

Verschillende vormen van meter-peterschap

Er bestaan verschillende vormen van meter-peterschap.

Zo kan de klemtoon liggen op 1) netwerking met collega's, 2) het wegwijs maken en integreren van een kandidaat-onthaalouder binnen een dienst of 3) de professionele ontwikkeling van onthaalouders. In de praktijk zien we ook combinaties en varianten.

Afhankelijk van de doelstelling(en) van het meter-peterschap zal de rol van de meter-peter en de aard van de uitwisseling ook anders zijn. Hieronder gaan we dieper in op twee vormen van meter-peterschap.

Bij de eerste vorm van peter-meterschap ligt de focus op het uitbouwen van een netwerk: de meter-peter is een klankbord, collega-raadgever en steun. Wanneer dit georganiseerd wordt binnen een dienst komt hier in veel gevallen ook de integratiefunctie bij: de meter-peter is een laagdrempelige steun en hulp voor de kandidaat-onthaalouder om zich te integreren in de dienst en zich de visie van de organisatie eigen te maken⁴.

Bij de tweede vorm van peter-meterschap ligt de focus op vorming en opleiding op de werkvloer. Een meter of peter neemt dan de rol op van instructeur of coach. Dit vraagt een verregaand engagement van de meter-peter en begeleiding vanuit de dienst.

⁴ Voor zelfstandig onthaalouders is de integratiefunctie uiteraard niet van toepassing.

Vormen van meter-Peterschap

Klemtoon ligt op:

Netwerking

**Integratie
binnen dienst**

**Professionele
ontwikkeling**

Rol van de meter-peter

Raadgever en
steun

Regionaal
contactpunt

Toeleder
binnen dienst

Onderdeel van
aanwerving

Opleider en
coach

Tutor: partner
in leerproces

Inhoud van de uitwisseling

→ praktijk en tips
→ kennismaking met beroep
→ goede praktijken

→ praktijk en tips
→ cultuur van de dienst
→ beroepsspecifieke vaardigheden

→ vooraf afgebakende competenties
en beroepsvaardigheden

Meter-peter als klankbord en steun

"Als ik denk aan mijn eigen beginperiode als onthaalouder, dan was ik zeer blij dat ik een collega had waar ik met al mijn vragen en bedenkingen terecht kon. Ik heb drie starters onder mijn hoede die me mogen bellen of mailen als ze met een vraag zitten. Dan probeer ik mijn ervaring ernaast te plaatsen of samen naar een oplossing voor de vraag te zoeken. Ik doe dat heel graag. Het is een meerwaarde voor mijn eigen job, omdat je zo ook stil staat bij je eigen werking. Door de vragen die je krijgt denk je terug over je werking na. Anders wordt alles zo vanzelfsprekend."

*een zelfstandig onthaalouder en meter van drie starters
[Bekijk ook de video op www.gezinsopvanginfo.be]*

Waarover gaat het?

Een ervaren onthaalouder wordt als meter-peter aan één of meerdere kandidaat-onthaalouders gekoppeld. Ze worden met elkaar in contact gebracht door de organisator. In eerste instantie wordt ingezet op de motivatie van meters-peters om hun jarenlange ervaring te delen met een kandidaat-onthaalouder. Elk van hen zal een eigen verhaal hebben, met eigen sterktes, die in de loop van de samenwerking tot uiting komen.

Doelstellingen

... De opstart als onthaalouder ondersteunen

De klemtoon ligt op de netwerkfunctie, onthaalouders met elkaar in contact brengen en verbinden met als doel de kandidaat-onthaalouders te ondersteunen in de startfase van de job. Er worden ervaringen uitgewisseld en kandidaat-onthaalouders worden door collega's ingeleid en wegwijs gemaakt in de job van onthaalouder.

Deze vorm van meter-peterschap stimuleert uitwisseling over vragen in verband met de eigen praktijk (vaak pedagogische, organisatorische en persoonlijke vragen) en het delen van praktijktips. Op die manier doorbreekt het het isolement waar veel onthaalouders mee worstelen en is het meter-peterschap een vorm van collegiale steun. De meter-peter adviseert, is een klankbord en een luisterend oor bij mogelijke vragen en problemen van de starter.

