

vaders



maak er
werk van



Vaders, maak er werk van

**Erika Thijs,
gedeputeerde van welzijn en
opvoedingsondersteuning**

Vaders, we hebben ze nodig! Moeders delen de zorg graag met een betrokken vader. Kinderen weten zich graag geborgen en gesteund door hun ouders, een moeder en een vader. De voordelen van betrokken vaders zijn bijzonder groot. In deze brochure vind je tal van redenen om werk te maken van vaderbetrokkenheid. Vervolgens helpen concrete tips je op weg. Hiervoor hebben we verschillende bronnen aangeboord. Een aantal tips vonden we in de literatuur. Het merendeel kregen we van vaderexperts die hun ervaring graag delen. Maar de beste tipgevers zijn de vaders zelf die we in groepsgesprekken of individuele interviews bevraagden.

Het is niet altijd eenvoudig om vaders over de schreef te halen. Soms omdat ze het niet gewoon zijn om over opvoeden te spreken. Of de taakverdeling in het gezin legt de verantwoordelijkheid voor het opvoeden bij de moeder. Wanneer er vooral moeders bereikt worden, haken die enkele vaders gemakkelijk af. Of ze worden niet aangesproken door het aanbod. Vaders meer en beter betrekken loopt meestal niet vanzelf. Dit vraagt bijzondere aandacht. Met deze brochure doen we tegelijk een oproep en een aanbod. Graag uw aandacht voor vaders.

Vaders hebben zo veel gewicht in het leven van kinderen en van vrouwen dat ze niet gewogen kunnen worden.' (Gaby Jennes in: Vaders in soorten)



Vaders betrekken. Waarom?

Jan Peeters, VBJK Expertisecentrum
Opvoeding en Kinderopvang

Alles wat met kinderen te maken heeft, is lange tijd het rein geweest van de moeders. Tot in de jaren zeventig besteden opvoedingshandboeken – zoals bijvoorbeeld Dr. Spock – nauwelijks aandacht aan de rol van de vader in de opvoeding van kinderen.

In 1975 verschijnt een boek van een jonge onderzoeker Michael Lamb 'Vaders: De vergeten bijdrage tot de ontwikkeling van het jonge kind'. Dit boek trok de aandacht van onderzoekers en opvoeders op de positieve invloed van vader op de ontwikkeling van jonge kinderen.

Ondertussen zijn we 30 jaar later. We slagen er echter nog onvoldoende in om vaders te laten participeren. Consultatiebureaus en kinderopvangcentra blijven tot op vandaag vrouwenbastions. Bijna alle personeelsleden die er werken, zijn vrouwen. Daarboven zijn het vooral moeders die aanwezig zijn op ouderbijeenkomsten.

In de voorbije decennia zijn de effecten van (weinig) betrokkenheid van vaders bij de opvoeding van hun kinderen meermaals onderzocht. Michael Lamb heeft, samen met een andere toponderzoeker Charlie Lewis, hiervan een overzicht gemaakt. Praktijkmensen die met vaders werken, hebben vervolgens deze onderzoeken op hun bruikbaarheid getoetst.

Dit zijn de meest opvallende positieve gevolgen van vaderbetrokkenheid die deze onderzoekers en praktijkmensen ontdekten:



Voor het gezin:

- De partnerrelatie is duurzamer.
- Er komt minder familiaal geweld voor.
- Bij opvoedingsproblemen is er een hogere kans dat er een daadwerkelijke oplossing wordt gevonden omdat moeder en vader gezamenlijk op zoek gaan naar oplossingen.

Voor de kinderen:

Twee inkomensfamilies zijn de beste garantie om kinderen boven de armoedegrens te houden.

Vaders die vanaf de geboorte bij hun kinderen betrokken zijn, blijven financieel investeren in hun kinderen. Ook na echtscheiding! In het bijzonder kinderen uit lagere sociaal-economische milieus lopen een groot risico om na echtscheiding in de armoede te geraken.

- Betrokken vaders nemen beslissingen (bijvoorbeeld schoolkeuze of keuzes die de gezondheid van kinderen beïnvloeden) die beter aansluiten bij de noden van hun kinderen.
- Kinderen presteren beter op school.
- Kinderen hebben meer zelfvertrouwen. Hierdoor hebben ze meer vrienden en ontwikkelen ze hun sociale vaardigheden beter.
- Meisjes hebben minder kans op tienerzwangerschappen.
- Jongens vertonen in de pubertijd minder antisociaal gedrag.

