

# Monitor Alert4you

deel 2

‘Samen kunnen we *steeds* meer!’



**Cécile Chênevert**  
**Marielle Balledux**

Nederlands  
**Jeugd**  
instituut



**alert[4]you**  
Voor extra opvoedexpertise in de kinderopvang

© 2011 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 monitor uitgevoerd in opdracht van Het Kinderopvangfonds.

Auteurs

Cécile Chênevert

Marielle Balledux

Met medewerking van

Su'en Kwok

Nederlands Jeugdinstituut

Catharijnesingel 47

Postbus 19221

3501 DE Utrecht

Telefoon (030) 230 63 44

Website [www.nji.nl](http://www.nji.nl)

## Inhoudsopgave

1. Introductie	4
2. Invulling project en samenwerking	7
3. Vroegsignalering	17
4. Begeleiden van kinderen met opvallend gedrag	23
5. Samenwerken met ouders	28
6. Conclusie: wat is werkzaam?	33

# Hoofdstuk 1 Introductie

## 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 Alert4you. 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 gedrag, begeleiding van kinderen en samenwerking met de ouders in de kinderopvang versterkt wordt door inzet van de expertise vanuit de jeugdzorg. Door deze inzet van extra opvoedexpertise worden pedagogisch medewerkers deskundiger en worden niet alleen kinderen die extra zorg behoeven geholpen, maar alle kinderen: daarom spreken we van vroegstimulering van alle kinderen.

Het doel van de monitor is het volgen van de praktijk in de drie pilots en het destilleren van werkzame factoren. Tegelijkertijd doet het Kohnstamm Instituut een effectmeting. Beide trajecten gezamenlijk resulteren in beschrijvingen van werkzame factoren op het gebied van samenwerking tussen kinderopvang en jeugdzorg.

In dit verslag beschrijven we de eindstand: de drie pilotlocaties zijn nu op het einde van het Alert4you-project. Tevens zijn er twee pilots bijgekomen. Dit brengt het geheel op vijf pilotlocaties waar de tweede monitor is afgenomen. De resultaten van de monitor geven een goed beeld over de succesfactoren en de aandachtspunten van het traject. Dit rapport sluit aan bij het eerder verschenen rapport van de eerste afname, 'Samen kunnen we meer!'<sup>1</sup> Voor een goed zicht op het geheel van het project is het noodzakelijk om beide deelrapporten te lezen.

## 1.2 Waarom Alert4you?

Opgroeien, opvoeden en ontwikkelen gaat met vallen en opstaan. Bij ieder kind. Door het tijdig signaleren van kansen en problemen bij jonge kinderen, een goede ondersteuning binnen de kinderopvang en adequate doorverwijzing worden de mogelijkheden voor deze kinderen enorm vergroot.

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 worden<sup>2</sup>. 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 de afgelopen jaren 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 structuur. Ook is van deze initiatieven onbekend of ze in praktijk succesvol en effectief zijn. Alert4you wil daar verandering in brengen en werkzame factoren daarvoor destilleren die landelijk beschikbaar zijn.

---

<sup>1</sup> Balledux, M., Lange, M. de, Chênevert, C., Kwok, S. (2010) *Samen kunnen we meer! Een tussenstand van de samenwerking tussen kinderopvang en jeugdzorg*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut (in opdracht van Het Kinderopvangfonds). Te downloaden vanaf [www.nji.nl](http://www.nji.nl).

<sup>2</sup> 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).

Het project loopt tot voorjaar 2011. Daarna wordt er met name gewerkt aan de implementatie van de kennis en expertise die in het project is opgedaan.

### **1.3 Eerste en tweede afname van de monitor**

Het verslag van de eerste afname is halverwege het Alert4you project verschenen. In het tweede jaar van het project hebben de drie pilots verder kunnen investeren in deskundigheidsbevordering van pedagogisch medewerkers en in de samenwerking, mede aan de hand van de uitkomsten van deze monitor. De resultaten van de tweede afname worden in dit verslag weergegeven. De resultaten geven een beeld van de eindstand van het project en geven een antwoord op de volgende vragen: 'Hebben de pilots hun werkwijze nog bijgestuurd naar aanleiding van de tussentijdse monitor?' 'wat zijn de succesfactoren en wat zijn aandachtspunten als we het project in zijn geheel bekijken?' 'Wat heeft het voor de pedagogisch medewerkers opgeleverd?'

Tevens zijn er twee extra pilots bijgekomen die deel hebben genomen aan de tweede ronde van de monitorafname: Amersfoort en Den Helder. Voor deze pilots geldt dat zij vanaf de start hebben kunnen profiteren van de resultaten van de eerste afname van de monitor.

### **1.4 De monitor**

De monitor is voor de tweede keer afgenomen in de maand oktober 2010 (en voor Den Helder in maart 2011) en bestaat, evenals de eerste afname, uit twee delen:

- onderzoek naar de samenwerking/-implementatie strategieën;
- onderzoek naar de uitvoering.

#### ***Monitor van de samenwerking-/implementatie strategieën***

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 bij deze tweede afname de volgende onderzoeksmiddelen ingezet:

1. Evaluatief interview (bij afronding project) met de projectleiders.
2. Groepsinterview waarin medewerkers van de kinderopvang werd gevraagd naar hun werkwijze en de samenwerking met de jeugdzorg binnen Alert4you .

#### ***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 ze kinderen met opvallend gedrag?*
3. *Hoe werken ze 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. Groepsinterview (panelsessie) waarin medewerkers van de kinderopvang wordt gevraagd naar hun werkwijze.
2. Evaluatief interview (bij afronding project) met de projectleiders, waarin verbinding wordt gemaakt tussen uitvoering en implementatie.

## **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 in hoofdstuk 5 de samenwerking met ouders. Bij hoofdstuk 2 tot en met 5 worden aan het eind van het hoofdstuk aanbevelingen geformuleerd betreffende het thema. In het laatste hoofdstuk (hoofdstuk 6) geven we samenvattend weer welke werkzame bestanddelen uit de pilots zijn af te leiden.

## Hoofdstuk 2 Invulling project en samenwerking

### 2.1 Inleiding

Bij de tweede afname van de monitor is er op het einde van het project informatie verzameld over de manier waarop de pilots hun project en de onderlinge samenwerking verder hebben ingevuld. De drie pilots Amsterdam, Drenthe en Leiden hebben dit ook in het laatste jaar van hun pilot op hun eigen manier vormgegeven. In dit laatste jaar is er tevens een vierde en vijfde pilot betrokken geweest, Amersfoort en Den Helder.

In dit hoofdstuk geven we de verschillende bestanddelen voor projectinvulling en samenwerking weer. Per pilot wordt aangegeven wat volgens de pilotmedewerkers (projectleiders, stafmedewerkers en uitvoerend medewerkers van de kinderopvang) werkzame bestanddelen en aandachtspunten 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 Alert4you weer.

### 2.2 Werkzame factoren

De vijf pilotlocaties zijn nu, voorjaar 2011, aan het einde van het Alert4you project. Deze tweede afname van de monitor biedt een eindstand van het traject. Bij de projectinvulling van het tweede jaar hebben de projectleiders gebruik kunnen maken van de ervaringen die op hun eigen en de andere locaties zijn opgedaan door middel van de resultaten van de eerste monitor. Dit verslag van de tweede monitor biedt houvast voor de verdere landelijke uitrol van het project.

#### Coaching in Amersfoort

De pilot in Amersfoort is er in het tweede jaar van het project bijgekomen. In Amersfoort werken kinderopvangorganisatie SKA en jeugdzorgaanbieder Trajectum samen. Naast de reguliere kinderopvang (0 - 4 jaar) is ook de buitenschoolse opvang (BSO) van SKA bij het project betrokken. Het accent van hun samenwerking ligt op de uitvoering. De samenwerking vindt plaats doordat een ambulante gezinsbegeleider van Trajectum op de kinderopvanggroepen komt om een specifiek kind te observeren, tips te geven aan de pedagogisch medewerkers en groepsobservaties te verrichten. Deze ambulante begeleider geeft haar tips in de meeste gevallen ook door aan de pedagogisch specialist van SKA. De pedagogisch specialist is een pedagogisch medewerker die als extra taak deze pedagogische specialistische functie heeft. De pedagogisch specialist communiceert de tips vervolgens aan de andere betrokken pedagogisch medewerkers. In sommige gevallen communiceert de ambulante gezinsbegeleider ook direct met de andere pedagogische medewerkers, bijvoorbeeld omdat zij de mentor zijn van het betreffende kind. In de BSO gebeurt dit altijd op deze manier omdat ze daar niet beschikken over een pedagogisch specialist. De tips en adviezen worden door de pedagogisch medewerker zelf opgeschreven, wat de implementatie moet bevorderen.

De ambulante begeleider van Trajectum is op afroep beschikbaar en heeft daarnaast aan alle betrokken locaties een bezoek gebracht.

*“Doordat de medewerker van Trajectum adviezen geeft aan de pedagogisch specialist, zorgt dit voor kennisoverdracht.”  
(projectleider Trajectum)*

*Werkzame bestanddelen*

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

- Bekendheid van het project en de programmadoelen stevig neerzetten door kennismaking te organiseren tussen de betrokkenen, het project voor te leggen aan de oudercommissie, er aandacht aan te besteden in de nieuwsbrief en het breed binnen de organisatie te verspreiden.
- Coaching op de werkvloer: zorgt voor direct resultaat op kind-, medewerker- en groepsniveau.
- Gebruik maken van een tussenpersoon, de pedagogisch specialist; zij zorgt ervoor dat de kennis van de jeugdzorg echt wordt overgedragen. Het maakt de pedagogisch specialist deskundiger.
- Externe hulp komt vervroegd in beeld; voorheen kwam externe hulp pas in beeld als de situatie niet meer te houden was, nu kan er al in een eerder stadium hulp worden ingeschakeld.
- Binnen alle lagen van het project gaan de medewerkers op een gelijkwaardige manier met elkaar om. Ze staan naast elkaar.
- Bekendheid met elkaars werkwijze doordat Trajectum en SKA al eerder samenwerkten. Dit maakt een vlugge start mogelijk.
- Zowel kinderopvang- als jeugdzorgmedewerker zijn uitvoerend medewerkers. De nadruk van het project ligt op 'empoweren'.

#### *Aandachtspunten*

- Door de advisering van de jeugdzorg medewerker via de pedagogisch specialist te laten lopen, is er een risico dat er 'ruis' ontstaat in de informatieoverdracht. Pedagogische medewerkers nemen daarnaast wellicht sneller iets aan van een externe specialist dan van hun naaste collega (wat de pedagogisch specialist is).
- Wanneer de jeugdzorgmedewerker haar advies geeft aan de pedagogisch medewerkers en/of de specialist, schrijft de pedagogisch medewerker zelf de informatie op. Het risico is dat zij, doordat ze tegelijkertijd moet schrijven en luisteren naar de tips, de informatie onvoldoende tot zich nemen, dan wel onvoldoende informatie opschrijven. Het risico daarvan is dat ze het advies onvoldoende kunnen opvolgen.
- De opzet van het project in Amersfoort is dat de extra inzet vanuit de jeugdzorg tijdelijk is. De pedagogisch specialist van de kinderopvang zal de taak van de jeugdzorgmedewerker op termijn overnemen. Het risico bestaat dat daarmee de specifieke en actuele kennis en de snelle bereikbaarheid van de jeugdzorg verloren gaat.

#### **Implementatie en verbreding in Amsterdam**

In Amsterdam lag in dit laatste jaar van het project het accent op de uitvoering en implementatie. De producten die kinderopvangorganisatie Partou en jeugdzorgaanbieder 't Kabouterhuis hebben ontwikkeld, zijn breder verspreid: het aantal kinderopvanglocaties dat betrokken is bij het project is uitgebreid van twee naar vijftien. De projectleiders hebben het gevoel dat voor deze nieuwe locaties de start en het doel van het project duidelijker zijn geweest dan voor de eerste pilotlocaties, doordat zij als projectteam ook verder in het proces zijn; de ontwikkeling van de producten is afgerond en de implementatie is gestart.

Tenslotte is de derde activiteit uit het projectplan gestart: pedagogisch medewerkers van de kinderopvang kunnen bij vragen rondom het begeleiden van kinderen en de samenwerking met ouders nu ondersteuning krijgen vanuit de jeugdzorg. Indien zij vragen hebben kunnen zij dit melden bij een stafmedewerker van Partou. Deze zorgt er dan voor dat een jeugdzorgmedewerker van 't Kabouterhuis een afspraak maakt en langskomt.