Voorbeelden van vragen die een meter-peter krijgt zijn:

- Hoe kan ik omgaan met een dispuut met een ouder?
- Wat kan ik aanbieden aan kinderen die maar vijftien minuten ergens mee spelen?
- Hoe organiseer ik buitenspel?
- Wat kan ik aanbieden als kinderen druk doen?
- Hoe vul ik mijn belastingen correct in?
- Welke strategieën kan ik hanteren bij moeilijke slapers?
- Wat kan ik doen met een moeilijke eter?
- Hoe zorg ik voor een optimaal inschrijvingsbeleid?
- Hoe zorg ik voor een klantgerichte vakantieplanning?
- Hoe moet ik de info uit de brieven van Kind & Gezin interpreteren?
- Hoe stel ik m'n administratie op punt?
- Hoe vul ik de prestatiebladen van de dienst correct in?
- ...

... Integratie van de nieuwkomer binnen een dienst

"Mijn eerste deelname aan een cursus van de dienst was een vorming over baby-reanimatie. Dat was helemaal geen plezierige ervaring. Een 'poging tot reanimatie' doen voor een groep onbekende onthaalouders, daar word ik behoorlijk nerveus van. Had ik toen een meter of peter gehad waar ik me toe kon wenden, had ik me daar beslist anders bij gevoeld."

een kandidaat-onthaalouder bij DVO Kapellen

Wanneer deze vorm van meter-peterschap binnen een dienst opgezet wordt, kan een bijkomende doelstelling de integratie van de starter binnen de dienst zijn. Een meter-peter draait meestal al een tijdje mee binnen de dienst en kan hierdoor heel wat praktische kennis en vaardigheden doorgeven (vragen zoals waar vind ik materiaal, hoe registreer ik aanwezigheden, hoe werkt de spel-otheek,...). Het is een vorm van individuele begeleiding van een starter binnen een organisatie, door een ervaren onthaalouder. Immers - zelf bij een zeer systematische en duidelijke werking van een dienst – bestaan er impliciete regels, onuitgesproken verwachtingen, niet genoteerde afspraken,... Bovendien beklijft mondelinge uitwisseling beter. De meter of peter geeft niet alleen de formele, maar ook de informele info door en zorgt voor 'tekst en uitleg' bij de organisatie en cultuur van de specifieke dienst.

Wanneer de meter-peter een rol opneemt bij de integratie binnen een dienst, zal de selectie van deze meter-peter vaak bewust gebeuren op basis van bepaalde kenmerken. Een aantal van die kenmerken zijn dienst-specifiek. Andere kenmerken zijn algemeen⁵. Zo kan je vooropstellen dat de kandidaat meter-peter over voldoende beroepservaring moet beschikken, positief moet kunnen samenwerken, zich loyaal moet opstellen ten aanzien van de dienst en de privacy moet respecteren.

⁵ Inspiratie kan je halen uit de tabel bij de rubriek 'op zoek naar een meter-peter'.

Meerwaarde

Deze vorm van meter-peterschap is een laagdrempelige manier om het isolement te doorbreken en onderlinge netwerking te stimuleren. Het draagt bij tot onderlinge verbondenheid en groepsgevoel bij de onthaalouders: er wordt bewust gewerkt aan een netwerk van collega-onthaalouders waar men terecht kan voor steun.

... Meerwaarde voor de kandidaat-onthaalouder

Voor de kandidaat-onthaalouder biedt deze formule de mogelijkheid zich actief tot iemand te wenden voor raad, vragen, steun en uitwisseling bij onzekerheden en vragen bij de job van onthaalouder. Het is drempelverlagend om deel te nemen aan activiteiten, vormingen en vergaderingen. Voor starters aangesloten bij een dienst, is sprake van een persoonlijk en warm onthaal door een specifieke collega-onthaalouder die als meter-peter fungeert. De start verloopt vlotter en men voelt zich meer welkom.

... Meerwaarde voor de meter-peter

Voor de meter-peter biedt het de mogelijkheid om de opgedane kennis en ervaringen binnen het vak van onthaalouder te delen met kandidaat-onthaalouders. Vaak hoor je het motief terugkomen: "had ik maar een meter gehad toen ik startte, dat zou het me veel makkelijker gemaakt hebben." Men wil starters behoeden voor dezelfde groeipijnen en beginnersfouten die men zelf gemaakt heeft en wil helpen bij de vele vragen die men bij de start heeft. De eigen kennis, ervaring en vaardigheden als meter-peter worden gevalideerd. De vragen van de kandidaat-onthaalouder stimuleren zelfreflectie en dwingen de meter-peter om de eigen praktijk in vraag te stellen.

