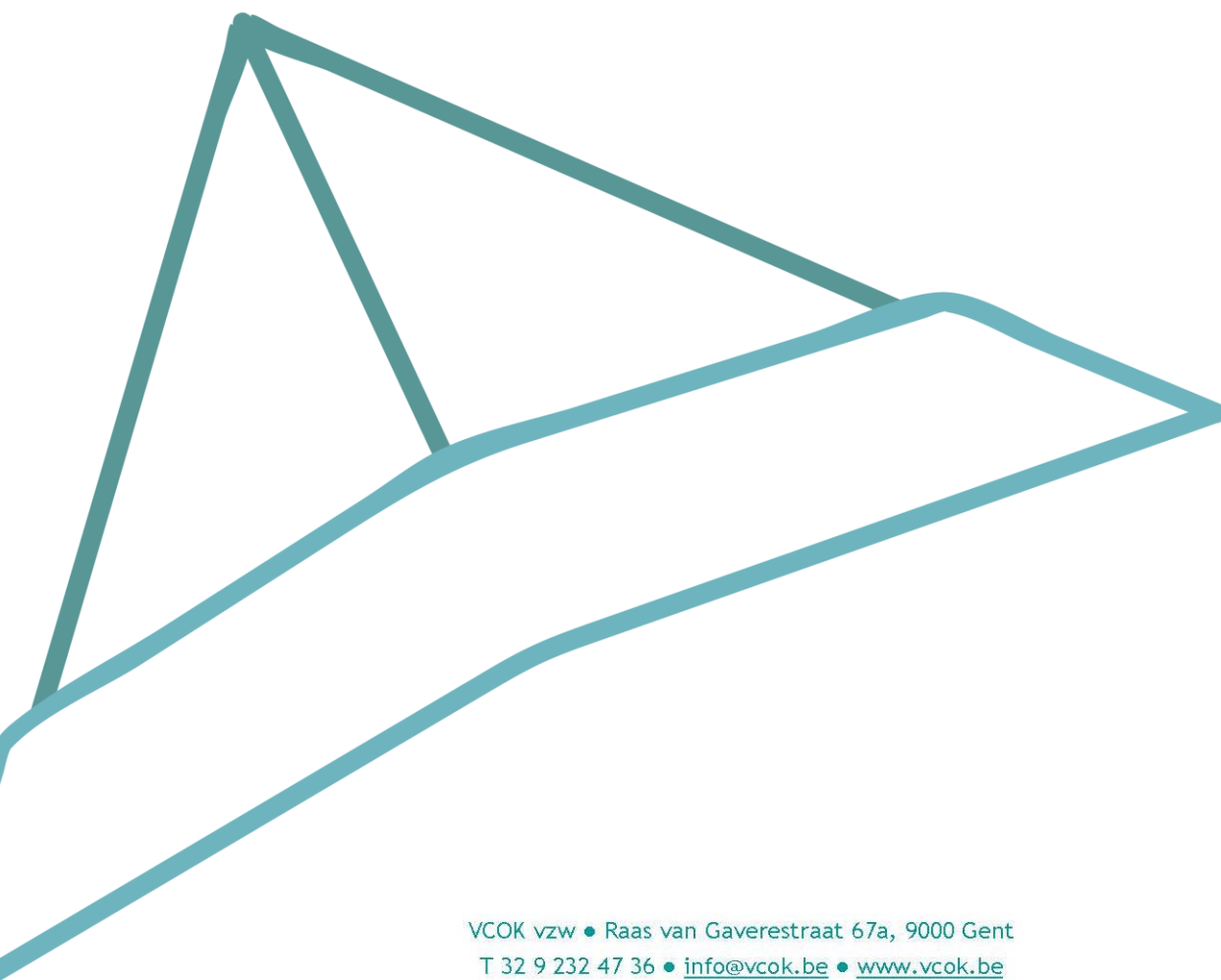




vormingscentrum
opvoeding en kinderopvang

EINDVERSLAG

Koala Begeleidingstraject Kinderopvang T3



In dit eindverslag van het Koala-begeleidingstraject Kinderopvang T3 doet VCOK verslag aan opdrachtgever Opgroeien over het verloop van het begeleidingstraject. Zoals gevraagd door Opgroeien nemen we ook enkele aanbevelingen op.

1 Overzicht van het traject

Het traject is gestart in de periode november/december 2019 met een eerste (van de in totaal vijf geplande) bijeenkomst van het lerend netwerk. Daarvoor werkten we in drie regiogroepen. De tweede sessie van het lerend netwerk in januari 2020 is ook kunnen doorgaan zoals gepland. Nadien heeft de Coronapandemie en bijhorende maatregelen de oorspronkelijke planning (met voorzien einde in oktober 2020) danig overhoop gehaald. Zowel de collectieve bijeenkomsten (het lerend netwerk) als de ondersteuningsmomenten op de vloer hebben we grondig moeten **herdenken naar timing, werkwijze en soms ook inhoudelijke focus**. Dit is telkens gebeurd in onderlinge afstemming met Opgroeien.