*“Aansluiten bij de behoeften van locaties gaat beter als je een duidelijk aanbod hebt.”  
(stafmedewerker Partou)*



### *Werkzame bestanddelen*

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

- Door gebruik van het groeibericht worden ouders intensiever betrokken bij de kinderopvang.
- De kennis uit de training Triple P wordt in de praktijk toegepast; in de eerste fase van het project zijn de pedagogisch medewerkers hierin getraind.
- Bij vragen vanuit de kinderopvangmedewerkers kan er ondersteuning vanuit jeugdzorg worden ingezet.
- Jeugdzorgmedewerkers kunnen eerder worden ingezet in de kinderopvang.
- Het groeibericht wordt geëvalueerd, waarna de implementatie ervan kan worden bijgesteld.
- Het groeibericht en het boekje met ontwikkelingsstadia worden ingezet op andere locaties.
- De uitbreiding van twee naar vijftien locaties vindt plaats op het moment dat de projectgroep zelf ook daadwerkelijk aan implementatie toe was.
- Er is gewerkt aan goede communicatie en eenheid van taal tussen de organisaties.
- Op directieniveau is de wil tot verdere samenwerking uitgesproken.
- Er is een eerste aanzet gemaakt tot verdere samenwerking met andere betrokken partijen binnen Amsterdam (VTO+, SO&T en Okido).

### *Aandachtspunten*

- De implementatie en uitvoering van het groeibericht vraagt nog om een nadere uitwerking en evaluatie. Sommige pedagogisch medewerkers geven aan het lastig te vinden om met ouders terug te blikken op de babytijd als het kind 2 jaar is. Die informatie lijkt hen dan niet meer relevant. Ook hebben ze nog veel vragen bij het toepassen van het groeibericht. Het is voor sommigen onduidelijk of ze het hele boekje moeten doornemen of niet. Het risico bestaat dat de pedagogisch medewerkers door de onduidelijkheid het groeibericht niet uitvoeren zoals bedoeld. Een aantal pedagogisch medewerkers geeft daarnaast aan dat ze het fijn zouden vinden als het boekje wordt doorontwikkeld voor 3- tot 4-jarigen. Nu blijft het boekje voor deze groep in de kast liggen. Anderen vinden het prima als het boekje alleen voor de jonge kinderen wordt gebruikt.
- Bij de uitvoering van het groeibericht bestaat het risico dat er een bepaalde groep ouders is die het boekje prettig vindt om in te vullen, maar dat veel ouders die de Nederlandse taal niet beheersen niet met het boekje uit de voeten kunnen. Dit geven met name de pedagogisch medewerkers van één bepaalde locatie aan.
- De ondersteuning vanuit de jeugdzorg vindt plaats op afroep. Daardoor kan het zijn dat de pedagogisch medewerkers onvoldoende de weg weten te vinden naar de jeugdzorg en ook niet weten wanneer en bij welke vragen zij deze hulp kunnen inschakelen.
- Voor locatiemanagers is het niet altijd duidelijk wat de toegevoegde waarde van de jeugdzorgmedewerkers is. Dit komt met name naar voren wanneer de locatiemanager zelf ook een inhoudelijke pedagogische achtergrond heeft. Het risico bestaat dat daarmee de samenwerking tussen de betreffende locatie en de jeugdzorg onvoldoende van de grond komt.
- De vertaalslag van de opgedane kennis vanuit de trainingen naar de praktijk vraagt nog de nodige aandacht. Als hier onvoldoende aandacht aan wordt besteed, kan het zijn dat de pedagogisch medewerkers het geleerde niet in de praktijk toepassen.
- Binnen deze pilot zijn er drie verschillen activiteiten ontwikkeld en uitgevoerd. De samenhang tussen alle onderdelen - en andere activiteiten van Partou - vraagt om nadere toelichting en ondersteuning voor de uitvoerend medewerkers. Het risico bestaat dat zij door de hoeveelheid aan activiteiten door de bomen het bos niet meer zien en de uitvoering en implementatie daardoor niet loopt zoals bedoeld.

## **Coaching on the job en observatiegroep De Zee in Den Helder**

In Den Helder werken jeugdzorgaanbieder Parlan en kinderopvangorganisatie Den Helder/Texel samen bij diverse activiteiten. Op Texel worden medewerkers van Parlan ingezet in een 'geïntegreerde MKD groep op de kinderopvang'. De medewerker wordt daar structureel ingezet. Daarnaast organiseren ze gezamenlijk ouderavonden op de kinderopvang, gericht op het overdragen van kennis over de normale ontwikkeling van kinderen. En er vindt coaching on the job plaats. Hierbij wordt een ambulante werker van Parlan op aanvraag ingezet. De pedagogisch medewerker stelt een hulpvraag en wordt via de pedagoog van de kinderopvang in contact gebracht met de ambulante werker van Parlan. Tenslotte is er een observatiegroep, de Zee, binnen de reguliere kinderopvang van start gegaan waar kinderen, zonder indicatie, voor een korte tijd intensief geobserveerd kunnen worden door medewerkers van Parlan.

De pilot van Den Helder is later aangehaakt bij Alert4you. Er is veel geïnvesteerd in de start van het project. Er is een kick-off geweest voor alle locatiemanagers van de kinderopvang, de directie, pedagoog, de betrokken medewerkers vanuit Parlan, de wethouder en de pers. Naar aanleiding daarvan is er een bericht verschenen in de krant wat verspreid is onder de pedagogisch medewerkers. In meerdere nieuwsbrieven is er aandacht geweest voor het project. Ook ouders zijn op de hoogte gesteld door de nieuwsbrief en een bezoek aan de ouderraad. Daarnaast is er aandacht voor geweest binnen de teams van Parlan en binnen de werkbegeleiding. Vanuit Parlan is er een teamdag geweest waarin ze observatiegroep De Zee hebben bezocht. Vanuit de kinderopvang zijn de pedagogisch medewerkers gaan kijken bij een locatie van Parlan. De samenwerking tussen beiden loopt heel goed, mede doordat beide partijen het voordeel zien van de samenwerking. Daarnaast hebben ze allen een proactieve houding en inzet: ze vinden dat het project niet teveel gericht moet zijn op grootse planning, maar gewoon opstarten en actie ondernemen.

De culturen van beide organisaties verschillen wel. Kinderopvang Den Helder/Texel is hiërarchischer georganiseerd dan Parlan. De kinderopvang is als commerciële organisatie ook meer gericht op het leveren van productie. Elk gesprek moet daarmee daadwerkelijk iets opleveren. De pedagogisch stafmedewerker heeft in het project Alert4you geleerd dat 'alleen maar met elkaar praten en visie uitwisselen' ook een relevant doel kan zijn, aangezien beide organisaties inhoudelijk ook een andere visie hebben. Waar Parlan het competentiemodel aanhangt, heeft de kinderopvang Den Helder/Texel het Gordonmodel als uitgangspunt. De uitvoerend werkers van Parlan zijn hier samen met de pedagoog van Parlan intensief mee bezig geweest, om elkaars visies te leren kennen en te bekijken waar eventuele knelpunten zitten. Mochten zij merken dat het verschil in visie een knelpunt oplevert, dan wordt dit binnen het traject teruggekoppeld naar de projectgroep en bekeken wat ze er mee doen. Als uitgangspunt hanteren zij dat het belang van het kind voorop staat. Die visie delen zij. Het kennismaken van elkaars visie neemt voor nu al wel knelpunten weg. De projectleiders van Parlan vinden het belangrijk om aan te sluiten bij de visie van de kinderopvang zodat dit project niet los komt te staan van de Gordon-training die ze daarnaast krijgen.

*“Door de samenwerking met Parlan is mijn werkdruk verlaagd en kunnen we veel meer kinderen bedienen. De pedagogisch medewerkers worden deskundiger en zelfverzekerder”  
(pedagoog kinderopvang Den Helder/Texel)*

### *Werkzame bestanddelen*

Enkele werkzame bestanddelen van de projectinvulling in Den Helder en de belangrijkste voordelen daarvan zijn:

- Binnen de coaching on the job gaan de ambulante medewerkers van Parlan uit van de hulpvraag van de medewerker en zijn/haar intrinsieke motivatie. De kracht van de pedagogisch medewerker staat daarbij centraal.
- Er is flink geïnvesteerd in kennismaking tussen beide organisaties, via diverse kanalen. Door fysieke bezoeken over en weer is de drempel naar elkaars organisatie verlaagd.
- Het uitwisselen en discussiëren over visie zorgt voor een heldere basis, waarin beide partijen zich kunnen vinden en alert zijn op verschillen.

- Beide partijen zien het nut en voordeel van samenwerking.
- Er worden meerdere activiteiten ingezet die elkaar niet in de weg zitten, maar aanvullen.
- Beide organisaties hebben een positieve houding: ze willen in korte tijd flink aan de slag gaan, de projecten op zetten en efficiënt overleggen.
- Aansluiting bij de visie van de kinderopvangorganisatie, zodat de pedagogisch medewerkers niet hoeven te switchen tussen verschillende visies en zodat de activiteiten bij elkaar aansluiten.
- Al tijdens het project bezig met borging en bredere inbedding. De projectleiders hebben hierbij een pragmatische houding naar andere partijen (zoals de GGD en MEE): 'kom erbij en doe mee met ons, maar wij gaan vooruit en blijven niet wachten'.

#### *Aandachtspunten*

- De locatiemanagers van de kinderopvang hadden nog meer bij de start betrokken kunnen worden, zodat de projectgroep hun enthousiasme nog meer had kunnen overdragen.
- De inzet van de coaching on the job wordt niet structureel ingezet. Hierdoor kan het zijn dat medewerkers een drempel voelen om de externe hulp van Parlan in te schakelen.
- Een aparte observatiegroep zorgt ervoor dat kinderen vanuit hun reguliere groep voor één dag in een aparte omgeving gezet worden. Mogelijk is dit juist voor deze kinderen niet prettig.
- Bij uitbreiding van het project steeds opnieuw aandacht schenken aan het doel van het project en het betrekken van medewerkers op alle niveaus.

#### **Deskundigheidsbevordering en verbreding in Drenthe**

In Drenthe werken jeugdzorgaanbieder Yorneo en Speelwerk, organisatie voor kinderopvang en peuterspeelzalen samen. De structurele coaching door de jeugdzorgmedewerkers op de kinderopvanggroep, zoals vormgegeven vanaf het begin, is in het tweede jaar voortgezet. Het aantal locaties dat betrokken is bij de pilot is het afgelopen jaar flink uitgebreid. Bij de nieuwe locaties is de start en kennismaking minder intensief geweest, maar de opzet van de pilot is gelijk gebleven. Een nieuw element van de coaching is dat er indien nodig gebruik wordt gemaakt van videobeelden om bepaalde situaties terug te kijken.

De projectleiders geven aan dat het accent van de coaching in het tweede jaar ook is veranderd. Waar het accent eerst nog lag op de vroegsignalering van opvallend gedrag, zien ze dat de coachingsvragen zich nu steeds meer richten op de deskundigheidsbevordering van de pedagogisch medewerkers zelf in het begeleiden van kinderen en de samenwerking met ouders. En waar pedagogisch medewerkers eerst vroegen om meer kennis over stoornissen en problemen, vragen ze nu om meer kennis over de 'normale' ontwikkeling. Met deze kennis als basis kunnen ze namelijk beter zelf beoordelen wanneer iets niet meer 'normaal' is.

Men heeft de resultaten van de eerste monitor gebruikt om de succesfactoren zoveel mogelijk vast te houden en tegemoet te komen aan de aandachtspunten. Zo hebben ze extra ingezet op de coachende rol van de jeugdzorgmedewerker tijdens de oudergesprekken. Dit heeft er toe geleid dat de jeugdzorgmedewerker nu meer coaching geeft over het voeren van dit soort gesprekken, dan dat ze de gesprekken overneemt. Ook denken de projectleiders goed na over de inzet van de workshops die ze gepland hadden voor dit najaar. Ze gaan opnieuw met elkaar om de tafel zitten om te bekijken of workshops uiteindelijk wel de meest effectieve manier zijn om de resterende beschikbare uren in te zetten. Wellicht is een extra dag coaching op de diverse groepen nog effectiever.

*“We zien elkaar echt als collega’s en willen alle uren voor de pilot gezamenlijk zo effectief mogelijk benutten.”*

*(projectleiders Yorneo en Speelwerk)*

### *Werkzame bestanddelen*

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

- De succesfactor 'structurele coaching op de werkvloer' wordt voortgezet en uitgebouwd: het zorgt volgens de projectleiders en de pedagogisch medewerkers voor direct resultaat op kindniveau en op het niveau van de pedagogisch medewerkers.
- De coaching wordt aangevuld aan de hand van videobeelden.
- Men is al tijdens de pilotfase bezig met implementatie, borging en voortzetting van het project.
- Alle medewerkers van de betrokken organisaties hebben een gelijkwaardige en gedeelde visie op kinderen en opvoeding.
- De organisaties vullen elkaar écht aan. Doordat Speelwerk geen eigen pedagogische afdeling heeft, ontstaat er ook geen belangenverstrengeling of concurrentie en is Yorneo alleen maar welkom.
- De projectleiders zijn enkel aanwezig op achtergrond.
- Zowel de kinderopvang- als de jeugdzorgmedewerkers zijn uitvoerend (groeps)medewerkers.
- De resultaten uit vorige monitor zijn benut voor bijsturing van het tweede deel van de pilotfase.
- Er zijn momenten van reflectie ingebouwd om volgende stappen opnieuw te overwegen.