... Meerwaarde voor de dienst

Voor een dienst biedt deze vorm van meter-peterschap extra ondersteuning bij de energie die gaat naar de verwelcoming, ondersteuning en integratie van nieuwkomers binnen de dienst en daaraan gerelateerde initiatieven (vormingen, speltheek,...). Het is bovendien een vorm van steun die kan voorkomen dat onthaalouders "verdrinken" tijdens het opstartjaar en draagt op die manier bij tot een duurzame werking en minder verloop binnen de dienst.

Investing

... Investing voor de organisator

Deze vorm van meter-peterschap vraagt van de organisator dat die meter-peters in kaart brengt (bijv. via een oproep of info-avond) en vervolgens koppelingen maakt. Soms is een startbijeenkomst (met zowel een aantal meter-peters, starters als de organisator zelf) aangewezen, om het meter-peterschap

op gang te trekken. Face-to-face contact bij de start werkt drempelverlagend. Het maken van een goede match zal niet altijd eenvoudig zijn. Wanneer het meter-peterschap loopt vraagt het de nodige opvolging. Immers, de organisator blijft een filter wanneer iemand niet tevreden is over zijn meter-peter of kandidaat-onthaalouder. Om die rol te kunnen spelen, moet de organisator op de hoogte zijn van hoe de contacten lopen.

... Investing voor de onthaalouder

De kandidaat-onthaalouder en meter-peter bepalen zelf de mate van intensiteit van de contacten. Het meter-peterschap bouwt verder op hun motivatie om het tot een succes te maken. Als organisator is het belangrijk om beide partijen te motiveren op regelmatige basis contact te nemen. De ervaring leert dat vaak vooral in de beginfase van het beroep de contacten meer intens zijn.

Is dit collegiaal leren?

We beschouwen deze vorm van meter-peterschap als een bron van info naast andere bronnen (zoals gesprekken met de dienstverantwoordelijke/pedagogisch coach, vormingen, het gebruik van een internetforum,...). Er is niet noodzakelijk⁶ een kritische bevraging van de uitwisseling. De klemtoon ligt op netwerking en uitwisseling van praktijktips. Deze formule van meter-peterschap vormt een goede ondersteuning voor andere vormen van collegiaal leren. Het wordt door onthaalouders zelf als erg ondersteunend ervaren.

Aandachtspunten

Deze vorm van meter-peterschap vraagt dat je als organisator actief werkt aan de band tussen kandidaat-onthaalouders en meter-peters. Het meter-peterschap moet ingebed zijn in andere initiatieven waarbij onthaalouders elkaar ontmoeten. Immers – bij te weinig onderlinge verbondenheid - zal een starter vaak de eigen vragen niet als dringend genoeg beschouwen om contact op te nemen. Bij urgente vragen zal men zich eerder richten op specifieke organisaties of de dienstverantwoordelijke/pedagogisch coach.

Er is een zekere terughoudendheid en kandidaat-onthaalouders en meter-peters willen elkaar niet nodeloos storen in de drukke bezigheden. Het vraagt initiatieven om het ijs te breken en de wederzijdse band tussen de onthaalouders te versterken (via wederzijdse bezoeken, een opstartavond, een symbolische start van het meter-peterschap,...).

Ook wat men als meter-peter uitwisselt met de dienstverantwoordelijke/pedagogisch coach moet vooraf duidelijk afgesproken worden: welke info is vertrouwelijk? Wat kan je wel vertellen? Wat niet? De communicatie tussen de

⁶ De kritische bevraging is mede afhankelijk van de houding en ingesteldheid van zowel de kandidaat-onthaalouder als de meter-peter. Het is mogelijk dat een meter-peter, door z'n coachende stijl, reflectieprocessen op gang brengt, maar dat is niet gegarandeerd, omdat meter-peters in veel gevallen hier niet op geselecteerd en verder ondersteund worden.

meter-peter en de dienstverantwoordelijke mag geen roddelkrans worden waar ervaren mensen een oordeel vellen over een starter.

