



INWERKCOACH ANOUK AAN HET WERK OP LOCATIE ZAAANSTRAAT IN WINSCHOTEN



INWERKCOACH ONDERSTEUNT NIEUWE COLLEGA'S TWEE MAANDEN

'Het moet voelen als EEN WARM BAD'



Wie net ergens nieuw is begonnen, herkent het probleem. De eerste werkdagen ben je ietwat onzeker, je weet geen lora te vinden en ook al heb je het pedagogisch beleidsplan

bestudeerd, je hebt het zeker nog niet in je vingers. Kinderopvang KiWi in Winschoten lost dit op met een inwerkcoach. Anouk Boven (22) begeleidt nieuwkomers tijdens de eerste twee maanden. 'Mensen stappen hier in een warm bad en het verhoogt de kwaliteit van onze opvang.'

TEKST CARLA OVERDUIN FOTO'S HENK MARKS

Inwerkcoach Anouk: 'We zijn twee jaar geleden begonnen met het coachen van nieuwe medewerkers, omdat we merkten dat nieuwelingen vaak niet de juiste informatie hadden om een soepele start te maken. Je merkte dat mensen in het begin basisinformatie missen. Over onze visie, bijvoorbeeld op het voedingsbeleid, maar ook heel praktisch: waar vind je de sleutel en waar ligt de groeps-iPad? Nieuwe medewerkers werden in het diepe gegooid en we dachten: dat moet anders kunnen.'

UITGEBREIDE INFORMATIE

Stichting Kinderopvang KiWi dateert uit 1988, maar is sinds enkele jaren regionaal gefuseerd met stichting Kinderopvang Rzijn. De organisatie telt nu 27 locaties en 43 groepen, van peuterspeelgroepen en dagopvang tot bso. Anouk Boven werkt dertig uur per week op een peuteropvang in Winschoten en is daarnaast een aantal uren per week actief als inwerkcoach. 'Ruim van tevoren stuur ik de nieuwe collega uitgebreide informatie over onze organisatie. Het kennismakingsgesprek doen we op de locatie, waar ik meteen een rondleiding geef. Ik probeer mensen op hun gemak te stellen, een beetje los te maken. Je moet je welkom voelen. Ik laat de groepen zien en vertel onder-



tussen over onze pedagogische visie en beleidsplannen en hoe de organisatie in elkaar steekt. Er komt veel op ze af, maar ze hebben ter voorbereiding al van alles gelezen, dus het is niet helemaal nieuw. Er is ook aandacht voor praktische zaken. Roosters, ons kindvolgsysteem, de jaarplanning van thema's en overleggen, waar je moet parkeren en hoe we een e-mailadres voor je regelen.'

BOVENTALLIG

'Ik kijk aan het begin hoeveel vervolgesprekken nodig zullen zijn. Dat is per persoon verschillend, het hangt een beetje af van je ervaring. Het is niet altijd zo dat jonge medewerkers meer inwerkcoaching nodig hebben.

Een jonge collega is misschien minder ervaren, maar gaat makkelijker om met digitale systemen, terwijl een oudere medewerker wellicht vastzit in oude gewoonten en daarom juist coaching nodig heeft.'

Sommige nieuwkomers willen graag eerst op de locatie boventallig meedraaien om in te werken, anderen gaan liever meteen aan de slag. 'De medewerker kan kiezen. Ik kom een dagdeel observeren en nabespreken. Niet alleen met de nieuwe medewerker maar ook met het team. Wat is hun indruk van de nieuwe collega? Ik doe vervolgens de overdracht naar de leidinggevende.'

Loopt de nieuweling niet zenuwachtig rond met het gevoel op de vingers te worden gekeken door Anouk? 'Nee, het gaat er niet om je te beoordelen. We willen juist dat het hier voelt alsof je in een warm bad stapt.'

OPLEIDING

Er is geen speciale training 'Inwerkcoach', maar Anouk heeft de opleiding Pedagogisch Educatief Professional gevolgd, waarmee je pedagogisch coach en beleidsmedewerker kunt worden. Wat voor type mens moet je zijn om

inwerkcoach te worden? 'Je moet erg geïnteresseerd zijn in je eigen organisatie en je daarbij betrokken voelen. Je moet ook sociaal zijn, want je komt veel ver-

TIPS

- > Stuur een nieuwkomer een maand van tevoren informatie. KiWi heeft voor elke groep een eigen 'boekje': een Word-document met informatie. Daarin wordt verteld over de vaste pedagogisch medewerkers, de visie en het beleid, maar ook waar je de sleutel en de tablet kunt vinden. Ook een onverwachte invaller kan dit boekje via het intranet inzien en downloaden en het ligt op de groep.
- > Anouk begeleidt nieuwe medewerkers enkele maanden. 'De een heeft meer tijd nodig dan de ander, maar gemiddeld is iedereen in twee maanden goed ingewerkt.'
- > Zorg dat de nieuwe collega de inwerkcoach altijd kan bereiken met vragen.
- > In coronatijd maakt Anouk veel gebruik van coaching via videobellen: 'Dat is persoonlijker dan gewoon bellen.'
- > Houd als inwerkcoach nauw contact met de pedagogisch coach, de leidinggevende en de medewerkers op de groep. 'Zo heb je een compleet beeld van hoe het gaat.'
- > Bepaal kleine leerdoelen en geef die door aan de pedagogisch coach. 'Denk aan: alleen een groep draaien of de locatie openen en sluiten. Iemand die net van de opleiding komt, kan die dingen heel spannend vinden.'
- > Houd na twee maanden een evaluatiegesprek om de inwerkperiode af te sluiten.

schillende mensen tegen. En natuurlijk communicatief vaardig; je observeert veel en moet goed kunnen verwoorden.'

Waar zijn nieuwkomers vooral blij mee? 'Ze vinden het prettig dat ze mij altijd mogen benaderen. Als inwerkcoach ben ik heel toegankelijk. Je mag mij altijd bellen of een bericht sturen. Op apps reageer ik snel en als ik iets voor je moet uitzoeken, dan geef ik aan wanneer je bericht terug krijgt. Het is fijn als je de inwerkcoach kan benaderen in plaats van alles aan je drukke collega's te moeten vragen. Mijn drempel is laag.'

SOEPELER EN BETER

Er is veel te winnen met inwerkcoaching, vindt Anouk. 'De groepen draaien soepeler en beter. Als er een nieuwkomer binnentstapt hoeft je niet meer alles uit te leggen. De nieuwe medewerker is zekerder van zichzelf, vindt het minder spannend.'

Er is een nijpend personeelstekort in de kinderopvang. Helpt dit? 'We maken er eigenlijk niet zoveel reclame mee, maar als je nieuwe mensen aanneemt, houd je die wel binnen. We zouden het meer naar buiten toe kunnen uitdragen, want inwerkcoaching komt de kwaliteit zeker ten goede. Ik denk ook dat ouders het nauwelijks weten.'

Anouk werkt voor een grotere organisatie, dan is het makkelijker om iemand een aantal taakuren hiervoor te geven. Bij een kleinere organisatie kan dit een obstakel zijn. 'Dat is waar, maar het is toch belangrijk. Je zou het dan bijvoorbeeld een leidinggevende kunnen laten doen. Het helpt de nieuwkomer al een heel stuk als je er één dagdeel voor uittrekt. En net zo belangrijk is dat je aangeeft dat je beschikbaar en bereikbaar bent voor vragen.' <

FOTO: ANOUK BOVEN

