

TOOLBOX NETWERKEN VAN ONTHAALoudERS

leidraad lerende netwerken



© ons, Gent, 2013

VBJK, Vernieuwing in de Basisvoorzieningen voor Jonge Kinderen
CEGO, ExpertiseCentrum ErvaringsGericht Onderwijs



ons
Onthaalouders
Sterker Maken

Wat is het project 'Onthaalouders sterker maken'?

In het project bouwen we aan een sterke gezinsopvang door te investeren in de voorbereiding op het beroep en de begeleiding van onthaalouders in het beroep.

Het project heeft twee doelen:

- Kandidaat onthaalouders ondersteunen door het maken van een Kennismakingstraject Gezinsopvang en het samenbrengen van startersinfo op www.gezinsopvanginfo.be.
- Onthaalouders ondersteunen door het maken van hulpmiddelen voor begeleiders van onthaalouders: de werkmapp 'Bouwen aan je eigen draagkracht' en inspirerende verhalen en materialen over netwerken van onthaalouders.

Het project loopt van januari 2011 tot december 2013. VBJK en CEGO realiseren het project in nauwe samenwerking met de sector. Dit project en product worden gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse overheid

Meer info?

Surf naar www.gezinsopvanginfo.be

CEGO, ExpertiseCentrum ErvaringsGericht Onderwijs
Schapenstraat 34, bus 3776
B-3000 Leuven
Tel: 0032 (0) 16 32.57.40
cego@ppw.kuleuven.be

Vernieuwing in de Basisvoorzieningen voor Jonge Kinderen
Raas Van Gaverestraat 67A
B - 9000 Gent
Tel: 0032 (0)9 232 47 35
info@vbjk.be

Colofon

Titel: Toolbox netwerken van onthaalouders: leidraad lerende netwerken.

Auteurs: Bart Declercq (Red.), Mieke Daems, Brecht Peleman, Sandra Van der Mespel

CEGO, Leuven, België, 2013

Bij gebruik van gegevens en informatie uit deze leidraad kan de volgende bronvermelding gebruikt worden:
Declercq, B. (Red.), Daems, M., Peleman, B. & Van der Mespel, S. (2013). *Toolbox netwerken van onthaalouders: leidraad lerende netwerken*. Leuven: CEGO (download via www.gezinsopvanginfo.be).

De leidraad lerende netwerken is het resultaat van literatuurstudie en ervaringen opgedaan binnen een piloottraject (dat liep van juli 2011 tot juni 2012) waar we samen met vijftien dienstverantwoordelijken lerende netwerken in de praktijk uitprobeerden. We bedanken graag de volgende mensen:

Jan Bral (DOG OCMW Bonheiden), Renilde Buelens (Reddie Teddy Mechelen), Katrien Ceulemans (KAV Leopoldsburg), Wendy Cleys (vzw Ballonneke, Vlaams Welzijnsverbond, Melsele), Gerd Croonen (Reddie Teddy, Mechelen), Annelies Delodder (De Blauwe Lelie, Brugge), Linda Govaerts (KAV Tessenderlo), Iris Jannes (Reddie Teddy Mechelen), Marleen Jans (KAV Vlaamse Ardennen), Greet Luypaert (KAV Vlaamse Ardennen), Veerle Van Den Hende (Solidariteit voor het gezin, Gent), Christine Van Draege (Solidariteit voor het gezin, Gent), Nicole Verlinden (Mediboom, Willebroek), Brenda Vincke (De Blauwe Lelie, Brugge), Katrien Walraet (KAV Vlaamse Ardennen) en alle onthaalouders die mee de formule van het lerend netwerk hebben uitgeprobeerd.

Verder bedanken we Hilde Voncken (vzw Mereltjes, Tongeren) en Liesbeth Depoortere (vzw Mezenestje, Torhout) voor de externe lezing van de leidraad en feedback en Charlotte van Cleynenbregel voor het taaladvies.



Inhoudstafel

Woord vooraf.....	5
Deel 1: Wat is een lerend netwerk	9
Wat is een lerend netwerk?	11
Uitgangspunten van een lerend netwerk.....	11
Een lerend netwerk praktisch	12
Waarom een lerend netwerk?	13
Toepassingsgebied.....	15
Kritische vragen voor de start.....	16
Deel 2: Een lerend netwerk begeleiden.....	23
Groepen Groeien	23
Vijf betrokkenheidsverhogende factoren	25
De rol van de begeleider	27
Deel 3: Een lerend netwerk opstarten	33
Deelnemers werven voor een lerend netwerk	33
Vragen voor de start.....	35
Het einddoel van een lerend netwerk	36
De eerste bijeenkomst	37
De rol van de tussentijdse opdracht	45
De rol van de evaluatie	46
De rol van het verslag	47
Deel 4: De tweede en volgende bijeenkomsten	49
Elementen die een lerend netwerk succesvol maken	52
De kracht van methodieken	54
Deel 5: De afsluitende bijeenkomst	59
Zichtbare resultaten	62
Onzichtbare resultaten.....	63
Afsluiting	63
Deel 6: Ervaringen van dienstverantwoordelijken.....	69
Deel 7: Referentielijst	73
Bijlagen	77

Woord vooraf



"Ik zou zeker opnieuw in een lerend netwerk instappen, omdat ik vind dat zo'n netwerk diep gaat op het vlak van inhoud. Je legt een proces af en je legt dat samen met collega's af. Het is iets voor een langere tijd. Het is niet iets waar je op een halfuurtje doorgaat, zoals zoveel onderwerpen en vormingen... Maar echt iets voor jezelf. Het is iets waar je zelf sterker door wordt als onthaalouder."

Liesbeth Van de Veire, onthaalouder

Woord vooraf

"Wat me het meest is bijgebleven is de echtheid van de deelnemende onthaalouders. Wat hen nauw aan het hart ligt komt naar boven. De passie voor de job wordt uitgesproken en door dit te delen wordt men nog meer gedreven. Een lerend netwerk ondersteunt dit. Het plezier van de echte ontmoeting en de samenhang is sterk. Heel specifiek herinner ik me een sterke getuigenis van een onthaalouder tijdens de vierde bijeenkomst. Door de veilige sfeer in de groep kan ze vertellen over haar angst wanneer kinderen slapen en hoe ze hierdoor onbewust de kinderen wakker houdt. Zelf heb ik vooral de kracht van de 'juiste' methodieken ervaren om het maximale eruit te halen. De onthaalouders hebben meer vertrouwen in elkaar om op basis daarvan te leren en samen te zoeken. Volgende keer vertrek ik met een meer gerust gevoel en met meer vertrouwen bij de opstart van een nieuw lerend netwerk."

Linda Govaerts, dienstverantwoordelijke

Onthaalouders samenbrengen en laten uitwisselen rond de dagdagelijkse praktijk is een krachtige en natuurlijke vorm van professionalisering. Via concrete ervaringen en activiteiten brengt collegiaal leren veranderingen teweeg in fundamentele vaardigheden en inzichten.

Om die ontmoetingen en ervaringsuitwisseling tussen onthaalouders te laten groeien tot een leergroep zijn een aantal factoren erg belangrijk: veiligheid om zich kwetsbaar op te kunnen stellen, een hoge betrokkenheid op het thema, mogelijkheden om samen al lerend een weg af te leggen, warme ondersteuning van collega's, ruimte en aanmoediging bij het uitproberen, aansluiting bij persoonlijke interesses, noden en motivatie, de ruimte om fouten te mogen maken en de moed om dat te kunnen toegeven,...

Het samen verwerken van die verhalen en anekdotes gaat bovendien dieper dan het delen van ervaringen. Tijdens het uitwisselen gebeurt er ook heel wat in de relatie tussen de deelnemers en de begeleider. Ze gaan elkaar met andere ogen zien. Er is echt diepgaand contact en meer wederzijds begrip, zelfs al is men het niet altijd met elkaar eens. Het onderling vertrouwen en samenhangsgevoel groeit. Collegiaal leren maakt onthaalouders tot een groep en legt een solide basis onder de samenwerking van de onthaalouders onderling en met de pedagogisch begeleider.

Lerende netwerken, als een vorm van collegiaal leren, biedt daarom heel wat mogelijkheden om aan fundamenteel leren bij onthaalouders te werken. Door dit in groep te doen krijgen onthaalouders bovendien extra energie om hun praktijk te herbekijken en te veranderen. Deze leidraad wil je ondersteunen in het opzetten en begeleiden van zo'n lerende netwerken.

We wensen je veel succes!

Deel 1: Wat is een lerend netwerk



"Er ontstaat een krachtige leeromgeving als mensen zich met elkaar verbinden en verbinding maken tussen hun talenten (zijn), vaardigheden (kunnen) en passie (willen)."

Carine Drijkoningen

Deel 1: Wat is een lerend netwerk

Wat is een lerend netwerk?

Een lerend netwerk is een vorm van *collegiaal leren*, waarbij een vaste groep onthaalouders meerdere bijeenkomsten rond een gezamenlijk bepaald thema bij elkaar komt. Het is een groep mensen die een passie voor een bepaald onderwerp deelt en hierin verdiepend wil werken door met elkaar in dialoog te gaan. Het doel is te komen tot een collectieve leergroep.

Via ervaringsuitwisseling, reflectie en samenwerking aan activiteiten en problemen ontwikkelt men een gezamenlijke taal en een op elkaar afgestemd geheel van kennis, houdingen en vaardigheden. Zo worden nieuwe inzichten, oplossingen of werkwijzen ontwikkeld en werkt men aan professionalisering. Tijdens een bijeenkomst van een 'lerend netwerk' wordt een vast stramien¹ doorlopen waarbij diverse methodieken gebruikt kunnen worden.

Uitgangspunten van een lerend netwerk

Waarderend: sterktes staan centraal

Het vertrekpunt van een lerend netwerk is een positieve en waarderende kijk op mensen en ontwikkeling. De aanwezige sterktes en talenten bij onthaalouders worden aangesproken. Ze worden op basis van gedeelde belangstelling en interesses samengebracht. Het start bij positieve ervaringen die onthaalouders enthousiast maken. Dit motiveert om de aanwezige kwaliteiten daadwerkelijk in te zetten.

Doelgericht

In een lerend netwerk wordt doelgericht gewerkt. Binnen een gezamenlijk afgebakend thema, behoudt iedere onthaalouder zijn eigen verhaal. Tegelijkertijd werkt men aan leervragen, die samen worden opgesteld en waarin de groep zich herkent. In een lerend netwerk werkt men ontwikkelingsgericht en verdiepend. Dit kan verschillende vormen aannemen: een toename in kennis, meer arbeidsvreugde, een sterkere samenwerking, een concreet product, alternatieve werkwijzen,...

Reflectief en praktijkgericht

Het vertrekpunt van een lerend netwerk is de eigen praktijk. Er wordt stilgestaan bij het eigen denken, voelen en handelen om dit om te zetten in een leerervaring. Een lerend netwerk stimuleert het leren van elkaar en vraagt van de deelnemers het engagement om tussen de bijeenkomsten aan de slag te gaan (bijv. via tussentijdse opdrachten), zodat dit tijdens de vergaderingen

¹ Zie deel 3: 'Een lerend netwerk opstarten'



teruggekoppeld kan worden. Het vraagt actieve deelname, respect voor verschillen en een open opstelling om ervaringen met collega's te delen.

Participatief en interactief

Binnen een lerend netwerk wordt gewerkt aan een gevoel van samenhang. Vanuit die verbondenheid wordt participatie ingevuld door ervaringsuitwisseling en eigen inbreng van de deelnemers centraal te stellen. Die ervaringen moeten wederzijds aantrekkelijk zijn ('give and take' principe). Deelname is vrijwillig, maar niet vrijblijvend. Een lerend netwerk vraagt engagement. op het einde van de bijeenkomst wordt de agenda van de volgende bijeenkomst, in onderling overleg, opgesteld. In de loop van de bijeenkomsten gaat de groep meer zelfgestuurd aan de slag.

Transparant

Evaluatie en reflectie nemen een belangrijke plaats in bij het participatief werken. Het geeft de deelnemers een krachtige stem. Dit vraagt tegelijk dat bijstellingen en aanpassingen transparant teruggekoppeld moeten worden (het waarom van een bepaalde actie moet duidelijk zijn voor alle deelnemers).

Een lerend netwerk praktisch

- Een bijeenkomst duurt twee tot tweeënhalf uur en vindt meestal 's avonds, na de werkuren, plaats.
- Een groep kan variëren van vijf tot twaalf deelnemers. Ideaal is een groep van zes tot negen onthaalouders. Dit maakt intensieve uitwisseling mogelijk.
- Een lerend netwerk vraagt een vaste/stabiele groep. Steeds opnieuw beginnen is niet bevorderlijk voor de groepsdynamiek en hindert diepgang in de uitwisseling.
- Ideaal is een bijeenkomst om de vier à zes weken met een tussentijdse opdracht [zie 'De rol van de tussentijdse opdracht'].
- Een lerend netwerk vraagt minstens vijf bijeenkomsten.
- Een lerend netwerk is een collectief leerproces. Reflectie op de bijeenkomsten zorgt ervoor dat ieder zijn leervragen binnen het afgebakende thema blijft behouden [zie 'De rol van de evaluatie'].
- De inhoud van de sessies documenteren draagt bij tot een diepgaande reflectie [zie 'De rol van het verslag'].
- Uitwisseling, actieve deelname en werken aan een veilige sfeer wordt bevorderd door een ruim palet aan uitwisselingsmethodieken te gebruiken. Op www.gezinsopvanginfo.be vind je een bundel met een zeventigtal methodieken.

Waarom een lerend netwerk?

Meerwaarde voor de organisatie

- Het sluit aan bij de leerbehoeften en leerstijl van heel wat onthaalouders om via ervaringsuitwisseling en reflectie hierop samen te leren. Het is concreet en staat dicht bij de realiteit.
- Het doorbreekt het sociaal isolement waar veel onthaalouders mee worstelen.
- Het spreekt de aanwezige diversiteit tussen onthaalouders aan en benut deze optimaal. Werken in een dergelijke context van diversiteit is competentieverhogend (Urban & Vandenbroeck, 2011).
- Het maakt een snelle verspreiding van praktijkervaring, kennis en inzichten mogelijk.
- Het is een krachtige manier om de theoretische inzichten uit vormingen en lezingen te koppelen aan de concrete praktijkervaringen van onthaalouders. Een lerend netwerk is verdiepend en zorgt voor verankering van nieuwe inzichten. Het heeft zijn plaats binnen het gehele vormingsbeleid van een organisatie.
- Een lerend netwerk gaat breed. Het is meer dan reflectie op kennis. Ook diverse pedagogische praktijken en onderliggende waarden komen aan bod. De kernvraag is niet 'Doe ik de dingen juist (technische vraag)?' maar wel 'Doe ik de juiste dingen (reflectievraag)?' (Urban & Vandenbroeck, 2011).
- Een lerend netwerk zorgt voor reflectie en samenwerking in team. Het is een kritische leergemeenschap ('reflective community') van onthaalouders. Het draagt bij tot een kwaliteitsvolle onthaalouderpraktijk.
- Een lerend netwerk draagt bij tot beroepsfierheid en een sterkere job-identiteit.

Meerwaarde voor de onthaalouder

- Een lerend netwerk zorgt voor dynamiek en bezieling: het is een stimulans om vernieuwingen aan te pakken, werkt motiverend, brengt mensen in beweging,... Deelnemen aan een lerend netwerk geeft energie.
- De opgedane ideeën, de nieuwe contacten, een andere vorm van uitwisseling met collega's,... zijn een goede bodem om nieuwe inzichten te genereren. Het werken in kleine groep zorgt voor intensieve uitwisseling omtrent het beroep.
- Via reflectie op de eigen en andermans ervaringen worden de kritische zin en reflectievaardigheden bevorderd. Deelnemen aan een lerend netwerk is een interessante leerervaring.
- Het zorgt voor een gevoel van verbondenheid met collega-onthaalouders. In een veilige omgeving waar onthaalouders samen constructief oplossingen zoeken, kan men zich kwetsbaar opstellen en onzekerheden voorleggen. Een lerend netwerk is een vorm van collegiale steun.
- Een lerend netwerk stimuleert zelfreflectie. Door 's avonds – buiten de eigen werkplek – stil te staan bij ervaringen is men in staat om vanop afstand ervaringen kritisch te bekijken en alternatieven te bedenken.
- Aangezien alle onthaalouders in de praktijk staan, krijgt men vanuit ervaringen en achtergrond van collega's, bruikbare suggesties en feedback aangereikt.

Toepassingsgebied

Een lerend netwerk in de vorm die we hier voorstellen kan ingezet worden in sectoren waar opvoeding, onderwijs, zorg of een combinatie hiervan aan de orde is. We denken aan begeleiders in opvanginitiatieven (zowel IBO's als KDV), de sector van de ouderenzorg, gehandicaptenzorg,...