### *Aandachtspunt*

- Door de uitbreiding van het aantal locaties dat deelneemt en het beperkte aantal uren voor de jeugdzorgmedewerker dat beschikbaar is, bestaat het risico dat er minder tijd is voor een eerste periode van intensieve kennismaking en aanwezigheid van de jeugdzorgmedewerker op de groep (dit was een succesfactor in de eerste helft van de pilot). Dit brengt tevens met zich mee dat de pedagogisch medewerkers de jeugdzorgmedewerker onvoldoende benaderbaar vinden en daarmee de succesfactor onvoldoende behouden blijft.

### **Uitvoering van activiteiten in Leiden**

In Leiden werken kinderopvangorganisatie B4Kids en jeugdzorgaanbieder Cardea samen aan het project Alert4you. In het laatste jaar zijn er veel activiteiten uitgevoerd. Er zijn ouderbijeenkomsten georganiseerd, er zijn gesprekken met ouders gevoerd, van de uitgezette training is de train-de-trainer variant uitgevoerd en de jeugdzorgmedewerker is gestart met de consultatierondes op de kinderopvanglocaties. Doordat de hoeveelheid aan activiteiten niet is afgenomen, blijft de druk op de projectleiders nog steeds groot. Zij besteden opnieuw veel meer uren aan het project dan gedacht. Doordat ze nog volop in het proces zitten, blijft er tot nog toe weinig tijd over voor reflectie en evaluatie. De samenwerking tussen beide partijen loopt echter goed. De partijen zaten al heel snel samen op één lijn en handelen op een gelijkwaardige manier.

*“In de samenwerking met Cardea heb ik nog nooit iets hoeven uit te leggen,  
we zaten vanaf het begin gelijk op één lijn en vullen elkaars expertise goed aan.”  
(projectleider B4Kids)*

### *Werkzame bestanddelen*

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

- Het organiseren van ouderbijeenkomsten over diverse thema's en het voeren van gesprekken met ouders; hierdoor zijn ouders meer betrokken bij de kinderopvang en beseffen de pedagogisch medewerkers dat ouders een onmisbare partij zijn.
- Het invoeren van de consultatierondes van de jeugdzorgmedewerker op de kinderopvanglocaties, zodat de stappen naar externe hulp sneller lopen.
- De organisaties werken binnen het project op een gelijkwaardige wijze samen.

- Men maakt gebruik van elkaars sterke punten: zo doet de projectleider van Cardea altijd de planning omdat zij daar sterker in is.
- Er is een grote wil tot samenwerking, zowel op uitvoeringsniveau als op projectleidersniveau.
- Uitzetten van train-de-trainer variant waardoor kennis intern kan worden voortgezet.

#### *Aandachtspunten*

- Door de hoeveelheid aan taken en activiteiten in de pilot zijn de projectleiders niet toegekomen aan reflectie en evaluatie. Het risico is dat hierdoor weinig zicht hebben op het resultaat van het project. Hierdoor missen ze de mogelijkheid om, indien nodig, tussentijds bij te sturen.
- De consultatierondes zijn op het eind van het project ingezet en vinden daarom maar tien weken plaats. Dit is te kort om te zorgen voor echte ‘rijping’.
- Door de hoeveelheid aan activiteiten zijn veel zaken relatief kort aan bod gekomen. Daardoor bestaat het risico dat de implementatie en borging niet goed tot stand komen en de verworven kennis en expertise weer ‘verdwijnt’.
- De implementatie van de activiteiten staat of valt met het enthousiasme én betrokkenheid van de locatiemanager. Als zij onvoldoende aanwezig of betrokken is, is de kans groot dat de implementatie minder goed verloopt en dat de vernieuwingen minder goed geborgd worden.

## **2.3 Resultaten**

In deze paragraaf beschrijven we de resultaten van de tweede fase van het project Alert4you.

### **Amersfoort: kennis en communicatie**

*“Er wordt nu meer gecommuniceerd over kinderen door de pedagogisch medewerkers onderling.”  
(projectleider Trajectum)*

De projectleiders in Amersfoort zien als belangrijkste resultaat dat er meer kennis over de ontwikkeling van kinderen komt in de kinderopvang en dat er door de pedagogisch medewerkers onderling meer gecommuniceerd wordt over kinderen. De pedagogisch medewerkers leren door de coaching anders te kijken naar kinderen en komen nu ook sneller zelf met oplossingen.

De pedagogisch medewerkers van kinderopvangorganisatie SKA geven aan dat de jeugdzorgmedewerker van Trajectum nog te weinig is geweest om echt te kunnen zeggen dat ze dingen anders zijn gaan doen dan voorheen. Ze vinden het erg prettig dat er iemand beschikbaar is die al in een eerder stadium dan voorheen kan mee kijken indien er zorgkinderen zijn. Ook de mogelijkheid dat de jeugdzorgmedewerker de groepsinteractie komt observeren vinden zij prettig. Als succesfactor benoemen zij dat de jeugdzorgmedewerker zowel henzelf als de kinderen niet kent en daardoor op een goede manier objectief de situatie kan observeren en beoordelen.

### **Amsterdam: uitvoering van activiteiten**

Het resultaat van de pilot in Amsterdam is, volgens de projectleiders, dat het groeibericht nu op alle betrokken locaties wordt uitgevoerd bij kinderen van 2 jaar. Overige resultaten die met dit project bereikt zijn, zijn dat vanuit de eerste twee pilotlocaties drie kinderen de best passende hulp hebben gekregen (één heeft hulp thuis gekregen, één is in een diagnostiektraject gekomen en één in een observatietraject). Vanuit de andere locaties hebben nog negen andere kinderen een ondersteuningstraject gekregen. Bovendien is de handelingsverlegenheid van de pedagogisch medewerkers volgens de projectleiders afgenomen. Pedagogisch medewerkers durven meer zelf, ook naar ouders toe. De ouders zijn ook minder sceptisch en sommige ouders staan meer open voor hulp.

*“Er is draagvlak en commitment bij beide directeuren.”  
(projectleider 't Kabouterhuis)*

De projectleiders noemen als grootste succes de samenwerking tussen de beide organisaties. Zij zien het als een groot pluspunt dat de samenwerkingslijnen er nu liggen en dat er overlegd kan worden over zorgen. De kracht is verder ook de landelijke aansturing van het project Alert4you en het draagvlak bij de directeuren. De pedagogisch medewerkers geven aan het prettig te vinden dat ze door Alert4you weten wie ze moeten inschakelen voor hulp. Degenen die al echt in aanraking zijn geweest met de medewerkers van 't Kabouterhuis geven aan het advies van deze medewerkers erg nuttig te vinden. Sommige pedagogisch medewerkers vinden het groeibericht nog lastig te hanteren. Het is voor hen nog onduidelijk hoe je dit precies bespreekt met ouders.

### **Den Helder: hard van start gaan**

*“Onze observatiegroep de Zee is net gestart. De aanmeldingen lopen. De Zee gaat stromen.”  
(projectleider/leidinggevende Parlan)*

Het resultaat van het project in Den Helder is volgens de projectleiders dat er nu extra begeleiding is voor de pedagogisch medewerkers op de groep door de coaching on the job en dat er een observatiegroep is gecreëerd. Dit biedt heel veel extra's voor de kinderen en de ouders. Bovendien biedt het de betrokken werkers van zowel de kinderopvang als de jeugdzorgorganisatie een 'boost' in hun zelfvertrouwen. Het maakt hen beiden deskundiger. De goedlopende samenwerking tussen beide organisaties is daarvoor essentieel, vinden zij. Beide directies staan volledig achter het project en hebben daarmee de projectgroep veel ruimte gegeven om te pionieren en aan de slag te gaan.

De pedagogisch medewerkers geven aan dat Alert4you hen vooral heeft gebracht dat ze nu minder lang met hun handen in het haar zitten als ze vastlopen in de begeleiding van een kind. Voorheen duurde het dan nog lang voordat er hulp kwam, maar nu is er veel sneller ondersteuning en dat ervaren zij als heel prettig.

### **Drenthe: behouden van succesfactoren**

*“Pedagogisch medewerkers zijn écht heel tevreden over dit project!”  
(projectleider Speelwerk)*

Het resultaat van het project in Drenthe is volgens de projectleiders dat pedagogisch medewerkers zich écht ondersteund voelen door de werkwijze van Alert4you. Daardoor profiteren ook de kinderen en de ouders. Een ander succes is dat het doel zich steeds meer heeft verplaatst naar de deskundigheidsbevordering van de pedagogisch medewerkers zelf. Deze beweging kwam vanuit henzelf en geeft al aan dat ze zich bewuster worden van hun eigen handelen. Het grootste succes van het project zit in de vloeiende samenwerking tussen beide organisaties op alle niveaus en het feit dat het project echt plaatsvindt op de plek waar het resultaat moet hebben, de werkvloer.

De pedagogisch medewerkers geven aan de coaching door de jeugdzorgmedewerkers als een groot succes te ervaren. Het biedt een goede aanvulling op de collegiale ondersteuning die ze elkaar bieden. De jeugdzorgmedewerker leert hen anders te kijken en te reageren naar kinderen door bijvoorbeeld te kijken waar het gedrag vandaan komt. Het grootste succes vinden zij dat ze nu weten dat er altijd iemand is die hen ondersteuning kan bieden indien dit nodig is, zowel in de begeleiding van kinderen, de vroegsignalering als in de samenwerking met ouders.

## **Leiden: gehoord en begrepen voelen**

*“Medewerkers zijn nu echt alert wat betreft het thema opvallend gedrag.”  
(projectleider B4Kids)*

Het resultaat van de pilot in Leiden is dat door de uitvoering van de activiteiten er aandacht is voor het onderwerp ‘opvallend gedrag van kinderen’ en medewerkers alert zijn. De pedagogisch medewerkers voelen zich volgens de projectleiders gehoord en begrepen. Zij beseffen dat ouders een onmisbare partij zijn en dat het gelijk effect heeft als je ouders die rol ook geeft. Het grootste succes vinden de projectleiders de wil tot samenwerking zowel op de werkvloer als op projectleidersniveau.

De pedagogische medewerkers noemen als grootste succes dat er sneller actie ondernomen kan worden bij een niet-pluis gevoel. De lijntjes met de jeugdzorg zijn korter en ouders worden meer betrokken bij de kinderopvang. Door de ouderavonden staan sommige ouders meer open voor extra hulp, terwijl het woord jeugdzorg hen eerst afschrikte. De verschillen tussen de locaties zijn wel erg groot. Waar één locatie bovenstaande successen noemt, merken de andere locaties nauwelijks verschil door de komst van Alert4you. De verschillen lijken te liggen in het enthousiasme over het project en de betrokkenheid bij het project van de locatiemanagers.

## **2.4 Conclusie en aanbevelingen**

In deze slotparagraaf gaan we in de op belangrijkste bestanddelen van de pilots.

Op het gebied van de samenwerking tussen de kinderopvang en de jeugdzorg blijkt een aantal bestanddelen bij te dragen aan het succes en de tevredenheid van de deelnemende organisaties.

Een gedeelde visie op de ontwikkeling van kinderen en de samenwerking met ouders blijft, net zoals geconstateerd bij de eerste monitor, van belang voor een goede samenwerking. Een gelijkwaardige samenwerking waarin beide organisaties elkaars expertise aanvullen blijkt tevens van belang. In deze eindfase zien we op het gebied van samenwerking ook steeds meer het belang van borging van het project voor de toekomst. Het zoeken van samenwerkingsmogelijkheden met andere organisaties (zoals bijvoorbeeld de jeugdgezondheidszorg en CJG's) is daarvoor van belang.

Op het gebied van de projectvorming zien we in deze fase dat het belangrijk is de activiteiten goed te implementeren. Indien het voor de uitvoerenden niet duidelijk is hoe ze bepaalde dingen moeten uitvoeren komt dit de effectiviteit niet ten goede. Procesbewaking en evaluatie zijn daarom ook noodzakelijke elementen in de projectvorming. Tevens zien we een verschuiving van het zwaartepunt van het project. Dit ligt steeds meer bij de uitvoering.

Op het gebied van deskundigheidsbevordering blijkt dat steeds meer pilots coaching op de werkvloer inzetten. De nadruk ligt op de gelijkwaardigheid tussen de medewerkers en in sommige gevallen op de structurele inzet van de jeugdzorgmedewerker. Het blijkt ook belangrijk om de activiteiten voldoende aandacht te geven en eenduidig te organiseren, zodat transfer van het geleerde naar de werkvloer kan plaatsvinden.

### **Aanbevelingen op het gebied van de projectvorming en samenwerking**

- Bij de toepassing van coaching op de werkvloer is het van belang dat ‘de coach’ een persoon is die de pedagogisch medewerkers in vertrouwen nemen, bij wie ze hun onzekerheden kunnen uiten en dat het iemand is van wie zij het idee hebben dat zij hen begrijpt en dat zij hen iets kan leren.
- Bij coaching op de werkvloer is het tevens van belang dat er vooraf heel goed gekeken wordt naar de cultuur van de organisatie en vaardigheden, gewoontes en behoeften van de pedagogisch medewerkers. Dit bepaalt of coaching het beste structureel kan worden ingezet, zodat signalen op tijd worden opgepikt en medewerkers op een zeer laagdrempelige wijze hun vragen kunnen stellen; of dat medewerkers voldoende vertrouwd zijn met hun eigen pedagoog als brugfunctie en via die persoon snel de extra ondersteuning kunnen inschakelen. Een goede analyse vooraf is hierbij essentieel.