Varianten

... Regionale contactpunten en 'goede praktijken'

Regionale contactpunten zijn ervaren onthaalouders die kandidaat-onthaalouders (eenmalig) kunnen bezoeken ter kennismaking of ter verdieping van het beroep van onthaalouder. Nog een stap verder is het opzetten van contactpunten met een 'goede praktijken' op een bepaald vlak (bijv. een onthaalouder die goed is in ouderparticipatie, interessant buitenspel, uitgesproken taalbeleid, een uitgewerkte sociale functie,...).

Alleen als je als organisator zicht heb op de kwaliteit van die contactpunten en hen ook actief ondersteunt kan deze vorm van collegiaal leren zijn potentiële kracht optimaal bereiken. Het gaat hier om inhoudelijk meterschap: die contactpunten worden meter-peter (een vorm van 'helpdesk') over een bepaald thema in plaats van over een bepaalde starter.

Voor beide varianten van contactpunten gebeurt de praktische organisatie van de bezoeken door de organisator, zodat de draagkracht van de meter-peter bewaakt en gerespecteerd blijft. Zo zullen er afspraken gemaakt moeten worden over de frequentie en intensiteit van de bezoeken, hoe deze best verlopen, wanneer deze gepland kunnen worden,....

... De meter-peter als deel van de aanwervingsprocedure

Naast begeleiding krijgt de meter-peter binnen de dienst soms ook de functie van stage-mentor. Dit kadert in de selectie- en aanwervingsprocedure van de dienst. Algemeen wordt dan aan de starter gevraagd om één of meerdere dagen stage te lopen bij een ervaren onthaalouder. Dit geeft de meter-peter de kans om de kandidaat in te schatten. Als dienst krijg je extra feedback over een bepaalde kandidaat. De kandidaat-onthaalouder doet concrete praktijkervaring op en komt op een formele maar laagdrempelige wijze in contact met de toekomstige meter-peter en krijgt heel wat info mee van een ervaren onthaalouder. Het gebeurt ook dat een dienst starters een stage laat lopen bij meerdere ervaren onthaalouders. Dit verhoogt de kans op een 'klik' tussen een starter en een meter-peter. Het garandeert evenwel geen contact achteraf. Dat vraagt extra ondersteuning van de organisator⁷.

In veel gevallen is er een (schriftelijke) terugkoppeling van deze stage aan de organisator. Dit gebeurt zowel door de starter als door de ervaren onthaalouder(s). Een voorbeeld van zo'n vragenlijst vind je in bijlage. Het

⁷ Het vraagt extra investeringen om de relatie om te buigen van een relatie tussen stagiaire en stage-mentor naar een relatie tussen collega's in het kader van meter-peterschap.

betekent ook dat de tijdsinvestering en het engagement van deze variant van meter-peterschap groter is dan wat hierboven geschetst is.

Extra aandacht moet besteed worden aan het mandaat van de onthaalouder als stage-mentor (bijv. wat als een starter zwak beoordeeld wordt door de stage-mentor en de dienst de kandidaat-onthaalouder toch aanwerft?). Er zijn duidelijke afspraken nodig. De eindbeslissing ligt bij de dienst. De stage-mentor geeft ondersteunend feedback.

Meer lezen

Praktijkverhaal: *“Meter-peterschap als onderdeel van een aanwervingsprocedure.”*

“Ilse laat tijdens haar stage al blijken dat ze erg zelfstandig is. Ze zoekt op dat moment geen onmiddellijke ondersteuning. Toch wil ze als starter op het aanbod van het meterschap ingaan. Een kandidaat-meter waar Ilse stage doet, wil dit meterschap liever niet opnemen. Haar gevoel is dat ze weinig vat heeft op deze starter. Een bijkomend probleem is dat Ilse buiten het centrum woont en de meters zich in het centrum situeren. Gelukkig houdt Ilse van wandelen en wil ze de afstand wel overbruggen. Bovendien werkt ze erg veel en graag met e-mail. Ik ga bij de kandidaat-meters op zoek naar een meter die Ilse kan begeleiden. Ik zoek een meter die veel wandelt en e-mailvaardig is. Ik vraag het aan Rosa. Vooraleer toe te zeggen wil Rosa Ilse ontmoeten om te kijken of het 'klikt'. Een afspraak regelen blijkt echter niet zo eenvoudig. Samen naar de speeltuin (halfweg tussen beide adressen) loopt mis omwille van het weer en het te grote aantal kinderen die dag. Ilse is intussen ook gestart, dus de toewijzing wordt dringend. Zowel Rosa als Ilse aarzelen om met elkaar contact op te nemen. Is dit drempelvrees of weerstand? Uiteindelijk heb ik als organisator de knoop doorgehakt. Ik bezorg hen de 'officiële' toewijzing met elkaars e-mailadres en de vraag elkaar te contacteren.”

