

Samen kunnen we meer!

Een tussenstand van de samenwerking
tussen kinderopvang en jeugdzorg



Marielle Balledux, Marjan de Lange, Cécile Chênevert en Su'en Kwok

Samen kunnen we meer!



Een tussenstand van de samenwerking tussen kinderopvang en jeugdzorg





© 2010 Het Kinderopvangfonds en Nederlands Jeugdinstituut

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op enige andere wijze zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Het Nederlands Jeugdinstituut heeft deze studie verricht in opdracht van Het Kinderopvangfonds.

Auteurs

Marielle Balledux, Marjan de Lange, Cécile Chênevert en Su'en Kwok

Foto's/illustraties

Beeldbank Yorneo|Martine Hovink, Istock.com

Drukwerk

Ipskamp drukkers b.v., Enschede

ISBN 978-90-8830-133-9

Nederlands Jeugdinstituut

Catharijnesingel 47

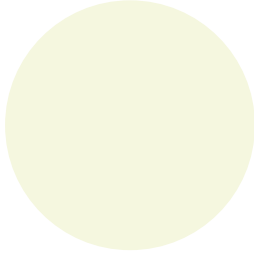
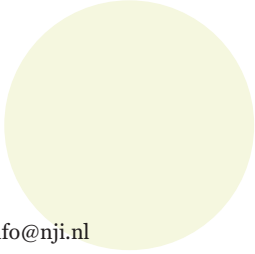
Postbus 19221

3501 DE Utrecht

Telefoon (030) 230 63 44

Website www.nji.nl

Infolijn (030) 230 65 64, e-mail info@nji.nl



Inhoud

- 1 Introductie 5
 - 1.1 Inleiding 5
 - 1.2 Waarom Alert4U? 5
 - 1.3 Doelen van Alert4U 6
 - 1.4 De monitor 7
 - 1.5 Leeswijzer 8
- 2 Invulling project en samenwerking 9
 - 2.1 Inleiding 9
 - 2.2 Werkzame bestanddelen en potentiële faalfactoren 9
 - 2.3 Resultaten: een tussenstand 14
 - 2.4 Conclusie: werkzame bestanddelen 16
- 3 Vroegsignalering 19
 - 3.1 Werkwijze Amsterdam 19
 - 3.2 Werkwijze Drenthe 20
 - 3.3 Werkwijze Leiden 22
 - 3.4 Conclusies over de werkwijze in de pilots 24
- 4 Begeleiden van kinderen met opvallend gedrag 27
 - 4.1 Werkwijze Amsterdam 27
 - 4.2 Werkwijze Drenthe 28
 - 4.3 Werkwijze Leiden 28
 - 4.4 Conclusies over de werkwijze in de pilots 29
- 5 Samenwerken met ouders 31
 - 5.1 Werkwijze Amsterdam 31
 - 5.2 Werkwijze Drenthe 32
 - 5.3 Werkwijze Leiden 33
 - 5.4 Conclusies over de werkwijze in de pilots 34
- 6 Wat is werkzaam en wat vraagt aandacht? 37
 - 6.1 Inleiding 37
 - 6.2 Wat is werkzaam? 37
 - 6.3 Aandachtspunten voor de verdere invulling van Alert4U 40



1.1 Inleiding

Begin 2009 heeft Het Kinderopvangfonds het Nederlands Jeugdinstituut gevraagd om een monitor uit te voeren op drie door hen geselecteerde pilots voor het landelijk programma *Alert4U*. Het algemene doel van dit programma is om te komen tot een landelijke werkwijze op basis van succesfactoren uit de praktijk waardoor vroegsignalering van kinderen (0-4 jaar) met opvallend gedrag¹, begeleiding van deze kinderen en samenwerking met de ouders in de kinderopvang versterkt wordt.

Het doel van de monitor is het volgen van de praktijk in de drie pilots, het beschrijven van de werkwijze en het destilleren van werkzame factoren. Tegelijkertijd doet het Kohnstamm Instituut een effectmeting. Beide trajecten gezamenlijk resulteren in een praktijkbeschrijving op het niveau van een 'practice based' landelijk programma.

In dit verslag beschrijven we een tussenstand: de drie pilotlocaties zijn nu halverwege het *Alert4U*-project. In het tweede jaar van het project zullen de drie pilots verder investeren in deskundigheidsbevordering van pedagogisch medewerkers, mede aan de hand van de uitkomsten van de monitor.

Daarnaast kunnen ook andere organisaties voor kinderopvang en jeugdzorg profiteren van deze bevindingen bij het eerder signaleren van opvallend gedrag van kinderen, kunnen zij hen hierdoor beter begeleiden en is het makkelijker de ouders hierbij te betrekken.

1.2 Waarom Alert4U?

De kinderopvang heeft in toenemende mate te maken met kinderen met opvallend gedrag. Vroegsignalering, een goede ondersteuning binnen de kinderopvang en adequate doorverwijzing zijn aspecten die de kansen voor deze kinderen kunnen vergroten.

Pedagogisch medewerkers in de kinderopvang zijn op basis van de huidige opleiding onvoldoende toegerust om kinderen met deze problematiek *tijdig* te kunnen signaleren en deze kinderen en hun ouders goed te kunnen ondersteunen. Daarmee is niet gezegd dat er niet gesignaleerd wordt; integendeel, er is een aantal instrumenten en bijscholingscursussen op dit gebied die ook gebruikt

¹ Opvallend gedrag kan zowel externaliserend als internaliserend gedrag zijn.

worden.² Ze worden alleen vaak te laat ingezet, zodat kinderen niet tijdig gesignaleerd worden. Daarnaast blijven signalen vaak te lang liggen, wordt er niet tijdig gehandeld. Dit geldt ook voor de communicatie met ouders.

Er zijn in het veld verschillende initiatieven voor deze doelgroep ontplooid, zoals samenwerking met jeugdzorginstellingen en extra handen op de groep. Deze zijn echter niet ingebed in landelijk beleid of in een landelijke structuur. Ook is van deze initiatieven onbekend of ze in praktijk succesvol en effectief zijn.

Alert4U beoogt hiervoor een werkwijze te ontwikkelen, die landelijk beschikbaar komt. Het project loopt tot voorjaar 2011.

1.3 Doelen van Alert4U

Alert4U heeft tot doel de kinderopvang te versterken op het gebied van vroegsignalering, begeleiding van kinderen en samenwerking met ouders op basis van samenwerking met de jeugdzorg, zodat deze kinderen zonder toenemende problematiek kunnen deelnemen aan het primair onderwijs.

Alert4U streeft ernaar het beste uit bestaande praktijken te verhelderen en met elkaar te verbinden. Op deze manier kan op basis van werkzame elementen een 'practice based' landelijk model gebouwd worden, dat aangeboden kan worden aan zowel de kinderopvang als de jeugdzorg. Om deze werkzame factoren uit de praktijk te destilleren, werkt *Alert4U* met pilots. In deze pilots werken kinderopvanginstellingen samen met jeugdzorginstellingen.

In Amsterdam werken kinderopvangorganisatie Partou en jeugdzorgaanbieder 't Kabouterhuis samen in het project *Van onderbuikgevoel naar vroegsignalering*.

In Drenthe werken kinderopvangorganisatie Speelwerk en jeugdzorgaanbieder Yorneo samen in het project *Vroeg erbij... in Zuidwest Drenthe*.

In Leiden werken kinderopvangorganisatie B4KIDS (Catalpa) en jeugdzorgaanbieder Cardea samen in het project *Sleutels tot succes*.

² Zie voor een inventarisatie hiervan S. Kwok, C. Chênevert, M. de Lange en M. Balledux (2009). *Quick Scan Alert4U. Een verkenning van bestaande methodieken, instrumenten en programma's voor vroegsignalering, begeleiding van kinderen en samenwerking met ouders*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut (in opdracht van Het Kinderopvangfonds).

1.4 De monitor

De monitor is uitgevoerd in de periode september tot en met december 2009 en bestaat uit twee delen:

- onderzoek naar de samenwerkings-/implementatiestrategieën;
- onderzoek naar uitvoering.

Monitoren van de samenwerkings-/implementatiestrategieën

In het eerste deel van de monitor staat de volgende onderzoeksvraag centraal:

Hoe werken kinderopvang en jeugdzorg samen om te komen tot betere vroegsignalering, betere begeleiding van kinderen en samenwerking met ouders?

Om zicht te krijgen op deze elementen van de samenwerking hebben we de volgende onderzoeksmiddelen ingezet:

1. Analyse van schriftelijk materiaal (beleidsplannen van de kinderopvangorganisaties en jeugdzorgaanbieders, projectplannen, notulen projectoverleg, onderliggend materiaal zoals beschrijving werkwijze *Alert4U* en trainingsmateriaal).
2. Vragenlijsten voor bij de pilot betrokken uitvoerend medewerkers.
3. Interview met enkele medewerkers die het project aansturen.
4. Verdiepend (evaluatief) groepsinterview met bij de pilot betrokken uitvoerend medewerkers.
5. Evaluatief interview (bij afronding eerste jaar) bij enkele medewerkers die het project aansturen.

Monitoren van de uitvoering

In het tweede deel van de monitor staan de volgende drie onderzoeksvragen centraal:

1. Hoe zorgen kinderopvangvoorzieningen voor een goede vroegsignalering van opvallend gedrag bij kinderen?
2. Hoe begeleiden kinderopvangvoorzieningen kinderen met opvallend gedrag?
3. Hoe werken kinderopvangvoorzieningen samen met ouders van kinderen met opvallend gedrag?

Om zicht te krijgen op deze elementen van de uitvoering hebben we de volgende onderzoeksmiddelen ingezet:

1. Verslaglegging zoals gebruikt door uitvoerend medewerkers van de kinderopvangorganisatie en de jeugdzorgaanbieder.
2. Groepsinterview (panelsessie) waarin medewerkers wordt gevraagd naar hun werkwijze.

3. Evaluatief groepsinterview met uitvoerend medewerkers waarin een verbinding wordt gemaakt tussen implementatie en uitvoering.
4. Evaluatief interview (bij afronding eerste jaar) met enkele medewerkers die het project aansturen, waarin een verbinding wordt gemaakt tussen implementatie en uitvoering.

1.5 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken beschrijven we de resultaten van de monitor op onderdelen. Eerst gaan we in hoofdstuk 2 in op de samenwerking tussen de kinderopvangorganisatie en de jeugdzorgaanbieder. In hoofdstuk 3 staat vroegsignalering van opvallend gedrag centraal. In hoofdstuk 4 beschrijven we de begeleiding van kinderen met opvallend gedrag en hoofdstuk 5 gaat over de samenwerking met ouders. In het laatste hoofdstuk geven we samenvattend weer welke werkzame bestanddelen uit de pilots zijn af te leiden. Daarnaast formuleren we aanbevelingen die aansluiten bij potentiële faalfactoren die in eerdere hoofdstukken zijn besproken.



