

Jobshadowingtraject 'Sociale steun en cohesie'

INLEIDING

Aansluitend aan het EXPOO-congres 2016 ‘Ontmoeten en verbinden – Over het versterken van sociale cohesie in onze superdiverse samenleving’ werkte EXPOO, VBJK en VCOK een jobshadowingtraject over ‘sociale steun en cohesie’ uit.

Hiermee wou EXPOO diverse gezinsondersteunende organisaties de mogelijkheid bieden om dit thema op een andere manier verder te verdiepen. In het jobshadowingtraject krijgen de medewerkers van de betrokken organisaties de kans om mee te werken in een andere organisatie en zo te leren van elkaar. De jobshadowing wordt gekoppeld aan enkele uitwisselingsbijeenkomsten. Via deze bijeenkomsten worden de betrokken organisaties voorbereid op de jobshadowing, kunnen deelnemers uitwisselen over ervaringen en inzichten uit de jobshadowing en zijn ze elkaars ‘critical friend’ bij het vertalen en implementeren van de ervaringen in hun eigen organisatie.

In dit verslag kom je alles te weten over dit traject. In deel 1 zoomen we in op de methodiek zelf. Wat houdt jobshadowing in? Wat is de doelstelling van zo’n traject? Wie kan hier aan deelnemen? Hoe stel je een programma samen? Daarna beschrijven we bijna draaiboekgewijs hoe je zo’n traject kan vormgeven. Van de kick-off bijeenkomst over het ‘jobshadowen zelf’ tot de uitwisselingsmomenten. Dit deel sluiten we af met enkele bevindingen van de deelnemers.

In deel twee gaan we dieper in op het thema: sociale steun en cohesie. Eerst lees je meer over het referentiekader, die verschillende aandachtsgebieden en indicatoren horend bij het thema sociale steun en cohesie beschrijven. Vervolgens vind je per aandachtsgebied heel wat aandachtspunten en voorbeelden die gedeeld werden tijdens de uitwisselingsmomenten. Dit deel sluiten we af met een beschrijving van de acties die de organisaties willen implementeren na het doorlopen van het traject.

Graag bedanken we alle deelnemende organisaties voor hun gastvrijheid, voor de openheid om een inkijk te geven in de eigen werking, om ideeën te delen en elkaar kritisch te bevragen tijdens de uitwisselingsmomenten.

De volgende organisaties namen deel aan dit traject: Elmer vzw uit Brussel, Villa boempatat uit Gent, Huis van het Kind Oostende, Ontmoeten Kind en Gezin Kortrijk, De Egeltjes uit Sint-Truiden & Huis van het Kind Zottegem.

DEEL 1: Jobshadowing, de methodiek

1.1 Jobshadowing, wat is dit?

In dit deel kom je te weten hoe je een jobshadowing kan organiseren. Uiteraard zijn er heel wat verschillende mogelijkheden. Vanuit de ervaringen uit dit project, tonen we een manier om jobshadowing te gebruiken en zetten we enkele aandachtspunten op een rijtje.

Wat?

Jobshadowing is een methodiek die medewerkers van een organisatie de mogelijkheid geeft om mee te werken in een andere organisatie en zo te leren van elkaar. Medewerkers krijgen als het ware de kans om het werk van iemand anders te 'schaduw'. Jobshadowing is meer dan 'eens op bezoek gaan'. Om de werking van een andere organisatie echt te leren kennen en diepgaand te kunnen leren van elkaar bestaat een jobshadowing het best uit meerdere (aansluitende) dagen. Het programma van de jobshadowing kan verschillende vormen aannemen, denk maar aan: participerende observatie, meedraaien in de werking, bepaalde activiteiten bijwonen, een interview met iemand uit de werking,...

Doelstelling?

Jobshadowing kan worden ingezet als instrument voor kwaliteitsverbetering, competentieontwikkeling, expertise ontwikkeling... en dit tussen verschillende organisaties over sectoren en grenzen heen. Wanneer je een jobshadowing opzet, is het belangrijk om op voorhand je doel te bepalen. Wat wil je met de jobshadowing bereiken? Wat kan een mogelijke focus zijn van de jobshadowing? Welke doelstelling stel je met dit traject voorop?

In het jobshadowingsproject stond het thema sociale steun en sociale cohesie centraal en formuleerden we twee doelstellingen:

1. Organisaties via uitwisseling en kritische reflectie ondersteunen in het ontwikkelen van praktijken die sociale steun en cohesie versterkt. Formuleren en uitwerken van acties in de praktijk.
2. Inspirerende praktijken op vlak van sociale steun en cohesie in beeld brengen en documenteren.

Voor wie?

Jobshadowing is een methodiek die in verschillende werkcontexten kan worden ingezet. Het jobshadowingsproject sociale steun en cohesie richtte zich op Huizen van het kind of organisaties die meewerken in een Huis van het Kind. De jobshadowing werd dus georganiseerd over verschillende sectoren heen. Er deden zowel medewerkers mee vanuit een samenwerkingsverband Huis van het kind, als vanuit de kinderopvang, Kind & Gezin,... Deze gevarieerde groep kwam, mede door de gemeenschappelijke focus (sociale steun en cohesie), tot een rijke uitwisseling.

Voor het selecteren van je doelgroep / deelnemers, hou je best rekening met volgende aandachtspunten:

- Een jobshadowing wordt het best opgezet tussen organisaties die al enige ervaring en expertise hebben opgebouwd over het gekozen thema. In dit project werd dus op voorhand geselecteerd of organisaties reeds overtuigd waren dat zij een rol hebben in het versterken van sociale steun en cohesie en of ze hier reeds initiatieven voor ondernamen. Jobshadowing is namelijk vooral leerrijk wanneer er de inspirerende praktijken reeds 'zichtbaar' en 'waarneembaar' zijn voor degene die komt jobshadowen.
- We merkten een grote meerwaarde om de jobshadowing in duo te laten uitvoeren. Per organisatie namen twee personen deel, vaak vanuit een andere functie. In dit project kozen verschillende organisaties om een duo te vormen van iemand die rechtstreeks met de ouders en de kinderen werkt en iemand die eerder beleidsmatig bezig is. Dit zorgt voor een groter draagvlak in de organisatie, voor een vlottere terugkoppeling naar andere medewerkers en voor meer gedragenheid bij het uitvoeren van acties of veranderingen in de eigen praktijk. Tijdens de jobshadowing kan het duo bovendien samen reflecteren over wat er werd gezien. Door dit niet alleen te doen, wordt de reflectie extra boeiend.
- Een jobshadowing opzetten kost tijd en energie. Het is belangrijk om de deelnemers op voorhand te wijzen op het engagement dat er van hun voorziening en de medewerkers wordt gevraagd. Geef genoeg informatie over de duur van het traject, de tussentijdse opdrachten,...

Referentiekader / bril

Om de leerkansen tijdens een jobshadowing te vergroten, werk je het best een kader / bril uit die zowel in de voorbereiding als tijdens en na de jobshadowing wordt gebruikt. Het kader dient als kapstok om de te reflecteren over de eigen werking. Waar zijn wij al sterk in? Waar willen we nog in groeien. Ook kan het kader een 'bril' zijn om gericht te kijken en te observeren tijdens de jobshadowing. Nadien helpt het kader om ervaringen te ordenen, hierover te reflecteren en eventueel eigen acties te formuleren. Het creëert bovendien een gemeenschappelijke

taal om in gesprek te gaan met elkaar. In het project over sociale steun en cohesie werd een referentiekader uitgewerkt met vier aandachtsgebieden en verschillende indicatoren (**zie deel 2**). Dit kader kan ofwel op voorhand worden uitgewerkt, maar kan ook met de groep zelf worden vastgelegd.

Uitwisselingsmomenten

Een jobshadowing staat nooit op zich. Het is belangrijk om hieraan momenten te koppelen waarin deelnemers worden voorbereid op de jobshadowing, de ervaringen uit de jobshadowing worden besproken en er nagedacht wordt over de vertaling naar het eigen werk en organisatie. In het jobshadowingsproject over sociale steun en sociale cohesie werden alle deelnemers vier keer samengebracht. Er werden methodieken ingezet om de uitwisseling tussen deelnemers te stimuleren. Vele van deze methodieken kan je terugvinden **in de bijlages**. Hieronder kan je een beschrijving vinden van het traject die in de jobshadowing sociale steun en cohesie werd gelopen.

1.2 Jobshadowing sociale steun en cohesie – in beeld

Oproep en inschrijving deelnemers

Voor dit jobshadowingsproject werd gewerkt met een oproep waar voorzieningen konden op kandideren. Er werd beschreven dat het traject vooral bestemd was voor voorzieningen die al enige expertise hadden opgebouwd omtrent het thema en er werd gepolst naar hun motivatie om aan dit traject deel te nemen. Er werden zes voorzieningen geselecteerd om deel te nemen.

