



De samenwerking tussen MOC 't Kabouterhuis en de kinderopvang

Monitor naar de samenwerking en vergelijking
met de landelijke Alert4you monitorresultaten



Cécile Chênevert
Willeke Daamen

© 2013 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.

Auteur(s)

Cécile Chênevert

Willeke Daamen

Foto's/illustraties

Voorpagina

Flickr Komimo

Nederlands Jeugdinstituut

Catharijnesingel 47

Postbus 19221

3501 DE Utrecht

Telefoon 030 - 230 63 44

Website www.nji.nl



Inhoudsopgave

1.	Rapport MOC 't Kabouterhuis.....	5
1.1	Inleiding	5
1.2	Toelichting onderzoeksvragen en opzet monitor.....	5
1.3	Leeswijzer.....	7
2.	Samenwerking.....	9
2.1	Inleiding	9
2.2	Coaching on the job bij Akros	9
2.3	Coaching on the job bij Impuls	12
2.4	Coaching on the job bij Moedersschool	15
2.5	Vergelijking met resultaten uit landelijke monitors en aanbevelingen.....	18
3.	Vroegsignalering	19
3.1	Inleiding	19
3.2	De toegevoegde waarde van Alert4you bij Akros.....	19
3.3	De toegevoegde waarde van Alert4you bij Impuls.....	19
3.4	De toegevoegde waarde van Alert4you bij Moedersschool	20
3.5	Vergelijking met resultaten uit landelijke monitor en aanbevelingen	21
4.	Begeleiden van kinderen met opvallend gedrag.....	23
4.1	Inleiding	23
4.2	De toegevoegde waarde van Alert4you bij Akros.....	23
4.3	De toegevoegde waarde van Alert4you bij Impuls.....	24
4.4	De toegevoegde waarde van Alert4you bij Moedersschool	24
4.5	Vergelijking met resultaten uit landelijke monitor en aanbevelingen	25
5.	Samenwerken met ouders	27
5.1	Inleiding	27
5.2	De toegevoegde waarde van Alert4you bij Akros.....	27
5.3	De toegevoegde waarde van Alert4you bij Impuls.....	28
5.4	De toegevoegde waarde van Alert4you bij Moedersschool	28
5.5	Vergelijking met resultaten uit landelijke monitor en aanbevelingen	29
6.	Conclusie.....	31
	Bronvermelding	35
	Het Nederlands Jeugdinstituut: hét expertisecentrum over jeugd en opvoeding ...	37

1. Rapport MOC 't Kabouterhuis

1.1 Inleiding

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. Ze worden alleen vaak te laat ingezet, zodat kinderen niet tijdig gesignaleerd worden. Daarnaast blijven signalen vaak te lang liggen of 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. Het algemene doel van Alert4you 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.

De samenwerking tussen MOC 't Kabouterhuis en de kinderopvangvoorzieningen te Amsterdam is het vervolg van het de eerste landelijke project omtrent Alert4you, waarin MOC 't Kabouterhuis samen met kinderopvangorganisatie Partou een pilot vormde. In 2009 en 2010 zijn er meerdere pilots uitgevoerd (waaronder die van MOC 't Kabouterhuis en Partou). Het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) heeft in opdracht van het Kinderopvangfonds een Quick Scan en twee keer een monitor-onderzoek uitgevoerd. De Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling (DMO) te Amsterdam heeft het NJI gevraagd om de samenwerking tussen MOC 't Kabouterhuis en enkele kinderopvangvoorzieningen te monitoren. De aanleiding voor dit verzoek is dat DMO graag meer zicht wil krijgen op de succes- en knelpunten binnen de samenwerking.

In dit verslag beschrijven we de resultaten die uit de monitor naar voren zijn gekomen. De resultaten van de monitor geven een goed beeld over de succesfactoren en de aandachtspunten van het traject.

1.2 Toelichting onderzoeksvragen en opzet monitor

In navolging van de landelijke pilotdeelname, heeft DMO Amsterdam MOC 't Kabouterhuis de opdracht gegeven hun werkwijze verder uit te rollen binnen de stadsregio Amsterdam. Hiervoor zijn er contacten gelegd met diverse kinderopvangvoorzieningen en zijn er samenwerkingen ontstaan. DMO Amsterdam wil graag zicht krijgen op de succesfactoren en knelpunten binnen deze samenwerkingen. Tevens wil DMO Amsterdam de huidige werkwijze graag naast de succes- en

faalfactoren vanuit de landelijke monitor Alert4you 0-4 jaar, leggen. De centrale onderzoeksvragen bij de monitor naar de werkwijze van het MOC 't Kabouterhuis zijn dan ook gelijk aan die van de landelijke monitor, te weten:

- Hoe werken drie kinderopvangvoorzieningen in Amsterdam en MOC 't Kabouterhuis samen om te komen tot betere vroegsignalering, betere begeleiding van kinderen en samenwerking met ouders?
- *Toelichting: belangrijk hierbij is de hoe-vraag. Wat voor een activiteiten vinden er plaats en met welk doel?*

- Hoe zorgen de kinderopvangvoorzieningen voor een goede vroegsignalering van opvallend gedrag van kinderen? En wat is de meerwaarde van de inzet van MOC 't Kabouterhuis daar bij?
- *Toelichting: hierbij zal kort toegelicht worden hoe vroegsignalering op de betreffende kinderopvang plaatsvindt, maar de focus ligt op wat de inzet van MOC 't Kabouterhuis daaraan heeft bijgedragen.*

- Hoe begeleiden kinderopvangvoorzieningen kinderen met opvallend gedrag? En wat is de meerwaarde van de inzet van MOC 't Kabouterhuis daar bij?
- *Toelichting: hierbij zal kort toegelicht worden hoe het begeleiden van kinderen met opvallend gedrag op de betreffende kinderopvang wordt vormgegeven, maar de focus ligt op wat de inzet van MOC 't Kabouterhuis daaraan heeft bijgedragen.*

- Hoe werken kinderopvangvoorzieningen samen met ouders van kinderen met opvallend gedrag? En wat is de meerwaarde van de inzet van MOC 't Kabouterhuis daar bij?
- *Toelichting: hierbij zal kort toegelicht worden hoe de samenwerking met ouders op de betreffende kinderopvang wordt vormgegeven, maar de focus ligt op wat de inzet van MOC 't Kabouterhuis daaraan heeft bijgedragen.*

Daarnaast wordt in deze monitor nog de volgende vraag gesteld:

- Wat zijn overeenkomsten en verschillen tussen de pilots in de monitor van Alert4you 0-4 jr en de werkwijze van MOC 't Kabouterhuis?

Om bovenstaande onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, hebben we de volgende onderzoeksinstrumenten ingezet:

- Interview met projectleiders: dit is een interview met de betrokken projectleider vanuit MOC 't Kabouterhuis en de betrokken projectleider vanuit de betreffende kinderopvangvoorziening.
- Afnamesessie: een afnamesessie is een interactieve werksessie waarin circa 6-8 pedagogisch medewerkers van de betreffende kinderopvangvoorziening wordt gevraagd naar hun werkwijze op bovenstaande thema's. Tevens wordt gepeild wat de invloed van de samenwerking met MOC 't Kabouterhuis is.
- Telefonische interview met uitvoerend jeugdzorgmedewerker: in dit interview wordt vanuit het oogpunt vanuit de jeugdzorg coach geanalyseerd hoe de werkwijze van de kinderopvang is en hoe de samenwerking verloopt.

De inzet van bovenstaande onderzoeksinstrumenten is vergelijkbaar met die van de landelijke monitor. Alleen vonden daar twee monitor-afnamemomenten plaats.

1.3 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken beschrijven we de resultaten van de monitor op verschillende 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 en een vergelijking gemaakt de resultaten uit de landelijke monitors. In het laatste hoofdstuk (hoofdstuk 6) geven we samenvattend de conclusies weer die uit de pilots zijn af te leiden.

2. Samenwerking

2.1 Inleiding

In de interviews en de panelsessie is informatie verzameld over de manier waarop de pilots hun project en de onderlinge samenwerking hebben ingevuld. In dit hoofdstuk geven we een toelichting op de samenwerking en worden de resultaten die tot nog toe bereikt zijn, benoemd. Er wordt weergegeven wat de succesfactoren en aandachtspunten van de samenwerking zijn. Dit gebeurt per kinderopvangorganisatie. Er wordt vervolgens een vergelijking gemaakt met de resultaten op dit onderwerp met de landelijke monitors naar Alert4you. Tenslotte worden aanbevelingen op het gebied van projectvorming en samenwerking weergegeven.

