



## EEN LEREND NETWERK OPSTARTEN BIJ ONTHAALoudERS

Een interview met Wendy Cleys van vzw 't Ballonneke

Bart DECLERCQ<sup>1</sup>

*Het ESF-project 'Onthaalouders sterker maken' wil bijdragen tot de competentie-ontwikkeling van onthaalouders. Het bestaat uit twee onderling verweven doelstellingen. Doelstelling één is de ondersteuning van kandidaat-onthaalouders via de ontwikkeling van een Kennismakingstraject gezinsopvang, een ontwikkelingsportfolio (via een werkmap draagkracht<sup>2</sup>) en het samenbrengen van startersinfo. Doelstelling twee is de ondersteuning van de professionalisering van reeds werkende onthaalouders: eveneens via de ontwikkeling van een ontwikkelingsportfolio en via het uitwerken en ondersteunen van diverse vormen van collegiaal leren. Dit ontwikkelwerk gebeurt steeds samen met werkgroepen uit de*

*sector. Het project loopt van januari 2011 tot december 2013 en bouwt verder op het Ecce Ama-project<sup>3</sup>. Het wordt gerealiseerd door VBJK (Vernieuwing in de Basisvoorzieningen voor Jonge Kinderen) en CEGO (ExpertiseCentrum ErvaringsGericht Onderwijs) en wordt gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds.*

*De dienst voor onthaalouders vzw 't Ballonneke is één van de diensten die in 2012 ingestapt is in een piloottraject rond 'lerende netwerken'. De vzw is gelegen in Melsele<sup>4</sup> en is in die regio een belangrijke organisator van kinderopvang. Twee kinderdagverblijven (goed voor 82 kindplaatsen), een dienst met 36 onthaalouders (goed*

- 
- 1 De auteur is projectmedewerker voor het ESF-project 'Onthaalouders Sterker Maken' binnen CEGO, het Centrum voor ErvaringsGericht Onderwijs, Schapenstraat 34, bus 3776, 3000 Leuven. Contact: [bart.declercq@ppw.kuleuven.be](mailto:bart.declercq@ppw.kuleuven.be).
  - 2 Van der Mespel, S. (Red.), Daems, M., Declercq, B. & Peleman, B. (2013). *Bouwen aan je eigen draagkracht. Werkmap voor onthaalouders*. Gent: VBJK. Deze werkmap richt zich zowel op startende als werkende onthaalouders: zij onderzoeken via diverse oefeningen hun eigen draagkracht. Het resultaat is een schets van de eigen sterktes en van de aandachtspunten en acties om de draagkracht te versterken. Onthaalouders gebruiken de werkmap best onder begeleiding van een coach.
  - 3 De hoofddoelstelling van Ecce Ama! was een innovatief, kwaliteitsvol instrument te ontwikkelen om kansengroepen op te leiden voor een job in de kinderopvang. Het project resulteerde onder meer in de 'Onthaalouderacademie', een opleiding voor onthaalouders die klassikale opleidingssessies combineert met een online leeromgeving (thuis). Daarnaast werd er een instrument gemaakt dat dienstverantwoordelijken ondersteunt bij het selecteren van nieuwe onthaalouders.
  - 4 Dienst voor onthaalouders VZW 't Ballonneke, St.-Elisabethstraat 64, 9120 Melsele.

voor 120 kindplaatsen) en 7 Initiatieven voor Buitenschoolse Opvang (goed voor 199 kindplaatsen) garanderen een gelijklopende pedagogische aanpak in de diverse opvangvormen en voor de verschillende leeftijden. Zo worden bijvoorbeeld situaties vermeden waarbij de peuters bij de onthaalouder of in het KDV zelfstandig eten opscheppen en dit plots niet meer mogen als kleuter in de buitenschoolse opvang.