2 Invulling project en samenwerking

2.1 Inleiding

Middels de *Alert4U*-monitor is in het eerste jaar informatie verzameld over de manier waarop de pilots hun project en de onderlinge samenwerking hebben ingevuld. De drie pilots Amsterdam, Drenthe en Leiden hebben dit elk op hun eigen manier vormgegeven. In dit hoofdstuk geven we verschillende bestanddelen voor projectinvulling en samenwerking weer. Per pilot wordt aangegeven wat volgens pilotmedewerkers (projectleiders, stafmedewerkers en uitvoerend medewerkers) werkzame bestanddelen en potentiële faalfactoren zijn. Vervolgens beschrijven we de door de pilotmedewerkers benoemde resultaten. In een conclusie geven we op basis van een vergelijking de belangrijkste werkzame bestanddelen voor projectinvulling en samenwerking in het kader van *Alert4U* weer.

2.2 Werkzame bestanddelen en potentiële faalfactoren

De drie pilotlocaties zijn nu, voorjaar 2010, halverwege het *Alert4U*-project. De monitor biedt een tussenstand op de helft van het traject. Bij de projectinvulling van het tweede jaar kunnen projectleiders gebruikmaken van de ervaringen die op de andere locaties zijn opgedaan. In deze paragraaf beschrijven we de werkwijze van de drie pilots.

Training en kennisontwikkeling in Amsterdam

In Amsterdam lag tijdens de eerste helft van 2009 in de samenwerking tussen kinderopvangorganisatie Partou en jeugdzorgaanbieder 't Kabouterhuis het accent op het neerzetten van de projectstructuur en op kennismaking (elkaar leren kennen en begrijpen). Belangrijk was daarbij dat er bestuurlijke dekking en eenheid van taal gecreëerd werd. Het oorspronkelijke plan om zelf een training te ontwikkelen is gewijzigd nadat er meer bekend was over bestaande opleidingen.³ In 2009 hebben medewerkers van jeugdzorgaanbieder 't Kabouterhuis en kinderopvangorganisatie Partou gezamenlijk deelgenomen aan trainingen *Triple P* (niveau 2) en *Kinderen die opvallen*. Daarnaast zijn ontwikkelingsstadia voor kinderen van 0-4 jaar beschreven in de publicatie *Kijk eens wat ik kan!* en is er een 'groeibericht' ontwikkeld dat in het voorjaar van 2010 wordt geïm-

3 S. Kwok, C. Chênevert, M. de Lange en M. Balledux (2009). *Quick Scan Alert4U. Een verkenning van bestaande methoden, instrumenten en programma's voor vroegsignalering, begeleiding van kinderen en samenwerking met ouders*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut (in opdracht van Het Kinderopvangfonds).

plementeerd in kinderopvangorganisatie Partou. Het 'groeibericht' beslaat verschillende ontwikkelingsgebieden en wordt ingevuld door ouders en pedagogisch medewerkers, waarna zij de uitkomsten gezamenlijk bespreken.

.....

*We moeten ervoor zorgen dat de neuzen dezelfde kant op staan.
Dat heeft tijd nodig!
(Projectleiders Partou en 't Kabouterhuis)*

.....

Werkzame bestanddelen

Enkele kenmerkende werkzame bestanddelen van de projectinvulling in Amsterdam en de belangrijkste voordelen daarvan zijn:

- Investering in kennismaking en afstemming: creëert draagvlak voor uitvoering van het project.
- Opstellen van een communicatielijn (boodschap/begrippenkader): zorgt voor een heldere boodschap naar medewerkers en ouders over het doel van het project.
- Beschrijving ontwikkelingsstadia *Kijk eens wat ik kan!* en ontwikkeling 'groeibericht': zorgt voor eenheid in denken en praten over wat normale en wat afwijkende ontwikkeling is en biedt pedagogisch medewerkers van de kinderopvang een concreet middel om met ouders in gesprek te raken over het kind.
- Gezamenlijke deelname aan trainingen *Triple P* en *Kinderen die opvallen*: gezamenlijkheid draagt bij aan het hanteren van dezelfde begrippen en de mogelijkheid tijdens de coaching (die gepland staat in 2010) terug te verwijzen naar de trainingen.

Tabel 1 geeft een overzicht van werkzame bestanddelen in de samenwerking, kennisontwikkeling en deskundigheidsbevordering in Amsterdam.

Samenwerking	Kennisontwikkeling	Deskundigheidsbevordering
<ul style="list-style-type: none"> • Eenheid van taal op management-niveau • Gezamenlijke visie op normale en afwijkende ontwikkeling • Verbinding op managementniveau (bestuurlijke dekking) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkeling document ontwikkelingsstadia <i>Kijk eens wat ik kan!</i> • Ontwikkeling 'groeibericht' 	<ul style="list-style-type: none"> • Keuze voor bestaande opleiding op basis van de quick scan • Keuze voor programma's die bewezen effectief zijn (<i>Triple P</i>) • Medewerkers van jeugdzorg en kinderopvang volgen gezamenlijk de opleidingen

Tabel 1 Overzicht werkzame bestanddelen pilot Amsterdam

.....
In de training leer je om ook in contact met ouders soms eerst tot tien te tellen.
(Pedagogisch medewerker Partou)

Potentiële faalfactoren

- De aansluiting tussen jeugdzorg en kinderopvang vraagt erom veel ‘in elkaars keuken’ te kijken. Dit is nog te weinig gedaan. Het risico bestaat dat denken in termen van het individuele kind in de jeugdzorg nog onvoldoende aansluit bij het werken met een groep kinderen in de kinderopvang.
- De vertaalslag van het in de training geleerde naar dagelijkse uitvoering in de praktijk moet nog worden gemaakt. Ondersteuning van kinderopvangmedewerkers door jeugdzorg vraagt om verdere concretisering. In het najaar van 2009 was niet bij alle partijen duidelijk of coaching in 2010 op afroep of structureel gaat plaatsvinden. Coaching op afroep draagt minder bij aan transfer van het in de training geleerde dan structurele frequente coaching.

Coaching in Drenthe

In Drenthe werken jeugdzorgaanbieder Yorneo en Speelwerk, een organisatie voor kinderopvang en peuterspeelzalen, samen. Aan de *Alert4U*-doelen wordt gewerkt door structurele coaching op de groep in te zetten. Op de kinderopvanglocaties van Speelwerk komt een pedagogisch medewerker van jeugdzorgaanbieder Yorneo gemiddeld eens in de twee weken bij de pedagogisch medewerkers langs. Bij de peuterspeelzalen van Speelwerk komt zij eens per twee maanden langs. Daarnaast is zij extra beschikbaar op afroep. Tijdens de bezoeken verricht zij observaties, beantwoordt zij vragen van pedagogisch medewerkers en bespreekt ze ingebrachte casuïstiek en video-beelden. Daarnaast voert zij samen met de pedagogisch medewerkers gesprekken met ouders. Het accent in de ondersteuning ligt op vroegsignalering.

.....
Samen weten we meer, en dat is heel prettig.
(Pedagogisch medewerker Yorneo)

Werkzame bestanddelen

Enkele kenmerkende werkzame bestanddelen van de projectinvulling in Drenthe en de belangrijkste voordelen daarvan zijn:

- Gezamenlijke voorlichtingsavond en kick-off: draagt bij aan bekendheid programmadoelen.

- Coaching op de werkvloer: zorgt voor direct resultaat op kindniveau en op het niveau van pedagogisch medewerkers.
- Schriftelijke communicatie en een organisatiebreed verspreide nieuwsbrief over de pilot: bevordert implementatie en heeft een olievlekwerking.
- Eerste contacten met gemeenten voor aansluiting bij de ontwikkeling van Centra voor Jeugd en Gezin: bevordert bredere inbedding en gemeentelijke samenwerking.

Tabel 2 geeft een overzicht van werkzame bestanddelen in de samenwerking, projectvormgeving en invulling van de deskundigheidsbevordering in Drenthe.

Samenwerking	Projectvormgeving	Deskundigheidsbevordering
<ul style="list-style-type: none"> • Organisatieniveau: gelijkwaardige visie op kinderen en opvoeding • Projectleiders ervaren elkaar als gelijkwaardig • Geen overbodige vergaderingen; wel veel mailverkeer 	<ul style="list-style-type: none"> • Projectleiders op afstand • Weinig tijd geïnvesteerd in ontwikkeling van opleiding of producten • Project richt zich op uitvoering en is praktisch goed uitvoerbaar 	<ul style="list-style-type: none"> • Zowel kinderopvang- als jeugd-zorgmedewerkers zijn uitvoerend medewerkers • Structurele coaching in plaats van coaching op afroep • Nadruk ligt op empoweren

Tabel 2 Overzicht werkzame bestanddelen pilot Drenthe

.....

Bij coaching op afroep bestaat het gevaar dat je wacht tot de problemen (te) groot zijn.
(Pedagogisch medewerker Speelwerk)

.....

Potentiële faalfactoren

- Gebrek aan financiële middelen kan ertoe bijdragen dat de jeugdzorgmedewerker minder aanwezig kan zijn (of alleen op afroep in plaats van structureel). Het risico wordt daardoor groter dat vragen dan niet meer tijdig bij de jeugdzorgmedewerker terechtkomen.
- De jeugdzorgmedewerker voert nu de gesprekken met ouders in aanwezigheid van de kinderopvangmedewerker. Het risico van ‘overnemen in plaats van overdragen en jezelf overbodig maken’ is aanwezig.

Ontwikkeling en uitvoering training in Leiden

Kinderopvangorganisatie B4KIDS en jeugdzorgaanbieder Cardea hebben voor de invulling van het project *Alert4U* een werkgroep ‘sleutels tot succes’ in het leven geroepen. In deze werkgroep

hebben medewerkers uit verschillende niveaus van beide organisaties (management, staf en uitvoerend medewerkers) het project verder uitgewerkt. Na een eerste bijeenkomst voor leidinggevendenden van de kinderopvangorganisatie is er een startbijeenkomst met leidinggevendenden en pedagogisch medewerkers georganiseerd waarin het project is toegelicht. Een trainer van jeugdzorgaanbieder Cardea met kennis van de kinderopvang (ook lid van de werkgroep) heeft op basis van vragen uit de praktijk en bestaande materialen, zoals de training *Kinderen die opvallen*, een training ontwikkeld van vier dagdelen. Alle pedagogisch medewerkers van de kinderopvangpilots van B4KIDS hebben deze training gevolgd. Tijdens de laatste avond vervulde ook een pedagogisch medewerker van jeugdzorgaanbieder Cardea een rol in de training.

.....
*Ik vond het contact met pedagogisch medewerkers van Cardea zeer waardevol.
(Pedagogisch medewerker B4KIDS)*
.....