een dienstverantwoordelijke bij DVO Kapellen

“Bij een bepaalde startende onthaalouder heb ik, als dienstverantwoordelijke, na twee dagen stage bij een meter aanvankelijk wat twijfels. Daarom heb ik voorgesteld die stage uit te breiden tot een week. Die langere stageperiode is mogelijk omdat het klikt tussen de meter en de starter. Bovendien heeft de meter vroeger in een samenwerkingsverband gewerkt waardoor ze wel ervaring heeft met het geven van feedback en het samenwerken. Ook is de starter zeer gemotiveerd en leergierig. De meter heeft een zeer rijke opvangruimte met veel pedagogische uitdagingen. De starter daarentegen heeft momenteel een weinig prikkelende ruimte. Door dit contrast zal de starter sneller aan de slag gaan om ook haar eigen ruimte pedagogisch interessanter te maken voor kinderen. Ook naar voeding heb ik twijfels. De meter is ook op dat vlak erg creatief en gebruikt vaak minder gekende groenten. De starter is hier erg door geboeid en stelt daar veel vragen over.”

een dienstverantwoordelijke bij DVO Solidariteit voor het Gezin

Meter-peter als instructeur en coach

" Het uitgangspunt van de grootste groep deelnemers aan de coachopleiding (de meters-peters, nvdr) is 1) wij willen graag nieuwe mensen in het werk begeleiden en 2) we willen vooral graag dat ze duidelijk weten hoe alles loopt, zodanig dat er continuïteit in de werking is en dat er niet teveel misverstanden zijn. Dat is ook erg logisch: wanneer er teveel misverstanden zijn, zijn zijzelf op de werkvloer de eersten die de dingen moeten rechtekijken. Dus zijn ze 'productgericht' en de vraag 'Hoe bevorder ik de zelfsturing bij mijn nieuwe collega?' houdt hen bij aanvang minder bezig."

Een kwaliteitscoördinator bij de Landelijke Kinderopvang⁸

Waarover gaat het?

Een ervaren onthaalouder, aangesloten bij een dienst, krijgt de uitdrukkelijke opdracht om één of meer kandidaat-onthaalouders of een collega (bijv. een onthaalouder die langdurig uit is geweest) systematisch en tijdelijk te begeleiden en te coachen. Het kan hierbij gaan om het inwerken van nieuwe collega's of om de ondersteuning van ervaren collega's bij vernieuwingen of een onderdeel van de ontwikkeling. Het doet beroep op de aanwezige talenten en vaardigheden van ervaren onthaalouders.

Doelstellingen

De klemtoon ligt op vorming en opleiding. Het gaat hier om het aanboren en ondersteunen van nieuwe vaardigheden of competenties bij zowel de starter als de meter-peter (het kan bijv. gaan om communicatievaardigheden, opvoedingsvragen, stimulering tot reflectie,...). Het is een vorm van individuele coaching of opleiding van een (startende) onthaalouder binnen een organisatie, door een andere collega-onthaalouder.

Meerwaarde

Voor de kandidaat-onthaalouder biedt het een vorm van ondersteuning, aangepast aan de eigen leerstijl. Het vertrekt van de eigen werksituatie (in plaats van bij een algemene opleiding) en bouwt daarop voort. Het is to the point en op maat van de kandidaat-onthaalouder: het sluit aan bij zijn/haar ervaringen en voorkennis.

Voor de meter-peter biedt deze vorm nieuwe uitdagingen in het beroep. Hij/zij krijgt de erkenning, steun en waardering voor de eigen vakkennis en de kans om nieuwe collega's te coachen. Er worden nieuwe vaardigheden en competenties aangeboord. Dit zorgt voor extra uitdagingen in de job als onthaalouder.

