

TOOLBOX NETWERKEN VAN ONTHAALoudERS

leidraad *meter-peterschap*



© ons, Gent, 2013

VBJK, Vernieuwing in de Basisvoorzieningen voor Jonge Kinderen
CEGO, ExpertiseCentrum ErvaringsGericht Onderwijs



ons
Onthaalouders
Sterker Maken

Wat is het project 'Onthaalouders sterker maken'?

In het project bouwen we aan een sterke gezinsopvang door te investeren in de voorbereiding op het beroep en de begeleiding van onthaalouders in het beroep.

Het project heeft twee doelen:

- Kandidaat onthaalouders ondersteunen door het maken van een Kennismakingstraject Gezinsopvang en het samenbrengen van startersinfo op www.gezinsopvanginfo.be.
- Onthaalouders ondersteunen door het maken van hulpmiddelen voor begeleiders van onthaalouders: de werkmap 'Bouwen aan je eigen draagkracht' en inspirerende verhalen en materialen over netwerken van onthaalouders.

Het project loopt van januari 2011 tot december 2013. VBJK en CEGO realiseren het project in nauwe samenwerking met de sector. Dit project en product worden gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse overheid

Meer info?

Surf naar 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

Colofon

Titel: Toolbox netwerken van onthaalouders: leidraad meter-peterschap.

Auteurs: Bart Declercq (Red.), Mieke Daems, Brecht Peleman, Sandra Van der Mespel

CEGO, Leuven, België, 2013

Bij gebruik van gegevens en informatie uit deze leidraad kan de volgende bronvermelding gebruikt worden: Declercq, B. (Red.), Daems, M., Peleman, B. & Van der Mespel, S. (2013). *Toolbox netwerken van onthaalouders: leidraad meter-peterschap*. Leuven: CEGO (download via www.gezinsopvanginfo.be).

De leidraad meter-peterschap is het resultaat van ervaringen opgedaan binnen VoorZet (de ondersteuningsstructuur voor zelfstandige kinderopvang, www.voorzet.be), literatuurstudie en ervaringen van diensten voor onthaalgezinnen.

We bedanken graag de volgende mensen:

Sigrid Bongaerts (Dienst onthaalgezinnen Hasselt vzw), Mimi Claes (DVO Stabroek), Mieke de Veuster (Landelijke Kinderopvang), Charlotte van Cleynenbreugel (VoorZet), Anita van den Broek (DVO Kapellen), Veerle Van Den Hende (DVO solidariteit voor het Gezin), Liesbet van Tendeloo (Thuishulp vzw - Reddie Teddy) en alle onthaalouders die mee een vorm van meter-peterschap hebben uitprobeerde.

Verder bedanken we Lies Vernieuwe (VVSG) voor de externe lezing van de leidraad en de feedback en Lies Huysmans voor het taaladvies.



Inhoudstafel

Woord vooraf.....	4
Wat is meter-peterschap?.....	5
Wat doet een meter-peter?.....	5
Is dit collegiaal leren?.....	5
Waarom meter-peterschap?.....	6
Meerwaarde voor de meter-peter.....	6
Meerwaarde voor de kandidaat-onthaalouder.....	7
Aandachtspunten voor de start.....	9
Op zoek naar een meter-peter.....	10
Aandachtspunten bij de start.....	11
Aandachtspunten bij de begeleiding.....	14
Verskillende vormen van meter-peterschap.....	16
Meter-peter als klankbord en steun.....	18
Meter-peter als instructeur en coach.....	24
Tot slot.....	27
Referentielijst.....	28
Bijlagen.....	29

Woord vooraf

"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. Het is niet allemaal rozengeur en maneschijn. Voor starters is het geruststellend dat ze bij iemand terecht kunnen met vragen en bedenkingen."

een dienstverantwoordelijke bij de Dienst Onthaalgezinnen Hasselt vzw

Onthaalouders samenbrengen en laten uitwisselen is een krachtige vorm van professionalisering en collegiaal leren. Het doorgeven van ervaringen en activiteiten verandert vaardigheden en inzichten. Het installeren van meter-peterschap draagt hiertoe bij. Een ervaren onthaalouder engageert zich dan als steun en klankbord voor een kandidaat-onthaalouder.

De ontmoetingen en uitwisseling laten uitgroeien tot leerervaringen vraagt warme ondersteuning van collega's, mogelijkheden om samen een weg af te leggen, ruimte en aanmoediging, aansluiting bij persoonlijke interesses, noden en motivatie, ... Bij meter-peterschap gebeurt dit van nature. Het maakt diepgaand contact mogelijk en zorgt voor verbondenheid, onderling vertrouwen en samenhangsgevoel tussen collega-onthaalouders. Er wordt actief aan een ondersteunend netwerk gewerkt.

Deze leidraad beschrijft verschillende vormen van meter-peterschap, de meerwaarde ervan en aandachtspunten in het opzetten en begeleiden.

We wensen je veel succes!

Wat is meter-peterschap?

Via meter-peterschap wordt een onthaalouder die aan het begin van haar carrière staat (=een startende onthaalouder of kandidaat-onthaalouder¹) aan een ervaren onthaalouder gekoppeld. Die ervaren onthaalouder neemt de rol van meter of peter op en fungeert als steun 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.