- Breid het aantal betrokken locaties pas uit op het moment dat de projectleiders daar aan toe zijn (als ze op één lijn staan, als producten ontwikkeld zijn).
- Zorg voor een nauwgezet implementatieplan met voldoende tijd voor inbedding. Essentieel is hierbij de inzet van de locatiemanager. Zij moeten zorgen voor verdere implementatie op de werkvloer, dus haar enthousiasme en inzet is van groot belang.
- Video Interactie Begeleiding is een goed hulpmiddel om de coaching, gericht op deskundigheidsbevordering van de medewerker of observatie van een kind, extra vorm te geven.
- Organiseer ouderbijeekkomsten om ouders te betrekken bij diverse thema's rond gedrag van kinderen. Dit zorgt ook voor een gezamenlijk gevoel en meer openheid van ouders voor advisering vanuit de kinderopvang.
- Zorg ervoor dat de samenwerking tussen jeugdzorg en kinderopvang plaatsvindt op gelijkwaardige basis, zodat beide partijen elkaar aanvullen en leren van elkaars expertise.
- Beperk de hoeveelheid activiteiten die worden ingezet. Een beperkte hoeveelheid activiteiten zorgt voor ruimte voor reflectie en evaluatie bij de projectleiders én rijpingsmogelijkheid op de werkvloer.
- Zorg vooraf voor voldoende tijd voor verdieping in elkaars organisatiecultuur en inhoudelijke visie. Bepaal wat daarin de gezamenlijke standpunten zijn.



## Hoofdstuk 3 Vroegsignalering

In dit hoofdstuk komt de vroegsignalering van opvallend gedrag aan bod. Per pilot bespreken we wat de komst van Alert4you heeft betekend voor de werkwijze van vroegsignalering. Vervolgens komen de conclusies, succesfactoren en aandachtspunten aan bod. Tenslotte benoemen we aanbevelingen op het gebied van de vroegsignalering.

### 3.1 De toegevoegde waarde van Alert4you in Amersfoort

In Amersfoort werkt SKA met een stappenschema omtrent vroegsignalering. De pedagogisch medewerkers kunnen opvallend gedrag van kinderen bespreken in de maandelijkse unitvergadering. Ze overleggen met collega's en maken een plan van aanpak. De mentor werkt dit plan uit en zorgt voor overdracht naar andere collega's. Dan voeren ze gezamenlijk het plan uit en evalueren ze het. Mocht dit niet werken dan wordt het protocol gestart. Dit staat vermeld in het kwaliteitshandboek van SKA. De locatiemanager kan dan iemand van buitenaf vragen om te komen observeren.

*“Voorheen kwam Trajectum pas in beeld als het menens was, nu hoeft het zover niet te komen.”  
(pedagogisch medewerker SKA)*

Door de komst van Alert4you is er op het gebied van vroegsignalering wel wat veranderd. Voorheen kwam een externe instantie pas in beeld als er een protocol werd gestart. Deze externe instantie was voorheen ook al Trajectum. De samenwerking op dit gebied liep al. Nu komt Trajectum ook al structureel in beeld tijdens het observeren van kinderen met opvallend gedrag. De objectieve blik van de jeugdzorgmedewerker is van grote waarde voor de pedagogisch medewerkers. Bovendien kan de snellere ondersteuning vanuit Trajectum voorkomen dat er een protocol ingezet moet worden: er kan in een veel eerder stadium van het probleem ingegrepen worden. Dit is in de eerste plaats beter voor het kind, maar het geeft ook de pedagogisch medewerkers meer kracht in hun handelen.

Binnen de korte termijn dat de pilot in Amersfoort loopt is het in ieder geval opvallend dat er vanaf de start van het traject geen aanmeldingen bij Trajectum meer zijn gemaakt vanuit de pilotlocatie.

### 3.2 De toegevoegde waarde van Alert4you in Amsterdam

In Amsterdam werkt Partou ook met een stappenschema rond vroegsignalering. De pedagogisch medewerkers delen hun signalen betreffende een kind eerst met elkaar, daarnaast vragen ze ook aan ouders of hen iets opvalt. Vervolgens gaan ze het kind observeren met behulp van observatielijsten. Met collega's en leidinggevenden bespreken ze de uitkomsten van de observatie. Vervolgens kunnen ze een gesprek met ouders voeren. Als de pedagogisch medewerker het prettig vindt als de leidinggevende daar bij is, dan kan dat. Indien ouders ermee instemmen kan vervolgens nog de KIPPPI-observatielijst<sup>3</sup> worden afgenomen. Als de pedagogisch medewerkers er ook dan niet uitkomen, kan 't Kabouterhuis ingeschakeld worden. Sommige pedagogisch medewerkers zijn van mening dat de medewerkers van 't Kabouterhuis ook zelf de KIPPPI

---

<sup>3</sup> De KIPPPI-methode is gericht op het vroegtijdig signaleren van psychosociale, gedrags- en ontwikkelingsproblemen bij jonge kinderen en bij 'pubers' (vroeg-adolescenten tussen 12 en 16 jaar). N.P.J. Kousemaker (1997). *Onderkenning van psychosociale problematiek bij jonge kinderen*. Assen: Van Gorcum.

invullen en dat je dat niet meer hoeft te doen als pedagogisch medewerker. Een aantal pedagogisch medewerkers geeft aan dat 't Kabouterhuis ook al eerder ingeschakeld kan worden voor hulp en advies.

*“Ik weet nu wel wie ik moet hebben als ik vastloop in de vroegsignalering. Voorheen was die route onduidelijk”.*

*(pedagogisch medewerker Partou)*

De komst van Alert4you heeft, volgens de pedagogisch medewerkers, op het gebied van vroegsignalering ervoor gezorgd dat ze nu weten wie ze moeten inschakelen als ze er zelf niet meer uitkomen. Die ondersteuning en extra hulp vinden ze prettig, want voorheen liep het hier vast.

Over het inschakelen van de medewerkers van 't Kabouterhuis bestaat nog veel onduidelijkheid. Sommigen bellen zelf met 't Kabouterhuis, bij anderen belt de leidinggevende met 't Kabouterhuis. De projectleider geeft aan dat het de bedoeling is dat de locatiemanagers haar mailen en dat zij dan een medewerker van 't Kabouterhuis inschakelt. Ondanks de studieochtend die de pedagogisch medewerkers van de nieuwe locaties uit het tweede deel van de pilotperiode over Alert4you hebben gevolgd, is het voor hen niet helemaal duidelijk wanneer zij het 't Kabouterhuis kunnen inschakelen en wat zij dan komen doen. De pedagogisch medewerkers geven aan behoefte te hebben aan een A4tje met alle stappen voor zichzelf en ook een speciaal A4tje voor ouders. Anderen vullen aan dat er wel informatie over Alert4you is voor ouders. Dit is niet voor iedereen duidelijk. Het lijkt hen goed dat alle ouders dit standaard krijgen.

Het is bij de pedagogisch medewerkers ook onduidelijk voor welke vragen zij terecht kunnen bij de medewerkers van 't Kabouterhuis. De meesten van hen gaven aan niet te weten dat zij ook kunnen ondersteunen bij een moeilijk gesprek met ouders. De projectleiders geven aan dat één van de betrokken medewerkers van 't Kabouterhuis zich speciaal richt op de samenwerking met ouders.

*“Het groeibericht zorgt ervoor dat ouders zich meer inleven voor het overgangsgesprek.”*

*(pedagogisch medewerker Partou)*

De ervaringen met het groeibericht zijn divers. Het groeibericht is een nieuw ontwikkeld instrument in het kader van Alert4you. Sommige pedagogisch medewerkers vinden het groeibericht een positieve ontwikkeling, omdat ouders zich meer inleven voor het overgangsgesprek (de overgang van de baby- naar de peutergroep) door het invullen van het boekje. Ouders vinden het ook leuk om in te vullen. Wel geven zij aan dat het vaak lang duurt voordat je het boekje terugkrijgt van ouders. Je moet er heel veel achteraan zitten. Andere pedagogisch medewerkers hebben veel moeite met het groeibericht. Soms krijgen ze het boekje niet terug van ouders, bijvoorbeeld omdat zij geen Nederlands kunnen lezen en schrijven, of de pedagogisch medewerkers hebben de indruk dat het niet geloofwaardig is wat de ouders invullen.

Het boekje wordt besproken op 2-jarige leeftijd en blikt ook terug op de babytijd van het kind. Dit is volgens de pedagogisch medewerkers niet meer interessant op 2-jarige leeftijd. Alle pedagogisch medewerkers geven aan dat het nog onduidelijk is op welke manier je het groeibericht gebruikt tijdens het overgangsgesprek. Daarnaast is het onduidelijk wanneer het groeibericht terugkomt. Sommige laten het boekje in de kast liggen en geven het mee als het kind 4 jaar wordt. Anderen maken een kopie gelijk na het invullen en geven dat gelijk mee aan de ouders.

Vraag is of het groeibericht wordt doorontwikkeld voor 4-jarigen. Dit zou volgens sommigen wel goed aansluiten bij de informatie die ze nu steeds meer meegeven aan de basisschool.

De projectleiders geven aan dat het groeibericht nu op een groot aantal locaties is ingevoerd en wordt gehanteerd. De evaluatie over het groeibericht loopt nog.

Belangrijk knelpunt van Alert4you volgens de pedagogisch medewerkers is dat ouders de website van Alert4you gaan lezen, doorklikken naar de site van 't Kabouterhuis en daarvan schrikken. Zij geven als tip mee om de website aan te passen. Het is zonde als ze ouders net zover hebben dat ze open staan voor externe observaties en ze zich hierdoor weer helemaal terugtrekken.

### 3.3 De toegevoegde waarde van Alert4you in Den Helder

Bij kinderopvang Den Helder wordt er ook gewerkt met een stappenplan rondom vroegsignalering. De pedagogisch medewerkers werken daar met het invullen van strookjes. Een strookje is een formulier waarop staat wat het kind heeft gedaan en wat het waargenomen gedrag is. Het strookje wordt ingevuld bij grensoverschrijdend gedrag of als een kind onverzorgd is. Het strookje wordt besproken met ouders. De reactie van ouders wordt er ook opgezet. Door een verzameling van strookjes kun je wel zien of een kind herhaaldelijk opvallend gedrag vertoont. In hun werkbespreking eenmaal in de zes weken worden de kinderen en eventuele strookjes besproken. De werkbespreking is per groep. Als men zich zorgen maakt, maakt de mentor van het kind een afspraak met de ouders om de zorgen te bespreken en te vragen of ouders het goed vinden dat er een pedagoog wordt ingeschakeld om de pedagogisch medewerker handvatten te geven. De mentor vult de observatielijst 'Focus op kinderen'<sup>4</sup> in. Als de pedagoog ingeschakeld mag worden krijgt zij de ingevulde observatieformulieren als basis mee. Naar aanleiding van de observatie door de pedagoog volgt er een gesprek met de ouders. Soms is de pedagoog daar zelf ook bij. Naar aanleiding van dat gesprek volgt er een actieplan. Dat kan externe begeleiding zijn vanuit Parlan of ze gaan intern met bepaalde dingen aan de slag. De pedagogisch medewerkers zijn gewend om zelf de pedagoog in te schakelen, in overleg met de locatiemanager. Zij ervaren de pedagoog als dichtbij en laagdrempelig. De pedagoog helpt hen de goede keuze te maken over hoe ze verder moeten. De pedagoog schakelt ook de ambulante werkers van Parlan in, indien dit wenselijk is.

*“Coaching in the job? Wij hebben gewoon ‘Anita van Parlan op de groep!’  
(pedagogisch medewerkers kinderopvang Den Helder)”*

De pedagogisch medewerkers geven aan het erg prettig te vinden dat de medewerkers van Parlan klaar staan om extra ondersteuning te bieden op de groepen. Juist op het moment dat zij voor hen gevoel al alles geprobeerd hebben en met de handen in het haar zitten, komt er nu sneller ondersteuning. Voorheen duurde dit traject heel erg lang, met name omdat één pedagoog dat werk allemaal niet in haar eentje kon doen. Ze ervaren de komst van de ambulante werkers van Parlan als prettig en collegiaal.

De projectleiders geven aan de zij bewust de hulpvraag van de pedagogisch medewerker centraal hebben gesteld voor het bieden van ondersteuning aan de pedagogisch medewerkers. Op die manier staat de intrinsieke motivatie van de pedagogisch medewerkers centraal bij het verkrijgen van extra begeleiding. Belangrijk punt daarbij is dat deze pedagogisch medewerkers al erg gewend zijn aan het vragen om ondersteuning bij opvallend gedrag bij hun eigen pedagoog. Dit maakt het voor hen makkelijk om ook andere hulp snel te aanvaarden.