*We laten Wendy Cleys aan het woord. Zij is reeds 13 jaar aan de slag als pedagogisch begeleider voor de onthaalouders. Rekening houdend met de visie en de lange termijn doelstellingen van de vzw is ze gestart met een succesvol lerend netwerk.*

### **Op welke manieren werken jullie aan professionalisering van jullie onthaalouders?**

We hebben een zeer intensieve **starterscursus**. Dat is een combinatie van informatie, vorming en uitwisseling waarbij startende onthaalouders gedurende ongeveer 1,5 jaar maandelijks samenkomen rond bepaalde vaste thema's (bijv. ouders, communicatie, spelen, ontwikkeling,...) die gekoppeld zijn aan opdrachten in een portfolio. De timing is flexibel, de groep onthaalouders bepaalt zelf de snelheid, maar alle thema's moeten doorlopen worden, pas daarna kan men de startgroep verlaten. Op die manier weten onthaalouders zeer goed wat de visie van de dienst is. Men krijgt een duidelijk kader, waardoor achteraf ook bepaalde praktijken kritisch bevraagd kunnen worden. Bovendien kennen ze elkaar op het eind van de rit ook goed, wat een goede basis vormt voor de verdere samenwerking.

Daarnaast organiseren we voor alle onthaalouders **kindbesprekingen**, waarbij in groepjes van vier à vijf onthaalouders videofragmenten van de eigen opgevangen kinderen besproken worden, bekeken vanuit welbevinden en betrokkenheid.

Tot slot sluiten we jaarlijks collectief twee volledige dagen voor **vorming** binnen de dienst voor onthaalouders. Het thema dat we behandelen tijdens deze vormingsdagen, is in overeenstemming met de visie van de vzw en wordt gehaald uit de gesprekken en tevredenheidsmetingen met de onthaalouders en het personeel. Daarnaast werken we aan professionalisering van de onthaalouders via evaluaties, functioneringsgesprekken,...

### **Waarom heb je daarnaast voor de formule van een lerend netwerk gekozen?**

We hebben voor de formule van lerende netwerken gekozen omdat we reeds heel wat positieve ervaringen hadden met de interactieve manier van begeleiden tijdens de starterscursus. Onthaalouders krijgen de kans om vanuit hun ervaringen te vertellen, en dat is vaak een krachtige leerervaring. Op een startcursus gebeurt dat per thema. Een lerend netwerk creëert echter meer diepgang omdat je meerdere bijeenkomsten over één thema uitwisselt. Ook m'n eigen rol als dienstverantwoordelijke is anders. Bij de starterscursus ben ik zeer sterk de leidinggevende. Ik stuur de hele avond. Bij een lerend netwerk kan je meer loslaten en komt de inhoud sterk van de onthaalouders zelf. Dat vond ik voor mezelf een hele uitdaging: kan ik ook op die manier begeleiden? Bovendien is ook de groep meer divers. In het lerend netwerk zitten onthaalouders met vijftientig jaar dienst en starters samen. Ook dat levert boeiende uitwisseling op. Dat is zeer krachtig.

### Wat is een lerend netwerk?

Een lerend netwerk is een vorm van collegiaal leren, waarbij een kleine en vaste groep onthaalouders (gemiddeld zeven à twaalf onthaalouders) meerdere bijeenkomsten rond een vast, gezamenlijk bepaald thema bij elkaar komt. Het is een groep mensen die een passie voor een bepaald onderwerp deelt en hierin verdiepend wil werken door met elkaar in dialoog te gaan. Het doel is te komen tot een collectieve leergroep: via ervaringsuitwisseling, reflectie en samenwerking aan activiteiten en problemen ontwikkelt men een gezamenlijke taal en een op elkaar afgestemd geheel van kennis, houdingen en vaardigheden. Zo worden nieuwe inzichten, oplossingen of werkwijzen ontwikkeld en werkt men aan professionalisering. Op [www.gezinsopvang.be](http://www.gezinsopvang.be) vind je vanaf 1 april 2013 een leidraad voor het opzetten van lerende netwerken.