Vanuit elke voorziening vroegen we ook om met minimum twee mensen deel te nemen aan het traject. Door als duo in dit traject in te stappen, wordt het overdragen van de ontwikkelde kennis naar je team en het warm maken van het team om acties te realiseren een gedeeld engagement. Dat voelt niet alleen iets comfortabeler aan, het heeft ook meer impact om met twee de stem te laten horen voor een bepaald thema.

Gezamenlijke start: Kick-Off

In het project over sociale steun en cohesie kwam de groep het eerst samen op de Kick-Off. Het organiseren van een Kick-Off is een grote meerwaarde omdat je zo een gezamenlijke start neemt, je de betrokkenheid van de verschillende deelnemers verhoogt en je samen het gemeenschappelijke kader verkent. Ook kan je op dit moment de praktische vragen omtrent de jobshadowing met de groep bespreken.

De volgende punten werden doorheen deze dag besproken:

- Kennismaking: Tijdens deze dag maakten we uitgebreid kennis met elkaar. Elke voorziening maakte een organisatiefiche waarin gepeild werd naar verwachtingen, wat elke organisatie doet (doelgroep, kernopdracht,...), wat sociale steun en cohesie voor hen betekent... (**zie organisatiefiche in bijlage**). Deze uitgebreide kennismaking zorgde voor meer achtergrondinformatie over de verschillende organisaties en gaf 'goesting' om elkaars praktijken nog beter te leren kennen.
- Jobshadowing 'wat en hoe?': Nadien werd samen met de groep ingegaan op de doelstellingen van de jobshadowing, er werd uitleg gegeven bij het verdere traject en belangrijke randvoorwaarden voor een succesvol jobshadowingsproject.
- Kader sociale steun en cohesie: Het kader met verschillende aandachtsgebieden en indicatoren werd verkend door middel van verschillende reflectieoefeningen per aandachtsgebied. (**zie methodiekfiches in bijlage**). Het doel hiervan was om gemeenschappelijke taal te creëren over het thema. De deelnemers werden bovendien gestimuleerd om na te denken over volgende vragen en vulden een reflectiefiche in: (**zie reflectiefiche in bijlage**):
 - Wat gaat goed? Wat zijn sterktes van je voorziening?
 - Wat doe je al, maar wil je nog meer? Wat wil je nog extra aandacht geven?
 - Waar droom je nog van? Welke acties wil je nog ondernemen?

Opdracht: Op het einde van deze dag kreeg elke organisatie de opdracht om de reflectiefiche verder in te vullen en op basis hiervan één of meerdere leervragen te formuleren en door te sturen. Ook werd gevraagd om een 'top 3' door te sturen van voorzieningen waar ze graag op jobshadowing willen gaan.

Voorzieningen matchen met elkaar

De matching tussen verschillende organisatie gebeurde op basis van de ingevulde reflectiefiches, de geformuleerde leervragen van elke organisatie en de doorgestuurde top 3's. De voorzieningen werden aan elkaar gekoppeld zodat iedereen met twee organisaties in contact kwam: bij de ene organisatie gingen zijzelf op jobshadowing, een andere organisatie kwam bij hen langs.

Praktische voorbereiding van jobshadowing en samenstelling van programma

Tijdens een volgende bijeenkomst met de groep werden er praktische afspraken gemaakt over het verloop van de jobshadowing en werden de verschillende programma's samengesteld. De voorzieningen kregen de kans om even samen te zitten met de organisaties die naar hen kwamen of waar zij naartoe gingen gaan. De gespreksleidraad 'Hoe geven we de jobshadowing vorm' (**Zie bijlage**) geeft een overzicht van de te bespreken onderwerpen. Bij het opstellen van het programma werd rekening gehouden met volgende aandachtspunten:

- De deelnemers werden aangemoedigd om de jobshadowing te organiseren op aansluitende dagen. Zo ontstaat er een echte 'onderdompeling' in de organisatie. Ook de optie om te blijven overnachten werd besproken. Zo kunnen er ook 's avonds leuke en interessante (informele) contacten ontstaan.
- In het samenstellen van het programma is het belangrijk om zoveel mogelijk rekening te houden met de verwachtingen en leervragen van de organisatie die komt jobshadowen.
- Het programma kan worden aangepast aan de functie van de persoon die komt jobshadowen. Voor iemand die rechtstreeks met ouders en kinderen werkt, of voor iemand die eerder beleidsmatig werkt, zijn vaak andere activiteiten interessant. Het duo dat komt jobshadowen, hoeft dus niet altijd hetzelfde te doen.
- Er werd aangemoedigd om op zoek te gaan naar verschillende vormen van jobshadowing. Denk aan: participerende observatie, meedraaien in de werking, bepaalde activiteiten bijwonen, een interview met iemand uit de werking,...
- In het programma wordt ook best tijd ingebouwd om te documenteren, terug te blikken en te reflecteren.
- In het programma moet ook aandacht besteed worden aan een 'warm onthaal' voor de jobshadows. Ook werd er nadruk gelegd op het inbouwen van 'informele momenten' in het programma waarop deelnemers elkaar beter kunnen leren kennen en uitwisselen (denk aan: samen lunchen, het maken van een stadswandeling,...).
- Er werd voorgesteld om te werken met een mentor. Zo weet degene die komt, altijd bij wie hij/ zij terecht kan met vragen.
- Er werd ook stilgestaan bij hoe je ouders voldoende kan informeren over de jobshadowing. Dit kan door bijvoorbeeld het item op te nemen in je nieuwsbrief, ouders hier mondeling over aan te spreken, ...

Feedback geven en open houding

We verkenden tijdens de bijeenkomst met de groep welke 'houding' belangrijk is tijdens een jobshadowing. Er werd in gesprek gegaan over hoe we aan elkaar 'feedback' kunnen geven: wat wordt na een dag 'jobshadowing' teruggekoppeld en hoe? Welke afspraken kunnen we daarover maken? Ook gingen we in op het belang van een explorerende houding en het stellen van open vragen. Een brede en open kijk en een goede portie nieuwsgierigheid komt tijdens een jobshadowing goed van pas.

Jobshadowing uitvoeren

Na dit alles ging de jobshadowing van start. In een periode van enkele maanden gingen de verschillende organisaties bij elkaar 'jobshadowen', elk met een op maat samengesteld programma. In elke jobshadowing werd gestreefd naar een programma van minimum 3 dagen. Jobshadowing is meer dan eens 'op bezoek' gaan. Om een echte onderdompeling in een andere voorziening te krijgen, is het aan te raden om enkele dagen de tijd te nemen om de andere praktijk te leren kennen.

De deelnemers kozen zelf hoe ze hun traject documenteerden. Er werd gebruikt gemaakt van notities, korte filmfragmenten, foto's, ...

Bespreking van jobshadowing

Nadat alle jobshadowings waren doorgegaan, kwam we de groep opnieuw samen. Een hele dag werd uitgewisseld over hun ervaringen tijdens de jobshadowing. Er werden verschillende uitwisselingsmethodieken ingezet om de deelnemers te laten vertellen wat ze juist hebben ervaren en om hen tot diepgaande reflectie te brengen. (**zie besprekingsfiche in bijlage**). De deelnemers toonden doorheen deze dag hun verwerkte documentatie.

De deelnemers werden doorheen de dag ook gestimuleerd om verschillende brillen op te zetten en elkaar zo verder uit te dagen. Er was bijvoorbeeld een 'kritische bril', een 'waarderende bril', een 'praktische bril' en de 'bril van gezinnen'.

Acties formuleren voor de eigen praktijk

Tijdens de uitwisseling werden er heel wat inspirerende verhalen en voorbeelden met elkaar gedeeld. Toen werd het tijd om deze opgedane inzichten terug naar de eigen praktijk te vertalen en eigen acties vast te leggen. Na de bijeenkomst had elke organisatie even de tijd om hierover na te denken. De deelnemers haalden hiervoor inspiratie uit hun eigen jobshadowingsproject als uit de verhalen van de andere deelnemers. Ze koppelden alles terug naar de andere medewerkers en gingen samen op zoek naar mogelijk acties. De groep kwam nog één maal samen om de acties te overlopen en verder scherp te stellen. Samen met de groep reflecteren over de uitgevoerde en geplande acties zorgde opnieuw voor een diepgaande reflectie en een verder uitgewerkt actieplan per organisatie.

1.3 Wat vonden de deelnemers? Enkele citaten

In deze paragraaf verneem je rechtstreeks van de deelnemers zelf hoe zij het jobshadowingtraject ervaren hebben.

Door de jobshadowing word je volledig ondergedompeld in een andere organisatie en kan je alles mee beleven. Het geeft energie, inspiratie en goesting.

Bij jobshadowing kruip je echt eventjes in het leven van een ander.

Ook het bezoek aan onze organisatie was heel leerrijk, want dit waren mensen met een kritische kijk op de zaken. Door gesprekken te voeren en de pijnpunten aan te kaarten, gaven zij tips hoe zij het aangepakt hebben.

Je moet met twee aanwezig zijn tijdens het jobshadowing traject. Zeker op het moment dat je op bezoek gaat, want je krijgt zoveel informatie en je merkt heel wat zaken op.

