



# Management in de kinderopvang

Dé opleiding voor ondernemende locatiemanagers!

In-company variant

Voor je ligt de brochure van de opleiding Management in de kinderopvang. Deze opleiding is bedoeld om jou te ondersteunen met de nieuwste inzichten en vaardigheden. In deze brochure vind je gedetailleerde informatie over de inhoud en opbouw van de opleiding. Daarnaast vind je hier de belangrijke data en onze contactgegevens.

Deze opleiding kan blended worden aangeboden, deels online en deels op een onderwijslocatie. Ook komt een deelnemer aan het woord over haar ervaringen.

## AANLEIDING

Het afgelopen jaar is meer dan turbulent geweest. Corona heeft veel van de managers gevraagd. Uitval van personeel, een groot beroep van ouders om hun kinderen toch te mogen plaatsen. Steeds veranderende regelgeving, maar daarvoor was het ook niet rustig. Er is onderlinge concurrentie, er is een krappe arbeidsmarkt. Ouders zijn kritischer en mondiger geworden. De kinderopvang wordt steeds meer gevraagd een eigen gezicht te ontwikkelen. Ouders willen ontzorgd worden. Tegelijkertijd staan we voor de uitdaging om het personeel duurzaam inzetbaar te houden. Tot slot wordt technologie ook een issue binnen de kinderopvang.

Al deze ontwikkelingen vragen van de managers dat ze veerkrachtig leiderschap ontwikkelen. Daarnaast vraagt de samenleving dat kinderopvang zichtbaar maakt wat ze bijdraagt aan de ontwikkeling van het kind.

Dat laatste vraagt resultaatgericht leiderschap.

Naast persoonlijk leiderschap gaat het in deze opleiding om het verbinden van jouw rol en competenties met de grote ontwikkelingen buiten de organisatie. Je leert wat er nodig is om je organisatie wendbaar te maken. Je ziet wat je team nodig heeft om bevoegen te blijven. Vanuit je rol als locatiemanager ben je betrokken en/of geef je (indirect) leiding aan verschillende veranderingsprocessen. Je weet dat innovatief denken nodig is om doorbraken te creëren.

Samenvattend gaat het in deze leergang om:

- Veerkrachtig leiderschap
- Medewerkers inspireren
- Strategisch bewustzijn
- Uitdagingen zien voor je organisatie
- De rol oppakken van veranderaar en vernieuwer
- Moderne vormen van leiderschap voor teams op afstand

## DOELGROEP

Werk jij nu als locatiemanager in de kinderopvang, dan kan deze leergang je helpen om vanuit nieuwe invalshoeken naar je organisatie te leren kijken. Daarnaast ontwikkel je vaardigheden en krijg je handvatten om de uitdagingen waarvoor je staat het hoofd te bieden.

Aan welke uitdagingen kun je werken tijdens de leergang:

- Veerkrachtig en resultaatgericht leiderschap ontwikkelen
- Belangrijke trends en ontwikkelingen vertalen naar jouw afdeling
- Het motiveren van collega's en teams met nieuwe energie
- Het inspirerend leiden van projecten
- Nieuwe vormen van dienstverlening
- De eigen rol opnieuw definiëren en neerzetten
- Het mede creëren van een wendbare organisatie

## INHOUD

Locatiemanagers, die veerkrachtig leidinggeven ontwikkelen ook hun persoonlijk leiderschap. In deze leergang werk je aan de ontwikkeling van je persoonlijk leiderschap. Je werkt aan je visie, je waarden en jouw toegevoegde waarde. Je hebt lef en empathie, weet te reflecteren en leert te starten met een werkbaar plan. Je wordt je bewust van jouw talenten en drijfveren.

## WERKWIJZE

### Fysiek en online

We beginnen de opleiding (indien mogelijk) fysiek, zodat iedereen met elkaar kennis kan maken. Daarna worden de bijeenkomsten afwisselend online dan wel fysiek aangeboden. Leidend in die afweging is het karakter van de bijeenkomsten. Indien het trainen van vaardigheden centraal staat in een bijeenkomst, dan zal die fysiek georganiseerd worden. Bijeenkomsten, waarbij vooral het verwerken van kennis en inzichten centraal staan, zullen online aangeboden worden. Op deze wijze bespaar je veel reistijd. Ook intervisiebijeenkomsten zullen online georganiseerd worden. Ook als je een docent wilt raadplegen kan dat prima online.

