

# 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<sup>ste</sup> 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 mag je verwachten van een lerend netwerk?** →

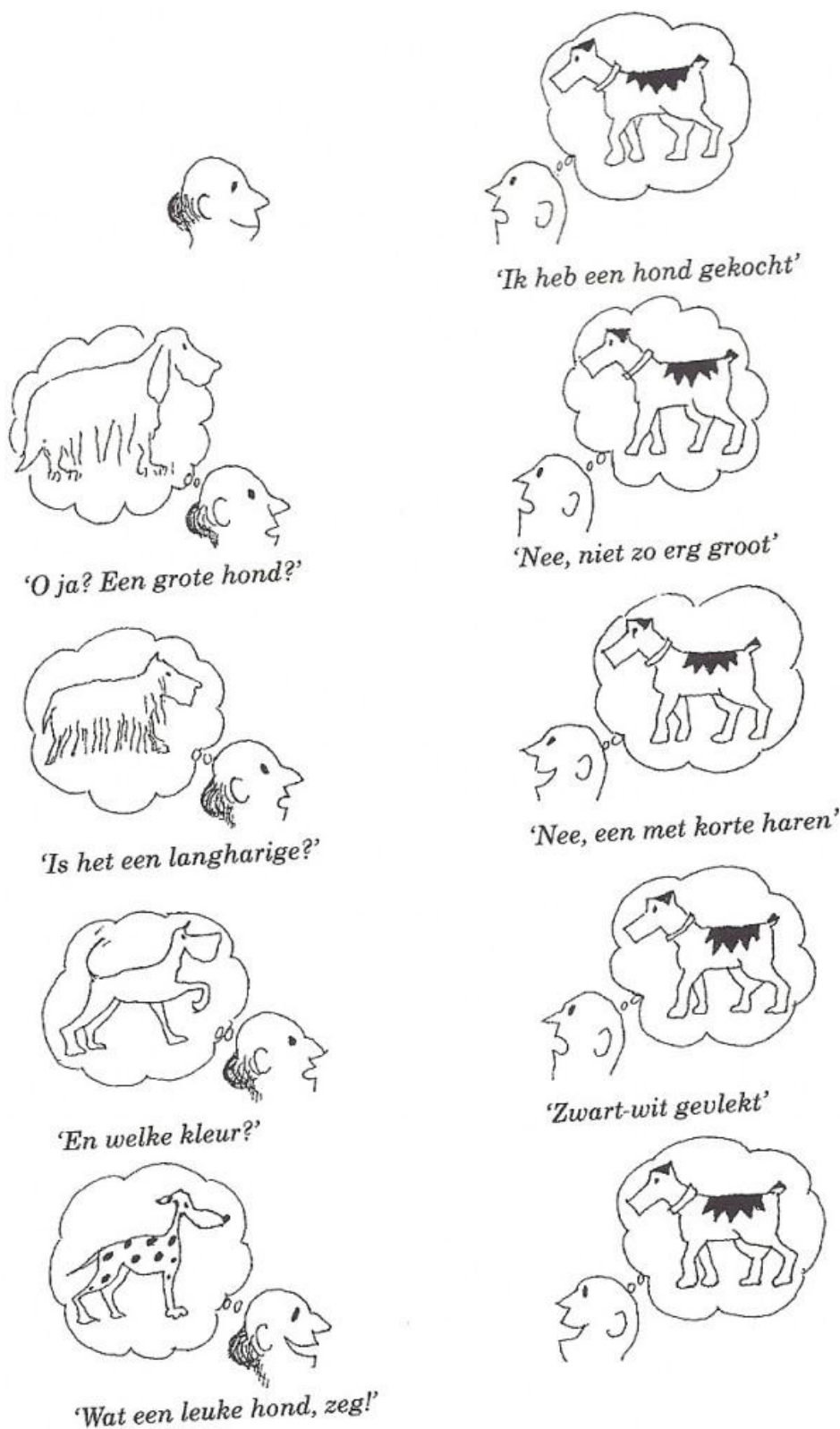
**Oproep om in te schrijven voor de info-avond** →

**Praktische info** →

### 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?')*

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

<b>a. Wat is er gebeurd?</b>	
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?