### 3.4 De toegevoegde waarde van Alert4you in Drenthe

Ook bij Speelwerk in Drenthe werken de pedagogisch medewerkers met een stappenplan rondom vroegsignalering. Ze overleggen met collega's, informeren bij ouders, observeren het kind (eventueel met behulp van Video Interactie Begeleiding) en bespreken de observatie met collega's of in een groepsgesprek. Bij het groepsgesprek zijn alle groepscollega's en het locatiehoofd aanwezig. Tijdens het gesprek stemmen ze hun aanpak met elkaar af. Dit zorgt voor een consequente benadering op de verschillende dagen als er andere pedagogisch medewerkers zijn. Dit wordt teruggekoppeld aan de ouders, eventueel in een extra gesprek. Bij de peuterspeelzaal is er minder contact tussen collega's onderling omdat ze vaak alleen op de groep zijn. Indien het probleemgedrag blijft kan de jeugdzorgmedewerker ingeschakeld worden of de

---

<sup>4</sup> 'Focus op kinderen' is een observatiemethode voor de kinderopvang die de ontwikkeling van elk kind in de leeftijd van 0 tot 12 jaar binnen de groep en van de groep als geheel in beeld brengt. S. Brukx (2010): *Focus op Kinderen. Observatiemethode voor de kinderopvang*. Amsterdam: Reed business

wijkverpleegkundige. Bij de peuterspeelzaal werd er in het verleden al veel gewerkt met de wijkverpleegkundige, bij de kinderopvang kwam dit moeilijker van de grond.

Zowel de kinderopvangmedewerkers als de peuterspeelzaalmedewerkers zijn erg blij met de komst van de jeugdzorgmedewerker van Yorneo . Het heeft voor hen veel toegevoegd op het gebied van vroegsignalering.

*“Er was wel professionele hulp, maar die was vooral gericht op het kind en ik wilde ook input in de groep.  
Dat gebeurt met Alert4you wel.”  
(pedagogisch medewerker Speelwerk)*

De pedagogisch medewerkers geven aan dat de hulp die er was, via de wijkverpleegkundige, vooral gericht was op extra ondersteuning voor het kind of ouders. Bovendien kwam de samenwerking tussen de kinderopvang en de wijkverpleegkundige moeilijk op gang. De toevoeging van Alert4you is dat de jeugdzorgmedewerker de medewerkers zelf coacht, waardoor ze zelf meer leren en zelf meer kunnen oplossen. De medewerkers geven aan dat de jeugdzorgmedewerker pas ingeschakeld hoeft te worden als zij er niet uitkomen, maar dat al bij het signaleren van bepaald gedrag het een heel gerust gevoel is dat er iemand is die ondersteuning kan bieden en mee kan kijken. Daarnaast vinden ze het fijn dat de medewerker van Yorneo ook naar henzelf kijkt. Soms komen ze met een kind in een bepaalde negatieve spiraal terecht en dan hebben ze een frisse blik nodig. Die kan zij geven.

Bij de peuterspeelzaal was er wel al een goed contact met de wijkverpleegkundige, toch heeft Alert4you ook daar een meerwaarde volgens de pedagogisch medewerkers. De medewerkster van Yorneo heeft hen geholpen anders te kijken naar kinderen en hun gedrag. Dit heeft hen bewuster gemaakt.

Ook de projectleiders geven aan dat zij zien dat de ondersteuning binnen Alert4you zich steeds meer verplaatst van begeleiding van kinderen, naar deskundiger maken van medewerkers. Zij zien dit als een goede ontwikkeling, die er juist voor zorgt dat verwijzingen soms niet nodig zijn en die medewerkers bewuster bekwaam maakt.

Punt van aandacht is de toestemming voor observaties van een kind. Volgens de pedagogisch medewerkers gebeurt het nu wel eens dat er geobserveerd wordt door de medewerkers van Yorneo, zonder toestemming van de ouders. Dit zorgt bij de ouders voor weerstand.

### **3.5 De toegevoegde waarde van Alert4you in Leiden**

Ook in Leiden hanteren de pedagogisch medewerkers een stappenplan omtrent vroegsignalering. Ze overleggen met collega's en bespreken het daarna met ouders tijdens haal- of brengmomenten, of ze bellen ouders op. Tijdens de maandelijkse groepsbespreking kunnen ze hun signalen inbrengen en bespreken. Ook naar aanleiding hiervan kan er een gesprek met ouders gepland worden. Vervolgens kunnen zij het kind gaan observeren. Deze observatie wordt besproken met collega's en er wordt een plan van aanpak gemaakt. Meestal maakt de mentor van het kind dit plan. Het plan wordt daarna uitgevoerd en geëvalueerd. Die evaluatie vindt plaats in een groepsgesprek, tussen collega's onderling en met ouders. Als het plan van aanpak onvoldoende oplevert wordt de pedagogische staf van B4kids ingeschakeld en wordt er geëvalueerd met ouders. Als dit onvoldoende is komt er externe ondersteuning en wederom een evaluatie met ouders. De interne pedagogische staf wordt dus pas in een later stadium ingebracht. De pedagogisch medewerkers zijn het er over eens dat dit in een te laat stadium gebeurt.

*“De ouders interesseren zich nu voor opvallend gedrag door de ouderbijeenkomsten van Cardea.”  
(pedagogisch medewerker Speelwerk)*

De komst van Alert4you heeft ervoor gezorgd dat er sneller actie wordt ondernomen bij niet-pluis gevoelens. Ook zorgt het ervoor dat ouders zich meer interesseren voor opvallend gedrag en hoe daarmee om te gaan

door deel te nemen aan voorlichtingsavonden op het kinderdagverblijf die georganiseerd worden door Cardea. Onderwerpen als driftbuien, positief opvoeden en dergelijke staan hierbij centraal.

Ook heeft Alert4you ervoor gezorgd dat er kinddossiers zijn en dat er op een andere manier gearchiveerd wordt zodat de geschiedenis van het kind op elk moment op te vragen is. Aandachtspunten zijn nog wel de cruciale rol van de leidinggevende in de implementatie van Alert4you. Hierin blijken grote verschillen te bestaan. Waar de pedagogisch medewerkers van de ene locatie duidelijk profijt hebben van Alert4you (door ondersteuning en ouderavonden), merken de andere er weinig van. Daarnaast vinden ze allemaal dat het traject rondom vroegsignalering nog sneller zou moeten gaan.

### **3.6 Conclusie en aanbevelingen**

De verschillen in de ondersteuning rondom vroegsignalering door de vier pilots, zoals in het vorige rapport is vastgesteld zien we nog steeds terug. De ondersteuning in Amersfoort lijkt wel sterk op die van Drenthe, maar ook daar zijn er verschillen aan te wijzen. In Amersfoort richt de jeugdzorgmedewerker zich in haar advies meer op een tussenpersoon, de pedagogisch specialist, terwijl in Drenthe de jeugdzorgmedewerker de pedagogisch medewerkers allemaal zelf coacht. In Den Helder staat tevens coaching on the job centraal, zij het niet op structurele wijze. In Amsterdam heeft de implementatie van de ontwikkelde producten centraal gestaan en in Leiden zijn er verschillende activiteiten uitgerold (zoals de coaching op de werkvloer en het organiseren van ouderbijeenkomsten).

Er is in de tussenrapportage een aantal knelpunten benoemd, zoals het inschakelen van externe hulp als ouders geen toestemming geven en de overgang naar de basisschool, waarbij het soms ontbreekt aan duidelijke regelgeving over het doorgeven van signalen, die bij geen van de pilots opgelost zijn. Mogelijk zijn het daarvoor ook te fundamentele kwesties, die meer aandacht en tijd vragen.

#### **Succesfactoren**

Succesfactoren uit de eerste monitorafname die behouden zijn, zijn de coaching op de werkvloer op structurele basis zoals terug te zien in de pilot van Drenthe en ook in Amersfoort. We zien in Drenthe dat de coaching verschuift in de richting van deskundigheidsbevordering van de medewerkers zelf. Zij worden daardoor meer bekwaam in het vroeg-signaleren van opvallend gedrag én het handelen daarna. In Den Helder blijkt de coaching op basis van de hulpvraag van de pedagogische medewerker ook heel goed te werken. De pedagogisch medewerkers voelen zich sneller gesteund.

Een andere succesfactor die behouden is, is het hanteren van een stappenplan. Bij alle pilots was duidelijk te zien dat de pedagogisch medewerkers daarin voor het grootste deel op één lijn zaten en het stappenplan snel konden benoemen.

Een belangrijk knelpunt van de eerste monitor was dat pedagogisch medewerkers het lastig vinden om te bepalen wanneer er extra hulp ingeschakeld moet worden. Zij twijfelden over hun eigen observaties en waren bang het contact met ouders te verliezen als ze externe hulp ter sprake brachten. In de drie pilots uit de eerste monitorafname zijn op dit punt verbeteringen te zien. In Drenthe geven de pedagogisch medewerkers aan dat ze zich zekerder voelen in hun observaties, doordat ze anders hebben leren kijken naar gedrag. Ze geven aan dat ook ouders gewend zijn aan het project Alert4you en dat ouders nu zelf ook sneller met twijfels of vragen komen. Dit maakt het bespreken van eventuele externe hulp/observaties makkelijker. In Amsterdam noemde een pedagogisch medewerker dat de Triple P training haar helpt in de communicatie met ouders, ook in lastige gesprekken. In Leiden noemde een pedagogisch medewerker dat ouders door de ouderavonden zich meer betrokken voelen bij de kinderopvang en dat ze daardoor meer open staan voor externe hulp en de communicatie daarover met de medewerkers.

#### **Aandachtspunten**

In bovenstaande paragrafen wordt duidelijk dat er nog enkele aandachtspunten zijn. Een belangrijk potentieel knelpunt is de implementatie van de activiteiten. We zien in Amsterdam dat het voor de

medewerkers onder andere nog onduidelijk is wanneer en hoe ze de hulp van de medewerker van 't Kabouterhuis kunnen inschakelen. De onduidelijkheid over het inschakelen van de externe deskundigheid zorgt ervoor dat de activiteiten mogelijk niet juist of niet worden uitgevoerd. Op die manier meet de monitor niet de kwaliteit van de activiteiten, maar de kwaliteit van de implementatie daarvan.

Dat aanscherping en borging van de activiteiten belangrijk blijft gedurende het gehele proces zien we terug in Drenthe. Het blijft belangrijk om naar allen betrokkenen te blijven communiceren onder welke voorwaarde er externe observaties uitgevoerd mogen worden en wanneer er aan ouders om toestemming gevraagd moet worden.

Een ander belangrijk aandachtspunt is de rol van de locatiemanager. Zowel in Amsterdam als in Leiden zien we dat deze rol essentieel is het slagen van het project. Er zijn grote verschillen tussen de locaties. Als het locatiehoofd te weinig betrokken is, te weinig zichtbaar voor de medewerkers of het project niet op de juiste wijze uitdraagt, blijkt het voor de pedagogisch medewerkers erg lastig om te profiteren van de werkzame factoren van Alert4you.

Tenslotte blijkt de landelijke website van Alert4you in Amsterdam voor enkele problemen te zorgen doordat het ouders afschrikt.

### **Aanbevelingen**

- Zorg voor een duidelijk implementatieplan waarin vanaf het begin aandacht is voor zowel taken, rollen en verwachtingen van de locatiemanagers als van de uitvoerend medewerkers.
- Geef beperkte informatie per keer. Geef de betrokkenen de tijd om de informatie te laten bezinken en herhaal de informatie.
- Geef pedagogisch medewerkers regelmatig de kans om vragen te stellen. Creëer hiervoor ook een gelegenheid waarin ze dit durven.
- Rol een beperkt aantal activiteiten per keer uit (liefst 1 of 2). Hierdoor loop je niet het risico dat de betrokkenen door de bomen het bos niet meer zien.
- Als er meerdere activiteiten tegelijk spelen, maak dan duidelijk wat de samenhang daar tussen is.
- Blijf de activiteiten monitoren en borgen. Aandacht hiervoor blijft, ook na de beginfase, noodzakelijk voor een goede uitvoering.
- Evalueer op landelijk niveau of de website op deze wijze behouden moet blijven. Inventariseer de meningen van de verschillende betrokkenen hierover, onder wie de ouders.

## Hoofdstuk 4 Begeleiden van kinderen met opvallend gedrag

In dit hoofdstuk komt het begeleiden van kinderen met opvallend gedrag aan bod. Het thema heeft, evenals tijdens de eerste monitor, minder aandacht gekregen dan de andere twee thema's. Per pilot bespreken we wat de komst van Alert4you heeft betekend voor de werkwijze op dit terrein. Vervolgens komen de conclusies, succesfactoren en aandachtspunten aan bod. Tenslotte benoemen we aanbevelingen op het gebied van de begeleiding van kinderen met opvallend gedrag.

### 4.1 De toegevoegde waarde van Alert4you in Amersfoort

In Amersfoort maakt de mentor een plan van aanpak als een kind opvallend gedrag vertoont. Dit gebeurt niet volgens een bepaalde methode. De mentor kijkt wat het kind nodig heeft en toetst de aanpak. Dit geldt zowel voor externaliserend als internaliserend gedrag, al is het wel zo dat externaliserend gedrag sneller een signaal geeft waar je niet aan bij voorbij kan gaan. Een stil kindje wordt in de praktijk vaak later gesignaleerd.