Werkzame bestanddelen

Enkele kenmerkende werkzame bestanddelen van de projectinvulling in Leiden en de belangrijkste voordelen daarvan zijn:

- Schriftelijke communicatie en een organisatiebreed verspreide nieuwsbrief over de pilot: bevordert implementatie en heeft een olievlekwerking.
- Vooraf criteria voor het profiel van de trainer opgesteld: maakt dat de trainer aansluit bij de praktijk van de kinderopvang.
- Training ontwikkeld die aansluit bij de dagelijkse praktijk (vragen pedagogisch medewerkers): pedagogisch medewerkers ervaren dat de training over hun werk gaat en het geleerde kan daardoor makkelijker geïntegreerd worden in dagelijks handelen.
- Inzet project op het vergroten van de competenties van leidinggevendenden, staf en uitvoerend medewerkers: daardoor maakt de jeugdzorgaanbieder zichzelf overbodig. De kinderopvangorganisatie neemt dan zelf de deskundigheidsbevordering van pedagogisch medewerkers ter hand.

.....
*Een kernpunt is de houding tegenover ouders: je moet hen er vroeg bij betrekken
en hen zien als mede-opvoeders. Je kunt niet zonder hen.
(Stafmedewerker Cardea)*
.....

Tabel 3 geeft een overzicht van werkzame bestanddelen in de samenwerking, projectvormgeving en invulling van de deskundigheidsbevordering in Leiden.

Samenwerking	Projectvormgeving	Deskundigheidsbevordering
<ul style="list-style-type: none"> • Wekelijks contact tussen projectleiders (face to face, per mail of telefonisch) • Inspringen voor elkaar waar nodig • Projectleider wenst trainer sterkte middels sms'je en belt na hoe training is verlopen 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgroep waarin ook pedagogisch medewerkers participeren • Ontwikkeling training die aansluit bij vragen van pedagogisch medewerkers • Leidinggevenden betrokken in werkgroep en bij training 	<ul style="list-style-type: none"> • Training op maat voor pedagogisch medewerkers • Aanwezigheid pedagogisch medewerker jeugdzorg bij laatste trainingsavond voor pedagogisch medewerkers kinderopvang • Deelname van projectleiders en leidinggevenden aan trainingsavonden

Tabel 3 Overzicht werkzame bestanddelen pilot Leiden

Potentiële faalfactoren

- Hoewel de training op maat is gemaakt voor de kinderopvang, ervaren de pedagogisch medewerkers van kinderopvangorganisatie B4KIDS de training toch nog als theoretisch en niet direct praktisch toepasbaar. De transfer van het in de training geleerde naar de uitvoering in de praktijk behoeft nog veel aandacht. Dit roept ook de vraag op of de investering in het aanpassen van de bestaande training voldoende heeft geleid tot de gewenste resultaten.
- Deskundigheidsbevordering van leidinggevenden van de kinderopvangorganisatie in het praktisch ondersteunen van pedagogisch medewerkers is nog niet voldoende van de grond gekomen. Pedagogisch medewerkers geven aan behoefte te hebben aan concrete tips en handvatten om kinderen met problemen beter te kunnen signaleren en te begeleiden en ervaren de huidige ondersteuning vaak als te theoretisch.

2.3 Resultaten: een tussenstand

In deze paragraaf geven we voor de drie pilotlocaties aan wat tijdens de tussenstand de eerste resultaten zijn van het project *Alert4U*.

Amsterdam: gedeelde kennis

De projectleiders in Amsterdam zien als belangrijk resultaat dat de pedagogisch medewerkers geschoold zijn. Zij gaan er nu op de werkvloer mee aan de slag. Er zal nog moeten blijken of deze activiteiten tot de juiste resultaten leiden. Een belangrijke vraag voor de projectleiders is of er door dit project meer contact met ouders ontstaat.



Daarnaast is een belangrijk resultaat de ontwikkeling van twee nieuwe producten: het boekje over ontwikkelingsstadia *Kijk eens wat ik kan!* en het 'groeibericht'. Het 'groeibericht' zien zij, tot nog toe, als het grootste succes van het project. Dit voorziet in de behoeften van de pedagogisch medewerkers en is een zelf ontworpen product. De interne kennis van beide organisaties heeft dit mogelijk gemaakt.

.....

Het 'groeibericht' is een product dat echt tot stand is gekomen door samen kennis te delen.

(Projectleiders Partou en 't Kabouterhuis)

.....

De pedagogisch medewerkers van kinderopvangorganisatie Partou geven aan dat ze beide trainingen (*Kinderen die opvallen* en *Triple P*) zinvol vonden. Ze hebben het meest gehad aan de handvatten en gesprekstechnieken voor het begeleiden van ouders en kinderen. Verder geven zij aan dat ze geen dingen echt anders zijn gaan doen dan voor *Alert4U*. Ze zijn wel iets bewuster gaan handelen. Het is niet zo dat ze zich nu zekerder voelen in de uitoefening van hun vak. Wel zeggen ze nu eerder actie te kunnen ondernemen bij het inschakelen van extra hulp. Als grootste succes geven de pedagogisch medewerkers aan dat de kinderen nu beter begeleid worden doordat ze eerder gepaste hulp kunnen krijgen.

Drenthe: kind in beeld

Het resultaat van het project in Drenthe is dat zowel ouders en individuele kinderen als pedagogisch medewerkers die vastliepen in de zorgen rondom het kind zich gehoord voelen en geholpen worden. Het is een succes dat kinderen waar men zich zorgen om maakt nu in beeld blijven voor de kinderopvang. Voorheen werd het kind doorverwezen, en raakte het uit het zicht van de kinderopvang. Ook werden ouders vaak van het kastje naar de muur gestuurd. Nu ontstaat er teamvorming. De pedagogisch medewerkers van kinderopvangorganisatie Speelwerk geven aan dat ze door *Alert4U* anders naar kinderen kijken. Ze signaleren problemen eerder en gebruiken de tips van de pedagogisch medewerkster van jeugdzorgaanbieder Yorneo.

.....

Kinderen met problemen vallen nu eerder op!

(Pedagogisch medewerker Speelwerk)

.....

Het grootste succes is volgens de pedagogisch medewerkers dat bijzondere kinderen nu eerder opvallen en dat ze daar ook mee aan de slag kunnen. De projectleiders geven aan dat het project gezorgd heeft voor deskundigheidsbevordering bij de pedagogisch medewerkers. Zij zien het als een groot succes dat de pedagogisch medewerkers bewuster bekwaam zijn geworden en meer vertrouwen hebben in zichzelf. Alle partijen zijn heel tevreden over (de resultaten van) de samenwerking binnen het project. Ze willen het dan ook graag voortzetten. Daarvoor zijn structurele financiële middelen noodzakelijk.

Leiden: anders kijken naar kinderen en ouders

De projectleiders van de pilot in Leiden zien diverse belangrijke resultaten. Zij zien dat ouders nu sneller worden ingeschakeld en dat de pedagogisch medewerkers van kinderopvangorganisatie B4KIDS hebben geleerd om op een andere manier naar kinderen te kijken. Daarnaast hebben de pedagogisch medewerkers ook meer zekerheid over welke stappen ze moeten zetten bij een kind met opvallend gedrag. Ze vinden dat de gegeven training goede resultaten heeft opgeleverd. De training heeft vooral voor bewustwording en inzicht gezorgd. Wel geven ze aan dat de informatie nog meer uitgewerkt moet worden om de pedagogisch medewerkers voldoende toe te rusten er in de praktijk mee te werken.

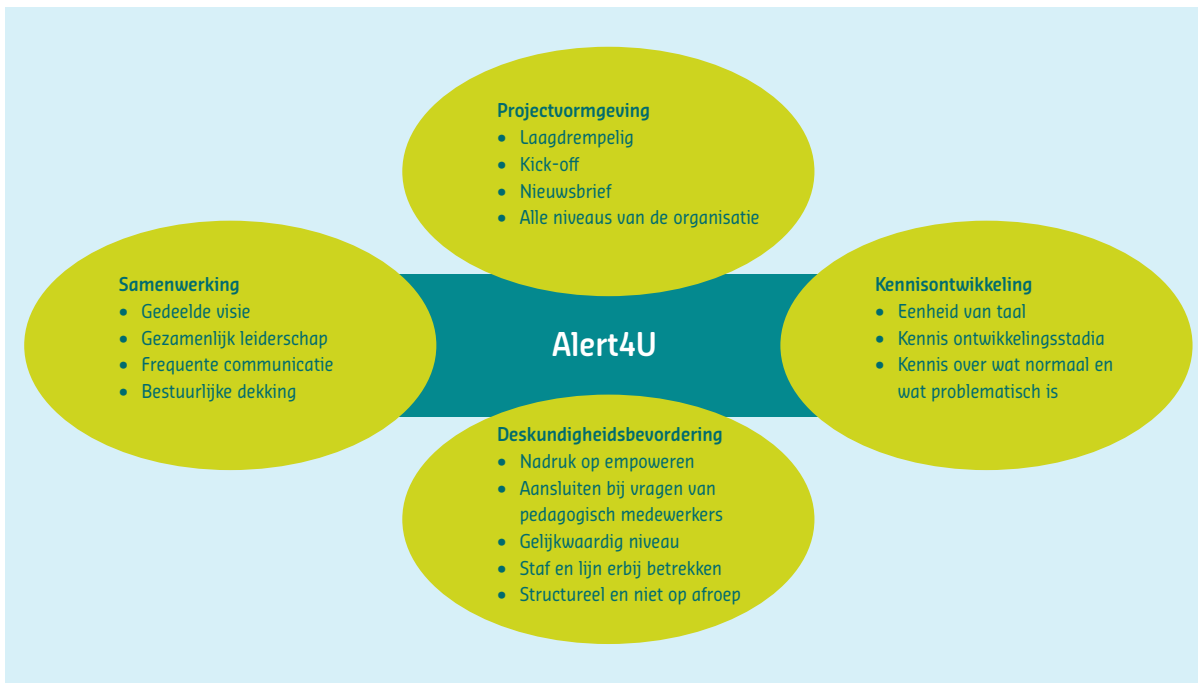
.....
Er wordt nu sneller gereageerd wanneer er een melding wordt gemaakt van een zorgenkind.

(Pedagogisch medewerker B4KIDS)
.....

De pedagogisch medewerkers geven aan dat het resultaat van *Alert4U* is dat ze nu bewuster observeren en meer en gestructureerd overleggen met collega's en anderen. Tevens gebruiken ze ook meer ondersteunend materiaal, zoals het Van Wiechen-schema (instrument om achterstanden in de ontwikkeling op te sporen). Ze geven daarnaast ook aan dat de training nog niet voldoende invloed heeft op hun handelen. Ze willen meer oefenen en hebben praktische handvatten nodig om het daadwerkelijk in de praktijk te kunnen gebruiken.

2.4 Conclusie: werkzame bestanddelen

In deze slotparagraaf gaan we kort in op de belangrijkste bestanddelen van de pilots. In figuur 1 zijn deze weergegeven, gegroepeerd naar projectvormgeving, samenwerking, kennisontwikkeling en deskundigheidsbevordering.