In de praktijk is elk probleem anders

"Als je al 10 jaar onthaalouder bent, heb je al heel wat vormingen gekregen. Sommigen zelfs al meerdere keren, zoals potjestraining. Na verschillende keren is de theorie dan wel gekend. Maar in de praktijk is die theorie niet altijd voldoende. Daarom is een lerend netwerk super!"

Door samen te zitten in een groepje met zeven andere collega's komt iedereen regelmatig aan bod en kan elke onthaalouder zijn problemen en bedenkingen voorleggen. Dai is niet vanzelfsprekend bij een andere vorming in grote groep. Dan moet er vooral geluisterd worden. Doordat je meer betrokken kan worden in het gesprek komen ook specifiekere problemen aan bod. Door dit met collega's te overleggen stel je vast dat je meestal niet alleen in een bepaalde situatie zit. Een lerend netwerk geeft steun aan elkaar. We kunnen ook beter een bepaald probleem in de praktijk oplossen door het delen van de ervaringen en eventuele oplossingen voor te stellen aan elkaar.

De sfeer is super. Ik ken de meeste van m'n collega's al goed, maar enkele heb ik nog beter leren kennen. Wat niet mogelijk is in een gewone vorming, want daar komt toch vooral de spreker aan bod. Heel fijn vind ik dat we zelf de onderwerpen kunnen bepalen. De hele groep werkt daarbij goed mee. Iedereen is geïnteresseerd, wat niet altijd zo is in andere vormingen. Daar zitten ook steeds enkele collega's alleen omwille van de verplichte vormingsuren. Ik heb sterk het gevoel dat wat verteld werd ook echt opgenomen is door de collega's. Het gaat niet het ene oor in en het andere oor uit. Er wordt echt geluisterd. Er wordt ook steeds een verslag gemaakt. Ik weet dat daarmee niet alle problemen opgelost zijn, maar toch... De theorie van iets kan je samenvatten in een bundel papier, maar in de praktijk is elk probleem anders."

*Eva van Dam, onthaalouder
[bekijk ook de video op www.gezinsopvanginfo.be]*

Kritische vragen voor de start

Welke rol en investering vraagt het van de organisator?

Als organisator voor het eerst een lerend netwerk opzetten kan erg bedreigend zijn: Kan je ervaringsuitwisseling begeleiden rond thema's die je zelf minder goed beheerst? Kan je het kanaal overzwemmen als je het gevoel hebt niet eens te kunnen zwemmen in een vijftwintig-meter-bad? Moet je inhoudelijk expert zijn?

In de startfase sta je als organisator voor een grote uitdaging die veel motivatie en energie vraagt. Bij het opzetten van een lerend netwerk investeer je veel van jezelf. De onthaalouders zelf spelen de hoofdrol en bepalen de agenda van het lerend netwerk, welke ervaringen ze inbrengen en hoe er samengewerkt wordt. Dit vraagt een groot vertrouwen in de groep onthaalouders en de vaardigheid om om te gaan met een hoge mate van onzekerheid en onvoorspelbaarheid. Participatief werken is vaak een kwestie van improviseren en je aanpassen aan de inbreng van de groep. Weet dat je niet in je eentje verantwoordelijk bent voor het leerproces, het is een gedeelde verantwoordelijkheid met de hele leergroep. Je rol van organisator is vooral faciliterend: onthaalouders warm te maken en te houden, de bijeenkomsten te coachen en de afspraken op te volgen. Deze leidraad en de beschikbare methodieken zullen je hierin ondersteunen.

Een lerend netwerk is een participatieve manier van werken. Dit betekent niet dat je vanaf het eerste moment alles vanuit de deelnemers kan laten komen. De eerste bijeenkomst zal je rol als organisator nog erg sturend zijn. Gaandeweg zal je als begeleider die sturende rol kunnen lossen en meer deel gaan uitmaken van de groep. Meer info hierover vind je bij 'Deel 2: Een lerend netwerk begeleiden.'

Vragen die organisators zich stellen voor de start...

- *Elke onthaalouder de tijd en ruimte geven voor zijn verhaal: hoe doe je dat?*
- *Hoe creëer je veiligheid voor de deelnemende onthaalouder? Hoe behoud je die veiligheid?*
- *Hoe vermijd je een klaagmuur en breng je onthaalouders tot beroepsfierheid?*
- *Hoe bewaak je de balans tussen emotionaliteit (emoties luchten) en inhoud?*
- *Hoe breng je onthaalouders ertoe dat ze elkaar als collega's kritisch durven bevragen?*
- *Hoe kan je onthaalouders kritisch bevragen zonder aanvallend te zijn?*
- *Zal je ook ervaren onthaalouders bereiken? Hoe kan je zorgen voor een gezonde mix van starters en meer ervaren onthaalouders?*
- *Wat is een geschikte locatie om een lerend netwerk te laten doorgaan?*
- *Hoe kan je gezamenlijk met onthaalouders het onderwerp van het leertraject bepalen?*
- *Wat is een goed onderwerp om vijf keer rond samen te komen?*
- *Hoe communiceer je de gespreksregels, het doel en de principes van een lerend netwerk?*
- *Hoe maak je onthaalouders warm om aan een lerend netwerk deel te nemen?*
- *Hoe zorg je dat een lerend netwerk ook effectief een leertraject is voor de deelnemende onthaalouders (en geen praatbarak)?*
- *Hoe geef je de resultaten van een lerend netwerk door aan een grotere groep (die daar niet altijd op zit te wachten)?*
- ...

Tijdsinvestering voor het opzetten en begeleiden van een netwerk

“Via een lerend netwerk werk je proactief bij onthaalouders. Als ik uren moet investeren om brandjes te blussen, is dat zeer tijdsintensief en bovendien veel lastiger om recht te zetten. Ik merk ook het verschil bij mijn huisbezoeken. Er is een veel groter onderling vertrouwen met de onthaalouders die een lerend netwerk gevolgd hebben”.

een dienstverantwoordelijke

Wie voor het eerst aan de slag gaat met een lerend netwerk (van gemiddeld vijf bijeenkomsten, gespreid over het jaar) investeert daar ongeveer negen dagen in. Dit is een inschatting op basis van de ervaringen uit de piloottrajecten.

Dat is uiteraard mee afhankelijk van de cultuur en het vormingsbeleid, eigen aan de organisatie. Voor wie reeds vertrouwd is met het participatief en interactief werken in kleine groepen zal de tijdsinvestering lager liggen. Grosso modo krijgen we de volgende tijdsinschatting:

Tabel: tijdsinschatting

Vorbereiding van het lerend netwerk [oproep – aanpak – werving – info-avond]	2 dagen
Vorbereiding en opvolging van de eerste drie bijeenkomsten	3 dagen (1 dag voorbereiding/bijeenkomst)
Vorbereiding en opvolging van de vierde en vijfde bijeenkomst	1 dag (0,5 dag voorbereiding/bijeenkomst)
Afronding en eindevaluatie	0,5 dag
Vijf bijeenkomsten en verplaatsing	2,5 dagen
Totaal tijdsinvestering	9 dagen

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de eerste drie bijeenkomsten en de volgende twee. Vertrouwd geraken met de werkwijze van een lerend netwerk vraagt deze initiële tijdsinvestering van een dag voorbereiding per bijeenkomst, maar zal steeds vlotter verlopen. Vandaar wordt de voorbereiding bij de laatste bijeenkomsten lager ingeschat. Ook voor wie voor de tweede of volgende keer een lerend netwerk opzet, zal het vlotter verlopen.

Bovendien zal het opzetten van meerdere lerende netwerken geen verdubbeling van de tijdsinvestering betekenen. Dezelfde voorbereiding kan benut worden in verschillende lerende netwerken. Door de intensiteit van een lerend netwerk is het bovendien een investering op langere termijn: door de intensieve samenwerking gaan onthaalouders zelfstandiger werken, doen ze minder beroep op de pedagogisch begeleider en wordt een betere basis gecreëerd voor coaching tijdens individuele contactmomenten tussen onthaalouder en begeleider. De onderlinge relatie tussen onthaalouder en begeleider wordt steviger.

Verder zien we principes van een lerend netwerk doorsijpelen in andere vormen (bijv. de starterscursus wordt interactiever aangepakt, een vorming rond 'gezonde voeding' wordt participatief opgevat, er wordt gewerkt met jaarthema's en interactieve vormen,...). Ook merken we dat deelnemers aan een lerend netwerk de collectieve vormen niet perse hoeven te volgen, waardoor de druk op deze vormen afneemt (de groep onthaalouders wordt kleiner en hierdoor makkelijker te begeleiden).

Anderzijds zal de intensiteit van een lerend netwerk een aantal zaken losmaken binnen een organisatie. Onthaalouders komen met suggesties die de nodige opvolging en tijd vragen (bijv. de vraag naar het opzetten van een vorm van meter-peterschap, de vraag naar een uitgeschreven scenario bij een eerste gesprek tussen onthaalouder en ouders,...). Het organiseren van een lerend netwerk legt extra druk op andere taken en vraagt overleg met collega's in verband met werkafspraken. Kortom, de vraag naar tijdsinvestering roept ook de vraag op welke plaats een lerend netwerk binnen het gehele vormingsbeleid inneemt.

De plaats van een lerend netwerk in vormingsbeleid

Een kwaliteitsvol vormingsbeleid vraagt een combinatie van vormen, coaching, begeleiding, lezingen en opleidingstrajecten aansluitend bij de aanwezige diversiteit en interesses bij onthaalouders. Een lerend netwerk heeft zijn plaats binnen het gehele vormingsbeleid en is een manier om aan professionalisering te werken die sterk verder bouwt op ervaringen van onthaalouders. Het is een krachtige vormingsoptie en een volwaardige manier van leren die naast andere vormingsopties aangeboden kan worden, passend binnen de visie van een organisatie die onthaalouders begeleidt.

Het opzetten en organiseren van lerende netwerken is geen volledige vervanging voor het huidige ondersteunings- en vormingsaanbod. Immers, essentieel is dat onthaalouders op vrijwillige basis deelnemen. Het kan gedeeltelijk in de plaats komen van andere collectieve begeleidingsmomenten of een aantal huisbezoeken. Door die begeleidingsmomenten in te vullen als lerend netwerk krijgt deze formule een plaats binnen het bestaande vormingsbeleid. Hierdoor wordt het, wat tijdsbesteding betreft, ook haalbaar voor de organisator. Dit is uiteraard niet altijd mogelijk (bijv. bij dienstoverschrijdende netwerken of netwerken waarbij de organisator van het lerend netwerk niet de pedagogisch coach is die de onthaalouder dagdagelijks begeleidt).

Inhouden, praktijken en reflecties die aan bod komen tijdens de bijeenkomsten laten je toe om als organisator een scherper beeld te krijgen van elk van de aanwezige onthaalouders. Samen met de onthaalouder kan in individuele begeleidingsmomenten teruggegrepen worden naar ervaringen tijdens de bijeenkomsten van het lerend netwerk. Op die manier krijgen leerervaringen en



inzichten ook hun plaats in instrumenten als een Persoonlijke Ontwikkelings-Portfolio (POP) of de Werkmap draagkracht². Het actief gebruiken van de Werkmap draagkracht zal ook toeleiden naar vorming op maat: voor de ene onthaalouder zal dit betekenen dat een basisvorming (bijv. zindelijkheid/voeding/ontwikkeling) aangewezen is, voor een andere onthaalouder zal een lerend netwerk meer aansluiten bij de aanwezige leerbehoeften.

Lerende netwerken opvolgen en begeleiden vraagt deontologische afspraken

"Onze dienst bestrijkt een grote regio. Ze telt honderdvijfendertig onthaalouders en is ingedeeld in zes sectoren (met per sector een andere pedagogisch coach). We besluiten een lerend netwerk op te zetten dat open staat voor alle onthaalouders van de dienst. Het voordeel is dat onthaalouders met zeer diverse praktijken en doelpubliek bij elkaar zitten rond een gezamenlijk thema (nl. samenwerking en communicatie met ouders). Dit heeft geleid tot een groter onderling begrip voor elkaars situatie. Maar het stelt ook organisatorische en ethische problemen die we voor de start niet helemaal doordacht of verwacht hebben. In het lerend netwerk zitten immers heel wat onthaalouders die je als pedagogisch coach niet zelf opvolgt. Een bijeenkomst van een lerend netwerk kan dus geen huisbezoek vervangen of verder opgevolgd worden tijdens individuele contactmomenten.

Maar vooral deontologisch zitten we met een dilemma. Eén van de basisprincipes binnen het lerend netwerk, om open en eerlijke communicatie te stimuleren, is het engagement om ieders privacy te respecteren en wat in een lerend netwerk verteld wordt ook binnen die groep te houden. Maar wat doe je wanneer je als organisator van het lerend netwerk geconfronteerd wordt met een situatie die niet verzoenbaar is met de visie van de dienst? Het is iets dat je als organisator niet kan negeren. Enerzijds ben je gebonden door het beroepsgeheim en het engagement om privacy te respecteren maar anderzijds wordt je geconfronteerd met een situatie die verdere opvolging en begeleiding vraagt. Begeleiding die je niet kan bieden als organisator van het lerend netwerk (omdat je als pedagogisch coach deze onthaalouder niet begeleidt). Hierover moeten afspraken gemaakt worden. We zijn er nog niet helemaal uit, maar een waardevolle suggestie is alvast om de situatie eerst grondig met de onthaalouder zelf door te spreken en daarna, met onderlinge toestemming, ook de pedagogisch coach hiervan op de hoogte te brengen."

een dienstverantwoordelijke

² Van der Mespel, S. (Red.), Daems, M., Declercq, B. & Peleman, B. (2013). *Bouwen aan je eigen draagkracht. Werkmap voor onthaalouders*. Gent: VBJK. Deze werkmap richt zich zowel op startende als werkende onthaalouders. Via diverse oefeningen wordt de eigen draagkracht onderzocht. Het resultaat is een schets van eigen sterktes en aandachtspunten en acties om de draagkracht te versterken. Onthaalouders gebruiken de werkmap best onder begeleiding van een coach.

Deel 2: Een lerend netwerk begeleiden



"Wanneer je een schip wil bouwen, breng dan geen mensen bij elkaar om hout te verzamelen en taken en werk te verdelen, maar leer hen te verlangen naar de eindeloze zee."

Antoine de Saint-Exupéry

Deel 2: Een lerend netwerk begeleiden

Een aantal mensen dat staat te wachten op het perron vormt geen groep. Er is geen gemeenschappelijk doel dat hen bindt. Een aantal mensen bij de start (eerste ontmoeting) van een begeleide groepsreis vormen evenmin een groep. Maar daar komt snel verandering in. Als er, na enkele dagen samen op stap te zijn geweest, een groepsfoto wordt genomen kan je daar heel wat uit afleiden: wie goed met elkaar opschiet, wie uit de boot valt, wie de groepsleider is, wie voor de vrolijke noot zorgt,... het zit allemaal in zo'n beeld vevat.

Groepen Groeien

"Een aantal afspraken zijn duidelijk vanaf het begin. Zo hebben we een praktische regel dat er even op tafel geklopt mag worden wanneer er teveel afgeweken wordt van het onderwerp. Een andere afspraak is dat wanneer we over specifieke ouders of kinderen spreken, dit steeds anoniem gebeurt. Namen van de betrokken personen worden niet vermeld. Om de vertrouwelijkheid te garanderen maakten we een derde regel: wat in een lerend netwerk besproken wordt, blijft onder ons."

een dienstverantwoordelijke

Via het samenbrengen van onthaalouders in een lerend netwerk vorm je een nieuwe groep, hoewel individuele onthaalouders elkaar best al goed kunnen kennen. In het ontstaan van die groep kan je verschillende fasen onderscheiden die ook telkens om een andere aanpak en begeleiding vragen³:

Bij de *kennismaking* is er nog geen groepsgevoel. Men neemt een afwachtende, meegaande houding aan. Onthaalouders twijfelen nog (stap ik in of niet?) en stellen vooral vragen. Van de organisator wordt verwacht dat hij duidelijk, actief en sturend optreedt.

De *eerste en tweede bijeenkomst* worden de posities in de groep ingenomen. Dit kan soms leiden tot spanningen, subgroepen (kliekjes), pittige discussies en onthaalouders die afhaken. Gespreksregels, het leren feedback te geven, de manier van aanspreken, afspreken en bespreken,... staan hoog op de agenda. Als begeleider vraagt dit dat je zelf een rolmodel bent bij conflicten en onthaalouders inspireert en stimuleert door je eigen gedrag. Heel wat aandacht gaat naar interactie en overleg. Dit vraagt de nodige ondersteuning en begeleiding.

