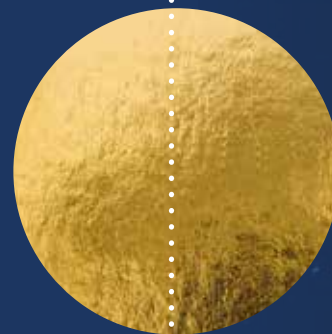


**Voor al onze
kinderen als
voorouders van
de toekomst**



VOORWOORD TOTSTANDKOMING RELATIE MET DE KIEMKOERS ZO ONTSTOND ER EEN KOERS DIT ZIJN WIJ

WHY: Belofte aan het kind

HOW: Structureel werken aan verbeteren van kwaliteit

- Ontwikkelcirkel: cyclisch werken aan ambities
- Waarderend onderzoeken
- Audits
- Organisatiestructuur
- Leiderschap
- Professionals
- Kiem academie en Kiem connect
- Verantwoorde dialoog

WHAT: Zicht op kwaliteit, meetbaar/ merkbaar

- Ieder kind echt zien
- Data en systemen





VOORWOORD

**IN DIT DOCUMENT NEMEN WE
U MEE IN DE VISIE VAN KIEM
OP KWALITEIT, HOE WE
CONTINUE WERKEN AAN
VERBETERING VAN ONZE
KWALITEIT EN HOE WE DAT
MONITOREN EN DAAROVER
VERANTWOORDING AFLEGGEN.**

TOTSTANDKOMING

De verbinding tussen onderwijs en kinderopvang geeft veel kansen om een goede kwaliteit van professioneel handelen en een betekenisvol aanbod te realiseren. We hebben immers de meeste kinderen al op jonge leeftijd in beeld en hebben een breed scala aan professionals in huis met verschillende expertise. De nieuwe Kiemkoers en de doorontwikkeling van onze organisatie heeft gezorgd voor een aanpassing en aanvulling op de kwaliteitszorg zoals we die kenden. Met aandacht voor maatschappelijke ontwikkelingen om ons heen, hebben we onderzocht waar we goed in zijn, wat we nog willen versterken en waar kansen liggen. We hebben de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen voor het kwaliteitsbeleid in beeld gebracht (SWOT).

Dat geeft de volgende focuspunten op het gebied van kwaliteit:

- Wat moet (inspectiekader, wettelijke verplichtingen etc) zo efficiënt mogelijk regelen. Daarbij risico's tijdig in beeld krijgen en daarop sturen.
- Investeren in voldoende en kwalitatief goed personeel. Inzetten van verschillende expertises binnen een kindcentrum.
- Brede ontwikkeling van kinderen stimuleren

door een rijk aanbod, afgestemd op de behoeften.

- Merkbaar en meetbaar maken van de impact van ons handelen en interventies. Wat levert het op voor de kinderen?
- Kwaliteit zien in samenhang: goede analyses maken waarbij breed gebruik wordt gemaakt van data en context. Leren van en met elkaar.

We hebben het kwaliteitsbeleid opgebouwd vanuit het *Why- how- what* gedachtengoed (golden circle Simon Sinek). Omdat we altijd willen vertrekken vanuit de bedoeling.

SWOT ANALYSE KWALITEITSZORG

Sterktes

- Doorleefde koers om van daaruit keuzes te maken t.a.v. kwaliteit
- Integrale organisatie, krachten bundelen onderwijs en opvang'
- Sterke zelfevaluatie in de vorm van interne audits
- Ruimte voor professionele ontwikkeling, Kiem academie
- Interne expertise zien en inzetten
- Lef tonen, buiten de gebaande paden durven te gaan: kind staat op 1!

Zwaktes

- Te weinig controle op wettelijke verplichtingen
- Kwaliteit van de analyses van de opbrengsten is wisselend
- Doelgroep en behoefte populatie vaak onvoldoende in beeld
- Effect en impact van de gekozen interventies wordt niet altijd gemeten
- Onderzoekende houding professionals nog onvoldoende aanwezig

Kansen

- Maatschappelijke ontwikkelingen rondom anders organiseren en breed inzetten talenten professionals
- Veranderen inspectiekader en politieke discussie
- Ontwikkelingen rondom rijke schooldag en nagenoeg gratis kinderopvang
- Stevige samenwerking binnen eigen regio (ko-po-vo-partners)
- Meer waardering (maatschappelijk) voor MBO en praktisch opgeleide mensen
- Onze kindcentra zijn oefenplaatsen voor het leven

Bedreigingen

- Personele tekorten
- Maatschappelijke beelden m.b.t. toetscultuur
- Prestatiedruk
- Slecht imago onderwijs (mn resultaten taal en rekenen)



RELATIE MET DE KIEMKOERS

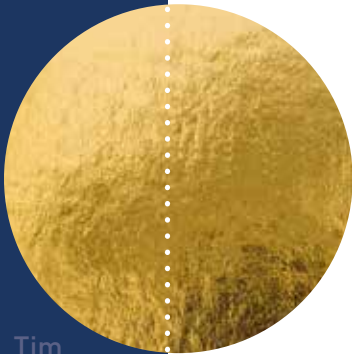
In onze Kiemkoers hebben we met elkaar kwaliteiten en expertises verkend. Tegelijkertijd zagen we dat we als professionals in de kinderopvang en het onderwijs zo vaak een duizendpoot moeten zijn. Overal even goed in zijn en van alle markten thuis. Maar hoe reëel is het dat je even goed bent in het geven van muziekles als in een sterk rekenaanbod. En hoe fijn is het wanneer we met elkaar iets nieuws ontwikkelen, juist doordat we verschillend zijn. Sommige mensen zijn in hun kracht tijdens een brainstormsessie, anderen wanneer de puntjes op de i gezet moeten worden.