Figuur 1 Belangrijkste bestanddelen van de Alert4U-pilots

Bij de opzet van een samenwerkingsproject tussen kinderopvang en jeugdzorg blijkt een aantal bestanddelen bij te dragen aan succes en tevredenheid van de deelnemende organisaties. Een gedeelde visie op de ontwikkeling van kinderen en samenwerking met ouders en eenheid van taal bevordert de samenwerking. Het organiseren van een startbijeenkomst en het verspreiden van nieuwsbrieven over de voortgang van de pilot draagt bij aan gedeelde kennis over doelen en activiteiten binnen het project. Door een laagdrempelige invulling met het accent op de uitvoering in de praktijk zijn er snel resultaten te behalen. Naast de trainingen is er veel aandacht nodig voor transfer, bijvoorbeeld door coaching op de werkvloer. Deskundigheidsbevordering op gelijkwaardig niveau (uitvoerend medewerkers kinderopvang worden opgeleid of gecoacht door uitvoerend medewerkers in de jeugdzorg) draagt bij aan het vergroten van praktisch toepasbare handvatten en de tevredenheid van medewerkers in de kinderopvang. Het accent ligt daarbij op empowerment: de al aanwezige kennis en vaardigheden van medewerkers worden aangesproken waardoor zij van 'onbewust bekwaam', 'bewust bekwaam' worden. Wanneer leidinggevenden en stafmedewerkers in de kinderopvang betrokken worden bij de deskundigheidsbevordering, wordt de jeugdzorgmedewerker ten slotte 'overbodig', en worden kennis en vaardigheden overgedragen.

Om te voorkomen dat problemen van kinderen waar de kinderopvang niet direct een antwoord op heeft onnodig lang blijven voortbestaan, is daarnaast blijvende structurele samenwerking nodig tussen kinderopvang en jeugdzorg. Bij overleg op afroep is het risico te groot dat problemen onnodig lang onbesproken of 'in de pijn' blijven. Hiertoe dient gekeken te worden hoe *Alert4U* geïntegreerd kan worden in de huidige ontwikkeling van Centra voor Jeugd en Gezin.



3 Vroegsignalering

In dit hoofdstuk komt de vroegsignalering van opvallend gedrag aan bod. Per pilot geven we eerst aan hoe er aan vroegsignalering gewerkt wordt. Daarna volgen de conclusies waarin we de succesfactoren en potentiële faalfactoren omschrijven.

3.1 Werkwijze Amsterdam

Bij kinderopvangorganisatie Partou maakt men gebruik van een algemene observatielijst, bestaande uit een observatie- en een overdrachtsformulier. De ontwikkeling van de kinderen van 2,5 tot 4 jaar wordt hierin bijgehouden. Daarnaast maken ze gebruik van het signaleringsinstrument KIPPPI⁴. Dit signaleringsinstrument wordt zowel door de ouders als door de pedagogisch medewerkers ingevuld wanneer er zorgen zijn over een kind.

.....
In de training heb ik tips gekregen die mij op weg helpen bij het signaleren van opvallend gedrag.

(Medewerkster kinderopvangorganisatie Partou)
.....

In het kader van de ondersteuning bij vroegsignalering hebben de pedagogisch medewerkers de training *Kinderen die opvallen* gevolgd. Deze training is door kinderopvangorganisatie Partou extern ingekocht bij SO&T (Servicebureau Opvoedingsondersteuning & Trainingen). Er is voor deze training gekozen omdat deze is opgenomen in de shortlist van de *Quick Scan Alert4U*. In de training wordt toegelicht welke stappen gezet moeten worden bij opvallend gedrag. Uit de panel-sessie van de monitor is gebleken dat de pedagogisch medewerkers momenteel het volgende stappenplan hanteren.

⁴ Kort Instrument voor Psychologische en Pedagogische Probleem Inventarisatie. Zie: Kousemaker, N.P.J. (1997). *Onderkenning van psychosociale problematiek bij jonge kinderen*. Assen: Van Gorcum.

Stappenplan bij opvallend gedrag

- STAP 1** Het opvallende gedrag wordt besproken met (een) naaste collega('s).
- STAP 2** Het kind wordt door de pedagogisch medewerker geobserveerd aan de hand van een vast observatieformulier.
- STAP 3** De observaties worden met de ouders besproken.
- STAP 4** Er wordt een plan van aanpak opgesteld voor omgang met het kind op de opvang en eventueel ook in de thuissituatie. Altijd in afstemming met de ouders.
- STAP 5** Het plan van aanpak wordt besproken met collega's en de leidinggevende.
- STAP 6** Het plan wordt op de groep en eventueel thuis uitgevoerd. Na een aantal weken wordt de aanpak geëvalueerd: als het werkt dan was dit de laatste stap. Zo niet, dan volgt stap 7.
- STAP 7** Er wordt een gesprek gevoerd met ouders, leidinggevende en pedagogisch medewerker. Eventueel kan er in dit stadium video-interactiebegeleiding worden ingezet.
- STAP 8** Met toestemming van de ouders wordt advies gevraagd aan een externe instantie, zoals jeugdzorgaanbieder 't Kabouterhuis.

Daarnaast heeft kinderopvangorganisatie Partou in samenwerking met jeugdzorgaanbieder 't Kabouterhuis het document *Kijk eens wat ik kan!* ontwikkeld. Hierin wordt informatie gegeven over de normale ontwikkeling van jonge kinderen. Verder hebben zij gezamenlijk het 'groeibericht' ontwikkeld. Het 'groeibericht' gaat dienen als een extra officieel observatiemoment als het kind van de babygroep naar de peutergroep gaat. Dit vindt plaats naast de algemene observatie die minimaal een keer per jaar wordt uitgevoerd bij alle kinderen. Het document over ontwikkelingsstadia en het 'groeibericht' worden in het voorjaar van 2010 geïmplementeerd.

3.2 Werkwijze Drenthe

Bij de kinderopvang-/peuterspeelzaalorganisatie Speelwerk in Drenthe is er een protocol beschikbaar waarin staat welke stappen worden doorlopen om opvallend gedrag tijdig te signaleren. Voor

het observeren van kinderen gebruiken de pedagogisch medewerkers het observatieformulier 'welbevinden'. Dit formulier wordt in ieder geval twee keer per jaar ingevuld, soms wordt het ook gebruikt voor het observeren van opvallend gedrag. In de panelsessie werd duidelijk welke stappen de pedagogisch medewerkers doorlopen bij het signaleren van opvallend gedrag.

Stappenplan bij opvallend gedrag

- STAP 1** Bevindingen van de observaties worden besproken met directe collega's uit de eigen groep of soms vanuit een andere groep. Voor de peuterspeelzaalmedewerksters is dit wat lastiger omdat zij vaak alleen op de groep staan.
- STAP 2** Als de pedagogisch medewerker niet goed weet wat ze met een bepaald signaal aan moet, kan ze vragen of de medewerkster van jeugdzorgaanbieder Yorneo meekijkt naar het gedrag van het kind. De medewerkster kan dan het 'onderbuikgevoel' van de pedagogisch medewerker bevestigen of ontcrachten.
- STAP 3** Wanneer ook de medewerkster van jeugdzorgaanbieder Yorneo het gedrag van het kind opvallend vindt, worden de signalen met de ouders besproken. De pedagogisch medewerker kan aan de ouders vragen of zij het goed vinden als de medewerkster van jeugdzorgaanbieder Yorneo een uitgebreide observatie bij het kind uitvoert.
- STAP 4** Wanneer de ouders hiermee akkoord gaan, voert de medewerkster van jeugdzorgaanbieder Yorneo deze observatie uit en volgt hierna stap 5. Wanneer de ouders niet akkoord gaan, dan wordt er geen observatie uitgevoerd. De medewerkster van jeugdzorgaanbieder Yorneo kan dan aan de pedagogisch medewerkers nog tips en advies geven voor de omgang met het kind.
- STAP 5** De medewerkster van jeugdzorgaanbieder Yorneo en de pedagogisch medewerker van Speelwerk bespreken de observatie met de ouders. De pedagogisch medewerkster van jeugdzorgaanbieder Yorneo kan zowel aan de ouders als aan de pedagogisch medewerker tips geven voor de omgang met het kind en eventuele verdere zorg.

.....
In mijn relatie met de leidsters vind ik 't het allerbelangrijkste dat we het samen doen. Het zijn allemaal capabele leidsters die het belang van kinderen voorop hebben staan.

(Medewerkster jeugdzorgaanbieder Yorneo)
.....

De medewerkster van jeugdzorgaanbieder Yorneo gebruikt voor haar observatie een observatieschema. Ze gebruikt dit instrument als leidraad om alle gebieden langs te lopen. De observatie is gericht op alle gebieden van gezondheid, motoriek, taal en spraak tot zelfredzaamheid en sociaal-emotionele ontwikkeling.

Naast de inzet van een medewerker van jeugdzorgaanbieder Yorneo kan ook externe hulp ingeschakeld worden van de wijkverpleegkundige of de logopedist. Dit gebeurt met name door de peuterspeelzalen.

3.3 Werkwijze Leiden

Kinderopvangorganisatie B4KIDS in Leiden hanteert voor de vroegsignalering van kinderen een stappenplan. Dit stappenplan was voor een deel al in gebruik voorafgaande aan de *Alert4U*-pilot. Het stappenplan is geconcretiseerd en aangevuld vanuit de training die de pedagogisch medewerkers in het kader van *Alert4U* hebben ontvangen van een medewerker van de samenwerkende jeugdzorgaanbieder Cardea. We geven het stappenplan voor vroegsignalering van opvallend gedrag hier weer.

Stappenplan bij opvallend gedrag

- STAP 1** Bij een kind wordt opvallend gedrag gesignaleerd. Iets bezorgt de pedagogisch medewerker een 'niet-pluisgevoel'.
- STAP 2** Het gevoel wordt gecheckt. Klopt het wat de medewerker gezien heeft? Er wordt overlegd met naaste collega's. Zien zij dit ook?
- STAP 3** De signalen worden met de ouders besproken. Belangrijk hierbij is dat het gesprek niet uit de lucht komt vallen, zorgen worden zo snel mogelijk kenbaar gemaakt. Daarnaast is het belangrijk dat vermeld wordt welk gedrag er is waargenomen zonder er een interpretatie aan te verbinden. Doel is om met de ouders afspraken te maken over de voortgang.





STAP 4 Het gedrag wordt geobserveerd. Doel van de observatie is informatie verzamelen. Er wordt een plan van aanpak gemaakt.

STAP 5 Er volgt opnieuw een gesprek met de ouders. Eventueel is de leidinggevende hierbij aanwezig. Doel is om te kijken hoe het nu verder gaat. Wanneer de signalen blijven, kan er eventueel externe hulp ingeschakeld worden. De pedagogisch medewerkers schakelen zelf nooit specialistische voorzieningen in. Dit is de taak van de pedagogisch stafmedewerker. Er wordt pas doorverwezen naar een specialistische voorziening nadat er een officieel gesprek met de ouders heeft plaatsgevonden waarin aan ouders wordt kenbaar gemaakt dat er behoefte is aan verdergaande zorg. Of er ook daadwerkelijk een specialistische voorziening wordt ingeschakeld (zoals jeugdzorg-aanbieder Cardea), is aan de ouders.

