

# Doorgaande Lijn



## Eindrapport

# Doorgaande Lijn

Bijlage 2  
Ervaringen van de pioniers

AGENTSCHAP  
ONDERWIJSDIENSTEN

AGENTSCHAP  
OPGROEIEN

## Addendum 2: Ervaringen van de pioniers

In dit addendum worden de bevindingen en praktijkervaringen van de twaalf pioniers weergegeven, geordend volgens de vier domeinen van het praktijkmodel (zie Hoofdstuk 3 van het eindrapport):

1. het domein 'Doorgaande Lijn praktijk'
2. het domein 'Personeel'
3. het domein 'Continuïteit met thuis en buurt en toegankelijkheid'
4. het domein 'Beleid, organisatie en middelen'.

Elk van deze vier domeinen wordt op dezelfde manier beschreven:

- 1) Motivatie: waarom is dit domein van belang voor het realiseren van een Doorgaande Lijn
- 2) Synthese van praktijken: hoe hebben de pioniers dit aangepakt
- 3) Illustraties van pioniers: wat is er precies bij een bepaalde pionier opgezet rond dit domein.

# 1. Doorgaande Lijn praktijk

## 1.1 Motivering

De Doorgaande Lijn staat voor de ondersteuning van een doorgaande ontwikkelingslijn voor kinderen van 0 tot 6 jaar. 'Educare', een pedagogiek die de rechten en noden van jonge kinderen en hun gezin centraal stelt, wordt daarbij naar voor geschoven als belangrijk inspirerend en richtinggevend kader om vorm te geven aan een zorgzame speelleeromgeving. Dit kader richt zich op maximale ontplooiing van elk kind, met aandacht voor zowel educatieve als verzorgende aspecten.

## 1.2 Synthese van praktijken

### a) De ontwikkeling van een gedeelde visie en praktijk op zorgen, leren en spelen

Pioniers zijn aan de slag gegaan met de ontwikkeling van een gedeelde visie en praktijk op zorgen, leren en spelen. Een aantal pioniers maken hier werk van een gedeelde visie alvorens de stap naar de concrete praktijk te zetten. Anderen – geïnspireerd vanuit educare – gaan in de uitvoering over naar 'kleine' acties om op die wijze verder de visie te ontwikkelen. Het is voor alle pioniers een zoektocht om goed af te stemmen tussen en vanuit de huidige denkkaders binnen de eigen voorziening en tussen kaders specifiek voor elke sector (bv. het pedagogische raamwerk in kinderopvang en de ontwikkelingsdoelen in onderwijs). Deze ontwikkelingen zijn nauw verbonden met de mogelijkheden om samen te komen, uit te wisselen en te leren van elkaar (zie ook domein 'personeel').

### b) Organisatie van een kwaliteitsvolle integrale kind-dag

Daarnaast zijn er heel wat praktijken die zich richten op het organiseren van een kwaliteitsvolle integrale kind-dag. Pioniers experimenteerden op verschillende manieren met **menggroepactiviteiten** (= activiteiten voor peuters en kleuters samen). Een aantal pioniers organiseerden een wekelijkse activiteit waarbij peuters kunnen proeven van hoe een kleuterklas werkt. Ze leren de leerkracht en klasroutine kennen, maar kunnen zich tegelijkertijd op hun gemak voelen in het bijzijn van hun kinderbegeleider. Andere pioniers installeerden een geïntegreerde voltijdse aanpak met een peuterspeelklas of leeftijdsgroep voor kinderen van 2 tot 4 jaar, waar opvang, zorg en educatief spel aangeboden werd op maat van de behoeften van elk kind. Het ontbreken van een beschreven pedagogiek voor deze leeftijdsgroep werd door de professionals als een obstakel ervaren.

Pioniers gingen ook aan de slag met kleine dagelijkse rituelen om **continuïteit doorheen de dag (en jaar) te creëren**. Kinderbegeleiders, kinderverzorgers en kleuterleerkrachten wisselen bv. uit over hun aanpak en kopiëren werkbaar elementen in hun eigen praktijk. De herkenbaarheid in de aanpak zorgt op die wijze voor rust en continuïteit voor alle kinderen. Anderen gingen voluit voor een gezamenlijke aanpak en verzorgden samen met de verschillende professionals o.a. de daginvulling inclusief het eetmoment en buitenschoolse activiteiten. De focus van de kleuterleerkracht en kinderverzorger/begeleider, die met de kinderen in de klas het middagmaal organiseert, ligt dan niet alleen op het creëren van een zorgzame (eet)omgeving, maar ze benaderen het moment ook als een 'leermoment'. Op die wijze creëren ze de hele dag door een zorgzame speelleeromgeving voor elk kind.

De pioniers gingen ook aan de slag om **continuïteit in de ruimtes** te creëren en verkenden het gezamenlijk gebruik van binnen- en buitenruimtes. Er zijn positieve ervaringen, zoals het organiseren van buitenschoolse activiteiten op school, het openen van poorten tussen 'speel- en klasruimtes' zodat peuters en kleuters samen kunnen spelen... Voor polyvalente ruimtes is dat haalbaar, maar voor ingerichte klaslokalen is dit minder vanzelfsprekend. Het kost tijd om dit proces verder vorm te geven en om te gaan met weerstand van de betrokken professionals. De mogelijkheid (in regelluwte) om de ruimtes van de kinderopvang niet exclusief aan de 'opvangactiviteit' toe te wijzen, geeft meer opties voor de locatiekeuze voor de mengroepactiviteiten (peuter-kleuter).

#### c) Uitwerking van een afgestemd onthaal- en wenbeleid

Pioniers zijn aan de slag gegaan met de uitwerking van een afgestemd onthaal- en wenbeleid. Het gaat hierbij om een doordachte aanpak (bv. draaiboek met visie en aanpak) voor het wennen en instromen van kinderen, inclusief het flexibel hanteren van de vastgelegde instapdata en meer uitgebreide wenperiodes voor kinderen en hun ouders. Het gaat ook om structurele wen- en onthaalmomenten via initiatieven zoals 'open poortjes' en 'mee afzetten' van kinderen in de klas. Dit maakt het mee mogelijk om sterker in te spelen op de noden van de diversiteit van kinderen en hun ouders.

#### d) Ontwikkeling van gedeelde kindvolgsystemen

De uitwisseling van kind- of leerlinggegevens tussen diverse kind – en leerlingvolgsystemen en IT-toepassingen, is niet als een knelpunt ervaren. Niettemin wordt ook aangegeven dat registratie van aanwezigheden extra tijd en inspanning vraagt. Kleine aanpassingen kunnen daarin het verschil maken, maar structurele aanpassingen en eenvoudige afgestemde registratiesystemen zullen meer helpend zijn. Pioniers zijn aan de slag gegaan met de ontwikkeling van gedeelde kindvolgsystemen (portfolio) waarmee de doorgaande ontwikkelingslijnen van kinderen zowel binnen de opvang- en onderwijssetting als thuis kunnen worden gevolgd en ondersteund. Dit gebeurde in samenwerking met ouders, zodat zij actief betrokken worden bij het ontwikkelingsproces van hun kinderen.

### 1.3 Illustraties van pioniers

#### a) Een visiegedreven praktijk van zorgen, leren en spelen

##### *Illustratie praktijk Binnenstad Gent*

*In de praktijk van de binnenstad vertrekt men vanuit het werken aan een **gemeenschappelijke educare visie** en beslist men de peupertuin, buitenschoolse opvang en kleuterschool van 3 aparte organisaties naar 1 integraal kindcentrum voor kinderen in onze binnenstad van 0 tot 6 jaar. In die groei vertrekt men vanuit de **verschillende functies en expertises**, met dit groter geheel als streefdoel. Ouders en kinderen komen binnen langs 1 gemeenschappelijke ingang, kunnen de dag samen starten of eindigen in de 'living' en vinden de leidinggevenden op 1 bureau.*

*De leidinggevenden maken de reflex om **'samen' beleid te voeren** via formele en informele uitwisseling, beleidsdagen, organiseren van processen over de teams heen, gemeenschappelijke communicatie naar team en ouders... **Aandachtsbegeleiders** (vanuit opvang én onderwijs) binnen eenzelfde leeftijdsgroep werken nauw samen i.f.v. de noden van de kinderen. Dit wil zeggen dat de dag- en weekplanningen samen worden vorm gegeven en men niet langer enkel focust op de begeleiding van 'eigen' nestkinderen. Voorheen werkte men elk vanuit de eigen visie, binnen de eigen beschikbare ruimtes, met weinig kennis van elkaars werking en zonder veel overleg.*

*Vanuit een gemeenschappelijk geloof van de 3 leidinggevenden dat men **'samen' meer kan dan elk apart** én vanuit een enorme bereidheid hiervoor inspanningen te leveren, vormt het **kernteam een***

**stevige basis** waarop ons ambitieuze project kan gebouwd worden. Functioneren als 1 team met een gemeenschappelijke visie vraagt wel onderling vertrouwen, communicatie en samenwerking. De beperkte projecttijd geeft een grote **tijdsdruk**

“Momenteel zijn we trots op de stappen die we reeds gezet hebben. Personeelsleden kennen elkaar en elkaars werking en zetten stappen in het samenwerken. Het is een uitdaging de **gemeenschappelijke overlegmomenten** georganiseerd te krijgen, maar een enorme meerwaarde om hierin te investeren.”

#### Illustratie Klim, Gent

Voor de start van het project werkten **Elfenbankje en Klim autonoom**. De afstand werd symbolisch weergegeven door een muur. Deze afstand werd niet zozeer fysiek ervaren, maar eerder als een mentale grens tussen de kleuterschool en het kinderdagverblijf. Met de komst van de DL coördinator (Susan) als projectleider werd een grondige analyse gemaakt van de beginsituatie, waarbij de stemmen van alle betrokkenen werden gehoord. Dit legde de basis voor het **werken aan een gedeelde pedagogische visie** en een meer verankerde en gestructureerde samenwerking.

Het **tweewekelijks overlegmoment** met alle betrokken directeurs van de site (directie kinderdagverblijf, directie kleuter- en lagere school Klim, verantwoordelijke buitenschoolse opvang), creëerde een gevoel van verbondenheid tussen het personeel van de verschillende entiteiten.