Voor de vaders zelf:

- Mannen die aanwezig waren bij de geboorte van hun kind en veel tijd spenderen met hun kinderen, voelen zich psychologisch beter.
- Zorgende mannen kunnen zichzelf beter behelpen. Na een echtscheiding raken ze minder vlug sociaal geïsoleerd.
- Door te vaderen leren mannen belangrijke 'soft skills', bijvoorbeeld empathie en communicatievaardigheden. Deze vaardigheden zijn belangrijk op de arbeidsmarkt.
- Het beeld van het man-zijn in de samenleving wordt breder. Op zijn beurt leidt dit tot meer kansen en keuzemogelijkheden voor mannen.

Voor de moeders:

- Vrouwen krijgen meer kansen op de arbeidsmarkt.
- Moeders met een betrokken vader hebben meer tijd en vrijheid.
- Moeders hebben minder schuldgevoel bij problemen in de opvoeding, omdat een betrokken vader de verantwoordelijkheid voor de opvoeding mee op zich neemt.

Voor de samenleving:

- Minder sociale kosten door het terugdringen van kinderarmoede, familiaal geweld, ongewenste zwangerschap en jeugdcriminaliteit.
- De talenten en investeringen in de opleiding van vrouwen worden beter gebruikt.

De voordelen van actief en betrokken vaders zijn bijzonder groot. Vaderparticipatie doet er wel degelijk toe!



'Ik wil niet die man zijn die op zondagmiddag het vlees aansnijdt. Ik wil een aanwezige papa zijn en de taken en zorgen met mijn partner delen.'

(Christos 34 jaar)



Geen boe-man. Maar hoe dan?

Heel levendig is nog het beeld van de strenge vader die 's avonds als hij na zijn werk thuiskomt, kindlief weer op de rails moet krijgen. In dit traditionele verhaal draagt moeder-de-vrouw de zorg. Zij verschoont de luiers, vult de magen en droogt de zagen. Het hokjes-denken over wie verantwoordelijk is voor welke gezinstaken zit diep ingebakken in onze cultuur. Vele vaders vandaag willen het anders. Maar het ontbreekt hen aan voorbeelden om zich aan te inspireren. Hun vaders gaven meestal nog een traditionele invulling aan hun rol in het gezin.

Vaak zijn het de negatieve vaderbeelden die de actualiteit halen. De vaders die slaan, incest plegen en hun tienerzonen aan hun lot overlaten. Vaders hebben last van die negatieve beeldvorming, vooral omdat er zo weinig positieve verhalen tegenover worden geplaatst.

- Spreek je waardering uit voor de zorg die vaders opnemen en voor de inspanningen die ze leveren.
- Maak vaders gevoelig voor het belang van vaderbetrokkenheid. Vaak worden zij pas op latere leeftijd, wanneer de relatie met de kinderen al gevormd is, geconfronteerd met een gemis.
- Presenteer positieve, herkenbare rolmodellen. Laat andere vaders vertellen over de manier waarop zij hun vaderschap invullen en over de voordelen die dit voor hen persoonlijk oplevert.
- Mannen in beroepen waar zorg voor kinderen centraal staat (kinderwerkers, opvoeders, leerkrachten, ...) kunnen een voorbeeldfunctie hebben voor vaders. Laat hen in gesprek treden met vaders.

'En als je kind moet plassen, en je gaat als man mee in het toilet, dan bekijkt men je bizar, alsof je een pervert bent. Zeker als het jouw kind niet is.' (vadergroep Link=Brussel)

'Het beeld van vaders moet bijgesteld. Wij kunnen even zacht zijn als de moeder.' (vadergroep Link=Brussel)

En de moeders?

Opvoeden is sturen, maar daarnaast nog zoveel meer waar ook vaders deel van willen zijn. En dan hebben we het niet zozeer over de was en de plas. Hoe ouders de taken thuis verdelen, is hun keuze. We moeten respect tonen voor de keuze van het ouderpaar. De nieuwe vader is niet gelijk aan de nieuwe man. Hij is een zorgende, steunende en sturende ouder die mee verantwoordelijkheid wenst te dragen. Maar zijn de moeders wel bereid om terrein vrij te geven? Als we ouders willen betrekken, is gedeelde verantwoordelijkheid het uitgangspunt.