2.2 Coaching on the job bij Akros

Projectinvulling en samenwerking

In de samenwerking met Akros staat coaching on the job centraal. De coaching wordt uitgevoerd door HBO opgeleide pedagogisch medewerkers van MOC 't Kabouterhuis. De coaches hebben zelf een ruime ervaring in het werken met kinderen op de groep. Voorheen waren de bezoeken van de coach aan de kinderopvanglocaties op aanvraag. Dit bleek echter niet goed te werken. Er wordt nu voor gekozen dat de coach structureel komt. De projectleiders geven ook aan dat dit noodzakelijk is voor het creëren van een vertrouwensband. De coach komt nu eenmaal per zes weken op de groep. Ze is er dan anderhalf uur per groep. De coach geeft adviezen en tips. Alles gebeurt ter plekke op de werkvloer:

*“De kracht van de coaching on the job is dat er gelijk gehandeld wordt”
(projectleider Akros)*

Naar aanleiding van de bezoeken van de coach wordt er een klein verslagje gemaakt van de observaties door de coach. Elk groepsbezoek van de coach wordt gezien als een observatie. Hierdoor weet de kinderopvangorganisatie bij welke groep welke vragen spelen. De projectleider van Akros benadrukt dat zij het belangrijk vindt dat de teamleiders van de kinderopvang zicht houden op de vragen van de pedagogisch medewerkers. Dit kan door het verslag. De projectleider van MOC 't Kabouterhuis noemt dat er ook een gedragswetenschapper en een logopedist beschikbaar zijn ter consultatie. Zij kunnen dienen als 'rugzakje' voor de coach en waar nodig naar voren geschoven worden om direct ondersteuning te bieden aan de kinderopvangorganisatie. De projectleider van Akros geeft echter aan dat ze hier niet op zit te wachten. Zij wil een coach op de groep en geen gedragswetenschapper of logopedist. De kinderopvang is immers geen behandelingsgroep.

Het doel van de samenwerking is volgens de projectleider van MOC 't Kabouterhuis:

“Het versterken van de kinderopvang wat betreft kinderen die meer laten zien aan moeilijkheden in de kinderopvang. Waardoor kinderen in de kinderdagopvang kunnen blijven in plaats van specialistische opvang, dat is mijn doel”.

De projectleider van Akros geeft aan dat zij dit iets anders zou verwoorden:

“Het doel ligt volgens mij minder op de kinderen met ondersteuningsbehoefte. Het helpt onze pedagogisch medewerkers om op een goede manier te handelen en hier ook meer inzicht in te krijgen. Als een pedagogisch medewerker het moeilijk heeft met een kind, kan dat worden veroorzaakt door kindfactoren maar ook door de manier van handelen van de pedagogisch medewerker. De pedagogisch medewerkers kunnen hierbij ondersteuning vragen aan MOC 't Kabouterhuis. Tot op heden ligt dit advies voornamelijk in de tip sfeer”.

Beide projectleiders ervaren de samenwerking als prettig. De samenwerking is open en transparant. De projectleiders vinden het mooi om te zien dat de coach zo gewaardeerd wordt door de pedagogisch medewerkers op de kinderopvang. De projectleider van Akros vindt het prettig dat Alert4you goed aansluit bij het zorgprotocol van hun organisatie:

*“Akros heeft eigen procedure in hoe we met opvallend gedrag van kinderen omgaan. Dat is het zorgprotocol. De coaches weten heel goed van het zorgprotocol. Ze vragen ook: hebben jullie het zorgprotocol al ingezet? 't Kabouterhuis ondersteunt en adviseert in zorgprotocol. De beslissing en de route ligt bij Akros”
(projectleider Akros)*

De verhouding tussen Alert4you en Okido (Okido is ander project waarin ondersteuning geboden kan worden bij zorgkinderen op de groep in de kinderopvang in Amsterdam) omschrijven de projectleiders als volgt:

“Voorheen kon je wel naar bijvoorbeeld Okido. Maar dan moet er echt al aantoonbaar iets aan de hand zijn. Alert4you zit net voor Okido. Soms wordt er vanuit Alert4you ook de inzet van Okido geadviseerd”.

Er zijn volgens de projectleiders geen verbeterpunten in de samenwerking.

Ook de geïnterviewde coach vindt dat de samenwerking goed verloopt. Vooral de start van het project heeft hier volgens haar veel bij geholpen. De verwachtingen naar de pedagogisch medewerkers zijn goed uitgesproken, zodat zij beter weten wat ze aan de coach hebben:

“Van iedere vraag maak ik een verslagje zodat de leidsters de tips, adviezen en resultaat van de observatie terug kunnen zien. Dat werkt heel goed omdat ik er toch maar 1,5 uur ben. In de zes weken kunnen ze dan nog eens terughalen wat de tips waren zodat ze dat kunnen vasthouden”

De grootste meerwaarde van de samenwerking vindt de coach:

*“Het inzichtgeven en zelfreflectie bij de leidsters vind ik van grote meerwaarde. Hierdoor leren de leidsters anders om te gaan met bepaald gedrag, waardoor het negatieve gedrag afneemt”
“Mijn coaching is gericht op competentievergroting. Ik wil de leidsters in hun eigen kracht zetten. Ze moeten het ook zonder mij kunnen. Ik ben er maar 1,5 uur eens in de zes weken. De rest van de tijd moeten zij zelf aan de slag met de kinderen. Het in hun eigen kracht zetten van de leidsters, empoweren is daarom heel belangrijk. Ze moeten het gevoel hebben dat ze met het gedrag om*

kunnen gaan. Ook door de tips en adviezen te evalueren probeer ik zo goed mogelijk bij de leidsters aan te sluiten. Heeft het geholpen? Waarom wel / waarom niet?"

De resultaten tot nog toe

De resultaten van de samenwerking tussen Akros en MOC 't Kabouterhuis tot nog toe zijn dat het wantrouwen van de pedagogisch medewerkers is afgenomen. In het begin vonden zij het best bedreigend dat iemand je komt observeren. De reacties van de pedagogisch medewerkers op de coaching verschillen heel erg. De ene pedagogisch medewerker staat erg open voor het advies van de coach, de ander wacht liever eerst nog even af.. Dit merken de projectleiders bijvoorbeeld doordat er veel meer vragen aan de coach worden gesteld dan in het begin. De pedagogisch medewerkers hebben ervaren wat de meerwaarde van de coaching van de feedback is.

Daarnaast is er ondersteuning bij de gespreksvoering met ouders:

"Waar het vaak in stagneert is dat het probleem wordt gezien maar ouders niks willen. Wanneer is het zo erg dat we nu wel iets moeten doen, of dat je het nog even moet afwachten? Soms hebben ouders een halfjaartje nodig om even te wennen. En dan is het heel fijn dat de coach in die tussentijd de pedagogisch medewerker tips kan geven".

(projectleider Akros)

Daarnaast geeft de projectleider van MOC 't Kabouterhuis aan:

"Het is heel leuk om te zien dat een kind waarvan je denkt dat het heel erg mis kan gaan, het nu dankzij de tip hartstikke goed doet op de kinderopvang. Stel dat de coach er niet was geweest en dat het kind dan toch naar het Kabouterhuis had gemoeten! Dan is dit wel heel mooi".

De projectleider van Akros vult hierbij aan:

"Dat is wel heel eng want dat betekent ook dat door verkeerd handelen je dus ook van een kind een probleemkind kunt maken. Daarom ben ik blij met Alert4you. Het helpt met reflecteren en inzicht te krijgen op het eigen handelen voor onze pedagogisch medewerkers".

De geïnterviewde coach noemt als belangrijk resultaat dat de pedagogisch medewerkers de kinderen beter leren begrijpen.

"Zo was er een kind met een grote taalachterstand. Hierdoor liep het niet goed op de groep. De pedagogisch medewerkers zijn aan de hand van mijn tips en adviezen begonnen met het werken met pictogrammen. Hierdoor wist het kind veel beter wat van hem gevraagd werd. Hiernaast hebben de pedagogisch medewerkers het aanbod aangepast naar meer taalstimulering voor het kind, bijvoorbeeld helpen met de tafel dekken "pak jij de hagelslag, borden, bekers, etc. even?" Hierdoor is de taalontwikkeling bij het kind heel goed op gang gekomen".



Conclusie

Succesfactoren

- Coaches inzetten met een ruime ervaring op de groep. Dit vergroot en versnelt de vertrouwensband.
- Alle ondersteuning daadwerkelijk binnen de bezoeken van de coach op de werkvloer laten plaatsvinden.
- Aansluiten bij het zorgprotocol van Akros: hierdoor sluit je aan bij de organisatiestructuur en de krachten die de kinderopvangorganisatie zelf al in zich heeft.
- Relatie kunnen benoemen tussen Alert4you en andere trajecten die daar nauw bij aansluiten, zoals Okido.

Aandachtspunten

- De doelstelling van beide projectleiders komt in nuance niet geheel overeen. Waar de projectleider van MOC 't Kabouterhuis de nadruk meer legt op kinderen met moeilijkheden, legt de projectleider van Akros het accent meer op het reflectie en handelingsvermogen van de pedagogisch medewerkers, met een doorwerking daarvan naar alle kinderen in de groep. Overeenstemming hierover is belangrijk omdat dit van invloed kan zijn op de uitvoer van de coach op de groep. Zij moet de gezamenlijke visie uitdragen.
- De projectleider van MOC 't Kabouterhuis benoemt een aantal keer de mogelijkheid van het extra inschakelen van een gedragswetenschapper of logopedist. De projectleider van Akros geeft echter aan hier geen behoefte aan te hebben. Zorg dat de behoefte vanuit Akros altijd centraal blijft staan en de kinderopvang geen hulporganisatie hoeft te worden.

2.3 Coaching on the job bij Impuls

Projectinvulling en samenwerking

Coaching on the job is voor Impuls en MOC 't Kabouterhuis een belangrijk onderdeel van Alert4you. De coaching wordt uitgevoerd door HBO opgeleide pedagogisch medewerkers van MOC 't Kabouterhuis. MOC 't Kabouterhuis is met Alert4you begonnen bij kinderopvangorganisatie Partou. Hier kwam de coach op aanvraag op de locaties. MOC 't Kabouterhuis vond dit niet goed werken. Daarom hebben zij in samenwerking met Impuls besloten de coach op periodieke basis op de groepen te laten komen. Eens in zes à acht weken komt de coach op iedere groep. De voorschool en BSO zijn hier ook bij betrokken.

