal één Babyspecialist (van het vaste team) aanwezig zijn op de groep, ook tijdens vakantieperiodes. Tijdens de vakanties worden de twee vaste vervangers ingezet. Deze vaste vervangers kunnen niet in dezelfde periode vakantie opnemen.

Bij baby's die wekelijks slechts één dagdeel het kindercentrum bezoeken, is de vraag of het nodig is om dezelfde continuïteit te bieden. Als ouders geen gebruik maken van andere opvangarrangementen, zorgen ouders namelijk zelf thuis voor de nodige continuïteit.

Daarnaast is in het personeelsbeleid opgenomen dat we er naar streven dat er op elke dagopvanglocatie minimaal één pedagogisch medewerker met een fulltime dienstverband werkzaam is. Voor deze fulltimer geldt dat deze dé Babyspecialist' van de locatie is, bij voorkeur werkzaam is op de babygroep, signaleert wat er nodig is voor de baby's in de groep en dit bespreekbaar maakt met de collega's en leidinggevende.

Continuïteit van vaste medewerkers op de groepen heeft gedurende het hele jaar onze nadrukkelijke aandacht. Tijdens de gangbare vakantieperiodes streven we er naar om ook dan zo veel als mogelijk, de voor kinderen bekende medewerkers op de babygroep te laten werken. In deze periode zal het voor kunnen komen dat er afgeweken moet worden van de vaste samenstelling van de teams.

Hoera hecht veel waarde aan een hoge kwaliteit van opvang waardoor we bijdragen aan een positieve ontwikkeling van het kind. De belangrijkste taak van een pedagogisch medewerker is verzorgen en begeleiden van de baby. Pedagogisch medewerkers moeten voldoende tijd en gelegenheid hebben om signalen van kinderen op te merken en om er op in te spelen. Dit veronderstelt dat de werkdruk voor pedagogisch medewerkers binnen de perken blijft. Daarnaast is het belangrijk dat pedagogisch medewerkers beschikken over voldoende tijd voor de uitvoering van niet-groepsgebonden taken (taakuren) zodat dit niet ten koste van de aandacht voor de kinderen hoeft te gaan. Verder moeten zij in staat worden gesteld om het werk zodanig in te delen dat er genoeg gelegenheid overblijft om in te gaan op signalen van de kinderen.

### **B: Personeelsbeleid de Babyspecialist**

Alle pedagogische medewerkers op de babygroep hebben de opleiding tot Babyspecialist gevolgd. Zij hebben tijdens deze opleiding specifieke kennis en vaardigheden opgedaan die nodig zijn bij de opvang van baby's. Nieuwe medewerkers volgen na aanvang dienstverband bij Hoera de opleiding tot de Babyspecialist (i.s.m. Lindekracht).

Om de kwaliteit van de babyopvang te waarborgen heeft Hoera ervoor gekozen om minstens één keer per jaar een bijscholing te organiseren voor onze Babyspecialisten. Om in de praktijk het geleerde steeds te blijven uitvoeren hebben we ervoor gekozen om coaching in te zetten als borgingsinstrument.

### **\*Stagiaires**

We zijn terughoudend met het plaatsen van stagiaires op de babygroep. Er zijn enkele voorwaarden:

- de locatie dient voldoende vierkante meters te hebben en binnen Hoera een opleidingslocatie voor de babygroep zijn;
- daarnaast dient het te gaan om minimaal jaarstagiaires, die de module Babyspecialist gekozen hebben als onderdeel van de opleiding.

Deze afweging om met stagiaires op de babygroep te werken, wordt per groep gemaakt.

NB: Door de aanwezigheid van een stagiaire is er aan de ene kant een extra volwassene op de groep hetgeen in sommige situaties te veel kan zijn, aan de andere kant willen we ook een bijdrage leveren aan het opleiden van (gespecialiseerde) PM-ers.

### **Coaching voor de Babyspecialisten**

Hoera vindt borging van de gemaakte keuzes zeer belangrijk. Daarom is er geïnvesteerd in trainers specifiek voor de Babyspecialist (zij hebben de speciale kopopleiding gevolgd). Deze trainers hebben de taak om de kwaliteit te waarborgen betreft visie Babyspecialist. Zij coachen op specifieke kennis en vaardigheden die nodig zijn bij de opvang van baby's.