Gaandeweg (vanaf de *tweede of derde bijeenkomst*) komen onthaalouders dichter bij elkaar en ontstaat een 'wij-gevoel' waarbij men zich kwetsbaar durft op te stellen. Onthaalouders geven elkaar (spontaan) feedback. Men is trots deel

³ Hoe je een lerend netwerk concreet kan opstarten en begeleiden lees je in 'Deel 3: Een lerend netwerk opstarten'.

uit te maken van de groep (soms krijgt het lerend netwerk binnen een dienst zelfs een zekere 'status'). Het lijkt autonoom te lopen. Er wordt proactief gehandeld en gedeeld en onthaalouders voelen zich mee verantwoordelijk voor de avond (bijv. tussen de bijeenkomsten worden mails gewijds zaken aan elkaar doorgespeeld, tijdens de avond bewaakt men mee de agenda, er worden inspanningen gedaan om het gezellig te maken, er wordt voor een hapje en een drankje gezorgd, ...). Als begeleider moet je minder sturend zijn en kan je meer participatief gaan werken. In deze fase vraagt de groep vooral gerichte ondersteuning bij de onderlinge interactie en feedback (bijv. het bewaken van de gemaakte afspraken). De focus ligt op het inhoudelijk werken rond het thema en als begeleider probeer je dit optimaal te faciliteren.

"Op een gegeven moment, tijdens de vierde bijeenkomst, hoor ik een onthaalouder opmerken: "Onze dienstverantwoordelijke gaat niet content zijn, want we zijn enorm aan het afdwalen." Dat is een geweldige tussenkomst natuurlijk. De onthaalouder spreekt nog niet echt uit eigen naam, maar durft op die manier wel tussenkomen en de groep herinneren aan de afspraak niet af te wijken van het thema."

een dienstverantwoordelijke

Vijf betrokkenheidsverhogende factoren⁴

“Onthaalouders krijgen bij het binnenkomen een klein notaboekje in een bepaalde kleur. Vervolgens gaan ze op zoek naar hun ‘blind date’ (de collega-onthaalouder met dezelfde kleur van boekje) om te gaan dwandelen (dit is een combinatie van discussiëren en wandelen). Het houdt in dat ze per twee een wandeling maken en op zoek gaan naar wat ze tot nu toe TOP vinden aan de bijeenkomsten en welke TIP ze hebben naar de volgende bijeenkomsten. Het effect is dat er uitgesproken wordt wat de meerwaarde is van het lerend netwerk (het is interactief, er wordt geluisterd, het gaat over de eigen praktijk,...). Dit heeft een positieve impact op de groeps sfeer en zorgt ervoor dat er open gepraat wordt over wat hen bezig houdt.”

een dienstverantwoordelijke

Naast persoonlijke factoren en motieven van de onthaalouder om in een lerend netwerk in te stappen, zal de aanpak van de samenkomsten een belangrijke impact hebben op het proces dat deelnemers doormaken: de indeling van het lokaal, het soort tussenkomsten, de aangeboden oefeningen en werkvormen, ... Het speelt allemaal een rol.

Die ‘ingrepen’ laten zich samenvatten in vijf betrokkenheidsverhogende factoren. Die garanderen geen betrokkenheid op zich, maar verhogen wel de kans ertoe (en dus ook de kans op blijvende ‘resultaten’). Onthaalouders die zich goed voelen (welbevinden) en geboeid bezig zijn (betrokkenheid) zullen het meest opsteken van een lerend netwerk.

Deze vijf betrokkenheidsverhogende factoren zijn:

- Zorg voor een **goede sfeer en onderlinge relaties** (groepsgevoel) tussen onthaalouders en werk hier bewust aan. Het effect is dat onthaalouders zich welkom, ontspannen, veilig en geaccepteerd voelen. Men heeft het gevoel erbij te horen zoals men is. Denk bijvoorbeeld aan een hartelijk onthaal, een aangenaam ingekleed lokaal, een goede opstelling van de tafels (iedereen ziet elkaar, men zit niet te ver van elkaar, er is een geborgen gevoel,...), een welkomstdrankje, een sfeerlampje, muziek op de achtergrond, het garanderen van de privacy, het gebruik van ijsbrekers⁵,...
- **Stem je af op het niveau** van iedereen die rond de tafel zit en zoek naar leerkansen en opdrachten voor alle onthaalouders. Dit vraagt open opdrachten en werkvormen, zodat elke onthaalouder op zijn niveau

⁴ Gebaseerd op Laevers, F., Heylen, L. & Daniels, D. (2004). *Ervaringsgericht werken met 6- tot 12-jarigen in het basisonderwijs*. Leuven: CEGO Publishers.

⁵ Een ijsbreker is een speelse kennismakingsoefening waarbij onthaalouders gestimuleerd worden om – door het spelelement – verder te gaan dan het ‘beleefdheidspraatje’. Het doel van zo’n oefening is figuurlijk het ijs te breken tussen onthaalouders en uitwisseling te stimuleren. Heel wat van deze ijsbrekers vind je op www.gezinsopvanginfo.be bij ‘methodieken’.



aangesproken kan worden. Denk bijvoorbeeld aan opdrachten waarbij onthaalouders via een foto iets bespreken, een voorwerp van thuis meebrengen, een collage over een thema maken,...

- Werk **werkelijkheidsnabij**. Maak het concreet. Wat verteld wordt moet betekenis hebben voor de onthaalouders. Denk bijvoorbeeld aan oefeningen die focussen op de leefwereld van de onthaalouder. Vraag te concretiseren, voorbeelden te zoeken uit de eigen praktijk, ga concreet aan de slag (bijv. maak een gezonde maaltijd met de aangeboden ingrediënten), oefen theorie via rollenspel (bijv. het oefenen van een slechtnieuwsgesprek), vertaal pedagogische principes naar de praktijk,...
- Zorg voor **activiteit**. Maak het actief. Zorg dat onthaalouders niet alleen moeten luisteren, maar ook iets kunnen doen. Denk bijvoorbeeld aan uitwisselmethodieken⁶ waarbij onthaalouders in kleine groep of per twee kunnen overleggen, gebruik bord- en kaartspelen om discussie uit te lokken, creëer op het moment zelf de 'ideale' snoezelhoek met de aanwezige materialen, laat onthaalouders dwandelen (dit is een combinatie van discussiëren en wandelen),...
- Creëer **ruimte voor eigen initiatief**. Neem voorstellen van onthaalouders serieus. Dit betekent als organisator dat je flexibel met je voorbereiding dient om te gaan. Denk bijvoorbeeld aan mogelijkheden om zelf met ideeën te kunnen komen, initiatieven te nemen, een deel van het lerend netwerk zelf gestalte te geven,...

Jouw eigen begeleidersstijl doorkruist dit alles. Je kan open werkvormen hanteren, maar als deelnemers die openheid niet ervaren in jouw stijl, zal dit zijn effect missen.

"We hebben het lerend netwerk met twee begeleid. Dat vraagt wel wat afstemming: wie neemt de leiding op zich? Wie observeert,... Ook de spanning, tussen 'hoe sterk stuur ik' de avond en 'in welke mate laat ik los', is niet makkelijk. Bovendien moet je wel wat ervaring hebben met een aantal gesprekstechnieken (bijv. samenvatten, een synthese maken,...). Zelf denk ik dat het misschien vlotter gelopen had met onthaalouders die ik zelf minder goed ken. Nu heeft vooral m'n collega de leidende rol op zich genomen. Dat was comfortabel, maar ook confronterend voor mezelf (waarom lukt me dit niet altijd?). Het begeleiden van een lerend netwerk was ook voor mezelf een ervaring die me uit m'n comfortzone haalde."

een dienstverantwoordelijke

⁶ Zie www.gezinsopvanginfo.be voor meer methodieken.



De rol van de begeleider

De rol van de begeleider wordt mee gestuurd door de fase waarin een groep zich bevindt. Dit zal bepalen of je meer participatief dan wel sturend optreedt. Bij de kennismaking en de opstart is het helder. De organisator moet duidelijkheid scheppen: wat is de waarde van collegiaal leren, wat is de doelstelling, welk engagement vraagt het, welke praktische info is nodig,... De klemtoon ligt op kennismaking en verkenning van verwachtingen. Van bij de start ligt de focus ook op het scheppen van voorwaarden en een sfeer die welbevinden, betrokkenheid, interactie en engagement van de deelnemers stimuleert. In de daaropvolgende bijeenkomsten laat de begeleider de sturende rol gaandeweg achterwege en neemt een meer ondersteunende rol op.

"Je moet ons niet zomaar laten babbelen, want dan komt er niks van". "Kom er maar bij zitten, anders lukt het niet." Dit zijn herkenbare uitspraken van onthaalouders. Het drukt uit dat de vraag naar een gespreksleider belangrijk blijft, zelfs al loopt het netwerk al een hele tijd."

een dienstverantwoordelijke

Onthaalouders verwachten dat de begeleider blijvende aandacht besteedt aan de volgende elementen (veel van deze elementen kan je terugbrengen tot de betrokkenheidsverhogende factoren):

- Zorg voor verschillende werkvormen, oefentechnieken en ijsbrekers.
- Zorg ervoor dat iedereen aan het woord kan komen. Stimuleer onthaalouders om het woord te nemen (door hen gericht aan te spreken, een rondje in te bouwen waar men beurtelings aan het woord komt,...).
- Stimuleer de betrokkenheid en het engagement. Geef onthaalouders de verantwoordelijkheid over het proces: stimuleer het vragen stellen, probleemoplossend denken en het formuleren van hypotheses en mogelijke antwoorden.
- Help onthaalouders ter zake te blijven (bijv. bouw een signaal in wanneer er teveel afgeweken wordt).
- Stimuleer de discussie, maar bewaak tegelijk het centrale thema door bijv. de aandacht terug op de kernvraag te richten. In bijlage vier vind je een aantal interessante stellingen en richtvragen.
- Bewaak de naleving van de groepsregels.
- Bouw een heldere structuur in die de onthaalouders houvast geeft.
- Vat wat er gezegd is geregeld samen. Hierdoor worden relevante en niet relevante zaken duidelijk van elkaar onderscheiden.
- Bevraag kritisch wat er gezegd en verteld wordt. Daag onthaalouders uit, stel prikkelende vragen die de onthaalouder uit de comfortzone duwen.
- Zorg voor kaders en toelichting bij hetgeen gezegd wordt. Soms zal het nodig zijn een aanvullend perspectief te bieden, een andere kijk op de zaak.

- Verbind vragen en zorgen van individuele onthaalouders. Wijs op de gemeenschappelijkheid in de ervaringen.
- Geef eerlijke en positieve feedback. Hou onthaalouders een spiegel voor en wijs op hun talenten ('Daar ben je goed in').
- Bouw verder op de bestaande en ontwikkelde kennis in het lerende netwerk. Stel telkens de vraag naar verslaggeving en agenda voor de volgende bijeenkomst.
- Stimuleer en werk toe naar besluitvorming in groep.
- ...

Participatief werken blijft een actief aanwezige begeleider vragen. Het betekent niet dat je alles uit de groep laat komen en jezelf als organisator helemaal wegcijfert. Om een leereffect te bekomen kan een actieve begeleiding die zaken kritisch bevroegt op sommige momenten zeker aangewezen zijn. Zo niet is een mogelijke valkuil dat onthaalouders vooral de eigen ideeën en praktijken gaan bevestigen. Je mag jezelf nog steeds laten zien in de groep. Je maakt er immers deel van uit!

De onderstaande tabel vormt een goede kapstok om de begeleiding van een lerend netwerk in het oog te houden, zowel voor als na de bijeenkomst. Het bevat een synthese van verwachtingen ten aanzien van de begeleider, de groep en de deelnemende onthaalouders.

Tabel: Verwachtingen en rollen
Verwachtingen ten aanzien van....

De begeleider	De groep	Individuele deelnemers
Overzicht houden	Samen leren	Privacy en vertrouwelijkheid bewaken
Proces sturen	Samen oplossingen zoeken	Inlevingsvermogen
Grenzen bewaken	Positieve inzet	Eerlijkheid
Iedereen betrekken	Afspraken nakomen	Open communiceren
Feedback geven	Gelijkwaardigheid van iedereen	Eigen grenzen bewaken
Respect/trouwen geven en bewaken	Communicatieregels toepassen	Verantwoording nemen
Inspireren	Creatief denken	Niet (ver-)oordelen
Inspelen op verschillende niveaus	Respect	Aan afspraken houden

"Bij een lerend netwerk valt mijn leidende en controlerende rol grotendeels weg, tenzij er iets verteld wordt waar ik me helemaal niet mee kan verzoenen. We hebben bijv. een onthaalouder die nogal brutaal de zaken uitlegt en soms voorbeelden geeft die op het eerste zicht niet stroken. Ze legt dat ook niet volledig uit, waardoor andere onthaalouders gechoqueerd zijn of zich vragen stellen. Zo is er een baby bij haar die, na traumatische ervaringen in een kinderdagverblijf, zeer angstig is en niets wil eten. Dan wordt er eten van thuis opgewarmd om aan het kind te geven omdat dat het enige is wat het wil eten. Maar ze vertelt heel de context er niet bij en welke stappen ze allemaal genomen heeft. Iedereen weet dat je geen eten van thuis mag opwarmen omwille van de voedselveiligheid. Maar in die situatie kan je er allicht inkomen dat je een aantal stappen moet zetten in het belang van het kind om zover te komen dat het kind de onthaalouder vertrouwt en wil eten. Maar door maar de helft van het verhaal te vertellen reageren de andere onthaalouders verontwaardigd: "Wat vertel je nu? En mag dat van de dienstverantwoordelijke?" Op zo'n momenten kan je niet gewoon luisteren. Dan moet je wel verduidelijken en de gemaakte keuzes verantwoorden. Dan moet je je rol van dienstverantwoordelijke wel even opnemen en de grenzen duidelijk maken."

een dienstverantwoordelijke

Deel 3: Een lerend netwerk opstarten



"We zien de wereld niet zoals hij is, we zien de wereld zoals wij zijn."

Anaïs Nin

Deel 3: Een lerend netwerk opstarten

"Leren via ervaringsuitwisseling spreekt aan. Onthaalouders schrijven vlot in na een oproep en/of infoavond. In sommige piloottrajecten was een wachtlijst of heeft men twee in plaats van één traject gestart omwille van de grote vraag. Lerende netwerken sluiten duidelijk aan bij de leerbehoeften van onthaalouders."

een dienstverantwoordelijke

Deelnemers werven voor een lerend netwerk

... Via een oproep - uitnodiging

Wanneer?

Vier tot zes weken voor de start van het lerend netwerk lanceer je een oproep. Dit geeft onthaalouders de nodige tijd om hun keuze om wel of niet in te stappen bewust te maken. Vrijwillig en bewust instappen is een basisvoorwaarde voor kwaliteitsvolle uitwisseling eens het lerend netwerk loopt. De communicatie voorafgaand aan de eerste bijeenkomst is essentieel. Maak ze wervend en motiverend. Je besteedt er dan ook best de nodige aandacht aan.

Hoe?

Je oproep lanceren kan mondeling (bijv. via een receptie of infoavond voor de hele organisatie) of schriftelijk via een afzonderlijke brief of als onderdeel van een nieuwsbrief. Daarnaast deelnemers persoonlijk aanspreken is uiteraard nog krachtiger.

Wat?

Je oproep bevat minimaal de volgende elementen:

- Voor wie is het lerend netwerk bedoeld (zowel startende als ervaren onthaalouders).
- Het gaat om de uitdieping van één thema.
- Dit thema wordt de eerste bijeenkomst gezamenlijk bepaald.
- Het gaat om interactieve bijeenkomsten (ervaringsuitwisseling).
- De locatie waar de bijeenkomsten doorgaan.
- Het maximum aantal deelnemers aan de bijeenkomsten.
- Het totaal aantal geplande bijeenkomsten en het tijdsplan waarin ze gepland zullen worden.
- De verwachte tijdsinvestering voor de onthaalouder (bijv. vijf bijeenkomsten van twee uur, met tussentijds werkopdrachten die maximaal een uur voorbereiding per bijeenkomst vragen).
- De uiterste datum van inschrijving.
- Info i.v.m. de vormingsuren.



Die oproep kan aangevuld worden met elementen die de meerwaarde van een lerend netwerk in de verf zetten

- Wat zijn de doelstellingen van een lerend netwerk?
- Wat is de meerwaarde van een lerend netwerk voor de onthaalouders?
- Wat is het engagement dat verwacht wordt van de deelnemers (bijv. bereid zijn tot delen van kennis, tussentijdse opdrachten uitvoeren, het 'give and take' principe,...)

Bijlage 1 bevat een voorbeeld van zo'n oproep-brief.


... Via een info-moment


"Oef, het was goed. Er waren negenentwintig inschrijvingen voor de infoavond en er zijn drieëntwintig onthaalouders komen opdagen, vijftien willen verder werken. Bij het zoeken naar data hebben nog twee mensen afgehaakt dus blijven we over met dertien onthaalouders die willen starten met een lerend netwerk. Dat is goed. Ook het thema van het lerend netwerk hebben we samen kunnen bepalen. Er is gekozen voor 'omgang met ouders en communicatie naar hen toe. Hoe pakken we dat aan?'. We hebben vier volgende data vastgelegd waarop een lerend netwerk zal doorgaan. Ik ben benieuwd hoe het nu verder zal gaan. Ik heb een heel tevreden gevoel na deze infoavond. Er was ook een collega mee en die vond het zeer geslaagd. We gaan voortaan samen afspreken en voorbereiden."

een dienstverantwoordelijke

Aanvullend aan de oproep is het aangewezen een info-moment te plannen, waarop ingegaan wordt op de doelstellingen van een lerend netwerk. Op zo'n info-moment kan ook een videogetuigenis van een onthaalouder getoond worden, die in het verleden een lerend netwerk heeft doorlopen. Die videogetuigenissen vind je op www.gezinsopvanginfo.be.

