

Meter-peterschap als onderdeel van de aanwervingsprocedure

Wat is meter-peterschap?

Via meter-peterschap wordt een onthaalouder die aan het begin van haar carrière staat (=een startende onthaalouder of kandidaat-onthaalouder) aan een ervaren onthaalouder gekoppeld. Die ervaren onthaalouder neemt de rol van meter of peter op en fungeert als steun, raadgever en klankbord. Het gaat om een relatie waarbij de ene partij vooral expertise en kennis ter beschikking stelt en de andere partij vooral kennis en expertise ontvangt.

Ik heb afgesproken met Sigrid Bongaerts, dienstverantwoordelijke/pedagogisch coach bij de Dienst onthaalgezinnen Hasselt vzw. Dit is een dienst met zo'n vijftenzestig onthaalouders, verspreid over het grondgebied Hasselt. Al meer dan vijftien jaar maken ze gebruik van een vorm van meter-peterschap. Tijd voor een goed gesprek!

Waaruit bestaat jullie meter-peterschap?

Sigrid Bongaerts: "Het meter-peterschap maakt onderdeel uit van de aanwervingsprocedure voor kandidaat-onthaalouders. Die procedure bestaat uit een info-gesprek, een schriftelijke en mondelinge proef een huisbezoek bij de kandidaat-onthaalouder en twee dagen 'stage' bij ervaren onthaalouders. We benoemen het niet als meter-peterschap, maar daar komt het eigenlijk wel op neer... We vragen aan onze kandidaat-onthaalouders dat ze twee volle dagen meedraaien bij een ervaren onthaalouder. Dit zorgt ervoor dat de kandidaat-onthaalouder zicht krijgt op het reilen en zeilen van de onthaalouder: Hoe verloopt de ontvangst van de ouders? Hoe gebeurt het onthaal van de kinderen? Wat zijn de voormiddag-activiteiten? Hoe pak je het middagmoment en het slaapmoment aan? Hoe brief je de ouders 's avonds?,...

We verwachten dat ze actief meedoen, maar ook dat de ervaren onthaalouder voldoende tijd neemt om informatie te geven en te overleggen. Dat is voor veel starters het eerste moment dat ze in contact komen met de praktijk. En vanuit de stage ontstaat zoiets als meter- en peterschap, waarbij een ervaren onthaalouder de starter wegwijs kan maken."

Waarom doen jullie dat?

Sigrid Bongaerts: "De kandidaat-onthaalouder leert hoe een dag bij een onthaalouder eruit ziet en kan terecht met praktische vragen (zoals bijv. de indeling van het huis) en als dienst krijg je feedback over hoe de kandidaat-onthaalouder het doet, welke kwaliteiten die bezit, hoe de contacten met de ouders zijn, hoe de omgang met de kinderen loopt, of de starter initiatief neemt, of er betrokkenheid is op de opvang, ..., welke werkpunten de meter ziet,...

We vragen van beide partijen een schriftelijke terugkoppeling. Omdat we op basis van die observaties, ervaringen en beleving ook al dan niet verder gaan in de selectieprocedure."

Vragen van de schriftelijke terugkoppeling na twee dagen stage

Vragen aan de ervaren onthaalouder (de 'stage-onthaalouder'):

- *Hoe verliep het contact tussen de kandidaat en de onthaalouder?*
- *Hoe legt de kandidaat contact met onthaalkinderen / ouders?*
- *Heeft de kandidaat zicht op de taken die moeten gebeuren en ziet ze werk?*
- *Neemt de kandidaat actief deel aan de opvang?*
- *Welk beeld heeft de kandidaat van de job?*
- *Hoe reageert de kandidaat op specifieke situaties? (zoals drukke momenten/onverwachte gebeurtenissen /...)?*

Vragen aan de kandidaat-onthaalouder:

- *Wat verwachtte je van de stage?*
- *Wat sprak je aan tijdens de stage? Wat vond je fijn / minder fijn?*
- *Welke nieuwe inzichten leverden deze stage op in verband met:*
 - *Omgaan met kinderen*
 - *Dagverloop en organisatie*
 - *Materiaal en inrichting*
 - *Veiligheid en hygiëne*
 - *Contacten ouders*
 - *Voeding*
 - *De rol van de dienst*
- *Wat zou jij anders / hetzelfde doen?*
- *Heb je nog opmerkingen over de stage algemeen?*

Hoe selecteer je de meter-peters?

