



## Nieuwsbrief mei 2019 - NJI

### Leren en veranderen: hoe doe je dat?

**Innovaties doorvoeren in de kinderopvang gaat niet altijd zonder slag of stoot. Hoe krijg je de organisatie, de pedagogisch medewerkers en ouders mee? Het was een van de onderwerpen tijdens het kennisatelier 'Leren en veranderen' van de Innovatiecentra VVE (voor- en vroegschoolse educatie) op 10 april 2019 in Amersfoort.**

De bijeenkomst telde ongeveer 30 deelnemers waaronder medewerkers van de vijf Innovatiecentra VVE (Amsterdam, Den Haag, Dordrecht, Heerlen en Leiden), de betrokken onderzoekers en vve-trainers. Veel herkenden het vraagstuk. De praktijk is weerbarstiger dan de theorie als je bijvoorbeeld vve wilt doorvoeren in kinderopvanggroepen. Medewerkers krijgen veel opgelegd: intern en extern, zo zegt een deelnemer. 'Je moet een organisatieverandering goed brengen, anders gaan de hakken in het zand.'

Karlijn Stals, vakgroepmanager bij het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) en Hilde Kalthoff, adviseur NJI, gingen tijdens hun presentaties dieper in op het thema.

Om nieuwe kennis toe te kunnen passen in de praktijk moet je je gedrag veranderen. En dat gaat niet vanzelf. 'Af en toe een inzicht is fijn maar om je hele gedrag daarop af te stemmen, is moeilijker. Dat gaat in stapjes', aldus Stals. Intrinsieke motivatie, inventiviteit, doorzetten en gewoon doen zijn enkele sleutelwoorden.

Haar tips: denk groot, doe klein; benut de kennis die er al is; neem de tijd voor analyse; verzamel de juiste mensen om je heen en vier je successen en leer van je fouten. Ook als je ouders wil motiveren om te veranderen, moet je kijken naar wat zij belangrijk vinden. 'Sluit aan bij hun opvattingen, hun sociaal-culturele en talige achtergrond', zegt Kalthoff. 'Ouders van doelgroepkinderen voelen zich vaak niet bekwaam. Houd daar rekening mee en bouw voort op wat zij met steun kunnen en al doen.'

Een ding is duidelijk na de bijeenkomst: veranderingen doorvoeren kan complex zijn. Maar door te kijken en te luisteren naar professionals, ouders en kinderen en te reflecteren op je handelen, kun je veel bereiken.

*Welke dilemma's en vragen spelen er bij de innovatiecentra met 'leren en veranderen'?*

### Angst voor het onbekende

**In Den Haag kunnen kinderen en ouders meedoen aan kunstontmoetingen. Medewerkers zijn positief over het effect van de kunst op de kinderen. Maar niet alle ouders zijn enthousiast. Er is angst voor het 'onbekende'. Hoe neem je de angst weg?**

Het is een van de vragen die het innovatiecentrum had voorgelegd aan de deelnemers. Bij kunstontmoetingen gaan kinderen en ouders aan de slag met kunst en ontmoeten ze kunstenaars. Ze gaan bijvoorbeeld naar het theater of kinderen bekijken kunstwerken. Vanuit hun kennis en ervaring kwamen de deelnemers met mooie adviezen.

Zo blijkt dat een flyer niet voldoende is om ouders te informeren. 'Informeer de ouders persoonlijk als zij bijvoorbeeld hun kinderen komen brengen. Dan weten ze wat zij kunnen verwachten en waarom.' Een andere tip: 'Ouders kunnen een andere geloofsovertuiging hebben of de kunstontmoeting sluit niet aan bij hun leefwereld. Hou daar rekening mee.'

### Oog hebben voor wat pedagogisch medewerkers zelf belangrijk vinden

In Leiden wil men de motivatie van pedagogisch medewerkers om te professionaliseren verhogen. Daar wordt de interventie 'Motivatie als motor voor professionalisering' bij ingezet. De leidinggevende praat gestructureerd met de pedagogisch medewerkers en samen maken ze afspraken. Een belangrijke vraag is: Wat zijn drijfveren van mensen om te veranderen en hoe kun je als leidinggevende daarbij aansluiten?

Tijdens het Kennisatelier werden tips en adviezen gegeven. Zoals:

- Heb oog voor wat het gesprek de pedagogisch medewerkers zelf oplevert en wat zij belangrijk vinden bij het verbeteren van de kwaliteit van VVE.

- Kijk op welke manier de uitkomsten van de gesprekken opgepakt kunnen worden in de organisatie. Het is een gemiste kans als er verder niets mee wordt gedaan. Dit kan ook demotiverend werken.

### Rooijackers: 'Format is geen doel op zich'

Adri Rooijackers, onderwijsadviseur bij Movare, maakt deel uit van het vve-innovatiecentrum Heerlen en kwam naar de bijeenkomst om ervaringen uit te wisselen.

'Het is altijd goed om ook buiten de deur met een open mind met andere collega's te sparren en feedback te krijgen. Zij kunnen zich makkelijker kritisch uitlaten omdat ze geen directe werkrelatie met je hebben.

Het thema van het kennisatelier sprak hem aan. 'Een verandering doorvoeren vanuit een instrumentele benadering werkt niet. Mensen zijn soms te veel bezig met een format. Het is goed om een bepaalde werkwijze te hebben. Maar het format is geen doel op zicht. Je moet met elkaar in gesprek gaan hoe je met de kinderen omgaat. En deel daarbij ook je successen.'

### Reflecteren via speedsparren: een interessante werkvorm

Levineke van der Meer, trainer Basistraining VVE van De Activiteit, was uit nieuwsgierigheid naar de bijeenkomst gekomen.

*Met welke verwachtingen ben je gekomen?*

'Het thema sprak mij aan. Leren en veranderen is een onderwerp waar je dagelijks mee te maken hebt'.

*Wat vond je interessant?*

'De theorie geeft een stukje inspiratie en verdieping. Het zet je aan om met anderen te spreken over je eigen praktijk. Zo hebben we het gehad over het gebruik van foto's en films als je ouders spreekt die minder goed Nederlands spreken. Ook is het goed om bij de inloop van de kinderen aan de ouders te vragen wat zij leuk vinden.'

*Wat viel je op?*

'Het speedsparren over successen vond ik een interessante werkvorm. We reflecteren regelmatig op ons werk. Daarvoor heb je verschillende vormen. Maar deze vond ik zeer inspirerend.' Tijdens het [speedsparren](#) blikten deelnemers in tweetallen kort terug op hun successen om hiervan te leren (red.).