

Aandachtspunten voor de start

Er wordt op diverse manieren gewerkt met het systeem van meter-peterschap. Vooraf dien je als organisator uit te klaren wat je verwacht van het meter-peterschap. Je doelstellingen zullen immers bepalen welk soort meter-peterschap je zal opzetten en wie je zal selecteren als meter-peter.

Mogelijke vragen bij de start lees je in het kader hieronder. Deze leidraad helpt je verder op weg om de vragen uit te klaren.

Vragen rond het soort meter-peterschap dat je wil opzetten

- o *Wil je kandidaat-onthaalouders laten kennismaken met de job van onthaalouder?*
- o *Wil je het isolement doorbreken en mogelijkheden creëren voor collegiale steun? Wil je, met andere woorden, het netwerk van de onthaalouder vergroten en versterken?*
- o *Wil je een meter-peter die een starter wegwijs maakt in de werking van de dienst?*
- o *Wil je starters laten kennismaken met een uitstekende praktijk van een ervaren collega-onthaalouder?*
- o *Wil je ervaren onthaalouders als coach inschakelen voor starters?*
- o ...

Vragen rond de praktische organisatie

- o *Hoe ga je meter-peters rekruteren? Plaats je een open oproep via diverse communicatiekanalen binnen je organisatie? Ga je bewust bepaalde ervaren onthaalouders aanspreken en selecteren? Wat zijn de voor- en nadelen van deze keuzes?*
- o *Hoe koppel je de starter aan de meter-peter? Waarmee zal je rekening houden?*
- o *Voorzie je een meter-peter voor elke starter of organiseer je die mogelijkheid op vrijwillige basis?*
- o *Wat is het engagement dat je van de starter en de meter-peter verwacht?*
- o *Koppel je één kandidaat-onthaalouder en meter-peter aan elkaar of kan een meter-peter verschillende kandidaat-onthaalouders onder zijn hoede nemen?*
- o *Is het meter-peterschap eindig?*
- o *Komen starters na verloop van tijd automatisch in aanmerking om als meter-peter te fungeren? Hoeveel tijd moet hierover gaan?*
- o *Organiseren we meter-peterschap formeel of eerder informeel?*
- o *Wat als een onthaalouder, die je zelf niet geschikt acht voor dit engagement, zich kandidaat stelt als meter-peter?*
- o ...

Vragen rond de plaats van meter-peterschap binnen de organisatie

- o *Welke meerwaarde heeft meter-peterschap ten aanzien van de 'klassieke' vorming en/of werking van de dienst?*
- o *Welke plaats krijgt het binnen het algemene vormingsbeleid?*
- o ...



Op zoek naar een meter-peter²

Bij de zoektocht naar geschikte meter-peters kan je de onderstaande criteria in overweging nemen bij je oproep en selectie. Het is geen garantie op een succesvol meter-peterschap, maar verhoogt wel de kans ertoe. In bijlage vind je ook een aantal oproepbrieven.

Tabel: criteria voor meter-peters

<i>Algemene voorwaarden</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Zekerheid hebben over de eigen positie en een stabiele opvang uitgebouwd hebben. De kandidaat-onthaalouder mag niet als toekomstige concurrent beschouwd worden. • Tijd ter beschikking willen en kunnen stellen.
<i>Kennis en Vaardigheden</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Beschikken over een stevige bagage en correct zicht op de verschillende aspecten van het beroep van onthaalouder (inhoudelijke geloofwaardigheid en beroepservaring) en die op een bevattelijke manier kunnen doorgeven. • Beschikken over de nodige pedagogische vaardigheden en op een evenwichtige manier met ouders en kinderen omgaan. • Beschikken over het vermogen om invloed uit te oefenen op de kandidaat-onthaalouder en ideeën, waarden en normen genuanceerd over te brengen. • In staat zijn het zelfsturende vermogen van de kandidaat-onthaalouder te stimuleren: de verantwoordelijkheid bij de starter te laten en deze tegelijkertijd inspireren en ondersteunen. • Beschikken over de sleutelvaardigheden uit het competentieprofiel voor onthaalouders³. • Beschikken over communicatieve vaardigheden zoals een luisterend oor, kunnen motiveren, constructieve feedback geven, ondersteunen en uitdagen.
<i>Kwaliteiten</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Zich kunnen inleven in de situatie van de kandidaat-onthaalouder • Het kunnen oppikken van subtiele verbale en non-verbale signalen, emoties en remmingen (h)erkennen en ermee kunnen omgaan. • Geduldig zijn. • Beschikken over een gezonde dosis zelfkennis, zelfvertrouwen en een goed inzicht in hoe men zelf overkomt.
<i>Attitudes</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Eerlijke belangstelling en interesse hebben in de groei en ontwikkeling van een kandidaat-onthaalouder. • Een passie hebben voor het vak van onthaalouder en die passie willen delen. • Bereid zijn tot het opnemen van een engagement in de relatie. • Respect tonen voor de kandidaat-onthaalouder (met inbegrip van respect voor privacy).

² Gebaseerd op Gielen H. (2005). *Peterschap in ondernemingen. Een praktische handleiding voor het begeleiden van het leren op de werkplek*. Leuven: Acco Uitgeverij.

³Zie <http://www.kindengezin.be/img/competentieprofiel-onthaalouder.pdf>