### Interactief

De bijeenkomsten zelf zijn interactief van aard waarbij het accent ligt op het bespreken en toepassen van de lesstof. Om dat karakter te borgen worden deze online bijeenkomsten vooraf gegaan door een video bijeenkomst, waarin de docent de stof verbindt met praktijk vraagstukken. Er wordt verdiepende stof aangeboden, aangevuld met korte inhoudelijke filmpjes.

### Kleine groepen

We werken gedurende het traject intensief met een kerngroep van 10 deelnemers. Deze 'peers' worden jouw professionele referentiegroep. Er is veel aandacht voor jouw specifieke vraagstukken.

## Werkbezoeken en gastsprekers

We bezoeken een inspirerende locatie waar je vernieuwing in actie ziet. Inspirerende professionals met good practices van verschillende organisaties nodigen we uit, om jullie te prikkelen anders naar de werkelijkheid te kijken.

## Open aanbod en in company trajecten

Er komen twee type opleidingen. Inschrijven voor het open aanbod kan direct door je aan te melden op de site.

We bieden het traject ook in-company aan, waarbij we specifiek kunnen ingaan op de context en ambities van de organisaties. We werken daarbij vanuit de principes co-creatie en maatwerk. Co-creatie betekent dat we samen met jou en jouw organisatie de opleiding vormgeven en inbedden in de organisatie. Het tweede betekent dat we specifiek de inhoud en de vormgeving aanpassen aan de wensen van je organisatie.

## PROGRAMMA

Het programma bestaat uit 7 modules:

- Persoonlijk leiderschap
- Coachen en leidinggeven
- Management en organisatie
- Een klantgerichte organisatie
- Teams
- Ondernemerschap
- Verandermanagement

### Persoonlijk leiderschap

In de eerste module richten we ons op persoonlijk leiderschap en de context waarbinnen de leidinggevende actief is. In een start bijeenkomst staan we stil bij het eigen profiel, de eigen wijze van leren, de kernkwaliteiten, de drijfveren en de inspiratiebronnen.

De module is gericht op het ontwikkelen van een ambitie, waar de leidinggevende aan het einde van het traject wil staan. In deze module ontwikkel je veerkracht om de uitdagingen van jouw team en de omgeving van de locatie aan te gaan.

In de eerste module persoonlijk leiderschap komt aan de orde:

- de omgeving van het werk
- de eigen expertise
- de vaardigheden van de 21<sup>ste</sup> eeuw
- het vergroten van je toegevoegde waarde
- je talenten en drijfveren
- de visie op de eigen rollen
- jouw ambitie
- jouw ontwikkelplan
- jouw visie op leiderschap



## Management en organisatie

De tweede module is gericht op het ontwikkelen van inzicht in de werking van de organisatie. Hierin staan we stil bij het functioneren van de organisatie aan de hand van de zeven S-en van McKinsey. Daarnaast vragen we je stil te staan bij waar de afdeling vandaan komt: wat waren de ambities in 2021, waar staan we nu en wat kwam er tussen.

Daarnaast gaan we in op de structuur en de structureringsvraagstukken binnen het geheel en de eigen eenheid. Deze bijeenkomsten zijn ook bedoeld om zicht te krijgen op de werking van de organisatie als geheel: de Raad van Bestuur, ondersteunende diensten, de organisatiefilosofie en de eigen missie en kernwaarden:

- Zeven S-en model
- Structureringsvragen
- Visie en doelen van je organisatie
- Besluitvorming en overleg
- Cultuur van je afdeling
- Binden en boeien
- Jouw visie op je afdeling kunnen presenteren

### Leidinggeven

Medewerkers verschillen van elkaar in niveau en gemotiveerdheid. Inzicht in die verschillen betekent dat je niet iedereen op dezelfde manier kunt aansturen.

De een begint net en vraagt om duidelijke kaders en anderen vragen vooral om verduidelijking of begeleiding bij een nieuwe taak. Weer anderen hebben eigenlijk helemaal geen sturing meer nodig en voor de leidinggevende betekent dit, dat zij met een gerust hart taken bij de medewerker kan beleggen. In feite zeggen we hier dat elke situatie een andere stijl vraagt van een leidinggevende, soms confronterend, soms delegerend, soms instruerend en veelal coachend zeker in een periode waarin voortdurend zaken veranderen.