Aanvullend investeerde men in een **gemeenschappelijke educare visie d.m.v. gemeenschappelijke vormingsdagen, job shadowing en een coachingstraject**. Zo organiseerde men in oktober 2023 een vormingsdag omtrent kwaliteitsvolle interacties. Op deze dag werd een duidelijke visie naar voren geschoven over hoe we naar jonge kinderen willen kijken, hoe we met hen willen interageren en hoe belangrijk de rol van ieders personeelslid in onze organisatie daarbij is. Naast kinderbegeleiders, kleuterleidsters en zorgcoördinatoren nam ook het onderhouds- en keukenpersoneel deel aan deze vormingsdag. Ook hun rol en aanpak spelen een essentiële rol in het kunnen aanbieden van een kwaliteitsvolle dag voor kinderen, bijvoorbeeld tijdens de maaltijden, of overgangsmomenten. Het is van groot belang dat ook zij de visie en aanpak omarmen, dat ze zich een evenwaardig onderdeel van het team voelen en dat alle personeelsleden het belang van hun rol erkennen en waarderen. Job shadowing gaf medewerkers de kans om bij elkaar in de klas en kinderdagverblijf te observeren en ervaringen uit te wisselen. Het coachingstraject legde de focus op de implementatie van open onthaal in de kleuterschool. Omgaan met weerstand en het hele team betrekken in het grotere verhaal, is niet makkelijk, maar men is op pad.

“Met een gedeelde visie en een sterke samenwerking blijven we streven naar doelgericht werken in onderwijs, alsook naar het bieden van de nodige zorg die elk kind nodig heeft”

## **b) Een kwaliteitsvolle integrale dag voor elk kind waarborgen**

### **i. Mengroep-activiteiten peuters en kleuters**

#### Illustratie van Wijtschate: menggroepactiviteiten

Met als doel te streven naar zachte overgangen, taalontwikkellend werken en het verhogen van ouderbetrokkenheid gingen we aan de slag. Een eerste realisatie van het project is het installeren van de wekelijkse **menggroepactiviteiten**. De peuters van het kinderdagverblijf en de kleuters van de kleuterklas doen gezamenlijke pedagogische activiteiten onder begeleiding van zowel de kleuterjuf als een kinderbegeleider, allebei professionals. Daarom wordt er een **wekelijks kindvrij uur** georganiseerd, een wekelijks overleg tussen de kleuterjuf en de betrokken kinderbegeleiders. Ze bereiden de activiteiten voor, en ze reflecteren aan de hand van

de gemaakte observaties van de kinderen tijdens de activiteiten. Ze evalueren ze de activiteiten en bespreken ze de ontwikkeling van de kinderen.

Dankzij het **regelluw kader** kunnen we **flexibeler omgaan** met het organiseren van deze menggroepactiviteiten. Het loslaten van de bepaling van de leefgroepgrootte laat ons toe om de groepen samen te stellen volgens de ontwikkeling van de kinderen en hoeven we niet strikt rekening te houden met de grootte van de leefgroep volgens de begeleider-kindratio. Deze regelluwte laat ook toe om activiteiten te laten doorgaan in het kinderdagverblijf met meer kinderen dan de toegelaten norm.

Daarnaast is het voor de kleuteronderwijzer nog moeilijk om af te stappen van het 'schoolse', zoals inleiding, midden, slot tijdens de menggroepactiviteiten. Door tijdens het wekelijkse overleg daarover te praten is dit al sterk ingekort, maar het is nog steeds aanwezig. Dit geldt ook voor het afstappen van 'in thema blijven'... Kinderbegeleiders hebben soms het gevoel dat ze enkel de activiteit mogen aanvullen.

Het **loslaten van de strikte infrastructuurbepalingen** van het vergunningsbesluit opvang baby's en peuters biedt bij de organisatie van de menggroepactiviteiten ook flexibiliteit in het kiezen van de geschikte locatie. Zo kan er volgens de doelen van de activiteiten gekozen worden voor de meest geschikte locatie en moeten de activiteiten niet enkel doorgaan in het kinderdagverblijf. Het gaat steeds om kwaliteitsvolle ruimtes die ingericht zijn met het oog op het realiseren van de doelstellingen, het welbevinden van de kinderen blijft centraal en dit in veilige omstandigheden.

De kinderen ervaren de activiteiten als een fijn **samenzijn**. Er is heel veel interactie tussen de jongsten en de oudsten. Zo maken de kleuters snel een plaatsje vrij op hun bankje voor de peutertjes die binnenkomen in hun klasje. Ook wanneer de activiteiten buiten de klaslokalen plaatsvinden, nemen de oudsten een 'zorgende' functie op zich door de jongsten bijvoorbeeld een hand te geven en hen te begeleiden naar de plek waar de activiteit doorgaat.

#### Illustratie van Oost-Vleteren: peuterspeelklas, kleinschalig initiatief met onthaalouder en school

Elke voormiddag, uitgezonderd woensdagvoormiddag, zitten de kinderen van de onthaalouder en de peuters samen in één ruimte onder begeleiding van de onthaalouder EN de leerkracht. Daarbij wordt ingespeeld op de noden van elk kind naargelang zijn of haar ontwikkeling. Er wordt flexibel omgegaan met de duur van de voormiddag naargelang de noden van de groep of individuele kinderen. Concreet wil dit zeggen dat, indien er geen **individuele noden** zijn, de groep terug opsplijt wanneer het tijd is voor de groentepap, dit om organisatorische redenen. Omdat er gewerkt wordt met een verticale leefgroep kan dit wijzigen, zo kan er eerder terug opgesplijt worden of langer samengespeeld. **Beide begeleiders nemen zowel de zorgende als de lerende taken op zich voor alle kinderen.** Er wordt geen onderscheid gemaakt bij wie de kinderen ingeschreven staan. Om ook in te spelen op de noden van peuters die naar een andere onthaalouder of crèche gaan of die ervoor kiezen om tot 2,5 jaar thuis te blijven is de peuterspeelklas open voor andere peuters en ouders op vrijdagvoormiddag via een reservatiesysteem. Elke vrijdagvoormiddag mogen maximum 3 peuters samen met een vertrouwensfiguur (ouder, grootouder, ...) naar school komen en deelnemen aan het peuterklasgebeuren. Dit is bewust kosteloos zodat het geen drempel vormt.

#### Illustratie Wondernest

En toch blijven we geloven in die samensmelting van profielen. Niet enkel voor het kind maar ook voor de professional. Een kleinschalige observatie door UGent en een recente observatie rond mondelinge taalvaardigheid en interactievaardigheden leren ons dat zelf hele jonge kinderen binnen die geïntegreerde werking veel taalkansen krijgen omdat ze kunnen aansluiten bij het aanbod de peuterjuf (en dus van oudere kinderen).

## ii. Continuïteit doorheen de dag (en jaar)

### Illustratie praktijk Millau

Een voorbeeld van inzetten op herkenbaarheid, voorspelbaarheid en continuïteit is onze gemeenschappelijke poster om kinderen te leren zelfstandig hun jas aan te doen. Deze poster wordt in de drie organisaties gebruikt.

### Illustratie Praktijk Klim

Een opvallende verandering in de dagelijkse routine van Klim was **het gezamenlijk middagmaal van de kleuters met hun juf**. Deze aanpassing was niet alleen praktisch van aard (aanpassen locatie, meubilair, tafelgerei, afwas, organisatie), maar had ook diepgaande voordelen voor de ontwikkeling en het welzijn van de kinderen. We lieten ons hiervoor inspireren door de werking van het KDV Elfenbankje.

De kleuters genieten nu van gezamenlijke maaltijden onder begeleiding van hun vertrouwde kleuterleerkracht, samen met de **opvangmedewerkers** en **medewerkers uit de keuken**. Deze samenhang creëert een sfeer van **vertrouwen en rust**, waarin de kinderen zich geborgen voelen. Bovendien biedt het gezamenlijk eten de kleuters de kans om **sociale vaardigheden** te oefenen, zoals het delen van het voedsel, het voeren van gesprekken... We zetten in op kwaliteitsvolle interacties tijdens het eetmoment.

Ook m.b.t. de ondersteuning van het zindelijkheidsproces zien we een groeiproses: voorheen lag de nadruk op het verwachten dat kinderen zindelijk zijn voordat ze naar school komen. Dit leidde soms tot druk bij de ouders en kinderen. Door de verschuiving naar het idee van kindrijpheid, waarbij de school zich aanpast aan de individuele behoeften van het kind, ontstond er een meer **inclusieve benadering**.

### Illustratie Oost-Vleteren: doorheen het jaar - 3 kampjes: 1 paasvakantie, 2 zomermaanden (juli en augustus)

Om te zorgen voor continuïteit in vertrouwenspersonen zijn de begeleiders van de kampjes dezelfde begeleiders van de voorschoolse opvang, speelplaats en slaapklas. Om te zorgen voor continuïteit in tijdsindeling wordt ook de slaapklas en de gedeelde opvangruimte benut tijdens het kamp. We kiezen er dus bewust voor om ook een aanbod voor de allerkleinsten (de peuters) te voorzien die anders soms uit de boot vallen in het huidige aanbod of waarbij de ouders zich nog wat ongemakkelijk voelen om gebruik van te maken zoals een vrijere speelpleinwerking. Daarnaast werd als locatie de school gekozen om in te spelen op de vervoersproblematiek.

## iii. Continuïteit in ruimte

### Illustratie Jette

**Ruimtes delen**, zelfs als je op één campus zit, is het niet makkelijk. We hielden bij het plannen van het project rekening met het organiseren van overkoepelende activiteiten en delen van elkaars ruimtes. Al snel bleek dat het delen van ruimtes werd beperkt door hindernissen zoals: angst voor het niet correct omgaan met elkaars materiaal, instelling van alarm, ...



#### Illustratie Beerse

De ontstane verbinding zorgt er tevens voor dat er spontaan van alles in gang wordt gezet: spelmateriaal of ideeën rond aankopen worden uitgewisseld, op een lesvrij moment gaan de peuters van het kinderdagverblijf spelen in de peuterklas, er wordt samen vorming gevolgd... Eén van de zichtbaarste resultaten wordt de avontuurlijke en vooral **gedeelde buitenruimte** op het domein van de school.