Op heel wat plaatsen bestaat er al een vorm van meter-peterschap, zonder dat dit als dusdanig benoemd wordt. Het formaliseren van dit engagement heeft een aantal belangrijke voordelen: het zorgt voor duidelijkheid omtrent de verwachtingen bij de kandidaat-onthaalouder en de meter-peter, het geeft erkenning aan de extra inspanningen die meter-peters op zich nemen en het onderstreept het wederzijds engagement in die relatie.

Wat doet een meter-peter?

Een meter-peter

- geeft tips en antwoorden op basis van eigen ervaring
- luistert naar wat een kandidaat-onthaalouder te vertellen heeft
- is een klankbord, ondersteunt wanneer iets moeilijker loopt bij de kandidaat-onthaalouder en verwijst door indien nodig
- wisselt ideeën uit [bijv. over activiteiten, het huishoudelijk reglement, het dagverloop, de organisatie, ...]
- is geïnteresseerd in de kandidaat-onthaalouder en neemt ook zelf contact op
- ...

Is dit collegiaal leren?

Leren van en met elkaar (collega-onthaalouders), daar draait het om bij collegiaal leren. Dit gebeurt in een vorm en inhoud die door onthaalouders zelf als ondersteunend en verrijkend wordt ervaren en de cultuur van permanent leren versterkt. Het meter-peterschap komt tegemoet aan de vraag van onthaalouders om via feedback en uitwisseling extra ondersteuning van een collega (in de opstartfase) te kunnen ontvangen. Het is een sterke vorm van collegiale steun en collegiaal leren.

Er bestaan verschillende vormen van meter-peterschap. Ze verschillen wat doelstelling en mate van engagement betreft. In deze leidraad gaan we dieper in op verschillende varianten.

1. In deze leidraad spreken we systematisch van "kandidaat-onthaalouder". We maken – voor een vlotte lezing – geen

Waarom meter-peterschap?

"De eerste werkdag van de maand staat in onze dienst bekend als 'de Instuif'. Die dag staat er in een lokaal van onze dienst koffie, thee.. voor de onthaalouders klaar en speelgoed voor de kinderen. De maandelijkse gegevens omtrent de opvang worden die dag aan ons bezorgd. Het is voor de onthaalouders een kans om bij te praten, vragen te stellen en te overleggen met collega's en de dienstverantwoordelijken. Voor nieuwkomers is deelnemen aan de Instuif echter een grote drempel. Zet je maar eens mee aan tafel met 'allemaal' vreemden. Via meter-peterschap wilden we die drempel verlagen. Als de meter-peter hun starter meenemen naar de Instuif, lukt het wel."

een dienstverantwoordelijke bij DVO Kapellen

Meerwaarde voor de meter-peter

- Het meter-peterschap zorgt ervoor dat de onthaalouder de kennis en deskundigheid die hij/zij in de loop der jaren heeft opgebouwd, kan delen met een collega. Het is een erkenning van de professionaliteit en deskundigheid van de meter-peter.
- Het gevoel een kandidaat-onthaalouder vooruit te kunnen helpen, gezamenlijk naar oplossingen te zoeken, tips op maat te kunnen delen (die men bijv. minder via internet of vormingen kan oppikken), geeft voldoening.
- Het meter-peterschap is bovendien tweerichtingsverkeer. De vragen van een kandidaat-onthaalouder dagen de meter-peter uit en stimuleren zelfreflectie.
- Bovendien hebben kandidaat-onthaalouders vaak andere talenten en competenties die ook de meter-peter kunnen inspireren (bijv. vaardigheid in het opzetten van een webstek, meer op de hoogte van recente regelgeving, nieuwe creatieve ideeën en activiteiten,...).
- Zowel de meter-peter als de starter staan in de praktijk (of dit zal zo zijn in de nabije toekomst). Hierdoor krijgen beide partijen bruikbare suggesties en feedback aangereikt.
- Het doorbreekt het sociaal isolement waar veel onthaalouders mee worstelen: het zorgt voor een gevoel van verbondenheid met collega-onthaalouders. Door samen te denken en te overleggen, kan een veilige omgeving ontstaan, waarin beide partners zich kwetsbaar kunnen opstellen en onzekerheden voorleggen. Zo is meter-peterschap een vorm van collegiale steun.
- De rol opnemen van meter-peter spreekt nieuwe competenties aan: begeleiden, noden inschatten, duidelijkheid brengen, Dit zorgt voor nieuwe uitdagingen in het beroep.

"Het meterschap wordt door kandidaat-onthaalouders als een meerwaarde ervaren omdat ze het gevoel hebben bij iemand met ervaring terecht te kunnen om een antwoord te krijgen op hun vragen in verband met de inrichting, de activiteiten, de aankoop van materialen, het dagverloop, de boekhouding, het huishoudelijke reglement, de personeelsinzet, het leren kennen van andere instanties ... Maar evenzeer nemen ze contact op indien er problemen zijn met ouders of kinderen. Kandidaat-onthaalouders geven aan dat ze via hun meter-peter de echte praktijk leren kennen en kunnen ontdekken of de kinderopvang wel iets voor hen is. Met vragen omtrent facturatie, belastingen, SABAM, en dergelijke,... kan men niet altijd bij de meter-peter terecht. In die gevallen kan een meter-peter vaak wel doorverwijzen.