De verschillen helpen als samenwerken de norm wordt. Wat zou er gebeuren als iedere professional gaat doen waar hij goed in is? Als we onszelf voortdurend ontwikkelen en elkaar versterken? Als we uitgaan van: 'wie het weet, mag het zeggen'. Wat gebeurt er als we ruimte geven en vertrouwen? Als fouten maken MOED? Laten we samen leren en samen al ons potentieel aanspreken.

We geloven in 'uitgaan van verschillen'. Niet meer iedereen langs dezelfde lat, maar de beste versie van jezelf mogen zijn. We richten ons niet meer op de ondergrenzen, maar spreken jou als kind aan op je talenten, je drijfveren, je passie. Als kind leer je doorzetten, hulp vragen bij dat wat je lastig vindt en je mogelijkheden ontdekken. Je ervaart dat een muziek-instrument leren bespelen tijd en toewijding kost. Dat een leerkuil anders voelt dan flow. Als kind leer je waar je ondersteuning nodig hebt, je weet waar je goed in bent. En je weet dat dat voor iedereen verschillend is.

Wij begrijpen dat we ons aanbod moeten aanpassen als we kinderen willen aanspreken op al hun potentieel. Van gemiddelde lesprogramma's naar maatwerk. Meer mogelijkheden voor verschillende manieren van leren. Aandacht voor balans tussen praktisch en theoretisch leren. Aanbod voor kunst, filosofie, levenslessen, sport, bedrijfjes starten, wiskunde in de middenbouw, toetsen op maat. Zomaar een greep uit alle mogelijkheden, die we in de Kiem koers verder willen verkennen. Geen gemiddelde kinderen meer. Nooit meer spreken over sterke en zwakke leerlingen. Omdat we samen hoge verwachtingen hebben, van jouw ontwikkeling als mens.

Leren is doorzetten, oefenen, vallen en opstaan. Wij begrijpen bij Kiem dat we leren krachtiger maken in een rijke leeromgeving met sterke interacties. We zien bij Kiem Kindcentra een doorgaande ontwikkeling van 0 tot 13 jaar. Of van 0 tot 100 jaar? We streven naar een aanbod, doelgericht, op maat, met hoge verwachtingen en doorgaande lijnen. Leren gebeurt met elkaar, in relatie, gestuurd en ongestuurd, binnen en buiten de lijntjes. Leren gebeurt daar waar de magie begint. In het moment, in de verwondering, vanuit nieuwsgierigheid. Flexibel en met maatwerk, in tijd en in aanbod, passend bij gezinnen en het kind.