#### Illustratie Etterbeek

Door de **drukke momenten** te analyseren, is bijvoorbeeld het eetmoment van de jongste kleuters vervroegd waardoor zij alleen in de eetzaal kunnen eten, zonder de 2de en 3de kleuterklas. Nadien spelen enkel de kleuters buiten, op een ander moment dan dat de kinderen van het lager onderwijs buiten spelen, waardoor het rustiger is op de speelplaats. Ook het slaapmoment werd verlengd om meer tegemoet te komen aan de noden van de kinderen.

Op die manier kunnen de peuters en kleuters, zowel van de Kollebloem als van de school, door en met elkaar spelen. De kleuters kunnen hun 'oude' begeleiders en de ruimtes van de Kollebloem nog eens opzoeken en omgekeerd kunnen ook de peuters al eens kennismaken met de speelplaats en leerkrachten op de school.

### c) Afgestemd onthaal- en wenbeleid

#### Illustratie Klim

Klim streefde naar een **wen- en instapbeleid** dat tegemoetkomt aan de behoeften van zowel de kinderen als de ouders. Dit resulteerde in een meer flexibele en uitgebreide aanpak, waarbij kinderen en ouders meer tijd en keuzemogelijkheden krijgen om te wennen.

Het wenproces werd uitgebreid, waarbij kinderen de kans krijgen **zowel met hun ouders als met de begeleiders** van het kinderdagverblijf te wennen. Een belangrijke vernieuwing was de **flexibiliteit rondom de instapmomenten**. Ouders kunnen nu kiezen of ze hun kind voor of na een vakantie willen laten wennen, en of ze voor hele of halve dagen naar school willen gaan. Een eerste evaluatie van deze manier van werken, toont aan dat de kinderen van het Elfenbankje hierdoor over het algemeen een heel **vlotte overstap** naar de kleuterschool maken. Ook de ouders hebben door deze aanpak, die duidelijk naar hen wordt gecommuniceerd, veel vertrouwen. Om dit allemaal te kunnen doen, is de **kind-volwassen ratio** en de **groepsgrootte** een uitdaging.

#### **Open onthaal**

We kozen ook voor een open onthaal. Het open onthaal zorgt voor een warme en gastvrije start van de schooldag. We besloten een **coachingstraject** (gefinancierd met "doorgaande lijn" middelen) richting open onthaal te implementeren voor alle professionals, van de jongste tot en met de derde kleuterklas. Dit speelt een cruciale rol bij het verfijnen van de visie rond open onthaal en hoe deze concreet kan worden geïmplementeerd.

In september-oktober 2023 organiseerden we in de 2e kleuterklas een **ouderbevraging** om meer zicht te krijgen op hoe zij het open onthaal ervaren op school. De ouders zijn vooral positief over het open onthaal.

Een ouder zegt: "Ik vind het heel fijn om mijn kinderen in de klas af te geven omdat je dan ook in contact kan komen met andere ouders waar je kind in de klas mee zit."

#### Illustratie Etterbeek

Er wordt vóór elk instapmoment ook een **volledige wenweek** georganiseerd, waarin zowel leerkrachten als kinderbegeleiders samen met de instappers bij elkaar op bezoek gaan om de nieuwe peuters beter te leren kennen. Op het moment dat de leerkracht tijdens de wenweek



een bezoek brengt aan de peuters in de Kollebloem, laat zij de peuters reeds kennismaken met hun klassymbool. Daarnaast worden er **meespeelmomenten** georganiseerd tijdens de wenweek waarbij de ouders samen met hun kind in de onthaalklas komen wennen. Voorafgaand aan deze wenweek nemen de instappers, onder begeleiding van een begeleidster van de Kollebloem, deel aan de turnles op vrijdagochtend, waardoor de peuters kennis kunnen maken met de turnmeester en turnzaal. Ook de begeleiders van de IBO komen systematisch met de nieuwe peuters kennismaken tijdens het instapmoment, zodat ook zij zich een beeld kunnen vormen van de nieuwe kinderen die ze na schooltijd mogen verwachten in de opvang.

Nu wij reeds enkele maanden inzetten op zowel 'losse wenmomenten' als 'wenweken' met de peuters van de Kollebloem, merken wij dat het voor hen gemakkelijker is om **de stap naar school** te zetten: zij kennen de leerkrachten en schoolomgeving reeds van tevoren en zijn dus beter voorbereid op wat komt. Dit geeft een boost aan hun **welbevinden** en **sociaal-emotioneel welzijn** op school.

#### d) Gedeelde Kindvolgsystemen

##### Illustratie Wondernest Gent

Inzetten op een doorgaande lijn betekent dat men een genuanceerd beeld van de groei en ontwikkeling van een kind in kaart willen brengen. In het portfolio 'Pronken met eigen pluimen' noteren alle betrokken opvoedingspartners welke talenten ze spotten bij kinderen, waar kinderen energie van krijgen... Dus ook begeleiders uit de naschoolse opvang of 'workshopleiders' delen informatie in het talentenportfolio. Zij zien soms andere talenten boven drijven dan leerkrachten. Het vraagt wel wat voorbereiding maar deze collega's voelen zich gewaardeerd, "Mijn inbreng telt". Dat hun blik meegenomen wordt in het portfolio draagt zeker bij aan de verbinding tussen het leven tijdens en na schooltijd.

Maar dit is een eerste stap. Noteren is niet hetzelfde als praten over (zie ook ouderbeleid). Recent wordt het portfolio gebruikt tijdens het oudercontact. Ouders geven aan dat dit een meerwaarde is. We zoeken echter nog een laagdrempelige manier om alle betrokken partners bij elkaar te brengen, een soort 'kindcontact XL', dit is praktisch nog een uitdaging. Ook als leerkracht, begeleider teruggrijpen naar de informatie in het portfolio om een kind beter te leren kennen, te begrijpen, hun interesses en talenten te gebruiken is nog een zoektocht. Een recente bevraging bij de collega's geeft ons informatie om verder te schaven aan het instrument zodat het nog doelgerichter ingezet kan worden.

##### Illustratie De Tandem

In De Tandem krijgt elk kind een portfolio dat meegaat van 0 tot 12 jaar. Een groot boek waar foto's, tekeningen, kunstwerkjes, mijlpalen, ziko-vo's ... bijgehouden worden. Het weerspiegelt de groei van klein naar groot, van de eerste krabbels naar vrije tekst (Freinet), van kopvoeters tekenen naar schetsen en schilderen.

Van zodra de kinderen schoolgaand zijn, wordt via Smartschool ook het leerlingvolgsysteem gebruikt om de ontwikkeling van kinderen te bewaken en te documenteren.

##### Illustratie Jette

De transities waarbij we de grootste problemen detecteerden, trachtten we samen en met kleine stappen te verbeteren, zoals bv. bij overgang van school naar IBO werd het registreren van de kinderen als een probleem gedetecteerd omdat de kinderen daarbij lang moesten wachten en stilzitten op de bank. Het viel op dat welbevinden en betrokkenheid op dat moment vaak laag was. Mogelijke kans: aanbrengen van een puzzelstuk (logo IBO + naam kinderen) aan de boekentas als gezamenlijke herkenning en makkelijke registratie. Hierdoor

*moesten kinderen minder lang wachten. De uitvoering hiervan is echter nog steeds moeilijk en we zijn op zoek naar mogelijke verbeteringen.*

## 2. Personeel

### 2.1 Motivering

Een Doorgaande (ontwikkelings)Lijn van kinderen (0-6 jaar) ondersteunen vereist continuïteit in de begeleiding van jonge kinderen en vraagt om professionele continuïteit. Samenwerking tussen kinderopvang en kleuteronderwijs vraagt engagement en tijd om met elkaar uit te wisselen en van elkaar te leren, maar draagt ook bij aan de autonomie en een doelgerichte inzet voor het betrokken team. Op die wijze kan men ook samen en als team de verantwoordelijkheid dragen voor het vormgeven van een integrale en kwaliteitsvolle leef- en leeromgeving voor een groep kinderen, doorheen de dag en het jaar. Dat vraagt de inzet en samenwerking van diverse beroepsprofielen in multidisciplinair team, zodat elke professional vanuit zijn expertise, respectvol met en complementair aan elkaar kan bijdragen, overlegtijd krijgt voor inhoudelijke uitwisseling en wederzijds leren van elkaar, en professionele groei – en (loopbaan)ontwikkeling mogelijk is.

### 2.2 Synthese van praktijken

Functioneren als één team vraagt onderling vertrouwen, communicatie en samenwerking. Pioniers zijn op heel diverse manieren aan de slag zijn gegaan. Dit hangt samen met de startpositie van de samenwerking, met de gemaakte keuzes in de besteding van projectsubsidies (o.a. aanwerving coördinatie- of brugfuncties of inzet van ondersteunende diensten), met de personeelsbezetting- en verloop tijdens het proces.

#### **a) Versterking van het interprofessioneel samenwerken in multidisciplinaire teams**

Het versterken van interprofessionele samenwerking in multidisciplinaire teams zien we in eerste instantie op diverse plaatsen gebeuren via **de inzet van een brugfunctie**. We zien diverse vormen van aanpak, te situeren op de het continuüm van geïntegreerd werken Doorgaande Lijn. De brugfunctie neemt verschillende rollen of posities aan: in een neutrale positie coördinerend en netwerkend als verbinder tussen de sectoren (in de dagelijkse praktijk en/of in de organisatiestructuur), in een coördinerende leidinggevende positie over de sectoren heen, als spilfiguur in de expertiseopbouw en ondersteunend/coachend doorheen het veranderingsproces, als vlinder binnen een geïntegreerde werking om o.a. meer overlegtijd voor collega's mogelijk te maken, of actief betrokken op de kinderen die de transitie van opvang naar onderwijs maken. Aangezien dit geen eenvoudig groeiproces is, maken sommige pioniers ook extra gebruik van een (externe) procesbegeleider of pedagogisch begeleider om de coaching van de betrokken medewerkers te ondersteunen.

Praktijken zoeken oplossingen in het voorzien van **overlegtijd voor planning, voorbereiding, uitwisseling en reflectie**. Het mogelijk maken van tijd voor kwaliteit in de kinderopvang (kindvrije uren) binnen de huidige beschikbare middelen, betekent een inperking van de dienstverlening (openingsuren) voor ouders. De wijze waarop die tijd wordt ingezet (1 dag/maand of bv. systematisch 2u/week) wordt duidelijk gecommuniceerd met ouders. Sommige pioniers zetten projectsubsidies in om de overlegtijd (uitbreiding op het deeltijdse contract) van kinderbegeleiders te vergoeden. Samenwerking vraagt ook wederzijds respect om van elkaar te leren, zicht te krijgen op de dagelijkse jobinvulling en

het engagement om samen te reflecteren. Naast gedeeld overleg is *jobshadowing* bij meerdere pioniers een manier om elkaar te leren kennen en tot afstemming te komen.