Oorspronkelijk zag onze planning er zo uit:

	LEREND NETWERK	CONTACTMOMENTEN OP LOCATIE
Nov. 2019	Sessie 1: Analyse	Eigen huiswerk
Jan. 2020	Sessie 2: Actieplan	Eigen huiswerk
		Eigen huiswerk + sessie 1 op maat
Maart 2020	Sessie 3: Focus op hulpmiddelen en coachende vaardigheden	Eigen huiswerk
		Eigen huiswerk + sessie 2 op maat
Mei 2020	Sessie 4: Focus op vooruitgang en bijsturing	Eigen huiswerk
Okt. 2020	Sessie 5: Focus op evaluatie en verankering in de werking	Eigen huiswerk

Hieronder geven we het traject weer zoals uiteindelijk vormgegeven:

	COLLECTIEVE ONDERSTEUNINGSMOMENTEN	TRAJECT IN DE VOORZIENING
Nov.-dec. 2019	Lerend netwerk 1 in 3 regiogroepen (fysiek) Focus: analyse	Analyse en actieplan zelfstandig aanpakken in de voorziening (LG als motor)
Jan. 2020	Lerend netwerk 2 in 3 regiogroepen (fysiek) Focus: actieplan opmaken	
Mei 2020	Lerend netwerk 3 in 3 regiogroepen (online) Focus: impact Corona op de werking en het Koala-traject	Actieplan zelfstandig aanpakken in de voorziening (LG als motor)
Nov. 2020	Lerend netwerk 4 in 1 groep met break-outs (online) Focus: e lerende organisatie, de rol van leidinggevers	+ 2 individuele ondersteuningsmomenten per voorziening (online of fysiek)
Feb. 2021	Webinar 'Ontmoeting in kinderopvang' + online sessie om na te bespreken + digitaal spreekuur	

Mei 2021	Lerend netwerk 5 in 1 groep (online) Focus: voortgang traject – uitwisselen over successen en vragen	+ Diverse contacten met VCOK-begeleider via mail of telefoon
Sept. 2021	Lerend netwerk 6 in 3 regiogroepen (fysiek) Focus: evaluatie en borging	
Okt.-dec. 2021		

Voor het **collectieve gedeelte** zijn we uiteindelijk grotendeels teruggevallen op online bijeenkomsten. Niet alle voorzieningen waren daar enthousiast over. Toch bleek het voor vele voorzieningen een goede manier om dynamiek in de trajecten te stimuleren, om leidinggevendens bewust te maken van welke stappen ze hoe dan ook aan het ondernemen waren, om steun te vinden bij elkaar en voor sommigen om tot extra actie te stimuleren. Het webinar en de opvolgessie over ontmoeten is vrijblijvend aangeboden en gevolgd door 30 deelnemers (uit 14 verschillende kinderopvangvoorzieningen en 5 Koalamedewerkers) voor het webinar en 9 deelnemers (4 uit kinderdagverblijven en 5 Koalamedewerkers) voor de opvolgessie.

De laatste sessie kon opnieuw fysiek doorgaan en dat werd door het merendeel erg gewaardeerd (4 locaties konden niet aanwezig zijn op de voorziene data). Velen spraken daar de wens uit om ook in de toekomst nog af en toe over dit thema samen te komen (zie verder).

Agogisch medewerkers konden telkens aansluiten indien ze dat wensten. Daar zien we een wisselende deelname, mede omdat er ook doorheen het traject wisselende gezichten waren of afhankelijk van hoe nauw de link is tussen kinderopvang en agogisch medewerker.

In de **ondersteuningsmomenten op de werkvloer** zien we dat de timing in vergelijking met het oorspronkelijke plan veel sterker verschilt van voorziening tot voorziening. Eén voorziening had tegen de zomer van 2020 de twee ondersteuningsmomenten al benut; de meerderheid van de voorzieningen moest echter in 2021 nog sterk gestimuleerd worden om de momenten in te plannen. Verklarende factoren hiervoor zijn ons inziens:

- ‘Overrompeld’ zijn door de Coronapandemie en bijhorende maatregelen – een totaal nieuwe situatie om zich aan aan te passen, bijgevolg was de ondersteuning en soms ook de acties inzake Koala geen prioriteit.
- Onvoldoende vertrouwd zijn met online mogelijkheden voor ondersteuning en/of weinig vertrouwen dat dit ook een meerwaarde kan hebben.
- Een afwachtende houding aannemen: de eerste periode kregen we vaak te horen: “we wachten wel tot jullie terug mogen en kunnen langskomen”.
- De cadans van het traject werd abrupt onderbroken op een cruciaal moment: de analyse en opmaak van actieplannen was net achter de rug. Maar 2020 was net het moment om volop in actie te schieten in de praktijk om het actieplan uit te voeren en bij te sturen. Op dat cruciale moment viel het plots stil. De context was ook zodanig veranderd dat vaak ook de concrete geplande acties moesten worden bijgesteld (dat ouders niet meer in de leefgroepen konden komen had bijzonder veel impact).
- In verschillende teams was er de uitdrukkelijke wens/nood om sessies met het team te organiseren en lange periodes kon dit niet omwille van de Coronamaatregelen. Daarbuiten zagen de kinderdagverblijven vaak ook geen mogelijkheden daartoe (bv. moeilijk om kindvrije uren te creëren, veel afwezigheden van personeel). Aan het einde zijn ook verschillende geplande sessies niet kunnen doorgaan omwille van ziektes en quarantaines.
- De trajecten werden veel langer uitgesponnen in de tijd dan voorzien, wat op verschillende plekken een dynamische voortgang blokkeerde. Tussen de verschillende bijeenkomsten in was er meer kans om wat te ‘verwateren’, de draad moest telkens weer opgepikt worden (mede natuurlijk door de bijzondere situatie in gevolge Corona). Voorzieningen geven aan dat regelmatige bijeenkomsten soms net dat duwtje in de rug geven die ze nodig hebben.

De deadline van 15 december 2021 die we in onderling overleg met Opgroeien hadden afgesproken is door de onverwacht zware vierde Coronagolf in 2 trajecten helaas niet gehaald (de laatste momenten moesten geannuleerd). Twee andere voorzieningen zijn uiteindelijk niet ingegaan op onze herhaaldelijke pogingen om een afspraak vast te leggen. Bij zes voorzieningen is de begeleiding op locatie volledig via ondersteuning op afstand verlopen (hoofdzakelijk Zoom-meetings). Een concreet overzicht per voorziening is te vinden in de gedeelde werkdocumenten.

Rode draad doorheen het traject was het actieplan dat elke voorziening voor zichzelf had opgemaakt na een grondige analyse van de werking op vlak van toegankelijkheid. Daartoe gebruikten we een aangepaste versie van de drempellijst zoals ontwikkeld binnen het Ecce ama-project. De sjablonen hiervan voegen we toe in de bijlage. Het concept van toegankelijkheid voor en na de deur, de 7B's en de DECET-doelen vormden onze voorname kaders inzake het thema. In de collectieve sessie van november 2020 focusten we op het competent systeem (Core), de lerende organisatie en de rol van de leidinggevende. We voegen het verslag met de voorname reflecties van de deelnemers toe in bijlage.

2 Verslag uit de ervaringen en actieplannen van de deelnemers

De voorzieningen in dit traject kregen voor het eerst een T3-subsidie. Verschillende organisatoren waren hier tot nog toe weinig bewust mee bezig geweest, wisten niet goed hoe eraan te beginnen of waren 'overrompeld' door de effecten die dit met zich meebracht. Dat had natuurlijk veel impact op de praktijken die de voorzieningen ontwikkelden. Het gaat hierbij niet om erg vernieuwende praktijken. De bedoeling van dit traject was ons inziens om zaken in beweging te zetten in kijk naar de extra opdrachten die een T3 subsidie met zich meebrengt en bijhorende acties te ondernemen op maat van de voorziening in kwestie. Dat is zeker ook gebeurd. De stappen die gezet zijn, hoe klein ook, zijn voor die voorziening in die context vaak bijzonder betekenisvol en voor hen (erg) vernieuwend.

Voor de rapportage over de trajecten verwijzen we ook naar de presentatie die we als VCOK samen met getuigenissen uit de kinderopvang brachten op de Koala-dag van 26 oktober 2021 georganiseerd door Opgroeien (zie ook bijlage). De samenvatting die we in de presentatie en hieronder brengen is samen met de voorzieningen opgemaakt via vooral het laatste lerende netwerk met focus op evaluatie en borging.

We ontdekken enkele rode draden bij de verschillende voorzieningen die hebben deelgenomen aan het begeleidingstraject. Dé belangrijkste rode draad die overal terugkomt betreft de **meer open kijk en open houding** ten aanzien van gezinnen en hoe ze daarin groeien/gegroeid zijn. Bijna allen verwoordden ze dat noden van ouders meer bespreekbaar worden door die meer open houding.