Als je dit alleen doet, merk je niet alle aandachtsgebieden. Of kan je niet de focus leggen op alle aandachtsgebieden. Zo sta je ook sterker om veranderingen door te brengen in je eigen organisatie.

De eerste samenkomst was op een heel laagdrempelige manier georganiseerd. Waardoor je een goed beeld krijgt van wat de sterktes zijn van iedere organisatie. De bijeenkomsten waren ook nodig om te leren op welke zaken we zeker moeten letten bij iedere organisatie.

Jobshadowing verruimt je blik. Je verkent de ander zijn werkveld. Ook de bijeenkomsten met de vraaggestuurde uitwisseling waren boeiend. Ik denk dat je niet altijd tot de essentie komt als er geen procesbegeleider is die je telkens de juiste brillen laat opzetten.



DEEL 2: Sociale steun en cohesie – inleiding

In dit deel lees je meer over het thema sociale steun en cohesie. Het centrale thema waarover het jobshadowingtraject werd opgezet. Eerst lees je meer over het referentiekader/ de bril die zowel in de voorbereiding als in de uitvoering werd gebruikt. Het kader verduidelijkt de verschillende aandachtsgebieden en indicatoren horend bij het thema sociale steun en cohesie. Vervolgens vind je per aandachtsgebied voorbeelden, aandachtspunten of uitdagingen die gedeeld werden tijdens de uitwisselingsmomenten. Daarnaast kom je te weten welke acties de voorzieningen ondernomen hebben n.a.v. de jobshadowing.

2.1 Belang van sociale steun en cohesie?

Zowel in het decreet kinderopvang baby's en peuters, het Pedagogisch Raamwerk voor de kinderopvang van baby's en peuters en het decreet preventieve gezinsondersteuning wordt aandacht gevraagd voor het bevorderen van sociale steun en cohesie.

Want op plaatsen en in voorzieningen waar ouders en kinderen samenkomen, kan iets meer ontstaan. Vormen van sociaal contact, kleine momenten van uitwisseling... Dergelijke vormen van ontmoeting versterken niet alleen de sociale cohesie, voor veel ouders is het ondersteunend om de kleine dagelijkse opvoedingsvragen met anderen te kunnen delen. Contacten met andere ouders die kinderen van dezelfde leeftijd hebben, zijn vaak een belangrijke bron van informatie en steun. Die contacten kunnen uitmonden in relaties waar onderlinge uitwisseling, verbondenheid en solidariteit ontstaan.

Ook voor kinderen zijn dergelijke ontmoetingen belangrijk. De mogelijkheden die kinderen krijgen om kwaliteitsvolle relaties met anderen aan te gaan – met andere kinderen en andere volwassenen dan hun eigen opvoeders – hebben een impact op hun algemene ontwikkeling. In ontmoeting met anderen krijgen kinderen de kans om een waaier aan relaties te verkennen en te verbreden.

Door na te denken over sociale steun en sociale cohesie werk je aan de uitbouw van een krachtig en inclusief netwerk rondom gezinnen waarin ouders, professionals en buurt elkaars bondgenoot zijn in het opvoeden van kinderen.

Kortom, ontmoeting en sociale steun en cohesie is belangrijk. Spel- en ontmoetingsplaatsen, Huizen van het Kind, kinderopvang en onderwijs kunnen plaatsen zijn die daarop inzetten. Het zijn plekken waar sociale steun tussen gezinnen kan groeien, plekken die de sociale cohesie in een buurt kunnen versterken. Maar... ontmoeting bevorderen is écht werken. Dit traject is één van de manieren om van verschillende organisaties te leren welke praktijken sociale steun en cohesie in diverse contexten versterken.

Wat verstaan we onder sociale steun en sociale cohesie?

Sociale steun en cohesie zijn vaak gebruikte concepten die op verschillende manieren worden ingevuld.

Voortbouwend op het doctoraatsonderzoek van Naomi Geens, begrijpen we in het kader van dit project sociale steun en cohesie als volgt:

Sociale steun begrijpen we als een verzamelterm voor steun die mensen uit hun sociale relaties halen. Die steun kan emotioneel, informatief of praktisch van aard zijn en uit vele hoeken komen. Hier richten we ons in de eerste plaats op de informele netwerken van mensen (dus niet de formele steun of beroepsmatige hulp). Meestal denken we bij die informele netwerken aan duurzame relaties met familie, vrienden, collega's, goede kennissen en burens. Maar ook sporadische contacten, bijvoorbeeld met andere ouders op school of in de kinderopvang, buurtbewoners of voorbijgangers op straat, kunnen een bron van steun zijn. Al was het maar omdat de confrontatie met de ander, ons steeds iets leert over onszelf, over ons eigen doen en laten. Sociale steun omvat voor ons dus zowel deze meer duurzame contacten als meer sporadische contacten.

De notie sociale cohesie is evenzeer een verzamelterm en een meerduidig begrip. We vullen het concept hier als volgt in. Waar het concept van 'Sociale steun' zich voornamelijk situeert op het microniveau (informele netwerken/relaties rondom een kind en een ouder) vertelt 'sociale cohesie' veeleer iets over een bepaalde maatschappijvisie. Meer specifiek: het streven naar inclusieve gemeenschappen. Sociale cohesie kunnen we in die zin begrijpen als de mate waarin niet alleen banden worden versterkt binnen bepaalde groepen (bonding), maar ook bruggen worden gebouwd over diverse (groeps)grenzen heen (bridging). Het vertelt daarnaast iets over de mate waarin kinderen en ouders in een context van diversiteit ervaren dat ze erbij horen, ongeacht afkomst, beperking, levensstijl, gezinsvorm, enz. Anders gezegd: de mate waarin kinderen en ouders verbondenheid ervaren met andere kinderen, ouders, voorzieningen, de buurt en ruimer de samenleving.

De rode draad door dit alles vormt de kijk op gezinnen en samenleving. Ouders en kinderen beschouwen we hierbij als competente actoren die elkaar wederzijds beïnvloeden.

De concepten 'sociale steun' en 'sociale cohesie' hebben we voor dit traject tastbaar gemaakt door te spreken over vier aandachtgebieden en bijhorende indicatoren. Hieronder beschrijven we deze aandachtgebieden gevolgd door enkele voorbeelden en aandachtspunten die tijdens het jobshadowingtraject naar boven kwamen. Een schematisch overzicht van dit kader kan je ook vinden in de bijlage (**kader sociale steun en cohesie: aandachtgebieden en indicatoren**).

2.2 Sociale steun en cohesie in 4 aandachtgebieden

Aandachtsgebied 1: Warm onthaal en sensitieve, respectvolle en wederkerige communicatie met gezinnen
Een absolute voorwaarde voor het creëren van sociale steun en sociale cohesie is een warm onthaal en een sensitieve, respectvolle en wederkerige communicatie met gezinnen. Door een warm, onvoorwaardelijk en spontaan onthaal te voorzien, geef je aan gezinnen de boodschap dat iedereen welkom is. Er heerst een veilig klimaat, waarin kinderen en ouders worden aangemoedigd om trots te zijn op de verschillende aspecten van zijn/haar identiteit.

Het is belangrijk dat medewerkers voldoende investeren in het leren kennen van gezinnen zodat ze zicht krijgen op hun leefsituaties, gewoonten, waarden en overtuigingen. Hoe beter voorzieningen gezinnen leren kennen, hoe beter de werking kan worden afgestemd op hun noden. Medewerkers investeren in een voortdurende en open (niet-veroordelende) communicatie. Er heerst een klimaat waarin alle overtuigingen, waarden en meningen kunnen worden uitgedrukt en besproken. Dit ook als ze tegenstrijdig worden ervaren.

Daarnaast wordt ook nagedacht over hoe het beleid, de organisatiestructuur en de dagelijkse praktijk gekend en begrijpbaar kunnen gemaakt worden voor gezinnen. Ook wordt kennis ontwikkeld over mogelijke drempels om van de voorziening gebruik te maken en waar nodig aangepast.

Tijdens de uitwisselingsmomenten kwamen er heel wat voorbeelden, aandachtspunten en uitdagingen naar boven over dit aandachtgebied. Hieronder kan je er enkele lezen:

'Een huiselijke sfeer'. Regelmatig werd het woordje huiselijke sfeer genoemd. De ruimte en inrichting zorgt voor een huiselijk gevoel. Ouders worden ook aangemoedigd om een heel actieve plaats in de ruimte te nemen en voelen er zich duidelijk 'thuis'. Zowel in de deelnemende ontmoetingsruimtes als in de kinderdagverblijven werden ouders aangemoedigd om zelf koffie te nemen, iets uit de kast te halen, iets te noteren,... De keuken is vaak een belangrijke plaats hiervoor. Er werd gewezen op het belang om ouders hier te blijven op aanspreken en hen uit te nodigen om zelf initiatief te nemen. In het kinderdagverblijf de Egeltjes in Sint-Truiden woont er een gezin in hetzelfde huis van de opvang. Dit komt de huiselijke sfeer ten goede.