Meerdere pioniers hebben ook geëxperimenteerd met **kinderbegeleiders en kinderverzorgsters in te zetten over de diverse sectoren heen** om zo vaste gezichten te creëren over de breuklijnen van opvang en onderwijs heen. Eén van de pioniers beschrijft die aanstelling van kinderbegeleiders als kinderverzorgers als een niet geplande realisatie enerzijds, maar botst anderzijds ook op de reële kans dat de medewerkers op termijn veranderen van werkgever (van kinderopvang naar onderwijs). Op die manier is de continuïteit moeilijker te behouden. Het is een vaststelling dat het aantrekkelijker is te werken als kinderverzorger in het kleuteronderwijs dan als kinderbegeleider in de kinderopvang omwille van een gunstigere werktijdregeling en contractmogelijkheden (opbouw van rechten en aanstelling doorlopende duur). Momenteel ziet men geen duurzame en structurele oplossingen en kan de situatie zorgen voor intercollegiale spanningen.

Tot slot zijn er ook een aantal pioniers die in de praktijk reeds werken met **multidisciplinaire teams**, waar diverse beroepsprofielen op een complementaire manier samenwerken, elk vanuit hun competenties en vaardigheden.

#### **b) Optimalisatie van werkorganisatie, werktijd en werkdruk**

Optimaal en leeftijdsadequaat kunnen inspelen op de ontwikkelingsnoden van jonge kinderen (0-6 jaar) en daarbij aandachtig blijven voor het welbevinden van de kinderen, ouders en het personeel, dient centraal te staan bij de optimalisatie van de werkorganisatie. Het ‘slim organiseren’ werd daarbij naar voor geschoven, maar vraagt ook de nodige tijd voor overleg. In een context van personeelsuitval en –tekorten is het geen evidentie om te rekenen op een flexibele inzet en welwillendheid van medewerkers. Eén van de praktijken aan. Daar waar de welwillendheid en het engagement om deel uit te maken van dit groeiproces niet aanwezig is, stopt het proces. Bovendien wordt ook aangegeven dat het in de samenwerking niet voldoende is van elkaar te leren, maar dat het ook wenselijk en noodzakelijk is zich samen te kunnen baseren op een afgestemde pedagogiek.

Het **anders organiseren** wordt op diverse wijzen ingevuld. De groepsgrootte wordt als een belangrijk aspect ervaren om het welbevinden van de kinderen en de professionals te waarborgen. Het is aan de autonomie van de organisator hoe men groepen (samenstelling m.b.t. leeftijd, grootte) inricht, daarbij in rekening te nemen dat de veiligheid, kwaliteit en welzijn van alle betrokkenen op elk moment gegarandeerd dient te zijn (zie ook beleid en educare-praktijk). Dit hangt onlosmakelijk samen met inzet van de kindratio: het verlagen van de ratio en het geleidelijk en gradueel opbouwen tot in het kleuteronderwijs is noodzakelijk om de werkdruk te verminderen en de educare-kwaliteit te verbeteren. De ontwikkeling van een duidelijke (samenwerkings)structuur, dag- en jaarplanning voor de organisatie van opvang en onderwijs aan jonge kinderen in een geïntegreerde werking vraagt **tijd voor structureel ingebouwd overleg**. ‘Rekenen op de welwillendheid van professionals’ zou zich moeten beperken tot uitzonderlijke (en onvoorziene) situaties.

#### **c) Aandacht voor professionalisering (en Educare in opleidingen)**

Alle pioniers zetten in op competentieversterking via de organisatie van een professionele leergemeenschap. Inzicht in elkaars praktijk om ‘zorgen, leren of spelen’ mee mogelijk te maken, werkt versterkend voor het samen realiseren van een zorgzame speelleeromgeving.

Het hanteren van gedeelde kaders, het spreken van ‘eenzelfde taal’... vormen daarin belangrijke hefboomen. Bij diverse pioniers wordt dit ondersteund door een **externe procesbegeleider of een medewerker van een pedagogische begeleidingsdienst**. Ondersteuning en samenwerking met pedagogische ondersteuning en coaching zowel in de opvang en onderwijs werkten bevorderend m.b.t. de afstemming, uitwisseling en continue professionalisering. Het creëren van een professionele leergemeenschap is een hefboom om tot leren van elkaar te komen: het maximaal benutten van reeds voorziene uren binnen onderwijs voor het organiseren van gedeelde studiedagen en leermomenten werkten faciliterend (belang van ‘kindvrije uren – zie beleid).

## 2.3 Illustraties van pioniers

### a) Interprofessioneel samenwerken in multidisciplinaire teams

#### i. Inzet van brugfuncties

##### Illustratie Hasselt

*Hasselt gebruikt de metafoor van diverse eilanden (sectoren) die verbonden worden via het bouwen van bruggen. De focus ligt vnl. op warme transities.*

*Onze warme toegankelijke brugpersoon helpt zowel personeel van de verschillende eilanden, als kinderen en ouders om **bruggen te bewandelen tussen de verschillende eilanden, zodat overgangen veel warmer en vlotter kunnen verlopen**. Deze persoon wint snel vertrouwen en heeft een zeer positieve en open houding. Hierdoor zijn er meer overlegmomenten tussen de eilanden zelf mogelijk, om de werkingen meer op elkaar af te stemmen en noden van kinderen meer bespreekbaar te maken. Binnen onze impactmeting komt naar voor dat zij effectief resultaat heeft geboekt in vlottere en warmere overgang tussen twee eilanden.*

Onze **brugpersoon** neemt letterlijk en figuurlijk de kinderen vanuit de verschillende eilanden mee over de bruggen. Hierdoor wordt er zeer sterk ingezet op het verhogen van welbevinden en betrokkenheid door een vast herkenbare en vertrouwde persoon aan te stellen. Dat dit een meerwaarde is voor alle betrokken partijen, merken we aan de feedback die we uit verschillende eilanden, ouders en kinderen krijgen, nl. de leerkracht van de instapklas die effectief benoemt dat ze meer rust ziet bij de kinderen, minder tranen, minder lange wachttijden en zo meer tot spel, zorg en leren komt. Ook de ouders benoemen aan de brugpersoon als aan de leerkrachten dat ze zien dat hun kind de overstap vlot maakt, dat het kind een vertrouwensband heeft door veel achter deze brugpersoon te vragen. Ouders benoemen dat er ook meer communicatie en afstemming mogelijk is en dat het fijn is om een aanspreekpunt te hebben die info heeft over de meerdere eilanden. Voor kinderen is het opvallend helpend in hun welbevinden dat ze de brugpersoon ook in vakantieperiodes zien op het eiland ‘BKO’.

##### Illustratie Leuven – profiel van de brugfunctie

- **Trekker:** professionele verantwoordelijkheid + blijvend leven in blazen
- **Voorbeeldfunctie** basishouding + **motor** van bewustmakingsproces. Brugfiguur als vertrouwenspersoon én hoopverlener Krachtgericht werken + vertrekken vanuit ontmoeting/informele momenten
- **Spilfiguur bij expertise opbouwen en uitwisselen**
  - > niet enkel kansarmoede, maar ook ontwikkeling van het kind, gebruikte methodieken, ideologieën... van de betrokken organisaties
  - > gelijke grond vinden + wegen om op elkaar aan te sluiten

- **Beleidsbeïnvloeding:** uiteraard intern beleid, maar ook naar lokaal en bovenlokaal beleid
- **Netwerker:** evidente en niet-evidente partners
- Ingebed in **brugorganisatie** met een reeds bestaand **bruggennetwerk**
- **Grondrechten Realisatie:** preventie – signalisatie – toeleiding – rechtendetectie – nazorg. Brugfiguur als hoopverlener, maatschappelijk werker, sociaal werker, toeleider, ondersteuner...
- **Aanwezig** (present) in elke organisatie:
- Deel van het team
- Ondersteunende rol naar beleid en leerkrachten/begeleider
- Neemt vragen over vanuit diens expertise (complementair samenwerken)
- **Stem van kwetsbare gezinnen:** vertolken en vertegenwoordigen + signaalfunctie
- **Ouderparticipatie** als één van de hoofdpodochten. Steeds nieuwe wegen zoeken, balans bewaren, spanningsvelden hanteren...
- Laagdrempelige **ontmoetingsmomenten** met ouders (=samenkomen)
  - Ontmoeting → Mentale Ruimte → Verbinding → Vertrouwen → Partnerschap → Samenwerken → Volwaardige Ouderparticipatie

- ii. Tijd voor planning, voorbereiding, reflectie en bijsturing in de uitvoering van toebedeelde taken

#### Illustratie Beerse

Van een betere samenwerking tussen de drie partners op verschillende vlakken (slaapklasje, wenbeleid, peuters die komen spelen in het peuterklasje, gezamenlijke vormingen), het beter leren kennen van elkaars werking en zo meer respect en waardering voor ieders eigenheid tot een gezamenlijke pedagogische visie, het delen van personeel (tussen IBO en kleuterklas) en een steeds zichtbaarder wordende doorgaande lijn.