STAP 6 De casus wordt, al dan niet na doorverwijzing, afgesloten of er wordt opnieuw geobserveerd (terug naar stap 4).

Een belangrijk punt binnen vroegsignalering is het observeren van opvallend gedrag. Bij kinderopvangorganisatie B4KIDS bleken er voor deelname aan het *Alert4U*-project diverse observatielijsten in omloop te zijn. De wijze waarop er werd geobserveerd en hoe de resultaten van de observatie werden vastgelegd, verschilde per pedagogisch medewerker. Een aantal pedagogisch medewerkers heeft aangegeven dat ze het signaal direct opschreven zodra het opvallende gedrag zich voordeed. Andere brachten het signaal mondeling over tijdens de overdracht. Als het opvallende gedrag zich herhaaldelijk voordeed, werd dit door sommigen geturfd.

.....
*Ik heb meestal snel door als er iets 'niet pluis' is met een kind, maar soms valt een signaal niet op: ik ben inmiddels zo gewend aan lastig gedrag...
(Pedagogisch medewerker B4KIDS)*
.....

Pedagogisch medewerkers gaven ten slotte aan dat sommige signalen van lastig gedrag hun misschien niet opvallen omdat ze gewend zijn aan het lastige gedrag. Het is dan moeilijk om objectief te signaleren. Doordat het plan van aanpak door het *Alert4U*-project geconcretiseerd en aangevuld is, weten de pedagogisch medewerkers nu beter wanneer ze welk instrument moeten gebruiken en is er meer eenheid gekomen in de manier waarop er geobserveerd wordt.

Vanuit het project *Alert4U* hebben de pedagogisch medewerkers een training ontvangen van jeugdzorgaanbieder Cardea. De training bestond uit vier bijeenkomsten. Eén bijeenkomst stond geheel in het teken van signaleren en observeren. Hierin werd besproken wat veelvoorkomend opvallend gedrag is en wat acties zijn bij het signaleren van opvallend gedrag.

3.4 Conclusies over de werkwijze in de pilots

Alles overziend is de conclusie dat alle drie pilots een eigen invulling hebben gegeven aan het ondersteunen van de pedagogisch medewerkers omtrent vroegsignalering van opvallend gedrag. Waar Drenthe heeft ingezet op ‘coaching on the job’, hebben Leiden en Amsterdam een training ingezet. Amsterdam heeft daarnaast nog producten ontwikkeld die in het tweede deel van de pilotfase ondersteuning moeten bieden bij de vroegsignalering van opvallend gedrag. De trainingen die de pedagogisch medewerkers in Leiden en in Amsterdam hebben gevolgd, bevatten meer thema’s dan alleen ‘vroegsignalering’. Ook de samenwerking met ouders was hierbij een belangrijk onderdeel. In Drenthe ligt de meeste nadruk wel op het thema ‘vroegsignalering’. De ondersteuning van de pedagogisch medewerkers staat vrijwel geheel in het teken daarvan. Verder wordt duidelijk dat er bij alle drie de pilots twee essentiële onderwerpen zijn waar nog onvoldoende antwoord op gevonden is. In de pilots wordt het in de stappenplannen duidelijk dat toestemming van de ouders noodzakelijk is om externe hulp in te schakelen. Vanuit de visie dat ouders de eerstverantwoordelijken zijn voor hun kind, is dit een logische stap. Het kan echter wel een groot knelpunt worden wanneer ouders niet willen meewerken en de pedagogisch medewerkers met de zorgen over het kind blijven zitten.

Ook de overgang naar de basisschool vormt een aandachtspunt. Niet in alle gevallen is er een duidelijke regeling waardoor het mogelijk is signalen van de kinderopvang of peuterspeelzaal door te geven aan de basisschool. Bovendien geldt ook hier dat ouders toestemming moeten geven voor overdracht.

Succesfactoren

Uit de invulling van de pilots is een aantal succesfactoren te herleiden. Een training die aansluit bij de instrumenten en observatielijsten die al gebruikt werden, zoals bij kinderopvangorganisatie Partou, kan een succesfactor zijn doordat het aansluit bij de kennis en werkwijze van de pedagogisch medewerkers. Expliciete aandacht voor het thema ‘vroegsignalering’, door middel van een training waarin de pedagogisch medewerkers diverse concrete handvatten krijgen aangereikt, zoals het eenduidig en op de juiste wijze hanteren van een observatieformulier, kan tevens een succesfactor zijn. Dit is behulpzaam bij het concretiseren van het ‘onderbuikgevoel’ van pedagogisch medewerkers. We zien dit terug in de aanpak van Leiden en Amsterdam.

De belangrijkste succesfactor voor de vroegsignalering in Drenthe is dat de medewerkster van jeugdzorgaanbieder Yorneo met regelmaat langskomt bij de kinderopvang/peuterspeelzalen. De drempel om haar te benaderen, is voor de pedagogisch medewerkers erg laag. Algemene succesfactor is ten slotte dat alle drie pilots nu een duidelijk stappenplan hanteren voor de vroegsignalering van opvallend gedrag en dat de pedagogisch medewerkers de stappen ook daadwerkelijk kunnen benoemen. Dit biedt hun veel houvast.

Potentiële faalfactoren

Uit het voorgaande is ook een aantal potentiële faalfactoren te herleiden. In Leiden wordt het duidelijk dat de pedagogisch medewerkers nog moeite hebben om de grens te zien tussen normaal gedrag en opvallend gedrag. Daarnaast blijven de pedagogisch medewerkers het lastig vinden om in te schatten hoe snel ze moeten reageren. Als een kind maar een keer in de week op de groep komt, duurt het soms langer voordat ze opvallend gedrag signaleren.

Daarnaast is er een knelpunt op het vlak van de leidinggevenden. Zij weten volgens de pedagogisch medewerkers vaak te weinig af van kinderen met opvallend gedrag om goede ondersteuning te kunnen bieden en om beslissingen te kunnen nemen over deze kinderen. In Amsterdam geven de pedagogisch medewerkers aan dat ze na de trainingen niet echt anders zijn gaan handelen. Het is dus de vraag of de trainingen voldoende handvatten hebben geleverd om opvallend gedrag goed te signaleren. De pedagogisch medewerkers in Drenthe geven een knelpunt aan bij de eerste observaties die zij zelf doen. Het observatieformulier dat ze daarvoor hebben, biedt hun onvoldoende houvast. Ze zouden graag over een uitgebreider formulier beschikken waarin ook elementen zoals de motorische ontwikkeling van het kind aan bod komen. Deze wens ligt met name bij de pedagogisch medewerkers van de kinderopvang. De pedagogisch medewerkers van de peuterspeelzaal hanteren al een uitgebreidere observatielijst.

Bij alle drie pilots laten de pedagogisch medewerkers zien dat het lastig blijft om te bepalen wanneer je externe hulp moet inschakelen. Vaak twijfelen ze over hun eigen observaties en soms zijn ze bang om het contact met de ouders te verliezen wanneer ze inzet van externe hulp ter sprake brengen.



4

Begeleiden van kinderen met opvallend gedrag

In dit hoofdstuk komt de begeleiding van kinderen met opvallend gedrag door de uitvoerend medewerkers in de kinderopvang aan bod. Dit thema heeft binnen het *Alert4U*-project beduidend minder aandacht gekregen dan de onderwerpen ‘vroegsignalering’ en ‘samenwerken met ouders’. Eerst wordt per pilot beschreven wat ze op dit thema hebben gedaan, daarna volgen de conclusies en de succes- en de potentiële faalfactoren.

4.1 Werkwijze Amsterdam

De wijze waarop pedagogisch medewerkers binnen de kinderopvangorganisatie Partou kinderen met opvallend gedrag begeleiden, is veelal gebaseerd op eigen ervaringen en kennis. Overigens wordt die begeleiding overlegd en afgestemd met de ouders. Op een experimenteerbasis proberen zij uit welke handelingen werken bij welk soort opvallend gedrag. Deze aanpak is gebaseerd op ervaringskennis en niet op een onderliggende methode of visie. Zij hanteren in de praktijk wel een gedifferentieerde aanpak voor internaliserend dan wel externaliserend opvallend gedrag. Een introvert kind wordt gestimuleerd om deel te nemen aan de activiteiten binnen de groep, terwijl de pedagogisch medewerker kinderen met externaliserend gedrag weghaalt uit de groep waardoor een-op-eencontact mogelijk is. IJkpunten in het pedagogisch handelen zijn rust en structuur. De leidinggevende treedt als redder in nood op voor de pedagogisch medewerkers door tijdens de pieken op een dag kinderen met opvallend gedrag tijdelijk op kantoor onder te brengen, zodat de groep daar zo min mogelijk hinder van ondervindt.

.....

Wij dragen altijd aan elkaar over hoe we omgaan met een kind met opvallend gedrag, zodat iedereen hetzelfde doet.
(Pedagogisch medewerker Partou)

.....

4.2 Werkwijze Drenthe

In hun aanpak om kinderen met opvallend gedrag de juiste zorg aan te bieden, vertrouwen de pedagogisch medewerkers van kinderopvangorganisatie Speelwerk op hun eigen ervaringen en gevoel. De aanpak wordt soms overlegd met directe collega's en ook worden collega's van andere groepen ingeschakeld. Daarna wordt de medewerker van de jeugdzorgaanbieder Yorneo ingeschakeld om de aanpak te verifiëren en eventueel aan te scherpen. De aanpak van de jeugdzorgaanbieder Yorneo kenmerkt zich door de oplossingsgerichtheid. De vaardigheid 'zeggen wat je doet, benoemen wat je ziet' is hierin een kernpunt. Het is echter niet duidelijk wat het aandeel van de medewerker van de jeugdzorgaanbieder Yorneo is in het proces na de signalering. Wat doen pedagogisch medewerkers nu concreet in de begeleiding van kinderen met opvallend gedrag? Daarnaast gebruiken ze ook video-interactiebegeleiding om de aanpak aan te scherpen. Daarbij reflecteren ze niet alleen zelf op de gemaakte filmbeelden, maar bespreken ze deze ook met naaste collega's.

.....

Ik kan met al mijn vragen bij de medewerkster van jeugdzorgaanbieder Yorneo terecht en krijg geregeld tips van haar. Het geeft een goed gevoel om een extra professional op het kinderdagverblijf te hebben.
(Pedagogisch medewerker Speelwerk)

.....