Sigrid Bongaerts: "Op dit moment is dat fingerspitzengefühl. We hebben hiervoor nog geen objectieve criteria uitgewerkt op papier, maar we baseren ons vooral op onze eigen ervaringen. Hoe ervaren wij de onthaalouder tijdens huisbezoeken? Staant hij/zij open voor vernieuwing? Kan hij/zij kritisch naar de eigen werking kijken? Heeft de onthaalouder de nodige deskundigheid in de omgang met kinderen en volwassenen? We kiezen onthaalouders die voldoende sterk in hun schoenen staan.

Wat we als dienst ook belangrijk vinden is een aparte opvangruimte voor kinderen. We verwachten die graad van professionaliteit. Dit biedt kandidaat-onthaalouders ook meer perspectieven. In veel gevallen gaat het bovendien om onthaalouders die ook op andere vlakken erg actief zijn in de dienst (bijv. deel uitmaken van de werkgroep vorming). Het gebeurt ook dat we mensen persoonlijk aanspreken als we zien dat die iets in hun mars hebben.”

“Zij die zich kandidaat stellen als meter-peter zijn ook diegenen die op een rustige manier hun ervaringen kunnen delen en vertellen over de moeilijkheden en struikelblokken bij de start. Dat is fijn om te horen als kandidaat-starter.”

Wat levert zo’n ‘stage’ op?

Sigrid Bongaerts: “Het **versterkt** de **draagkracht**. Als een kandidaat zich aanmeldt weet je nog niet welk vlees je in de kuip hebt. Op zo’n stage kan je beter inschatten wie die persoon eigenlijk is en wat ie in z’n mars heeft. Ook voor de kandidaat-onthaalouder is het goed dat er een soort van **vangnet** is. Diegenen die de stage aanbieden zijn ook diegenen die op een rustige manier hun ervaringen kunnen delen en vertellen over de moeilijkheden en struikelblokken bij de start. Da’s wel fijn om horen voor een kandidaat-onthaalouder. Het is niet allemaal rozengeur en maneschijn. En **geruststellend** dat ze bij iemand terecht kunnen met vragen en bedenkingen.

We merken dat kandidaat-onthaalouders die effectief aansluiten bij de dienst hun ‘meter’ ook opzoeken op bijv. een vormingsavond. Ze hebben ook het telefoonnummer opgeslagen in de eigen gsm en zullen makkelijker naar die onthaalouder bellen naast de contacten met de dienstverantwoordelijke. Voor nieuwe mensen is dat wel fijn dat je tussen al die nieuwe gezichten toch een **aanspreekpunt** hebt. Zo leer je elkaar sneller kennen en moet men niet alleen ergens op een stoel gaan zitten.

Ook voor de meters en peters is het meter-peterschap een meerwaarde. Voor hen is zo’n dagje een starter over de vloer krijgen een leuke dag. Ze kunnen hun ervaringen delen, hebben een leuke babbel, het is een dagje ontlastend. Zo’n starter is iemand die men kan motiveren voor het beroep, die met interesse naar hun werking kijkt en daar vragen over stelt. Dat zorgt dat je zelf ook opnieuw **kritisch naar je eigen werking** kijkt.”

Waarover contacteren meter-peter en de starter elkaar?

Sigrid Bongaerts: "Werken als onthaalouder is vaak een eenzaam beroep. Uiteindelijk werkt iedereen in z'n eigen huis. Dan is het goed dat je iemand kan contacteren. Vaak gaat het hierbij om heel concrete vragen (zoals bijv. op welke leeftijd mag ik aardbeien beginnen geven? Ik heb een huil-baby, hoe zou jij ermee omgaan?). Het is niet dat daar een stevig netwerk of vriendschap uit ontstaat, het gaat vooral om informeel contact en de kans een tweede professionele stem te raadplegen. Veel uitwisseling gaat over praktische info gebeurt vooral in de eerste fase, tijdens en vlak na de opstart. Dat is natuurlijk ook individu-gebonden."

"Een kandidaat-onthaalouder is iemand die men als meter-peter kan motiveren voor het beroep, die met interesse naar de werking kijkt en daar vragen over stelt. Dat maakt ook meter-peters sterker."

Zijn er ook risico's aan verbonden?

Sigrid Bongaerts: "Soms ervaren we als dienst een aarzeling om meter-peterschap te organiseren doordat er uitwisseling kan gebeuren rond zaken die tegen de visie van de dienst ingaan (bijv. het niet correct invullen van prestatiebladen). Dat is in het verleden ook gebeurd. Dat moet worden uitgepraat tussen de verschillende betrokkenen. Maar al bij al zijn die risico's minimaal en mag het je zeker niet tegenhouden om met meter-peterschap van start te gaan."

Op welke manieren werk je nog aan professionalisering?