### Hoe heb je het lerend netwerk opgestart?

We hebben de oproep om deel te nemen aan een lerend netwerk **gelanceerd** op de halfjaarlijkse infovergadering voor onze onthaalouders in september 2011. Dat is daar toen heel kort voorgesteld met de vraag wie er mee in dat avontuur wilde stappen. Het was een beetje een sprong in het ongewisse. Buiten het feit dat het zou gaan om de uitdieping van één thema, op een interactieve manier, gespreid over zes bijeenkomsten, konden we op dat moment weinig concreets aanbieden. Toch meldden negen van de zesendertig onthaalouders zich aan om in te stappen.

Op 8 december werd een **startbijeenkomst** belegd. Toen zijn we voor het eerst samen gekomen om elkaar wat beter te leren kennen, het lerend netwerk gedetailleerder voor te stellen en

groepsafspraken te maken. Dergelijke afspraken maken is echt noodzakelijk. Het gaat dan om afspraken in verband met privacy (zoals: alle info blijft binnenskamers, er wordt niet gesproken over kinderen met naam en toenaam), maar ook over gesprekstechnische vaardigheden (zoals: respect voor elkaar mening, luisteren naar elkaar, niet afwijken van het onderwerp, ...). De flap met de afspraken was elke bijeenkomst ook aanwezig in de ruimte, maar daar werd niet meer bewust op teruggekomen.

Die startvergadering heeft ook de invulling voor de volgende vergaderingen aangegeven. Alles viel tegen die tijd op z'n plaats. Elke bijeenkomst zou gelinkt worden aan een moment van de dag (onthaalmoment, speelmoment, eetmoment, rustmoment, verzorgingsmoment) en de pedagogische principes (flexibiliteit, individualiseren, stimuleren, structureren, bevorderen van zelfstandigheid, bieden van bewegings- en keuzevrijheid en veiligheid).

De tweede bijeenkomst heb ik de pedagogische principes nog eens opgefrist, maar **vanaf de derde bijeenkomst** verliep het telkens volgens dezelfde structuur: voorafgaand aan de bijeenkomst bereidden de onthaalouders voor wat elk van die zeven principes in de praktijk voor hen betekent voor het moment dat op die bijeenkomst besproken zou worden. Daarover wordt dan de avond zelf uitgewisseld. Het staat nu al vast dat we sommige momenten, zoals het eetmoment, in twee bijeenkomsten zullen moeten behandelen. Voor het spelmoment gaan we zelfs drie avonden uittrekken.

Het **einddoel** was vanaf de start ook duidelijk: we werken met het lerend netwerk toe naar een werkinstructie<sup>5</sup> voor de eetsituatie. Zeker voor een starter is dat zeer interessant. Bij zo'n werk-

5 Een werkinstructie is een uitgeschreven procedure. We verwachten dat onthaalouders, aangesloten bij onze dienst, zich daaraan houden. Zo bestaat er een werkinstructie omtrent 'handen wassen': dit is een gedetailleerde instructie over hoe men best de handen wast. Er is ook een werkinstructie over het beroepsgeheim en over het medisch beleid. Deze werkinstructies gelden voor alle onthaalouders en ze krijgen die bij de start mee in hun dienstmap.

instructie komen zowel praktische als pedagogische zaken aan bod. Ik denk dan aan vragen zoals: waar let ik op bij het geven van een flesje (individueel, op de schoot, niet in de relax)? Hoe bevorder je zelfstandigheid tijdens de eetsituatie? Vanaf wanneer geef je een lepel en een

vork? Wanneer schakel je over van eten in relax naar eten in een stoel of triptrap? Waarop moet ik letten om het eetmoment op een ergonomische manier aan te pakken? Hoe geef ik ouders die borstvoeding geven een plaats in m'n opvang? ...