Het doel van Alert4you is voor de projectleider van Impuls competentievergroting van de pedagogisch medewerkers zodat kinderen met gedragsproblemen toch op het kinderdagverblijf kunnen blijven:

“In ons werkgebied zijn er ook veel kinderen waarbij hulpverlening al betrokken is. Bij veel kinderen is gezegd dat het belangrijk is dat het kind gewoon op het kinderdagverblijf blijft, zodat het kind toch in een normale veilige omgeving kan blijven. Maar van onze pedagogisch medewerker vraagt dit heel veel. Bij sommige kinderen was het echt heel lastig. Dankzij de komst van MOC 't Kabouterhuis gaat dit nu veel beter”.

Hiernaast benoemt de projectleider van Impuls dat Alert4you ook een preventieve werking heeft.

“Ik heb zelf het gevoel dat leidsters een zwakke plek kunnen hebben waardoor ze met bepaald gedrag niet om kunnen gaan, maar dat betekent niet dat het om een zorgkind gaat. Ik wil graag dat de coach dat meeneemt als opdracht. Wat zie je in de interactie tussen de pedagogisch medewerker en het kind. De coach heeft daarin een signaleringsfunctie”.

De projectleider van MOC 't Kabouterhuis beaamt dit. Zij geeft aan dat dankzij Alert4you kinderen op het kinderdagverblijf kunnen blijven die anders waarschijnlijk waren doorgestroomd naar MOC 't Kabouterhuis. Hiernaast benoemt ze dat met Alert4you wordt voorkomen dat gedragsproblemen bij kinderen escaleren.

De projectleider van Impuls benoemt wel dat er nog een vraagstuk ligt omtrent de ernst van de gedragsproblematiek en de rol van het kinderdagverblijf:

“Het is heel belangrijk dat we onze eigen beperkingen in het oog houden. Het punt wanneer Alert4you voldoende is en wanneer er toch extra hulp nodig is, hebben we nog niet formeel kunnen maken. Dat is toch nog zoeken”.

De projectleider van Impuls geeft aan dat de coaching on the job heel goed werkt voor competentievergroting bij de pedagogisch medewerkers. De coach houdt de pedagogisch medewerkers een spiegel voor. De projectleider benoemt dat de frequente komst van de coach in het begin een valkuil was. De pedagogisch medewerkers hadden de neiging te wachten op de coach en haar de problemen vervolgens op te laten lossen. De jeugdzorgcoach heeft dit ook gesignaleerd en opgepakt:

“In het begin dachten de pedagogisch medewerkers dat ik de problemen voor hen kwam oplossen. Dit was natuurlijk niet de bedoeling. Dit heb ik samen met de beleidsmedewerker van Impuls besproken. Zij heeft vervolgens goed gecommuniceerd met de teamleiders dat ik er ben ter ondersteuning, maar dat de leidsters het zelf moeten doen. Eens in de drie maanden evalueren we dit. Nu loopt dit veel beter”.

De jeugdzorgcoach noemt coaching on the job haar belangrijkste taak:

“Mijn belangrijkste taak is de coaching on the job. Het in de eigen kracht zetten van de leidsters om de interactie met het kind te verbeteren. De tips en adviezen evalueren we, zodat we er samen voor zorgen dat het probleem wordt verminderd”.

De jeugdzorgcoach en de projectleider van Impuls overleggen regelmatig om te bezien of er verbeterpunten zijn. Ze zijn nu de mogelijkheden aan het onderzoeken om de pedagogisch medewerkers een verslagje te laten maken van de bezoeken van de jeugdzorgcoach. Door de pedagogisch medewerkers deze verslagen te laten maken, worden zij meer verantwoordelijk voor het proces. Daarnaast zijn de teamleiders beter op de hoogte van de vragen die spelen op de groep en weten zij ook welke adviezen er zijn gegeven. Zij kunnen hier vervolgens op terugkomen bij de pedagogisch medewerkers. Hiernaast kunnen de pedagogisch medewerkers ook zelf nog eens teruglezen wat het advies was.

De jeugdzorgcoach heeft de mogelijkheid om extra expertise in te zetten die MOC 't Kabouterhuis in huis heeft, zoals een gezinsbegeleider en een logopedist. Ze heeft hier nog geen gebruik van gemaakt. Impuls en MOC 't Kabouterhuis hebben wel een training gegeven op de voorscholen in de omgang met lastig gedrag. Deze training was volgens bij projectleider erg nuttig omdat er meer tijd is om de pedagogisch medewerkers goed uit te leggen waarom het bijvoorbeeld zo belangrijk is om regelmatig complimenten te geven. Doordat er meer aandacht was voor 'het waarom' werden de adviezen beter opgepikt.

Beide projectleiders geven aan dat Alert4you een grotere meerwaarde heeft dan Okido:

“Okido neemt problemen uit handen. Bij Alert4you worden de pedagogisch medewerkers echt in hun eigen kracht gezet”.

Beide projectleiders geven aan de samenwerking als prettig te ervaren. De projectleider van Impuls geeft aan:

“We zijn partners. Het is echt een gezamenlijk project. Er is ook ruimte voor kritische blik en ruimte voor verandering”.

De resultaten tot nog toe

De resultaten van de samenwerking tussen MOC 't Kabouterhuis en Impuls zijn tot nog toe dat de jeugdzorgcoach overal binnen mag komen. De pedagogisch medewerkers hebben vertrouwen in de jeugdzorgcoach. De projectleider van Impuls geeft aan dat het ook een belangrijk resultaat is dat de pedagogisch medewerkers zich gesterkt voelen door de komst van de jeugdzorgcoach. De projectleider van MOC 't Kabouterhuis noemt als belangrijkste resultaat:

“Ik vind het al een heel groot resultaat dat de jeugdzorgcoach overal binnen mag komen. Iedereen weet ook wat ze komt doen. En er zijn ook al heel veel tips en adviezen gegeven die ervoor zorgen dat kinderen die anders ontspoord waren nu nog gewoon mee kunnen komen. Je bent er nu zo vroeg bij”.

De projectleider van Impuls benoemt het resultaat als volgt:

“Voor de pedagogisch medewerkers heeft het vooral opgeleverd dat zij zich gesterkt en gesteund voelen, door iemand die hen onafhankelijk komt steunen met kennis van zaken. Dat motiveert de pedagogisch medewerkers ook enorm om het ook echt anders aan te pakken”.

De jeugdzorgcoach vindt de samenwerking met Impuls goed lopen. Samen met de projectleider van Impuls stemt de coach regelmatig af om te bezien of ze nog op het goede spoor zitten en wat verbetermogelijkheden zijn. De jeugdzorgcoach is erg tevreden over de resultaten:

“De resultaten zijn direct zichtbaar bij de kinderen zelf. Het mooiste resultaat vind ik dat ik zie dat de leidsters om leren gaan met het gedrag van het kind. Het grootste doel is toch wel dat ik niet meer nodig ben. Het is heel belangrijk voor de voortgang dat je continu afstemt met de leidsters,

dat je goed aansluit bij hun niveau, waar ze zitten in het proces. In het begin was er veel wantrouwen, dat is nu gelukkig wel overwonnen”.

Conclusie

Succesfactoren

- Coaching on the job, het spiegelen van gedrag zodat de pedagogisch medewerkers meer inzicht krijgen in het eigen handelen.
- Ruimte voor kritische blik op het proces in de samenwerking zodat er ruimte ontstaat voor verbetering.
- Goede afstemming tussen de jeugdzorgcoach en de projectleider van Impuls zodat de ondersteuning zo goed mogelijk aansluit bij de behoefte van het kinderdagverblijf.
- Inzicht in de valkuilen van de huidige processen; de pedagogisch medewerkers hadden de neiging de jeugdzorgcoach de problemen te laten oplossen, daarnaast is de projectleider van Impuls zich bewust dat het een aandachtspunt blijft dat sommige gedragsproblemen van kinderen niet in de kinderopvang met behulp van Alert4you kunnen worden opgelost. Beide valkuilen zijn tijdig gesignaleerd en hier is tijdig op geanticipeerd.

Aandachtspunt:

- Het is van belang dat Alert4you aansluit bij lopende trajecten die al succesvol zijn binnen de kinderopvangorganisatie. Voor de aansturing en uitvoering van Alert4you is het belangrijk dat voor de betrokkenen bekend is wat de samenhang en de verschillen zijn tussen de verschillende trajecten.

2.4 Coaching on the job bij Moedersschoot

Projectinvulling en samenwerking

Het doel van Alert4you is volgens de projectleider van Moedersschoot voornamelijk het coachen van pedagogisch medewerkers. Door een enquête die is uitgevoerd bij de pedagogisch medewerkers blijkt dat er veel vragen speelden over normaal en abnormaal gedrag. Bijvoorbeeld wat zijn mijlpalen in de motorische ontwikkeling van kinderen? Wanneer is er sprake van negatief gedrag? En wanneer is het positief gedrag? De jeugdzorgcoach heeft veel kennis en ervaring en kan de pedagogisch medewerkers ondersteunen in deze vragen. De projectleider van Moedersschoot geeft aan:

“Het aanbod van MOC 't Kabouterhuis is afgestemd op de vraag. Er is een aantal cursussen gegeven en één keer in de zes weken observeert en ondersteunt de jeugdzorgcoach de pedagogisch medewerkers. Met name als kinderen opvallend gedrag hebben”.

