

## 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.

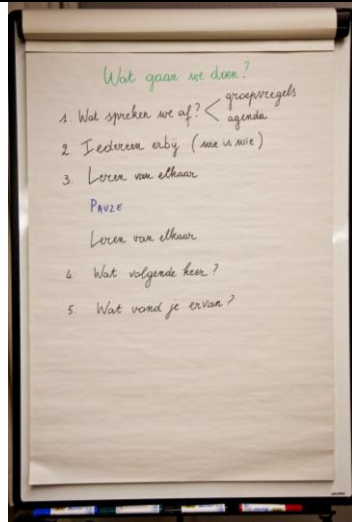
De volgende bijeenkomsten bouwen verder op dit elan. De klemtoon ligt op uitwisseling van ervaringen en het leren van elkaar. Een duidelijke vergaderstructuur en een transparante agenda zorgt ervoor dat het kader helder is voor de deelnemers en stimuleert diepgaande uitwisseling. Het verloop van de avond 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](http://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/](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](http://www.spelinfo.be)). Ook in de Banier ([www.debanier.be](http://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-methodiek<sup>8</sup> een concrete ervaring of situatie analyseren om zo tot alternatieve oplossingen te komen. Meer info vind je op [www.projectwanda.be](http://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*

---

<sup>8</sup> 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.