‘We wisselen om te leren’

tekst
VEERLE VERVAET
redactie
WOUTER BULCKAERT
foto’s
CAROLINE BOUDRY
cartoon
WATCHARITA AROON

Meer dan dertig inclusiecoaches, regionale ondersteuners, pedagogisch ondersteuners, kinderbegeleiders en KOALA-medewerkers gingen bij elkaar jobshadowen in het kader van het Switching Talent-project. Wat hebben ze van elkaar geleerd?

‘Ik ben geïnspireerd door een collega die dezelfde job doet als ik’

Marina (inclusiecoach CIK Leuven) ging jobshadowen bij Hilde (inclusiecoach CIK Gent)

Waarom wou je wisselleren?

Marina: ‘Begin november 2022 startte ik als inclusiecoach voor CIK Leuven (Centrum Inclusieve Kinderopvang). Mijn mentor Murielle vroeg al de eerste dag of ik zin had om te gaan jobshadowen. Dat zag ik onmiddellijk zitten. Ik voelde immers sterk de behoefte om bij een ander te gaan *afkijken*. Wat is de rol van een CIK? En hoe vul je als inclusiecoach je job in? Dat wou ik weten. Ze koppelden me aan Hilde. Op ons eerste digitale overleg zaten we snel op elkaars golflengte en merkten dat we een gelijkaardig professioneel traject gelopen hadden.’

Hilde: ‘Ik vond deze uitwisseling een heel mooie kans om stil te staan bij de activiteiten die ik tot nu toe heb opgezet, zoals individuele trajecten op basis van ondersteuningsvragen, lerende netwerken inclusie of de ontwikkeling van een tool om verbindend te communiceren met ouders. Ik ben pas drie jaar bezig als inclusiecoach, mocht die job grotendeels zelf invullen en kon feedback gebruiken.’

Marina: ‘We wisselden twee dagen uit, telkens met een leerdoel. Voor de eerste uitwisselingsdag was dat: *lerende netwerken opzetten, begeleiden en vasthouden*. Ik participeerde aan een lerend netwerk, ervoer zo hoe Hilde dat aanpakt en liet me inspireren door de input van de verschillende deelnemers. In zo’n overleg inspireren kinderopvanginitiatieven elkaar, en maken ze elkaar enthousiast in het verder uitbreiden van hun inclusieve werking en het uitdiepen van hun visie. Op basis van die ervaringen wil ik de mogelijkheden onderzoeken om ook in Leuven lerende netwerken op te starten. Zo kunnen bestaande intervisiebijeenkomsten het thema inclusie uitdiepen door in de besproken casus telkens de link te leggen met inclusie. Die taak kan de inclusiecoach opnemen.’

Hoe verliep de eerste dag?

Hilde: ‘We kaderden eerst de activiteit. Het is heel leuk om over de strategie achter het opzetten van zo’n lerend netwerk te praten, zeker met zo’n supergeïnteresseerde en actieve luisteraar als Marina die kritische vragen stelt.’

Marina: ‘Door te participeren aan dit lerend netwerk weet ik nu hoe krachtig dat kan zijn. Door te vertrekken vanuit de ervaringen van de opvanglocaties en door hun troeven en groeikansen in kaart te brengen, kan je een gedeelde agenda opmaken met acties die inclusie in de kinderopvang versterken, zoals: hoe kan je samenwerken met de ouders

naar een gedeelde zorg voor een kind? Welke acties zijn daarvoor concreet nodig? Door de verbinding met de concrete praktijk is de betrokkenheid om je in te zetten voor die acties groot. Deze ervaring inspireert mij om in Leuven aan de slag te gaan met lerende netwerken.'

Hilde: Ik vond het belangrijk om het *All Inclusive*-spel te gebruiken als reflectiemethodiek. Dat spel combineert reflectievragen met inleefelementen. Marina speelde meteen mee en zorgde voor een krachtige inbreng. Ze is duidelijk op de juiste stoel terechtgekomen.'