Bij Moedersschoot werkt een intern begeleider die tevens projectleider is van Alert4you. Haar rol als intern begeleider is: observeren op de groepen, oudercontacten, contacten zorginstanties en de ontwikkeling van kinderen volgen. Dit kan periodiek en/of op aanvraag. Over het verschil in de rol van de jeugdzorgcoach zegt de projectleider het volgende:

“Het overlapt elkaar een beetje, maar het is niet storend. Het is een grote aanvulling. Het is fijn dat er iemand is die met je mee kan kijken met een andere blik. De intern begeleider heeft ook niet altijd tijd voor om alles op te pakken”.

Voor de ouders is er een informatieavond gehouden over de komst van de jeugdzorgcoach in het kinderdagverblijf. Ouders zijn op deze avond gerustgesteld doordat er is aangegeven dat er niet wordt gehandeld zonder dat ouders daarvan op de hoogte zijn.

Na elk bezoek van de jeugdzorgcoach wordt het bezoek met de pedagogisch medewerkers geëvalueerd hoe zij het bezoek hebben ervaren. De reacties zijn over het algemeen positief. Ook met de jeugdzorgcoach wordt periodiek geëvalueerd hoe de ondersteuning verloopt in de verschillende groepen.

Bij de start van Alert4you is voornamelijk ingezet op het geven van cursussen. Er zijn drie cursussen gegeven: 1) gedragsproblemen / opvallend gedrag, 2) sociale vaardigheden aanleren aan kleine kinderen en gespreksvoering met ouders en 3) een cursus gedragsproblemen / opvallend gedrag aan ouders. De projectleider van Moedersschoot geeft aan dat de cursussen heel handig waren om de adviezen van de jeugdzorgcoach later goed te kunnen interpreteren.

De jeugdzorgcoach noemt als de belangrijkste doelen en werkzaamheden binnen Alert4you:

“Kinderen die bepaald gedrag laten zien vroeg signaleren en meteen de aanpak op aanpassen zodat zwaardere hulp kan worden voorkomen. Door te observeren vallen dingen op, zoals het gedrag van het kind, maar ook het gedrag van een pedagogisch medewerker. Hiernaast hebben de pedagogisch medewerkers zelf ook vaak vragen omtrent het gedrag van kinderen en de aanpak daarin. Coachen en kennis geven zijn de belangrijkste middelen hierin”.

De samenwerking tussen MOC 't Kabouterhuis en Moedersschoot wordt door beide projectleiders als prettig ervaren. De projectleider van Moedersschoot geeft aan dat MOC 't Kabouterhuis heel laagdrempelig werkt en goed bereikbaar is. In de samenwerking tussen de jeugdzorgcoach en de pedagogisch medewerkers was volgens de projectleider in het begin extra afstemming nodig:

“Soms was het zoeken tussen pedagogisch medewerkers en de jeugdzorgcoach. Pedagogisch medewerkers miste in het begin nog wat concreetheid in de adviezen van de jeugdzorgcoach. Dat heeft de coach goed opgepakt. Tussen de projectleiders zat het gelijk goed”.

Als verbeterpunt noemt de projectleider van Moedersschoot dat de pedagogisch medewerkers graag willen dat de jeugdzorgcoach elke vier weken komt en dan wat korter, bijvoorbeeld een uur, in plaats van om de zes weken 1,5 uur.

De volgende punten zijn volgens de beide projectleiders kenmerkend voor Alert4you:

- Flexibiliteit: het aanbod past zich heel erg aan, aan wat de kinderopvang graag wil. Dat is eigenlijk vanaf het begin zo geweest.
- Coaching op de groep: Contact op de groep tussen pedagogisch medewerkers en coach.:
- Preventieve werking: kinderen op het kinderdagverblijf houden die anders bij het Kabouterhuis zouden komen. Je bent er vroeg bij, waardoor je tijdig kunt bijspringen.
- Signaleringsfunctie: kinderen waar iets mee is, worden snel opgemerkt. Er kan dan ook snel extra hulp worden ingezet. De hulp komt veel dichterbij: de lijnen zijn korter en de drempel is lager.
- Deskundigheidsbevordering van het kinderdagverblijf door middel van cursussen en adviezen.

De resultaten tot nog toe

De projectleider van Moedersschoot geeft aan dat de begeleiding van de jeugdzorgcoach zich voornamelijk richt op specifieke kinderen en niet op de groep als geheel. Als belangrijkste resultaat noemt zij:

“De pedagogisch medewerkers hebben meer kennis over het gedrag van kinderen. Ze praten er onderling ook veel meer over. Daarnaast is er voor bepaalde kinderen ook hulp ingezet”.

De projectleider van Moedersschoot geeft aan dat de komst van MOC 't Kabouterhuis zeer waardevol is voor het kinderdagverblijf. Pedagogisch medewerkers hadden veel vragen en door de komst van de jeugdzorgcoach zijn die voor een groot deel weggenomen.

De projectleider van MOC 't Kabouterhuis benoemt als resultaat als volgt:

“De casussen van Alert4you worden nu geanalyseerd om na te gaan wat de resultaten zijn. Waar zijn we geweest, hoeveel kinderen hebben we gezien, wat hebben we voorkomen? Kortom, wat hebben we bereikt? Het is zowel voor onszelf als voor de gemeente belangrijk. Voor MOC 't Kabouterhuis: waar is het meest behoefte aan en wat zouden we nog anders kunnen doen? We zijn tot nu toe overal met open armen ontvangen: je kunt wel nog kritisch kijken naar kinderziektes en overlegvormen. Per kinderdagverblijf is het verschillend wat mensen willen en daar willen we graag op inzetten. De vraag vanuit het kinderdagverblijf moet centraal staan”.

De jeugdzorgcoach benoemt het volgende als resultaat:

“De huidige aanpak werkt goed. De focus in de groep ligt vaak op het negatieve. Hierdoor ontstaat er een vervelende sfeer. De pedagogisch medewerkers merken zelf wat er verandert wanneer zij de focus op de het positieve leggen en het negatieve negeren. Hierdoor gaan zij het steeds vaker zelf inzetten. Ik merk dat de kwaliteit hierdoor hoger wordt. De pedagogisch medewerkers leren er echt van. Dat heeft wel veel tijd gekost. De ene pedagogisch medewerker staat er meer open voor dan de ander”.

Al concreet voorbeeld noemt de jeugdzorgcoach:

“Zo had de groep ook moeite met een onrustige kringgesprekken. Toen bleek dat de voorwaarden om rustig in de kring te zitten niet aanwezig waren. Op die groep is sprake van een taalachterstand bij veel kinderen. Door middel van pictogrammen kan nu aan alle kinderen duidelijk worden gemaakt wat er van hen verwacht wordt in de kring, bijvoorbeeld stil zitten”.

Conclusie

Succesfactoren

- Er vindt een goede afstemming plaats tussen MOC 't Kabouterhuis en Moedersschoot. Zowel tussen de projectleiders onderling als tussen de projectleiders en de jeugdzorgcoach.
- Inzetten van coaches met ruime ervaring omtrent gedragsproblematiek zodat de pedagogisch medewerkers gerichte ondersteuning krijgen.



- Goede combinatie tussen bieden van cursus en het bieden van coaching on the job. Het geleerde in de cursus kan op een goede manier eigen worden gemaakt door de coaching on the job, zodat de pedagogisch medewerker nieuwe kennis en vaardigheden ontwikkelt.

Aandachtspunt:

- Er is veel ruimte voor de verruiming van kennis omtrent kind en gedragsproblematiek bij de pedagogisch medewerkers. Een aandachtspunt is om nog meer aandacht te hebben voor het (door)ontwikkelen van vaardigheden en competenties van de pedagogisch medewerkers op het gebied normale ontwikkelingen bij het kind om vervolgens daaruit te kunnen herkennen wat afwijkend gedrag is.

2.5 Vergelijking met resultaten uit landelijke monitors en aanbevelingen

We vergelijken bovenstaande bevindingen omtrent de meerwaarde van Alert4you voor coaching on the job met de landelijke trends van Alert4you^{1 2}.

Uit de landelijke monitors komt naar voren dat voor een effectieve coaching het van belang is dat de pedagogisch medewerkers vertrouwen hebben in de jeugdzorgcoach. Uit de interviews op de drie verschillende locaties komt naar voren dat dit op alle locaties een drempel was die eerst overwonnen moest worden. Op alle locaties is er inmiddels sprake van een vertrouwensrelatie tussen de jeugdzorgcoach en de pedagogisch medewerkers. Hiernaast worden evaluatiegesprekken in de landelijke monitor benoemd als belangrijk middel voor een goede borging van het project. Uit interviews komt naar voren dat op elke locatie de voortgang wordt geëvalueerd. In de landelijke monitor wordt een gezamenlijke visie op de ontwikkeling van kinderen en de omgang met ouders als succesfactor benoemd. Uit de interviews komt naar voren dat in de visies tussen de kinderopvangorganisaties en MOC 't Kabouterhuis soms kleine nuance verschillen te zien zijn. Het is van belang dat de gezamenlijke visievorming door middel van tussenevaluaties wordt onderhouden, zodat Alert4you op basis van een gezamenlijke visie uitgevoerd kan worden.

Aanbevelingen omtrent de meerwaarde van Alert4you voor de samenwerking:

- Zie het traject als een lerend traject waarin ruimte is voor reflectie, opbouwende kritiek en verbeter suggesties.
- Plan regelmatig tussenevaluaties in. Gebruik deze evaluaties om gezamenlijk te reflecteren op de voortgang, af te stemmen of alle betrokken nog op één lijn zitten en gezamenlijk verbeterpunten te formuleren voor de voortgang van het programma.