De kracht van een info-moment is dat je potentiële deelnemers vooraf grondig kan informeren. Hierdoor bouw je garanties in voor kwaliteitsvolle uitwisseling. Twijfelaars krijgen de kans om zich grondig te informeren en alsnog de keuze te maken wel of niet in te stappen.

 **Tip:** Het info-moment en de eerste bijeenkomst kunnen ook samenvallen. Zo kan het thema van het lerend netwerk ook al bepaald worden.

 **Tip:** Geef duidelijk aan tijdens de infoavond hoeveel deelnemers maximaal kunnen deelnemen. Indien mogelijk, geef ook aan wanneer een nieuw lerend netwerk zal starten.

Vragen voor de start

“Het afbakenen van een thema is heel moeilijk. Moet ik een thema opleggen? Of laat ik het helemaal open en bepalen de onthaalouders dit? Moet er een eindproduct zijn? Of is uitwisseling van ervaringen voldoende? Die twijfel is lastig en het heeft wel een tijd geduurd om dat helder te krijgen. Bovendien zitten we binnen de dienst met een bepaalde visie en lange termijndoelstellingen en ook dat moet z'n plaats krijgen. Uiteindelijk heb ik beslist om toch een 'opgelegd' thema voor te stellen op de startbijeenkomst. Ik koos wel voor een breed thema, zodat ieders praktijk hier een plaats in kon krijgen.”

een dienstverantwoordelijke

Vooraf moet je als organisator uitgeklaard hebben in hoeverre het thema door de deelnemende onthaalouders bepaald wordt (bijv. een dienst die met jaarthema's werkt zal er allicht voor kiezen een lerend netwerk op te zetten in lijn met dit jaarthema). Kies in elk geval bij een 'opgelegd' thema voor een voldoende breed onderwerp, zodat deelnemende onthaalouders de mogelijkheid hebben hun eigen vraag en verhaal erin terug te vinden.


Andere kritische vragen om vooraf bij stil te staan en je een eerste idee rond te vormen zijn:

- Wie bepaalt de agenda en output van het lerend netwerk? Laat je dat volledig vrij of laat je dit binnen vooraf bepaalde keuzes lopen?
- Wat is een goed onderwerp om verschillende keren rond samen te komen? Hierover vooraf een idee vormen is belangrijk om van daaruit de input van deelnemers goed te kunnen synthetiseren.
- Wat willen we overdragen van dit lerend netwerk naar de grotere groep?
- Hoe ga je de groep samenstellen? Ga je voor een groep onthaalouders die in dezelfde regio werken? Ga je voor een groep onthaalouders aangesloten bij dezelfde dienst? Of kies je net om gemengd of dienst- en regio-overschrijdend te werken. Wat zijn de voor- en nadelen van deze keuzes?

“We willen via het lerend netwerk bij de onthaalouders meer plezier in de job creëren. Meer specifiek is het doel dat onthaalouders bewuster zijn van wat ze doen en hoe dit bijdraagt aan hun werkplezier (leren over zichzelf). We willen ook dat onthaalouders ideeën uitwisselen die leiden naar meer werkplezier. Op het eerste zicht lijkt de nadruk dus sterk te liggen op het individuele 'leren' van de onthaalouders en minder op het 'leren' als groep. Toch is dit niet helemaal zo. Door samen te werken ontstaat een wij-gevoel en wordt de job-fierheid versterkt. Het groepsgevoel bevorderen is een belangrijke groepsdoelstelling.”

een dienstverantwoordelijke



 **Tip:** Bepaal vooraf hoe je je deelnemers gaat selecteren. Kies je voor wie het snelst is ingeschreven? Kies je bewust voor een mix van (startende en ervaren) deelnemers? Het is goed vooraf duidelijkheid te hebben welke selectiecriteria doorslaggevend zijn. In heel wat piloottrajecten zorgde de combinatie van starters en ervaren onthaalouders voor de rijkste uitwisseling. In sommige gevallen sprak de pedagogisch coach ook actief bepaalde onthaalouders aan om deel te nemen aan een lerend netwerk.

Het einddoel van een lerend netwerk

"Het uiteindelijke doel van een lerend netwerk moet een aangescherpte reflectie zijn bij onthaalouders in hun contacten met ouders. Dit zit in het leren zichzelf in vraag stellen ('collegiaal leren is een spiegel'), het kritisch naar het eigen gedrag kijken en de eigen leervragen duidelijker kunnen verwoorden."

een dienstverantwoordelijke

Wat is het doel van een lerend netwerk? Waar wil je staan op het eind van de reeks bijeenkomsten? Welke meerwaarde heeft een lerend netwerk t.a.v. reguliere vorming? Heel wat vragen omtrent de finaliteit van het netwerk zijn belangrijk om reeds te stellen in de planningsfase – vooraleer je effectief een infomoment organiseert. Je moet als organisator een idee hebben omtrent waar je naartoe wil en wat de meerwaarde is van een lerend netwerk binnen de organisatie. Een antwoord proberen te formuleren op de vragen in het onderstaand kader helpen je alvast op weg om dit scherper te omschrijven.


Vragen omtrent de finaliteit van een lerend netwerk


- *Wat is de finaliteit van dit lerend netwerk? Moet het een product opleveren? Waar wil je staan op het eind van het traject?*
- *Staat het individueel leerproces of het groepsleren centraal? En in welke vorm vertaalt het groepsleren zich?*
- *De uitgangspunten van een lerend netwerk zijn participatie en reflectie. Wat bedoel je met participeren en reflecteren?*
- *Welk soort reflectie wil je zien? Waar moet het toe leiden?*
- *Wat verwacht je zelf van het lerend netwerk? Wat zegt dit over jezelf en jouw visie op leren en ontwikkeling?*
- *Wie ben je als deelnemer in de groep? Wat zijn je kwaliteiten? Wat zijn je uitdagingen en valkuilen? Wat houd je tegen om bepaalde zaken wel/niet te doen? Wat typeert jou?*
- *Hoe verbind je individuele en groepsleervragen met elkaar (om tot groepsbesluiten te komen)?*
- ...

De eerste bijeenkomst

Vorbereiding

- Nodig twee weken vooraf je deelnemers via mail of brief uit voor de bijeenkomst.
- Maak twee weken vooraf ook je voorbereiding voor de bijeenkomst. In het ideale geval heb je een collega beschikbaar waarmee je de voorbereiding kan maken of die als klankbord kan dienen.
- Op www.gezinsopvanginfo.be kan je een powerpointpresentatie downloaden die je als leidraad bij de eerste bijeenkomst kan gebruiken.

 **Tip:** Indien je er alleen voor staat, is het goed je voorbereiding even te laten bezinken en een week vooraf terug ter hand te nemen. Hierdoor bekijk je de zaak vanop afstand en kan je eventueel bijsturen.

 **Tip:** Bouw reeds in de eerste bijeenkomst kansen in om onthaalouders ervaring te laten opdoen met het uitwisselen rond de eigen praktijk. Zo krijgen ze aan de lijve een voorsmaakje van wat een lerend netwerk zal inhouden ('practise what you preach' principe).

Inhoud

Tijdens de eerste bijeenkomst van een lerend netwerk komen minimaal de volgende elementen aan bod:

- De onderlinge kennismaking met deelnemers
- Het in kaart brengen van vragen en verwachtingen
- De werkprincipes en gespreksregels van een lerend netwerk
- De bepaling van het thema waarrond de volgende bijeenkomsten gewerkt zal worden
- Evaluatie
- Praktische afspraken
- Afsluiting van de avond

... De onderlinge kennismaking [20 tot 30 min.]

Elke groep die voor het eerst bij elkaar komt is een nieuwe groep, hoewel deelnemers elkaar mogelijks al kennen. Elkaar leren kennen is een noodzakelijke eerste stap om in een volgende fase een groep te vormen en eerlijk en diepgaand uit te wisselen en te leren van elkaar. Besteed daarom voldoende tijd aan het creëren van een veilig groepsklimaat waarbij alle onthaalouders zich goed voelen. Dit blijft elke bijeenkomst van een lerend netwerk een belangrijk aandachtspunt. In de bundel 'Methodieken'⁷ zijn heel wat kennismakingsmethodieken te vinden om dit proces te vergemakkelijken.

Kennismakingsmethodiek

Iedereen zit in een kring. Iemand heeft het uiteinde van een bol wol vast.

Die persoon beantwoordt een vraag zoals:

- *Hoe lang werk je als onthaalouder?*
- *Wat verwacht je van deze bijeenkomst?*
- *Met welk gevoel kom je naar deze bijeenkomst?*
- *...*

Vervolgens stelt die persoon een nieuwe vraag en gooit de bol wol naar een andere onthaalouder. Die geeft antwoord, houdt het stukje wol vast en verzint een nieuwe vraag. Op die manier krijg je op de duur een kluwen (een spinnenweb) van wol.

In de toelichting kan je wijzen op de rol die een lerend netwerk vervult: het benut de aanwezige diversiteit en creëert een web om te leren van elkaar.

(Tip: Als onthaalouders elkaars naam niet kennen, vraag dan om de naam te zeggen van de persoon naar wie je de bol wol gooit. Zo leren de deelnemers elkaars naam snel kennen).

... De vragen en verwachtingen [20 tot 30 min.]

Van bij de start is het belangrijk zicht te hebben op vragen en verwachtingen van de onthaalouders. Wat willen ze leren? Wat verwachten ze van de verschillende bijeenkomsten? Welke praktijkervaringen willen ze inbrengen? Het is belangrijk voor ogen te houden dat je de stem van alle onthaalouders gehoord hebt.

Methodiek om verwachtingen in kaart te brengen

Verdeel de groep in groepjes van drie. Geef elke onthaalouder verschillende (drie tot vijf) post-its.

Hierop schrijft men eerst individueel z'n antwoord(en) op de aanvulzin 'Een lerend netwerk is voor mij....'

Vervolgens bespreekt men de antwoorden in kleine groep.

Tot slot verzamelt men de antwoorden op een flap en stelt men dit in de volledige groep voor.

⁷ zie www.gezinsopvanginfo.be

... De werkprincipes en gespreksregels [10 tot 15 min.]

Dit onderdeel sluit aan bij het vorige onderdeel. Op basis van de vragen en verwachtingen van de deelnemers komt men vaak tot de volgende principes (zie ook 'Deel 1: Wat is een lerend netwerk' voor een grondige omschrijving):

- Eigenaarschap: onthaalouders blijven eigenaar van de eigen leervraag en leerproces. Een lerend netwerk ondersteunt dit.
- Actieve deelname en participatie: iedereen brengt ervaringen in.
- Ontwikkelingsgericht: de bijeenkomsten zijn geen babbelbox, maar zijn gefocust op de leervragen, verbonden aan een thema, met als doel iets te leren.
- In een vaste/stabiele groep.
- Vertrouwelijkheid: wat besproken wordt blijft in de groep.

Sta ook stil bij een aantal gespreksregels (bijv. elkaar laten uitspreken, het woord vragen, constructieve feedback geven, de volledige aandacht geven aan diegene die een ervaring inbrengt, aandachtig luisteren, niet vroegtijdig oordelen, correcte omgang met vertrouwelijke info,...).

Methodiek om groepsregels op te bouwen

Op de tafel liggen afbeeldingen uit tijdschriften.

Elke onthaalouder krijgt de opdracht één foto uit te kiezen. Die foto moet weergeven waarom ze naar de bijeenkomst zijn gekomen. Als extra ondersteuning kan je een aantal richtvragen geven zoals :

- *Waarom kom jij er naar toe?*
- *Wanneer heb je het gevoel iets geleerd te hebben?*
- *Wat heb je hiervoor nodig?*
- *Waar heb je schrik van en/of wat je niet wil dat het is?*


Elke onthaalouder stelt zichzelf voor en geeft toelichting bij de gekozen foto (via de richtvragen). De antwoorden noteer je op een flap en nadien wordt gezamenlijk bekeken welke groepsregels hieruit afgeleid kunnen worden en of er nog regels toegevoegd moeten worden.


Enkele voorbeelden:

"Het mag geen klagmuur en roddelclubje zijn" (als antwoord op 'Waar heb je schrik voor?') wordt de groepsregel "We blijven bij het thema".

"Ik heb schrik om negatief bekeken te worden" wordt omgevormd tot "We hebben respect voor elkaar en ondersteunen elkaar."

Aanvankelijk vinden onthaalouders het moeilijk om een foto te zoeken maar door de openheid van de opdracht vindt elke onthaalouder wel iets naar z'n gading. Bovendien krijg je op die manier veel meer info en uitwisseling dan via een klassiek kennismakingsrondeje over de verwachtingen. Het praat gemakkelijker, doordat je iets in je handen hebt om over te vertellen en dat je kan laten zien.

 **Tip:** Het helpt om werkafspraken en gespreksregels in onderling overleg met de groep onthaalouders op te stellen. Dit creëert veiligheid voor de deelnemers (men kan uitspreken wat een lerend netwerk niet mag zijn) en zorgt voor een positieve start: de regels zijn niet opgelegd, maar gezamenlijk opgesteld. Bovendien worden de afspraken op die manier beter onthouden

 **Tip:** Het helpt om werkafspraken en gespreksregels visueel te maken en elke bijeenkomst een plaats te geven of telkens te vermelden bij de start. In bijlage vind je twee illustraties die als metafoor gebruikt zijn in piloottrajecten om het belang van communicatie (Bijlage 2: de hond) en de zelfsturing en het gezamenlijk leren van de groep te benadrukken (Bijlage 3: de gans). Ze werden als puzzel aangeboden en samen met de groep onthaalouders opnieuw samengesteld.

... Het bepalen van het thema [30 tot 45 min.]

Een goed gedefinieerd thema zorgt voor rijke interactie en leermomenten. Het is aangewezen voor dit onderdeel de nodige tijd uit te trekken. Wanneer je samen zit met een groep onthaalouders rond de vraag 'waarover willen we het de volgende vier à vijf bijeenkomsten hebben', gaat het al snel alle kanten uit.

Het gebruik van een methodiek om dit groepsproces te begeleiden is onmisbaar. Er bestaan heel wat methodieken om de stem van elk individu aan bod te laten komen. Door het inbouwen van een individuele brainstorm en stemronde vermijd je dat de luidste roepers de anderen overstemmen en hoor je ieders verhaal (iedereen eigenaar). Je kan bijvoorbeeld enkele van de volgende richtvragen gebruiken:

- Wat loopt er goed?
- Wat loopt er moeilijk in je dagdagelijkse praktijk?
- Waar loop je op vast?
- Waar lig je 's nachts wakker van?
- Wat vind je plezierig in je job als onthaalouder?
- Wat maakt je trots?

Een ander aandachtspunt is de keuze van het thema. Aanvankelijk kiest men soms voor te enge of te ruime thema's of een thema dat te sterk vanuit de frustraties en onvermogen van onthaalouders vertrekt in plaats van vanuit de sterktes (bijv. een thema dat focust rond samenwerking met ouders dreigt aanvankelijk een klemtoon te krijgen op de plichten. De rechten en de ouders als opvoedingspartner komen aanvankelijk minder aan bod).

"Het aanvankelijk gekozen thema – samenwerking met ouders in functie van het welzijn van het kind – was te ruim. Zo'n ruim en open thema is comfortabel om mee op te starten, maar je verliest wel wat tijd om afgestemd te geraken op elkaar en het gaat ten koste van de diepgang in de uitwisseling. Het is pas bij de derde bijeenkomst, wanneer we het lerend netwerk gaan toespitsen op het uitwerken van een onthaalbrochure, dat het concreter en diepgaander wordt. De praktische uitwerking van zo'n brochure roept ook heel wat vragen op waar onthaalouders mee worstelen: Hoe formuleer je zaken naar ouders toe (het mag niet te streng klinken maar moet tegelijk duidelijk zijn)? Hoe uitgebreid en gedetailleerd formuleer je dit? Wat komt klantvriendelijk over? Hoe doen we dit voor anderstalige ouders? Op welke andere manieren kan je ouders betrekken?,..."

een dienstverantwoordelijke

In de piloottrajecten is er rond de volgende thema's gewerkt:

- Het verhaal van taal.
- De samenwerking met ouders in functie van het welzijn van het kind.
Wat is de positie van de onthaalouder hierin?
- Hoe verbeteren we de omgang met ouders en de communicatie?
- Kinderopvang: Is dit 'samen' werken of 'werken' met ouders?
- Uitwisseling rond de opvangsituaties bekeken vanuit de pedagogische pijlers. Het doel is een uitgewerkte procedure voor nieuwe collega's.
- Hoe zorgen we voor meer (werk)plezier in de job als onthaalouder?
- Wat zijn de verwachtingspatronen en houdingen in de relatie tussen onthaalouders en ouders in een veranderende samenleving?