VoorZet

Meerwaarde voor de kandidaat-onthaalouder

- Het werkt drempelverlagend om je vragen aan een ervaren collega te stellen. De meter-peter is ook ooit als starter begonnen en is geconfronteerd geweest met gelijkaardige (starters)vragen. Dat heeft een geruststellend effect.
- Zowel de meter-peter als de starter staan in de praktijk. Hierdoor krijgen beide partijen bruikbare suggesties en feedback aangereikt.
- Een meter-peter fungeert als klankbord en steun. Het is een 'second opinion' naast het eigen netwerk en de dienstverantwoordelijke/ pedagogisch coach.
- Het zorgt voor een gevoel van verbondenheid met collega-onthaalouders. Het meter-peterschap verlaagt de drempel om deel te nemen aan activiteiten, vormingen, vergaderingen,... voor onthaalouders. Het wordt makkelijker ergens naartoe te gaan als je weet dat er al een bekend gezicht zal zijn.
- Het meter-peterschap biedt de mogelijkheid tot vertrouwelijk en intens contact met een collega. Hierdoor krijg je eerlijke en directe antwoorden op je vragen.
- Het sluit aan bij de leerbehoeften en leerstijl van heel wat onthaalouders om via ervaringsuitwisseling en reflectie hierop samen te leren. Het is concreet en staat dicht bij de realiteit.
- Een meter-peter kan de rol opnemen van doorverwijzer naar de juiste contactpersonen en organisaties.

"Ingrid heeft veel vragen en nood aan ondersteuning. Wekelijks brengen starter en meter elkaar een bezoekje en er wordt veel getelefoneerd. Met vragen rond voeding, drukke momenten, combinatie met het huishouden, kan ze goed bij haar meter Rina terecht, want Ingrid zegt zelf: 'Rina heeft al jaren ervaring.' Rina is vrij direct in haar boodschappen. Ingrid heeft hier geen problemen mee, integendeel. Bij de opvang van een nieuwe baby die veel hilde, raakte Ingrid in paniek en belde spontaan haar meter. Rina is bij Ingrid langs gegaan, en heeft haar met raad en daad ondersteund. Toen Ingrids zoontje stuipen kreeg en ze een dagje vrij moest nemen, zat ze echt in een dipje. Een gesprek met de dienstverantwoordelijke/pedagogisch coach en Rina zette alles weer in de juiste proporties."

een dienstverantwoordelijke bij DVO Kapellen

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>

Aandachtspunten bij de start

"Ik moet zeggen dat ons contact via mail super goed gaat. Zo hebben we een fijne band samen. Alleen als we elkaar in real life tegenkomen gaat het wat stroever. Ook hier hebben we al over gepraat. We zijn het er beiden over eens dat het via mail véél beter gaat en dat we zeker zullen blijven mailen met elkaar. Ik heb van mijn meter al héél veel goede tips mogen ontvangen... Als ik een dagje geen vraag stuur wordt ze al ongerust. Ik ben echt héél blij met de meter die ik heb. Ze werkt ook véél via het internet en dan voel je dat het wel klikt. Als je ons zou zien stuntelen als we elkaar in levenden lijve tegenkomen zou je denken dat we elkaar niet kunnen hebben maar niets is minder waar."

een starter bij DVO Kapellen

Volgende aandachtspunten zijn belangrijk voor de organisator bij het installeren van een vorm van meter-peterschap.

- ☺ Plan vooraf goed **wanneer** je het meter-peterschap wil **introduceren**. Net voor of tijdens een vakantieperiode is niet ideaal: er starten minder mensen, er zijn minder activiteiten, vormingen en bijeenkomsten,... Wanneer het meter-peterschap opgestart wordt binnen een dienst kan het samen met andere (netwerk-)initiatieven opgestart worden, die elkaar kunnen versterken (bijv. meter-peterschap laten samenlopen met een introductiecursus voor kandidaat-starters binnen de dienst).
- ☺ **Communiceer** duidelijk over de **verwachtingen en doelstellingen** van het meter-peterschap. Een open oproep naar meter-peters via alle geëigende kanalen (bijv. een maandelijkse nieuwsbrief, een toelichting bij een vormingsavond,...) binnen je eigen organisatie werkt. Onthaalouders die goed geïnformeerd zijn, beschikken meestal over de nodige zelfkennis om zich al dan niet kandidaat te stellen. Daarnaast kan je onthaalouders persoonlijk aanspreken. Ervaren onthaalouders krijgen daardoor van jou erkenning voor hun werk en competenties. De lijst met criteria kan je helpen bij de selectie. Er worden best afspraken gemaakt omtrent het maximum aantal kandidaat-onthaalouders dat aan een meter-peter toegewezen kan worden.
- ☺ Zorg van bij de aanvang dat je als organisator **alle contactgegevens** hebt van zowel de kandidaat-onthaalouder als de meter-peter en dat ze ook onderling elkaars contactgegevens hebben. Vraag om het telefoonnummer en emailadres door te geven. Zo heb je verschillende kanalen voorhanden om contact te nemen met de starter en kandidaat meter-peter.