'De diversiteit in de ruimte zichtbaar'. Je kan ervoor zorgen dat iedereen zich welkom voelt door de aanwezige diversiteit in de ruimte zichtbaar te maken. In kinderdagverblijf Elmer maken ze bijvoorbeeld gebruik van een 'welkomstmuur', waarop welkom in verschillende talen is geschreven. Er hangt een grote wereldkaart aan de muur, waar de afkomst van de aanwezige kinderen en ouders wordt op aangeduid. Ook meertalige boekjes worden gebruikt om de diversiteit zichtbaar te maken.

'Durven loslaten'. Een activiteit loopt niet altijd zoals je het verwacht. Zo werd met het Huis van het Kind Oostende een activiteit 'boekenkaften' georganiseerd. Er werden weinig of zelfs geen boeken gekaft. Het werd echter een gezellig samenzijn van ouders met veel gepraat over de kinderen, de school,... De vrijwilligers, die de activiteit begeleidde, gingen hierin mee. Durven loslaten is een belangrijke vaardigheid.

'Een gouden vrijwilliger'. De rol die vrijwilligers kunnen hebben op het vlak van sociale steun en cohesie is niet te onderschatten. Vrijwilligers zijn 'authentiek', nemen geen blad voor de mond en staan echt 'tussen' de gezinnen. Gezinnen weten dat vrijwilligers er niet moeten zijn, dat ze echt naar hun verhaal willen luisteren. Vrijwilligers maken de verbinding tussen collega's en ouders en worden vaak als drempelverlagend ervaren. In het Huis van het Kind Zottegem zijn de vrijwilligers van de ruilwinkel vaak het opstapje naar de georganiseerde ontmoetingsmomenten. Maar ook in de ruilwinkel zelf, is er altijd tijd voor een babbeltje en een tas koffie.

'Als iedereen hier begint te spelen, wie gaat er dan nog werken?'. Wanneer een voorziening werk wil maken van sociale steun en cohesie is een gedragen visie van het hele team en het beleid van de organisatie nodig. Tijdens het jobshadowingtraject kwam aan bod dat hiervoor blijvende aandacht nodig is. 'Als een collega in de organisatie zegt 'Als iedereen hier begint te spelen, wie gaat er dan nog werken?', dan is het duidelijk dat nog niet iedereen de meerwaarde en het belang van sociale steun en cohesie deelt. Een draagvlak creëren kan op verschillende manieren. Het start bijvoorbeeld al bij het werven van nieuwe medewerkers. Door sollicitanten te screenen op een onthaltende houding en heel goed uit te leggen aan nieuwe medewerkers wat ontmoeting is, wordt er al een start genomen. Gedragenheid voor het thema sociale steun en cohesie krijg je niet zonder een goede coaching en ondersteuning van de medewerkers of vrijwilligers. Ook aan het beleid kan aangetoond worden dat ontmoeting een vorm van dienstverlening is. Tijdens de ontmoetingsmomenten van Kind&Gezin Kortrijk

worden bijvoorbeeld zoveel mogelijk vragen die mensen stellen tijdens de ontmoetingsmomenten genoteerd. Zo kon aangetoond worden dat er vaak heel rijke uitwisselingen en vragen komen tijdens deze momenten.

Aandachtsgebied 2: Professionals en ouders: samen doen, denken en beslissen

Het tweede aandachtsgebied om werk te maken van sociale steun en cohesie gaat over ouders betrekken als actieve partner in de dienstverlening en in het dagelijkse leven van de voorziening. De ouders en de medewerkers ondernemen samen activiteiten en ouders nemen hierin bepaalde taken of rollen op, aansluitend bij hun mogelijkheden en talenten. Ouders kunnen betrokken worden bij het uitdenken van ideeën voor activiteiten en ze worden gemotiveerd om mee te denken over het beleid en projecten. De meningen van ouders worden actief bevraagd.

Om dit te realiseren is het belangrijk dat het beleid, de organisatiestructuur en de dagelijkse praktijk gekend en begrijpbaar zijn voor gezinnen. Het kan ook een meerwaarde zijn om de samenwerking tussen professionals en ouders te documenteren en zichtbaar te maken voor het team, ouders en kinderen.

Tijdens de uitwisselingsmomenten kwamen er heel wat voorbeelden, aandachtspunten en uitdagingen naar boven over dit aandachtsgebied. Hieronder kan je er enkele lezen:

Ouders en hun talenten. In Huis van het Kind Zottegem nemen ouders heel veel verschillende rollen op zich: ouders koken, ze helpen activiteiten organiseren, ze ruimen mee op, ze rijken ideeën aan... Ouders krijgen veel verantwoordelijkheid en hun talenten worden gebruikt in het Huis van het Kind. Een leuk initiatief was bijvoorbeeld ouders die met elkaar recepten uitwisselden. In Elmer werd een heus tuinproject uitgewerkt samen met ouders. Uit een ouderbevraging was duidelijk geworden dat de tuin aangepakt moest worden. Ouders zetten zelf hun schouders onder dit project, waaronder ook een ouder die werkt als tuinarchitect. Het ene project zet vaak ook nog meer in gang... Ondertussen zijn er zelfs al kippen.

‘Zelfs in een schriftelijke brochure kan je de warmte en een positieve kijk op ouders binnenbrengen’. In Villa boempatat wordt hun positieve visie en kijk op ouders meegenomen in al hun communicatie. In hun onthaalbrochure worden bijvoorbeeld de ‘rechten’ van het gezin geformuleerd, in plaats van enkel te focussen op afspraken die gezinnen moeten nakomen. Ouders van jonge kinderen staan soms onder een grote druk en ervaren stress. Soms gebeurt het dat ze dit op een negatieve manier uiten bij het brengen of halen. Hierover wordt in gesprek gegaan met de medewerkers zodat ze begrip kunnen tonen en vooral belang hechten aan positieve gebeurtenissen. Elke dag iets positiefs over de dag aan ouders vertellen kan echt het verschil maken.

Sommige ouders houden er ook van om ‘mee te denken’. In Huis van het Kind Oostende hielden ze bijvoorbeeld een oudervergadering om samen een projectoproep uit te werken. Van bij de start van het project nemen ouders zo een centrale plaats. In het Huis van het Kind Zottegem gingen ze met ouders in gesprek aan de hand van de methodiekendoos ‘Ouders in Huis’. Ouders krijgen via deze methodiek een stem in de werking van het Huis van het Kind. In de Egeltjes in Sint-Truiden organiseren ze 6 wekelijks een oudervergadering, daarin werd er ook al met de methodiekendoos gewerkt.

Aandachtsgebied 3: Partnerschap tussen ouders: ontmoeten in diversiteit

Het derde aandachtsgebied gaat over het creëren van ontmoeting, over het feit dat niet alleen banden worden versterkt binnen bepaalde groepen (bonding), maar ook bruggen worden gebouwd over diverse (groeps)grenzen heen (bridging). Om dit te realiseren spelen medewerkers een belangrijke rol. Ze hanteren een discrete doch actieve houding om ontmoeting te faciliteren. Ze bewegen zich bijvoorbeeld op de achtergrond en treden actief op de voorgrond wanneer de situatie daarom vraagt (bijvoorbeeld, wanneer taal of andere drempels leiden tot uitsluiting, wanneer de groepsdynamiek wordt verstoord door bepaalde overtuigingen,...). Medewerkers kunnen bijvoorbeeld doelbewust tussen mensen en groepen gaan zitten om een brug te vormen tussen beide. Of ze stellen ‘de vraag’ terug aan de groep of andere ouder, zodat er in groep kan uitgewisseld worden over de vraag en ouders zo herkenning vinden bij elkaar. Faciliteren van ontmoetingskansen tussen ouders, is echt werken. Het betekent aandacht hebben voor de individuele nood van de ouders én aandacht hebben voor een constructieve groepsdynamiek.