4.3 Werkwijze Leiden

Als er op de groep een kind is dat extra aandacht behoeft, dan wordt er door de pedagogisch medewerker van de kinderopvangorganisatie B4KIDS een begeleidingsplan gemaakt. Er worden met de leidinggevende afspraken gemaakt die in de maandelijkse werkbespreking geëvalueerd worden. Dit begeleidingsplan is gebaseerd op eigen ervaringen en kennis. Pedagogisch medewerkers bepalen zelf hoe ze omgaan met kinderen met opvallend gedrag. Hun handelen daarentegen is wel gebaseerd op de pedagogische uitgangspunten die genoemd zijn in hun pedagogisch beleid. Dit zijn 'positieve benadering', 'kinderen in hun waarde laten' en 'negatief gedrag negeren'. Bovendien zijn alle pedagogisch medewerkers getraind in de vier interactievaardigheden: emotionele veiligheid bieden, respect voor de autonomie van het kind, structuur en grenzen stellen en informatie en uitleg geven. Dit is echter geen specifieke aanpak voor kinderen met opvallend gedrag, maar algemeen pedagogisch handelen ten opzichte van alle kinderen. Ook in Leiden schakelen medewerkers snel collega's in voor advies en tips in het omgaan met



kinderen met opvallend gedrag. Zolang er nog geen hulp van buitenaf komt, hanteren ze een aanpak van meer structuur, ritme en duidelijkheid bij deze kinderen. Op de groep zorgen de pedagogisch medewerkers voor een consistente aanpak.

.....

De basis voor het opvoeden in de groep is aanwezig, alleen ontbreekt het B4KIDS-breed aan methodisch handelen. We moeten meer op één lijn zitten.
(Werkgroep Alert4U)

.....

4.4 Conclusies over de werkwijze in de pilots

Het is duidelijk dat in alle pilots de eigen ervaringen en kennis van de pedagogisch medewerkers in de kinderopvang de boventoon voeren in de begeleiding van kinderen met opvallend gedrag. Daarnaast maken ze ook gauw gebruik van de kennis en ervaringen van collega's. In Leiden wordt de visie op het omgaan met kinderen wel expliciet benoemd en beschreven in het pedagogisch beleid. Rust, ritme en duidelijkheid zijn voor de pilots leidraden in de begeleiding van kinderen met opvallend gedrag.

Samenvattend kunnen we zeggen dat het echte omgaan met kinderen met opvallend gedrag nog niet is gerealiseerd. Overigens is dit niet de taak van de pedagogisch medewerkers in de kinderopvang. Maar wat is nu wel hun taak in het grijze gebied tussen kinderen met geïndiceerde zorg en kinderen met opvallend gedrag? Ook de kinderopvang heeft behoefte aan vastgestelde grenzen en ondersteuning bij het adequaat begeleiden van kinderen met opvallend gedrag.

Succesfactoren

De bevestiging van de 'onderbuikgevoelens' van de pedagogisch medewerkers in de kinderopvang met betrekking tot kinderen met opvallend gedrag is een stimulans voor het zelfvertrouwen en de deskundigheid van de pedagogisch medewerker op de groep. Tips en adviezen kunnen door 'coaching on the job' direct op de werkvloer worden uitgevoerd. Een persoonlijke instructie van de begeleiding zorgt ervoor dat het toepasbaar wordt gemaakt.

Zowel in Amsterdam als in Leiden benadrukt men dat kinderen met opvallend gedrag op een consistente manier door de medewerkers worden begeleid. Daardoor weet het kind waar het aan toe is. Opvallend is dat men in de pilot in Amsterdam de aanpak laat afhangen van het temperament van het kind, terwijl men in de overige pilots inzet op de vaardigheden van de leidster.

Potentiële faalfactoren

Pedagogisch medewerkers in de kinderopvang vinden dat het traject naar adequate hulp aan het kind met opvallend gedrag te lang duurt. Daarom proberen ze altijd intern te zorgen voor een passende begeleiding voor deze kinderen. De leidinggevende schakelt niet zomaar externe hulp in. De crux zit hem in het tijdig inschakelen van de benodigde expertise. Als de externe hulp niet op het juiste moment of de instructies niet op een passende manier worden aangeboden, dan kan het bij de medewerkers als faalfactor ervaren worden.

Wanneer de instructies van de externe deskundige individueel gericht en nauwelijks overdraagbaar zijn, dan ontbreekt het aan methodisch werken. Het ontbreken van een methodische werkwijze in de begeleiding van kinderen met opvallend gedrag doet een groot beroep op één persoon (namelijk de medewerker van de jeugdzorgaanbieder) en draagt niet bij aan het versterken van de competenties van de medewerkers van de kinderopvang. Meer methodisch werken bevordert de bekendheid van de route en de wederzijdse verwachtingen.

Duidelijke taken, verantwoordelijkheden en routes zijn randvoorwaarden voor het laten slagen van vroegsignalering van en het omgaan met kinderen met opvallend gedrag. Wanneer het opstellen van begeleidingsplannen of ondersteuning van de interne stafmedewerker niet gestructureerd gebeurt, zullen pedagogisch medewerkers experimenterend te werk gaan.

Verder moeten de rollen en de verwachtingen van de leidinggevende en de eventuele interne stafmedewerker duidelijk zijn. Welke ondersteuning kunnen zij bieden? Sluit deze aan op de praktische uitvoerbaarheid op de groep? Pedagogisch medewerkers moeten het idee hebben dat ze er niet alleen voor staan, maar dat ze samen de begeleiding van kinderen met opvallend gedrag vormgeven.



5 Samenwerken met ouders

In dit hoofdstuk komt de samenwerking met ouders aan bod. Eerst geven we per pilot aan wat ze op dit thema hebben gedaan en trekken we conclusies over overeenkomsten en verschillen. Daarna bespreken we algemene succesfactoren en potentiële knelpunten voor dit onderwerp.

5.1 Werkwijze Amsterdam

Naast de dagelijkse gesprekken tussen ouders en pedagogisch medewerkers bij het brengen en halen van de kinderen, vindt er bij kinderopvangorganisatie Partou jaarlijks minimaal één formeel gesprek plaats tussen ouders en pedagogisch medewerkers. Dit gebeurt aan de hand van de jaarlijkse observatie.

De pedagogisch medewerkers van Partou hebben samen met pedagogisch medewerkers van jeugdzorgaanbieder 't Kabouterhuis in het kader van *Alert4U* twee trainingen ontvangen om hen te ondersteunen in de gesprekken met ouders: de training *Kinderen die opvallen* en *Triple P* (niveau 2). Er is voor deze trainingen gekozen omdat ze zijn opgenomen in de shortlist van de *Quick Scan Alert4U*.

In de training *Kinderen die opvallen*, die voor de pedagogisch medewerkers is verzorgd door SO&T (Servicebureau Opvoedingsondersteuning & Trainingen), wordt er expliciet aandacht besteed aan de samenwerking met ouders. De pedagogisch medewerkers krijgen tips voor de gespreksvoering met ouders, zoals dat het belangrijk is altijd open en eerlijk met hen te spreken. Binnen de training wordt ook het gebruik van de KIPPPI-lijsten toegelicht. Zowel ouders als pedagogisch medewerkers vullen deze vragenlijst in wanneer er zorgen zijn over een kind. Binnen Partou werd dit instrument al langer gebruikt, maar het wordt ook ingezet binnen het *Alert4U*-project.

Daarnaast volgden de pedagogisch medewerkers de training *Triple P* (niveau 2). Zij worden in deze training toegerust om antwoord te geven op alledaagse opvoedingsvragen van ouders. Het gaat daarbij om informatie over de ontwikkeling van kinderen en over het hanteren van veelvoorkomende gedragsproblemen, die meestal samenhangen met een bepaalde fase in de ontwikkeling van kinderen.

De pedagogisch medewerkers vonden de trainingen zinvol en hebben veel gehad aan de handvatten en gesprekstechnieken voor de omgang met ouders en kinderen. Een van de belangrijkste punten is dat ze geleerd hebben om vanuit de visie van de ouder te kijken. Dat brengt ook met

zich mee dat ze ‘het probleem zo dicht mogelijk bij zichzelf houden’: het uitgangspunt is dat de pedagogisch medewerkers met ouders willen samenwerken om het kind zo beter te kunnen begeleiden. Het probleem wordt op deze wijze niet bij het kind gelegd, maar bij de pedagogisch medewerker.

De pedagogisch medewerkers zijn ook erg tevreden over de begeleiding die zij ontvangen bij de samenwerking met ouders. Zij krijgen veel ondersteuning van hun leidinggevende, bijvoorbeeld over wat wel en wat niet te zeggen, en er is voldoende ruimte om problemen bespreekbaar te maken.

.....
Wat je ook doet, doe het met meerdere petten op!
(Pedagogisch medewerker Partou)
.....

5.2 Werkwijze Drenthe

Bij kinderopvangorganisatie Speelwerk hebben ouders meerdere mogelijkheden om met pedagogisch medewerkers in gesprek te gaan: op de breng- en haalmomenten, naar aanleiding van de reguliere observaties en naar aanleiding van observaties die gedaan zijn als er zorgen zijn over het kind.

De meeste contacten met ouders vinden plaats tijdens de dagelijkse gesprekjes bij de haal- en brengmomenten. Signalen worden soms al kenbaar gemaakt tijdens deze contacten. Eventueel verloopt dit ook telefonisch.

Voor de reguliere observaties werkt Speelwerk met het instrument ‘welbevinden’, dat bestaat uit de observatielijst ‘welbevinden kind’, de vragenlijst ‘welbevinden BSO’ en de lijst ‘ouders en het welbevinden van het kind’. De uitkomsten van deze lijsten worden tijdens het gesprek met de ouders besproken.

Als er grote zorgen zijn, wordt er een aparte afspraak gemaakt. Bij deze gesprekken is een aantal dingen van belang:

- geschikt moment afwachten;
- positief benaderen;
- het bij jezelf houden, het gedrag niet veralgemeniseren en aangeven dat het signalen zijn die jij hebt opgevangen;
- niet het kind beschuldigen maar het gedrag benoemen vanuit de context van de groep.

De pedagogisch medewerkers overleggen onderling veel over hoe signalen besproken kunnen worden.

Daarnaast kunnen ze, sinds het *Alert4U*-project, de pedagogisch medewerkster van jeugdzorg-aanbieder Yorneo vragen om hen te ondersteunen bij het voeren van lastige gesprekken met ouders. Als de pedagogisch medewerkster van Yorneo een observatie heeft verricht bij een kind, voert ze daarover altijd een gesprek met de ouders. De pedagogisch medewerker van kinderopvangorganisatie Speelwerk is daarbij aanwezig, waardoor zij kennis en ervaring opdoet in het voeren van dit soort gesprekken terwijl ze wel haar rol als groepsleidster kan blijven vervullen. De pedagogisch medewerkers zijn redelijk tevreden over de ondersteuning die zij ontvangen bij de samenwerking met ouders.

.....
Ouders die niet willen meewerken? Die komen wij hier nauwelijks tegen!
(Pedagogisch medewerker Speelwerk)
.....

5.3 Werkwijze Leiden

In de training die de pedagogisch medewerkers hebben ontvangen in het kader van *Alert4U* komen vaardigheden voor de communicatie met ouders aan bod. De nadruk in de communicatie met ouders ligt erop verbinding met hen te krijgen en te houden. Communicatie bestaat uit spreken en luisteren. In de training wordt de pedagogisch medewerkers geleerd dat het belangrijk is om in de communicatie concrete voorbeelden van opvallend gedrag te noemen, en dat ze open vragen in plaats van gesloten vragen moeten stellen.