Bij **nieuwe medewerkers** van vzw Dol-Fijn en van scholengroep Fluxus worden de afgelopen 10 jaar aan de hand van een persoonlijkheidsscreening de kerncompetenties afgetoetst. We maken gebruik van de Big Five, een betrouwbaar instrument. In beide organisaties worden “samenwerken” en “klantgerichtheid” (hier te vertalen als een sensitief-responsieve benadering van kinderen), voorop als onontbeerlijke basiscompetenties.

| Kinderbegeleider vzw Dol-Fijn (2015) | Leerkracht basisschool scholengroep (2010) |
|--------------------------------------|--------------------------------------------|
| Samenwerken                          | Samenwerken                                |
| Klantgerichtheid                     | Klantgerichtheid                           |
| Initiatief/ ondernemen               | Initiatief/ ondernemen                     |
| Empathie/inleving                    | Creativiteit/verbeeldingskracht            |
| Creativiteit/verbeeldingskracht      | Zelfontwikkeling                           |
|                                      | Tact- en schakelvermogen                   |

Als we op zoek gaan naar de redenen van deze groeiende samenwerking, dan zien we dat die stapsgewijs is gegroeid. Al heel vroeg in het traject zat er een belangrijk kantelmoment: **de jobshadowing**. De medewerkers leerden niet enkel elkaar, maar ook elkaars werking kennen. De ontwikkelde kijkwijzer bleek een geschikt instrument. De deelnemers durfden kritisch kijken naar elkaars werking. In eerste instantie was dit confronterend, maar het zette iedereen wel aan tot nadenken en zelfreflectie. Uiteindelijk wil een andere aanpak niet noodzakelijk zeggen dat die aanpak niet goed is. Iedere setting behoudt zijn eigenheid en groeit wel naar elkaar toe.

Bij aanvang van het project verliep de communicatie tussen de drie partners minder vlot. Dankzij het inschakelen van **een externe procesbegeleider**, werd dit een stuk beter. De onvermijdelijke personeelsswissels in het IBO vertraagden soms het proces, maar het

enthousiasme van de oorspronkelijke intervisiedeelnemers zorgden ervoor dat nieuwe collega's snel mee waren. Een klassieker: veel zin na een bijeenkomst van kernteam of intervisie-groep om erin te vliegen tot de waan van de dag het weer overneemt!

### iii. Inzet van kinderbegeleider en kinderverzorger over de sectoren

#### Illustratie Wijtschate

De samenwerking in het project wordt gecoördineerd door de verantwoordelijke van het kinderdagverblijf, die daar tijd en ruimte voor heeft gekregen dankzij het inrichten van extra uren kinderbegeleider in het kinderdagverblijf. **Deze coördinerende rol is een cruciale hefboom** voor het mogelijk maken van alle actiepunten van het project.

Een niet geplande realisatie is het **aanstellen van kinderbegeleiders uit het kinderdagverblijf als kinderverzorgers in de kleuterklas**. Naar aanleiding van het minimumaantal uren voor kinderverzorging in de kleuterklas sinds september 2021, de extra handen in de kleuterklas, en het toevallig samenvallen van het opmaken van het ondernemingsplan voor de projectaanvraag, was de mindset al gegroeid naar de samenwerking en werd het organisatorisch mogelijk gemaakt om twee kinderbegeleiders aan te stellen als kinderverzorger in de kleuterklas. Het resultaat van deze samenwerking is een onverhoopt succes. Deze professionals vormen een brug tussen het kinderdagverblijf en de kleuterklas voor zowel de kinderen, de andere professionals en de ouders. De ontstane dynamiek zorgt opnieuw voor een zachte overgang en vooral een pedagogische en zorgcontinuïteit.

Een obstakel op vlak van personeelsbeleid is de **opbouw van rechten als kinderverzorger in de kleuterklas door een kinderbegeleider uit het kinderdagverblijf**. Eenmaal een kinderbegeleider is aangesteld in de kleuterklas als kinderverzorger, kan ze na het behalen van voldoende dienst-anciënniteit aangesteld worden voor doorlopende duur. Dankzij de voorrangregels bij aanstelling van een kinderverzorger met een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD), bestaat de kans dat de kinderbegeleider voor het onderwijs kiest en zo verandert van werkgever. Op die manier is de continuïteit moeilijker te behouden.

### iv. Multidisciplinaire teams

#### Illustratie Wondernest

Op dit moment vertoeven er in 't Wondernest 5 baby's (-1j), 23 dreumesen (1, - 2,5j) en 32 schoolgaande peuters. Een team van 2voltijdse kleuterleerkrachten, 1 halftijdse kleuterleerkracht en in totaal 9 vol- of deeltijdse begeleiders zijn samen verantwoordelijk voor de groep. Ze werken samen in één team. Hiervoor kregen ze bij de opstart van het kinderdagverblijf een afwijking van de vergunningsvoorwaarde rond het gebruik van de ruimte (nog voor de aanvang van het project doorgaande lijn).

We zijn met het naïeve idee gestart dat de rijkheid van de verschillende expertise en achtergronden van medewerkers, die gebundelde krachten niet enkel een meerwaarde zijn voor de kinderen (en dat is ook zo) maar ook voor de medewerkers zelf. Niet enkel uitvoeren maar mee aan het roer zitten, jobvariatie en rotatie die motiverend werkt. De peuterleerkracht die nu twee jaar in het nest werkt, is oorspronkelijk gestart binnen het 'kinderdagverblijf'. Ze vermeldt nog vaak welke inzichten die periode hebben opgeleverd: van complexiteit en organisatie van 'eten op het ritme' tot ervaren van andere werkroosters en taakbelasting. Een absolute hefboom om nadien met een ruimere blik je te kunnen inleven en zo gezamenlijk invulling te geven aan de visie.



#### Illustratie stadsschool Gent

*Functioneren als 1 team vraagt onderling vertrouwen, communicatie en samenwerking. De beperkte projecttijd geeft een grote **tijdsdruk**, evenals de erg **uiteenlopende arbeidsreglementen** (verschillende uurroosters, vakantieeregelingen, verloningen, statuten...) zetten deze groei onder druk.*

#### Illustratie De Tandem

*We stellen ons domein 52 weken per jaar open voor kinderopvang, school, vakantiewerking, verenigingen of ontmoetingen met de buurt. Onze begeleiders (leerkrachten, kinderverzorg(st)ers, zorgleerkrachten, opvoeders, vrijwilligers...) vormen één team. Iedereen die in het kindcentrum werkt, heeft dezelfde visie op de wijze waarop kinderen leren en zich ontwikkelen.*

*Vanaf september 2017 combineerden we kinderopvang en onderwijs in gemengde leeftijdsgroepen. Nu worden in deze onderbouw ouders met kinderen tussen 0 en 4 jaar dagelijks warm onthaald. We investeren hier optimaal in de begeleiding van onze jongste kinderen, omdat we overtuigd zijn van het belang van 'de eerste 1000 dagen'. Normaal gezien vraagt een groep van 18 kinderen in het kinderdagverblijf om 2 begeleiders, een klasgroep van 24 kinderen één leerkracht.*

### **b) Optimalisatie van werkorganisatie, werktijd en werkdruk**

#### **i. Anders organiseren (zie ook beleid)**

#### Illustratie De Tandem

*Momenteel zijn er in de Tandem drie leefgroepen voor kinderen tussen **0 en 3 jaar** en één leefgroep voor kinderen tussen **3 en 4 jaar**. Bij ons is er **geen breuklijn op de leeftijd van 2,5 jaar**. De 'schoolgaande' peuters blijven in hun vertrouwde leefgroep in de kinderopvang.*

*Baby's en peuters (0 tot 3 jaar) verblijven in drie gemengde leeftijdsgroepen van maximaal 18 kinderen en 2 kinderbegeleiders. Kinderbegeleiders zetten in op het uitbouwen van een hechte **vertrouwensrelatie** met kinderen en ouders.*

*In de werking 0 tot 3 jaar werken **twee fulltime begeleiders per leefgroep, één begeleider werkt flexibel**, volgens de nood in alle leefgroepen. Iedere begeleider beschikt wekelijks over een **kindvrije** opdracht en wordt tijdens deze opdracht vervangen door een vertrouwde medewerker. Elke begeleider heeft dezelfde verloning en doet dezelfde job.*

*We investeren optimaal in de begeleiding van onze jongste kinderen, omdat we overtuigd zijn van het belang van 'de eerste 1000 dagen'. Normaal gezien vraagt een groep van 18 kinderen in het kinderdagverblijf om 2 begeleiders, een klasgroep van 24 kinderen één leerkracht. Wij investeren in **extra vlinders en 2 leerkrachten voor de eerste kleuterklas**, zodat er meer begeleiding is. De uren voor de 2 leerkrachten krijgen we vanuit ons onderwijsurenpakket, de extra personeelsleden voor het kinderdagverblijf zijn een extra financiële investering.*

*In functie van de samenwerking, gedeelde visie en het uitbouwen van de competenties van onze begeleiders zetten we in op **nascholing (externe partners) en coaching (tijdens de uren - interne coach)**, zodat we alle (nieuwe) teamleden mee kunnen nemen in ons verhaal en om hun competenties voor het werken met onze doelgroep te versterken.*

## ii. Tijd voor overleg

### Illustratie uit Etterbeek

*Eén van de belangrijkste prioriteiten is een (h)echte samenwerking, waardoor we samen met het kernteam van Doorgaande Lijn **wekelijks overlegmomenten** inplannen met één brugfiguur per afdeling. Naarmate het project evolueerde, was het enkel nog de coördinator van het project die de overlegmomenten met brugfiguren leidde, daar niet voldoende uren beschikbaar waren voor de andere leden van het kernteam om telkens hieraan deel te nemen.*

*Doordat één brugfiguur per afdeling aangesteld werd, was enkel deze **brugfiguur** op de hoogte en **verantwoordelijk voor het briefen en organiseren van acties** binnen diezelfde afdeling. Op school wordt er wekelijks een co-teach overleg gehouden (K0-K1), waarin 'Doorgaande Lijn' ook steeds een agendapunt is zodat de brugfiguur van K0-K1 de collega's hierover kan informeren. Belangrijke informatie betreft Doorgaande Lijn wordt door de coördinator meegedeeld via de verslagen van de overlegmomenten, de nieuwsbrief van school en personeelsboek van de kinderopvang.*

*Om de **gedragenheid van Doorgaande Lijn binnen de teams te vergroten**, kwam het idee om binnen elke afdeling af te wisselen van brugfiguur. In de kinderopvang en op school lukt dit prima door zich intern te organiseren, want dit maakt deel uit van hun urenpakket. In de VNO en IBO is dit administratief niet mogelijk omdat deze brugfiguren contractueel extra betaald worden met subsidies van het project om te kunnen deelnemen aan de wekelijkse overlegmomenten.*