- ☺ Overweeg om ook **extra info over de onthaalouder** in kaart te brengen om de match en uitwisseling tussen kandidaat-onthaalouder en meter-peter meer kansen op slagen te geven. Je kan denken aan zaken zoals:

 - een onthaalouder die ook buitenschoolse opvang organiseert voor schoolgaande kinderen,
 - een onthaalouder die in een samenwerkingsverband werkt,
 - een onthaalouder die kinderen met specifieke zorg opvangt,
 - een onthaalouder die in een stedelijke omgeving actief is,
 - een onthaalouder die vlot met email en internetfora werkt
 - een onthaalouder die bij voorkeur telefonisch uitwisselt en ondersteunt
 - een onthaalouder die zelf jonge ouder is
 -

- ☺ Pols bij de kandidaten naar **het belang van afstand**. Voor sommige meters en starters is afstand een struikelblok, voor andere niet. Zo kan er bij koppeling rekening mee gehouden worden en krijg je nadien niet te horen dat 'het te ver was om contact te onderhouden of dat ze liever niet iemand uit de eigen buurt hadden gehad'. Heel wat zaken vragen regio-gebonden uitwisseling (bijv. gemeente-gebonden reglementering). Toch verkiezen sommige starters of meter-peters een match met iemand van verder weg (bijv. omwille van concurrentie, angst voor roddels,...).

- ☺ Maak afspraken over **de rol en verantwoordelijkheden** van de meter-peter. Deze rol komt bovenop de dagelijkse taken als onthaalouder (het is een vrijwillig engagement). Het moet van bij de start duidelijk zijn wat een kandidaat-onthaalouder wel of niet van een meter-peter aan engagementen kan verwachten en waarvoor hij/zij geraadpleegd kan worden.

- ☺ Wie onderhoudt de contacten? Wie zet **de eerste stap**? Geef hieromtrent een aantal richtlijnen mee. In veel gevallen zal men ervoor kiezen om de kandidaat-onthaalouder de eerste stap te laten zetten en de toegewezen meter-peter te laten contacteren. Het eerste contact tussen meter-peter en starter is moeilijk zonder tussenkomst van een organisator. Louter een koppeling maken is vaak onvoldoende om de uitwisseling te laten starten. Investeer in de band en zorg dat starter en meter-peter ook fysiek met elkaar kunnen kennismaken.

- ☺ Niet alleen starters steken veel op uit de contacten met ervaren collega's, maar het geldt evenzeer andersom: ook meter-peters halen veel uit de uitwisseling. Er zijn nieuwe regels en mogelijkheden waar men niet van op de hoogte is, er bestaan nieuwe technologische mogelijkheden, starters beschikken soms over meer digitale vaardigheden (handig voor de opbouw

van websites, opmaak van folders,...)... Dit kan extra in de verf gezet worden bij de zoektocht naar kandidaat meter-peters.

- ☺ Ook omtrent de **inhoud van de uitwisseling** stel je best vooraf een aantal verwachtingen duidelijk. Als het gaat om vragen rond de pedagogische aanpak, praktische tips, collegiale raad en frisse ideeën kan je bij een meter terecht. Voor specifieke zaken (bijv. een aanhoudend conflict met ouders, een kind met een ernstige ontwikkelingsvertraging, een gezond financieel beleid, ...) zijn ook andere kanalen noodzakelijk en zal een meter-peter vooral doorverwijzen.
- ☺ De **aard en intensiteit van de contacten** tussen kandidaat-onthaalouders en meter-peter zullen divers zijn en onderling sterk verschillen. Uitwisseling via telefoon, mail, fysieke contacten, wederzijdse bezoeken, gezamenlijke activiteiten organiseren, samen vorming volgen, gezamenlijk naar het lokaal overleg gaan,... behoren tot de mogelijkheden. De tabel hieronder bevat een aantal mogelijke activiteiten. Als organisator heb je een ondersteunende rol en volg je de contacten op, maar je kan ze niet sturen.

Mogelijke activiteiten binnen het meter-peterschap

- *Elkaar contacteren via telefoon of e-mail*
- *Elkaar bezoeken: de meter-peter brengt een bezoek aan de kandidaat-onthaalouder en andersom*
- *Samen naar een vorming, discussie- of thema-avond gaan*
- *Documenten uitwisselen*
- *Tips uitwisselen (boeken, websites, nieuwsbrieven, knutselideeën,...)*
- *Elkaar een hart onder de riem steken als het even wat moeilijker gaat*
- *Administratieve zaken bekijken zoals het registratiesysteem van de kinderen, hoe de boekhouding verloopt,...*
- *Activiteiten gezamenlijk voorbereiden en uitwisselen*
- *Materialen aan elkaar ontleneren*
- *Samen de 'Checklist voor starters' overlopen*
- *(zie www.voorzet.be/informatie.html)*
- *Samen naar de bib, een binnenspeelplein, een buurtpleintje,.. gaan*
- *Samen de Checklist ZiKo of Z-kwapoi overlopen (zie www.kindengezin.be)*
- *Samen een spelhoek ontwikkelen (bijv. een boekenrugzakje, een ontdekdoos maken, op zoek gaan naar natuurlijke spelmaterialen,...)*
- ...