Ad	Brenda	Denise	Fleur	Iris	Juul	Linda	Marjo	Mirjam	Rianne	
Adri	Brenda	Denise	Floor	Iris	Karen	Linda	Marjolein	Mirjam	Robert	
Alice	Brisha	Dennis	Frans	Irma	Karin	Linda	Marjolijn	Mirjam	Roby	
Amber	Britt	Denny	Geerke	Ischa	Karin	Linda	Marjon	Moniek	Ronald	
Amber	Britt	Diana	Geertje	Ivo	Karin	Lisanne	Mark	Monique	Roy	
AnetteN	Carla	Dieuwe	Gera	Jacqueline	Karin	Lisanne	Marleen	Monique	Ruth	
Angela	Carla	Dimphy	Gerard	Jacqueline	Karin	Lisanne	Marleen	Myrthe	Ruud	
Aniek	Carla	Dionne	Germa	Janine	Karin	Lisette	Marlies	Nathalie	Sabine	
Anja	Carmen	Dirk	Giel	Janne	Katja	Lobke	Marloes	Nathalie	Sabrina	
Anke	Carmi	Dylan	Gitte	Janne	Katjana	Loes	Marloes	Necdet	Sally	
Anke	Catrien	Edith	Greetje	Janneke	Keesje	Lonneke	Martje	Neeltje	Sander	Tim
Anke	Cengiz	Elfi	Guyonne	Janneke	Kelly	Lotte	Mascha	Nicky	Sandra	Tim
Anne	Chantal	Eliane	Hanneke	Janneke	Kim	Lotte	Maud	Nicky	Sandra	Tiny
Anne	Charlotte	Eline	Harm	Janneke	Kim	Lotte	Maud	Nicky	Sandra	Trudy
Anne Fleur	Chiel	Eline	Harold	Janneke	Kim	Lotte	Maud	Nicky	Sandra	Valentijn
Anneke	Chimène	Elja	Harriëtte	Janneke	Kim	Lotte	Maud	Nicky	Sandra	Vincent
Annelies	Christ	Elle	Helen	Jenneke	Kim	Luc	Megan	Nieke	Sharida	Vivi
Anne-Marie	Christel	Ellen	Helga	Jennie	Kim	Luc	Meike	Niels	Sharon	Wendy
Anne-meets	Christien	Ellen	Helmy	Jennifer	Kim	Maartje	Melanie	Nienke	Simone	Wendy
Annet	Christine	Emmy	Henk	Jeroen	Kirsten	Maartje	Melanie	Nils	Simone	Wendy
Anny	Cindy	Emmy	Henk	Jessica	Klaske	Mandy	Menko	Noelle	Simone	Wendy
Anouk	Cindy	Emmy	Hetty	Jill	Kristel	Mandy	Merel	Patricia	Sjoerd	Wendy
Ardy	Cinthy	Eric	Hilde	Joan	Lambert	Margreet	Merel	Patty	Sonja	Wendy
Barbra	Claudia	Erna	Hilde	John	Laura	Maria	Michelle	Petra	Sterre	Wendy
Bart	Conny	Erva	Huseyin	Joanneke	Laura	Marian	Michelle	Petra	Susan	Wieteke
Bart	Corrie	Esther	Ietje	Joanneke	Lenneke	Marieke	Miek	Petra	Suzan	Willeke
Bas	Dagmar	Esther	Ilona	Joke	Lianne	Marieke	Mieke	Petra	Suzanne	Willemien
Ben	Dana	Eva	Ilse	Jolanda	Lida	Marieke	Mieneke	Philomeen	Suzette	Willy
Betsie	Dana	Evelien	Ilse	Jolanda	Lidy	Marieke	Milona	Pieter	Suzette	Yade
Bianca	Danielle	Evi	Ilse	Jolanda	Lieke	Marielle	Milou	Pleun	Sylke	Yelthe
Bianca	Danielle	Evie	Ilvy	Jolien	Lieke	Marike	Milou	Raymond	Sylvi	Yvet
Bibi	Daphne	Femke	Imke	Joost	Lieke	Marike	Minou	Rene	Tamara	Yvon
Bo	Dave	Femke	Imke	Joris	Lieke	Mariola	Miranda	Rene	Tanja	Yvonne
Bogyi	Debbie	Femke	Inge	Jos	Lieke	Marion	Miranda	Renee	Tessa	Yvonne
Bram	Demi	Femke	Inge	José	Liesbeth	Marion	Miranda	Renny	Thea	Yvonne
Brechje	Denise	Fenna	Irene	José	Lilian	Marjo	Miranda	Rianne	Thinga	Zandalee

DIT ZIJN WIJ

DIT ZIJN WIJ

Kiem is een onderwijs- en opvangorganisatie met 13 kind-centra in Uden, gemeente Maashorst. We zorgen voor een betekenisvol aanbod voor kinderen van 0-13 jaar. Dat doen we in verbinding met onze samenwerkingspartners binnen de gemeente. Wat Kiem kenmerkt is de duidelijke koers [Filmpje](#) en [Koersboekje](#) waarbinnen we keuzes durven te maken en lef tonen om het goede voor kinderen te doen. Binnen onze richtinggevende koers wordt er op ieder kindcentrum goed in beeld gebracht wat de behoefte is van de doelgroep en wordt daar het aanbod op afgestemd. We leiden kinderen op voor beroepen van de toekomst, voor een maatschappij waarvan we nog niet weten hoe die er straks uit gaat zien. Tegelijkertijd realiseren we ons dat er nu grote maatschappelijke vraagstukken zijn, die impact hebben op de toekomst van onze kinderen. Belangrijk is dan ook het Kindcentrum (onderwijs én opvang) te zien als mini-maatschappij. [Visie op burgerschap](#)

“KIEM is een oefenplaats voor het echte leven”.