Marina: 'Daarnaast heb ik aandachtspunten mee die ik kan inzetten in overleg dat reeds geïnstalleerd is, zoals rond het partnerschap met ouders. Op welke manier bekrachtig je ouders in hun *expertschap* over hun kind? Op welke manier versterk je begeleiders in hun professionele functie van kinderbegeleiders? Hoe kan een kinderbegeleider in een open houding in gesprek gaan met een ouder?'

En wat deden jullie op dag twee?

Marina: 'Hier was mijn leerdoel: *hoe ga je samenwerkingsverbanden aan om de inclusiegedachten in de kinderopvang uit te breiden en de weg naar inclusieve opvang voor ouders gemakkelijker te maken?* Daarvoor nam ik deel aan een studiedag voor Domino, een team buitenschoolse opvang, begeleid door de inclusiecoach en pedagogisch begeleider van Stad Gent.'

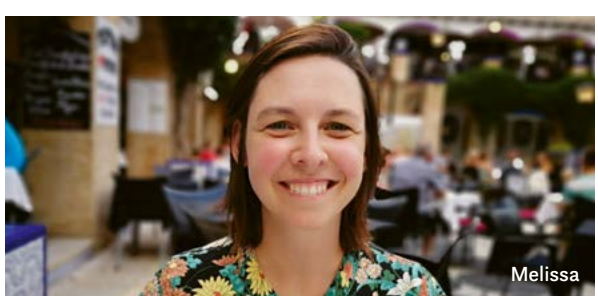
Hilde: 'Doordat we met twee inclusiecoaches aanwezig waren, konden we in twee groepjes werken en elk een concreet actiepunt begeleiden. Marina deed het uitstekend, en het heeft gewerkt. Bij het begin van de studiedag voelden we veel weerstand. Maar ze voelden al snel dat mensen met ervaring, vanuit een waarderende benadering, samen met hen op weg gingen om oplossingen te zoeken. Daardoor is dat team is nu heel goed op weg met de inclusie van de kinderen met specifieke ondersteuningsbehoeften, die ze dagelijks en in de vakanties in huis hebben.'

Marina: 'Jobshadowing is als een nieuwe jas kopen. Je weet in welke winkel je wil gaan – in dit geval: CIK Gent, bij Hilde. Tijdens de jobshadowing pas je een aantal modellen door te observeren en te participeren aan de activiteiten die Hilde aanbiedt.


Marina


Hilde


Liesbet


Melissa


Rani en Katrin


Mieke

→

Op het einde van de dag ga je naar huis met in je hoofd een concept of een beeld van hoe je je job als inclusiecoach wil vormgeven. Ik ben dus naar huis gegaan met de jas die mij nu het best past.'

'Ik wil de samenwerking versterken door iemand anders zijn job in mijn professioneel netwerk beter te leren kennen'

Liesbet (inclusiecoach CIK Kortrijk) en Melissa (regionale ondersteuner, Felies) gingen wederkerig bij elkaar jobshadowen.

Waarom gingen jullie bij elkaar wisselleren?

Liesbet: 'Ik zocht naar organisaties die het kwaliteitsvol werken in de kinderopvang ook willen versterken. Zo kwam ik uit bij de regionale ondersteuners, en dus bij Melissa. Ze wou onmiddellijk samenwerken en we legden onze leervragen aan elkaar voor. Ik wou als inclusiecoach meer weten over Melissa's job als regionale ondersteuner. Hoe gaat zij te werk om kinderopvanglocaties te versterken op vlak van kwaliteit? Welke plek voorziet zij voor toegankelijkheid en inclusie in het beleidsvoerend vermogen van kinderopvanglocaties? En kunnen wij samen een lerend netwerk opzetten dat focust op kwaliteitsvolle inclusieve opvang?