Aandachtspunten bij de begeleiding

"Ik zou graag ook zelf eens langsgaan bij mijn starters omdat je dan de vragen toch nog beter kan plaatsen (je ziet de concrete omgeving waarin de opvang plaats heeft) maar dat is niet altijd haalbaar in tijd of de afstand is te ver. Vragen rond conflicten vind ik moeilijk om gepast te beantwoorden."

een zelfstandig onthaalouder en meter

Niet alleen de start, maar ook de opvolging is essentieel om een vorm van meter-peterschap te doen slagen. De volgende punten vragen extra aandacht:

- ☉ **Volg de contacten** als geïnteresseerde buitenstaander **op**. Informeer ernaar, bel kandidaat-onthaalouders en meter-peters hieromtrent op,... Probeer geregeld te polsen hoe de contacten lopen. Neem zeker contact op twee à drie weken na het eerste contact en vraag hoe dat contact verlopen is. Dit stimuleert om nog eens naar de meter of starter te bellen. Als organisator is het goed om een overzicht te hebben en te houden op hoe de zaak loopt. Het werken met een schriftelijk logboek om contacten bij te houden is niet vanzelfsprekend (vaak verhoogt dit vooral de administratieve last bij onthaalouders). Zorg ervoor dat je alle starters en meter-peters ten laatste twee maand na de opstart kan opbellen. Dit is zinvol om een stand van zaken op te maken.
- ☉ Meter-peterschap op vrijwillige basis (langs beide kanten) biedt meer garantie op succes dan deze formule voor iedereen in de organisatie te verplichten. Sterker dan een uitgeschreven procedure, zal **de persoonlijke klik** tussen de kandidaat-onthaalouder en de meter-peter het succes van deze formule bepalen. Dat begint al bij het maken van **een goede match**. Als pedagogisch coach kan je de sterktes en gevoeligheden van je kandidaat meter-peters inschatten, voor kandidaat-onthaalouders is dat vaak moeilijker. Een passende 'koppeling' maken is dan ook niet altijd vanzelfsprekend. Door de contacten als buitenstaander mee op te volgen kan je in de loop van het proces bijsturen wanneer het - om een bepaalde reden - helemaal niet klikt tussen meter-peter en de kandidaat-onthaalouder.
- ☉ Meter-peters weten graag wat er gedaan wordt met hun **adviezen en tips**. Zorg ervoor dat ze voldoende feedback krijgen en bouw dit ook in (via bevraging, telkens weer erop te wijzen,...). Vaak zijn ze ook vragende partij om wederzijds bezoeken af te leggen (met andere woorden dat ook de meter-peter het pand van de starter kan bezoeken). Bewaak een goede

balans tussen het geven en krijgen voor zowel de kandidaat-onthaalouder als de meter-peter.

- ⊙ Het blijft bij de opvolging belangrijk oog te blijven hebben voor **de draagkracht** van de meter-peter. Soms is het aangewezen de afspraken te herbekijken of te herformuleren omtrent bijv. het aantal kandidaat-onthaalouders die een meter-peter kan ontvangen. Immers, sommige actieve meter-peters fungeren, door hun enthousiasme en wie ze als persoon zijn, als een sterk eerste aanspreekpunt: ze zijn makkelijk aanspreekbaar, kunnen goed doorverwijzen, geven duidelijke antwoorden, houden van netwerking,... Het gevaar is niet denkbeeldig dat ze op een gegeven moment van verschillende kanten 'bestookt' worden met vragen van kandidaat-onthaalouders. Het moet duidelijk zijn dat men geen meter-peter tot in het oneindige is. Het aantal kandidaat-onthaalouders dat een meter-peter onder zijn hoede neemt, moet in overeenstemming blijven met de eigen ervaren draagkracht op een gegeven moment.
- ⊙ Het meter-peterschap is **beperkt in de tijd**. Zo zal de meter-peter op een bepaald moment de kandidaat-onthaalouder moeten **loslaten**. Dit zal in elke relatie tussen meter-peter en kandidaat-onthaalouder anders lopen. Als organisator volg je dit best mee op. Zo kan een formele afsluiting van het meter-peterschap op een bepaald moment (bijv. een jaar na de opstart) aangewezen zijn (bijv. door de meter-peters jaarlijks in de bloemen te zetten). Dit is uiteraard niet altijd noodzakelijk.

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.

Investering

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>

Tot slot

"Meter-peter wil ik wel zijn, maar ik betaal de suikerbonen niet en met een nieuwjaarsbrief moeten ze niet langs komen, want geld leg ik er niet aan toe."

een meter bij DVO Kapellen

De bovenstaande uitspraak is een ludieke reactie bij het introduceren van meter-peterschap. Het wijst op de speciale relatie tussen collega-onthaalouders die je installeert, wanneer je een vorm van meter-peterschap opstart. Immers, als je het meter-peterschap opneemt, dan engageert de ervaren onthaalouder zich ertoe om bijzondere zorg en aandacht voor een specifieke kandidaat-onthaalouder op te nemen. Hij of zij wordt een steun en klankbord voor een startende collega. Dat is een bijzondere band die je aangaat.

Om dit te doen slagen is een vrijwillig engagement en verbondenheid met collega's essentieel. De persoonlijke klik, de goede match tussen persoonlijkheden is belangrijk voor een succesvol meter-peterschap. Het is maatwerk. Het is aan de organisator om op te volgen en te bemiddelen wanneer iets niet loopt zoals men gehoopt heeft. Meter-peterschap kadert bovendien binnen een ruimere visie op vorming en opleiding die - vertrekkend vanuit netwerking en relaties tussen collega's - tot leergemeenschappen wil komen.

We hopen dat de beschrijving van de verschillende varianten van meter-peterschap en de aandachtspunten voor, tijdens en na de start, je mee op weg helpen om ook zelf meter-peterschap (verder) vorm te geven.