- Nodig altijd vader én moeder uit voor contactmomenten.
- Organiseer je activiteiten voor moeders? Bekijk dan telkens hoe je ook de vader bij het project zal betrekken.
- Denk goed na over briefwisseling. Aan wie stuur je een uitnodiging? Hoe stel je de inhoud op? Doe het zo dat je de ouders verplicht om hierover te communiceren. Stuur je brief bv niet aan de ouder die het best Nederlands beheerst. Net door je naar de andere partner te richten, verplicht je de ouders om over de inhoud te communiceren.
- Schakel moeders mee in om vaders over de brug te halen.

'Voor ons moet het allemaal niet zo perfect. Wij spelen liever met de kinderen dan dat we met de stofzuiger achter hen aan lopen. We laten ze veel zelf ontdekken. En 's avonds ruimen we alles in één keer op. Als onze vrouwen tenminste nog iets voor ons hebben laten liggen.' (Rik)

'Boeken over opvoeding lezen of naar van die avonden gaan, het is eigenlijk niet mijn ding. Mijn vrouw zou normaal naar een vormingsavond op school gaan, maar ze vroeg me om eens in haar plaats te gaan. Ik heb daar geen spijt van. Het was toch wel zinvol. Volgende keer moeten we maar babysit nemen, dan kunnen we samen gaan.' (Dirk, 38 jaar)



De vreemde eend of heel gewoon?

Niemand is graag de uitzondering. Vaders die zich betrokken tonen, komen nochtans gemakkelijk in deze positie terecht. De papa die, op zoek naar een luiertafel, richting vrouwentoilet gestuurd wordt. Of de vader die in een uitsluitend vrouwelijk gezelschap belandt wanneer hij inschrijft voor een vormingsmoment over straffen en belonen. Vaders die uitgenodigd worden om 'leesmoeder' te worden in de school van hun kind. Vaders die hun betrokkenheid tonen, moet je aan boord zien te houden. Hierbij is het belangrijk dat ze ervaren dat hun betrokkenheid gewoon is.

- Formuleer je uitnodiging duidelijk. Als je zowel de vader als de moeder verwacht, stel dit dan ook duidelijk zo.
- Zorg bij de aankleding van burelen en ontmoetingsruimten dat er positieve beelden van vaders aanwezig zijn. Maak vaders zichtbaar: op posters, in folders, op uitnodigingen
- Let er in al je communicatie op dat je vaders expliciet aanspreekt. Als je over 'ouders' schrijft of spreekt, maak dan duidelijk dat je moeders én vaders bedoelt.

'Ik zat daar als enige man tussen allemaal vrouwen. Ik ben niet meer geweest totdat er een voetbalmatch georganiseerd werd. Die leek me wel veilig.' (Ilias)

Van man tot man

Vaders vinden professionaliteit belangrijker dan het geslacht. Professionaliteit is hier breed ingevuld. Ook vrijwilligers kunnen zich 'professioneel' opstellen. Wanneer je vaders vanuit je deskundigheid tegemoet treedt, doet het geslacht weinig terzake. Net zomin je zelf kinderen moet hebben om met ouders aan de slag te gaan. De mening van allochtone vaders over dit thema is niet anders.

Dit neemt niet weg dat vaders wel bondgenoten zoeken. Als man heb je sneller het vertrouwen gewonnen. De eerste stap naar een aanbod wordt sneller gezet. De aanwezigheid van andere mannen is belangrijk. Mannen hebben eigen interesses en communicatiestijlen. Ook als het over opvoeden gaat.

- Streef naar diversiteit in je team. Sommige vaders vinden het gemakkelijker de eerste stap te zetten als ze daartoe worden uitgenodigd door een man.
- Soms is het goed alleen met vaders te werken. In een groep van enkel vaders kan je gemakkelijker een veilige situatie creëren. Vaders onder elkaar praten vlotter. Ze voelen zich minder geremd. Bedenk dan wel op welke manier je ook de moeders kan betrekken.

Eerst doen, dan praten

De interesses van vaders op vlak van opvoeding zijn niet zo anders dan die van moeders. De keuze van thema's hoeft dan ook niet verschillend te zijn. De aanpak wel. Vaders zijn over het algemeen niet zo'n praters. Hun voorkeur gaat naar doe-activiteiten. Het aanbod is liefst heel doel- en resultaatgericht.