Tijdens de rollenspelen in de training wordt duidelijk dat de meeste pedagogisch medewerkers in het gesprek het accent leggen op het vinden van oplossingen, terwijl de ouders misschien wat langer willen stilstaan bij de redenen en oorzaken van het gedrag.

De pedagogisch medewerkers geven aan dat eerste signalen bij kinderen worden besproken in de breng- en haalcontacten. Als de zorgen aanhouden, kan er een gesprek met de ouder gepland worden. Vaak is het gedrag dan al besproken met collega's of de leidinggevende. Als ouders niet of nauwelijks bereid zijn signalen te bespreken, proberen sommige pedagogisch medewerkers wel om hun zorgen te blijven benoemen.

De pedagogisch medewerkers geven aan dat er geen protocol gesprekstechnieken is, maar dat dit wel handig zou zijn voor verschillende (fasen van) gesprekken.

.....
In een gesprek met ouders probeer ik samen met hen tot een oplossing van het probleem te komen.
(Pedagogisch medewerker B4KIDS)
.....

5.4 Conclusies over de werkwijze in de pilots

In alle drie pilots gaat men op een andere manier om met het thema ‘samenwerking met ouders’. Geen van de organisaties beschikt tot nog toe over een concrete visie op de communicatie met ouders. Het is belangrijk om een visie op te stellen over de wijze waarop de organisatie de ouders wil benaderen. Zijn zij de klant? Of zijn zij een samenwerkingspartner? Daarnaast is het van belang of de organisatie de gespreksvoering met ouders ziet als een taak van de pedagogisch medewerkers zelf of dat zij vindt dat de pedagogisch medewerkers hierbij altijd ondersteuning moeten krijgen. En wat is de juiste wijze om zorgen met ouders te bespreken? Tijdens de haal- en brengmomenten? Of alleen in formele gesprekken?

Verder valt op dat elke pilot met een andere doelgroep ouders te maken heeft. Waar in Drenthe de pedagogisch medewerkers aangeven dat ouders eigenlijk altijd openstaan voor gesprekken en suggesties, geven pedagogisch medewerkers in Amsterdam aan veel moeite te hebben om de ouders te bereiken. Dit vraagt mogelijk om verschillen in de ondersteuning van de pedagogisch medewerkers op dit gebied. De vraag is dus of er wel één werkwijze als algemeen werkend kan worden aangeduid.

Succesfactoren

Een succesfactor op het gebied van samenwerken met ouders is het aanbieden van een training waarin expliciet aandacht wordt besteed aan gespreksvoering met ouders, rekening houdend met de vragen en behoeften van de pedagogisch medewerkers: wat vinden zij moeilijk, waarover willen ze meer informatie, wat willen ze oefenen? Hierbij is essentieel dat er een balans is tussen het aanbieden van kennis en het oefenen ermee. Oefenen kost meer tijd dan kennisoverdracht, maar is minstens zo belangrijk om de beoogde kennistransfer te bewerkstelligen.

Ook als pedagogisch medewerkers een training hebben gevolgd om de samenwerking met ouders te verbeteren, is het van belang dat zij ook begeleid worden in het voeren van deze gesprekken (combinatie van training en ‘coaching on the job’). Wellicht is het niet voor alle pedagogisch medewerkers noodzakelijk, maar velen van hen blijven het een lastige taak vinden waarbij ze ondersteuning nodig hebben.

Potentiële faalfactoren

Er bestaan veel trainingen die gericht zijn op dit onderwerp. Een potentiële faalfactor daarvan is dat een bestaande training te weinig wordt toegespitst op de specifieke situatie van een kinderopvangorganisatie, bijvoorbeeld de groep kinderen (en ouders) die het kinderdagverblijf bezoeken. Iedere omgeving heeft zijn eigen problematiek en daarmee moet in de training rekening gehouden worden: grotestadsproblematiek of juist plattelandsproblematiek, kinderen en ouders die nauwelijks Nederlands spreken, overbezette hoogopgeleide tweeverdienersgezinnen of juist alleenstaandemoedergezinnen. Dat kan vragen om allemaal verschillende benaderingen.

De meeste pedagogisch medewerkers hebben behoefte aan ondersteuning en begeleiding bij het voeren van gesprekken met ouders buiten de breng- en haalcontacten. Deze ondersteuning kan gegeven worden door een leidinggevende (bijvoorbeeld het locatiehoofd) of door een intern of extern begeleider. Daarbij is het zaak ervoor te waken dat de begeleider het voeren van het gesprek helemaal overneemt. De pedagogisch medewerker moet de kans krijgen om zich te bekwamen in het voeren van gesprekken: het doel van ondersteuning en begeleiding is altijd empowerment van de pedagogisch medewerkers. Het gaat erom dat zij 'bewust bekwaam' worden.





6.1 Inleiding

Dit verslag vormt een tussenstand van de manier waarop de drie pilots Amsterdam, Drenthe en Leiden invulling hebben gegeven aan het project *Alert4U*. Drenthe heeft ingezet op 'coaching on the job', terwijl Leiden en Amsterdam een training hebben ingezet. Leiden heeft daarbij gekozen voor het op maat maken van bestaande trainingen, aansluitend bij vragen uit de kinderopvang, terwijl Amsterdam bestaande trainingen heeft ingekocht. Amsterdam heeft daarnaast documenten ontwikkeld ter ondersteuning van communicatie en vroegsignalering.

Op basis van resultaten uit dit verslag zullen de drie pilots in het tweede jaar van het project verder investeren in deskundigheidsbevordering van pedagogisch medewerkers.

In de monitor besteden we zowel aandacht aan de procesmatige kant van de samenwerking als aan de invulling van de thema's 'vroegsignalering', 'begeleiding van kinderen' en 'samenwerking met ouders'. In dit hoofdstuk geven we samenvattend weer welke werkzame bestanddelen uit de pilots zijn af te leiden. Daarnaast formuleren we aanbevelingen die aansluiten op potentiële faalfactoren die in eerdere hoofdstukken zijn besproken.

6.2 Wat is werkzaam?

In de drie pilots is gewerkt aan de doelen van *Alert4U*. Het accent ligt daarbij duidelijk op het versterken van de kinderopvang (en niet op een snellere doorgeleiding naar de jeugdzorg). In het project worden pedagogisch medewerkers versterkt in het tijdig signaleren van problemen, het toepassen van effectieve opvoedingsstrategieën om deze problemen te kunnen hanteren binnen de kinderopvang en het bevorderen van de samenwerking met ouders. Vroegsignalering en samenwerking met ouders lijkt daarbij in alle pilots meer aandacht te hebben gekregen dan het begeleiden van kinderen met opvallend gedrag.

De manier waarop jeugdzorgaanbieders en kinderopvangorganisaties de samenwerking binnen *Alert4U* vormgeven, levert een aantal werkzame bestanddelen op op het gebied van samenwerking, projectvormgeving, kennisontwikkeling en deskundigheidsbevordering (zie figuur 1 in hoofdstuk 2).

Om de samenwerking te bevorderen, is er gewerkt met een gezamenlijke visie en eenheid van taal op het gebied van de ontwikkeling van kinderen, de begeleiding van kinderen en samenwerking met ouders. Bij het uitzetten van het project zijn verschillende niveaus in de organisatie betrokken, er zijn startbijeenkomsten georganiseerd en nieuwsbrieven verspreid. Om adequaat te kunnen signaleren, is er kennis gedeeld over ontwikkelingsstadia voor kinderen van 0 tot 4 jaar, geconcretiseerd in een instrument dat pedagogisch medewerkers en ouders kunnen gebruiken (het 'groeibericht'). In het kader van deskundigheidsbevordering hebben pedagogisch medewerkers training en coaching ontvangen. Daarbij is een aantal zaken opgevallen.

Deskundigheidsbevordering (training en coaching) op gelijkwaardig niveau (waarbij pedagogisch medewerkers in de kinderopvang worden opgeleid of gecoacht door pedagogisch medewerkers in de jeugdzorg) draagt bij aan het vergroten van praktische handvatten en de tevredenheid van pedagogisch medewerkers in de kinderopvang.

Structurele coaching in plaats van coaching 'op afroep' draagt bij aan laagdrempelige deskundigheidsbevordering waarin het gewoon wordt om zorgen te bespreken en van elkaar te leren. Bovendien biedt het pedagogisch medewerkers de mogelijkheid om zorgen in een vroegtijdig stadium gezamenlijk te bespreken en niet te wachten tot de problemen al groot zijn.

Het accent in de deskundigheidsbevordering ligt op empowerment: de al aanwezige kennis en vaardigheden van medewerkers worden aangesproken waardoor zij van 'onbewust bekwaam', 'bewust bekwaam' worden.

Voor het verbeteren van de *vroegsignalering* ervaren pedagogisch medewerkers een combinatie van de volgende elementen als ondersteunend:

- Het werken met een stappenplan geeft pedagogisch medewerkers handelingszekerheid over te zetten stappen.
- Het gebruik van observatieformulieren concretiseert het 'onderbuikgevoel' van pedagogisch medewerkers en helpt bij het bespreken van concreet gedrag met ouders.
- Training bevordert gezamenlijk gedeelde kennis. Hierbij dienen de volgende elementen aan de orde te komen: ontwikkeling van kinderen, leren kijken naar kinderen, het toepassen van binnen de eigen organisatie gehanteerde instrumenten en het ontwikkelde stappenplan.
- 'Coaching on the job' ondersteunt pedagogisch medewerkers bij het daadwerkelijk toepassen van het geleerde in de praktijk. Het bevordert het anders naar kinderen kijken. De bevestiging

van de 'onderbuikgevoelens' van de pedagogisch medewerkers in de kinderopvang met betrekking tot kinderen met opvallend gedrag is een stimulans voor het zelfvertrouwen en de deskundigheid van de pedagogisch medewerker op de groep.

Voor het *begeleiden van kinderen met opvallend gedrag* zijn de volgende elementen van belang:

- Een uitgewerkte visie op de rol van de kinderopvang in de begeleiding en opvoeding van kinderen met opvallend gedrag geeft pedagogisch medewerkers helderheid over wat er van hen verwacht wordt. In de visie is uitgewerkt wanneer ondersteuning nodig is en waar de grens ligt.
- Kennis over effectieve opvoedingsstrategieën voor kinderen met opvallend gedrag, uitgewerkt in het pedagogisch beleid. Dit biedt pedagogisch medewerkers aanvullend op hun eigen kennis en ervaring mogelijkheden naast het toepassen van 'rust, reinheid en regelmaat'.
- Training in het toepassen van effectieve opvoedingsstrategieën bevordert een gedeelde en consistente aanpak in de omgang met kinderen. In de training ligt het accent vooral op het oefenen met de strategieën en minder op kennisoverdracht.
- 'Coaching on the job' ondersteunt pedagogisch medewerkers bij het daadwerkelijk toepassen van het geoefende in de praktijk. Tips en adviezen kunnen direct op de werkvloer worden ingezet. Een persoonlijke instructie van een pedagogisch medewerker uit de jeugdzorg helpt om het geleerde toepasbaar te maken.