- Velen benoemen dat ze een evolutie hebben doorgemaakt in kijken naar gezinnen en samenwerking met ouders: meer besef dat niet iedereen in dezelfde levensomstandigheden kinderen opvoedt en wat dit concreet kan betekenen, minder vooroordelen en een meer open houding t.a.v. kwetsbare gezinnen, de gedachte dat op maat werken voor elk gezin beter werkt dan vasthouden aan een standaardaanpak voor iedereen. Bij andere voorzieningen was deze gedachte al aanwezig in de werking en zijn ze daar in het traject nog bewuster mee omgegaan. Voor velen was het toch een soort 'aha-erlebnis', soms voor de leidinggevende, soms voor medewerkers, soms voor beide, soms ook voor het bestuur. Dat er meer openheid en flexibiliteit is gekomen en dat het gewoon is om erover te praten is bij uitstek de verandering waar allen trots op zijn. Sommigen geven ook aan dat er initieel soms schrik was bij de begeleiders om in gesprek te gaan met anderstalige of kwetsbare ouders en dat die weg is geëbd door er veel over te praten met elkaar en kleine dingen aan te pakken en uit te proberen.
- Tegelijk is er ook het besef dat dit continu aandacht verdient en dit proces nooit af is. Het gaat met ups en downs en blijkt ook veel moeilijker voor teams die onder spanning staan door hoge werkdruk of moeilijkheden met de personeelsbezetting.

“Ik voel dat ik iets kan betekenen voor mensen, ook al is dat klein.”

“Ik sta veel meer stil bij dingen, ik ben alerter voor het verhaal van de gezinnen.”

Ik ben meer stil gaan staan bij hoe verschillend de levensomstandigheden zijn in onze samenleving. Ervoor leek ik wel met oogkleppen op te lopen...”

“De band met gezinnen is sterker. Er is meer wederzijds contact. De drempel om naar ons te komen is lager.”

“Jouw kader is niet dat van iedereen. Gaandeweg leer je andere brillen op te zetten. We leren samen vanuit de gezinnen te vertrekken in de werking.”

De trajecten werden op maat vormgegeven. Doorgaans spraken de voorzieningen ons als VCOK-ers in de collectieve en individuele begeleidingen aan om hen bij te staan in hun opdracht van toegankelijkheid na de deur: het dagelijkse afstemmen van je werking op een diversiteit aan gezinnen, het inzetten op verbinding enz. Toch kwamen hier en daar ook hun inspanningen inzake ‘voor de deur’ aan bod.

- Het **opnamebeleid** en hoe dat concreet aan te pakken is voor vele verantwoordelijken een worsteling: het vraagt bijzonder veel energie en het is ‘ploeteren’ en puzzelen en telkens opnieuw proberen om de goede formule te pakken te krijgen en ook je bezetting mee in rekening te brengen. Velen geven ook aan dat dit emotioneel vaak ook doorweegt omdat je altijd mensen moet teleur stellen. De voorrangregels voor broers en zussen komen vaak ook in conflict met de voorrangregels voor kwetsbare gezinnen. Een goed werkend Lokaal loket wordt als ondersteunend ervaren. Ook de samenwerking met toeleiders en het Koala-netwerk intensifiëren - en soms ook het op zoek gaan naar toeleiders – zijn acties waarover de voorzieningen rapporteren: ze hebben hun partners beter leren kennen. De samenwerking zorgt ervoor dat je systematisch plaatsen kan vrijhouden en de doorstroom van gezinnen veel vlotter gaat. Zeker wanneer je in overleg kan gaan met toeleiders over de timing van plaatsen vrijhouden (wanneer beginnen de lessen Nederlands bijvoorbeeld) is dat een enorme hulp. Verschillende voorzieningen zijn meer flexibel gaan werken met de opvangplannen van gezinnen. Dit brengt meer werklast mee, maar heeft wel een positief effect op de toegankelijkheid en bezetting. Op één kindplaats zitten vaak meerdere kinderen uit (kwetsbare) gezinnen. Eén voorziening benadrukt ook het belang van een sociale mix in elke leefgroep: hun oorspronkelijke plan om de T3-plaatsen aan één leefgroep te koppelen werkte niet goed (ook niet qua draagkracht begeleiders). Goede praktijken kunnen delen met collega-leidinggevend en andere organisatoren kinderopvang is eveneens ondersteunend. Op de collectieve bijeenkomsten creëerden we daartoe gelegenheid.
- Wat **drempels voor de deur en bij inschrijving** betreft zijn vooral acties ondernomen inzake het vereenvoudigen van documenten, hulp bij het in orde brengen van administratie, regels over respijtdagen, flexibele opvangplannen (bijvoorbeeld het minimaal aantal opvangdagen verlagen), sociale tarieven voor extra kosten voor ouders. Vertalingen van huishoudelijk reglement of andere tools (visualiseren bijvoorbeeld) om duidelijk te maken wat daarin staat zijn vaak nodig.