Methodiek om een thema te bepalen

Stap 1:

Geef alle onthaalouders drie rode post-its en drie groene post-its.

Ev. kunnen er ook 3 gele post-its aangeboden worden.

Hierop noteert ieder voor zich:

- *Op de rode post-its: wat is een frustratie? Wat loopt niet altijd goed in de opvang? Waarover heb je vragen?*
- *Op de groene post-its: wat loopt goed? Waarover ben je fier in de opvang?*
- *Op de gele post-its: wat geeft je energie in de opvang?*

Stap 2:

Overloop de post-its en plaats ze in gemeenschappelijke categorieën of thema's.

Stap 3:

Elke deelnemer mag (bijv. via bolletjesstickers) twee of drie stemmen uitbrengen op de thema's van zijn voorkeur (let op: men mag maar één stem aan een thema geven). Het thema dat het meest gekozen is, wordt het werkthema. Door onthaalouders meerdere stemmen te geven zullen zich hoofdonderwerpen en vaak gegeerde onderwerpen aftekenen.



... Evaluatie [15 tot 30 min.]

Het lijkt bijna een ritueel... Een bijeenkomst wordt afgesloten met een evaluatieformulier en is op die manier bijna de vervanging van het formele afsluiten van de avond. Achteraf worden resultaten zelden teruggespeeld naar de deelnemers. Evaluatie vervult dan vooral de rol van formele feedback voor de organisator.

Bovendien lijken heel wat evaluaties eerder de tevredenheid over de avond te bevragen dan wel daadwerkelijk te evalueren (met het oog op bijstellingen of de bewustwording op het eigen leerproces). Binnen een lerend netwerk ligt dit anders. Evaluatie is een wezenlijk onderdeel van het participatief werken en brengt de focus terug op het eigen leerproces van de deelnemers binnen het gezamenlijk thema van de bijeenkomsten. Evalueren kan gebeuren op het proces van het lerend netwerk en/of op het product ervan. Ook het formuleren van (individuele) leervragen kan hierbij aan bod komen ('Wat levert de bijeenkomst jou/de groep op?').

Evaluatiemethodiek:

Geef iedereen een papiertje met daarop een rugzak, een vuilnisbak, een bril en een pluim:

- *op de rugzak noteer je wat je meeneemt uit de bijeenkomst,*
- *op de vuilnisbak noteer je wat je storend vond tijdens de bijeenkomst,*
- *op de pluim noteer je een compliment voor iets of iemand,*
- *op de bril noteer je wat je volgende keer behandeld wil zien.*

Je kan uiteraard ook de voorwerpen zelf meebrengen. Hetgeen storend was deponeert men in de vuilnisbak, het waardevolle steekt men in de schatkist,...

... Praktische afspraken [15 min.]

Een groep mensen samenbrengen vraagt ook enkele praktische afspraken. Hierbij gaat het om de volgende vragen:

- Wanneer is de volgende bijeenkomst?
- Waar zal die doorgaan?
- Hoe laat zal die beginnen?
- Wat doen we ter voorbereiding op deze bijeenkomst ('Welke tussentijdse opdracht geven we onszelf?')
- Hoe houden we elkaar op de hoogte? Hoe verloopt de communicatie tussen de deelnemers?
- ...

... Het afsluiten van de avond [5 tot 10 min.]

Zoals je bij het begin van de avond de mensen onthaalt en de avond inleidt, is het aangewezen ook de bijeenkomst kort af te sluiten. Dit kan door een terugblikevaluatie in te bouwen (zoals in de methodiek hierboven) maar ook door een korte doe-activiteit, een mooi gedicht, een kort verhaal, inspirerende foto's,...

Een methodiek om de avond af te sluiten

*Youtube is een onuitputtelijke bron van inspirerende filmpjes voor een leuke afsluiter van de avond. Zo kan je het filmpje 'Where the hell is Matt?' gebruiken.
[<http://www.youtube.com/watch?v=zlfKdbWwruY&feature=fvwrel>]*

Het is een filmpje waar je gemakkelijk de verbinding met een lerend netwerk mee kan maken. Het toont een man die de wereld afreist en i.p.v. foto's te maken van waar hij zich bevindt, telkens hetzelfde onnozele dansje doet en dat op beeld vastlegt. De film is een montage van al die momenten. In 't begin van het filmpje danst hij alleen, maar gaandeweg dansen mensen mee en wordt er veel plezier gemaakt.

*Via dit filmpje kan je de hoop uitspreken dat de bijeenkomsten meer plezier zullen geven in het werk als onthaalouder. Ieder danst en bouwt zijn opvang uit op zijn eigen manier. Via de bijeenkomsten willen we ook van elkaar leren en onze dans aanpassen maar tegelijk de eigen stijl behouden...
Het effect van het filmpje? Iedereen gaat vrolijk naar huis.*



De rol van de tussentijdse opdracht

"Dienstverantwoordelijken zijn aangenaam verrast door de betrokkenheid van de onthaalouders. Opdrachten en huistaken zijn telkens goed voorbereid. Misschien wilden onthaalouders niet onderdoen voor elkaar? Dat is wel een verschil met andere vormingen."

een dienstverantwoordelijke

Het inbouwen van een 'tussentijdse opdracht' zorgt ervoor dat het thema van een lerend netwerk ook tussen de opeenvolgende bijeenkomsten blijft leven. Door de opdracht gezamenlijk in groep te bepalen is de kans groter dat ze aansluit bij de eigen leervraag.

Hou opdrachten voldoende ruim, zodat ze de aanwezige diversiteit in de groep aanspreken. Let er wel op dat deze opdrachten niet te tijdsintensief worden. Het mag geen drempel vormen om al dan niet deel te nemen aan de volgende bijeenkomst (bijv. niet opdagen op de volgende bijeenkomst omdat men de opdracht niet uitgevoerd heeft).

Deze tussentijdse opdracht kan

- zeer concreet zijn (bijv. breng de volgende keer een topspeeltje mee van jouw baby's, breng je ouder-brochure mee,...),
- steeds opgebouwd zijn volgens dezelfde structuur (bijv. een invulblad waarbij men telkens voor een ander moment van de dag concrete voorbeelden zoekt en invulling geeft aan de principes 'flexibiliteit' en 'bevorderen van zelfstandigheid'),
- of vooraf meegegeven worden (bijv. vul een vragenlijst in rond assertiviteit en breng dat volgende keer mee, lees de onthaalbrochure en formuleer daar drie vragen bij,...).

Dit zorgt ervoor dat men de ervaringen daarna kan terugkoppelen in de groep. Het belang van een tussentijdse opdracht moet toegelicht worden. Het dient om sneller vooruit te komen (tijdsefficiënt), maar ook om vooraf een eigen mening te vormen, het leerproces in gang te zetten of te houden en er in de praktijk mee aan de slag te gaan.

De rol van de evaluatie

Een lerend netwerk is een collectieve leergroep. Reflectie op de bijeenkomsten zorgt ervoor dat ieder zijn spoor en leertraject binnen het afgebakende thema blijft behouden. Het betekent dat de evaluatie zich niet alleen op de inhoud kan richten, maar ook toetst naar de beleving van de individuele deelnemers.

Je kan deelnemers vragen de evaluatie op het eind van de bijeenkomst in te vullen, maar ook om dit thuis in te vullen (dit creëert de nodige afstand) en via mail terug te sturen. Een synthese van de evaluaties wordt als startpunt genomen van de volgende bijeenkomst. Door systematisch dezelfde evaluatievragen te hanteren zal de reflectie diepgaander worden. In een lerend netwerk zal vaak een spanning bestaan tussen het individueel leertraject en het groepstraject. In de evaluatievragen moeten beide aspecten hun plaats krijgen.

In bijlage vijf vind je een voorbeeld van een reflectieformulier voor onthaalouders. Bijlage zes is een reflectieformulier voor organisators van een lerend netwerk.

Mogelijke reflectievragen:

1. Noteer wat je voor jezelf aan deze bijeenkomst hebt overgehouden:
 - Wat heb je ervaren? (positief en negatief)
 - Welke nieuwe inzichten of ideeën heeft het je opgeleverd?
 - Welke gedachten houden je bezig na deze ontmoeting?
 - Ga je iets veranderen/aanpassen in je eigen opvang? Ga je iets uitproberen?

2. Wat heb je ervaren rond de begeleiding van het lerend netwerk?
 - Werd je gestimuleerd? Wanneer en hoe? Hoe heb je dit ervaren?
 - Was er oog voor je beleving? Wanneer en hoe? Hoe heb je dit ervaren?
 - Heb je mee keuzes kunnen maken? Heb je mee kunnen beslissen? Wanneer en hoe? Hoe heb je dit ervaren?
 - Wat vond je fijn en wat vond je vervelend?

De rol van het verslag

“Op de vraag wie verslag wil nemen, bieden vooral de ‘sterkste’ onthaalouders zich aan. Ze doen op het eind van de avond ook de terugkoppeling naar de groep rond wat er besproken is. Ze ervaren het verslag maken als een meerwaarde. Bovendien zorgt die verantwoordelijkheid ook dat het doel mee in de gaten gehouden wordt.”

een dienstverantwoordelijke


Een verslag werkt verduidelijkend en zorgt ervoor dat de afwezigen een idee krijgen hoe de avond concreet verlopen is. Leerervaringen worden verankerd en de tussentijdse opdracht wordt extra in de verf gezet.


Voordelen:


- Een verslag is handig om het proces terug op te roepen.
- Het dient als leidraad om de volgende bijeenkomst voor te bereiden.
- Het bouwt verder op wat een vorige bijeenkomst besproken is.
- Door tegenstrijdige meningen een plaats te geven in het verslag wordt de boodschap onderstreept dat het een individueel en collectief leertraject is.
- Het biedt de mogelijkheid om achteraf naar terug te grijpen om het leertraject duidelijk te maken.

Stel reeds tijdens de eerste bijeenkomst de vraag aan de onthaalouders welke verwachting zij hebben van het verslag: wat is de rol en functie van het verslag in dit lerend netwerk?

Ook de werkwijze spreek je vooraf af: werk je met een vaste verslagner, een wisselende verslagner, rapporteer je binnen een vooraf opgestelde structuur, maak je een uitgebreid verslag of juist een zeer beknopte synthese,...?

 **Tip:** Door een van de deelnemers aan een lerend netwerk het verslag te laten maken vergroot de gezamenlijke verantwoordelijkheid en het engagement. Onthaalouders zullen deze taak zelden spontaan opnemen (bijv. geschreven taal wordt als een struikelblok aangegeven), dus nodig hen hiertoe zeker extra uit.

 **Tip:** Bij verschillende lerende netwerken wordt een verslag opgemaakt binnen een vooraf opgestelde structuur en is het verslag gelijklopend aan de verschillende stappen van de voorbereiding.

 **Tip:** Wanneer je kiest voor een beknopt verslag, sluit dan elke bijeenkomst af met de volgende synthese-vraag: ‘Wat nemen we van deze avond op in het verslag?’ Dit zorgt voor reflectie op de avond zelf en geeft de aanzet tot het verslag.

"Bij de start van elke bijeenkomst vraag ik wie het verslag wil maken. Als organisator zorg ik daarbij voor een aanzet en de nodige structuur. De verslaggever vult dit verder aan. Dat werkt zeer goed. De verslaggever is een onthaalouder die vaak eerder stil in het lerend netwerk is maar via het verslag ook haar positie in de groep heeft. Ze is daar ook erg trots over."

een dienstverantwoordelijke

Deel 4: De tweede en volgende bijeenkomsten



"Ik heb geen speciaal talent. Ik ben alleen gepassioneerd nieuwsgierig."

Albert Einstein

Deel 4: De tweede en volgende bijeenkomsten

“Een lerend netwerk heeft ook andere ongeplande positieve effecten. Zo wordt een grotere betrokkenheid ervaren op de werking en zijn sommige onthaalouders actiever op andere domeinen (bijv. sturen spontaan uitnodigingen voor vorming door). Ook is de opkomst bij de reguliere vormingen groter. Een lerend netwerk draagt bij tot een grotere onderlinge verbondenheid. Het is letterlijk ‘collegiaal.’”

een dienstverantwoordelijke

“Goed begonnen is half gewonnen” is een volkswijsheid die ook bij lerende netwerken opgaat. De eerste bijeenkomst moet duidelijkheid verschaffen over de doelstellingen en verwachtingen van het lerend netwerk en zet de toon om participatief en doelgericht te werken. In het beste geval hebben onthaalouders de kans gehad te proeven van wat een lerend netwerk kan inhouden en is het thema waarrond gewerkt zal worden een eerste keer verkend.

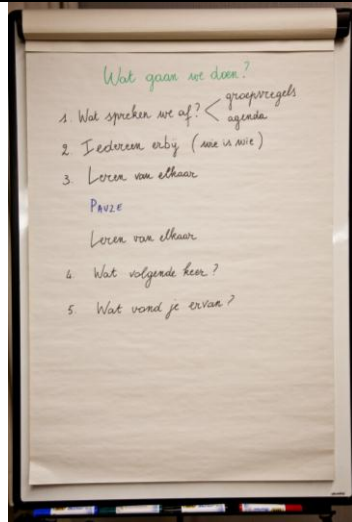
De volgende bijeenkomsten bouwen verder op dit elan. De klemtoon ligt op uitwisseling van ervaringen en het leren van elkaar. Een duidelijke vergaderstructuur en een transparante agenda zorgt ervoor dat het kader helder is voor de deelnemers en stimuleert diepgaande uitwisseling. Het verloop van de avond ligt vast en dat creëert rust.

Het basisstramien van een lerend netwerk bijeenkomst kan er als volgt uitzien:

19U30	Onthaal en ‘ijsbreker’
19U45	Welkom - Agenda
	Praktische afspraken (verslagnemer – mededelingen)
	Opfrissen van de groepsregels
	Reflectie op de vorige bijeenkomst (bijv. via de synthese van evaluaties)
20U00	Uitwisseling rond het thema – deel 1
20U45	Pauze
21U00	Uitwisseling rond het thema – deel 2
21U45	Evaluatie
	Bepaling van de tussentijdse opdracht voor de volgende bijeenkomst
	Praktische afspraken (locatie, datum,... volgende bijeenkomst)
22U00	Afsluiting bijeenkomst

Het visueel maken van dit basisstramien kan de aanwezigen ook helpen om mee de agenda te bewaken.

Gemiddeld zijn er vier tot zes weken tussen opeenvolgende bijeenkomsten van een lerend netwerk. Dit maakt het draaglijk voor de organisator binnen het eigen takenpakket. Onthaalouders blijven mentaal op het proces en thema gefocust.

Illustratie: voorbeeld van een agenda die elke bijeenkomst terugkomt

Punt 1 - Wat spreken we af: hiermee wordt verwezen naar de gemaakte afspraken van de eerste bijeenkomst. Dit wordt niet iedere keer aangehaald. De tweede bijeenkomst is dit nog eens extra in de aandacht gezet (met een metafoor). De volgende bijeenkomsten hing de agendaflap er en werd samen bij het begin van de bijeenkomst het bord overlopen.

Punt 2- Iedereen erbij: dit is een ijsbreker die te maken heeft met het thema van de avond. Onthaalouders leren elkaar ook beter kennen op die manier.

Bij het overlopen van de agenda wordt ook kort herhaald wat er vorige keer is afgesproken om die avond te behandelen. Er wordt steeds de vraag gesteld of dit goed is voor iedereen en of er nog andere agendapunten zijn.

Elementen die een lerend netwerk succesvol maken

"Onthaalouders dragen er echt iets van mee. Bij andere vormingen zie je dat sommigen er iets van oppikken en het ook goed vinden maar het de week nadien toch weer vergeten zijn. Deelnemers aan een lerend netwerk kunnen vaak nog woordelijk aangeven wat een collega gezegd heeft en hoe hen dat een boost gegeven heeft om zelf dingen uit te proberen. Een lerend netwerk beklift veel sterker."

een dienstverantwoordelijke

1. Aanvankelijk zal de begeleider van het lerend netwerk het thema goed mee moeten bewaken. Dit kan op een ludieke manier (bijv. door het gebruik van een methodiek met kaartjes met 'stop', 'interessant maar voor een volgende keer',...). Tegelijk vraagt dit de nodige flexibiliteit. Een thema kan verschuiven, gepreciseerd en aangepast worden door er concreet mee aan de slag te gaan.
2. De agenda van een lerend netwerk wordt vooraf afgesproken. Dit bevordert het doelgericht werken. Het is anderzijds een gezond principe om dringende zaken in de beleving van deelnemers tijdelijk voorrang te geven en daar de nodige tijd voor vrij te maken (bijv. een recent conflict tussen onthaalouder en ouder binnen de dienst). Indien dit niet gebeurt zal dit blijven interfereren met de agenda van de avond.
3. Een avond van twee uur is erg kort. Een avond van tweeënhalf uur is ideaal om inhoudelijk uit te wisselen en daarbij de nodige tijd te hebben voor evaluatie en praktische afspraken. Om het netwerkgedeelte uit te bouwen kan je vooraf een academisch kwartiertje voorzien en een informeel moment achteraf. Indien het lerend netwerk bij iemand thuis loopt, is het aangewezen vooraf duidelijk een afsluit-uur af te spreken.