Sigrid Bongaerts: "We plannen minimaal acht **vormingen** per jaar. Dat zijn zowel lezingen als doe-vormingen. Daarnaast stimuleren we onze onthaalouders om naar vormingen van externen te gaan en promoten we nieuwe opleidingsinitiatieven zoals de Onthaalouderacademie.

Sinds dit jaar (2012) zijn we ook gestart met **huiskamergroepen**, waarbij een groep van maximaal vijftien onthaalouders bijeenkomt om rond een bepaald thema ervaringen uit te wisselen, onder begeleiding van een dienstverantwoordelijke.

We hebben een **maandelijkse nieuwsbrief** met allerlei weetjes en actuele thema's, specifiek voor onthaalouders (bijv. rond brandveiligheid, voeding,...).

We hebben als dienst ook extra geïnvesteerd in **begeleiding**, zodat we alle onthaalouders maandelijks kunnen bezoeken. Dat garandeert een hogere professionaliteit omdat je een betere opvolging, controle en begeleiding kan garanderen. Het meter-peterschap is in dit geheel het duwtje in de rug om ook aan die andere vormingsactiviteiten deel te nemen.”

Heb je nog tips voor wie wil starten met meter-peterschap?

Sigrid Bongaerts: “Op zich is één dag stage doen bij iemand zeer kort. In het ideale geval zou ik pleiten voor minstens twee dagen stage per onthaalouder. Zeker bij meer introverte of schuchtere starters is dat nodig. Immers, vooraleer die zich zelfzeker genoeg voelen bij hun meter of peter is er toch al heel wat tijd verstreken, waardoor je misschien een foutief beeld krijgt van de starter. Meter-peterschap kan zeer mooi zijn, het maakt je netwerk sterker en dat kan onderling heel wat betekenen, maar je kan dat niet forceren. Als het niet klikt, klikt het niet en kan je toch niet bij je meter of peter terecht.

Maar er is ook de factor tijd. Onthaalouders moeten al zoveel... Als je daarboven nog verwachtingen naar het meter-peterschap gaat uiten.... Ik denk dat we dat op dit moment als dienst niet vertaald krijgen en dat de onthaalouders daar op dit moment ook niet voor open staan. Het moet realistisch en haalbaar blijven. Ik raad het meter-peterschap zeker aan, want zo hebben onthaalouders ook informeel aansluiting bij elkaar, maar ik zou zo iets niet verplichten. Het moet kunnen groeien en diensten moeten daar hun eigen invulling aan geven.

“Meter-peterschap kan zeer mooi zijn: het maakt je netwerk sterker. Dat betekent heel wat. Maar je kan dat niet forceren, de ‘klik’ moet er zijn.”

Wat vraagt het aan tijdsinvestering?

Sigrid Bongaerts: “Eigenlijk is de inbreng van de dienst minimaal. We creëren de mogelijkheid, we geven de adresgegevens door maar daarna verwachten we dat de kandidaat-onthaalouder zelf contact opneemt en het bezoek regelt. Daarin verwachten we eigen initiatief. En achteraf bespreken we dat bezoek ook met meter-peter en starter via de schriftelijke feedback (zie vragen hierboven), via telefonisch overleg met de stage-onthaalouder en de verdere selectie-gesprekken met de kandidaat-onthaalouder.

Meer info?

- ☺ Surf naar www.gezinsopvanginfo.be en bekijk de **video-getuigenissen**.
- ☺ Bij gebruik van dit artikel kan de volgende **bronvermelding** gebruikt worden: Declercq, B. & Bongaerts, S. (2013). *Meter-peterschap als onderdeel van de aanwervingsprocedure: een inspirerend praktijkverhaal rond netwerken van onthaalouders*. Leuven: CEGO (download via www.gezinsopvanginfo.be).
- ☺ **Correspondentieadres:** bart.declercq@ppw.kuleuven.be
- ☺ Dit artikel is geschreven in het kader van het **project 'Onthaalouders sterker maken'** dat loopt van januari 2011 tot december 2013. VBJK en CEGO realiseren het project in nauwe samenwerking met de sector. Het wordt gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse overheid. Meer info over dit project: www.gezinsopvanginfo.be.

CEGO, ExpertiseCentrum ErvaringsGericht Onderwijs
Schapenstraat 34, bus 3776
B-3000 Leuven
Tel: 0032 (0) 16 32 57 40
cego@ppw.kuleuven.be

Vernieuwing in de Basisvoorzieningen voor Jonge Kinderen
Raas Van Gaverestraat 67A
B - 9000 Gent
Tel: 0032 (0) 9 232 47 35
info@vbjk.be