Voor het *samenwerken met ouders* ervaren pedagogisch medewerkers een combinatie van de volgende elementen als ondersteunend:

- Een uitgewerkte visie van de kinderopvangorganisatie op hoe zij naar ouders kijken en een uitgewerkte visie op de taak van pedagogisch medewerkers in de samenwerking met ouders. Daarbij is een antwoord nodig op de volgende vragen: zijn ouders klant of samenwerkingspartners; is het de taak van pedagogisch medewerkers opvallend gedrag van kinderen met de ouders te bespreken, en zo ja: welke mate van ondersteuning ontvangen zij daarbij (al dan niet structureel)? Een uitgewerkte visie verheldert voor pedagogisch medewerkers hoe zij zich moeten opstellen ten opzichte van ouders en is een voorwaarde voor de verdere invulling van deskundigheidsbevordering aan deze medewerkers.
- Op basis van een uitgewerkte visie ontvangen pedagogisch medewerkers training in het samenwerken met ouders. Hierin wordt aandacht besteed aan gesprekstechnieken (zoals het benoemen van concreet waarneembaar gedrag in plaats van interpretaties). Daarnaast worden de verschillende contactmomenten besproken en de keuze welke onderwerpen bij welke contactmomenten aan bod komen. Deze training sluit aan bij vragen en behoeften van de pedagogisch medewerkers.

- ‘Coaching on the job’ ondersteunt pedagogisch medewerkers bij het toepassen van gesprekstechnieken en het voeren van ‘moeilijke’ gesprekken. Afhankelijk van de leerbehoefte van pedagogisch medewerkers wordt een ondersteuningsvorm gekozen: de pedagogisch medewerker jeugdzorg voert het gesprek (geeft het voorbeeld), pedagogisch medewerker jeugdzorg en pedagogisch medewerker opvang voeren samen het gesprek met de ouders, of de pedagogisch medewerker opvang voert het gesprek zelf en ontvangt hierop feedback.

Aangezien ouders in verschillende regio’s om een verschillende aanpak kunnen vragen, ligt het voor de hand dat er niet één algemeen werkende aanpak ontwikkeld kan worden. De aanpak vraagt om afstemming op specifieke vragen en kenmerken van de ouders: grotestadsproblematiek of juist plattelandproblematiek, kinderen en ouders die nauwelijks Nederlands spreken, overbezette hoogopgeleide tweeverdienersgezinnen of juist alleenstaandemoedergezinnen.

6.3 Aandachtspunten voor de verdere invulling van Alert4U

Het benutten van de voorgaande werkzame elementen zal bijdragen aan het versterken van de kinderopvang, het verminderen van handelingsverlegenheid bij pedagogisch medewerkers en het realiseren van de *Alert4U*-doelen. Voor de verdere invulling van *Alert4U* gelden daarbij de volgende aandachtspunten:

- Pedagogisch medewerkers van alle drie pilots geven aan het lastig te vinden om in te schatten wanneer sprake is van normaal lastig gedrag en wanneer het belangrijk is om opvallend gedrag beter te gaan observeren. Vaak twijfelen ze over hun eigen observaties. Ook in het tweede jaar van *Alert4U* vraagt de uitvoering van het stappenplan, kennisoverdracht over de normale ontwikkeling, het leren kijken naar kinderen en het benutten van observatie-instrumenten nog de nodige aandacht.
- De begeleiding van kinderen met opvallend gedrag vraagt nog om nadere methodische uitwerking, gebaseerd op effectieve opvoedingsstrategieën. Hiermee wordt coaching minder afhankelijk van de persoonlijke ervaringen van de pedagogisch medewerker jeugdzorg, en wordt er beter aangesloten bij kennis over wat werkt in het opvoeden van kinderen. Dit ondersteunt pedagogisch medewerkers ook bij het opstellen van begeleidingsplannen.
- Een knelpunt dat pedagogisch medewerkers signaleren in de samenwerking met ouders is de toestemming van ouders die nodig is om externe hulp in te schakelen. Binnen *Alert4U* is aandacht nodig voor de vraag hoe om te gaan met een situatie waarin ouders geen toestemming verlenen en pedagogisch medewerkers met de zorgen over het kind blijven zitten.
- Wanneer de inzet van aanvullende effectieve opvoedingsstrategieën niet voldoende antwoord biedt op het gedrag van het kind, is het van belang dat problemen niet onnodig lang blijven

voortbestaan. Hiertoe dient gekeken te worden hoe *Alert4U* kan aansluiten bij de huidige ontwikkeling van Centra voor Jeugd en Gezin.

- Ten slotte is de transfer van het in trainingen geleerde en de toepassing van ontwikkelde instrumenten in de praktijk een aandachtspunt. Hiertoe zal geïnvesteerd worden in 'coaching on the job'. Daarnaast is het belangrijk leidinggevenden en kwaliteitsmedewerkers van de kinderopvangorganisatie in het traject te betrekken zodat zij de ondersteuning van pedagogisch medewerkers inhoudelijk goed en praktisch toepasbaar kunnen vormgeven. Onder het motto 'geef ze geen vis, maar leer ze vissen' is het belangrijk dat het doel van ondersteuning en begeleiding altijd gericht is op empowerment van pedagogisch medewerkers: hen 'bewust bekwaam' maken.





Alert4U

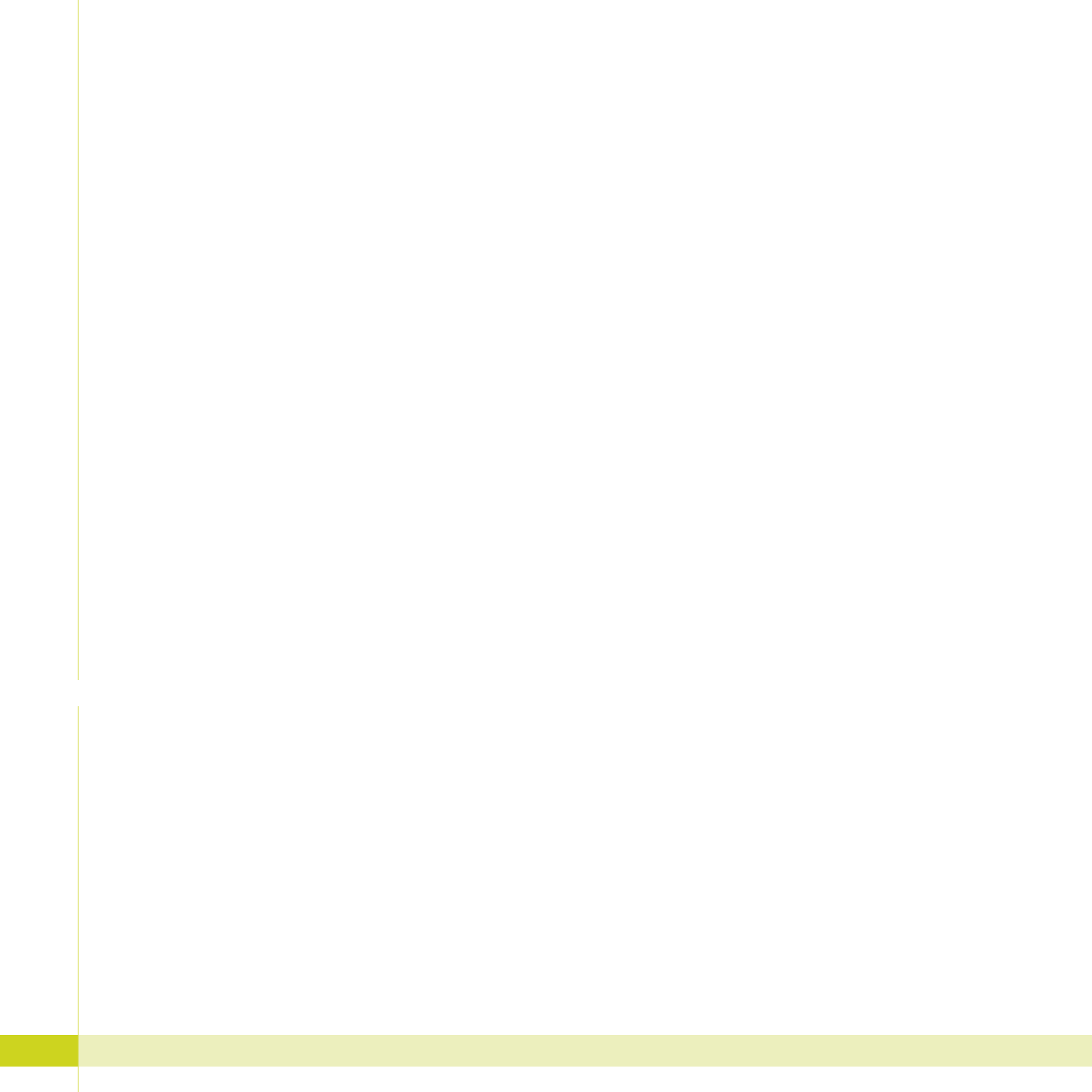
Het doel van *Alert4U* is structurele aandacht te genereren voor ontwikkelingsstimulering van jonge kinderen in de kinderopvang, samen met ouders en andere opvoedexperts (uit de jeugdzorg). Op tijd signaleren en alert reageren, vraagt om kennis en vaardigheden. *Alert4U* streeft ernaar de kennis uit de kinderopvang én de jeugdzorg te bundelen en landelijk te verspreiden. Niet alleen over een goede aanpak, maar ook over stabiele financiering.

Het Kinderopvangfonds

Het Kinderopvangfonds stimuleert en ondersteunt innovatie en kwaliteitsverbetering in de kinderopvang in Nederland, vanuit het perspectief van kind en ouder. Initiatieven die ondersteund worden, moeten de variëteit en kwaliteit van de kinderopvang verhogen. Daarbij wordt uitgegaan van wensen van ouders en staat kennisdeling en het maatschappelijk debat over het gewenste voorzieningenniveau centraal. Het Kinderopvangfonds is in 2006 opgericht. Het vermogen van het fonds wordt gevormd door de gelden van Kintent, voormalig intermediair in de Kinderopvang.

Het Nederlands Jeugdinstituut

Het Nederlands Jeugdinstituut werkt voor beleidsmakers, staffunctionarissen en beroepskrachten in de sector jeugd, opvoeding en onderwijs. Wij maken kennis beschikbaar voor de praktijk, maar verwerken ook kennisvragen vanuit de praktijk. Op die manier wordt een kenniscyclus georganiseerd, die de jeugdsector helpt de kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening te verbeteren. Voor vragen of advies kunt u vrijblijvend contact met ons opnemen. Dit kan via de Infolijn (030) 230 6564, op werkdagen tussen 09.00-13.00 uur.





Nederlands
Jeugd
instituut



alert[4]you
Voor extra opvoedexpertise in de kinderopvang

HETKINDEROPVANGFONDS