*“Wanneer een kind een maatje heeft die wel makkelijk contact maakt, gaat het kind vaak met sprongen vooruit.”  
(pedagogisch medewerker BSO SKA)*

In de BSO koppelen ze bij opvallend gedrag vaak een maatje aan het kind (van ongeveer dezelfde leeftijd) die net wat ander gedrag laat zien. Dus bij een stil kind koppelen ze een kind wat gemakkelijk in de omgang is en veel kletst. In de kinderdagopvang (0-4 jaar) lukt dit vanwege de leeftijd van de kinderen niet.

Mocht het plan van aanpak niet werken dan is er de mogelijkheid tot begeleiding. Op de BSO is er een cursus geweest over opvallend en onopvallend gedrag. Volgens de pedagogisch medewerkers is er op de kinderdagopvang nauwelijks begeleiding. Eerste aanspreekpunt voor de pedagogisch medewerkers is de pedagogisch specialist. Dit is een tamelijk nieuwe functie. De pedagogisch specialist heeft iets meer kennis dan haar collega's, zij heeft voor haar functie een cursus gevolgd. De specialist brengt haar kennis over op haar collega's. Daarnaast staat zij gewoon op de groep. De manager heeft weinig inhoudelijke taken en speelt in dit traject dan ook geen belangrijke rol. Naast begeleiding door de pedagogisch specialist is er een e-learningcursus waarin thema's als ontwikkeling en spel centraal staan. De medewerkers volgen dit thuis gedurende 25 maanden.

Het werken volgens Alert4you heeft volgens de pedagogisch medewerkers niks toegevoegd aan de aanpak in het begeleiden van kinderen met opvallend gedrag.

### 4.2 De toegevoegde waarde van Alert4you in Amsterdam

In Amsterdam maken de collega's met elkaar een plan van aanpak voor de begeleiding van een kind met opvallend gedrag. Zij proberen te kijken waar het gedrag vandaan komt en te bekijken of één op één contact het kind kan helpen. Voor internaliserend gedrag zijn de stappen hetzelfde als voor externaliserend gedrag. Bij internaliserend gedrag proberen ze een kind wel meer uit te dagen en juist meer in de buurt te zijn met andere kinderen. Internaliserend gedrag valt wel minder op, soms komen de medewerkers er daardoor pas laat achter dat er iets aan de hand is. Voor zowel internaliserend als externaliserend gedrag geldt dat sommige pedagogisch medewerkers het kind ook positief willen benaderen door het geven van complimentjes en het blijven communiceren met het kind. Pedagogisch medewerkers die al echt advies hebben gehad van 't Kabouterhuis zetten ook dagritme kaarten in voor kinderen met opvallend gedrag.

*“De sfeer in de groep staat voorop. Daarin moeten we de rust bewaren.”  
(pedagogisch medewerker Partou)*

Ze vinden het allemaal ook belangrijk dat de sfeer op de groep voorop staat. Het is belangrijk om daar de rust te bewaren. Enkele pedagogisch medewerkers noemen Triple P als onderliggende methode voor hun aanpak. De training Triple P hebben zij gevolgd in het kader van Alert4you. Triple P is een methodiek voor opvoedondersteuning aan ouders. Pedagogisch medewerkers kunnen dit gebruiken in hun samenwerking met ouders. De pedagogisch medewerkers geven aan het wel toe te passen binnen hun werk op de groep, maar nog niet echt binnen de samenwerking met ouders.

Verder heeft Alert4you er voor de begeleiding van kinderen voor gezorgd dat een kind sneller geholpen kan worden als er externe hulp nodig is door de kortere lijnen en de wederzijdse bekendheid van Partou en ‘t Kabouterhuis.

Sommige pedagogisch medewerkers zeggen dat de begeleiding in het omgaan met kinderen wordt geregeld door de interne pedagogisch adviseur van Partou: zij is er voor de pedagogisch medewerker en Alert4you voor het kind. Andere pedagogisch medewerkers geven aan dat je als pedagogisch medewerker “...ook ondersteuning kan krijgen van Alert4you”. Maar is daar dan wel toestemming van de ouders voor nodig? Dit is niet duidelijk voor de pedagogisch medewerkers.

#### **4.3 De toegevoegde waarde van Alert4you in Den Helder**

De pedagogisch medewerkers in Den Helder maken een dagritme voor kinderen met opvallend gedrag, ze bieden structuur en proberen de groep meer te splitsen waardoor ze activiteiten in kleinere groepen kunnen doen. Ze geven het kind positieve aandacht en zorgen voor één op één contact. De Gordon-methodiek staat centraal: ze werken vanuit een ik-boodschap en benoemen emoties van het kind. Hun werkwijze wordt bepaald door overleg met collega’s, manager, visie van de organisatie, de ambulante begeleider van Parlan of de pedagoog. Met hun werkwijze willen ze andere kinderen laten zien dat dit kindje ook positief gedrag kan laten zien. Ze handelen vanuit wat het beste is voor het kind en de rest van de groep. Bij één dagverblijf werken ze volgens de visie van Reggio Emilia. De visie voor alle kinderdagverblijven is dat er wordt uitgegaan van het competente kind. Ieder kind is uniek.

*“Een moment om met elkaar als collega’s dagelijks van gedachte te wisselen over opvallend gedrag, zoals bij Parlan, dat zouden wij ook wel willen.”  
(pedagogisch medewerker kinderopvang Den Helder)*

De pedagogisch medewerkers zien de komst van de ambulante begeleider van Parlan, in het kader van Alert4you, als een goede extra ondersteuning in het omgaan met kinderen met opvallend gedrag. Hun komst doet het traject versnellen. Ze worden minder lang ‘aan hun lot overgelaten’. Verder vinden ze nog wel dat het proces met de strookjes te lang duurt. Voordat de strookjes besproken worden is er alweer een hele tijd verstreken. In de hectiek van de dag is het strookjes invullen en bespreken met ouders nog wel eens lastig, zeker als er veel inval op de groep staat. Als het gedrag van een kind wijst op verwaarlozing of slechte verzorging, is dat wel heel moeilijk om te benoemen naar ouders. Ze willen die ouders juist niet kwijt, maar er een vertrouwensband mee opbouwen. Maar als ze het kort moeten bespreken tijdens de haal- en brengmomenten, werkt dat niet zo. Het moment om even goed stil te staan bij de strookjes en het voor te bereiden met collega’s ontbreekt. Eigenlijk zouden ze het graag willen zoals Parlan het doet: de medewerkers hebben daar voordat de kinderen komen een uur de tijd om met elkaar inhoudelijk te overleggen. Zoiets zouden zij graag ook willen.



#### **4.4 De toegevoegde waarde van Alert4you in Drenthe**

In Drenthe maken de collega's ook samen een plan van aanpak bij opvallend gedrag. Belangrijk hierbij is dat ze het kind volgen, in de buurt blijven, objectief naar het kind benoemen wat hij doet, het kind complimenten geven en aansluiten bij de behoeftes van het kind. Hun aanpak is gebaseerd op hun eigen kennis, overleg met ouders, het kader van Speelwerk (de spullen die beschikbaar zijn, de huisregels en de werkplannen), de groepsindeling (leeftijd en type kinderen) en het hebben van een stagiair (door een derde persoon op de groep heb je soms je handen vrij om meer één op één aandacht te geven). Ze handelen in het belang van het specifieke kind, het belang van de andere kinderen en het belang van de groepsfeer.

*“We moeten zorgen dat kinderen met internaliserend gedrag ook aan bod komen.”  
(pedagogisch medewerker Speelwerk)*

Bij internaliserend gedrag is dit hetzelfde als voor externaliserend gedrag. Het duurt vaak wel langer voordat ze internaliserend gedrag door hebben. De pedagogisch medewerkers vinden dit voor henzelf een punt van aandacht. Rustige kinderen kunnen ook baat hebben bij verbetering van het gedrag van drukke kinderen. De begeleiding in het omgaan met kinderen met opvallend gedrag bestaat uit uitwisseling met directe collega's en de locatiecoördinator. Bij de peuterspeelzaal hebben ze minder steun aan directe collega's omdat ze alleen op de groep staan.

Alert4you gaat volgens de pedagogisch medewerkers steeds meer betekenen op dit thema. De betrokken jeugdzorgmedewerkers hebben video-opnames gemaakt van pedagogisch medewerkers op de groep en die met elkaar bekeken. Hierdoor leren ze veel over hun eigen aanpak. Ze zien de ondersteuning vanuit Alert4you als een aanvulling op de begeleiding die ze elkaar als directe collega's geven. Het geeft hen handvatten en tips om op een andere manier naar kinderen te kijken. Op de peuterspeelzaal beamen ze dit laatste ook, al heeft niet iedereen al evenveel ervaring met Alert4you op dit gebied.

#### **4.5 De toegevoegde waarde van Alert4you in Leiden**

In Leiden is de aanpak voor kinderen met opvallend gedrag gebaseerd op, onder andere, hun eigen kennis (door studie en deskundigheidsbevordering van B4Kids) en door intervisie (deze term hanteren ze daar voor adviezen van collega's en ouders). Uitgangspunt is dat ze op de groep rust en structuur willen creëren waardoor er veiligheid heerst. Op die manier kunnen kinderen zelfvertrouwen opbouwen en zelfstandigheid leren.

De aanpak bij opvallend gedrag wordt vormgegeven in een plan dat de mentor maakt in samenspraak met ouders en collega's. De aanpak is niet gebaseerd op een bepaalde methode, maar alle medewerkers worden wel geschoold in de Training interactie en Communicatie (Tic) waar de vier interactievaardigheden tussen pedagogisch medewerker en kind centraal staan (emotionele ondersteuning bieden, respect voor autonomie, structuur en grenzen stellen, informatie en uitleg geven). Er wordt continu geobserveerd en tijdens de kindbespreking staat centraal hoe het gaat met het kind zelf. Het positief bekrachtigen van het kind is een rode draad in hun handelen.

Sommige pedagogisch medewerkers krijgen bij het begeleiden van kinderen ook ondersteuning van hun leidinggevende. Opvallend is dat er grote verschillen zijn in de functionaliteit van de leidinggevende tussen de kindercentra. De pedagogisch medewerkers van één kindercentrum zeggen dat hun leidinggevende de kinderen nauwelijks kent en bij een ander kindercentrum staat de deur van de leidinggevende altijd open voor de pedagogisch medewerkers en vragen zij de leidinggevende vrijwel altijd om advies of hulp.

Door de komst van Alert4you bespreken de pedagogisch medewerkers hun signalen nu eerder met collega's en stappen ze sneller naar ouders toe. De pedagogisch medewerkers krijgen van hun leidinggevende nu sneller de opdracht om te gaan observeren. De leidinggevende van één kindercentrum betreft de jeugdzorgmedewerker ook actief bij haar advisering rondom opvallend gedrag van kinderen. De pedagogisch

medewerkers zijn zich hierdoor ook bewuster van hun gedrag. Bij een ander kindercentrum merken de pedagogisch medewerkers geen verschil door de komst van Alert4you.

*“Elk kind moet nu een stempel krijgen, als een kind normaal is kan dit betekenen dat de pedagogisch medewerker iets over het hoofd heeft gezien.”*

*(pedagogisch medewerker B4Kids)*

Valkuil van Alert4you vinden de pedagogisch medewerkers dat normaal afwijkend gedrag ‘geproblematiseerd’ kan worden. Normaal afwijkend gedrag wordt dan gezien als opvallend gedrag.

## **4.6 Conclusie en aanbevelingen**

De conclusies uit de tussenrapportage omtrent het begeleiden van kinderen met opvallend gedrag staan nog steeds overeind. Het thema heeft in verhouding tot de twee andere thema’s de minste aandacht en specifieke uitwerking gekregen. Eigen ervaring en kennis van de medewerkers zelf voeren nog steeds de boventoon, evenals de begeleiding door met name de directe collega’s. Bij de pilot in Den Helder wordt de nadruk wel gelegd op de Gordon methodiek die hun handelen bepaalt. Bij de pilot in Drenthe zien we wel een belangrijke verschuiving. Waar de aandacht tijdens de eerste monitor met name op het thema vroegsignalering lag, zien de pedagogisch medewerkers nu ook dat zij ondersteund worden in de begeleiding van kinderen met opvallend gedrag.

### **Succesfactoren**

Het blijft voor pedagogisch medewerkers van groot belang dat zij de begeleiding en ondersteuning krijgen die zij nodig hebben. De video interactie begeleiding die uitgevoerd wordt door de betrokken medewerker van Yorneo in Drenthe, zorgt voor een extra ondersteuning in het handelen van de pedagogisch medewerkers zelf. Daarnaast is het belangrijk dat de pedagogisch medewerkers weten bij wie ze met welke vragen terecht kunnen.