Succes!

Referentielijst

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>).

Declercq, B. (2013). *Tutoring als onderdeel van een ruimer vormingsbeleid (Interview met Mieke de Veuster)*. ESF: Brussel (download via www.gezinsopvanginfo.be).

ESF & Dienst voor beroepsopleiding Vives-comito (2005). *Bege-leidraad. Een handreiking voor de stagementor*. ESF: Brussel (download via <http://www.ond.vlaanderen.be/dbo/projecten/vives/vivessite/documenten/Bege-Leidraad.pdf>).

ESF, Vlaamse overheid, Arteveldehogeschool Gent & VCOK (2008). *Complead. Box voor bazen*. Tielt: Lannoo [www.complead.be].

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

Kind & Gezin (2005). *Competentieprofiel van een onthaalouder*. Brussel: K&G. (download via www.kindengezin.be/img/competentieprofiel-onthaalouder.pdf)

Laevers, F., Daems, M., Debruyckere, G., Declercq, B., Biesemans, D. & Huylebroek, K. (2012). *Eindverslag VoorZet II. Ondersteuningsstructuur zelfstandige kinderopvang [looptijd: 01 juli 2011 – 31 juni 2012]*. Leuven: ECEGO.

Laevers, F., Daems, M., Debruyckere, G., Declercq, B., De Winter, V., Snoeck, G., van Cleynenbreugel, C., Biesemans, D. & Huylebroek, K. (2011). *Eindverslag VoorZet I. Ondersteuningsstructuur zelfstandige kinderopvang [looptijd: 01 juli 2010 – 31 juni 2011]*. Leuven: ECEGO.

Van den Broek, A. (2004). *Opstarten van Peter-meterschap in DOV Kapellen* (intern document).

<http://www.talentontwikkeling.be/>
(ESF project rond talentontwikkeling in de sector sociale economie)

<http://www.landelijkekinderopvang.be/Default.aspx?tabid=6465>
(ESF project rond werkplekleren bij kinderbegeleiders, door Landelijke kinderopvang)

Bijlagen



Bijlage 1: Oproepteksten voor kandidaat meters

Bijlage 2: Brief met verwachtingen en feedbackvragen in het kader van de selectieprocedure

Bijlage 3: Feedbackvragen in het kader van aanwervingsprocedure

Bijlage 4: Checklist meter-peter onderwerpen voor onthaalouders bij een dienst

Bijlage 1: Oproepteksten en welkomstbrief

... Oproep via een persoonlijke brief

Graag willen we de startperiode voor de onthaalouders verbeteren want 'alle begin is moeilijk'. Onthaalouder G. is op 21 mei gestart. Drie kandidaat-onthaalouders volgen de starterscursus. Om hun start mee te begeleiden zoeken we een meter-peter.

Wat verwachten we?

De eerste maanden zal je vooral informeren, de werkwijze van de dienst uitleggen, luisteren, adviseren, raad geven bij kleine problemen, enzovoort, ... De bedoeling is ook dat je de kandidaat-onthaalouder introduceert bij de speel-o-theek, de instuif en de vormingen. De kandidaat-onthaalouder kan jou bezoeken, of jij haar. Je kunt regelmatig bellen of mailen. We hopen dat je de kandidaat-onthaalouder onder je vleugels neemt zodat hij/zij zich snel thuis voelt in onze dienst.

Natuurlijk zijn wij er (als dienstverantwoordelijke) ook, maar een meter-peter staat toch nog dicht bij de kandidaat-onthaalouder. Na zes weken willen we samen evalueren: Voel je je 'ancien' genoeg, help je graag de nieuwkomers op weg...?

Stel je kandidatuur graag voor 21 juni. Alvast bedankt!

Na je kandidatuur matchen we jou met een kandidaat-onthaalouder. We gaan er vanuit dat het voor beide partijen plezierig en verrijkend moet zijn.

(Bron: DVO Kapellen)

... Oproep in een nieuwsbrief

- Je hebt minstens 5 jaar ervaring in kinderopvang
- Je wil kandidaat-onthaalouders op weg helpen met je ervaring
- Je deelt graag je enthousiasme met kandidaat-onthaalouders
- Je houdt van netwerking
- Je bent bereid een kandidaat-onthaalouder te ontvangen in je eigen kinderopvang

Geef ons een seintje!

Telefonisch of via e-mail bereikbaar zijn is het minimum.

VoorZet ondersteunt en begeleidt je bij de contacten met de kandidaat-onthaalouder.

Meld je aan

via [mail \(mailadres toevoegen\)](#)

telefonisch: (telefoonnummer toevoegen)

via de invulstrook bij deze nieuwsbrief

Meer info? Bel naar (telefoonnummer toevoegen)

(Bron: VoorZet)

... Oproep via een uitgeschreven 'vacature'

Wat doe je als meter-peter?

- Je maakt nieuwe collega's wegwijs in de dienst.
- Je begeleidt de nieuwe onthaalouder.
- Je bent 'het' aanspreekpunt voor praktische vragen.
- Je kan de formele en informele regels van de dienst op een eenvoudige en duidelijke manier uitleggen.
- Je zorgt er mee voor dat de nieuwe collega snel ingeburgerd raakt en zich goed voelt bij ons.