Tijdens de uitwisselingsmomenten kwamen er heel wat voorbeelden, aandachtspunten en uitdagingen naar boven over dit aandachtsgebied. Hieronder kan je er enkele lezen:

De rol van de medewerker. In Huis van het Kind Kortrijk nemen beide medewerkers van het ontmoetingsmoment diverse rollen en taken op. Er is de rol van gastvrouw: die bewust aandacht besteedt aan het onthalen van elk gezin die toekomt. Dit betekent elk kind én elke ouder begroeten, hen wegwijs maken in de ruimte en in het verloop van het ontmoetingsmoment. Als gastvrouw is zij attent voor wat ouders nodig hebben: van rust over samen spelen met het kind tot samen een babbeltje slaan. Daarnaast is de gastvrouw ook alert voor de groepsdynamiek en probeert ze bruggen te vormen tussen de aanwezigen op momenten waarop dit kan. Dit doet ze door echt tussen de ouders te gaan zitten, te luisteren, en te zoeken naar wat gemeenschappelijk is

tussen ouders, bvb. twee zwangere mama's die vertellen over de zwangerschap en op basis daarvan gaan verbinden en zelf terug naar de achtergrond verdwijnen. Een andere manier is om vragen die er zijn, niet zelf te beantwoorden maar ze in de groep te brengen. Dit zijn kleine handelingen door de medewerker die zorgen voor meer bonding en bridging tussen gezinnen. Tijdens de ontmoetingsmomenten is er ook een medewerker aanwezig die inspeelt op specifieke opvoedingsvragen van gezinnen en vanuit haar achtergrond samen met gezinnen zoekt naar antwoorden. Ervaring leert ook dat de vragen én noden van gezinnen veel verder reiken dan louter over het opvoeden van kinderen en hun rol als ouder. Op die momenten nemen de medewerkers ook bewust tijd om gezinnen te ondersteunen bij andere welzijnsvragen zoals het samen invullen van de belastingbrief, het informeren over het dienstverlenend aanbod in de buurt. Hier ruimte voor bieden, werkt echt ondersteunend en creëert vertrouwen tussen gezinnen en medewerkers.

Bonding en ook bridging. In Huis van het Kind Oostende zetten ze zich in voor het samenbrengen van diverse ouders. Dit doen ze door bewust ouderactiviteiten te organiseren met andere partners. Zo zullen binnenkort lessen 'Nederlands over zaken die in het leven van ouders belangrijk zijn' georganiseerd worden voor alle ouders in de buurt. Zo kunnen we kansen tot ontmoeting creëren voor diverse mensen: de mama's en papa's die het Huis van het Kind kennen of naar de Nederlandse taalles komen.

Het belang van reflectie. Het faciliteren van ontmoeting is écht werken. Daarom is het waardevol om af en toe een moment in te bouwen om stil te staan bij het verloop van een ontmoetingsmoment, weten ze bij Kind & Gezin Kortrijk. Na elk moment staan ze stil bij enkele topics: wie was er aanwezig, wat werd er verteld, met wat werd er gespeeld, hoe zat de sfeer? Door deze topics systematisch op te volgen, beslissen de medewerkers samen waar ze nog meer kunnen op inzetten (bvb. eens telefoneren naar een gezin om te horen hoe het gaat aangezien ze al enkele keren niet meer aanwezig waren). Tijdens de bespreking staan ze ook stil bij hun eigen functioneren: wat voelde goed, wat niet goed? Door dit uit te spreken, bouwen ze samen aan hun vertrouwensband én wordt duidelijk waarom het antwoord op de vraag 'Wat maakt dat de ontmoeting werkt in Kortrijk?'; 'Dat zijn wij' is.

Ontmoeting met je team definiëren en faciliteren. "Sommige medewerkers hebben van nature aandacht voor het verbinden van gezinnen, andere hebben een beetje stimulans nodig, maar iedereen kan daar in groeien." vertellen alle organisaties rond de tafel. Waar ze het allen over eens zijn, is wanneer je van inzetten op ontmoeten een centrale pijler van je beleid wil maken, dat echt tijd en aandacht vraagt. Dit betekent samen met het team helder krijgen wat ontmoeting juist is, waarom jullie aandacht voor ontmoeting belangrijk vinden en waarom hier op inzetten als organisatie waardevol is. Dit betekent ook bewust tijd inbouwen om medewerkers hierin te coachen door samen te reflecteren over eigen praktijk, ervaringen, waarden en attitudes.

Aandachtsgebied 4: Samenwerken met de buurt

Ook de samenwerking met de buurt is een belangrijke schakel in het werken aan sociale steun en cohesie. Door samen te werken, zorg je ervoor dat ouders (en kinderen) vlotter gebruik kunnen maken van verschillende diensten. Er wordt ook kennis ontwikkeld over de buurt waar kinderen en ouders leven. Medewerkers leren de buurt kennen door zelf actief betrokken te zijn bij wat er leeft in de gemeenschap en deel te nemen aan activiteiten in de buurt. Er kunnen zowel formele als informele contacten zijn.

Dit alles kan ervoor zorgen dat samen met de betrokkenen veranderingen binnen de lokale gemeenschappen in kaart worden gebracht en dat hierop wordt ingespeeld. Er kan samen actie ondernomen worden om de rechten van kinderen en gezinnen te bepleiten en vormen van ongelijkheid zichtbaar te maken en te bestrijden. Ook kan er outreachend worden gewerkt en kan waar nodig de dienstverlening gebracht worden naar plaatsen waar kinderen en ouders al komen.

Tijdens de uitwisselingsmomenten kwamen er heel wat voorbeelden, aandachtspunten en uitdagingen naar boven over dit aandachtsgebied. Hieronder kan je er enkele lezen:

Werk maken van eigen zichtbaarheid. Samenwerken met de buurt, start vaak met zelf eerst in te zetten op de zichtbaarheid van de organisatie in de buurt. Zo gaan ze in Villa boempatat regelmatig met de kinderen naar de supermarkt. De ontmoetingsgroep van Kind en Gezin Kortrijk organiseert ook vaak (op initiatief van de gezinnen) activiteiten in de buurt. Zo is er vanuit de ontmoetingsgroep een loopgroep 'Running mums with buggy's' ontstaan. Voor deze activiteit ontwierpen ze een flyer die zeer zichtbaar is in het Kortrijkse straatbeeld. Ook het samen naaien van een picknickdeken met andere organisaties is een activiteit die verbindt. Het picknickdeken zal ook gebruikt worden bij andere feesten in de buurt, waardoor het een mooi voorbeeld is van hoe je 'sporen' kan nalaten als organisatie in de buurt.

Activiteiten voor de hele buurt. In het kinderdagverblijf De Egeltjes in Sint-Truiden organiseren ze heel wat activiteiten, zowel voor ouders van de kinderen uit de kinderopvang als voor families in de buurt. Zo is er elk jaar het Goe Gezin'd festival. Iedereen is er welkom om elkaar in een gezellige, bruisende, ongedwongen sfeer te ontmoeten. Er wordt gezongen, gedanst, gegeten en gedronken, maar vooral veel gespeeld. De hele buurt, ja zelfs de hele wereld, viert mee, in al hun verscheidenheid.

Door samen te werken, kan je gezinnen integraal benaderen. In Huis van het Kind Zottegem huizen vele partners samen. Al die organisaties zijn ook zeer zichtbaar in het onthaal van het Huis. Dit verlaagt drempels voor gezinnen, en zorgt er voor dat ze vlotter kunnen gebruik maken van diensten. In Oostende zien we een zelfde verhaal: daar hebben ze geïnvesteerd in de uitbouw van een samenwerking met partners betrokken op verschillende levensdomeinen (tewerkstelling, hulpverlening, opleiding). Zo willen zij het gezin centraal stellen en kan de dienstverlening echt vertrekken vanuit de vraag van het gezin.

Het belang van bouwen aan een netwerk. Uit de voorbeelden onthouden we dat dit energie en blijvende aandacht vraagt. Daarom is het belangrijk om dit echt als een opdracht te zien van de organisatie en de medewerkers om hier acties in te ondernemen. Zo organiseerde Elmer een teamdag over het thema 'Samenwerken'. De dag was geslaagd als elke begeleider met een idee rond een nieuwe samenwerking in de buurt naar huis kon. Dit kunnen kleine en grote zaken zijn: met de kinderen op bezoek naar het rusthuis, samen naar de markt, samen met het ABC_huis een activiteit uitwerken, met een cultuurhuis in de buurt werk maken van een peuter babbelbox. Andere organisaties vertellen dat het ook zinvol kan zijn om bewust je partners te kiezen. Met wie zitten we op dezelfde lijn qua visie. Dit zorgt er voor dat je eerder gaat voor kwaliteit dan kwantiteit. Want nieuwe samenwerkingen opstarten, vraagt energie: elkaar 'echt' leren kennen, zoeken naar een 'win-win' en gedeelde doelstellingen oplijsten.

2.3 Jobshadowing – de verschillende trajecten

Kinderdagverblijf De Egeltjes in Sint-Truiden

Twee medewerkers van kinderdagverblijf De Egeltjes gingen op bezoek bij kinderdagverblijf Villa boempatat in Gent. Zelf kregen ze twee medewerkers van kinderdagverblijf Elmer over de vloer.

Tijdens de reflectie over sociale steun en cohesie kwam naar boven dat de Egeltjes al heel ver staan in het werken aan een warm onthaal en een sensitieve, respectvolle en wederkerige communicatie met gezinnen. Ook het samen doen, denken en beslissen met ouders is hun sterkte. Hier stelden ze de vraag hoe ze ouders nog meer kunnen versterken om zelf dingen te doen en te ondernemen. Door de jobshadowing kwamen ze op het idee om samen met ouders werk te maken van de inrichting van hun nieuwe tuin. Ze gaan op zoek naar manieren om ouders hier van bij de start bij te betrekken en om hen nog een actievere, meer betrokken rol te geven in alle aspecten van de uitwerking.