### Voorbeeld van een timing bij de opstart van een lerend netwerk

Doel = Opvangsituatie toetsen aan pedagogische pijlers met als doel een product voor nieuwe collega's

	Datum	Inhoud van het lerend netwerk
Startbijeenkomst	08/12/2011	Wat zijn de principes en werkcondities van een lerend netwerk
2° Bijeenkomst	16/01/2012	Opfrissing van de zeven pedagogische principes
3° bijeenkomst	19/03/2012	De pedagogische principes in de praktijk bij het onthaalmoment
4° bijeenkomst	19/04/2012	De pedagogische principes in de praktijk bij het eetmoment
5° bijeenkomst	23/05/2012	De pedagogische principes in de praktijk bij het eetmoment
6° bijeenkomst	19/06/2012	De pedagogische principes in de praktijk bij hetrustmoment

### Wat zijn de moeilijkheden?

De grootste moeilijkheid ervaarde ik voorafgaand aan de eigenlijke startbijeenkomst: het afbakenen van een thema was heel moeilijk. Moet ik een thema opleggen of laat ik het helemaal open en bepalen de onthaalouders het thema? Moet er een eindproduct zijn of is uitwisseling van ervaringen voldoende? Ik begon te twijfelen aan alles... Die twijfel was echt lastig en het heeft wel een tijd geduurd om dat helder te krijgen.

Bovendien zitten we binnen de vzw ook met een bepaalde visie en met lange termijndoelstellingen, en het moest ook daarin z'n plaats vinden. Eén van die lange termijndoelstellingen is bijvoorbeeld het werken aan een conforme toepassing van de pedagogische visie in de verschillende opvangvormen. Een andere doelstelling is de implementatie van de DECET-principes<sup>6</sup> in de ganse werking. Twee interessante pedagogische thema's ook. Uiteindelijk heb ik dan beslist om toch een 'opgelegd' thema voor te stellen op de startbijeenkomst en naar die werkinstructie toe te werken. Persoonlijk vind ik het ook sterker dat er een eindproduct is: we hebben samen

6 DECET is een Europees netwerk en staat voor Diversity in Early Childhood Education and Training. De DECET-principes zijn zes concrete handvaten en criteria voor gelijkwaardigheid en respect voor diversiteit in de dagelijkse werking van de opvang. Meer info: zie [www.decet.org](http://www.decet.org).

aan iets gewerkt en dat is ook zichtbaar. We hebben samen iets bereikt. En binnen dat opgelegd thema wordt de inhoud uiteindelijk ook samen met de onthaalouders geconstrueerd. Het gaat om hun input en ideeën. Een losse babbel over een thema vind ik te uitgebreid en te vrijblijvend.

Een tweede moeilijkheid is het lerend netwerk als interactieve vorm van begeleiding een plaats geven op lange termijn in het hele vormingsbeleid van de vzw, en vooral ook de vraag welke plaats dat in de toekomst zal krijgen. Dat is een moeilijk gegeven... Je wil vooruitwerken, maar je weet niet of dit helemaal binnen de uitvoeringsbesluiten van het nieuwe decreet zal passen...

### ***Wat levert een lerend netwerk op?***

Onthaalouders worden er sterker door. Ze dagen elkaar uit en moedigen elkaar aan om zaken te proberen. Men voelt zich ondersteund. Bijvoorbeeld, zeer specifiek voor de eetsituatie was er in de groep een onthaalouder die nooit samen met de kinderen een boterham of soepje at. Andere onthaalouders deden dat wel en moedigden haar aan om dat ook te proberen: "Dat is toffer en gezelliger. Zien eten doet eten. Voor de kinderen is dat ook rustiger en meer ontspannen." Hoewel ze nog steeds niet 100% overtuigd is, is ze wel bereid om dat ook te proberen en dit uit te testen bij het vieruurtje. Dat lijkt iets kleins, maar voor haar was het een uitdaging om die grens te verleggen. In individuele begeleiding is dat nooit een punt geweest, maar nu is ze door collega's aangezet om dat toch te proberen. Zo'n suggestie van een dienstverantwoordelijke komt anders over, want die staat niet in de dagdagelijkse praktijk. Onthaalouders onderling kunnen dat ook zeer concreet illustreren met heel wat tips en eigen systemen om een eetmoment vlot te laten verlopen (bijv. elk kind een eigen kleur van beker geven,...).