“Kinderbegeleiders organiseren nu de rondleiding voor nieuwe ouders in plaats van de verantwoordelijke: dat komt de vertrouwensband ten goede, verlaagt de drempel tot contact gedurende de verdere opvangtijd.”

“Er is een visuele voorstelling en rondleiding gemaakt van het kinderdagverblijf (ook digitaal). De eerste beelden focussen op de weg naar het kinderdagverblijf: de visuele rondleiding start van bij de bushalte. Er zijn immers vaak vragen over bereikbaarheid. Ook activiteiten en structuur van de dag zijn meer visueel gemaakt.”

Communicatie met ouders is een onderwerp dat veel aan bod is gekomen.

- **Beelden**, en in het bijzonder foto’s, werken. Ze zijn een goed middel om je communicatie te ondersteunen en aan vertrouwen te werken. Je geeft ouders meer inkijk. Door Corona hebben vele voorzieningen daar versneld en intensiever op ingezet.
- Verschillende voorzieningen hebben media als facebook en WhatsApp ingezet als communicatiemiddel tijdens Corona en merken nu dat dit voor verschillende kwetsbare gezinnen een goed communica-

tiemiddel is gebleken, naast de mondelinge communicatie in het kinderdagverblijf. Verschillende rapporteren dat ze meer zijn gaan zoeken naar **communicatiemiddelen op maat** van één gezin: bij de ene werken de mails zoals voorheen heel goed, de andere reageert altijd op een WhatsApp bericht, bij nog iemand anders zijn de duimpjes op facebook een signaal dat ze iets hebben gelezen, bij nog anderen moet je echt samen gaan bekijken en in orde brengen enz.

- De communicatie met anderstalige ouders wordt door veel voorzieningen als een grote uitdaging gezien. Meer dan vroeger hebben ze ingezet op het **gebruik van andere talen dan het Nederlands** in de communicatie met gezinnen, zowel bij de start van de opvang als in de dagelijkse contacten blijkt dat noodzakelijk. Sommigen voorzien ondersteunende documenten in andere talen en met visuele toevoegingen bij het huishoudelijk reglement. Sommigen voorzien ook vertalingen van het reglement op zich. Dergelijke aanpassingen zijn nodig om vanuit vertrouwen te kunnen starten: vaak begrijpen ouders niet wat ze ondertekenen. In de dagelijkse communicatie zijn vertaalmachines, telefonische tolken, pictogrammen of foto's en filmpjes uit de werking vaak een hulpmiddel. De meeste voordelen zien ze in het inzetten van anderstalige begeleiders (maar die zijn er vaak niet).
- Cruciaal (ervaren velen) is dat je veel en telkens opnieuw in gesprek gaat met ouders en blijft proberen. Door veel over het kind en de opvang en de werking te vertellen ontstaat er gaandeweg meer tweerichtingsverkeer in de communicatie en voelen ouders zich meer op hun gemak. Ze voelen dat je echt bezig bent met hun kind en het belangrijk vindt dat te delen met de ouder. Dagelijks moet je signalen geven dat hun kind en zij erbij horen. Ze willen zich hoeden voor de valkuil van te veel enkel over praktische zaken te informeren.

“We gebruiken woorden in de thuistaal van kinderen en muziek van thuis bij het troosten. Om dat te kunnen doen, ga je in gesprek met ouders over hun leefwereld.”

“In volle Coronapandemie zijn we erin geslaagd ouders in verschillende talen te laten voorlezen via de digitale weg.”

Het **wennen** neemt een bijzonder belangrijke plaats in in het opbouwen van een vertrouwensrelatie met ouders. Dat hebben vele voorzieningen (her)ontdekt gedurende het traject. Het was vaak een item op de individuele ondersteuningsmomenten. Teams werden zich bewuster over hoe deze momenten ook voor ouders heel wat drempels kunnen bevatten bijvoorbeeld, dat hoe zij ouders op hun gemak stellen bijzonder belangrijk is. Of dat het ook belangrijk is in peutergroepen, zeker wanneer de kinderen dan pas instromen in de opvang, maar eigenlijk altijd omdat het gaat over andere begeleiders. Er zijn verschillende acties ondernomen in de voorzieningen om tot meer kwalitatieve wemomenten te komen: meer één op één, extra personeelsinzet op die momenten, kaartjes met vragen om de communicatie te ondersteunen, een wenkoffer voor de overgang of start in de peutergroep, ... Ze zijn zich ervan bewust dat wennen eigenlijk niet gaat over een moment, maar over een periode waar extra aandacht nodig is voor kind en ouders. Voorzieningen doen ook inspanningen om het belang van wennen te onderstrepen bij ouders én toeleiders. Eén voorziening gaat in de wenperiode ook op huisbezoek en neemt een andere ouder mee.