¹ Balledux, M., Chênevert, Lange de, M., Chênevert, C., & Kwok, S. (2010). Samen kunnen we meer! Een tussenstand van de samenwerking tussen kinderopvang en jeugdzorg. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut

² Chênevert, C. & Balledux, M. (2011). Monitor Alert4you deel 2. Samen kunnen we steeds meer! Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut

3. Vroegsignalering

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt per kinderopvangorganisatie de toegevoegde waarde van Alert4you betreffende de vroegsignalering besproken. Per organisatie wordt een succesfactor en een aandachtspunt genoemd. Vervolgens wordt een vergelijking gemaakt met de resultaten uit de landelijke monitors Alert4you en aanbevelingen gegeven.

3.2 De toegevoegde waarde van Alert4you bij Akros

De pedagogisch medewerkers kunnen allen een stappenplan benoemen dat ze inzetten bij kinderen die opvallend gedrag vertonen. Ze bespreken hun zorgen met naaste collega's, daarna eventueel met de leidinggevende. Daarna vullen ze een observatieformulier in om het gedrag objectief in kaart te brengen. Als er dan nog steeds zorgen zijn, willen ze graag in gesprek met ouders. Doel daarvan is ook om te kijken of ouders toestemming geven voor het inzetten van extra hulp. De coach van MOC 't Kabouterhuis kan zonder toestemming van ouders in deze fase geconsulteerd worden. Als ouders toestemming geven kan daarnaast ook Okido worden ingeschakeld. Er wordt een plan van aanpak gemaakt dat vervolgens wordt uitgevoerd.

De pedagogisch medewerkers erkennen de meerwaarde van de samenwerking met MOC 't Kabouterhuis betreffende de vroegsignalering. Het geeft hen veel bevestiging in hun vraag of hun zorgen of aanpak goed en terecht zijn en ze komen volgens de pedagogisch medewerkers met goede adviezen.

Succesfactor

- De pedagogisch medewerkers zien de meerwaarde van Alert4you betreffende de vroegsignalering. Ze krijgen nu al in een preventief stadium de kans om hun zorgen of plan van aanpak met iemand anders te bespreken.

Aandachtspunt

- Nog niet alle pedagogisch medewerkers noemen de inzet van de coach binnen het stappenplan. Niet allen zijn zich bewust van de fase waarin zij gebruik kunnen maken van de coach. Zorg dat het voor alle pedagogisch medewerkers helder is wanneer en in welk stadium ze een beroep kunnen doen op de coach.

3.3 De toegevoegde waarde van Alert4you bij Impuls

De pedagogisch medewerkers en de teamleider kunnen allen een stappenplan benoemen. De zorgen rondom het gedrag van een kind worden als eerst besproken in het team en met naaste collega's. Vervolgens worden ouders betrokken. De volgende stap is een observatie, wat leidt tot een plan van aanpak. Indien nodig kan in overleg met ouders en de teamleider Okido worden ingeschakeld. Tot slot wordt het zorgprotocol ingezet. Bij de 0-4 groep kan de jeugdzorgcoach bij elke stap worden betrokken. Vaak bewaren de pedagogisch medewerkers hun vragen tot het moment dat de coach er is. Bij de BSO is dit anders. Daar komt de coach volgens de pedagogisch medewerkers op aanvraag.



Voor hen is het daarom een bewuste keuze in het proces en wordt de coach ingeschakeld op het moment dat het team er niet meer uitkomt.

De pedagogisch medewerkers vinden het fijn dat ze met iemand van buiten kunnen overleggen over het gedrag van een kind. Zo kunnen zij afstemmen of het inderdaad probleemgedrag is, of de huidige aanpak de juiste is en wat zij nog meer kunnen doen om het probleem te verhelderen en aan te pakken.

Ouders zijn geïnformeerd over Alert4you en hoeven dus niet op de hoogte te worden gebracht wanneer een kind met de coach wordt besproken. Ouders moeten wel worden geïnformeerd wanneer er bijvoorbeeld één kind specifiek geobserveerd wordt. De pedagogisch medewerkers geven aan dat het stappenplan vaak automatisch wordt doorlopen. Wanneer ouders betrokken moeten worden in het stappenplan, is verschillend per pedagogisch medewerker. De één wil ouders al heel vroeg betrekken, de ander schakelt ouders in wanneer de problemen ernstig zijn. De pedagogisch medewerkers geven aan dat de komst van de jeugdzorgcoach juist daarom waardevol is. Door lastig of negatief gedrag van een kind komen de pedagogisch medewerkers in een negatief spiraal terecht. Daarnaast ontwikkelen zij blinde vlekken (waaronder automatisch handelen), de jeugdzorgcoach kan dit doorbreken. Een pedagogisch medewerker geeft aan:

“Je hoeft niet te wachten tot het te laat is, je kunt gewoon de jeugdzorgcoach vragen en dan ben je er al vroeg bij”.

Succesfactor

- De pedagogisch medewerkers zien de meerwaarde van Alert4you betreffende de vroegsignalering. Ze krijgen nu al in een preventief stadium de kans om hun zorgen of plan van aanpak met iemand anders te bespreken.

Aandachtspunt

- Er is een verschil zichtbaar tussen de inzet van de jeugdzorgcoach bij de kinderdagverblijven en de BSO. Doordat de jeugdzorgcoach op aanvraag bij de BSO komt, wordt de coach ook op een bewust moment in het proces ingezet. Hierdoor bestaat het risico dat problemen al ernstig zijn en dreigt de functie vroegsignalering verloren te gaan. Volgens de projectleider komt de jeugdzorgcoach eens in de zes à acht weken op de BSO. Over de komst van de jeugdzorgcoach lijkt onduidelijkheid te zijn en dit vergt aandacht om zo de vroegsignalering goed te kunnen waarborgen.

3.4 De toegevoegde waarde van Alert4you bij Moedersschool

De pedagogisch medewerkers kunnen allen een stappenplan benoemen dat wordt doorlopen wanneer een kind opvallend gedrag laat zien. Het plan start met een observatie door de pedagogisch medewerker zodat het gedrag goed in kaart kan worden gebracht. Vervolgens wordt het gedrag met het team besproken. Mocht het team er niet uitkomen dan wordt dit met de interne begeleider besproken. Vervolgens worden ouders ingeschakeld. De intern begeleider kan met toestemming van ouders nog een observatie uitvoeren, hierbij kan ook een externe worden betrokken. Tot slot wordt een plan van aanpak gemaakt en wordt de begeleiding ingezet. De intern begeleider kan de pedagogisch medewerkers ondersteunen in hun vragen over het gedrag. De jeugdzorgcoach kan op elk moment van het proces aansluiten. De pedagogisch medewerkers vinden het prettig dat iemand van buitenaf met hen mee kan kijken.



“MOC ’t Kabouterhuis heeft heel veel ervaring met kinderen met een afwijkende ontwikkeling, waardoor ze goed weten wat wel en niet normaal is. De focus van de jeugdzorgcoach ligt op: kloppen de zorgen? Ze coacht de pedagogisch medewerker ook in de omgang met het kind op de groep. Ze geeft de pedagogisch medewerker terug wat er goed gaat en ze geeft tips voor de volgende keer”.

(pedagogisch medewerker Moederschoot)

Succesfactor

- De pedagogisch medewerkers zien de meerwaarde van Alert4you betreffende de vroegsignalering. Ze krijgen nu al in een preventief stadium de kans om hun zorgen of plan van aanpak met iemand anders te bespreken.

Aandachtspunt

- De rol van de intern begeleider en van de jeugdzorgcoach komen deels overeen. Het is van belang dat rollen, taken en verantwoordelijkheden goed worden onderscheiden om taakverwarring te voorkomen. Doordat de intern begeleider ook ondersteuning biedt aan de pedagogisch medewerkers bestaat het risico dat de jeugdzorgcoach wordt ingezet op het moment dat de intern begeleider er niet meer uitkomt. Hierdoor komt mogelijk de laagdrempeligheid en de vroegsignalering van de jeugdzorgcoach in het geding.

3.5 Vergelijking met resultaten uit landelijke monitor en aanbevelingen

We vergelijken bovenstaande bevindingen omtrent de meerwaarde van Alert4you voor vroegsignalering met de landelijke trends van Alert4you (die zichtbaar worden in de eerdere monitors).^{3 4}

We zien dat ook in de samenwerkingsmodellen in Amsterdam, net als in de landelijke trends, de pedagogisch medewerkers zich in een vroeg stadium door de coach ondersteund voelen in hun vragen en zorgen omtrent opvallend gedrag van kinderen. De coaching on the job blijkt ook hier voor pedagogisch medewerkers een prettig en vooral effectieve manier om nieuwe kennis omtrent vroegsignalering tot zich te nemen en twijfels te kunnen bespreken. Aandachtspunt blijkt hier, evenals in de landelijke trends, het belang van goede implementatie en borging, zodat het voor alle betrokken medewerkers duidelijk is én blijft wat het doel van het project is en bij welke vragen en in welk stadium ze een beroep kunnen doen op de coach.

Aanbevelingen omtrent de meerwaarde van Alert4you voor vroegsignalering:

- Herhaal de informatie over het project (doel en werkwijze) geregeld voor alle betrokkenen. Zorg dat je je informatie niet alleen ‘zendt’, maar check ook of de betrokken medewerkers zich de informatie eigen hebben gemaakt.