### **Aandachtspunten**

Een aantal van de eerder geformuleerde aandachtspunten blijft ook nu nog gelden. De pedagogisch medewerkers werken nog steeds grotendeels op basis van eigen ervaring, kennis en intervisie. Het echte methodisch handelen ontbreekt bij de meesten. Video Interactie Begeleiding (VIB) kan een vorm zijn om meer methodisch te gaan werken. In Amsterdam zien we dat de training in een bepaalde methode (in dit geval Triple P) niet per definitie betekent dat het ook voor alle doeleinden gebruikt wordt. Dit geeft het belang van een goede transfer tussen training en het methodische gebruik daarvan op de werkvloer aan. Daarnaast blijft het tevens van groot belang dat de rollen en verwachtingen van de leidinggevende duidelijk zijn voor alle partijen. Welke ondersteuning moeten zij bieden en welke aanknopingspunten bieden de activiteiten van Alert4you hierbij? In Leiden zien we dat de rol van de leidinggevende ervoor kan zorgen dat de medewerkers zich gesteund voelen en de meerwaarde van Alert4you zien op dit thema of dat de medewerkers geen begeleiding van de leidinggevende en geen meerwaarde van Alert4you ervaren. Een ander aandachtspunt is dat de pedagogisch medewerkers in alle pilots aangeven dat de begeleiding van kinderen met internaliserend gedrag er sneller bij inschiet of langzamer van de grond komt. Dit blijft een punt van zorg. Voor een goede begeleiding van kinderen met opvallend gedrag, is het noodzakelijk dat ook deze kinderen tijdig de begeleiding krijgen die ze verdienen.

### **Aanbevelingen**

- Zorg voor een methodische aanpak voor de begeleiding van kinderen met opvallend gedrag. VIB kan een hulpmiddel zijn om het methodisch werken over te dragen op de pedagogisch medewerkers.

- Stimuleer de leidinggevende in haar rol als begeleider en 'spin in het web' met betrekking tot implementatie en borging. Wees duidelijk in rollen en taken van de leidinggevende, met name naar de pedagogisch medewerker toe.
- Stimuleer de zelfredzaamheid van de pedagogisch medewerkers, maak ze 'bewust bekwaam'. Een leidinggevende een rol als begeleider geven betekent niet dat de pedagogisch medewerkers niets meer zonder diegene kunnen oplossen.
- Zorg voor extra ondersteuning bij/kennis over internaliserend gedrag van kinderen en hoe pedagogisch medewerkers dat het beste kunnen begeleiden. Het vergroten van de alertheid bij deze problematiek is van belang om de kinderen tijdig de juiste begeleiding te kunnen bieden.

## Hoofdstuk 5 Samenwerken met ouders

In dit hoofdstuk komt de samenwerking met ouders aan bod. Per pilot bespreken we wat Alert4you heeft betekend voor de werkwijze in de samenwerking met ouders. Vervolgens komen de conclusies, succesfactoren en aandachtspunten aan bod. Tenslotte benoemen we aanbevelingen op het gebied van de samenwerking met ouders.

### 5.1 De toegevoegde waarde van Alert4you in Amersfoort

In Amersfoort wordt in de samenwerking met ouders het belang van het kind ingezet als strategie. Ze benadrukken in gesprekken dat het om het kind en zijn/haar welbevinden gaat. De meeste ouders delen dat uitgangspunt.

*Ongeïnteresseerde ouders zijn het lastigst. Mijn strategie is het blijven proberen en het belang voor het kind en zijn toekomst blijven benadrukken.”  
(pedagogisch medewerker SKA)*

Als het niet lukt om de samenwerking op gang te brengen, wordt er een collega bij het gesprek met ouders betrokken. Mocht het dan nog niet goed van de grond komen, dan wordt de locatiemanager betrokken. De aanpak is niet gebaseerd op een bepaalde methode. Wel worden altijd eerst de positieve punten van een kind genoemd; als het contact goed wordt onderhouden kan er daarna eerlijk worden gecommuniceerd over de negatieve punten. Verder vragen de medewerkers naar de werkwijze thuis en worden beide zienswijzen uitgewisseld. Ouders komen soms ook bij hen om om opvoedtips te vragen. Dit gaat met name over tips over het slaap- en eetgedrag van jonge kinderen.

Pedagogisch medewerkers doen veel zelfstandig in de samenwerking met ouders. Ze krijgen hierin niet veel steun, maar die wordt wel gegeven als ze er expliciet om vragen. De locatiemanager komt in beeld als ze er zelf, met behulp van collega's niet uitkomen. De gedachte bij de pedagogisch medewerkers leeft sterk dat de situatie wel heel ernstig moet zijn als de locatiemanager er aan te pas komt. Meestal komen de pedagogisch medewerkers er zelf wel uit. Tevens is er een algemene communicatiecursus waarin ze slecht nieuws gesprekken leren voeren. Als ze aangeven dat ze daarnaast meer ondersteuning nodig hebben, dan krijgen ze die ook.

De pedagogisch medewerkers geven aan niet goed te weten of ze extra begeleiding in de samenwerking met ouders missen. Ze kennen het niet en weten dus ook niet wat ze missen. Ze geven wel aan dat ze de locatiemanager niet zien als bron voor begeleiding in het omgaan met ouders. De manager is een functie op afstand. De pedagogisch specialist zou wellicht hiervoor kunnen dienen. Die functie is echter nog zo nieuw dat het voor de medewerkers onduidelijk is wat ze van die persoon kunnen verwachten. Eén pedagogisch medewerker geeft aan steun en aandacht te missen.

*“Ik kan veel zelf, maar aandacht vanuit de leidinggevende voor wat je doet is wel fijn. Het is fijn als ze na afloop van een moeilijk gesprek vraagt, hoe het is gegaan. Die ondersteuning mis ik.”  
(pedagogisch medewerker SKA)*

De komst van Alert4you heeft in de samenwerking met ouders nog niets betekend. Mogelijk komt dit nog, aldus de pedagogisch medewerkers.

## 5.2 De toegevoegde waarde van Alert4you in Amsterdam

Signalen over opvallend gedrag van een kind worden in Amsterdam met de ouders besproken. Dit doet de pedagogisch medewerker zelf. De leidinggevende wordt betrokken als de samenwerking met ouders niet soepel verloopt tussen beide partijen of als de pedagogisch medewerker om ondersteuning vraagt.

*“Een kind komt naar de opvang om plezier te hebben.*

*Daarom wordt in gesprekken de nadruk gelegd op wat het kind leuk vindt en niet op de negatieve dingen.”*  
(pedagogisch medewerker Partou)

In het gesprek met ouders vragen zij naar de thuissituatie, noemen ze het positieve gedrag van het kind eerst en pas daarna het probleemgedrag. Als ouders ervoor openstaan, wisselen ze ideeën en tips uit. De pedagogisch medewerkers baseren de gesprekken op wat er bij hun opkomt, de gevolgde training Triple P wordt hierbij niet consequent gebruikt. Eén pedagogisch medewerker geeft aan de zorgen altijd vanuit zichzelf uit te spreken: “ik maak me zorgen...” bijvoorbeeld. Daarnaast spreekt ze vanuit een gezamenlijk belang, namelijk het beste willen voor het kind. De anderen ervaren deze tips als waardevol en nemen dit mee in hun achterhoofd. De gesprekken hebben meestal als doel om bij ouders toestemming te krijgen voor een vervolgobservatie.

De komst van Alert4you heeft voor sommige pedagogisch medewerkers niks betekend in de samenwerking met ouders. Deze pedagogisch medewerkers wisten niet meer dat de training Triple P in het kader van Alert4you gevolgd was. De kennis die is opgedaan in deze training wordt door sommigen wel toegepast, anderen waren de training alweer vergeten. De mogelijkheid om de gedragswetenschapper en gezinsbegeleider van 't Kabouterhuis in te schakelen bij moeilijke gesprekken met ouders is niet bij iedereen bekend. Ze geven tevens aan het wel prettig te vinden als dat een mogelijkheid zou zijn. De begeleiding rondom de gesprekvoering met ouders door hun leidinggevenden wordt wisselend beoordeeld. Sommigen missen de betrokkenheid van hun leidinggevende bij de kinderen. Hierdoor hebben ze het idee dat ze hun leidinggevende ook minder om raad kunnen vragen, zij kent de kinderen toch niet. De pedagogisch medewerkers zien als mogelijke oplossing hiervoor dat de leidinggevende vaker op de groep komt en bijvoorbeeld mee luncht.

## 5.3 De toegevoegde waarde van Alert4you in Den Helder

In Den Helder geven de pedagogisch medewerkers aan dat ze een gesprek met ouders altijd beginnen met iets positiefs over het kind of de ouders. Ook het geven van tips, indien de ouder daarom vraagt, staat centraal. Daarnaast benoemen ze hun zorgen en gevoelens bij de situatie en geven ze het belang van het kind aan.

De samenwerking met ouders is voor sommige pedagogisch medewerkers in Den Helder lastiger dan voor anderen. Ze denken dat dit vooral afhangt van je ervaring daarin. Ouders nemen makkelijker wat aan van oudere collega's die zelf kinderen hebben, dan van jongere collega's. Vanuit hun organisatie kunnen de pedagogisch medewerkers wel een cursus volgen in het communiceren met ouders. Voor sommige werkt dit prettig, anderen vinden dat onvoldoende. Met name de 'slecht nieuws gesprekken' ervaren sommigen als heel erg lastig. Als extra begeleiding zouden zij willen dat ze soms met z'n tweeën het gesprek konden doen of dat jonge collega's kunnen meekijken met het gesprek van andere collega's. Nu is het over het algemeen zo dat je het gesprek alleen voert met ouders, omdat het anders bedreigend kan overkomen voor ouders. Ze bedenken als groep gezamenlijk dat het wel mogelijk is om ouders de vraag te stellen of ze het erg vinden als er een collega aansluit.

*“Een training biedt te weinig, want uiteindelijk moet je het gewoon alleen doen met die lastige ouders. Het zou fijn zijn als de ambulant begeleider van Parlan hier in een rol kan vervullen.”*  
(pedagogisch medewerker kinderopvang Den Helder)

De pedagogisch medewerkers zouden het fijn vinden als de ambulant begeleiders van Parlan hen maatwerk kunnen bieden bij het voeren van lastige gesprekken met ouders, op basis van behoefte. Hun pedagoog kan soms ook bij gesprekken aanwezig zijn. Het voeren van een moeilijk gesprek met twee personen is ook beter omdat je dan met z'n tweeën alle informatie hebt. Een ouder kan daardoor moeilijker onder gemaakte afspraken of toezeggingen uitkomen.

*“Samen sta je sterker en veiliger.”*  
(pedagogisch medewerker kinderopvang Den Helder)

#### **5.4 De toegevoegde waarde van Alert4you in Drenthe**

In Drenthe geven de pedagogisch medewerkers aan dat het belangrijk is om het gesprek met ouders goed in te leiden. Het is niet goed het slechte nieuws gelijk op tafel te gooien. Daarnaast vragen zij altijd naar de ervaringen thuis, leggen ze de nadruk op het belang van kind en spreken ze in de ‘we’ vorm (ouder en pedagogisch medewerker) om te benadrukken dat ze echt samenwerken om het belang van het kind. De pedagogisch medewerkers hebben een communicatiecursus gevolgd. De meningen zijn verdeeld over de vraag in hoeverre dit zinvol was. Als het spaak zou lopen in de communicatie met ouders, zouden ze de jeugdzorgmedewerker van Alert4you kunnen benaderen. Zij is echter nog niet bij iedereen als zodanig gepresenteerd. Bij sommige pedagogisch medewerkers heeft de jeugdzorgmedewerker al wel tips gegeven over de gespreksvoering met ouders en heeft ze aangegeven dat ze eventueel ook zelf bij het gesprek aanwezig kan zijn. Er is verder geen actieve begeleiding. De medewerkers geven aan dit ook niet te missen. Ze zien hun ouders vooral als meewerkende ouders. Sommigen hebben wel eens een tegenwerkende ouder, maar dit zijn uitzonderingen.

*“Vaders zijn vaak makkelijker in de medewerking; die denken ‘ach het komt wel goed’.”*  
(pedagogisch medewerker Speelwerk)

#### **5.5 De toegevoegde waarde van Alert4you in Leiden**

In Leiden zorgen de pedagogisch medewerkers er in de gesprekken met ouders voor dat het doel van het gesprek duidelijk is, dat ze positieve punten noemen over het kind, dat de ouder kan vertellen over de thuissituatie en dat het belang van het kind voorop staat. Met de ouders wisselen zij ook tips uit over de aanpak.

Gesprekken met ouders voert de pedagogisch medewerker in principe alleen. Op hun verzoek kan de leidinggevende erbij zitten. Dit heeft voor- en nadelen. Voordelen zijn dat de leidinggevende extra ondersteuning kan bieden tijdens het gesprek. Ook nemen ouders het gesprek serieuzer als er iemand met een hogere functie bijzit. Daarentegen kan de aanwezigheid van de leidinggevende ook een beladen sfeer geven juist vanwege haar functie, waardoor het gesprek minder vlot verloopt. Daarbij komt dat de leidinggevende het kind vaak ook niet kent. De leidinggevende vraagt wel altijd na afloop hoe het gesprek verlopen is indien de pedagogisch medewerker het gesprek alleen heeft gevoerd (nazorg).