4. Hou er in je voorbereiding en planning rekening mee dat, ondanks duidelijke communicatie vooraf, onthaalouders niet op elke bijeenkomst aanwezig zullen zijn. Probeer een vaste kern te creëren die de continuïteit garandeert.
5. Je voelt je als organisator van een lerend netwerk sterk mee verantwoordelijk voor de sfeer die je wil krijgen. Dat is ook een deel van het succes: omdat je zelf meer geëngageerd bent, er meer van je eigen persoon insteekt dan bij bijv. een extern gegeven vorming (als die niet aanslaat dan zorg je volgende keer gewoon voor een andere spreker) krijg je ook meer terug. Je stelt je kwetsbaar op, je kan fouten maken,... dat wordt gewaardeerd door deelnemers.
6. Het gebruik van ijsbrekers en kennismakingsmethodieken blijven elke bijeenkomst van een lerend netwerk hun rol spelen. Het zorgt dat onthaalouders het gevoel hebben erbij te horen en elkaar echt goed leren kennen. Dit bevordert de uitwisseling en het leren van elkaar.
7. Sta vooraf stil bij de werkvormen die je wil gebruiken. Methodieken waar eerst in kleine groepjes gewerkt wordt en de zaken vervolgens plenair besproken worden, zorgen voor een traag tempo. Overweeg goed of het altijd zinvol is discussies in kleine groep ook nog eens plenair te bespreken. Het voordeel van deelgroepen is dat je verdiepend en interactiever kan werken. Het nadeel is dat je niet ieders verhaal hoort.
8. Vraag de deelnemers om hun evaluaties voor de vergadering door te mailen. Dit laat toe om een synthese te maken als start voor de volgende bijeenkomst en op basis daarvan bijsturingen te doen. Dit vraagt als organisator de nodige opvolging. Het vooraf doorsturen van evaluaties dreigt soms vergeten te worden door de drukte van de dagdagelijkse uitoefening van de job. Een herinnering sturen is vaak noodzakelijk.
9. Bouw na drie bijeenkomsten een tussentijdse evaluatie in met de hele groep. Dit laat toe om bijsturingen te doen. Als het lerend netwerk belooft een platform te zijn voor ervaringsuitwisseling en reflectie hierop, dan peilt een tussentijdse evaluatie naar de mate waarin je hierin geslaagd bent. Het kan onthaalouders ook extra energie geven uit te spreken wat men tot nu toe uit het lerend netwerk gehaald en geleerd heeft en waar men op z'n honger blijft zitten.

"Het oorspronkelijke thema 'Omgang met ouders' hebben we bijgestuurd. De eerste bijeenkomst is dat verfijnd tot: 'Het onvermogen om mijn boodschap duidelijk aan ouders over te brengen.' Hier hebben we twee bijeenkomsten rond gewerkt. Heel praktisch, met rollenspelen en dergelijke,... maar... dat kwam te dicht op het vel van de onthaalouders. Had ik geen rollenspel mogen doen? Was dat te confronterend? Was de veiligheid in de groep niet groot genoeg om zich zo kwetsbaar op te stellen? In elk geval was het algemeen gevoel na twee bijeenkomsten dat het zo wel genoeg geweest was. Het lerend netwerk vroeg bijsturing. Ik heb me beperkt tot het doorgeven van een aantal materialen waar onthaalouders zelf verder mee aan de slag konden en bracht het de volgende bijeenkomsten nog wel ter sprake maar de algemene teneur was dat men in plaats van te focussen op de moeilijkheden wilde vertrekken van de krachten. De groep onthaalouders wilde iets 'leuker'. Vanuit frustratie rond situaties met ouders zijn we overgegaan naar wat leuk is in het werken als onthaalouder. Dat blijkt een veel sterkere bron om kracht, plezier en energie uit te putten dan het aanvankelijk thema. Dit heeft geleid naar een lerend netwerk rond de vraag welke leuke activiteiten men kan doen met kinderen in de winter. Het resultaat waren erg praktische bijeenkomsten, waar samen geknutseld, liedjes verzameld en uitgewisseld werd en een spel gespeeld werd rond tijdsindeling."

een dienstverantwoordelijke

De kracht van methodieken

Goed gekozen methodieken dragen in hoge mate bij tot het succes van een lerend netwerk. Het gebruik van een brede waaier aan actieve werkvormen, doe-momenten en uitwisselmethodieken zorgt voor dynamiek en afwisseling tijdens de avond en spreekt verschillende leerstijlen aan. Ze bevorderen het groepsgevoel, stimuleren discussie, zorgen ervoor dat elke individuele stem gehoord wordt en plaatsen het spelelement (een kernelement in de uitvoering van de job als onthaalouder) centraal. Dat spreekt heel wat onthaalouders aan.

Actieve werkvormen zijn noodzakelijk na een (lange) werkdag. Dit is geenszins een pleidooi voor de mechanische toepassing van een aantal methodieken. Immers, het is niet de methodiek op zich, maar veeleer de houding van de groep en het moment waarop je de methodiek inzet, die de kracht van de methodiek bepaalt. Je groep en de groepsnoden juist inschatten gaat vooraf aan de keuze voor een bepaalde methodiek.

Op www.gezinsopvanginfo.be vind je een bundel met heel wat methodieken. De onderstaande methodieken zijn alvast getest en goed bevonden in de piloottrajecten lerende netwerken.

Speed-date methodiek [beginnende groep]

Zet de deelnemers per twee bij elkaar, recht tegenover elkaar in twee concentrische kringen.

Geef de duo's enige tijd (bijv. twee min/persoon) om met elkaar kennis te maken of te discussiëren rond een bepaalde vraag.

Daarna wordt met een dobbelsteen gegooid.

De binnenste kring schuift in wijzerzin het aantal plaatsen op dat de ogen van de dobbelsteen aanwijst.

Dit kan je een aantal keer herhalen. Op die manier hebben de deelnemers op korte tijd individuele gesprekken met verschillende andere deelnemers over een bepaalde vraag of thema.

Verdeelmethodek: de fruitmachine [beginnende groep]

Heb je internet ter beschikking?

Dan kan je groepjes via de 'eenarmige bandiet' (of de fruitmachine) door het lot laten bepalen. Surf hiervoor naar http://www.classtools.net/education-games-php/fruit_machine/

Voer alle namen in. De eenarmige bandiet pikt er nu bij toeval een naam uit. Die behoort tot het eerste groepje. De volgende persoon behoort tot het tweede groepje, ... Sfeer verzekerd.

Jigsaw-methodek [gevorderde groep]

Jigsaw is een methodek om grote stukken 'inhoud' te behandelen en hier eigen input van de deelnemers aan toe te voegen. Er wordt in twee fases gewerkt, telkens in kleinere groepen.

In de eerste ronde wordt een onderwerp behandeld per groep. Daarna worden deze groepen gemixt waardoor we nieuwe groepen bekomen met telkens minstens een vertegenwoordiger uit elke eerste groep. Hierin vertelt iedereen wat er besproken is in de eerste groepen. Belangrijk is dat in de eerste groepen het onderwerp duidelijk afgebakend is. Na een eerste brainstorm kan je als begeleider extra verdiepingsvragen of input toevoegen.

Op deze manier voelt iedereen zich verantwoordelijk en wordt er door iedereen flink nagedacht in de eerste groep. Doordat men moet rapporteren in een nieuwe groep, neemt iedereen ook best notities van wat in zijn eerste groep gezegd is. Nadat iedereen de twee groepen doorlopen heeft, is overal ongeveer hetzelfde besproken. Een groot voordeel ten opzichte van rapporteren in de grote groep is dat er veel meer interactie is en kritisch gekeken wordt naar de voorgestelde punten. Bovendien wordt iedereen verantwoordelijk voor wat verteld wordt.

Memory-methodiek [gevorderde groep]

Maak een memory met een aantal vragen (bijv. Wat is een topactiviteit bij baby's?, Wat doe je bij bijtgedrag?, Wat is het leukste moment van de dag in de opvang? Waar heb je een hekel aan?,...).

In een gevorderde groep kan je de onthaalouders zelf vragen laten opstellen. Afhankelijk van het soort uitwisseling zal je andere vragen moeten verzinnen.

Speel memory. Draait men de identieke kaarten om, geeft men zijn mening over die vraag of stelling. De andere deelnemers mogen pas daarna reageren.


Ter afwisseling kan je er ook gewone memory-afbeeldingen bij steken (bijv. afbeelding van een goede verzorgingstafel, een leuke boekenhoek, een veilige groot-motorische ruimte,...). Je kan ook een aantal aanvulvragen in de memory steken, waar men kort op moet antwoorden. Zelf stelden we de volgende vragen bij een tussentijdse evaluatie van een lerend netwerk:


- *Een lerend netwerk is voor mij op dit moment...*
- *Het moeilijkste aan een lerend netwerk vind ik...*
- *Het moment dat me het meest bijgebleven is...*
- *Ik waardeerde echt dat...*
- *Ik wenste dat...*
- *Wat me heeft verrast tijdens de bijeenkomsten is...*
- *Vul aan: Voor mij is een lerend netwerk geslaagd als...*
- *Vul aan: Waar wil je staan op het eind van de rit met het lerend netwerk?*
- *Vul aan: Als eindresultaat van een lerend netwerk verwacht ik...*

'Schrijf het van je af' methodiek [beginnende en gevorderde groep]

Deze techniek kan je gebruiken om tot uitwisseling te komen rond bijv. een specifieke situatie in de opvang (bijv. een ouder komt 's avonds haar zes maand oude baby oppikken en ziet dat ze in een relax zit. De ouder reageert gepikeerd en zegt: "Ze moet niet de hele dag daarin zitten, ze moet wel leren kruipen.").

Vraag de deelnemers om een concrete situatie te noteren en vervolgens de eigen reactie onderaan het blad erbij te noteren. Die reactie wordt geplooid. Een tweede deelnemer noteert zijn reactie (en kan daarna ev. de reactie van de eerste persoon lezen). Dit wordt weer geplooid en doorgegeven... Op die manier heeft de eerste persoon (die de moeilijke situatie beschreven heeft) op korte tijd heel wat diverse reacties. Daarna begint het gesprek: Wat is de beste reactie? Waarom?

 **Tip:** Er zijn een groot aantal interessante spelen op de markt die onderlinge discussie en uitwisseling bevorderen. Je kan ze integreren in een bijeenkomst van een lerend netwerk. Bekijk eens het aanbod van het Centrum Informatieve Spelen (www.spelinfo.be). Ook in de Banier (www.debanier.be) kan je heel wat ervarings- en discussiespelen vinden (bijv. het waarden- en normenspel, het gevoelensspel,...). Specifiek voor kinderopvang is het spel 'Bartholomeus Brazzelton' ontwikkeld en het spel 'Stap voor Stap' (<http://www.bondmoyson.be/ovl/zorg-comfort/kinderzorg/Stap-voor-stap/Pages/default.aspx>).

 **Tip:** In een gevorderde groep kan je via de WANDA-methodiek⁸ een concrete ervaring of situatie analyseren om zo tot alternatieve oplossingen te komen. Meer info vind je op www.projectwanda.be.

"In een lerend netwerk moet je goed voorbereid zijn. Je moet materiaal hebben om op terug te vallen. Je kan altijd geconfronteerd worden met een 'dood moment'. Dan is het goed alternatieven achter de hand te hebben. Zo heb ik bij het thema 'communicatie' enkele videofragmenten van een onthaalouder die een boodschap communiceert naar ouders en ik heb altijd korte activiteiten in mijn hoofd die gebruikt kunnen worden wanneer het zich aandient (bijv. noem een leuk gerechtje voor je kinderen). Die alternatieven zorgen ervoor dat je flexibel kan inspelen op de groep en desnoods je voorbereiding volledig los kan laten om in te spelen op wat zich aandient. Je moet immers oog hebben voor veel dingen: onderlinge relaties, de zorg dat iedereen aan bod komt,..."

een dienstverantwoordelijke

⁸ WANDA staat voor Waarderen – Analyseren – DAden. Het is een methodiek om via waarderende praktijkanalyse je eigen praktijk in groep te onderzoeken. WANDA is een ESF-project.

Deel 5: De afsluitende bijeenkomst



"De echte ontdekkingsreis bestaat niet uit het opzoeken van nieuwe landschappen, maar in het bekijken van de dingen met nieuwe ogen."

Marcel Proust

Zichtbare resultaten

De basis van een lerend netwerk wordt gevormd door inhouden (producten) én relaties (processen). In het ene lerend netwerk zal de klemtoon meer op het (groeps)resultaat liggen (bijv. een uitgewerkte procedure om klachten van ouders te behandelen), bij een ander lerend netwerk zullen de (leer)processen meer centraal staan (bijv. meer beroepsfierheid en plezier in de job of 'meer ontwikkelingsgericht leren denken'). Het werken aan een product stimuleert gezamenlijke doelgerichtheid en groepsleren, maar is niet voor alle thema's mogelijk.

“De aanvankelijke doelstelling van het lerend netwerk is een herwerking van de onthaalbrochure voor ouders. Door dit via een lerend netwerk aan te pakken wordt het echt een groepsleerproces. Een uitgewerkte brochure ligt er nog niet, maar er is wel echt effect van het lerend netwerk bij de onthaalouders. Er wordt kritisch nagedacht over de samenwerking met ouders. De praktische uitwerking van zo'n brochure leidt tot heel wat reflectie. Zo is een van de eerste vragen die we ons in groep stellen hoe ieder van ons zo'n infobrochure hanteert.”

een dienstverantwoordelijke

Sporen

Een lerend netwerk kan en hoeft niet altijd een product op te leveren. Wel moeten er steeds 'sporen van het proces' terug te vinden zijn. Is dat niet het geval, dan kan je moeilijk spreken van groepsleren. De inzichten verdwijnen dan met de ontbinding van de groep en er kan niet verder gebouwd worden op de opgedane inzichten. Die sporen kunnen zichtbaar zijn onder verschillende vormen. Er kan een product ontstaan, er kan een neerslag zijn in een persoonlijk ontwikkelingsplan, er kunnen elementen opgenomen worden in de Werkmap draagkracht, er kan een dagboek bijgehouden worden, inzichten kunnen via een forum⁹ gedeeld worden, er kan gewerkt worden aan een artikel of een poster, vakantieplanningen worden beter op elkaar afgestemd, er kan een getuigenis gebracht worden op een info-moment of wanneer een nieuw lerend netwerk opstart, een evenement kan georganiseerd worden,...

Uitdrukken

Die 'sporen van het proces' naar buiten toe communiceren is niet noodzakelijk maar heeft een bijkomend voordeel. Hoewel bij het deelnemen aan een lerend netwerk het leerproces centraal staat, kan het naar buiten brengen een hefboom en stimulans zijn voor een sterker engagement. Deelnemen aan een lerend netwerk is niet vrijblijvend, men voelt zich mee verantwoordelijk voor het 'resultaat' en dit kan een belangrijke voorwaarde vormen om het lerend netwerk te behouden. Een leerervaring uitdrukken versterkt bovendien die opgedane ervaring. Wanneer men naar buiten treedt met die ervaring, is het van belang dit

⁹ Meer info hierover is te vinden in de leidraad 'online begeleiden' op www.gezinsopvanginfo.be.



in te bouwen in de planning van de verschillende bijeenkomsten en mijlpalen of bakens uit te zetten.

"Tijdens de laatste bijeenkomst hebben we een toonmoment georganiseerd. Dat heeft ons als organisators van het lerend netwerk echt verrast. De gepresenteerde resultaten zijn mooi. Onthaalouders zijn aan de slag gegaan: ze hebben allemaal een onthaalbrochure opgesteld en wie zoiets al had, is een stapje verdergegaan en komt naar voor met een nieuwsbrief. Dit hadden we niet verwacht. Vooral bij één onthaalouder hadden we twijfels, omdat die aanvankelijk heel wat vragen had ten aanzien van het nut van z'n onthaalbrochure."

een dienstverantwoordelijke

Onzichtbare resultaten

Andere opbrengsten van een lerend netwerk zijn een sterkere onderlinge verbondenheid, een betere groepsfeer, minder vooroordelen tegenover elkaar. Onthaalouders en de pedagogisch coach leren elkaar beter en op een andere manier kennen dan bij andere vormen van begeleiding, doordat lerende netwerken draaien rond reflectie, uitwisseling en elkaars leervragen met onderliggend een waarderende, participatieve ingesteldheid van de deelnemers. In een lerend netwerk kan je inzichten opdoen die, onbewust, maar wel aanwezig, leiden tot veranderingen in je gedrag.