⁸ Citaat uit: Brumagne, M. (2006). Ervaringen uit het coachproject: Ontwikkeling van een coachopleiding. De dynamiek van zelfbeeld en zelfreflectie. Wijgmaal: Landelijke Kinderopvang vzw. (download via <http://www.landelijkekinderopvang.be/Default.aspx?tabid=6465>).

Het zijn factoren die een positieve invloed hebben op de motivatie van ervaren werknemers (Complead, 2008). Voor de dienst past deze optie binnen een vormingsbeleid dat gericht is op empowerment en competentie-ondersteunende begeleiding.

Investing

Meter-peters opleiden tot coach is een tijdsintensief proces. Het vraagt de ontwikkeling en ondersteuning van competenties zoals actief luisteren, samenvatten, interpreteren,...

Het doel is dat de meter-peter als coach de kandidaat-onthaalouder gericht kan ondersteunen in aspecten van het leerproces. Het opleiden van een ervaren onthaalouder tot coach vraagt een intensief vormingstraject met verschillende bijeenkomsten, voor zowel de organisatie als de meter-peter.

Is dit collegiaal leren?

Dit is een sterke vorm van werkpleklernen. Via een opleiding van meters-peters werk je aan competentie-ontwikkeling, zelfreflectie en kritische bevraging van zowel de ervaren onthaalouders als de starters. Hierdoor zal zowel de organisatie als geheel als de individuele onthaalouder meer reflectief te werk gaan.

Aandachtspunten

- Een onthaalouder opleiden tot coach voor collega's is een intensief proces dat vorming vraagt. Een cruciaal element is het bijbrengen van 'coachingsvaardigheden' zoals actief luisteren, waardering geven, vragen stellen, motiveren,.... Een coach moet doordrongen zijn van het feit dat vragen stellen meer effect teweeg brengt dan advies geven.
- Het vraagt ook dat de onthaalouder-coach een duidelijk omschreven mandaat krijgt met verwachtingen en verantwoordelijkheden (waar begint en eindigt de coachingsrol?). De relatie en taken ten aanzien van de dienstverantwoordelijke/pedagogisch coach moeten voor iedereen (meter, starter en coach) duidelijk zijn.
- Door de specifieke aard van de coachingsrelatie tussen meter-peter en de starter is bijkomende aandacht voor deontologie aangewezen.
- Het opzetten van het vormingstraject voor de onthaalouder-coach moet doordacht gebeuren. Meters-peters worden vanuit hun jarenlange ervaring gevraagd om te fungeren als coach. Dit vraagt een vormingstraject dat aansluit bij de beleving van de onthaalouders. Zoniet is het gevaar groot dat men afhaakt, bijv. doordat het zelfbeeld gekrenkt wordt via een te schoolse benadering (of een benadering die te sterk vanuit organisatiedoelen vertrekt) en waarbij de onthaalouders te sterk

in de rol van 'leerling' geplaatst worden, in plaats van als expert in het eigen beroep gezien wordt.

Varianten

... Tutorschap

Een variant is het 'tutorschap' of het 'duoleren'. In deze vorm ondersteunen onthaalouders [niet perse een starter en ervaren onthaalouder] elkaar in hun ontwikkeling en volgen elkaars leerproces - in het kader van een leertraject - op. Het gaat dus om een 'duoschap' dat beperkt is in tijd en focust op wederzijdse competentie-ontwikkeling. Onthaalouders bieden elkaar tijdens de periode van het vormingstraject een duwtje in de rug om gericht aan hun leervragen te werken en deze met elkaar te delen.

Voorbeelden van leervragen zijn

- hoe kan ik mijn opvangruimte in aantrekkelijke hoekjes indelen?
- hoe breng ik slecht nieuws naar ouders?
- ...

Ook een algemene vraag (bijv. "Je bent twee weken terug naar een vorming rond oudercommunicatie geweest, wat heb je daar mee gedaan?") brengt al heel wat teweeg en kan leiden tot actie.

Meer lezen

- Praktijkverhaal: "Tutoring als onderdeel van een ruimer vormingsbeleid."
- Landelijke kinderopvang heeft in 2006 een ESF-project uitgevoerd rond "werkplekieren in de kinderopvang". De focus van dit project was het opleiden van ervaren kinderbegeleidsters als coach voor starters. Info, inzichten en reflecties vind je op:
<http://www.landelijkekinderopvang.be/Default.aspx?tabid=6465>