Dit betreft in elk geval de volgende gebieden:

- vaardigheid in het onderhouden van een positieve interactie met baby's (sensitieve responsiviteit);
- kennis van de fysieke risico's die baby's lopen en de manier waarop deze risico's beheerst kunnen worden;
- kennis van de ontwikkeling van baby's;
- vaardigheden om de ontwikkeling te kunnen observeren en deze observaties te kunnen interpreteren;
- kennis en vaardigheid om baby's uit te dagen en te ondersteunen bij hun ontwikkeling;
- inzicht en vaardigheden betreffende de organisatie van het werk, samenwerking met collega's en overdracht naar collega's en ouders;
- inzicht in de belevingswereld van jonge ouders;
- communicatievaardigheden;
- coaching-hoe pedagogisch partnerschap vorm te geven;
- de manier waarop huisbezoeken worden ingevuld;
- de manier waarop wordt geregistreerd;
- communicatie met ouders tijdens het wennen op de groep;
- coaching t.b.v. verschillende gesprekstechnieken.

Er zal drie keer per jaar een coachingsgesprek plaatsvinden en naar behoefte is er ruimte om coaching on the job te geven. De methodiek Video Interactie Begeleiding zal hierin een hulpmiddel zijn.

KOP-trainers zullen de gelegenheid krijgen om in de vorm van intervisie ervaringen te delen en te reflecteren op hun eigen gedrag.

## Werving

De Functieomschrijving deBabyspecialistisch medewerker wordt gekoppeld aan het werving en selectiebeleid van Hoera. Dit is terug te vinden op Hoera intranet.

## Inwerken

Zie ook checklist inwerken op intranet.

- Inwerken: één maand inwerkperiode. Tijdens de inwerkperiode wordt de nieuwe medewerker gekoppeld aan een Babyspecialist. In deze periode doorloopt de nieuwe medewerker de checklist "Inwerkprocedure deBabyspecialist", waardoor de hele werkwijze in alle facetten aan bod komt. Denk daarbij aan Stroomschema's intake, Hoera babybeleid, formulieren specifiek voor deBabyspecialist, wenbeleid, werken met ouderportaal, registraties, communicatie ouders, enz.
- Een Babyspecialist kan pas mentor worden ná de inwerkperiode.
- Tijdens de inwerkperiode is de medewerker niet boventallig.

## C: Pedagogisch partnerschap tussen deBabyspecialist en ouders

Een goede samenwerking met de ouders is van groot belang. Een ouder die zich welkom voelt op het kindercentrum en vertrouwen heeft in de pedagogische medewerkers, brengt haar kind met een gerust hart naar de opvang. Dit heeft z'n weerslag op hoe het kind zich daar voelt.

Het opbouwen van een goede samenwerking veronderstelt goede communicatie en een open, uitnodigende houding. Pedagogisch medewerkers moeten een ouder duidelijk laten zien hoe er gewerkt wordt. Ook informeren zij ouders over hoe het kind zich gedraagt en zich voelt op het kindercentrum. De informatie over het kind moet niet alleen gaan over de verzorging van het kind, maar ook b.v. over spel, emotie en sociale contacten. Daarnaast is het van belang dat pedagogisch medewerkers de ouder nadrukkelijk uitnodigen om te vertellen over hoe de ouder het kind ziet, hoe het kind zich thuis gedraagt en welke opvoedingsideeën de ouder heeft. Op deze manier kunnen ouders en pedagogisch medewerkers elkaar in de opvoeding leren kennen en steunen. Er ontstaat een band met wederzijds respect in het belang voor de opvoeding en de ontwikkeling van de baby.

## Wennen

Het wennen op het kindercentrum verdient extra aandacht. De baby komt voor het eerst structureel in een nieuwe omgeving met nieuwe mensen die voor hem zorgen, met andere kinderen en met heel veel nieuwe omgevingsprikkels. Dat kan voor onrust zorgen bij het kind. Uit onderzoek is gebleken dat de eerste vier weken na de start van de opvang de gevoelens van stress voor de baby het sterkst zijn. We besteden daarom veel aandacht aan de voorbereiding op de komst van de baby naar het kindercentrum.

Tijdens het intake gesprek op locatie wordt de ouders de manier van werken in de babygroep uitgelegd. Tijdens deze eerste kennismaking krijgen ouders informatie over het babybeleid, de babyspecialisten op de groep en de babycoach. Het hele wenbeleid wordt uitvoerig besproken.

Hoera heeft ervoor gekozen om een zorgvuldig wenbeleid op te zetten zodat we als kindercentrum ouders en kind goed kunnen leren kennen en begeleiden. Dat vraagt ook om een investering van de ouders. Om te voorkomen dat ouders met hun werkplanning



in de problemen komen, worden ouders al bij aanmelding geïnformeerd over het belang van een zorgvuldige wenperiode, die voor aanvang van de opvang van start gaat.