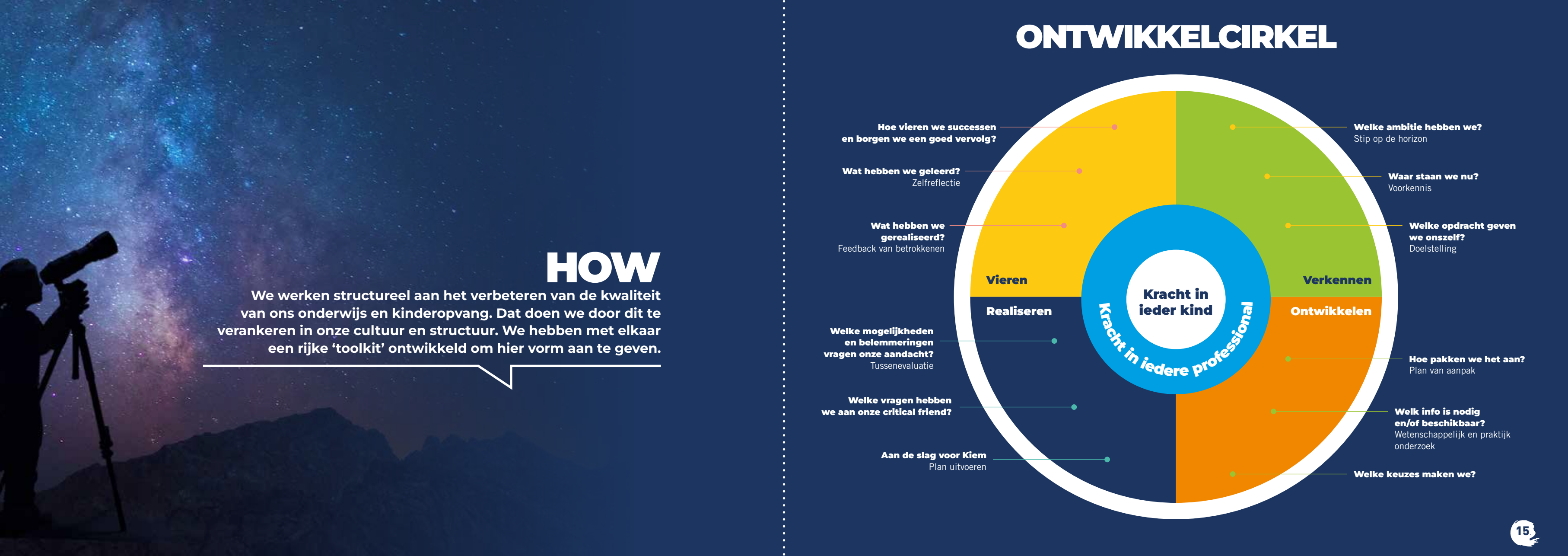
WHY

Belofte aan het kind

Kracht in Ieder Kind!

We geloven in jou
We zien wie je bent en wat je kunt
We geven je ruimte te groeien
en te ontdekken
Om tot volle bloei te komen
We geloven in elkaar
en in de kracht van samen
Met onze kindcentra
als oefenplaatsen voor het leven
waar we samen mogen leren
hoe met elkaar te bouwen
aan een mooiere wereld

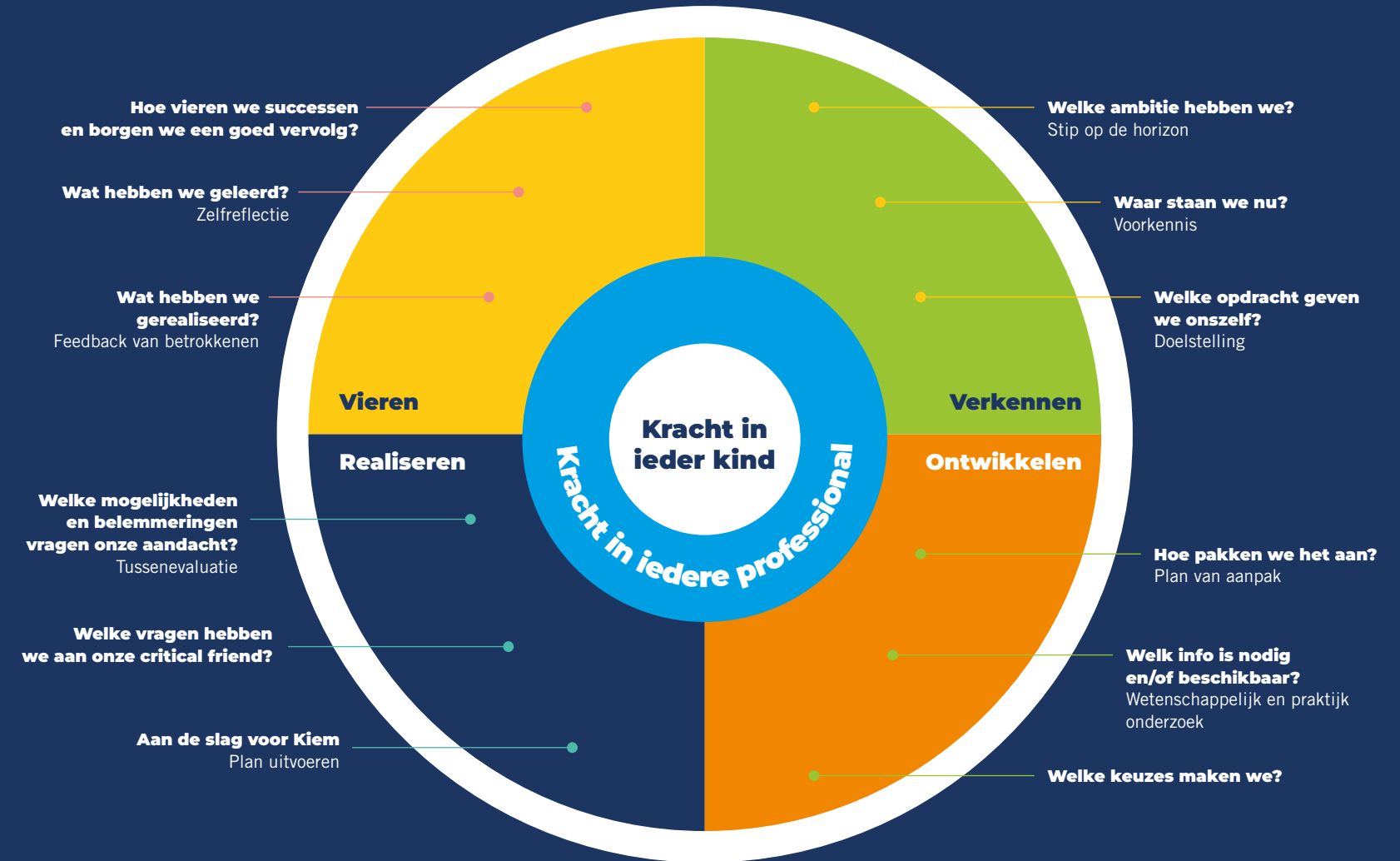




HOW

We werken structureel aan het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs en kinderopvang. Dat doen we door dit te verankeren in onze cultuur en structuur. We hebben met elkaar een rijke ‘toolkit’ ontwikkeld om hier vorm aan te geven.