In deze module komen alle stijlen van situationeel leiderschap aan de orde met het accent op de coachende stijl:

- Situationeel leiderschap
- Coachen
- Confronteren
- Delegeren
- Conflicthantering
- Oefenen met acteurs

### Klant centraal

Klanten, ouders en kinderen, bewoners in de buurt, maar ook interne klanten vormen een tweede belangrijke taak van een leidinggevende, het gaat hier om de module klanten als basis voor je bestaan als afdeling. Als ouders wat te kiezen hebben, dan is het van belang om klantgericht te zijn en je te onderscheiden. Wie is de klant, wat verwachten klanten; hoe benaderen we ze; hoe communiceren we met hen; welke klantstrategieën zijn er en hoe goed doen we het dan?

- Wie is de klant?
- De klant een gezicht geven
- Klantjourney
- Marketing
- Een klantgerichte cultuur ontwikkelen

## Teams

Teams zijn meer dan de optelsom van de individuen, vandaar ook aparte aandacht hiervoor. Hoe leid je een team, wat gebeurt er in een team onder en boven de tafel; hoe kan je met de onderstroom omgaan als leidinggevende?

We staan ook stil bij situationeel leidinggeven aan teams.

Teams verkeren ook steeds in een andere fase van een ontwikkeling. Hoe breng je het ontwikkelingsniveau in beeld en hoe kan je de ontwikkeling van een team bevorderen.

Tot slot is het sturen op afstand van teams een nieuw thema:

- Wat is een topteam?
- Effectiviteit van een team analyseren
- Teams coachen in verschillende fases
- Rollen in teams optimaal benutten
- Onderstroom in een team kunnen hanteren
- Een plan voor je team ontwikkelen

## Ondernemerschap

Ondernemerschap is niet meer weg te denken in jouw werk als locatiemanager. Externe ontwikkelingen volgen elkaar snel op. Jij hebt daarnaast te maken met een groot aantal partijen waar rekening mee gehouden moet worden, scholen, GGD, de gemeente, de centrale overheid. Het inspelen hierop is een must om te overleven. Daarnaast is de concurrentie stevig. Ook dat vraagt een externe oriëntatie. Daarnaast zal je in de rol van de ondernemer steeds bezig moeten zijn met de interne organisatie om in te kunnen spelen op de verschillende eisen vanuit de omgeving:

- Visie ontwikkelen
- Onderscheidend vermogen
- Opereren in complexe netwerken
- Externe analyse
- Stakeholdersanalyse
- Ondernemer zijn
- Financieel management
- Ondernemingsplan maken

## Verandermanagement

Veranderingen zijn de enige constante in het leven.

Veranderingen slaan mensen uit balans. Steeds sneller volgen veranderingen zich op. Hoe je een taal ontwikkelt om die veranderingen te begrijpen, te diagnosticeren en te orkestreren is het thema van de eerste bijeenkomst.

Als veranderaar dien je te beschikken over een groot veranderrepertoire. In deze module leer je als locatiemanagers het speelveld te overzien, het verandervermogen in te schatten, een keuze te maken uit verschillende veranderstrategieën en deze ook daadwerkelijk te implementeren.

Tot slot maak je kennis met de methodiek design thinking.

Deze helpt om als locatie innovatiever te worden:

- Het speelveld overzien
- Verandervermogen van je team ontwikkelen
- Weerstanden kunnen hanteren
- Onderstroom herkennen
- Veranderstrategieën
- Design thinking

## In-company traject binnen de SWKGroep

Dit jaar hebben we een traject afgerond binnen de SWKGroep. De SWKGroep streeft naar bevlogen medewerkers en naar professionalisering van de locatiemanagers. En dat nemen ze heel serieus. Samen zijn we aan de slag gegaan om een maatwerk traject neer te zetten. Hierin zie je volledig de twee principes terug van co-creatie en maatwerk. Samen hebben we gekeken waar de SWKGroep naar toe gaat en wat dat betekent voor het opleidingstraject. Aan dit proces nam een begeleidingsgroep deel, die PostMDopleidingen voorzag van input om een curriculum vorm te geven zodat deze specifiek inging op de vraagstukken en uitdagingen van de SWKGroep. Daarnaast deden ook ervaren managers uit de organisatie mee in de opleiding. Zij participeerden in de bijeenkomsten als gastspreker of als sponsor bij projecten. Na afloop gaven de deelnemers aan zeer tevreden te zijn met de opleiding en de kans, die hen geboden is om zich te ontwikkelen in hun rol.