- Over het algemeen praten vaders gemakkelijker wanneer ze met iets bezig zijn. Houd daar rekening mee bij de keuze van werkvormen. Tijdens klus- of kookactiviteiten is het vaak makkelijker praten.
- Vaders vinden het fijn om samen met de kinderen dingen te doen. Je kan activiteiten of uitstappen organiseren. In een informele sfeer kan je inspelen op vragen van vaders. Vaders komen in contact met andere vaders en zullen in deze context gemakkelijker over kinderen en opvoeden praten.





Brood op de plank

In de meeste gezinnen is de vader de hoofdkostwinner. Slechts weinig mannen kiezen voor het huisvadersbestaan. En als er in het gezin iemand deeltijds werkt, is dat meestal de moeder. De financiële zorg voor het kind is dan ook een cruciaal aspect van vaderbetrokkenheid.

Vaders zijn vaak minder beschikbaar of bereikbaar omwille van hun professionele activiteiten: ze werken in een ploegenstelsel, maken lange werkdagen, besteden veel tijd aan het woon-werkverkeer of verblijven op geregelde tijdstippen in het buitenland. Wanneer je vaders écht wil bereiken, houd je daar best rekening mee.

- Maak duidelijk aan de vader dat je verwacht dat hij meedoet. Hij zal zich meer aangesproken en verantwoordelijk voelen.
- Regel je agenda naar die van de vader. Doe je aanbod op een tijdstip dat de vader schikt.

Ieder zijn ding

Zonder in clichés te vervallen, zijn er toch dingen waar vaders beter in zijn dan moeders en omgekeerd. Dit heeft te maken met interesses, met de traditionele taakverdeling en ook met de verwachtingen van de omgeving. Als je ouders wil betrekken is het belangrijk om hen aan te spreken op waar ze goed in zijn. En denk dan ook eens aan die 'typisch' mannelijke vaardigheden.

- Spreek ouders, vaders én moeders, aan op hun deskundigheid. Vraag hen waar ze goed in zijn en leg met deze gegevens een 'fichebak' aan. Sommige ouders zijn handig met camera's, andere zijn bedreven koks en weer anderen kunnen goed knutselen, schrijven of klussen.
- Vraag van vaders geen langdurige engagementen maar spreek hen aan voor concrete taken.
- Zoek goede ideeën bij de vaders zelf. Als je inspeelt op hun voorstellen, vind je hen gemakkelijker bereid er ook hun schouders onder te zetten.

Uit elkaar

Zeker in het verleden gingen de kinderen na een scheiding automatisch naar de moeder. Het systematisch weghouden van de vader heeft zijn effecten gehad. Vaders ervaren meer aarzeling om sterke bindingen met hun kinderen aan te gaan.

In scheidingssituaties is het belangrijk een appél te doen op beide ouders. Vaders vragen om betrokken te blijven, maar deze kans wordt hen vaak ontnomen. Moeders moeten beseffen dat slechte partners daarom geen slechte ouders zijn. Het blijkt dat vaders die na scheiding de kans krijgen om contact te hebben met de kinderen, meer tijd in hen investeren dan ze tijdens hun huwelijk deden. Ze voelen zich ook meer verantwoordelijk om kinderen en moeder financieel te steunen.

- Blijf appél doen op beide ouders, ook al ondervind je weerstand van één van de ouders.
- Stimuleer dat ex-partners blijven communiceren over de kinderen.
- Bespreek met ouders dat slechte partners nog geen slechte ouders zijn.

Exclusieve aandacht

Omdat het niet evident is om je als organisatie van vandaag op morgen een vaderreflex aan te kweken, kan het helpen om af en toe eens exclusieve aandacht aan vaders te geven. Door je gedurende een periode helemaal op de vaders te richten, verplicht je jezelf om het vaderperspectief in te nemen. Het is een hulpmiddel en een eerste stap om je werking beetje bij beetje met aandacht voor vaders te doordringen. Vaders vinden het ook fijn om eens expliciet op hun vader-zijn aangesproken te worden.

- Vaderdag is een fijne gelegenheid om eens exclusieve aandacht te geven aan vaders
- Je kan ook jaarlijks een vadermaand of -week inlassen. Alles staat dan in het teken van vaders.