*De **kracht van de wekelijkse bijeenkomsten met de brugfiguren** blijkt een enorme meerwaarde te zijn zodat sector overschrijdende activiteiten op kind-, ouder- en campusniveau georganiseerd en geëvalueerd kunnen worden. We leerden elkaars werking kennen, kunnen meer met elkaar verbinden en we kijken hoe we zo goed mogelijk de vooropgestelde prioriteiten en doelstellingen kunnen nastreven. In het begin werd vooral ingezet op de doelstellingen en noden binnen het project duidelijk maken aan de brugfiguren en medewerkers, waar nu, op het einde meer aandacht gaat naar het organiseren en verankeren van concrete acties. Tijdens de wekelijkse overlegmomenten hebben we het over zindelijkheid, gedeeld ruimtegebruik, planning van overgangen en wenmomenten, moeilijk gedrag van de instappers die van kinderopvang komen en concrete acties op kindniveau.*

### Illustratie Wondernest

*Voor ons zijn de maandelijkse teamvergaderingen cruciaal om als nest te groeien. De overlegmomenten tussendoor zijn schaars en zelden kindvrij. Aanvankelijk sloot de kinderopvang één keer per maand om 17u. Binnen het regelluw kader (artikel 20, 32de lid) lukt het ons nu om één keer per maand van 13u tot 18u in te zetten op overleg en professionalisering. Niet alleen is dit aangenamer voor de medewerkers (niet zoals voorheen na een lange werkdag). Het biedt ook de mogelijkheid om een deel van die tijd te gebruiken voor afstemming over de doorgaande lijn met de overige kleuterklassen, willen we de krachtige elementen uit de geïntegreerde werking laten binnensijpelen in de overige werking. Thema's die op dit moment aan het bod komen zijn: beleidsvoerend vermogen, fleximatrix rond rollen en taken, krachtige taalomgeving.*

### Illustratie De Tandem

*Personeelsleden kennen elkaar en elkaars werking en zetten stappen in het samenwerken. Ze zien de meerwaarde van het delen van expertise en doen spontaan inspanningen, bv. door afwisselend voor elkaar in te springen, zodat iedereen vertegenwoordigd is tijdens*

overlegmomenten. Het is een uitdaging deze **gemeenschappelijke overlegmomenten** georganiseerd te krijgen, maar een enorme meerwaarde om hierin te investeren. Ook over het faciliteren van deze overlegmomenten moet op hoger en meer overkoepeld niveau nagedacht worden door kindcentra bv. meer flexibiliteit te geven m.b.t. het vormgeven van hun kinddag en 'onderwijstijd' vanuit een geïntegreerde pedagogiek niet los te zien van andere speel- en leermomenten.

We erkennen de energie die het verandertraject en de verhuisbewegingen aan de collega's hebben gekost en trachten ieders **draagkracht te bewaken** door verdere veranderingen te faseren. De afgelopen periode hadden we net als vele andere scholen en opvanginitiatieven te maken met veel afwezige personeelsleden. Dit belemmerde deels het verder uitbouwen van een structurele samenwerking.

### c) Aandacht voor professionalisering (en Educare in opleidingen)

#### Illustratie Jette

Op de gezamenlijke studiedag (najaar 2022) werd het algemeen kindvolgsysteem bij iedereen geïntroduceerd. We zetten ook in op het beter leren kennen van elkaar.

Een eerste thema op de studiedag was het observeren en scoren van welbevinden en betrokkenheid. In het kinderdagverblijf was deze methode al gekend en werd deze ook met regelmaat gebruikt. Voor de school en het IBO was het vrij nieuwe informatie. De school werkte reeds met een schooleigen volgsysteem via Smartschool (ZIKO-VO voor peuters en 1ste semester eerste kleuterklas).

Van hieruit is het georganiseerde 'jobshadowing' ontstaan. De studiedag werd een jaarlijkse gewoonte om overkoepelende thema's uit te dragen. In 2023 was dit 'verbindende communicatie'. Na de studiedagen het hospiteren is er ook een kleine verandering ontstaan in omgang met elkaar. Iedereen (h)erkent en begroet elkaar nu. Gelet op de grote groep tijdens de studiedag was dit wel een uitdaging.

De gezamenlijke studiedagen werden gefinancierd met het projectgeld (sprekers, catering, materiaal, ...). De praktische organisatie bleek niet evident: de school/het IBO moeten verplicht opvang voorzien tijdens een pedagogische studiedag, maar hoe kunnen alle personeelsleden dan aanwezig zijn op de studiedag?

#### Illustratie Beerse

Dankzij het inschakelen van een **externe procesbegeleider**, werd de communicatie tussen de drie partners een stuk beter. Deze werkt verbindend tussen de drie partners, bewaakte het proces en reikt methodieken aan om de intervisiemomenten en de meetings van het kernteam te begeleiden.

## 3. Continuïteit met thuis en buurt en toegankelijkheid

### 3.1 Motivering

Kinderen (en ouders) bewegen zich dagelijks tussen thuis, buurt, kinderopvang, kleuterschool en buitenschoolse activiteiten. Het zijn 'groeiplekken' waar interacties ontstaan, (informele) netwerken worden opgebouwd en maatschappelijke participatie vorm krijgt. Wanneer de overgang tussen die verschillende omgevingen soepel verloopt, hebben kinderen en alle betrokkenen daar baat bij. 'Doorgaande Lijn' is ingebed in een buurt, is er voor kinderen uit de buurt, en maakt verbinding met die buurt (relevante partners, vrijwilligers...): een hechte samenwerking tussen de verschillende (basis)voorzieningen (kinderopvang – kleuterschool – buitenschoolse opvang en activiteiten) en een gelijkwaardig partnerschap met ouders, met specifieke aandacht voor maatschappelijk kwetsbare groepen, is cruciaal. Het is belangrijk (het perspectief van) alle kinderen centraal te stellen en te redeneren vanuit het/één geheel, omdat iedereen toegang tot kwaliteitsvolle basisvoorziening(en) en warme overgangen verdient.

### 3.2 Synthese van praktijken

Pioniers hebben dit domein vormgegeven via diverse acties en praktijken op drie thema's.

#### **a) Samenwerking met ouders als essentiële partners**

We zien praktijken waarbij het ouderbeleid vooral vorm krijgt in het gezamenlijk organiseren van gedeelde(re) klassieke activiteiten zoals een schoolfeest, of het organiseren van oudercafés en informatieavonden, ook voor ouders van kinderen, die nog geen gebruik maken van de voorziening. Het samen organiseren en naar buiten komen als een samenwerkend geheel is een eerste stap op het continuüm, maar blijkt ook niet vanzelfsprekend.

Verder ligt de focus op 'gezamenlijke communicatie' (vanuit een gedeelde visie) naar ouders. Het samen informeren over en inspelen op de bezorgdheden van ouders (bv. m.b.t. het aanbod van voor- en naschoolse opvang), maar ook in het praten over de ontwikkeling van de kinderen (bv. verwachtingen en ondersteuning in zindelijkheidstraining...). Als alle professionals in de kinderopvang, voorschoolse en naschoolse activiteiten vanuit eenzelfde visie, en met dezelfde communicatietools kunnen werken, is het voor ouders veel gemakkelijker om de ontwikkelingsbehoeften en vooruitgang van het kind te begrijpen en erbij betrokken te raken (zie ook praktijk kindvolgsystemen).

Tot slot leren professionals van diverse pioniers ook van elkaar als het gaat om het organiseren van een warm welkom en het vastleggen van een onthaalbeleid (zie ook educare praktijk). Voor sommige professionals is dit een nieuwe manier van kijken die de nodige ondersteuning vereist. In de toepassing ervaren bv. kleuterleerkrachten zelf hoe waardevol het dagelijkse korte contact met ouders is. Een extra stap op het continuüm zien we bij een aantal pioniers ook in het actief betrekken van ouders of vrijwilligers uit de buurt in het samen vormgeven van activiteiten.

#### **b) Gedeelde visie op het toegankelijkheidsbeleid**

Het hanteren van een laagdrempelig, duidelijk en toegankelijk inschrijvingsbeleid, zodat de sociale mix in de (geïntegreerde werking van) opvang en onderwijs een weerspiegeling kan zijn van de aanwezige sociale mix in de buurt, is een moeilijk te realiseren hefboom binnen de huidige regelgevende kaders. Pioniers zijn er – ondanks het feit dat hier geen regulering mogelijk is – creatief mee omgegaan en werken op die wijze aan een laagdrempelige kennismaking met en toegang tot de voorziening voor alle kinderen uit de buurt. Het informeren, sensibiliseren en laten participeren van ouders en kinderen die geen ervaring hebben met baby- en peuteropvang, in activiteiten van de geïntegreerde werking is aanmoedigend. Dit kan bv. in samenwerking met lokale (welzijns)partners, die outreachend ondersteunen. Het nadenken over en ontwikkelen van een voorrangsbbeleid in kinderopvang en onderwijs dat geïntegreerde werkingen faciliteert, dat gelijke kansen waarborgt voor alle kinderen (bv. toegang tot de school, ook voor kinderen die geen gebruik maken van de opvang) en werk maakt van inclusie (o.a. toegang voor kinderen met specifieke zorgbehoeften) draagt hier ook toe bij. Net zoals het inzetten van projectsubsidiemiddelen om de ouderbijdrage voor de buitenschoolse opvang en activiteiten te beperken tot een bijdrage van 1€/activiteit, om zo te bouwen aan een inclusieve en toegankelijke buitenschoolse opvang voor alle kinderen.

#### **c) samenwerking tussen verschillende sectoren en lokale partners**

Samenwerking kan op diverse manieren vorm krijgen, maar vertrekt steeds vanuit het belang van kinderen en hun ouders. Pioniers experimenteren bv. met het openstellen van binnen-en buitenruimte van de school buiten de schooluren voor vrijetijdsorganisaties in de buurt, met het oog op de veiligheid van de kinderen en toegankelijkheid van het aanbod (bv. Multimove). Daarnaast is ook geëxperimenteerd met het ‘kindcentrum’ als laagdrempelige en gedeelde ontmoetingsplek voor ouders, kinderen en buurtbewoners. Een stap verder zou het benutten van ‘kindcentra’ zijn als werkplekken, waar professionele ondersteuning aan gezinnen wordt geboden (outreachend door organisaties, al dan niet via brugfiguren). Pioniers benadrukken dat het inschakelen van brugfiguren die de verbinding tussen thuis, school, kinderopvang en de buurt faciliteren en versterken, een belangrijke hefboom zijn.