Hieronder een interview met een van de deelnemers.

### Interview met Marije Vugteveen (mei 2021)

#### Marije is locatiemanager bij de Kinderopvang van de SWKGroep



#### Ik ben wakker geschud door de opleiding!

Ik tref Marije aan op het moment dat de versoepelingen zich aankondigen.

#### Hoe ervaar je deze periode?

Voor mijn team mag het wel afgelopen zijn. Mensen hebben het mentaal zwaar gehad. De rek is eruit. Voor mij ging het om leidinggeven op afstand. Het team heeft deze periode fantastisch opgepakt.

### *En jij zelf?*

Zelf heb ik deze periode als bezinning ervaren. Niet dat ik ben gaan Netflixen, integendeel, al snel na het voltooien van de Managementopleiding voor de Kinderopvang, een co-productie tussen SWKGroep en PostMDopleidingen, ben ik weer aan de slag gegaan. Ik heb mij kandidaat gesteld voor de gemeenteraad en volg allerlei masterclasses om mezelf te bekwamen in het politieke handwerk.

### *Wat heeft de opleiding je gebracht?*

Ik heb geleerd wat de essentie is van je vak als manager, je bent er niet voor alle problemen, je bent er om je medewerkers sterker te maken en niet alles van hen over te nemen. Je leert meer structuur in je eigen werk te brengen. Je gaat plannen, hoofd- van bijzaken onderscheiden, je leert methodisch te werken (PDCA), zaken af te maken. En heel belangrijk voor mij: je wordt je bewust van je kwaliteiten, je talenten en je drijfveren. Je leert je sterke punten kennen en die ga je uitbouwen.

### *Wat is nu de grootste uitdaging in je werk?*

Ik gebruik mijn kennis van ondernemerschap nu om nieuwe ouders voor ons kinderdagverblijf te interesseren en de samenwerking met andere partijen in de wijk verder vorm te geven. Corona heeft impact gehad op ouders, hun inkomen, hun werk, hun leven. Met mijn team wil ik verder bouwen aan een plek, waarin kinderen zich veilig en uitgedaagd voelen.

### *Wat zou je toekomstige deelnemers mee willen geven?*

Laat je niet veel opslokken door allerlei adhoc zaken, want voor je het weet ben je alleen nog maar brandjes aan het blussen. Leer medewerkers dat ze prima zelf een heleboel zaken kunnen oplossen. En weet wat je wel kunt en wat je niet kunt.



## PRAKTISCHE INFORMATIE

### Start en omvang

In overleg

### Dag en tijd woensdagavond

In overleg

### Investering

Studiebelasting: 400 uur

### Leslocatie

In overleg

### Aantal deelnemers

10-14 deelnemers

### Inschrijven

Via [www.postmdopleiding.nl](http://www.postmdopleiding.nl)

### Meer informatie

Neem contact op met:

Wim Post

[w.l.post@postmdopleidingen.nl](mailto:w.l.post@postmdopleidingen.nl)

06- 29 34 97 84



## **PostMDopleidingen, helpt mensen en organisaties vooruit**

We zijn praktijkgericht, actueel en persoonlijk. Dit is hoe deelnemers onze aanpak omschrijven. In onze post-hbo-opleidingen is er veel aandacht voor de specifieke situatie van iedere deelnemer. We maken ruimte om kwesties die in jouw bedrijf of organisatie spelen te bespreken in de les en zorgen dat jij ze kunt oppakken in je werkopdrachten. Zo ben je tijdens je opleiding al bezig je kennis in de praktijk te brengen. Jij leert ervan, maar ook je organisatie is er direct bij gebaat.

## OVERIGE INFORMATIE

PostMDopleidingen biedt meer dan 10 diverse erkende post-hbo-opleidingen aan op het gebied van:

- Management in de zorg
- (Technische) Bedrijfskunde
- Mantelzorgmakelaar

Tevens organiseren wij bij- en nascholingsactiviteiten voor zorgprofessionals.

PostMDopleidingen verzorgt post-hbo-opleidingen en maatwerktrajecten. We zijn CEDEO-erkend en gecertificeerd door de Stichting Post HBO Nederland. Tevens zijn we geregistreerd bij het CRKBO. Je kunt ons ook vinden op LinkedIn.