Ook zien ze nog uitdagingen en kansen in het bruggen bouwen tussen gezinnen over diverse (groeps)grenzen heen en in het samenwerken met de buurt. Ook hier ondernamen ze allerlei acties: ze verkennen een mogelijke samenwerking met het rusthuis waarbij sportactiviteiten georganiseerd zullen worden voor kinderen en ouderen, ze zullen een kiddy-bus aankopen waardoor ze nog meer op stap kunnen gaan in de buurt en zichtbaar worden,... Ook maken ze werk van hun competentie ontwikkeling voor (nieuwe)medewerkers met aandacht voor ontmoeting en sociale steun en cohesie.

Ontmoeten Kind en Gezin Kortrijk

Twee medewerkers van Ontmoeten K&G Kortrijk gingen op bezoek bij het Huis van het Kind in Zottegem. Zelf kregen ze twee medewerkers van kinderdagverblijf Elmer over de vloer.

In Kortrijk liggen de sterktes vooral in het welkom heten van allé gezinnen. Ook staat de organisatie heel sterk open voor vernieuwingen. Als uitdaging in het jobshadowingsproject wil Ontmoeten K&G Kortrijk nog meer de ouders en de buurt betrekken. Ze formuleerden verschillende acties om de ouderbetrokkenheid te doen toenemen. Ze verkennen bijvoorbeeld de mogelijkheid om ouders nog meer als vrijwilliger in te schakelen in de werking. Ook organiseerden ze een oudervergadering, waarbij gebruik werd gemaakt van de methodiekendoos 'Ouders in huis'. In de toekomst zullen ze proberen om de activiteiten tijdens ontmoetingsmomenten nog meer op vraag van ouders en vanuit de talenten van ouders vorm te geven. Voor het betrekken van de buurt werd beslist om nog meer samenwerking op te zoeken rond opleiding en tewerkstelling. Dit omdat gezinnen hierover vaak vragen stellen. Ook rond taal en de stap naar de kleuterschool komen veel vragen, dus zal een praatgroep voor het oefenen van Nederlands worden georganiseerd. Ze bouwen ook een project uit waarin een groot picknickdeken gemaakt wordt met verschillende partners uit de buurt.

Kinderdagverblijf Elmer in Brussel

Twee medewerkers van Elmer gingen op bezoek bij Ontmoeten Kind en Gezin Kortrijk. Twee ander medewerkers gingen op bezoek bij kinderdagverblijf de Egeltjes in Sint Truiden.

Zelf kregen ze twee medewerkers van het Huis van het Kind Zottegem en één medewerker van Huis van het Kind Louisalaan in Oostende over de vloer.

Uit de reflectie oefening van Elmer kwam vooral naar voor dat ze al heel sterk zijn in het bieden van een warm onthaal, een sensitieve en wederkerige communicatie met gezinnen en in het samen doen, denken en beslissen met ouders. Vooral in het creëren van een partnerschap tussen ouders en in de samenwerking met de buurt zien ze nog mogelijkheden en groeikansen. Door het jobshadowingsproject kwamen ze op het idee om hun ruimtes meer open te stellen en toegankelijk te maken voor ouders of andere organisaties. Het 'open-huis-gedachte' kan

zorgen voor een nog meer laagdrempelige werking en kan kansen bieden voor de buurt. Elmer gaat in de toekomst ook nog meer inzetten op snoezelen. Ze bouwen samen met ouders een snoezelruimte en snoezelkoffer en gaan op zoek naar partners in de buurt die hen hierbij kunnen helpen. In de toekomst zullen ze ook nog meer inzetten op het leren kennen van de dienstverlening in de buurt (vb. deelwinkels, pamperbanken,...).

Kinderdagverblijf Villa boempatat in Gent

Twee medewerkers van Villa boempatat gingen op bezoek in het Huis van het Kind Louisalaan in Oostende. Zelf kregen ze twee medewerkers van het kinderdagverblijf de Egeltjes over de vloer.

Villa boempatat zet dagelijks in op het realiseren van kwaliteitsvolle opvang door ondermeer in te zetten op spelend leren, op een sterke ouderbetrokkenheid en een actieve begeleidershouding van hun medewerkers te stimuleren. Tijdens het jobshadowingstraject ging Villa boempatat op zoek naar mogelijkheden om ouders in te zetten als vrijwilliger in de opvang en zag vele voorbeelden van hoe het kan waardoor de eigen plannen concreter vorm krijgen. Ze willen daarnaast nog meer samenwerking met de buurt. Zo plannen ze op de volgende teamdag een buurtwandeling. In het kader van een nieuwe samenwerking met partners in de buurt (Koala), gaan ze ook een eigen jobshadowingstraject op poten zetten om elkaar te leren kennen.

Huis van het kind Louisalaan in Oostende

Eén medewerker van Huis van het Kind Louisalaan in Oostende ging op bezoek in het kinderdagverblijf Elmer in Brussel. Zelf kregen ze twee medewerkers van kinderdagverblijf Villa boempatat in Gent over de vloer.

Tijdens de reflectie werd duidelijk dat ouders zich in het Huis van Kind Louisalaan heel welkom voelen. Er wordt een warm en laagdrempelig onthaal geboden. Het huis van het Kind kenmerkt zich ook door de hoge betrokkenheid van ouders. De sterktes van ouders die over de vloer komen dienen als aanleiding voor of worden ingezet in tal van projecten en activiteiten. Hun uitdagingen liggen vooral op de wijkgerichte werking en de samenwerking met de buurt. Na de jobshadowing werd een wijkraad opgericht, die bedoeld is om bruggen te bouwen tussen verschillende initiatieven en organisaties. Diensten die voor verschillende doelgroepen werken worden gemotiveerd om samen iets te organiseren. De periode van het jobshadowingsproject liep ook samen met een uitbreiding van kindplaatsen in het kinderdagverblijf. De ideeën uit het jobshadowingsproject zullen worden ingezet om in de kinderopvang ouder- en kind-activiteiten te organiseren en een sterke ouder- en buurtwerking uit te bouwen.

Huis van het kind Zottegem

Twee medewerkers van het Huis van het Kind Zottegem gingen op bezoek bij het kinderdagverblijf Elmer. Zelf kregen ze twee medewerkers van Ontmoeten Kind en Gezin in Kortrijk over de vloer.

Zottegem heeft vele troeven in huis om te werken aan sociale steun en cohesie. Zo is er een goede locatie om ontmoeting mogelijk te maken, is er een uitgebreid samenwerkingsverband, een goed uitgebouwde vrijwilligersploeg,... Hun leervragen tijdens het jobshadowingstraject gingen vooral over draagvlak creëren voor ontmoeting in de gehele organisatie en over hoe ontmoeting tijdens ontmoetingsmomenten nog meer gefaciliteerd en verder uitgewerkt kan worden. Er werd bijvoorbeeld een werkgroep opgericht over spel- en ontmoetingsmomenten om te werken aan een gedragen visie en een betere voorbereiding van de ontmoetingsmomenten. Ook wordt er gekeken om de ontmoetingsactiviteiten uit te breiden naar de andere diensten in Huis, waarbij kindbegeleiders en onthaalouders warm gemaakt worden voor het thema.

DEEL 3: Bijlagen

3.1 Organisatiefiche

3.2 Kader sociale steun en cohesie: aandachtsgebieden en indicatoren

3.3 Reflectieoefeningen per aandachtsgebied

- De lijn
- Duo-gesprek
- Top flop
- Kaart van de buurt

3.4 Reflectiefiche

3.5 Gespreksleidraad 'Hoe geven we de jobshadowing vorm'

3.6 Besprekingsfiche

- cadeautjestijd
- inlevingsoefening

Bijlage 1

ORGANISATIEFICHE

Oefening: De deelnemers vullen per organisatie een fiche in. Hierop schrijven ze de naam van hun organisatie, hun eigen naam en functie, uitleg bij wat de organisatie doet (doelgroep, kernopdracht) en hun verwachtingen bij dit project. Ze kiezen ook een afbeelding uit heel wat ansicht kaarten dat volgens hen past bij het thema sociale steun en cohesie en plakken die op de flap. Nadien worden de verschillende fiches bekeken en wordt hierover in gesprek gegaan.