"Aan het lerend netwerk nemen vijf gesluerde dames deel. En aanvankelijk leeft heel erg de idee van 'zij' versus 'wij'. Zo vraagt een onthaalouder bij de start letterlijk 'Ik wil wel eens weten hoe jullie daarover denken.' Alsof de vijf dames, omwille van een gedeelde geloofsopvatting of gemeenschappelijke roots, als groep er hetzelfde over denkt. Gaandeweg is dat wel op z'n plooiën gevallen. Twee onthaalouders met Marokkaanse roots blijken meer Nederlandstalige kinderliedjes te kennen dan sommige 'Belgische' onthaalouders. Beurtelings wordt er taart gebakken en dan blijkt dat gewoon dezelfde chocoladetaart te zijn. Niks speciaal maar wel erg lekker. Er worden recepten uitgewisseld,... Door die kleine dingen evolueert de groep veel meer naar een groep met verschillende mensen met sympathieën en antipathieën. En minder naar 'Belgische' versus 'Marokkaanse' onthaalouders. Het gedeelde komt veel meer aan bod dan de verschillen. Iedereen heeft moeite met bepaalde ouders, iedereen is trots op bepaalde zaken en vindt andere dingen moeilijk of frustrerend... Het lerend netwerk is een echte ontmoetingsplek geweest."

een dienstverantwoordelijke

Afsluiting

Van bij de start is het voor de deelnemers duidelijk dat een lerend netwerk beperkt is in tijd. Het aantal bijeenkomsten staat vooraf vast (gemiddeld vijf). Een afsluiting van het netwerk is dan ook op zijn plaats. Dit kan formeel met een eindevaluatie. Dat levert de organisator van het lerend netwerk informatie op omtrent wat goed liep, in de smaak viel en wat minder liep. Hierdoor kunnen

toekomstige lerende netwerken verder op punt gesteld worden. Je staat ook stil bij successen en resultaten.

Daarnaast is ook een feestelijke afsluiter een must. Je viert een succesvol lerend netwerk. Er zijn hiertoe verschillende mogelijkheden: samen een glas heffen, een feestbuffet aanbieden, een ouderwetse dia-avond waar samen op het hele traject teruggeblikt wordt, een gezamenlijk knutselwerk maken,.....

Slotmethodiek



"Dus vertelde Mierlo de Watergeest over de Oceaan van Verhalenstromen, en hoewel Haroen een gevoel van hopeloosheid en mislukking over zich had kreeg de betovering van de Oceaan hem in haar greep. Hij keek in het water en zag dat het was samengesteld uit duizend en duizend en duizend-en-één verschillende stromen met allemaal een andere kleur, die in een vloeibaar, adembenemend ingewikkeld tapijt met elkaar vervlochten waren; en Mierlo legde uit dat dit de Verhalenstromen waren, dat elke gekleurde streng een verhaal voorstelde en bevatte. Elk deel van de Oceaan had zijn eigen soort verhalen, en omdat je er alle verhalen aantrof, die ooit waren verteld en een heleboel die nu verzonnen werden, was de Oceaan van Verhalenstromen in feite de grootste bibliotheek van het heelal. En omdat ze in vloeibare vorm werden bewaard, behielden de verhalen het vermogen te veranderen, een nieuwe versie van zichzelf te worden, samen te gaan met andere verhalen en zodoende weer een nieuw verhaal te vormen; zodat de Oceaan van Verhalenstromen, in tegenstelling tot een bibliotheek met boeken, veel meer was dan een bron van voortkabbelende verhalen. Deze bibliotheek was niet dood maar springlevend. 'En als je heel, heel erg voorzichtig bent of heel, heel erg bedreven in het vak', zo vertelde Mierlo, 'dompel je iets in de Oceaan; zo dus', en hier haalde hij een gouden kommetje uit een van zijn vele vestzakken, 'en vul je dat met water uit een onvermengde Verhalenstroom; zo dus', en hij voegde de daad bij het woord, 'en dan geef je dat aan een knaap die wat mismoedig is, zodat de betovering van het verhaal hem weer opvrolijkt. Vooruit: daar gaat-ie dan, drink op, neem een hartversterking', besloot Mierlo. 'En je voelt je gegarandeerd het heertje.' Haroen pakte het gouden kommetje zonder één woord te zeggen aan en dronk.

Bron: Rushdie, S. (1990). *Haroen en de zee vol verhalen*. Utrecht: Veen.

- o Lees het bovenstaande verhaal voor.
- o Geef alle deelnemers van het lerend netwerk een klein flesje en een briefje (ev. kan je het verhaal op dit briefje kopiëren).
- o Vertel: "Met een lerend netwerk zijn we een heel jaar met elkaar in zee gegaan en hebben we elkaars verhalen gehoord en zijn de verhalen met elkaar verweven. Het is tijd om afscheid te nemen. Daarom gooien we een boodschap in de zee."
- o Vraag iedereen een wens of inspirerende afbeelding, cartoon of tekst (quote, gedicht, spreuk, bond zonder naam-gezegde,...) toepasselijk voor het lerend netwerk, op het briefje te noteren en dat in de (denkbeeldige) zee te gooien.
- o Vervolgens mag iedereen een ander flesje nemen en gaat men met een mooie boodschap naar huis.



“De laatste bijeenkomst is een 'eindopdracht' voorzien om onthaalouders enerzijds te laten stilstaan bij hun eigen functioneren en anderzijds hen de mogelijkheid te bieden contact te houden met elkaar om elkaar te 'versterken' in hun vaardigheden en talenten. We stellen daarom voor dat elke onthaalouder iets in de job uitprobeert (wat moeilijker loopt) en dat nadien bespreekt met één van de andere onthaalouders. Op dit voorstel krijgen we weinig feedback: niemand laat weten dat ie deze oefening niet ziet zitten maar we merken wel dat het niet aanslaat. Er is weinig respons.

Dat roept als organisator vragen op: Hoe hebben onthaalouders de 'afsluiting' ervaren? Zijn de bijeenkomsten een 'meerwaarde' geweest? Wat blijft hangen van de bijeenkomsten? Verwacht ik als organisator niet teveel van het collegiaal leren? Moet de aanpak en klemtoon van bij de start niet meer liggen op het woord 'lerend' en minder op 'netwerk'?

Ik zal de volgende keer duidelijker en zekerder van start gaan: de eerste bijeenkomst zal ik veel meer toelichting geven bij de bedoeling van een lerend netwerk, polsen naar verwachtingen van de onthaalouders, een duidelijker omschreven engagement vragen,... Ik zal ook kiezen voor een neutrale ruimte in plaats van het lerend netwerk bij een onthaalouder thuis te organiseren,... Dit zijn bijstellingen om een lerend netwerk in de toekomst nog sterker als leermoment te ontplooien. Het organiseren van een lerend netwerk is ook voor mezelf een sterk leerproces geweest.”

een dienstverantwoordelijke

Deel 6: Ervaringen dienstverantwoordelijken



"Ervaring is niet wat een mens overkomt. Het is wat een mens doet met wat hem overkomt."

Aldous Huxley

Deel 6: Ervaringen van dienstverantwoordelijken

Wat vonden de dienstverantwoordelijken van het lerend netwerk dat ze zelf opgezet hebben met hun onthaalouders?

Getuigenis 1:

"Onze vormingen verliepen altijd volgens een vast patroon. We hebben de nodige tijd moeten vrijmaken en onzekerheden bij onszelf moeten overwinnen om in te stappen in een lerend netwerk. De eerste bijeenkomst is echt zwoegen en zweten. Na de eerste avond heb ik wel het gevoel dat we op het goede spoor zitten. Onze eerste bijeenkomst is misschien te sterk gestuurd en voorbereid, maar er is ook onmiddellijk een goede sfeer en enthousiasme bij de onthaalouders. Het meest ben ik geraakt door de echtheid van de uitwisseling: er wordt veel meer verteld dan wat meestal in huisbezoeken aan bod komt. We zijn vertrokken met een verzameling individuen, maar het is een groep geworden die ook de grotere groep onthaalouders binnen onze dienst aansteekt. Zo groeien er bijvoorbeeld ideeën om een informele vorm van peter-meterschap op te starten. Ook volgend jaar gaan we verder met lerende netwerken."

Getuigenis 2:

"We hadden al een stevige basis met een goed wederzijds vertrouwen en een hechte groep onthaalouders. De eerste bijeenkomst hebben we kansen en mogelijkheden verkend, vanaf bijeenkomst twee is er verdieping en nu zitten we in de gewenningsfase. Daar zit ook een verderzetting bij. Het grootse verschil met onze huiskamergroepen is dat het meer gestructureerd is en meer vanuit de onthaalouders zelf komt. Er is een bepaalde structuur (via methodieken) waarbinnen de uitwisseling mogelijk is. Ik droom van een autonoom draaiende groep onthaalouders, die helemaal zelf het lerend netwerk organiseren. Dat biedt zeker mogelijkheden om in de toekomst verder uit te bouwen."

Getuigenis 3:

"Wat me sterk verrast heeft is het enthousiasme van de zeer diverse groep onthaalouders die deelgenomen heeft, de goede sfeer en de veiligheid. Ik ervaar meer waardering voor elkaar en een hechtere groep, met minder vooroordelen. Vooral de laatste bijeenkomst, wanneer we met vijf onthaalouders rond de tafel zitten, is intens: ze dagen elkaar echt uit om grenzen te verleggen in de opvang."

Als verantwoordelijke word je doorheen de verschillende bijeenkomsten meer een deel van de groep. Aanvankelijk zit ik fysiek in het centrum van de groep, de laatste keer zit ik aan de rand en is de bijeenkomst bij iemand thuis in plaats van op de dienst."

Het moeilijkste vind ik de start van het lerend netwerk: loslaten waar je als dienst voor staat en onthaalouders het vertrouwen geven. Maar dat loopt nu zeer vlot. De onthaalouders zelf zijn erg betrokken en bouwen sterk mee aan de sfeer (door bijv. een hapje te voorzien, een onthaalouder die bevallen is in de bloemetjes te zetten,...).

De bijeenkomsten bieden een bredere basis om te coachen, omdat er meer wederzijds vertrouwen is. Ook mijn eigen stijl van vorming geven is veranderd door het lerend netwerk. Ik ga meer participatief te werk en gebruik meer methodieken."

Getuigenis 4:

"Bij de start hebben we veel vraagtekens. Bij de eerste bijeenkomst hebben we het gevoel dat we structuur moeten bieden. We ervaren veel respect voor elkaar in de groep en een goede sfeer. De structuur wordt duidelijk gevraagd van de onthaalouders en iedereen wil verder mee. De tweede bijeenkomst loopt goed en we mogen een nieuwkomer verwelkomen. Tussen bijeenkomst twee en drie is er weinig materiaal beschikbaar om op verder te bouwen. Daar voelen we ons onzeker bij. De ijsbrekers en uitwisselmethodieken die we gebruiken zijn positief. Vanaf bijeenkomst drie is er onderling een groot vertrouwen. Dat is een kantelmoment. De inbreng van één onthaalouder brengt heel wat teweeg. De veiligheid in de groep valt op. Ook stille onthaalouders doen hun zegje. De toekomst is een zoeken naar een evenwicht tussen routine en vernieuwen. Zes bijeenkomsten is nu wel even genoeg geweest. Het is best een zwaar traject."

Getuigenis 5:

"Als ik terugblik op het piloottraject lerende netwerken blijven er veel vragen hangen. We hebben heel wat uitgeprobeerd, gezocht naar optimale vormen van uitwisseling, maar de onzekerheid blijft: Zijn we wel goed bezig? We gaan in de afronding zeker een sterke klemtoon op evaluatie leggen: Wat is voor de onthaalouders de beste manier van werken? Waar zouden ze zelf in investeren? Ook de tijdsinvestering en het behandelde thema vraagt reflectie. Nu had ik soms het gevoel dat er te weinig diepgang is geweest, te weinig terugkoppeling. Dit zou ik in de toekomst meer willen inbouwen. Zijn onthaalouders kritischer geworden? Is er meer reflectie op de eigen werking? Voor mezelf is het erg leerrijk geweest. Ik besef nu sterker dat er verschillende vormen van vorming zijn en dat collegiaal leren een goede manier van werken is met onthaalouders."

Deel 7: Referentielijst



Referentielijst

Baert, H. Beunens, L. & Dekeyser, L. (2002). *Projectonderwijs: leren en werken in groep*. Leuven: Acco.

Bouwen, G. (2010). De school als praktijkgemeenschap waarin ieders talent en bezieling floreert. In I. Aerden (Red.) *Talenten ontwikkelen in de basisschool (EE-cahier)*(p.25-32). Leuven: Cego Publishers.

Drijkoningen, C. (2012). *Lerende netwerken in perspectief*. Leuven: Acco.

Gielen, H. (2007). Stimuleren van leernetwerken voor kenniswerkers. In Baert, H., Gielen, H., Lauwers, B. & Van Bree, L. (red.). *Leren van en met elkaar op de werkplek* (p. 143-171). Mechelen: Wolters Kluwer.

Koppen, D. (2002). De netwerktheorie als sleutel voor een samenwerkingsverband tussen scholen. *Schoolwijzer, Jg 109 (nr 16)*, p23-26.

Laevers, F., Heylen, L. & Daniels, D. (2004). *Ervaringsgericht werken met 6- tot 12-jarigen in het basisonderwijs*. Leuven: CEGO Publishers.

Lambrechts, F., Martens, H. & Poisquet, J. (2007). Met goesting blijven werken en leren. Interorganisationeel Leren en Innoveren via Actieleergroepen. Diepenbeek: Universiteit Hasselt (download via www.leeftijdenwerk.be).

Steunpunt GOK - Brede school (2008). *Samenwerking en netwerkvorming in praktijk*. Steunpunt GOK (download op www.ond.vlaanderen.be/bredeschool)

Suijs, S. (1999). De magie van (interorganisationele) netwerken. *Gids sociaal-cultureel en educatief werk. Samenlevingsopbouw*, afl 24, p119 – 142. (download op www.samenlevingsopbouw.be)

Tjepkema, S. (2011). Samen slimmer door verhalen. Kennis delen, verbinden en vernieuwen. In *Tijdschrift voor Ontwikkeling in Organisaties, Jg 1 (1)*, 29-34 (download via www.tvoo.nl)

Tjepkema, S. (2010). Leren door proberen: experimenten in het werk. In Gijbels, D. & van Raemsdonck, I. van (red.) *Develop: leerpotentieel van de werkplek. No. 3*, p. 35-41. Houten: Springer. (download via www.kessels-smit.com)

Talent@Werkplek (2009). Brochure lerende netwerken. Brussel: ESF (download via www.talentatwerkplek.be)

Urban, M., Vandenbroeck, M. et. al. (2011). *CoRe. Competence Requirements in Early Childhood Education and Care. Final Report*. London: University of East

London, Cass School of Education & Gent: University of Ghent, Department of Social Welfare Studies.

Verbiest, E. (2002). Netwerken en collectief leren: reflecties over leren in netwerken. In *School en samenleving. Afl 1, december 2002*, 99-117.

www.complead.be (Box/Too)

www.ervaringsleren.be

www.jeroenhendriksen.nl

www.lerendoorwaarden.nl

www.talent-bezieling.be

www.van-ik-naar-wij.be (inspiratieboek met methodieken)

www.vvsg.be: workshop 'supervisie en intervisie. Een pleidooi voor traag leren'

www.123management.nl

Bijlagen



Bijlagen

Bijlage 1: Een voorbeeld van een oproepbrief

Bijlage 2: Illustratie bij gespreksregels: 'ik heb een hond gekocht': het belang van communicatie zonder vooroordelen

Bijlage 3: Illustratie: de gans: zelfsturing van de groep

Bijlage 4: Enkele stellingen en richtvragen voor discussie


Bijlage 5: Reflectieformulier voor deelnemers van een lerend netwerk

Bijlage 6: Reflectieformulier voor organisators van een lerend netwerk


Bijlage 1: Een voorbeeld van een oproep-brief

ONTHAALoudERS LEREN VAN ELKAAR

DONDERDAG
1/12/2011: Zaal OCMW



KINDEROPVANG KAV om 20u



Dus over hoe het er in 't echt aan toe gaat?

Ben je benieuwd naar hoe een collega onthaalouder haar werk aanpakt?
Wil je graag ideeën uitwisselen met andere onthaalouders?

Ga jij met mij de uitdaging aan om volgend jaar met een groepje van 8 onthaalmoeders samen te komen?


- Zonder lesgever leren van elkaar
- Gedurende 5 bijeenkomsten over een thema dat jullie zelf kiezen.
- Een thema waarrond jullie dingen uitproberen en de volgende bijeenkomst op terugkomen.
- Naar elkaar luisteren en bevragen over wat lukte en wat beter kon.
- Tips krijgen hoe je dat kan doen en supporteren voor elkaar bij het uitproberen.
- ...