“Tijdens het wennen zetten we extra personeel in. Zo hebben we meer garanties dat er voldoende aandacht naar de ouder gaat. Ook tijdens de feedbackgesprekken – wanneer gezinnen al enige tijd gebruik maken van de opvang – doen we dat.”

Enkele voorzieningen hebben heel bewust ingezet op **verbinding en ontmoeting**, ook tussen ouders onderling. Ook dat komt de vertrouwensband ten goede. Met voldoende regelmaat én laagdrempelig initiatieven organiseren is daarbij belangrijk, zoals een wekelijks oudercafé waar ouders kunnen blijven plakken, een dagelijkse kop koffie, een maandelijkse activiteit voor ouders, kinderen en begeleiders samen. De sleutel ligt in die regelmaat én in het nadenken over mogelijke drempels (Als we ons verplaatsen, geraakt iedereen er dan? Is er mogelijk een financiële drempel? Kunnen we zelf bijpassen? Speelt er een taalbarrière? Welke ouders spreken dezelfde taal? ...).

“Corona zorgt voor wachtrijen van ouders buiten de kinderopvang: een thermos koffie en initiatieven als een klets-pot (met items om over in gesprek te gaan) buigt een wachtmoment om in een – coronaveilig – ontmoetingsmoment.”

“De traditionele grootouderdag is aangepast naar een openhuisdag waar elk gezin zelf kan kiezen wie ze meebrengen naar de ontmoeting in de kinderopvang. Dit vanuit de reflectie dat vele gezinnen geen familie hier dichtbij hebben.”

Over het volgende zijn alle 16 kinderopvangvoorzieningen het eens: **“Alleen kan je de dingen niet veranderen”**.

- Je hebt je **team** nodig: zij maken het waar in de dagelijkse praktijk. Een draagvlak om te werken met kwetsbare gezinnen was niet overal vanzelfsprekend aanwezig en blijft voor vele voorzieningen een uitdaging. Mede door het traject of onder impuls van het Koala-netwerk hebben diverse voorzieningen ingezet op het creëren van extra ruimte om als team hierover te praten. Niet alleen over de acties die nodig zijn algemeen en op maat van specifieke situaties, maar ook en vooral over visie en het reflecteren over dagelijkse ervaringen, gedachten en gevoelens die daarbij komen kijken. Teamvergaderingen, leefgroepoverleg, individuele gesprekken met begeleiders, studiedagen, casusbespreking, ... zijn nodig en dat proces is nooit af.
- Je hebt je **hele organisatie** en je **bestuur** nodig. Als leidinggevende je gesteund weten binnen de organisatie, zeker voor de aanpak van structurele zaken, is noodzakelijk. *We verwijzen hierbij ook naar de voorbereiding van de getuigenis van De Speelboom op 26 oktober 2021.* Voor kleinere voorzieningen, waar leidinggevendenden bijvoorbeeld ook organisator zijn, is dit niet evident. Dat geldt ook wanneer slechts een klein percentage van het totaal aantal plaatsen T3 is en/of er weinig ervaring is inzake werken aan toegankelijkheid.

“Met de hele organisatie werken aan een visie op diversiteit en toegankelijkheid maakt dat je bij verschillende mensen intern terecht kan met je vragen, maar ook dat je in het kinderdagverblijf zelf het item echt kan vastpakken. Het helpt me om in gesprek te gaan met het team en ook om sterker te staan in de samenwerking met externe partners. Door het met alle kinderdagverblijven samen te bekijken gebeurt alles veel bewuster en meer gedragen. Het creëert meer mogelijkheden.”

“De Raad van Bestuur wou aanvankelijk niet mee in soepelere opvangplannen, een meer toegankelijke regeling inzake respijtdagen, ... Door dit keer op keer op de agenda te zetten als leidinggevende én partners uit het Koala-netwerk daarbij te betrekken zijn er voor de T3-locatie toch uitzonderingen gekomen. Op dat aspect van het traject zijn we trots.”

“We willen graag een meer divers team samenstellen, maar hoofddoeken op de werkvloer liggen moeilijk bij het bestuur.”