Melissa vroeg zich dan weer af: hoe maakt Liesbet zich als inclusiecoach bekend bij opvanglocaties? Hoe, wanneer en waarvoor kan een opvanglocatie een beroep doen op een Centrum Inclusieve Kinderopvang? En hoe kunnen wij samen de Kortrijkse kinderopvanglocaties versterken in het werken aan kwaliteitsvolle inclusieve kinderopvang?'

Hoe vonden jullie de antwoorden op die vragen?

Liesbet: 'We zetten gezamenlijk diverse acties op. Zo organiseerden we een overlegmoment waarbij we elk onze achterban uitnodigden. Zo verbonden we zorgondersteuners en pedagogisch coaches met elkaar. We zetten samen een lerend netwerk op onder het thema *inclusie* waarin we het *All Inclusive*-spel speelden. We begeleidden samen een bezoek van studenten aan een inclusief kinderdagverblijf elk vertrekkende van onze eigen focus en voerden gezamenlijke ondersteuningsgesprekken in een opvanglocatie.

We kozen er bewust voor om ons traject over bijna een jaar te spreiden. Bij het begin planden we acties om antwoorden te vinden op onze beide leervragen. Maar bij de uitvoering van die acties kwamen er weer nieuwe leervragen naar boven die aanleiding gaven tot nieuwe acties. Zo kreeg ik bij een bezoek aan een opvanglocatie meer inzicht in het contact tussen de regionale ondersteuner en de onthaalouder. Ze bouwen een band op door er soms gewoon te zijn en een luisterend oor aan te bieden. Dat riep bij mij de vraag op: hoe kan ik dat ook als inclusiecoach, eens meer langsgaan of telefonisch contact opnemen? We organiseerden ook een lerend netwerk in Auricula (mijn kinderdagverblijf), samen met kinderbegeleiders die Melissa ondersteunt. Deelnemers kregen een rondleiding en mochten op eigen houtje rondkijken in de groepen. Er kwamen veel vragen over materialen en speelgoed. Nadien kreeg ik een mail van die begeleiders met een vraag over mogelijke activiteiten bij een kind met een ondersteuningsbehoefte. Melissa en ik hebben toen samen de ondersteuningsgesprekken gevoerd.

Die gezamenlijke ondersteuningsgesprekken en lerende netwerken zijn een zeer grote meerwaarde. We kunnen daardoor het soms groots aanvoelende thema inclusie op een zeer laagdrempelige manier benaderen. Melissa heeft een sterke vertrouwensband met haar onthaalouders en kinderbegeleiders en kan daardoor zeer goed op maat vertalen naar hun eigen praktijk. Zoals: als een kind met vermoeden van autismespectrumstoornis (ASS) nood heeft aan een plek om zich terug te trekken, gaat Melissa samen met de begeleiders op zoek naar de geschikte ruimte.'

Wat is voor jou de meerwaarde van wisselleren?

Liesbet: 'In onze wederkerige jobshadowing creeerden we een laagdrempelige en langdurige samenwerking die ondertussen steunt op vertrouwen en bondgenootschap. We ondersteunen nu samen kinderopvanglocaties en zetten samen lerende netwerken op rond thema's zoals stimulerend spelaanbod, kijken door de bril van ouders of gedragsmoeilijkheden. Met de pedagogisch coaches willen we een intervisienetwerk opstarten, zodat ze op regelmatige basis met elkaar kunnen uitwisselen. We hebben allebei ook de veelzijdigheid en complexiteit van elkaars job leren kennen. Ik heb doorheen de jaren geleerd dat het aanbod en de noden

van het zorglandschap sterk veranderen. Door onze gezamenlijke switch kunnen we nu kennis delen, elkaar bestuiven en deze kennis ook doorgeven aan onze achterban. ‘

‘Ik ondersteun als coach verantwoordelijken en kinderbegeleiders in een jobshadowingtraject’

Mieke (inclusiecoach en pedagogisch verantwoordelijke bij Villa Clementina, CIK Vilvoorde) begeleidt twee kinderbegeleiders die jobshadowden bij kinderdagverblijf Wolkewietje, Berlaar

Hoe kwamen jullie bij Wolkewietje terecht?