Heb je al jaren ervaring als onthaalouder of ben je nog pas gestart? Iedereen die zich voor "leren van elkaar" wil inzetten, is welkom.

Geïnteresseerd? Schrijf je in (ten laatste met de gele papieren van oktober) en kom naar onze voorbereidende bijeenkomst. Je krijgt verder uitleg, we spreken de data af en kiezen samen een thema voor volgend jaar.
Nadien beslis je of je wil meedoen aan deze vorm van leren volgend jaar.
Kan je er niet bij zijn op onze 1^{ste} bijeenkomst, maar ben je toch geïnteresseerd, geef een seintje.

De bijeenkomsten tellen mee voor het aantal uren vorming.
Deze vorm van leren is een deel van een nieuw project waarvoor wij als dienst actief meewerken in samenwerking met het VBJK (het expertisecentrum voor Opvoeding & Kinderopvang) en het CEGO (centrum voor ervaringsgericht onderwijs).

Laat iets weten hé want alleen ben ik te klein en te bang!



*"De dingen die je met elkaar gemeen hebt, maken het aangenaam.
De verschillen maken het interessant."*

Wat spreekt aan in de brief?

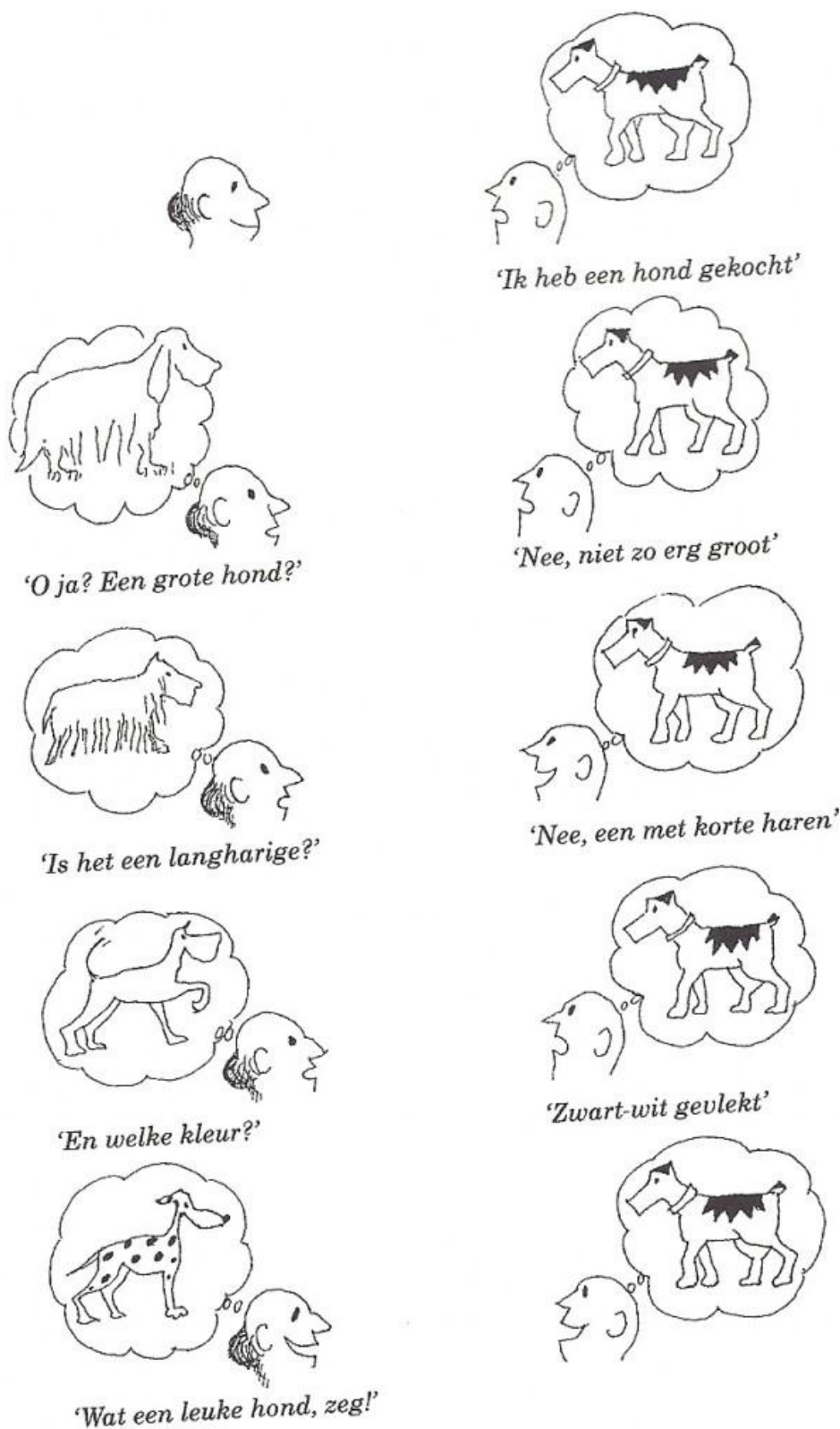
- o *Vrolijke lay-out*
- o *Eenvoudig en informeel taalgebruik*
- o *'Leren van elkaar' i.p.v. 'collegiaal leren'*
- o *Gebruik van jij-vorm*
- o *Geschreven vanuit het standpunt van de onthaalouder ('Wat levert het op?')*

Wat mag je verwachten van een lerend netwerk?

Oproep om in te schrijven voor de info-avond

Praktische info

Bijlage 2: Illustratie bij gespreksregels: 'ik heb een hond gekocht': het belang van communicatie zonder vooroordelen



illustratie afkomstig uit: 'Basisprincipes van communicatie' van Wiertzema en Jansen

Je hebt het je misschien nog nooit zo op die manier gerealiseerd, maar bij elk gesprek dat je voert, vorm je je een plaatje in je hoofd van wat die ander zegt. Wat je hier ziet gebeuren is dat het plaatje van de een niet overeenkomt met het plaatje van de ander. Dat blijkt heel vaak het geval te zijn. En dat is precies wat communiceren zo lastig maakt: het verschil in plaatjes.

Nou hoeft dat hebben van die verschillende plaatjes op zich niet erg te zijn: in het bovenstaande voorbeeld lijkt het voor de conversatie niet storend te zijn dat je niet over dezelfde hond praat. Maar er zijn heel veel contexten waar dat wel het geval is, en waar het hebben van verschillende plaatjes wel degelijk van invloed is en zelfs tot grote misverstanden en conflicten kan leiden.

Hoe zit dat in het gesprek met je begeleider? Daar praat je meestal niet over honden, maar over theoretische concepten, abstracte begrippen, onderzoeksmethodiek, afspraken, teksten, deadlines, feedback en dat soort zaken meer. Zie je de plaatjes al voor je? En dat is waar het mis gaat. Je denkt over hetzelfde te praten maar controleert dat niet en gaat er zonder meer vanuit dat jullie hetzelfde verstaan onder de verschillende begrippen.

Zorg dus dat je zeker weet dat je over hetzelfde plaatje praat. Hoe je dat doet? Door expliciet te maken wat je plaatje is, door niet aan te nemen dat jullie het vast wel over hetzelfde hebben, door samen te vatten wat er gezegd is, door vragen te stellen en nóg meer vragen te stellen. Net zo lang tot je zeker weet dat jullie plaatje overeenkomt

Bron:

<http://www.google.be/imgres?q=communicatie+hond&hl=nl&biw=1280&bih=793&tbnid=psC5LJA34FJuiM:&imgrefurl=http://www.louterpromoveren.nl/samenwerken/waarom-communiceren-met-je-begeleider-zo-lastig-is/&docid=8Fuu-69zbiKe8M&imgurl=http://www.louterpromoveren.nl/wp-content/uploads/2011/09/communicatiemisverstand-751x1024.jpg&w=751&h=1024&ei=ekqiUNiLNqmroQXeooGwDQ&zoom=1&iact=hc&vpx=503&vpy=332&dur=93&hovh=262&hovw=192&tx=120&ty=121&sig=111854577424663720833&page=1&tbnh=137&tbnw=100&start=0&ndsp=25&ved=1t:429,r:21,s:0,i:133>

Bijlage 3: Illustratie: de gans: zelfsturing van de groep



We werken samen
we aanvaarden hulp van elkaar en geven het door aan anderen
we nemen om beurt de leiding afhankelijk van onze talenten
we moedigen elkaar aan met veel enthousiasme
we geven steun ook als het tegen zit
we werken aan hetzelfde doel
we zorgen dat we ontspanning nemen.

... Lessen van de gans

Dit verhaal wordt al jaren verteld bij de opleiding van leidinggevendenden. Meestal wordt aangegeven dat de herkomst van het verhaal niet bekend is. Een aantal geven aan dat het afkomstig is van Milton Olsen. Maar een uitgebreide speurtocht levert op dat Dr. Robert McNeish (gepensioneerd in 1992) de auteur is. Hij heeft het geschreven in 1972.

Het zijn lessen over de kracht van samenwerking. Als je de volgende keer een vlucht ganzen ziet, neem dan even de tijd om ze te bestuderen. Je zult zien dat het een uitdaging is om onderdeel te zijn van een succesvol team.

Elke gans die zijn vleugels uitslaat creëert daarmee een opwaartse kracht voor de vogels die volgen. Door te vliegen in een 'V-formatie', vliegt de groep 72% verder dan wanneer de ganzen alleen zouden vliegen. Mensen die een gemeenschappelijk doel nastreven, en een gevoel voor samenwerking hebben, zullen sneller en makkelijker hun doel bereiken, omdat zij van de stuwende kracht van elkaar kunnen profiteren.

Als een gans uit de 'V-formatie' raakt, dan voelt hij ineens de vertraging en weerstand van het alleen vliegen. De gans zal dan snel weer in de formatie invoegen om te profiteren van de opwaartse kracht van de vogel die voor hem vliegt. Als we hetzelfde besef zouden hebben als die gans, dan blijven we bij de groep die dezelfde kant opgaat als waar wij naar toe willen. Wij accepteren hulp en geven het door aan anderen.

Als de voorste gans moe is, wordt hij afgelost door een andere gans. Het loont om beurtelings de moeilijke taken en het leiderschap op ons te nemen. Net als de ganzen zijn mensen afhankelijk van elkaars vaardigheden, capaciteiten en unieke combinatie van gaven, talent en middelen.

Ganzen in formatie snateren om de voorste ganzen aan te moedigen om op snelheid te blijven. Wij moeten ervoor zorgen dat ons gesnater stimulerend is. Enthousiaste groepen zijn productiever. De kracht van motivatie is het soort gesnater dat we willen horen. Sta achter je eigenwaarde en kernwaarden, en stimuleer het zelfbesef en waardenbesef in anderen.

Als een gans ziek wordt, gewond raakt of neergeschoten wordt, verlaten twee andere ganzen de formatie en volgen deze gans om hem te helpen en beschermen. Ze blijven bij hem totdat hij dood is, of weer kan vliegen. Dan sluiten zij zich aan bij een andere vlucht, of ze proberen de eigen groep in te halen. Als we hetzelfde besef zouden hebben als de ganzen, dan zouden we niet alleen in goede tijden, maar ook in slechte tijden klaar staan voor elkaar.

Ganzen overwinteren in het zuiden. Vergeet niet om zelf ook af en toe de kou en de winter te ontvluchten. Ga op vakantie naar een warme en zonnige plek waar je weer op krachten kan komen.

Grotere groepen ganzen leven op plekken waar mensen veel ganzenvlees eten. Waar kleine groepen ganzen leven eten mensen minder ganzenvlees (volgens een universitaire studie naar ganzen). Grote groepen mensen zullen niet altijd even effectief zijn als kleinere groepen. Kleine groepen kunnen sneller manoeuvreren in het persoonlijke en zakelijke leven, zonder door de concurrentie verzwolgen te worden.



Zodra de ganzen geland zijn, gaat ieder voor zich aan de slag om voldoende eten te krijgen en een volgende generatie te produceren. Onderlinge competitie kan de productiviteit verhogen, maar zodra het gezamenlijke doel duidelijk is, is de collectiviteit belangrijker voor ieder individu.

Bron:

<http://www.youtube.com/watch?v=6SrIVHZASfM>

<http://www.sigma-management.nl/home/artikelen/a-lessen-van-de-gans.html>

Bijlage 4: Stellingen en richtvragen voor discussie

Stelling: aangezien de opvang in onze eigen woning doorgaat, kunnen we werk en privé niet scheiden.

... Mogelijke denkpistes

- Een onthaalouder die extra's doet voor een ouder (bijv. kind van school halen) maar dit niet doet voor elke ouder.
- Alle ouders moeten op gelijke manier behandeld worden → ook al klikt het met de ene beter als met de andere → dit is niet evident/of volledig te vermijden maar bewust zijn van de voor- en nadelen van deze verhouding is belangrijk.
- Hoe je 'vriendschap' ervaart, is heel persoonlijk maar toch is het belangrijk om stil te staan bij de voor en nadelen.

... Vragen

- Geef eens een voorbeeld.
- Waarom kies je daarvoor? Is dat een bewuste keuze?
- Kan iemand de voor- en nadelen daarvan zeggen.
- Er is een verschil tussen niet kunnen of niet willen scheiden van privé en werk.
- Met de ene ouder klikt het beter als met de ander: Zijn jullie van mening dat een relatie altijd professioneel moet blijven?
- Jij hebt nog geen negatieve ervaring gehad, maar stel je eens in de plaats van het verhaal van de andere onthaalouder → hoe zou jij daarmee omgaan?
- Heb je al ervaren dat het moeilijker is om professioneel te blijven bij ouders waar je ook mee bevriend bent?
- Kan je een situatie bedenken waarbij het moeilijk zou kunnen zijn om professioneel te blijven?
- Heb je je al eens in de plaats gesteld van de ouders? Hoe zou dit aanvoelen voor jou?

... Trefwoorden

- Gelijke behandeling
- Beroepshouding/professionaliteit
- Discretie
- Kind staat centraal
- ...

Stelling: In andere culturen heb je andere gewoontes qua opvoeden. Als ouders dat vragen, pas ik mij daaraan aan.

... Vragen team

- Hoe ver kan je gaan in cultuurverschillen + belang van het kind?
- Hoe worden taalbarrières reeds aangepakt?

... Denk pistes

- Cultuurverschillen verander je niet van de ene op de andere dag → WEL kan je meegaan en blijven informeren over de voor en nadelen van de gewoonte → TENZIJ gevaar voor het kind + ingaat tegen de wetgeving.

... Vragen

- Heb je een voorbeeld?
- Leg eens uit waarom je al dan niet meegaat in de vraag naar een andere aanpak?
- Hoe heb je het bij de ouders aangebracht dat je niet akkoord gaat met de aanpak?
- Kan het zijn dat je minder verdraagzaam bent, omdat je veel kinderen hebt van allochtone afkomst?
- Het is niet steeds gemakkelijk, maar kan iemand een positieve ervaring geven?
- Heb je je al eens in de plaats gesteld van de ouders? Hoe zou dit aanvoelen voor jou?
- Stel je eens voor dat jij naar een ander land verhuist en je je idee over opvoeden volledig moet veranderen.

Bijlage 5: Reflectieformulier voor deelnemers aan lerend netwerk**Wat heb je voor jezelf aan deze ontmoeting overgehouden:**

Wat heb je ervaren? (positief en negatief)

Welke nieuwe inzichten of ideeën heeft het je opgeleverd?

Welke gedachten hielden je bezig na deze ontmoeting?

Wat heb je m.b.t. het begeleiden van de ander(en) ervaren:

Werd je gestimuleerd? Wanneer/Hoe? Hoe heb je dit ervaren?

Was er oog voor jouw beleving? Wanneer/Hoe? Hoe heb je dit ervaren?

Heb je mee keuzes kunnen maken, mee kunnen beslissen? Wanneer/Hoe? Hoe heb je dit ervaren?

Wat vond je fijn en wat vond je vervelend?

Bijlage 6: Reflectieformulier voor organisators van een lerend netwerk

a. Wat is er gebeurd?	
1. Wat wilde ik? (bereiken, op letten, uitproberen?)	5. Wat wilden de onthaalouders?
2. Wat voelde ik?	6. Wat voelden de onthaalouders?
3. Wat dacht ik?	7. Wat dachten de onthaalouders?
4. Wat deed ik?	8. Wat deden de onthaalouders?

b. Wat vond ik daarin belangrijk?

Hoe hangen de antwoorden op de vorige vragen met elkaar samen?

Wat is daarbij de invloed van de context (bijv. de organisatie) als geheel?

Wat betekent dit nu voor mij?

c. Tot welke voornemens of leerwensen leidt dat?

Welke alternatieven zie ik?

Welke voor- en nadelen hebben die?

Wat zijn m'n voornemens voor de volgende keer?