³ Balledux, M., Chênevert, Lange de, M., Chênevert, C., & Kwok, S. (2010). Samen kunnen we meer! Een tussenstand van de samenwerking tussen kinderopvang en jeugdzorg. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut

⁴ Chênevert, C. & Balledux, M. (2011). Monitor Alert4you deel 2. Samen kunnen we steeds meer! Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut

- Benut de locatiemanagers als een belangrijke speler in het implementatieproces. Zij zijn de schakel tussen projectopzet en uitvoering ervan.
- Maak afspraken met de teamleiders en de jeugdzorgcoach over de planning van de bezoeken van de jeugdzorgcoach, zodat duidelijk is voor de locaties wanneer zij de coach kunnen verwachten.
- Indien er een pedagogische staf aanwezig is (zoals een intern begeleider), is het raadzaam om taken en rollen tussen de pedagogische staf en de coach af te stemmen. Eventueel kan ook de intern begeleider op competenties en vaardigheden wordt gecoacht zodat zij vaardigheden kan (door)ontwikkelen in de omgang met opvallend gedrag van kinderen en het coachen van de pedagogisch medewerkers hierin. Hierdoor wordt voorkomen dat de intern begeleider afhankelijk wordt van de jeugdzorgcoach.

4. Begeleiden van kinderen met opvallend gedrag

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt per kinderopvangorganisatie de toegevoegde waarde van Alert4you betreffende de begeleiding van kinderen met opvallend gedrag besproken. Per organisatie wordt een succesfactor en een aandachtspunt genoemd. Vervolgens wordt een vergelijking gemaakt met de resultaten uit de landelijke monitors Alert4you en aanbevelingen gegeven.

4.2 De toegevoegde waarde van Alert4you bij Akros

De pedagogisch medewerkers kunnen verschillende handelingen benoemen die zij inzetten bij opvallend gedrag van kinderen. Zo noemen ze bijvoorbeeld een goede overdracht met ouders. Ze willen graag van tevoren van ouders weten of het kind thuis goed geslapen en gegeten heeft. Ook geven ze het kind positieve aandacht en benoemen ze naar het kind toe de emoties en de reden waarom het wordt gestraft:

*“Ik vind het belangrijk om niet alleen te roepen dat iets niet mag wat een kind doet, maar juist uit te leggen waarom iets niet mag”
(pedagogisch medewerker Akros)*

Daarnaast geven ze het kind wat meer één op één aandacht en negeren ze negatief gedrag. De pedagogisch medewerkers hebben een cursus opvallend gedrag gedaan. Zij vonden dit een nuttige cursus. Alle pedagogisch medewerkers geven aan ook internaliserend gedrag op tijd te kunnen signaleren en op te pakken. Ze kunnen nog niet goed concretiseren wat hun aanpak dan expliciet is voor dit gedrag.

De pedagogisch medewerkers ervaren de coach als ondersteunend in hun aanpak bij opvallend gedrag op de groep:

*“Ik had een kindje in mijn groep met moeilijk gedrag, hij vroeg één op één begeleiding en dat kostte te veel tijd. ‘Kabouterhuis heeft hierin geadviseerd’ negatief gedrag negeren’ en pedagogisch medewerkers worden gecoacht om dit ook echt te doen. Nu drie weken verder gaat het veel beter. Dit heeft voorkomen dat vervolgstappen nodig waren”
(pedagogisch medewerker Akros)*

Succesfactor

- De pedagogisch medewerkers ervaren de coach als ondersteunend in hun werk op de groep. Ze krijgen goede tips en feedback.

Aandachtspunt

- De pedagogisch medewerkers kunnen niet expliciet benoemen welke handelingen zij inzetten bij internaliserend gedrag van kinderen. Vraag is of zij al voldoende in staat zijn om te reflecteren op hun eigen handelen (ze zien in weinig zaken een knelpunt).



4.3 De toegevoegde waarde van Alert4you bij Impuls

De pedagogisch medewerkers kunnen goed benoemen wat ze doen bij opvallend gedrag. Voorbeelden hiervan zijn positieve aandacht geven, negatief gedrag negeren, observeren op meerdere momenten om gedrag beter in kaart te brengen. De pedagogisch medewerkers kunnen ook onderbouwen waarom ze bepaalde handelingen inzetten:

“Meedoen in het spel van een kind, zodat je haar beter kan begeleiden, het gedrag sneller kan herkennen en sneller kan begeleiden als het dreigt mis te gaan. Spel is een mogelijkheid om haar meer handvatten te geven hoe om te gaan met emoties en met andere kindjes”.

De pedagogisch medewerkers hebben een cursus gevolgd voor opvallend gedrag, om het gedrag te leren herkennen. De pedagogisch medewerkers geven aan dat zij die cursus ongeveer vier à vijf jaar geleden hebben gevolgd en dat zij nu wel meer behoefte hebben aan ondersteuning in de omgang met opvallend gedrag. De vragen die de pedagogisch medewerkers op dit punt hebben, worden verzameld en worden voor de komst van de jeugdzorgcoach per email naar de coach verzonden, zodat zij gerichte ondersteuning kan bieden. De pedagogisch medewerkers vinden eens in de zes weken een bezoek weinig. Ze zien de coach graag vaker komen, omdat zes weken een lange periode is wanneer je problemen ervaart in de omgang met lastig gedrag.

Succesfactor

- De pedagogisch medewerkers ervaren de coach als ondersteunend in hun werk op de groep. Zij stellen de jeugdzorgcoach gerichte vragen op het gebied van opvallend gedrag van kinderen, zodat de coach gerichte tips en adviezen kan geven. Ze verkrijgen goede tips en feedback.

Aandachtspunt

- De pedagogisch medewerkers geven aan behoefte te hebben aan meer ondersteuning in de omgang met kinderen met opvallend gedrag. Onderzocht moet worden of deze extra ondersteuning geboden kan worden door de jeugdzorgcoach of dat er nog een ander traject moet worden ingezet.

4.4 De toegevoegde waarde van Alert4you bij Moedersschoot

De pedagogisch medewerkers kunnen verschillende handelingen noemen die zij inzetten bij opvallend gedrag. Hiernaast kunnen zij onderbouwen waarom zij bepaalde handelingen inzetten.

“We gaan nogmaals met het kind praten, zodat ze ons goed begrijpt”. “We doen dit om een veilig gevoel te geven aan het kind”.
(pedagogisch medewerker)

Positief gedrag wordt door de pedagogisch medewerkers beloond en negatief gedrag wordt genegeerd. Ze leggen de kinderen uit waarom bepaald gedrag niet mag. Bij opvallend gedrag maken de pedagogisch medewerkers een plan van aanpak. In dit plan is bijvoorbeeld ook opgenomen hoe ze het kindje 's ochtends ontvangen en hoe ze de rest van de dag met het kind omgaan. Ze geven aan dat dit de groep veel houvast geeft. De pedagogisch medewerkers geven aan ook oog te hebben voor kinderen met 'stil' gedrag. Ze pakken dit op dezelfde manier aan als kinderen met externaliserend

probleemgedrag. Een pedagogisch medewerker geeft een voorbeeld van de werkwijze bij een stil meisje:

“We hebben het kindje geobserveerd en besproken met de intern begeleider en de coach. De coach heeft ook geobserveerd. Zij heeft pictogrammen meegenomen om de taalontwikkeling te stimuleren. De hulp van de coach was fijn, want het kindje ging door de pictogrammen wel praten”.

De pedagogisch medewerkers geven aan genoeg ondersteuning te krijgen in de omgang met opvallend gedrag. Ze hebben cursussen gekregen die hen hier erg in geholpen hebben. Daarnaast biedt de ondersteuning van de intern begeleider en van de jeugdzorgcoach hen veel handvatten. De coach leert hen hoe ze om moeten gaan met lastig gedrag.

“Ik zie dat een kindje er heel erg op vooruit gaat. Je kunt het nu beter helpen, dan dat het kind straks op de basisschool in de problemen komt. Het geeft me veel energie omdat ook ik blijf leren”.
(Jeugdzorgcoach Moedersschoot)

Succesfactor

- De ondersteuning van de intern begeleider en de jeugdzorgcoach biedt de pedagogisch medewerkers veel handvatten in de omgang met kinderen met opvallend gedrag.

Aandachtspunt

- Het is niet helder welke ondersteuning de pedagogisch medewerkers ontvangen om te leren reflecteren op hun eigen handelen. Voor het eigen maken van nieuwe vaardigheden en competenties is het van belang dat de pedagogisch medewerkers inzicht hebben in het eigen handelen en ook ondersteund worden in dit proces van reflectie, inzicht krijgen en behoeftes formuleren. Dit vormt een aandachtspunt voor de voortzetting van de samenwerking.

4.5 Vergelijking met resultaten uit landelijke monitor en aanbevelingen

We vergelijken bovenstaande bevindingen omtrent de meerwaarde van Alert4you voor de begeleiding van kinderen met de landelijke trends van Alert4you (die zichtbaar worden in de eerdere monitors).^{5 6}

In de landelijke monitor komt naar voren dat de pedagogisch medewerkers zich ondersteund en begeleid voelen door de coach in de omgang met kinderen met opvallend gedrag. In deze monitor is dit gegeven ook zichtbaar. De pedagogisch medewerkers geven allen aan het als prettig en zeer waardevol te ervaren dat iemand ‘van buiten’ hen kan ondersteunen en tips en adviezen kan geven. Als aandachtspunt komt uit de landelijke monitor het signaleren en begeleiden van kinderen met internaliserende problematiek. Uit de gesprekken met de pedagogisch medewerkers in deze monitor

⁵ Balledux, M., Chênevert, Lange de, M., Chênevert, C., & Kwok, S. (2010). Samen kunnen we meer! Een tussenstand van de samenwerking tussen kinderopvang en jeugdzorg. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut

⁶ Chênevert, C. & Balledux, M. (2011). Monitor Alert4you deel 2. Samen kunnen we steeds meer! Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut

blijkt niet dat zij internaliserende problematiek als een punt van aandacht zien. Ze kunnen hiervoor echter niet altijd specifieke handelingen aangeven. . Dit punt verdient extra aandacht.