ONTWIKKELCIRKEL



Ontwikkelcirkel

Diverse thema's bij Kiem worden ontwikkeld aan de hand van de vragen die we onszelf stellen in de ontwikkelcirkel.

De ontwikkelcirkel is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek dat is gedaan naar de vraag: 'waarom lukt het bepaalde ontwikkelingen/ veranderingen door te voeren?'

Als er een te ontwikkelen thema is, iets waar we het antwoord nog niet op hebben, gaan we hiermee aan de slag door de verschillende fases van de ontwikkelcirkel te lopen. Door de ontwikkelcirkel te doorlopen, weten we zeker dat alle fases van ontwikkeling aan bod komen en welke kritische vragen we onszelf op een bepaald moment moeten stellen. Je maakt als ontwikkelgroep inzichtelijk waar je staat in de ontwikkeling en met welke fase je aan de slag gaat. De verantwoording maak je visueel aan de hand van deze ontwikkelcirkel, dat mag in beeld en taal. Kort en bondig. Dit maakt het proces voor iedereen te volgen, zonder lijvige documentatie.

In twee fases van deze ontwikkelcirkel vindt besluitvorming plaats.

Dit is in de eerste fase van verkennen, bij 'de opdracht aan onszelf'. De ambities uit onze Kiemkoers zijn daarbij altijd richtinggevend. Het tweede belangrijke moment waarop richtinggeven- de besluiten genomen worden is de laatste fase van ontwikkeling, bij 'Welke keuze maken we?'

De ontwikkelgroep is verantwoordelijk om het MT mee te nemen in het proces en bij deze fase een stem te geven, voor we doorgaan naar de fase van 'realiseren'. Bij besluitvorming worden alle perspectieven in beeld gebracht, zodat het MT een zorgvuldig advies kan geven aan de bestuurder, die uiteindelijk verantwoordelijk is voor te nemen besluiten.

De groep die zich aan het thema verbindt is verantwoordelijk voor het samenstellen van de groep, waarbij een brede vertegenwoordiging van Kiem vertegenwoordigd is.

Belangrijk uitgangspunt is dat de kwaliteiten van iedereen benut worden, op inhoud, maar ook in de fase waarin de ontwikkeling zich bevindt. De ene collega komt immers beter tot zijn recht in een fase van brainstormen, de ander waar onderzoek gedaan wordt. De groep stelt daarom vragen aan zichzelf over het eigen functioneren en het proces als onderdeel van de ontwikkelopdracht. Het kan dus heel functioneel zijn om verschillende mensen bij verschillende fases in de ontwikkeling, aan te haken.

Bij iedere opdracht wordt ook de stem van het kind gehoord.

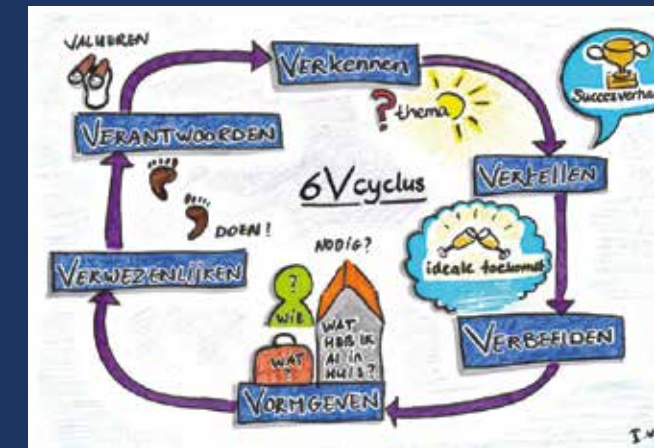
In onze [Kiemacademie](#) is een uitleg opgenomen voor alle medewerkers over hoe te werken met de ontwikkelcirkel. De ontwikkelcirkel is een belangrijke routine bij Kiem en inmiddels op alle kindcentra geïmplementeerd.

Waarderend onderzoeken

We onderzoeken waarderend binnen Kiem.

Waarom? Omdat waarderend onderzoek ons helpt om te duiden welke volgende stap de meeste impact heeft in de opdracht van ieder kindcentrum.

Waarderend onderzoek is een in de jaren 80 van de vorige eeuw ontwikkelde theorie over waarderend actie onderzoek (David Cooperrider), uitgewerkt in zes verschillende fases, zoals weergegeven in de onderstaande afbeelding:



Bron: Instituut voor Interventiekunde

Waarderend onderzoek zie je binnen KIEM onder andere terug in de wijze waarop we ontwikkelgesprekken, kwartaalgesprekken en audits vormgeven. Op de [Kiem academie](#) is hierover een webinar en podcast te volgen.