Als ouders niet of nauwelijks bereid zijn tot het bespreken van gedrag, dan helpt het om de ouder gerust te stellen over het verschil van aanpak thuis en op het kindercentrum. Dit is de strategie van respect en waardering. Erkennen dat het anders gaat en dat het niet erg is dat het thuis anders gaat dan op de groep. Ze stellen ouders op hun gemak, maar maken toch hun eigen standpunt duidelijk. Doel is om op die manier

samen tot een aanpak komen die ze na een periode evalueren. En mocht dit niet lukken, dan wordt de leidinggevende ingeschakeld.

*“De richtlijnen voor gespreksvoering met ouders uit de cursus lees ik vaak nog voordat ik het gesprek met ouders aanga.”*  
(pedagogisch medewerker B4Kids)

Hun aanpak in de samenwerking met ouders is niet gebaseerd op een bepaalde methode, maar bij de cursus (in het kader van Alert4you) hebben ze wel richtlijnen gekregen die ze kunnen gebruiken voor gesprekken met ouders. Pedagogisch medewerkers lezen die richtlijnen nog vaak door alvorens aan een gesprek te beginnen. Extra begeleiding voor de samenwerking met ouders wordt soms gemist. Er zijn grote verschillen tussen locaties betreffende het aanbieden van begeleiding van leidinggevendenden, en met name het aansluiten van die begeleiding op de leefwereld van pedagogisch medewerkers en hun groepen kinderen. Op één locatie geven de pedagogisch medewerkers aan dat hun leidinggevende voorstellen doet die in de praktijk niet haalbaar zijn. Ook denkt deze leidinggevende haar personeel te ondersteunen met vaklith

## **5.6 Conclusie en aanbevelingen**

De conclusies op basis van het voorgaande sluiten aan bij de conclusies uit de tussenrapportage. Er is niet echt sprake van methodisch handelen met betrekking tot communiceren met ouders, maar in de praktijk zien we dat de pedagogisch medewerkers wel steeds vaste punten laten terugkomen. In Amersfoort, Amsterdam en Leiden benoemen de pedagogisch medewerkers het belang van het spreken in een ‘wij’ vorm om de samenwerking tussen ouders en de pedagogisch medewerker te duiden. In alle pilots noemen de pedagogisch medewerkers als belangrijke strategie het benadrukken van het belang van het kind in de gesprekken. Ze lijken hiermee toch de teugels in handen te hebben om de gesprekken te leiden.

De groep ouders blijkt nog steeds erg te verschillen tussen de pilots en dit maakt ook het verschil in nadruk op dit thema duidelijk.

### **Succesfactoren**

Een belangrijke succesfactor, die aansluit op de in het vorige rapport benoemde succesfactor, is het bieden van een training waarin de gespreksvoering met ouders een expliciete rol krijgt én waarin een transfer gemaakt wordt met de uitvoeringspraktijk. We zien hierin een verschil tussen Amsterdam en Leiden. In Leiden gebruiken de pedagogisch medewerkers de kennis uit de training aan de hand van de richtlijnen die ze gekregen hebben en waarmee ze geoefend hebben. Dit maakt het voor hen makkelijker om het in de praktijk te hanteren, ze hebben ‘houvast’. In Amsterdam zien we die transfer tussen training en uitvoer in mindere mate. De kennis van de training lijkt weggezaakt te zijn bij een deel van de deelnemers.

Een andere succesfactor is het aanbieden van begeleiding bij deze gespreksvoering. In Drenthe zien we dat er nu een werkwijze is ontwikkeld waarin de medewerkers vooraf het gesprek kunnen oefenen en doornemen met de jeugdzorgmedewerker. Ook de fysieke aanwezigheid van een jeugdzorgmedewerker of locatiehoofd kan een succesfactor zijn, indien het de pedagogisch medewerker ondersteunt en niet vervangt.

### **Aandachtspunten**

Indien ondersteuning bij de gespreksvoering met ouders onvoldoende aanwezig is, kan dit als risico met zich meebrengen dat pedagogisch medewerkers te lang blijven ‘aanmodderen’ met een probleem. Ook kan het ervoor zorgen dat de medewerkers het gesprek met ouders blijven uitstellen omdat ze er tegenop zien. Het is de kunst om de begeleiding zo in te zetten, dat medewerkers zich vrij voelen om ondersteuning in te schakelen (en niet enkel om het moment dat de situatie heel ernstig is) en voldoende zekerheid voelen om het zelf te doen.

## **Aanbevelingen**

- Zorg bij het aanbieden van een training gericht op gespreksvoering met ouders voor aansluiting bij de specifieke vragen van de medewerkers.
- Zorg dat de training voor een groot deel uit oefeningen bestaat, zodat de kennis eigen gemaakt kan worden.
- Zorg voor een duidelijke transfer van de kennis uit de training naar de werkvloer, bijvoorbeeld door middel van richtlijnen of coaching op de werkvloer.
- Het is efficiënt om coaching op de werkvloer in te zetten rondom de samenwerking met ouders. De coaching sluit, in tegenstelling tot groepstrainingen, heel gericht aan bij de vraag en situatie van de medewerker en haar competenties in gespreksvoering.



## Hoofdstuk 6 Conclusie: wat is werkzaam?

Op basis van dit rapport en de tussenrapportage geven we de volgende tips en adviezen voor de samenwerking tussen kinderopvang en jeugdzorg op het gebied van vroegstimulering.

### Algemeen

- Start met een kick-off bijeenkomst waarbij medewerkers van alle betrokken niveaus (van projectleider tot uitvoerend medewerker) aanwezig zijn. Geef op die manier het project een officiële start en zorg voor informatie overdracht aan de betrokkenen.
- Zorg vooraf voor goede informatie aan de ouders. Stel hen tijdig op de hoogte.
- Kies bij de start voor een beperkt aantal pilotlocaties. Geef het project de ruimte om te groeien en te pionieren.
- Breid het aantal betrokken locaties pas uit op het moment dat de projectleiders daar aan toe zijn (als ze op één lijn staan en/of als producten ontwikkeld zijn).
- Zorg voor een nauwgezet implementatieplan met voldoende tijd voor inbedding. Maak daarin duidelijke wat taken, rollen en verwachtingen zijn van de betrokkenen. Besteed met name aandacht aan de positie van het middenmanagement (zoals het locatiehoofd). Zij moet zorgdragen voor implementatie.
- Geef beperkte informatie per keer. Geef betrokkenen de tijd om informatie te laten bezinken.
- Rol een beperkt aantal activiteiten per keer uit (lieft één of twee). Als er meerdere activiteiten tegelijk spelen, maak dan duidelijk wat de samenhang daar tussen is.
- Zorg voor een gelijkwaardige samenwerking tussen jeugdzorg en kinderopvang. Beide partijen vullen elkaar aan en leren van elkaars expertise. Monitor de uitvoering tijdens de pilotfase, zodat de inhoud tijdig bijgesteld kan worden en de focus vastgehouden wordt (borging van succesfactoren en bijstelling van potentiële faalfactoren).
- Zorg vooraf voor voldoende tijd om je te verdiepen in elkaars organisatiecultuur en inhoudelijke visie. Bepaal wat daarin de gezamenlijke standpunten zijn.
- Evalueer het project tussentijds op diverse niveaus (tussen projectleiders, bij de uitvoerend medewerkers en ouders).
- Neem tussentijds de tijd voor reflectiemomenten en bekijk of de werkelijke planning nog steeds de wenselijke planning van activiteiten is.

### Vroegsignalering

- Start met coaching on the job in een gestructureerd kader. Zorg dat de jeugdzorgmedewerker bij aanvang genoeg tijd heeft voor kennismaking met de pedagogisch medewerkers door voldoende tijd op de groepen door te brengen. Dit werkt drempelverlagend.
- Bij coaching op de werkvloer is het tevens van belang dat er vooraf heel goed gekeken wordt naar de cultuur van de organisatie en vaardigheden, gewoontes en behoeften van de pedagogisch medewerkers. Dit bepaalt of coaching het beste structureel kan worden ingezet, zodat signaleren op tijd worden opgepikt en medewerkers op een zeer laagdrempelige wijze hun vragen kunnen stellen of dat medewerkers voldoende vertrouwd zijn met hun eigen pedagoog als brugfunctie en via die persoon snel de extra ondersteuning kunnen inschakelen. Een goede analyse vooraf is hierbij essentieel.
- Zorg dat de coach een persoon is die de pedagogisch medewerkers in vertrouwen nemen, waarvan zij het idee hebben dat zij hen begrijpt en hen iets kan leren.
- Zorg dat de coach op een gelijkwaardig niveau opereert als de pedagogisch medewerker. Het feit dat beiden (jeugdzorgmedewerker en pedagogisch medewerkers) groepsleiders zijn, schept een gemeenschappelijk referentiekader, een band en wederzijds begrip en vertrouwen.

- Hanteer een duidelijke stappenplan rondom vroegsignalering.
- Maak duidelijk bij welke stappen in het stappenplan ouders moeten worden ingelicht en waar ouders toestemming moeten geven.

### **Begeleiden van kinderen**

- Zorg voor voldoende begeleiding en ondersteuning van de pedagogisch medewerkers betreffende de begeleiding van kinderen. Laat de pedagogisch medewerkers hierbij wel in hun eigen positie. Leg de nadruk om empowering. Maak ze 'bewust bekwaam'.
- De jeugdzorgmedewerker leert als 'coach on the job' de pedagogisch medewerkers niet alleen beter opvallend gedrag te signaleren, maar ook om deze kinderen goed te begeleiden. Dit kan bijvoorbeeld door middel van Video Interactie Begeleiding.
- Het moet duidelijk zijn voor de pedagogisch medewerkers bij wie ze met welke vragen terecht kunnen.
- Zorg voor een methodische aanpak voor de begeleiding van kinderen met opvallend gedrag.
- Zorg voor extra ondersteuning bij/kennis over internaliserend gedrag van kinderen en hoe pedagogisch medewerkers dat het beste kunnen begeleiden.

### **Samenwerking met ouders**

- Organiseer ouderbijeenkomsten om ouders te betrekken bij diverse thema's rond gedrag van kinderen.
- Indien er een training wordt aangeboden, besteed dan voldoende aandacht aan de transfer tussen de opgedane kennis in de training en de uitvoering daarvan in de praktijk. Een manier om daar vorm aan te geven is coaching on the job in aansluiting op de training.
- Zorg dat een training aansluit bij de specifieke vragen van de medewerkers en dat de training voor een groot deel uit oefeningen bestaat, zodat de kennis sneller eigen gemaakt kan worden.
- Zorg ervoor dat de pedagogisch medewerkers overzichtelijk materiaal krijgen naar aanleiding van de training (zoals richtlijnen), zodat ze nog eens terug kunnen kijken.
- Bied begeleiding aan voor het oefenen van de gesprekvoering met ouders.

# Het Nederlands Jeugdinstituut

Het Nederlands Jeugdinstituut is het landelijk kennisinstituut voor jeugd- en opvoedingsvraagstukken. Het werkterrein van het Nederlands Jeugdinstituut strekt zich uit van de jeugdgezondheidszorg, opvang, educatie en jeugdwelzijn tot opvoedingsondersteuning, jeugdzorg en jeugdbescherming evenals aangrenzende werkvelden als onderwijs, justitie en internationale jongerenprojecten.

## Missie

De bestaansgrond van het Nederlands Jeugdinstituut ligt in het streven naar een gezonde ontwikkeling van jeugdigen, en verbetering van de sociale en pedagogische kwaliteit van hun leefomgeving. Om dat te kunnen bereiken is kennis nodig. Kennis waarmee de kwaliteit en effectiviteit van de jeugd- en opvoedingssector kan verbeteren. Kennis van de normale ontwikkeling en opvoeding van jeugdigen, preventie en behandeling van opvoedings- en opgroei problemen, effectieve werkwijzen en programma's, professionalisering en stelsel- en ketenvraagstukken. Het Nederlands Jeugdinstituut ontwikkelt, beheert en implementeert die kennis.

## Doelgroep

Het Nederlands Jeugdinstituut werkt voor beleidsmakers, staffunctionarissen en beroepskrachten in de sector jeugd en opvoeding. Wij maken kennis beschikbaar voor de praktijk, maar genereren ook kennisvragen vanuit de praktijk. Op die manier wordt een kenniscyclus georganiseerd, die de jeugdsector helpt het probleemoplossend vermogen te vergroten en de kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening te verbeteren.

## Producten

Het werk van het Nederlands Jeugdinstituut resulteert in uiteenlopende producten zoals een infolijn, websites, tijdschriften, e-zines, databanken, themadossiers, factsheets, diverse ontwikkelings- en onderzoeksproducten, trainingen, congressen en adviezen.

## Meer weten?

Met vragen over het Nederlands Jeugdinstituut of zijn beleidsterreinen kunt u op werkdagen van 9 tot 13 uur terecht bij onze Infolijn, telefoon (030) 230 65 64 of via e-mail [info@nji.nl](mailto:info@nji.nl).

Voor de meest actuele informatie: [www.nederlandsjeugdinstituut.nl](http://www.nederlandsjeugdinstituut.nl).