Mieke: ‘Een tijd geleden volgde ik samen met onze algemeen verantwoordelijke een opleiding over Reggio Emilia in Italië en de pedagogie van Malaguzzi. Terug thuis deelden we die principes met ons team en onze vrijwilligers. Dat leidde onmiddellijk tot innovatieve acties in de vrijwilligerswerking, het spelaanbod, aanpassingen van de leefruimte en hoe we best kunnen vertrekken vanuit de ervaring en verwondering van kinderen. We organiseerden ook een inspiratiedag met Ilse Cleirbaut, verantwoordelijke in kinderdagverblijf Wolkewietje, dat werkt volgens de Reggio Emilia-principes. De kinderbegeleiders waren sterk onder de indruk van wat ze hoorden en opperden dat ze graag deze werking van Wolkewietje aan den lijve wilden ervaren, zodat ze hun concrete vragen aan *ervaringsdeskundigen* konden voorleggen.

En zo startten jullie met een Switching Talent-traject?

Mieke: ‘We werkten de leervragen van het hele team uit. Hoe kunnen we onze ruimte indelen en aankleden om het ontdekken van kinderen maximaal te stimuleren? Hoe vinden we evenwicht tussen voldoende prikkels en rust? Hoe implementeren we buitenspelen als een gewoonte voor het team en ouders? Welke materialen zorgen voor een boeiend en uitdagend aanbod voor de kinderen? Spelen met natuurlijke materialen, hoe pakken we dat veilig aan? Wat is het belang van documentatie? En hoe organiseren we dat praktisch en haalbaar?

Bijna het hele team wou graag jobshadowen. Dus hebben we via een app het lot laten bepalen op een teamvergadering. Teamleider Katrin en jonge medewerker Rani waren de gelukkigen. Dat vond het team prima. Katrin en Rani deelden dan ook uitgebreid hun ervaringen en reflecties. Daaruit kozen we drie acties. Ten eerste: *less is more*. We nemen het teveel aan speelgoed weg en werken vooral met speeltriggers. Ten tweede: we werken speelzones uit en stimuleren eigen spel in die zones. We leggen dus het accent op spelbegeleiding. En ten slotte: we integreren meer openeindespeelgoed en geven dat een vaste en toegankelijke plek in de ruimtes. Die actiepunten hebben we verder uitgediept op onze teamdag. En een stagiaire Pedagogische Wetenschappen volgt nu de verdere implementatie mee op als stageopdracht.

Ons hele team waardeerde sterk die manier van leren. Als pedagogisch coach vraagt het veel aandacht om het traject samen met het team voor te bereiden en de opgedane ervaringen te vertalen naar de eigen werkcontext. Maar het feit dat onze kinderbegeleiders die ervaringen zelf meemaakten op de werkvloer van Wolkewietje, hun inspiratie vervolgens doorgaven aan het eigen team dat op zijn beurt reflecteerde over hoe ze die ideeën bij ons konden en wilden vormgeven, leidde tot een zeer sterk gedragen innovatieplan.’



WAT IS JOBSHADOWING?

Jobshadowing of wisselleren is een methode om medewerkers de kans te geven hun competenties via werkplekleren en praktijkgerichte methoden te versterken en te leren van elkaar. Medewerkers uit verschillende organisaties gaan jobshadowen in een andere organisatie. Met een zorgvuldig geformuleerde leervraag en leerdoel gaan ze naar een voor hen inspirerende organisatie of collega om hun blik te verruimen, hun expertise te delen, nieuwe inzichten te verwerven en netwerken uit te breiden en te versterken. Hun ervaringen nemen ze vervolgens mee naar hun eigen werkplek. Samen met hun team verkennen ze hoe ze hun individuele leerervaringen kunnen benutten om als team te leren en te sleutelen aan de (pedagogische) kwaliteit in de organisatie.