- De stem van **ouders** en hun kijk meenemen, was voor verschillende voorzieningen ook een belangrijke sleutel. Alle voorzieningen beamen dat als je als team en individuele medewerker erin slaagt vanuit de verschillende perspectieven van ouders te kijken, je al een heel eind op weg bent. Daar zijn tijdens de begeleidingsmomenten en in de dagelijkse praktijk verschillende oefeningen in gedaan. Het is niet makkelijk dit altijd consequent te doen. Ieder heeft zijn eigen kijk en rugzak die dat soms moeilijk maakt. De dagelijkse contacten met ouders, regelmatige ouderactiviteiten en reflectietijd in team helpen daarbij. Eén voorziening heeft ook bij de start van het actieplan een bevraging gedaan bij de ouders over hoe zij kijken naar de werking, wat zij ervaren als drempels voor én na de deur. De agogisch medewerker stond in voor deze interviews. De terugkoppeling aan alle begeleiders, de verantwoordelijken en het bestuur verhogen het bewustzijn over de T3-opdrachten en geven richting aan het actieplan.

- Intern werken aan een professionele leergemeenschap is noodzakelijk. De inbedding in een **Koala-netwerk** gaf de voorzieningen ook extra kansen om dat ook extern te doen. Die kinderdagverblijven die het gevoel hadden in een goed functionerend netwerk terecht te komen hebben daar bijzonder veel steun in gehad. Succesfactoren volgens onze deelnemers zijn:
 - Voldoende ruimte om ervaringen te kunnen delen en voor concrete casussen en vragen.
 - Samen initiatieven nemen (zoals een wijkwandeling, speelpakketten, ouders bevragen).
 - Het belang van een trekker (met liefst wat continuïteit) die initiatief neemt en zich inzet om enthousiasme en engagement bij alle partners te stimuleren.
 - Een nauw contact tussen agogisch medewerker en kinderopvang.

Wat de eerstgenoemde succesfactor betreft kunnen we ook verwijzen naar de getuigenis van Koala Aalst op 26 oktober 2021: zij hebben in hun netwerk bijzonder veel ruimte gemaakt om met elkaar te reflecteren over visie en casussen uit de praktijk. De aanwezigheid van een ervaringsdeskundige heeft daarbij bijzonder veel positieve impact gehad voor de kinderopvang. Het heeft hen geholpen met andere ogen naar hun praktijk te kijken.

“We staan altijd uitgebreid stil bij het HOE, we denken continu na over mogelijke drempels. Op de werkgroepen pakken we organisatorische dingen aan zoals respijtdagen, wennen, huishoudelijke reglementen. Tijdens de lerende netwerken spreken we over persoonlijke en gevoelige onderwerpen. Dat samen met anderen doen zorgt echt voor eye-openers en brengt je veel verder. De inbreng van de ervaringsdeskundige is daarbij zeer waardevol: je krijgt een andere bril, het is verrijkend en maakt je alert. En dit in tandem met de agogisch medewerker die je helpt te vertalen en effectief aan te pakken in je eigen praktijk.”

Tot slot toch nog iets over de impact van Corona. Die is groot, op de trajecten en vooral op de gezinnen en de kinderopvang. De werking moest herdacht wordt. Er zijn vooral negatieve associaties, maar tegelijk benadrukken verschillende voorzieningen dat ze deze context ook positief hebben proberen gebruiken. Het heeft bewustzijn over het belang van bepaalde zaken aangescherpt, zoals wennen, dagelijkse babbels, informele contacten en ontmoeting. Het is in diverse voorzieningen gebruikt als extra tijd om te werken aan bewustwording in team, bijvoorbeeld door MeMoQ dimensie 6 met het team vast te pakken. De andere organisatie van de wemomenten of de dagelijkse communicatie (met beelden, stoepbezoeken, meer op maat, ...) heeft nieuwe duurzame praktijken geïnspireerd.

3 Enkele aanbevelingen

We verwoorden kort enkele aanbevelingen, waartoe we in overleg met de voorzieningen zijn gekomen.

Het traject van de voorzieningen is niet ‘klaar’: werk maken van je sociale functie is een continu proces. Deelnemende leidinggevendenden geven aan dat het kunnen samenkomen in een lerend netwerk – met andere kinderopvangvoorzieningen specifiek over dit thema onder begeleiding van een procesbegeleider die ook inhoudelijk mee is in het verhaal van toegankelijkheid – hierbij ondersteunend kan zijn. Je wordt uitgedaagd om te reflecteren, je kan uitwisselen en leren van elkaars ervaringen, er is ruimte om in te gaan op concrete vraagstukken uit de praktijk, je krijgt feedback. Tegelijk wordt aangestipt dat regelmatige bijeenkomsten waar je iets kan tonen aan de anderen je ook echt aanzetten om in tussentijd in de werking dingen aan te pakken, want ‘je wil daar wel iets te vertellen hebben’. Hier in de toekomst verder mogelijkheid toe creëren kan de T3-voorzieningen helpen te groeien en zaken te borgen.