We verwachten van de meters-peters niet dat zij de nieuwe collega opleiden "on the job" maar wel dat ze een vertrouwenspersoon zijn waarbij men terecht kan, die praktische vragen oplost of correct doorverwijst en die zich de eerste weken over de nieuweling ontfermt.

Hoe ziet onze meter-peter eruit?

- Je bent enthousiast, positief ingesteld, communicatief en luistervaardig.
- Je bent diegene die nieuwe collega's wil helpen, die weet waar de klepel hangt en die deze interessante taak op jou wil nemen.
- Je kent in grote lijnen het reilen en zeilen binnen onze dienst.

De belangrijkste eigenschappen van de meter-peter zijn hun sociale vaardigheden. Zij hebben een luisterend oor, zijn geduldig en ze helpen vooral graag anderen.

Wat willen we bereiken?

Door de meter-peter krijgt elke nieuwe onthaalouder een vertrouwenspersoon, die de drempel verlaagt voor het stellen van vragen en het nemen van initiatieven, zodat nieuwkomers nog sneller geïntegreerd zijn.

Wat bieden we onze meter-peter?

Uiteraard word ook jij niet aan je lot overgelaten. Elke toekomstige meter-peter wordt opgeleid, begeleid en goed geïnformeerd. Op die manier kan je vol zelfvertrouwen aan je meter- peterschap beginnen. Eerst en vooral volgen alle nieuwe meters-peters de basisopleiding tot meter-peter. Hier leer je de basiscommunicatietechnieken en hoe je op een goede manier aan informele begeleiding en opvolging doet. Jaarlijks plannen we ook een intervisie voor onze meters-peters om het project te evalueren en ervaringen uit te wisselen.

Opvolging van het project

De opvolging vanuit de dienst mogen we niet vergeten. We verwelkomen onze nieuwelingen met een welkomstmapje (notaboekje, welkomstkaartje, etc...). Na drie maanden contacteren we de meter of peter om even te horen hoe alles verloopt en na zes maanden doen we hetzelfde bij de nieuwe medewerker. Dit kan telefonisch of in een persoonlijk gesprek. Ook maken we hier ruimte voor suggesties voor de dienst!

Voor meer info, neem gerust contact op met één van de dienstverantwoordelijken.

(Bron: gebaseerd op leidraad Thuishulp vzw - Reddie Teddy)

... Welkomstbrief voor de kandidaat-onthaalouder

WELKOM bij onze dienst opvanggezinnen

Om je wegwijs te maken kan je beroep doen op je meter-peter:
(Naam - adres – telefoon – email toevoegen)

Hij/zij wil je graag ondersteunen. Wij stellen voor om wekelijks af te spreken, een bezoekje te brengen, samen naar de speeltuin te gaan, te telefoneren,... Kies de manier die jullie het leukst vinden.

Met 'al' je vragen kan je bij je meter-peter terecht, zoals vragen rond het gebruik van materiaal, activiteiten, kinderen, ouders, het invullen van formulieren,....

We hopen op een open contact. We vragen discreet om te gaan met informatie want zowel jij als je meter-peter stelt zich kwetsbaar op. Na zes weken bekijken we jullie samenwerking. Hopelijk evolueert jullie contact van formeel naar informeel.

En vergeet niet:

Wij zijn er als dienstverantwoordelijken ook nog. Aarzel niet om ook ons te bevragen! Je meter-peter moet immers niet alles oplossen.

(Bron: DVO Kapellen)

... Welkomstbrief voor een Meter-peter

BEDANKT voor je meter-peterschap

We zouden graag hebben dat je G. onder je vleugels neemt.

Haar gegevens:

(Naam - adres – telefoon – email toevoegen)

Wij stellen voor om wekelijks af te spreken, een bezoekje te brengen, samen naar de speeltuin te gaan, te telefoneren,... Kies de manier die jullie het leukst vinden.

We vertelden G. dat ze met 'al' haar vragen bij jou terecht kan, zoals vragen rond het gebruik van materiaal, activiteiten, kinderen, ouders, het invullen van formulieren,...

We hopen op een open contact. We vragen discreet om te gaan met informatie want zowel jij als de starter stelt zich kwetsbaar op. Na zes weken bekijken we jullie samenwerking. Hopelijk evolueert jullie contact van formeel naar informeel.

En vergeet niet:

Wij zijn er als dienstverantwoordelijken ook nog. Aarzel niet om ook ons te bevragen! Als meter-peter moet je niet alles oplossen.

(Bron: DVO Kapellen)

Bijlage 2: Brief met verwachtingen en feedbackvragen in het kader van de selectieprocedure

Beste onthaalouder,

Eerst en vooral dankjewel voor je stagebegeleiding! Om dit alles vlot te laten verlopen, hebben we een paar richtlijnen voor jullie op papier gezet.

Wanneer je afspreekt met de kandidaat onthaalouder, hou er dan rekening mee dat er minimum drie kinderen aanwezig zijn. Hierdoor krijgt de kandidaat een reële kijk op je werk als onthaalouder. Indien dit niet zo is, verwittig je de persoon en regel je een nieuwe afspraak.

Tijdens de stage is het de bedoeling dat je de stagiaire zoveel mogelijk betreft bij de verzorging van de kinderen, het omgaan en spelen met kinderen, de bereiding en het geven van voeding (*boodschappen, prijskaartje, combinatie groenten bereiden + kinderen in het oog houden*).