Audits

Kiem Onderwijs en Opvang kent een lange geschiedenis op het gebied van interne audits. De laatste jaren vond er een ontwikkeling plaats in de plek die audits hebben binnen KIEM, in de integrale benadering en in de deskundigheidsbevordering. Interne audits maken deel uit van de kwaliteitsbeleid van KIEM Onderwijs en Opvang, waar de [Kiem Standaarden](#) een belangrijk antwoord geeft op de vraag: wanneer vinden wij het goed?

In ons [Beleid interne audits](#) gaan we in op de doelstellingen van een interne audit binnen KIEM en daarna op de principes en de onderliggende methodiek. Vervolgens komen de rolverdeling en de risico's en kansen aan bod, gevolgd door het proces, de planning en de verwachtingen van de auditoren. Ieder jaar wordt er op een viertal kindcentra een audit uitgevoerd. Zo komt tenminste eens in de drie jaar ieder kindcentrum aan bod. Daarnaast vult ieder kindcentrum jaarlijks de [Zelfevaluatie](#) in. Dat vormt weer de basis voor het kwartaalgesprek.

Organisatiestructuur

We vinden het belangrijk om onze organisatie efficiënt en doelmatig in te richten zodat we ieders kwaliteiten in kunnen zetten om impact te maken voor kinderen. Onze directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun kindcentrum en de staf en het bestuurskantoor is adviserend en ondersteunend aan de directeuren. De organisatie hiervan hebben we verdeeld in de richtingen bedrijfsvoering en kwaliteit en ontwikkeling. Taken, rollen en verantwoordelijkheden zijn helder beschreven in ons [Functieboek](#).

We gaan uit van het principe: decentraal gestuurd waar het kan, centraal gestuurd waar het moet!

Leiderschap

Bij KIEM worden de professionals uitgedaagd om zich voortdurend te ontwikkelen. Vakbekwame en stimulerende leiders zijn in dit proces van groot belang: krachtige leiders, krachtige kindcentra! Uiteraard geldt dit niet alleen voor de directeuren, maar voor alle leidinggevers binnen onze organisatie. Je geeft als leider leiding aan een integraal kindcentrum. Dit vraagt een brede focus en tegelijkertijd het bewustzijn dat je dus leidinggeeft aan een verandering, terwijl je er middenin zit. Net als bij de andere ontwikkelingen begrijpen we

dat het helpt wanneer we het samen doen en elkaars expertise benutten en delen. Dit doen we door de kindcentra in clusters te versterken en de beschikbaarheid te geven over veel ruimte, vertrouwen, expertise en Kiemkracht daaromheen. Het bestuurskantoor heeft de focus ondersteunend te zijn aan de kindcentra en aan hun opdracht.

Leiders binnen Kiem zijn ontspannen en weten wanneer ze moeten delegeren. Ze zijn koersvast en helder in hun communicatie, onderwijskundig gericht en ze bieden handlingsruimte en vertrouwen. Verder zijn ze deskundig, analytisch, focussen op hoofdlijnen, stellen de kritische vragen en gaan moedige gesprekken aan. Deze kenmerken komen terug in de zelfevaluatie, de clustergesprekken, de audits van Kiem en zijn daarmee onderdeel van de kwaliteitscyclus.

De leiders zorgen samen voor een professionele cultuur waarin fouten gemaakt mogen worden, ruimte is om te experimenteren, elkaars talenten gezien en benut worden en waar volop geleerd wordt. We doen het samen en elkaar ondersteunen en feedback geven is dan ook gemeengoed. We zetten hiervoor verschillende (gespreks)vormen in, zoals ontwikkelgesprekken, intervisie en coachgesprekken.

ORGANOGRAM



Al onze kindcentrum leiders zijn geregistreerd in het schoolleidersregister. Zij houden hun kennis en kwaliteit op peil door het volgen van scholing, cursussen en/of training en maken hun doorgaande ontwikkeling zichtbaar in het register.

Van de bestuurder mag je verwachten dat er ruimte, richting en ruggensteun is. In balans, passend bij de fase van de ontwikkeling.

Professionals

De optimale ontwikkeling van het kind staat altijd voorop. Voorwaardelijk is het hierbij dat onze professionals ontwikkeling hoog in het vaandel hebben staan en dat Kiem als werkgever hierin stimuleert. Richtinggevende thema's hierbij zijn; het ontschotten van organisaties, meer samenwerken vanuit visie en in lerende netwerken.

Deze thema's dragen bij aan het uitvoeren van de maatschappelijke opdracht van kindcentra. Deze wordt steeds breder en tegelijkertijd hebben we te maken met een steeds krappere wordende arbeidsmarkt. Het binden en boeien van leergierige en nieuwsgierige professionals aan onze organisatie heeft een hoge urgentie binnen KIEM.

We vinden het daarom heel belangrijk om te investeren in het opleiden van de professional binnen Kiem. [Opleidingsplan](#)

We zijn gericht op systematische samenwerking en we zijn resultaatgericht. Onze persoonlijke kracht legt immers de kiem voor ontwikkeling van kinderen in opvang en onderwijs. Als professionals spreken we elkaar aan op wat we willen versterken.

- We zijn ons bewust van het feit dat we een voorbeeldfunctie hebben voor kinderen;
- We hebben plezier in ons werk;
- We reflecteren op ons eigen handelen;
- We werken samen en willen van anderen leren;
- We staan ervoor open om aangesproken te worden op ons pedagogisch en didactisch handelen;
- We werken voortdurend aan onze eigen professionele ontwikkeling;
- We nemen verantwoordelijkheid en zijn bereid tot het afleggen van verantwoording.