“De brief die begint met ‘beste papa’ heb ik nog niet mogen ontvangen. Ik wil hem wel graag krijgen.” (Aldo, 37 jaar)



Vaders zien

Uit gesprekken met vaders blijkt dat hun betrokkenheid dikwijls niet gezien wordt. Ongewild bewerkstelligen organisaties of werkers wel eens dat vaders meer afstand nemen. Verwachtingen over taakverdeling in gezinnen zijn zo diepgeworteld in ons denken, dat we soms heel rolbevestigend spreken of handelen. Het is belangrijk om ons daar bewust van te zijn. Om de vraag te stellen welke impliciete boodschappen wij geven aan vaders. Zo kunnen we vermijden dat vaders ontmoedigd worden om hun vaderrol op te nemen. Opzet is net om hen te stimuleren en mee mogelijkheden aan te reiken om invulling te geven aan het vaderschap.

- Bespreek in het team jullie visie op vaders en vaderbetrokkenheid. Kijk samen kritisch naar je eigen impact op vaderbetrokkenheid.
- Werk actiepunten uit die helpen voorkomen dat vaders te weinig gezien worden. Bijvoorbeeld: huisbezoeken worden zoveel mogelijk gepland wanneer vader én moeder thuis zijn. Of: we nodigen steeds beide ouders uit actief deel uit te maken van het gesprek.

'Organisaties richten zich vooral naar de moeder. Ik denk dat het een bewuste keuze is. Omdat vrouwen meer met de kinderen bezig zijn.' (vadergroep opvoedingswinkel Genk)

'Ze richten zich altijd tot mijn vrouw. Nu ga ik ofwel alleen, ofwel niet.' (vadergroep Link=Brussel)

'Toen die mevrouw bij ons thuis kwam, was ik er ook bij. Maar ze keek altijd in de ogen van de mama. Ik heb gezegd dat het me ook interesseerde. Ze was verrast, maar deed uiteindelijk gewoon verder. Ik ben dan maar iets anders gaan doen.' (vadergroep Link=Brussel)

'Dan komen ze binnen en zeggen: 'mmm, wat ruikt het lekker wat je mama gemaakt heeft!' Ze staan er niet bij stil dat papa wel eens in de keuken zou kunnen staan.' (vadergroep Link=Brussel)

Breng het aan de man

Soms is het zinvol onze communicatiestrategieën eens kritisch te bekijken. Misschien besteden we daarin wel te weinig aandacht aan vaders, of niet expliciet genoeg. Hoe komt het dat vaders zich niet meer aangesproken voelen? Hoe kunnen we onze boodschap zo verpakken dat daar verandering in komt?

- Spreek met overtuiging. Stel jezelf de vraag of je vaders écht meer wil betrekken en waarom je dat belangrijk vindt. Je bent al meer dan half weg als je écht overtuigd bent van vaderbetrokkenheid. Ben je nog niet écht overtuigd? Lees dan het eerste deeltje van de brochure nog eens.
- Creëer een win-situatie voor de vader. Verplaats je in de positie van de vader. Welk is het voordeel dat hij kan halen door op jouw uitnodiging in te gaan? Vergeet even waarom jij het zo belangrijk vindt om vaders te bereiken. Breng je uitnodiging (en de inhoud van je aanbod!) vanuit het perspectief van de vader.
- Neem de reclame als voorbeeld. Wie is mijn klant? Wat interesseert hem? Wat wil hij kopen? Aan welke prijs? Welke verpakking vindt hij mooi? Waar wil hij winkelen? Wat trekt zijn aandacht? Hoe win ik zijn vertrouwen? Met welk product wil hij geassocieerd worden?
- Maak het niet te 'soft'. Kies voor de vormgeving van folders en affiches voor een stijl die ook mannen aanspreekt, met beeldmateriaal waar vaders zich in herkennen. Onderwerp tekst en beeld steeds even aan een mannelijke toets.
- Ondersteun je schriftelijke uitnodiging en spreek de vader aan. Zo maak je duidelijk dat je verwacht dat hij meedoet. Hij zal zich meer betrokken en verantwoordelijk voelen.
- Sluit aan bij wat werkt. Organiseer je aanbod in samenwerking met een vereniging of organisatie waar veel mannen/vaders over de vloer komen.

Groepswerking

Over het algemeen zijn vaders niet zo'n praters. Nochtans bestaan er een aantal succesvolle groepswerkingen met vaders. Onderzoek en ervaring leert dat vaders positief zijn over het uitwisselen van meningen en ervaringen met andere vaders. Hierbij is het van belang dat ze de meerwaarde die de samenkomsten voor hen heeft duidelijk kunnen inschatten.