The form is enclosed in a decorative border and contains the following elements:

- A ribbon at the top with the text: *-naam van je organisatie- 1-*
- A banner on the left with the text: *WIE BEN JIJ?*
- Two columns for personal information:
 - Column 1: *1*, *Naam:*, *Functie:*
 - Column 2: *2*, *Naam:*, *Functie:*
- A banner on the left with the text: *WAT DOEN JIJ?*
- A large dashed box at the bottom left with the text: *Organisatie - doelgroep - kernopdracht -*
- A central circle containing the text: *Sociale steun & Cohesie in beeld*
- A dashed line with a paper airplane icon and the text: *Verwachtingen*
- A large rectangular box on the right with the text: *plak hier je gekozen beeld...*

Bijlage 2

AANDACHTSGBIEDEN EN INDICATOREN SOCIALE STEUN EN COHESIE

Aandachtsgebied 1

Warm onthaal en sensitieve, respectvolle en wederkerige communicatie met gezinnen

Indicatoren:

- Kennis ontwikkelen over de leefsituatie, gewoonten, waarden en overtuigingen van families.
- Kennis ontwikkelen over mogelijke drempels om van de voorziening gebruik te maken.
- Tonen dat alle gebruikers en de buurt welkom zijn en hen actief uitnodigen om deel uit te maken van de voorziening.
- Voorzien in een warm, onvoorwaardelijk en spontaan onthaal.
- De dienstverlening en de wijze waarop gezinnen benaderd worden, afstemmen op de noden van gezinnen.
- Investeren in een voortdurende en open (niet-veroordelende) communicatie met families om informatie te delen over hun leefsituatie, vragen, gewoonten, waarden, enz.
- Kinderen en ouders aanmoedigen om trots te zijn op de verschillende aspecten van zijn/haar identiteit
- Een veilig klimaat creëren. M.a.w. een klimaat waarin alle overtuigingen, waarden en meningen – ook al worden ze als tegenstrijdig ervaren – kunnen worden uitgedrukt en besproken.
- Het beleid, de organisatiestructuur en de dagelijkse praktijk gekend en begrijpbaar maken voor de gezinnen.
- Medewerkers wisselen kennis over families en de buurt uit en reflecteren over eigen praktijk, ervaringen, waarden en attitudes.
- ...

Aandachtsgebied 2

Professionals en ouders: samen doen, denken en beslissen

Indicatoren:

- Ouders als actieve partner betrekken in de dienstverlening en het dagelijks leven in de voorziening.
- Ouders en team ondernemen samen activiteiten; ouders nemen hierin bepaalde taken of rollen op, aansluitend bij hun mogelijkheden en talenten.
- Ouders betrekken bij het uitdenken van ideeën voor activiteiten.
- Het beleid, de organisatiestructuur en de dagelijkse praktijk gekend en begrijpbaar maken voor de gezinnen.
- Ouders motiveren om mee te denken over het beleid en projecten en meningen van ouders actief bevragen.
- Het resultaat en de meerwaarde van de samenwerking tussen professionals en ouders documenteren en zichtbaar maken voor het team, ouders, kinderen.
- De stem van kinderen, ouders, medewerkers en anderen respectvol in beeld brengen en gebruiken om over na te denken.
- Medewerkers reflecteren over eigen praktijk, ervaringen, waarden en attitudes.
- ...

Aandachtsgebied 3

Partnerschap tussen ouders: ontmoeten in diversiteit

Indicatoren:

- De inrichting en het gebruik van de ruimte faciliteren contacten tussen ouders
- Begeleiders/medewerkers hanteren een discrete doch actieve houding om ontmoeting te faciliteren. Ze bewegen op de achtergrond en treden actief op de voorgrond wanneer de situatie daarom vraagt.
- Bijvoorbeeld: taal of andere drempels leiden tot uitsluiting; de groepsdynamiek wordt verstoord doordat bepaalde overtuigingen de bovenhand krijgen of net niet worden gerespecteerd;
- Medewerkers gaan doelbewust tussen mensen en groepen in zitten om een brug te vormen tussen beiden.
- Medewerkers combineren aandacht voor de individuele noden van ouders met aandacht voor een constructieve groepsdynamiek.
- Medewerkers stellen 'de vraag' terug aan de groep zodat ouders zelf tot een oplossing kunnen komen.
- Medewerkers reflecteren over eigen praktijk, ervaringen, waarden en attitudes.
- ...

Aandachtsgebied 4

Samenwerken in de buurt

Indicatoren:

- Kennis ontwikkelen over de buurt waar kinderen en ouders leven. Samen met betrokkenen veranderingen binnen de lokale gemeenschappen in kaart brengen, ze analyseren en erop inspelen.
- Medewerkers zijn actief betrokken bij wat er leeft in de gemeenschap. Er zijn formele en informele contacten.
- Participeren aan activiteiten in de buurt.
- Het resultaat en de meerwaarde van samenwerken met de buurt documenteren en zichtbaar maken voor het team, ouders, kinderen.
- Samenwerken met verschillende diensten en voorzieningen in de buurt zodanig dat ouders (en kinderen) vlot gebruik kunnen maken van verschillende diensten.
- Outreachend werken in de buurt: waar nodig, de dienstverlening brengen naar plaatsen waar kinderen en ouders zijn.
- Samen actie ondernemen om rechten van kinderen en gezinnen te bepleiten en vormen van ongelijkheid zichtbaar te maken en te bestrijden.
- De voorziening ter beschikking stellen van de buurt.

Bijlage 3

REFLECTIOEFENINGEN PER AANDACHTSGEBIED

Methodiekfiche: DE LIJN

Aandachtsgebied 1

Warm onthaal en sensitieve, respectvolle en wederkerige communicatie met gezinnen

Oefening: de deelnemers krijgen stellingen over dit aandachtsgebied te horen. Ze gaan op een denkbeeldige lijn staan om hun standpunt over de stelling weer te geven (akkoord – niet akkoord / helemaal van toepassing - niet van toepassing).

Stellingen:

- Ik heb voldoende kennis over de leefsituatie, gewoonten, waarden en overtuigingen van de families in mijn voorziening.
- Ik heb zicht op mogelijke drempels om van mijn voorziening gebruik te maken.
- In mijn voorziening voelen alle gebruikers én de buurt zich welkom.
- Het onthaal in mijn organisatie verloopt warm, onvoorwaardelijk en spontaan.
- De dienstverlening en de wijze waarop gezinnen benaderd worden zijn afgestemd op de noden van gezinnen.
- In mijn organisatie wordt geïnvesteerd in een voortdurende en open communicatie met families waarin we elkaar echt leren kennen en informatie met elkaar delen (leefsituatie, vragen, praktijken, waarden, ...).
- Kinderen en ouders worden in mijn organisatie aangemoedigd om trots te zijn op de verschillende aspecten van zijn/haar identiteit.
- In mijn organisatie is er een veilig klimaat waarin alle overtuigingen, waarden en meningen – ook al worden ze als tegenstrijdig ervaren- kunnen worden uitgedrukt en besproken.
- Het beleid, de organisatiestructuur en de dagelijkse praktijk zijn gekend en begrijpbaar gemaakt voor de gezinnen.
- In mijn organisatie krijgen medewerkers de kans om kennis uit te wisselen over families en de buurt en te reflecteren over hun eigen praktijk, ervaringen, waarden en attitudes.

Extra:

- Op het vlak van communicatie met ouders staan alle medewerkers in mijn organisatie op één lijn.
- Alle ideeën en vragen en opmerkingen van ouders worden door de medewerkers in mijn organisatie serieus genomen.
- De communicatie met moeders verloopt vaak vlotter dan met vaders.
- In mijn organisatie vertrekken alle medewerkers van de idee dat elke ouder het beste voorheeft met zijn kind.

Vragen voor de nabespreking:

- Waarom ga je akkoord / niet akkoord?
- Heb je hier voorbeelden van?
- Hoe probeert jouw organisatie hieraan te werken? Welke inspanningen leveren jullie?
- Wat kan er op dit vlak nog meer gebeuren?

Bijlage 3

REFLECTIOEFENINGEN PER AANDACHTSGEBIED

Methodiekfiche: DUO GESPREK

Aandachtsgebied 2

Professionals en ouders: samen doen, denken en beslissen

Oefening: De deelnemers worden in duo's verdeeld en krijgen richtvragen over aandachtsgebied 2. Aan de hand van deze vragen gaan de deelnemers in gesprek met elkaar.

Vragen:

- Hoe worden ouders betrokken als actieve partners in de dienstverlening en het dagelijks leven in de voorziening?
 - Kan je hiervan enkele voorbeelden geven?
- Welke activiteiten worden door ouders en team samen ondernomen?
 - Welke rollen/taken nemen ouders hierin op (aansluitend bij hun mogelijkheden en interesses?)
- Hoe worden ouders betrokken bij het uitdenken van ideeën voor activiteiten?
- Hoe zorgt je voorziening ervoor dat het beleid, je organisatiestructuur en de dagelijkse praktijk gekend en begrijpbaar is voor de gezinnen?
- Hoe worden ouders gemotiveerd om mee te denken over het beleid? Hoe worden meningen van ouders actief bevraagd?
- Hoe wordt het resultaat en de meerwaarde van de samenwerking tussen ouders en professionals gedocumenteerd en zichtbaar gemaakt voor het team, de ouders en de kinderen?
- Hoe brengt je organisatie de stem van kinderen, ouders, medewerkers en anderen respectvol in beeld?
 - Hoe wordt de stem van kinderen, ouders en medewerkers gebruikt om na te denken over je eigen werking?
- Hoe en wanneer reflecteren de medewerkers over hun eigen praktijk, ervaringen, waarden en attitudes?