### **3.3 Illustraties van pioniers**

#### **a) Samenwerking met ouders als essentiële partners**

##### Illustratie Etterbeek

*Om een concreet voorbeeld te geven om deze kloof te illustreren; onze wens was om van het schoolfeest een **campusfeest** te maken. Van leerkrachten wordt verwacht dat zij hieraan meewerken en hierop aanwezig zijn; dit zit immers in hun takenpakket. Omdat kinderbegeleiders in een ander statuut werken, kunnen we niet verwachten dat zij werken op zaterdag en zelfs al kunnen ze die gepresteerde uren opnemen als overuren, dan nog hebben zij meer nood aan hun vrije dag. Daarnaast lijkt het praktisch niet haalbaar om ook iedereen van de Kollebloem een plek te geven op de speelplaats die al volledig ingenomen wordt door een podium, ouders en kinderen van de school.*

#### Illustratie Praktijk Leuven

*De belangrijkste transitie is mogelijk de dagelijkse overgang van thuis naar KDV/BOA/school en terug. Zoals in ons praktijkmodel beschreven, willen we de kloof tussen thuiscultuur en de cultuur binnen onze organisaties verkleinen. Daarom wordt er erg veel ingezet op verbinding met de ouders. Zo zijn er nu meer laagdrempelige oudermomenten in zowel de school als het kinderdagverblijf in de vorm van oudercafé's en werden wat drogere infoavonden doorspekt met interactie en open dialoog. Warm en aanklampend uitnodigen werd een goede gewoonte en met resultaat.*

#### Illustratie Wondernest

*Ondertussen is er meer afstemming: een gezamenlijke nieuwsbrief voor het hele kindcentrum, een draaiboek rond wen- en instapmomenten, en een planning van oudercontacten voor het hele nest. Het schoolfeest werd omgedoopt tot Wonderfeest. Er vinden meer initiatieven plaats om ouders te verbinden: er worden regelmatig navormingen georganiseerd (o.a. rond EHBO) en ook ouders van niet-schoolgaande kinderen worden uitgenodigd voor de oudergroep. Al is de participatie daar nog gering. We peilen systematisch naar hun beleving en betrekken hen bij relevante keuzes, onder meer de inrichting van de buitenruimte.*

#### Illustratie Wondernest

*Zo was er een schitterende creajuf die met open einde materiaal aan de slag ging, een kruidenjuf, iemand die yoga gaf. Stilaan lukt het ons om ook andere (o.a. vrijwilligers) personen aan te trekken.*

### **b) Gedeelde Visie op toegankelijkheidsbeleid: aandacht voor het bevorderen van sociale mix (of een weerspiegeling van de buurt)**

#### Illustratie De Tandem

*We stellen ons domein 52 weken per jaar open voor kinderopvang, school, vakantiewerking, verenigingen of ontmoetingen met de buurt.*

#### Illustratie Leuven

*Dankzij de aangepaste voorrangscriteria (toevoeging kinderen uit de buurt) en de actieve samenwerking met de brugfiguur, die tevens gezinsondersteunend werkt, ontstaan kansen om kinderen met specifieke zorgnoden op te vangen. Beide kinderen zullen ondanks hun beperking in september instappen bij de Sint-Jansschool. Beiden blijven ze tot hun drie jaar in de kinderopvang. Eva, de Zorgcoördinator kleuters, is dankzij onze samenwerking reeds betrokken bij deze verhalen. Ook de indirecte collega van de medewerkers van KinderKuren Stad Leuven, nl. de inclusiecoach van vzw Kinderopvang Stad Leuven, werd reeds ingezet om ons team te ondersteunen bij het begeleiden van deze kinderen.*

#### Illustratie Oost-Vleteren

*Om ook in te spelen op de noden van peuters die naar een andere onthaalouder of crèche gaan of die ervoor kiezen om tot 2,5 jaar thuis te blijven is de peuterspeelklas open voor andere peuters en ouders op vrijdagvoormiddag via een reservatiesysteem. Elke vrijdagvoormiddag mogen maximum 3 peuters samen met een vertrouwensfiguur (ouder, grootouder, ...) naar*

*school komen en deelnemen aan het peuterklasgebeuren. Dit is bewust kosteloos zodat het geen drempel vormt.*

Illustratie Klim, Gent

*“Het open onthaal en het gezamenlijk eten met de kleuters, hebben het gevoel van gemeenschap gecreëerd en de betrokkenheid van ouders vergroot. Het vernieuwde wen- en instapbeleid heeft ouders keuzemogelijkheden geboden en kinderen een soepelere overgang naar de kleuterschool mogelijk gemaakt. “Dit heeft als resultaat een meer inclusieve en op maat gemaakte ervaring voor elk kind en gezin.”*

**c. Betrokkenheid en samenwerking tussen alle partners (opvang en onderwijs) en in relatie met het lokale netwerk basiszorg – en ondersteuning.**

Illustratie Hasselt – samenwerking CKG

*Zo wordt de tuin van het CKG-eiland meer gebruikt door de kinderen vanuit de buitenschoolse opvang, de kleuters mogen hier komen spelen tijdens speeltijdmomenten. Er is een gemeenschappelijke lunchruimte voorzien, die tot op heden al goed gebruikt wordt door CKG-, KDV-, BKO- personeel. In de toekomst hopen we dat het personeel van de school ook deze brug zal durven oversteken.*

Illustratie Millau – Antwerpen

*We blijven het betrekken van andere partners (o.a. Huis van het Kind) ontzettend belangrijk vinden. Daarom organiseren we tijdens het schooljaar 2023/2024 twee online intervisiemomenten “warme overgang” voor alle geïnteresseerden. Tijdens de intervisies delen we kennis en ervaring over de warme overgang tussen onze drie werkingen voor kinderen en hun ouders. We hopen deelnemers te inspireren om acties te ondernemen die passen binnen hun werking. Ook kijken we samen met de dienst onderwijs van de Stad Antwerpen hoe we good practices rond warme overgangen stadsbreed kunnen implementeren.*

Illustratie Leuven - Basisschakelmethode: Versterkend werken aan de basis van het hele gezin

*De afgelopen twee jaar hielp ik zo’n 60-tal gezinnen verder met kleine en grote vragen. Sommigen hadden een korte tijdelijke hulpvraag, met anderen ben ik intussen reeds twee jaar in (groei)proces. 60 gezinnen die ofwel gemakkelijker hun weg vonden naar de hulp of dienst die ze nodig hadden ofwel nog steeds door mij ondersteund worden. Hoe vonden ze mij?*

- *Ze stelden hun vraag bij KDV/school/BOA en deze schakelden mij in*
- *Ze ontmoetten mij aan de poort, in de buurt...*
- *Ze ontmoetten mij op laagdrempelige contactmomenten als oudercafé, schoolfeest...*
- *Ze kenden mij intussen als vast gezicht voor hulpvragen*

*Hulpvragen gingen over de zoektocht naar vakantieopvang of naar een kinderdagverblijf, aanmelden en inschrijven op school, geld, administratie, opleiding, stage, werk, de ontwikkeling van hun kinderen, huisvesting, gezinshereniging, hobby’s, vrije tijd...*

## 4. Beleid, organisatie en middelen

### 4.1 Motivering

Pioniers werden verwacht om bestaande samenwerkingen te versterken en samen acties te voeren vanuit de behoefte van kinderen, gezinnen en medewerkers. Binnen een samenwerkingsverband is een duidelijk afgestemd kader en een gedeelde visie op lange termijn nodig, dat ook zijn weerslag vindt in een duidelijk regelgevend kader. Daarbij zien we dat het ‘perspectief van het kind’ vooropplaatsen de samenwerking bevordert. De aanstelling van een ‘onafhankelijk’ persoon (zie ook personeel brugfunctie/coördinatie/procesbegeleider) die zich doorheen de samenwerking in de groei en transitie vrij kan bewegen tussen de voorzieningen en die verantwoordelijkheid krijgt voor het overbruggen en verbinden van (de kloof) tussen kinderopvang en kleuteronderwijs en voor de zorgbehoeften van kinderen (zie ook personeel), faciliteert het proces.

### 4.2 Synthese van praktijken

Pioniers werden gevraagd verder te bouwen vanuit een bestaande samenwerking en deze te verdiepen door – vanuit de behoefte van kinderen, gezinnen en medewerkers – samen tot actie over te gaan. In de realiteit vraagt die samenwerking concreet vorm geven, opdat men ook voldoende draagvlak heeft, en opdat men over de breuklijnen heen tot actie kan komen, veel inspanning en tijd.

#### **a) Samen (beleid) maken vraagt om een duidelijk perspectief, langetermijnvisie en een faciliterend regelgevend kader**

Gezien de verschillende startposities in de samenwerking besteden sommige pioniers veel/de nodige tijd in bouwen en/of versterken van de samenwerking en aan het creëren van draagvlak en een gedeelde visie. Anderen hebben zich – op basis van een gedeelde en gedragen visie – kunnen verdiepen in de concrete geïntegreerde praktijk. Samen op dezelfde campus zitten en/of aangestuurd worden vanuit eenzelfde organisatie lijken daarbij een hefboom te zijn. Maar gelijktijdig stellen we vast dat het geen noodzakelijke voorwaarde is enerzijds, niet automatisch leidt tot een samenwerking anderzijds. Diverse vormen van projectstructuur werden opgezet. Pioniers die in hun samenwerking reeds ver in het continuüm staan, laten ook zien dat het een continu proces is om de gedeelde visie en geïntegreerde praktijk te realiseren. Wat werkt en nodig is voor een effectief **organisatiemodel en beleidsvoering** is het hanteren van een duidelijk en afgestemd kader, een gedeelde visie op lange termijn, dat ook zijn weerslag vindt in een duidelijk (regelgevend) kader.

De vrije keuze van het inzetten van de projectsubsidie aan personeels- en/of werkmiddelen en de flexibele verantwoording van die inzet, liet voldoende ruimte aan pioniers, maar biedt onvoldoende antwoord op een aantal knelpunten. De middelen zijn in hoofdzaak ingezet op procesondersteuning (coördinatie/brugfiguur/vorming), in mindere mate op de **werkmiddelen**.