Voordat het kindje komt wennen vindt er een thuisgesprek plaats, dit gesprek heeft als doel het kennismaken van ouders en kind met de pedagogische medewerker. Als mentor wordt zij het aanspreekpunt voor de ouders en het vertrouwde gezicht voor het kind. Tijdens het thuisgesprek leert de pedagogische medewerker het kind en de ouders beter kennen. En er worden concrete afspraken gemaakt voor de introductie periode.

In de introductieperiode wennen het kind en de ouder aan de opvangsituatie en leren de pedagogisch medewerkers het kind en de ouder kennen. Dit is een belangrijke overgangperiode. Ouders wordt gevraagd om minimaal twee dagdelen mee te draaien op de groep. Niet alleen om zo de overgang voor de baby (en voor de ouder) geleidelijk te laten verlopen, maar ook om zo de kunst van de omgang met deze baby 'af te kijken' en van elkaar te leren. Tijdens het wennen op de groep hanteren we de volgende afspraken:

- De wenperiode voor baby's duurt minimaal drie maanden;
- De ouder komt minimaal twee dagdelen mee wennen;
- De ouder verzorgt enkel de eigen baby;
- Pedagogische medewerkers hebben voorbeeldgedrag voor ouders en communiceren voornamelijk over het pedagogische handelen en/of praktisch-organisatorische zaken;
- Als het kind zonder ouder komt wennen draagt de pedagogisch medewerker de baby in een draagdoek voor het eerste gedeelte van het dagdeel (doch minimaal één uur) en daarna gedurende enkele elkaar opvolgende opvangdagen.

Gedurende de hele wenperiode wordt er gewerkt met "mentor-zorg". Dit betekent dat de eerst aangewezen persoon de volledige zorg van de baby op zich neemt. Deze medewerkster is steeds in de fysieke nabijheid van het kind. Pauzetijden van de pedagogisch medewerkster worden aangepast aan het ritme van de baby. Na vier weken introduceert zij de tweede medewerkster die dan ook de verzorging voor het kind op zich kan nemen. In het begin van deze introductie is de mentor-leidster fysiek in beeld voor de baby.

Er vindt elke maand een mentorgesprek plaats. In dit gesprek wordt de overdracht verdiept en is er aandacht voor het welbevinden van de baby en afstemming van het pedagogisch handelen thuis en op de groep.

Niet alleen de introductieperiode is een belangrijke overgang. Elke dag waarop de baby Hoera bezoekt, maakt de baby de overgang van de thuissituatie naar de opvangsituatie en vice versa. Ook aan deze overgang moet door pedagogisch medewerkers voldoende tijd worden besteed. Belangrijk is daarbij om aandacht te besteden aan uitwisseling met de ouder. Tijdens het breng en haalmomenten informeren ouders en pedagogische medewerkers elkaar over wat de baby thuis en bij Hoera heeft meegemaakt en beleefd.

### **Doorstromen**

Als een kindje kan lopen is het vanuit ontwikkelingsgericht oogpunt "baby-af". Het kan zich dan onafhankelijker door de ruimte bewegen en ook zelf andere keuzes maken. Daarbij kan het bijvoorbeeld andere volwassenen opzoeken. Nu kan ook het 3<sup>e</sup> gezicht gemakkelijk geïntroduceerd worden.

Bij Hoera hanteren we dit ontwikkelingsgerichte criterium (wettelijk loopt de indeling van 0-1 jaar) als afweging bij de doorstroom van een kind.

## **Babycoach®**

Hoera werkt samen met de Babycoach® uit de regio. DeBabycoach® is een coach voor ouders, niet voor PM-ers. Wel kan ze met ouders meedenken en daarvoor met PM-ers overleggen, zodat thuis en kinderopvang op elkaar afgestemd zijn.

## **Tenslotte**

Het is voor Hoera een zeer bewuste keuze om te werken vanuit de uitgangspunten die verbonden zijn aan de licentie 'Babyspecialistisch kindercentrum'. Omdat we er van overtuigd zijn dat we hiermee kinderen en hun ouders de allerbeste start kunnen bieden in onze kindercentra. En dat we hen op deze manier vervolgens de beste ondersteuning en begeleiding kunnen bieden gedurende hun tijd bij Hoera.

Voor medewerkers geeft het veel voldoening om op zo'n betekenisvolle manier met de aan hen toevertrouwde baby's te kunnen werken.

Elk kind is daarbij uniek en we lopen graag mee op ieders pad.

### *Nawoord:*

*Hoera kindercentra is in 2017 gestart met het gefaseerd invoeren van deBabyspecialist als handelingsvisie op de babygroepen. Onze handelingsvisie is nog groeiende; we zullen regelmatig evalueren en zo nodig bijstellen.*