Individuele ondersteuningsmomenten worden waardevol geacht. Extra ogen om je proces mee op te volgen en een externe die met de begeleiders stilstaat bij enkele basics inzake werken aan grotere toegankelijkheid helpen je verder op weg. Vooral het werken met begeleiders wordt als waardevol bekeken, alleen is twee momenten weinig.

Binnen het lokale Koala-netwerk geeft het creëren van mogelijkheden voor kinderbegeleiders om deel te nemen aan intervisie of lerende netwerken met andere partners extra meerwaarde. Het geeft extra momenten om bewust te reflecteren, je kijk te verruimen. Het kan aanzetten om in tussentijd in de werking acties – klein of groot – op poten te zetten. Tegelijk wordt kunnen deelnemen aan een lerend netwerk door vele kinderbegeleiders ook als een waardering voor hun job ervaren.

Evaringsdeskundigen in de armoede blijken niet zelden een zeer zinvolle inbreng te hebben in de trajecten. Ze zijn een ongelooflijke steun om met een andere bril te kijken naar je werking en je werking af te stemmen op de behoeften van een diversiteit aan gezinnen. Voorzieningen met T3-subsidie structureel meer mogelijkheden geven om op hun inbreng beroep te doen kan hen echt verder helpen in hun opdracht.

Vele vragen leven en blijven leven over het concreet vormgeven van het opnamebeleid dat én voldoende toegankelijkheid waarmaakt én oog heeft voor de financiële leefbaarheid van het kinderdagverblijf én rekening houdt met de hoge werklast die dit met zich meebrengt voor de leidinggevende. Het verder delen van goede praktijken hierover en concrete handvatten bieden aan organisatoren die eerste stappen zetten in een T3-subsidie lijkt aangewezen. Allen geven ze aan dat dit vaak de grootste uitdaging is en blijft en dat ze eraan beginnen met weinig kennis en ervaring.

De meeste voorzieningen ervaren een tekort aan inkomensgerelateerde plaatsen in hun regio. Ook de invloed van al dan niet goed werkende lokale loketten of centrale aanmeldingslijsten is groot. Op beide zaken verder inzetten is voor hen belangrijk om verder structureel aan grotere toegankelijkheid te kunnen werken.

Bijna alle voorzieningen geven aan dat de communicatie met anderstalige ouders voor vele begeleiders een echte uitdaging is. Ondersteunende materialen voorzien kan daarin al een stukje helpen. Die kunnen overkoepelend voorzien worden en/of beter bekend gemaakt. Niet iedereen kent de ter beschikking zijnde materialen.

De opdracht horende bij een T3-subsidie vervullen vraagt veel tijd, energie en flexibiliteit van een voorziening en in het bijzonder ook van de leidinggevende. Er zijn ook randvoorwaarden die een belangrijke rol spelen, zoals een netwerk om op terug te vallen, voldoende financiële middelen, een cultuur van leren en reflecteren. Dat erkennen en extra ondersteuning bieden is belangrijk. We merken dat kleine en voorheen veel minder gesubsidieerde voorzieningen, voorzieningen zonder ervaring met kwetsbare doelgroepen, voorzieningen met weinig T3-plaatsen in verhouding tot het totaal aantal plaatsen of als enige locatie bij een organisator met meerdere locaties het extra moeilijk hebben.

De beeldvorming over kinderopvang in de samenleving en de maatschappelijke waardering van de sector zien zij als een belangrijke uitdaging om hun T3-opdracht succesvol te kunnen vervullen. De verschillende functies van kinderopvang, economisch, pedagogisch en sociaal, moeten meer in beeld komen in de samenleving en in het bijzonder ook naar (toekomstige) gezinnen en ook naar toeleiders. In die communicatie over kinderopvang in de brede samenleving en in het bijzonder naar toeleiders kan ook veel meer benadrukt worden dat wennen belangrijk is voor alle betrokkenen en vanzelfsprekend deel uit maakt van de start in kinderopvang. En dat dit niet een moment is, maar een periode en belangrijk is voor elk kind, baby of peuter, en zijn gezin. Opgroeien zou daarin ook een rol kunnen spelen.

Voorzieningen blijven aanstippen dat belangrijke algemene randvoorwaarden om kwaliteitsvol te kunnen werken ook hier van invloed zijn, zoals voldoende begeleiders op de werkvloer, kwalitatieve basisopleidingen, de mogelijkheid om kindvrije uren daadwerkelijk te kunnen opnemen. Deze zaken zijn niet algemeen aanwezig of verworven en daar is verandering wenselijk. Continue aandacht voor toegankelijkheid en het afstemmen van je werking op kwetsbare gezinnen vraagt onder andere competenties, extra tijd voor communicatie met gezinnen, extra overleg intern en extern voor verantwoordelijken én kinderbegeleiders.