#### **b) Samenwerking op micro-, meso- en macroniveau: een engagement van alle betrokkenen**

Alle pioniers voeren beleid op mesoniveau. Praktijken werden immers verondersteld ook voldoende af te stemmen met de betrokken sociale partners en een protocol van akkoord



af te sluiten. Een van de pioniers werkt aanvullend met een adviesraad op mesoniveau. De voortgang van het project werd besproken, ondersteund en is inspirerend voor de verschillende scholen die tot de scholengroep behoren. Een andere pionier legde vanwege de ligging in een grootstedelijke context en de noodzaak van samenwerking tussen verschillende kinderopvangvoorzieningen en scholen ook de verbinding met het lokale beleid. Daarbij leren we dat de aanstelling van een ‘onafhankelijk’ persoon (zie ook personeel brugfunctie/coördinatie/procesbegeleider) die zich doorheen de samenwerking in de groei en transitie vrij kan bewegen tussen de voorzieningen en die verantwoordelijkheid krijgt voor het overbruggen en verbinden van (de kloof) tussen kinderopvang en kleuteronderwijs en voor de zorgbehoeften van kinderen (zie ook personeel) het proces faciliteert.

**c) Geïntegreerd werken over beleidsdomeinen heen, vraagt ook samenwerking van de respectievelijke ministers, kabinetten en administraties, met betrokkenheid van relevante stakeholders.**

De huidige organisatiestructuur van het project Doorgaande Lijn, met een evenwichtige vertegenwoordiging van welzijn en onderwijs binnen de diverse overlegfora, is noodzakelijk gebleken. De opvolging van de projecten vraagt ook inzet en samenwerking van de verschillende belendende administraties, die instaan voor het en opvolgen van de kwaliteit:

- O.a. tussen revisoren en verificatie-instanties voor een effectieve opvolging van subsidiëring
- O.a. tussen de inspecties van zorg- en onderwijsinstellingen met het oog op een gezamenlijke inspectie van de geïntegreerde werking
- O.a. tussen AGION en VIPA om de vergunningsvoorwaarden voor nieuwe infrastructuur vast te stellen, met nadruk op geografische nabijheid tussen locaties en multifunctioneel gebruik van ruimtes enerzijds en geografische spreiding van nieuwe locaties anderzijds.

### 4.3 Illustraties van pioniers

**a) Samen (beleid) maken vraagt om een duidelijk perspectief, langetermijnvisie en een faciliterend regelgevend kader**

**i. Praktijk organisatiemodel – beleidsvoering**

Illustratie Etterbeek

*Etterbeek zit met de 4 partners (KDV, school, VNO en IBO) op één gedeelde campus. Van bij de start zijn dezelfde doelen en prioriteiten in verband met de Doorgaande lijn vooropgesteld. Eén van die prioriteiten is een **(h)echte samenwerking creëren** over de diverse organisaties heen, want ondanks de fysieke nabijheid vormen KDV, school, IBO en V&O vrij gescheiden werelden.*

*Om de hechtere samenwerking te creëren is onder andere het volgende opgezet:*

- 1) er is **een brugfiguur per organisatie** (ter info, een brugfiguur is iemand van de medewerkers die rechtstreeks met de kinderen werkt, bv. een kinderbegeleider, pedagogische coach, kleuterjuf of begeleider in de buitenschoolse opvang) met **wekelijkse overlegmomenten** (deels begeleid door Opgroeien in Brussel) en waar de focus ligt op educare-praktijken*
- 2) er is een **coördinator die als spilfiguur** het project laat leven op de campus.*

Ook na twee jaar blijft een hechte samenwerking een uitdaging. Dit is een proces van jaren. De kracht van de wekelijkse bijeenkomsten met de brugfiguren is een hefboom, maar tegelijk blijft het moeilijk om gedragenheid voor Doorgaande Lijn te creëren over de diverse organisaties heen (bv. een roulatie van brugfiguren werkt in KDV en school, maar is administratief niet mogelijk in VNO en IBO, tenzij hier extra middelen voor vrijgemaakt kunnen worden om de kindvrije uren voor dit overleg te financieren). **Systematische overlegmomenten op beleidsniveau** zijn noodzakelijk als hefboom en zijn in de loop van het project (ca. halfweg het project) opgestart. Ze zijn een hefboom om draagvlak te creëren en **op alle niveaus meer acties** te kunnen realiseren (maar hier zijn vele personeelsswissels – ook op beleidsniveau – een obstakel geweest).

Illustratie Leuven Samenwerkingsvorm partners:

- Dergelijke samenwerking vraagt van elke partner een sterk engagement, tijd en geduld. Men moet ruimte willen geven en nemen om kwetsbaar te zoeken met elkaar.
- Pak problemen in verbondenheid aan en laat iedereen in diens eigen expertise. Werk ook samen op goede dagen: verbinding eerst!
- Elke organisatie heeft een eigen intern lerend netwerk op maat van de eigen organisatie
- Deze worden verbonden door het overkoepelende coördinatieteam
- én de brugfiguur die doorheen alle lagen van alle organisaties beweegt als extra link én antenne (afstemming, spanningen, knelpunten, noden) – deel van lerende netwerken + coördinatieteam
- Begrip en kennis kansarmoede verdiepen en verbreden is nodig
  - vorming en procesbegeleiding
  - Contexten beter kaderen + positiever omgaan met moeilijke situaties
  - Draagvlak + (solidaire) basishouding rond armoedebestrijding en gelijke kansen
  - Er bewust voor kiezen (intentie en welwillendheid) + structureel inbouwen
  - Brugfiguur als voorbeeld in basishouding + motor van het bewustmakingsproces

Men geeft aan dat inzetten op een organisatiecultuur waar ieder zich ‘warm en veilig’ en ‘geïnspireerd en uitgedaagd’ voelt om te groeien, noodzakelijk is. Daarbij is er eigenlijk nood aan continue coaching (+kindvrije uren) om explicieter in te kunnen zetten op het ontwikkelen van intermenselijke competenties, soft skills, basishouding...

Illustratie Wondernest

Voor ons zijn de **maandelijks teamvergaderingen** cruciaal om als nest te groeien. De overlegmomenten tussendoor zijn schaars en zelden kindvrij. De kinderopvang sluit één keer per maand om 17u. Het biedt ook de mogelijkheid om een deel van die tijd te gebruiken voor afstemming over de doorgaande lijn met de overige kleuterklassen, willen we de krachtige elementen uit de geïntegreerde werking laten binnen sijpelen in de overige werking. Thema's die op dit moment aan het bod komen zijn: beleidsvoerend vermogen, fleximatrix rond rollen en taken, krachtige taalomgeving.

ii.      Praktijk inzet van middelen

Illustratie binnenstad Gent

Kinderen zijn niet meer ingedeeld in de klassieke klassen of groepen, maar in **3 grote leeftijdsgroepen** (leeftijd 0-3, 2-4 en 3-6). Een randvoorwaarde om dit te blijven doen, is een **afgestemd opnamebeleid**. Kinderen die hun eerste 3 levensjaren in ons kindcentrum ingeschreven zijn, hebben momenteel geen garantie te kunnen blijven wanneer ze administratief overgaan naar onderwijs. Het kan zo maar zijn dat hen een andere school wordt toegewezen, wat een enorme breuk in de continuïteit voor een jong kind betekent.

Daarnaast zou een afgestemd opnamebeleid komaf maken met een gesplitste middelenverdeling voor kinderen die gedurende het schooljaar 2,5 jaar worden. Deze **gesplitste middelenverdeling** zorgt ervoor dat continuïteit binnen een gemengde groep opvang/onderwijs (bv. een groep voor kinderen van 2 tot 4) gedurende een schooljaar enkel gegarandeerd wordt wanneer ouders verplicht worden hun kind in de betalende opvang tot 3 jaar te houden. Iets wat niet voor iedere ouder haalbaar is en dus de gelijke ontwikkelingskansen van kinderen in het gedrang brengt.

Wanneer kinderen op 2,5 jaar **administratief** overgaan naar onderwijs, blijft dit kind idealiter **fysiek** wel in dezelfde groep tot het zelf klaar is voor een overstap naar een volgende groep. Dit is nu niet haalbaar omdat bij administratieve inschrijving in onderwijs en uitschrijving in opvang, de opvangpartner een nieuw kindje moet opnemen. Er komen dus kinderen bij in de groep, terwijl oudere kinderen administratief uitstromen, maar niet fysiek.

Op dat vlak was het **regelluwe kader** voor ons absoluut **ontoereikend** om zonder drempels over de leeftijdsgrens van 2,5 jaar heen te werken.

## **b) Samenwerking op Micro- en Meso- (en Macro-) niveau vraagt engagement van alle betrokkenen**

### Illustratie Wondernest

Samen met de opstart van 't Wondernest werd er binnen de organisatie BVL een adviesraad KDV-kleuterschool opgericht. Voor het eerst komen medewerkers uit twee verschillende sectoren die rond en met het jonge kind werken samen. Initieel bestaat de groep uit de drie verantwoordelijken van de drie kinderdagverblijven binnen Welzijn en hun coördinator en de verantwoordelijke en directeurs van de twee kindcentra en de pedagogisch begeleider binnen onderwijs. We behandelen pedagogische thema's over de sectoren heen maar veel tijd gaat ook naar het bestuderen van regelgeving. Zeker voor de beide directeurs van de kindcentra is het een stevige job. Ze zijn én directeur van een basisschool en recentelijk van een kinderdagverblijf. Twee instituten die samenvloeien in één kindcentrum maar wel gekleurd worden door de bestaande eigen kaders en regelgeving.

### Illustratie Millau

We hebben het voorbije jaar ook geïnvesteerd in de versteviging van onze samenwerking met de Huizen van het Kind. De Kleine Vos ondertekende een samenwerking met de Huizen van het Kind waarin ze kennis en ervaring uit het Millauproject willen vertalen naar hun werking. Om zo een bijdrage te leveren om een warme doorgaande lijn te creëren voor de kinderen die niet naar een kinderopvang gaan. We zitten samen met de verschillende partners van de verschillende aanbods vormen van de Huizen van het Kind en leggen onze kennis en expertise samen om te zien hoe zij ouders en kinderen kunnen ondersteunen bij de overgang naar school.

Agentschap voor Onderwijsdiensten  
Koning Albert II-laan 15, bus 137  
1210 Brussel

**[onderwijs.vlaanderen.be](https://onderwijs.vlaanderen.be)**

Agentschap Opgroeien  
Hallepoortlaan 27  
1060 Brussel

**[opgroeien.be](https://opgroeien.be)**