Kiem academie en Kiem connect

Om de continue ontwikkeling van al onze medewerkers te stimuleren en faciliteren hebben we een online ontwikkelplatform, de [Kiem Academie](#). Hier heeft iedereen binnen Kiem toegang tot een breed aanbod rondom pedagogische en didactische thema's. Ieder kindcentrum maakt

jaarlijks een plan van aanpak met ambities/ doelen en koppelt daar het aanbod in de Kiem academie aan format jaarplan. Naast dit online ontwikkelaanbod wordt er ook regelmatig gebruik gemaakt van externe expertise en organiseren kindcentra ontmoetingen tussen professionals in de vorm van teamoverleg, studiedagen en ontwikkelteams.

Onder de naam Kiem connect organiseren we een aantal keren per jaar inspiratieavonden voor alle medewerkers. Naast inspirerende sprekers is er ruimte voor de professionele dialoog en kennisdeling.



Verantwoorde dialoog

We leren bij Kiem actief tegenspraak en een ander geluid op te zoeken. We willen alle perspectieven horen. We begrijpen hoe onderstromen werken. We luisteren voorbij onze aannames en oordelen, leren nieuwsgierig te blijven naar de ander. Ook als het schuurt, geven we niet op. We leggen meerdere waarheden naast elkaar en houden volledige focus op wat het beste is voor het kind.

We voeren op meerdere plekken de dialoog over onze kwaliteit van handelen en hoe dat merkbaar is. Dat doen we op verschillende momenten, verschillende manieren en met verschillende mensen, op een waarderende manier en altijd reflectief op onszelf.

Onze Raad van Toezicht houdt toezicht op de financiële gezondheid, de vertaling van onze visie en uitvoering van de strategie en of de belangen van de stakeholders voldoende zijn gewaarborgd.

Kinderen

Om te beginnen betrekken we de kinderen. Ieder kind, groot en klein heeft een stem. Dat betekent dat we met elkaar verbinding kunnen maken. Op alle niveaus en met alle betrokkenen. We leren bewust te luisteren, we horen de fluisterende schreeuw om hulp en we kijken met elkaar voorbij het gedrag van een kind.

We laten kinderen meedenken, meebeslissen, meemaken en meedoen. We doen het goed, wanneer we het goede doen in de ogen van een kind. Bij alle ontwikkelingen vragen we onszelf af hoe we hierbij kinderen kunnen betrekken.

Ieder kindcentrum van Kiem heeft een kinderraad, deze raad geeft advies, denkt en beslist mee op verschillende thema's. In de [Jaargids](#) wordt beschreven hoe.

Ouders

Ouders kennen hun kind het beste. We geloven in samen en in de handen ineenslaan. Juist wanneer het spannend wordt en we het even niet meer weten. We gaan regelmatig in gesprek met ouders en kinderen over het welbevinden en de ontwikkelingen van het kind. Ieder kindcentrum geeft daar zelf vorm aan.

Op elk kindcentrum is een KR, een kindcentrumraad, waarin naast medewerkers ook ouders vertegenwoordigd zitten vanuit onderwijs en opvang. Zij denken, adviseren en beslissen mee. Resultaten en bevindingen worden daar gedeeld en ouders worden meegenomen in ontwikkelingen. Daarnaast is er een CKR, een centrale Kindcentrumraad, voor heel Kiem. Zij participeren op bestuursniveau. In het [Statuut CKR](#) en [Reglement CKR](#) staat beschreven hoe ze dat doen.

Professionals

Er werken veel verschillende professionals met ieder hun eigen expertise bij Kiem die elkaar in lerende netwerken ontmoeten om krachtige vragen aan elkaar te stellen. Vragen die helpen ontwikkelingen aan te jagen en kwaliteit te verhogen. Vragen die helpen te onderzoeken wat goed is en wat versterking vraagt. Vragen die helpen om verschillende fases van ontwikkelingen te herkennen en daarin de juiste keuzes te maken. Onderzoeksvragen die ons als professionals helpen om wendbaar, flexibel en creatief tot nieuwe inzichten te komen.

Voorbeelden hiervan zijn de bijeenkomsten van teams, MT, staf, coördinatoren opvang, interne begeleiders, cluster gesprekken en ontwikkelgroepen.

Partners en stakeholders

We zijn niet alleen intern gericht maar ook extern. Om ons heen zijn veel partners en stakeholders waarmee we samenwerken en kennis delen. We geloven heel erg in de uitspraak: 'it takes a village to raise a child' en bundelen dan ook graag onze krachten om het goede te doen voor alle kinderen in Maashorst. Hierbij denken we over de grenzen van onze eigen organisaties heen en doen wat nodig is.

Veel van onze partners zijn aangesloten bij Maashorst Handen Ineen, denk aan primair onderwijs, voortgezet onderwijs (Udens College) kinderopvang, sport, cultuur, jeugdzorg, gemeente. We werken samen aan verschillende thema's die ons allen aangaan [ontwikkelagenda MHI](#). Andere partners zijn bijvoorbeeld het samenwerkingsverband, de GGD, bibliotheek, verenigingsleven en het bedrijfsleven.