Aanbeveling omtrent de meerwaarde van Alert4you voor de begeleiding van kinderen

- Help als coach het reflecterende vermogen van de pedagogisch medewerkers op gang te brengen, pedagogisch medewerkers te ondersteunen in het formuleren van een leervraag, zonder gedrag van kinderen overdreven te problematiseren.

Onderzoek op welke gebieden de pedagogisch medewerkers behoefte hebben aan extra ondersteuning en bekijk of deze ondersteuning geboden kan worden door de jeugdzorgcoach (afhankelijk of het past binnen uren en doelstelling van het project).

5. Samenwerken met ouders

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt per kinderopvangorganisatie de toegevoegde waarde van Alert4you betreffende de samenwerking met ouders besproken. Per organisatie wordt een succesfactor en een aandachtspunt genoemd. Vervolgens wordt een vergelijking gemaakt met de resultaten uit de landelijke monitors Alert4you en aanbevelingen gegeven.

5.2 De toegevoegde waarde van Alert4you bij Akros

De pedagogisch medewerkers geven aan allen ervaringen te hebben met gespreksvoering met ouders. Ze ondervinden hier niet echt moeilijkheden bij. Wanneer ouders niet meewerken bespreken ze dit met hun leidinggevende:

“De pedagogisch medewerker is er voor het signaleren van problemen, als het daarna moeilijk wordt bespreek je dit met je leidinggevende. Sommige moeders verwijst je door naar het opvoedsteunpunt. Sommige moeders blijven onbereikbaar”.
(pedagogisch medewerker Akros)

Het initiatief voor extra begeleiding bij de samenwerking met ouders ligt bij de pedagogisch medewerkers zelf. De pedagogisch medewerkers geven aan dit over het algemeen niet nodig te hebben. Bij doorvraag geven ze wel aan dat ze het nuttig zouden vinden als de coach van MOC 't Kabouterhuis hen daarbij kan ondersteunen. Op dit moment ervaren ze nog geen meerwaarde van de samenwerking met MOC 't Kabouterhuis betreffende de gespreksvoering met ouders. De begeleiding die ze van de coach krijgen is volgens de pedagogisch medewerkers met name gericht op de groep. Soms is het ook lastig om zaken met de coach te bespreken omdat de frequentie van het bezoek niet altijd voldoende is volgens de pedagogisch medewerkers:

“Tussen de bezoeken van het Kabouterhuis zit soms heel veel tijd. Vragen die toen speelden zijn nu niet actueel meer. Dat is jammer”.
(pedagogisch medewerkers)

Succesfactor

- De pedagogisch medewerkers kennen de interne ondersteuningsroute bij vragen of knelpunten omtrent de gespreksvoering met ouders en voelen zich over het algemeen bekwaam om hun taak uit te voeren.

Aandachtspunt

- De pedagogisch medewerkers benoemen bij doorvragen toch een ondersteuningsbehoefte omtrent dit thema die de coach zou kunnen vervullen. Bekijk met de projectleiders of de inzet van de coach ook hierbij gebruikt kan worden.

5.3 De toegevoegde waarde van Alert4you bij Impuls

De pedagogisch medewerkers voeren regelmatig gesprekken met ouders, sowieso twee keer per dag bij de overdracht. Gesprekken over opvallend gedrag doen ze wel maar dit komt niet zo vaak voor volgens de pedagogisch medewerkers. Lastige gesprekken worden over het algemeen altijd samen met de teamleidster gevoerd. De pedagogisch medewerkers krijgen vanuit de jeugdzorgcoach ondersteuning bij het voeren van gesprekken. Dit komt niet heel vaak voor omdat lastige gesprekken ook vaak met de teamleider worden gedaan en ze die extra ondersteuning dus niet nodig hebben. Sommige pedagogisch medewerkers hebben een oudercommunicatie cursus gevolgd. Toch geven de pedagogisch medewerkers aan wel behoefte te hebben aan meer ondersteuning in de communicatie met ouders, omdat je lastige gesprekken niet altijd kunt voorspellen. Soms blijkt een gesprek toch lastig te zijn terwijl dat vooraf niet verwacht was, de teamleider zit er in die gevallen dus niet bij.

Succesfactor

- De pedagogisch medewerkers bespreken vooraf met de teamleider wat ze met ouders bespreken en of ze verwachten dat het een moeilijk gesprek wordt. De pedagogisch medewerkers voelen zich hierin goed ondersteund door de teamleider.

Aandachtspunt

- De pedagogisch medewerkers hebben behoefte aan meer ondersteuning in de communicatie met ouders. De jeugdzorgcoach kan de pedagogisch medewerkers hier meer ondersteuning in bieden, door middel van het voorbereiden van gesprekken of het aanwezig zijn tijdens gesprekken met ouders.

5.4 De toegevoegde waarde van Alert4you bij Moedersschoot

De pedagogisch medewerkers hebben allen ervaring in het voeren van gesprekken met ouders. Ze ervaren hierbij over het algemeen geen problemen. Wanneer ze verwachten dat een gesprek moeilijk wordt, dragen de pedagogisch medewerkers het gesprek over aan de intern begeleider.

“Het is herkenbaar dat ouders niet altijd meewerken. Je probeert een ouder dan in ieder geval op de hoogte te houden van wat er speelt, maar gaat niet echt in gesprek. Op het moment dat het heel moeizaam gaat, schakel je de intern begeleider in voor het gesprek met de ouder. De pedagogisch medewerkers houdt het normale contact. De sfeer moet wel vertrouwd blijven en het moeilijke gesprek wordt door de intern begeleider gevoerd”.
(pedagogisch medewerker Moedersschoot)

De intern begeleider krijgt ondersteuning van de jeugdzorgcoach in de gespreksvoering met ouders. Omdat de intern begeleider de gesprekken voert met ouders is de ondersteuning vanuit MOC 't Kabouterhuis op het gebied van samenwerking met ouders gericht op de intern begeleider en niet zozeer op de pedagogisch medewerkers. De intern begeleider voelt zich ondersteund in haar taken door de coach. De coach heeft hiernaast ook de mogelijkheid om extra expertise in te zetten in de ondersteuning van een gezin, zoals een gezinsbegeleider (geldt voor alle kinderopvangorganisaties waar zij mee samenwerken)



Succesfactor

- De pedagogisch medewerker hebben de mogelijkheid om moeilijke gesprekken met ouders over te dragen aan de intern begeleider. Hierdoor kunnen de pedagogisch medewerkers een ontspannen relatie onderhouden met de ouders en worden zij erkend door de intern begeleider dat gesprekken met ouders heel moeilijk kunnen zijn.

Aandachtspunten

- Er is weinig zicht op hoe de pedagogisch medewerkers de gesprekken met ouders ervaren. De intern begeleider heeft een grote rol in de gesprekken met ouders. Het is onduidelijk of de pedagogisch medewerkers behoefte hebben aan extra ondersteuning vanuit de jeugdzorgcoach.
- Moeilijke gesprekken met ouders zijn niet altijd te voorspellen. Hierdoor ontstaat het risico dat de pedagogisch medewerkers zonder ondersteuning toch in moeilijke gesprekken terechtkomen. Doordat de pedagogisch medewerkers moeilijke gesprekken kunnen overdragen, ontstaat daarnaast het risico dat de samenwerkingsrelatie tussen ouders en pedagogisch medewerkers oppervlakkig wordt en dat de pedagogisch medewerkers in moeilijke casussen deels buiten spel komen te staan. Het is van belang dat wordt onderzocht hoe dit in de praktijk vormgegeven kan worden.

5.5 Vergelijking met resultaten uit landelijke monitor en aanbevelingen

We vergelijken bovenstaande bevindingen omtrent de meerwaarde van Alert4you voor begeleiding van ouders met de landelijke trends van Alert4you (die zichtbaar worden in de eerdere monitors)^{7 8}. Uit de landelijke monitor komt als training in oudercommunicatie in combinatie met een goede borging en begeleiding in de uitvoering (zoals begeleiding van teamleider of coach) als belangrijke succesfactor naar voren. Een aantal van de pedagogisch medewerkers heeft een training gevolgd. De pedagogisch medewerkers ervaren daarnaast steun van hun teamleider, intern begeleider of van de jeugdzorgcoach.