- Maak het aanbod doel- en resultaatgericht. Zorg dat de vaders in een korte periode ergens naar toe kunnen werken.
- Start bij gemeenschappelijke vraagstukken waar weinig taboe op rust. Geleidelijk aan, wanneer het vertrouwen groeit, kan het eigen opvoedend handelen aan bod komen.
- Geef de vaders zelf taken en verantwoordelijkheden in de groep. Zo verhoog je de betrokkenheid.

'Voor ons vaders moet het kort, bondig en zinvol zijn. Met thema's die to the point zijn.' (... , 55 jaar)

De nog niet bereikte vaders

Vaders kunnen zich niet altijd voorstellen wat er voor hen te halen valt bij je organisatie. Dit betekent daarom niet dat de activiteiten aan deze vaders niet zijn besteed. Hen in contact brengen met andere vaders is juist bij uitstek een middel om hun soms zwakke positie te versterken. Voor veel vaders geldt dat zij eerst vertrouwen moeten krijgen in de organisatie en haar medewerkers vooraleer zij de stap zetten. Extra aandacht geven aan de werving en een diversiteit van strategieën aanwenden is de boodschap. Dit vraagt creativiteit en tijd.



- Zoek aansluiting via betekenisvolle anderen. Werf via de kinderen. Zij kunnen vaders enthousiasmeren. Schakel sleutelfiguren en vertrouwenspersonen in. Werk met gezagsfiguren uit de eigen gemeenschap die opvoeding in de herkenbare culturele context plaatsen. Zo zal een lezing over ouderlijke vaardigheden meer aanslaan bij islamitische vaders wanneer deze gebracht wordt vanuit de richtlijnen die de koran voorschrijft.
- Werk een communicatiestrategie uit. Koppel specifieke publiciteit gericht op de doelgroep aan brede informatieverspreiding. Schrijf uitnodigingen en folders eenvoudig en wervend. Werk met herinneringen.
- Geef aandacht aan randvoorwaarden. Zoek een oplossing voor vervoer. Is er kinderopvang? Vermijd financiële kosten.
- Breng de thuissituatie in beeld. Wanneer vaders 'onbereikbaar' lijken, is er vaak meer aan de hand. Probeer de context in beeld te krijgen: de financiële situatie, de huisvesting, het verblijfsstatuut, de relaties in het gezin. Via aandacht en begrip voor de context en door adequate doorverwijzing win je vertrouwen. Mogelijk komt er zo ook (op termijn) meer ruimte om opvoedings thema's op de agenda van de vader te krijgen.
- Toon respect voor de eigenheid van de kinderen en van hun vaders. Zie en respecteer de inspanningen die vaders leveren bij het opvoeden. Geef de vaders erkenning in hun vaderschap, benoem wat goed gaat en maak dat zichtbaar. Gebruik herkenbare taal en voorbeelden uit de leefwereld van de vaders.

'Discriminatie en racisme zijn meer aanwezig dan je denkt. Wij krijgen daar mee te maken. Onze kinderen krijgen daar mee te maken. Dat doet pijn. Hoe je daar als vader mee moet omgaan, dat is heel moeilijk. Je vertrouwt die organisaties niet.' (vadergroep opvoedingswinkel Genk)



Met dank aan

Deniz Ates, Dimitri Thienpont, Habiba Ait Aadi, Hassan Amaghlaou, Hilde Haerden, Jan Peeters, Jean Bartels, Kalifa Diaby, Katlijn Demuyne, vadersgroep opvoedingswinkel Genk, vadersgroep Link=Brussel en alle vaders die hun ervaringen met ons wilden delen.

Verantwoordelijke uitgever

Rita De Boeck, adviseur 2de directie Welzijn
Universiteitslaan 1, 3500 Hasselt

Redactie

Steunpunt Opvoedingsondersteuning Limburg

Uitgave

De bestendige deputatie van de provincieraad van Limburg:
Steve Stevaert, gouverneur-voorzitter
Erika Thijs, Hilde Claes, Marc Vandeput, Sylvain Sleypen,
Gilbert Van Baelen, Frank Smeets, gedeputeerden;
Marc Martens, provinciegriffier

Illustraties

Robin Reynders, grafische producties (foto's)
Jan Beulen, grafische producties (illustratie)

Vormgeving

Jan Beulen, grafische producties

D/2007/5857/110





limburg.be

provincie Limburg
Universiteitslaan 1
B-3500 HASSELT