Landelijk

Er zijn allerlei maatschappelijke ontwikkelingen om ons heen die direct invloed hebben op ons aanbod en de vraagstukken waar we mee bezig zijn. Kiem loopt op een aantal thema's, met name de integratie onderwijs en opvang, voorop in ontwikkeling. Aan landelijke overlegtafels denken we mee en delen we ervaringen, zoals binnen de vereniging netwerk kindcentra, branchevereniging maatschappelijke kinderopvang PACT voor kindcentra.

In onze kwaliteitskalender (Zie pagina 26 & 27) hebben we de verschillende ontwikkelthema's en verplichte kwaliteitsdocumenten in beeld gebracht met daaraan gekoppeld de gremia waarin het besproken wordt. Zo werken we cyclisch aan verbeteren en borgen.



WHAT

Hoe doen we de dingen die we doen? Wanneer vinden wij het goed? Hoe krijgen we zicht op onze kwaliteit en maken we kwaliteit merkbaar en meetbaar? Wat heeft echt impact voor kinderen?

Ieder kind echt zien

We komen van een kwaliteitskader, met standaarden waarin bepaald is wat moet. We ontwikkelen een nieuw kwaliteitskader gericht op wat hoort en wat kan. Van afvinklijstjes en wettelijke kaders bewegen we naar ambitie en groei. Van basis op orde, naar het benutten van alle potentieel.

In navolging van deze ontwikkeling moeten we onszelf ook vragen stellen op welke wijze we de impact en effecten van onze aanpak en koers meetbaar en merkbaar willen maken. De vraag is of de huidige wijzen van toetsen en meten voldoende passend zijn.

We streven daarin naar een samenhangende en congruente aanpak. Met andere woorden, als ieder kind een stem heeft, dan betekent dit dat we bij iedere ontwikkeling kinderen betrekken, dus ook bij het in beeld brengen van de effecten van onze aanpak.

De komende tijd gebruiken we om bovenstaande ambities verder uit te werken. Hoe volgen we de kinderen nu in hun ontwikkeling?

Ieder kindcentrum werkt met een kindvolgsysteem om de vorderingen en resultaten op cognitief gebied te volgen. Dit gebeurt in ieder geval

voor Nederlandse taal (mondelinge taalvaardigheid, lezen, schrijven en begrippen en taalverzorging) en rekenen-wiskunde. Daarnaast volgen we ook het welbevinden van de kinderen en hun veiligheidsbeleving, door tenminste jaarlijks een gestandaardiseerde monitor in te vullen in groep 7 en 8. In hun [Jaargids](#) beschrijven kindcentra hoe ze dit doen en hoe kinderen en ouders betrokken worden.

We kijken hierbij naar het kind maar ook naar de groep en het kindcentrum. Dit doen we structureel, we gebruiken hiervoor methode-toetsen en methode onafhankelijke toetsen en bevindingen uit observaties en kindgesprekken.

Twee keer per jaar worden er analyses gemaakt op groeps- en kindcentrumniveau [Format analyse](#). Deze analyses worden besproken in de kwartaalgesprekken. Daar wordt vooral ingezoomd op het kiezen van de juist interventies nav de analyse en het meten van de impact daarvan. Dat doen we volgens het principe van data duiden doelen doen.

Op bestuursniveau wordt er jaarlijks een analyse gemaakt om trends in beeld te brengen. We bespreken dit in het MT en IB-netwerk en stellen daarop onze doelen en ambities bij in een vertaling naar het [Bestuursverlag](#).

Wanneer vinden wij het goed?

Natuurlijk zijn er landelijk bepaalde normen die aangeven waaraan we binnen kinderopvang en primair onderwijs moeten voldoen en welke resultaten we moeten halen.

De belangrijkste normen zijn beschreven in het [Onderzoekskader inspectie van het primair onderwijs](#) en het [Onderzoekskader inspectie van de kinderopvang](#).

Naast deze basisnormen (wat moet) willen we ons vooral richten op wat kan. Daarbij hebben we hoge verwachtingen van onszelf en onze kinderen en gaan we uit van ieders potentieel. Niet meer iedereen langs dezelfde lat, maar de beste versie van jezelf mogen zijn. We richten ons niet meer op de ondergrenzen, maar spreken jou als kind aan op je talenten, je drijfveren, je passie.

We hebben onze eigen normen en ambities vertaald naar [Kiem standaarden](#). Deze standaarden vormen de basis voor onze zelfevaluaties en interne audits en geven input voor verbeteringen en nieuwe ontwikkelingen.

Data en systemen

Om onze resultaten en opbrengsten in beeld te brengen en groei en risico's zichtbaar te maken, gebruiken we verschillende systemen:

- Pasnassys en ultimview
- Evaluatietool interne audits
- Managementinformatiesystemen zoals capisci en skoogle
- Belevingsonderzoeken kinderen, ouders en medewerkers
- Kindvolgsystemen zoals leerling in beeld, Iep, Looqin en Kijk!



onderwijs • opvang
kiem
kracht in ieder kind

Meerloseweg 3
5402 XH Uden

Postbus 15
5400 AA Uden

0413-332396
info@kiemuden.nl

www.kiemuden.nl