Dit houdt ook in dat je hem/haar:

- Meer uitleg geeft over de organisatie van een werkdag (combinatie gezin en werk, isolement, kuisen, boodschappen doen)
- Meer inzicht geeft in de administratie (invullen van prestatiebladen, rsz-bladen, schriftelijke informatie naar de ouders toe, contractovereenkomst, ...)
- Informeert over de contactmomenten met de ouders en deze bespreekt
- Een beeld geeft van de dienstwerking (instuif, praatcafé, speelgroepjes, speel-o-theek, contact op het bureau).

Graag je bevindingen op het bijgevoegde vragenlijstje (*zoz*)

Om onze kandidaat onthaalouders extra te ondersteunen, werken we met een "**Meter-petersysteem**". We verwachten dat je je beroepservaring deelt, dat de kandidaat met praktische vragen bij jou terecht kan en dat je hem/haar meeneemt naar een activiteit (*instuif, speelgroepje, vorming, praatcafé, ...*). Kortom dat je hen ondersteuning biedt en dat de kandidaat met problemen/vragen bij jou terecht kan.

Wanneer je peter-meter bent is het belangrijk dat je op zelfstandige basis het contact onderhoudt met de nieuwe onthaalouder. We hopen dat je als peter-meter je eigen accent, als aanvulling op dat van de dienstverantwoordelijken, kan geven.

Nogmaals willen wij jou bedanken voor de energie en tijd die jij geïnvesteerd hebt in het stage geven. Bedankt!

(Bron: DVO Kapellen)

Vragenlijst over(naam kandidaat)

Kinderen

Hoe gaat de kandidaat-onthaalouder om met kinderen? Hoe reageren zij op hem/haar?

De observatie die de kandidaat-onthaalouder heeft uitgevoerd, geeft die het juiste beeld weer van het geobserveerde kind?

Wat gaat er goed en wat kan beter?

Ouders

Hoe is het contact tussen de kandidaat-onthaalouder en de ouders? (*uitwisseling info, assertiviteit, ...*)

Kandidaat-onthaalouder

Hoe is de kandidaat-onthaalouder in de omgang?
(*omgaan met kritiek, bereidheid tot vorming, omgaan met moeilijke momenten*)

Opmerkingen (*pluspunten, werkpunten, ...*)

Zie je jezelf als meter-peter van deze kandidaat? JA NEE
Hou er rekening mee dat de toewijzing gebeurt door de dienst en dat deze niet definitief is.
We verwachten een engagement van ongeveer een half jaar.

Bedankt!

Naam onthaalouder:

(Bron: DVO Kapellen)

Bijlage 3: Feedbackvragen in het kader van meterschap als onderdeel van aanwervingsprocedure

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

- Hoe verliep het contact tussen de kandidaat-onthaalouder en de stage-mentor?
- Hoe legt de kandidaat contact met onthaalkinderen en ouders?
- Heeft de kandidaat zicht op de taken die moeten gebeuren en ziet hij/zij 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 (starter):

- Wat verwachtte je van de stage?
- Wat sprak je aan tijdens de stage? Wat vond je fijn en minder fijn?
- Welke nieuwe inzichten leverde 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 en hetzelfde doen?
- Heb je nog opmerkingen over de stage in het algemeen?

(Bron: Dienst onthaalgezinnen Hasselt vzw)

Bijlage 4: Checklist meter-peter onderwerpen

Hieronder vind je een lijst met mogelijke thema's waarin een meter-peter de kandidaat-onthaalouder kan begeleiden en introduceren. Deze lijst kan nog aangevuld worden.

- Onthaalmap met afsprakennota of huishoudelijk reglement
- Uitleg beroepsgeheim
- Voorstelling en organogram van de dienst
- Toelichten van de structuur en de werking van de organisatie
- Toelichting taken, verwachtingen, opdrachten, ... van de onthaalouder
- Info over het bedrijf (structuur, missie/visie/strategie, jaarverslag, ...)
- Wie is wie (kennismaking dienst + en mogelijke andere diensten in de regio)
- Rondleiding in nuttige hoekjes van de organisatie: bereikbaarheid pedagogisch ondersteuner, spel-o-theek, vormingslokaal,...
- Belangrijke telefoonnummers (dienst, noodnummers, permanentienummer,...)
- Gebruik e-mail (adres, praktisch, van thuis uit, gedragscode,...)
- Gebruik van interne webstek voor onthaalouders aangesloten bij de dienst (met bijv. een info-bib, een inschrijfformulier voor opleidingen,...)
- Overzicht bedrijfsvoordelen voor onthaalouders
- Werkwijze op de dienst voor onkosten (bijv. indienen en verloop terugbetaling onkosten bij vormingen)
- EHBO (concrete afspraken en verwachtingen): welke richtlijnen zijn er?
- Afspraken i.v.m. brandveiligheid
- Afspraken rond veiligheid, gezondheid, preventie, veilige opvangomgeving, gezonde voeding,...
- Sorteren van afval
- Syndicale delegatie
- Afspraken m.b.t. omgang met ouders: toegangsprocedure, aanmeldingsbeleid,...
- Huisstijlafspraken (brieven, telefoon/fax, mail,...)
- Nieuwsbrieven, publicaties, brochures,...
- Woordenlijst afkortingen die specifiek zijn voor de dienst
-

(Bron: gebaseerd op leidraad Thuishulp vzw - Reddie Teddy)