Uit de landelijke monitor komt tevens naar voren dat er bij pedagogisch medewerkers veel behoefte is aan ondersteuning op dit vlak, daarbij wordt een aantal risico's beschreven die te weinig ondersteuning met zich meebrengen

“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”. (Landelijke monitor Alert4you,

Samen kunnen we steeds meer!, 2011)

⁷ Balledux, M., Chênevert, Lange de, M., Chênevert, C., & Kwok, S. (2010). Samen kunnen we meer! Een tussenstand van de samenwerking tussen kinderopvang en jeugdzorg. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut

⁸ Chênevert, C. & Balledux, M. (2011). Monitor Alert4you deel 2. Samen kunnen we steeds meer! Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut

Op dit moment dragen de pedagogisch medewerkers gesprekken soms over op het moment dat het een gesprek vooraf als moeilijk wordt ingeschat. Het is onduidelijk bij welke moeilijkheidsgraad extra hulp wordt ingeschakeld, of zij nu gesprekken uit de weg gaan en of pedagogisch medewerkers met extra ondersteuning en training deze gesprekken zelf zouden kunnen doen of juist eerder om extra ondersteuning zouden vragen. Het is daarom een onderwerp waar aandacht voor nodig is, om de pedagogisch medewerkers en ouders de meest passende ondersteuning te kunnen bieden.

Aanbevelingen omtrent de meerwaarde van Alert4you voor de samenwerking met ouders:

- Analyseer grondig met alle betrokkenen hoe de samenwerking met ouders vorm kan worden gegeven.
- Maak een duidelijke rolverdeling in de samenwerking met ouders en pas de ondersteuning hierop aan.

6. Conclusie

In dit hoofdstuk worden de algemene conclusies van dit rapport beschreven, dit gebeurt aan de hand van de onderzoeksvragen die in hoofdstuk 1 zijn benoemd.

De onderzoeksvragen waarop door middel van deze monitor getracht wordt antwoord te geven zijn:

- *Hoe werken drie kinderopvangvoorzieningen in Amsterdam en MOC 't Kabouterhuis samen om te komen tot betere vroegsignalering, betere begeleiding van kinderen en samenwerking met ouders?*

Conclusie

De samenwerking tussen MOC 't Kabouterhuis en de drie betrokken kinderopvangorganisaties verloopt goed. MOC 't Kabouterhuis sluit goed aan op de behoeften van de betreffende kinderopvang en op de behoeften van de pedagogisch medewerkers. Het belangrijkste middel dat wordt ingezet is de coaching on the job. Dit wordt door alle betrokkenen als zeer waardevol en effectief ervaren, omdat het pedagogisch medewerkers helpt om te reflecteren op het eigen handelen, nieuwe handvatten biedt en de nieuwe kennis meteen met begeleiding eigen kan worden gemaakt. Er is nog een aantal aandachtspunten voor het vervolg van het project. De afstemming tussen de kinderopvangorganisaties en MOC 't Kabouterhuis kan op het gebied van visie en de te bereiken doelstellingen nog beter worden afgestemd. Daarnaast lijkt er soms onduidelijkheid te bestaan over de precieze inhoud van Alert4you. Alert4you is in Amsterdam gestart bij kinderopvangorganisatie Partou. De verschillende kinderopvangorganisaties en MOC 't Kabouterhuis lijken deze vorm te zien als kader voor Alert4you. Er is hierdoor onduidelijkheid ontstaan over wat Alert4you precies inhoudt. Dit is een aandachtspunt dat moet worden meegenomen in het vervolg van het project.

- *Hoe zorgen de kinderopvangvoorzieningen voor een goede vroegsignalering van opvallend gedrag van kinderen? En wat is de meerwaarde van de inzet van MOC 't Kabouterhuis daar bij?*

Conclusie

De inzet van MOC 't Kabouterhuis op het gebied van vroegsignalering wordt als waardevol gezien. De pedagogisch medewerkers vinden het ondersteunend dat een externe, die het kind en de situatie niet kent, met hen mee kijkt. Zo kan worden afgestemd of de gesignaleerde problemen ook problemen zijn, maar kunnen zij ook op problemen gewezen worden die zij eerder nog niet hadden gezien. De ondersteuning die de jeugdzorgcoach geeft is laagdrempelig en opbouwend. De pedagogisch medewerkers voelen zich niet bedreigd in hun werkzaamheden en krijgen voldoende handvatten om aan de slag te gaan. Een aandachtspunt hierin is dat de inzet van de jeugdzorgcoach op de verschillende groepen kan worden geoptimaliseerd. Doordat de coach eens in de zes weken komt bestaat het risico dat pedagogisch medewerkers hun vragen opsparen, waardoor er tijdens het bezoek van de coach weinig ruimte is voor verdere vroegsignalering. Door daar een nuance in aan te brengen, bijvoorbeeld tijdens de bezoek tijd in te ruimen voor vroegsignalering, kan vroegsignalering meer worden gewaarborgd. Daarnaast zou ook de frequentie van de coachbezoeken kunnen worden aangepast.

- *Hoe begeleiden kinderopvangvoorzieningen kinderen met opvallend gedrag? En wat is de meerwaarde van de inzet van MOC 't Kabouterhuis daar bij?*

Conclusie

De pedagogisch medewerkers ervaren de ondersteuning van de jeugdzorgcoach als zeer zinvol. Zij krijgen veel handvatten aangereikt in de omgang met kinderen met opvallend gedrag. De coaching on the job is hiervoor een goede methode. De pedagogisch medewerkers geven aan dat ze kinderen nu betere ondersteuning kunnen bieden dan voor de komst van de coach. Zij zien vooruitgang bij de kinderen. Aandachtspunt hierin is de aandacht voor internaliserende problematiek bij kinderen.

- *Hoe werken kinderopvangvoorzieningen samen met ouders van kinderen met opvallend gedrag? En wat is de meerwaarde van de inzet van MOC 't Kabouterhuis daar bij?*

Conclusie

De pedagogisch medewerkers krijgen ondersteuning van hun teamleiders / intern begeleiders en van de jeugdzorgcoach in de gespreksvoering met ouders. Bij moeilijke gesprekken wordt altijd een van hen betrokken. De pedagogisch medewerkers geven enerzijds aan geen behoefte hebben aan extra ondersteuning omdat zij de moeilijke gesprekken niet (alleen) uitvoeren of uit de weg gaan, tegelijkertijd erkennen zij dat een moeilijk gesprek niet altijd te voorspellen is en dat zij daarin wel extra ondersteuning kunnen gebruiken. Kortom, de ondersteuning in gespreksvoering met ouders en de rol van de jeugdzorgcoach hierin is een aandachtspunt.

Daarnaast wordt in deze monitor nog de volgende vraag gesteld:

- *Wat zijn overeenkomsten en verschillen tussen de pilots in de monitor van Alert4you 0-4 jaar en de werkwijze van MOC 't Kabouterhuis?*

Conclusie

De bevindingen uit deze monitor komen grotendeels overeen met de bevindingen uit de landelijke monitor. De succesfactoren die in de landelijke monitor naar voren komen zijn in de verschillende kinderopvangorganisaties gewaarborgd, zoals de coaching on the job. Een opvallend verschil heeft betrekking op de samenwerking met ouders. Uit de landelijke monitors komt naar voren dat de pedagogisch medewerkers de samenwerking met ouders vaak als knelpunt ervaren. Uit deze monitor blijkt juist dat de pedagogisch medewerkers weinig belemmeringen ervaren in de samenwerking met ouders. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat de pedagogisch medewerkers moeilijke gesprekken kunnen/moeten overdragen aan hun teamleider of intern begeleider.

Hiernaast is het opvallend dat er in vergelijking met de landelijke monitor minder leervragen zichtbaar waren. Het lijkt voor de betrokkenen lastig om concreet te benoemen wat nog ontwikkelpunten zijn, waar nog behoefte aan is, maar ook om concreet te benoemen wat er al goed gaat. Dit is een aandachtspunt. Het is van belang dat de het programma in een lerende omgeving wordt geborgd, zodat er ruimte is voor verbetering in zowel de inhoudelijke uitvoering als in de

samenwerking. Verbetering kan pas plaatsvinden op het moment dat is erkend dat er onderdelen zijn die verbeterd kunnen worden. Wij bevelen dan ook aan een lerende omgeving te creëren waarin reflectie en verbetermogelijkheden centraal staan. Bijvoorbeeld door de verdere samenwerking neer te zetten binnen een pilot omgeving waarin de leerdoelen van de samenwerking vanaf de start centraal staan. Binnen de pilot omgeving kan er ruimte worden gemaakt voor overkoepelend projectleidersoverleg om afstemming, feedback en reflectie te bevorderen. Daarnaast kunnen er steeds momenten voor tussenevaluaties vastgesteld worden waarin met alle betrokkenen goed stil gestaan wordt bij de successen en de leerdoelen die vooraf opgesteld zijn. Eventueel kan hierbij gebruik worden gemaakt van evaluatie-instrumenten. Hiernaast bevelen wij een vervolgmonitor in deze lerende omgeving aan, zodat er beter zicht komt op de concrete succesfactoren, aandachtspunten en verdere doorontwikkelingen in de samenwerking tussen de verschillende kinderopvangorganisaties en MOC 't Kabouterhuis.

Bronvermelding

Balledux, M., Chênevert, Lange de, M., Chênevert, C., & Kwok, S. (2010). Samen kunnen we meer!
Een tussenstand van de samenwerking tussen kinderopvang en jeugdzorg. Utrecht:
Nederlands Jeugdinstituut

Chênevert, C. & Balledux, M. (2011). Monitor Alert4you deel 2. Samen kunnen we steeds meer!
Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut

Het Nederlands Jeugdinstituut: hét expertisecentrum over jeugd en opvoeding

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 opgroeioproblemen, 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?

Wilt u meer weten over het Nederlands Jeugdinstituut of zijn beleidsterreinen, dan kunt u terecht op onze website www.nji.nl.

Wilt u op de hoogte blijven van nieuws uit de jeugdsector? Neem dan een gratis abonnement op onze digitale *Nieuwsbrief Jeugd*.