Bijlage 3

REFLECTIOEFENINGEN PER AANDACHTSGEBIED

Methodiekfiche: TOP EN FLOP DOMINO

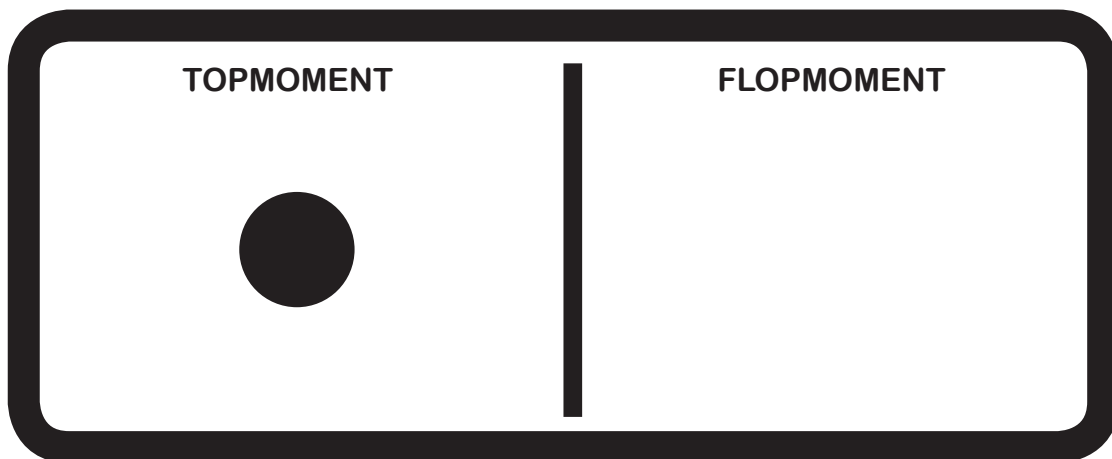
Aandachtsgebied 3

Partnerschap tussen ouders: ontmoeting in diversiteit

Oefening: de deelnemers formuleren een 'Top' en 'Flop' moment uit hun praktijk met betrekking tot dit aandachtsgebied. Ze schrijven hun 'Top' en 'Flop' moment op een dominosteentje. In de nabespreking leggen deelnemers hun dominosteentje op tafel. Wanneer ze raakpunten of gelijkenissen zien met iets wat een andere deelnemer vertelt, mogen ze hun dominosteentje, naast het andere steentje op tafel leggen.

Vragen voor nabespreking:

- Wat zorgt ervoor dat dit voor jou een 'top' of 'flop' moment is?
- Wat zijn succesfactoren / belangrijke aandachtspunten in het creëren van ontmoeting?
 - Wat zijn belangrijke aandachtspunten in de ruimte?
 - Wat zijn belangrijke aandachtspunten in begeleidershouding?
 - ...
- Wat zijn succesfactoren / belangrijke aandachtspunten om bruggen te slaan en verbondenheid te creëren tussen mensen uit verschillende sociale, culturele en religieuze groepen die in de buurt leven?



Bijlage 3

REFLECTIEOEFENINGEN PER AANDACHTSGEBIED

Methodiekfiche: KAART VAN DE BUURT

Aandachtsgebied 4 **Samenwerken in de buurt**

Oefening: De deelnemers lezen de indicatoren van het aandachtsgebied 4. Ze plaatsen een pion op een grote tekening van een dorp/stad op de plaats die weerspiegelt hoe de voorziening zich tot dit aandachtsgebied verhoudt.

Indicatoren samenwerken in de buurt:

- Kennis ontwikkelen over de buurt waar kinderen en ouders leven. Samen met betrokkenen veranderingen binnen de lokale gemeenschappen in kaart brengen, ze analyseren en erop inspelen.
- Medewerkers zijn actief betrokken bij wat er leeft in de gemeenschap. Er zijn formele en informele contacten.
- Participeren aan activiteiten in de buurt.
- Het resultaat en de meerwaarde van samenwerken met de buurt documenteren en zichtbaar maken voor het team, ouders, kinderen.
- Samenwerken met verschillende diensten en voorzieningen in de buurt zodanig dat ouders (en kinderen) vlot gebruik kunnen maken van verschillende diensten.
- Outreachend werken in de buurt: waar nodig, de dienstverlening brengen naar plaatsen waar kinderen en ouders zijn.
- Samen actie ondernemen om rechten van kinderen en gezinnen te bepleiten en vormen van ongelijkheid zichtbaar te maken en te bestrijden.
- De voorziening ter beschikking stellen van de buurt.

Bijlage 4

REFLECTIEFICHE

| | Sterke koffie Wat gaat goed? Wat zijn sterktes van je voorziening? | Suiker bij de koffie Wat doe je al, maar wil je nog meer? Wat wil je nog extra aandacht geven? | Koffiebonen Waar droom je nog van? Welke acties wil je ondernemen? |
|--|--|--|--|
| <u>Aandachtsgebied 1:</u> Warm onthaal en sensitieve, respectvolle en wederkerige communicatie met gezinnen | | | |
| <u>Aandachtsgebied 2:</u> Professionals en ouders: samen doen, denken en beslissen | | | |
| <u>Aandachtsgebied 3</u> Partnerschap tussen ouders: ontmoeten in diversiteit | | | |
| <u>Aandachtsgebied 4:</u> Samenwerken met de buurt | | | |
| Conclusie (sterke punten/leervragen/...) | | | |

Bijlage 5

GESPREKSLEIDRAAD 'HOE GEVEN WE DE JOBSHADOWING VORM'

- **WIE** komt op bezoek?
 - Wat is de functie van de persoon (of personen) die op bezoek komen?
- **LEERVragen & VERWACHTINGEN** van de organisatie die op bezoek komt?
 - Wat is de leervraag van de organisatie?
 - Wat wil de organisatie met deze jobshadowing bereiken / leren / ...?
 - Waarom werd de organisatie in de top 3 opgenomen?
 - Wat zijn de verwachtingen bij de jobshadowing? Wanneer is de jobshadowing geslaagd? Welke ervaringen hoop je op te doen tijdens de jobshadowing?
- **HOE?**
 - Hoe kan de jobshadowing eruit zien?
 - Welke vormen van jobshadowing zijn mogelijk (ervaren: activiteit bijwonen / meewerken: participerende observatie/ in gesprek gaan met :interview/ ...) ?
 - Welk programma stellen we op? (afgestemd op de functie van de persoon die op bezoek komt en de leervragen van de organisatie)
 - Wie kan de rol van mentor opnemen?
- **WANNEER?**
 - Hoeveel dagen kunnen vrijgemaakt worden voor de jobshadowing?
 - In welke periode plannen we de jobshadowing?
 - Kiezen we voor aaneensluitende dagen of niet?
 - Moet er overnachting worden gezocht?
 - ...
- Welke **AFSPRAKEN** maken we onderling voor een goed verloop?
 - Hoe spreken we verder af? Wat zijn de volgende stappen?
 - Hoe willen we tijdens de jobshadowing feedback geven aan elkaar?
 - ...

Bijlage 6

BESPREKINGSFICHE

1) Cadeautjestijd

Opdracht: Iedereen maakt een cadeautje voor de organisatie waar je op bezoek bent gegaan. De deelnemers vullen een cadeautje met briefjes en geven dit aan de voorziening waar ze op bezoek zijn geweest. Op de voorbeeldbriefjes staat:

- Wat heb je gewaardeerd in de praktijk?
- Welke tips wil je nog cadeau geven?
- Teken het beeld dat deze organisatie bij je oproept.
- Welke leuze/ quote is bij jou blijven hangen over de werking
- Laat hen weten: wat heb je verteld aan je collega's over hun praktijk.

Vervolgens: Iedereen pakt zijn cadeautje uit en neemt de tijd om het door te nemen. Iedereen krijgt de kans om ofwel een verdiepende/verduidelijkende vraag te stellen over de inhoud van het cadeautje of om gewoon iets te delen met de groep over de inhoud van het cadeautje.

2) Inleefoefening

Opdracht: Iedereen sluit de ogen, we gaan even terug naar het moment waarbij jullie voor het eerst kennismakten met de voorziening waar jullie op jobshadowing gingen. Door middel van enkele vragen, trachten we jullie ervaringen, gevoelens terug naar boven te halen.

- Wat waren je eerste ideeën als je de site/voorziening zag?
- Hoe werd je begroet?
- Hoe werd je wegwijs gemaakt in de voorziening?
- Kan je nog beschrijving welk gevoel je had bij de verwelkoming? Wat was je eerste indruk?
- Had je het gevoel dat je welkom was? En hoe kwam dat?

Extra: Deze inleef-oefening is het best geschikt om de ervaringen over het eerste aandachtsgebied te bespreken: Warm onthaal en sensitieve, respectvolle en wederkerige communicatie met gezinnen

Nabespreking: Bespreek uit deze oefening de elementen die aantonen hoe de organisatie voorziet in een warm, onvoorwaardelijke en spontaan onthaal voor gezinnen.