**“Onthaalouders worden er sterker door. Ze dagen elkaar uit en moedigen elkaar aan om zaken te proberen. Men voelt zich ondersteund.”**

Ook werd er dieper doorgedacht op de pedagogische principes. Zo stelde iemand de vraag of men kinderen in de tuin wel of niet van de frambozen kon laten eten, als een vorm van keuzevrijheid aanbieden. En als ze frambozen eten, gaan ze dan ook van andere planten eten? Hoe hou je dat in goede banen? Dan is er volop discussie. Je ziet ook ervaren onthaalouders met een mooie werking nog groeien: ook zij halen veel uit zo'n bijeenkomst en gaan zaken in hun werking veranderen. Dat is knap om zien: die gedrevenheid om je opvang echt heel goed te willen opzetten. Dan ben ik als dienstverantwoordelijke ook wel fier. Zo'n lerend netwerk stimuleert om kritisch naar je werking te kijken: als het bij de ene onthaalouder zo is en bij de andere anders, ... doe ik het dan wel goed? Of kan ik de zaken nog beter aanpakken? Je moet immers kunnen uitleggen waarom je zus of zo werkt.

Maar ook voor de dienst en de begeleiding is het waardevol. Het maakt het fundament tussen de dienstverantwoordelijke en de onthaalouder steviger. Onthaalouders hebben meer vertrouwen, ze kennen je beter en ze vinden ook sneller de weg naar de dienstverantwoordelijke. Ze weten wat ze aan je hebben en durven makkelijker naar je toestappen als er iets is, om te overleggen. Je geeft en krijgt meer vertrouwen in elkaar. Via huisbezoeken en vormingen alleen ken je een onthaalouder onvoldoende. Bij huisbezoeken zijn ook de kinderen die opgevangen worden aanwezig, waardoor er minder diepgaand kan uitgewisseld worden. Je hebt tijdens een huisbezoek nooit de volle aandacht van de onthaalouder. Bij een lerend netwerk is dat wel zo. Onthaalouders vertellen hun ervaringen,

hoe ze de zaken beleven en aanpakken, ... wat meer diepgang in hun eigen werking brengt. Het heeft ook te maken met de andere rol die je opneemt in de twee situaties. Bij een huisbezoek zit ook een controlerend aspect vervat. Bij een lerend netwerk valt dat nagenoeg weg<sup>7</sup>, en kan je vooral ondersteunend gaan werken.

**“Ook voor de dienst en de begeleiding is het waardevol. Het maakt het fundament tussen de dienstverantwoordelijke en de onthaalouder steviger.”**

### ***Wat vraagt het aan tijdsinvestering?***

In het begin vond ik het zeer tijdrovend om de juiste structuur te vinden, waarin de uitwisseling kon gebeuren. In ons geval hebben we gewerkt met een matrix met aan de ene kant de zeven principes en aan de andere kant de momenten van de dag die de onthaalouders aanvullen met concrete praktijkvoorbeelden. Eens die structuur juist zit, valt de voorbereidingstijd best mee en beperkt dat zich tot het zoeken naar een 'opstarter' voor de avond, eventueel het zoeken naar een actieve uitwisselvorm en het maken van het verslag. Ik schat dat ik per bijeenkomst zo'n uur besteed heb aan voorbereiding en nawerking. Samen met de avondbijeenkomsten zelf zit je dan aan drie à vier uur per bijeenkomst.

Ook de vorm van begeleiding tijdens de bijeenkomsten verschoof. Bij de start nam ik voortdurend de leiding, maar naargelang het moment en het aantal bijeenkomsten kon ik dat meer loslaten en werd ik meer deelnemer. Ik nam alleen de leiding over wanneer het noodzakelijk was (bijvoorbeeld om zaken te duiden die op het eerste zicht niet stroken met de visie van de dienst<sup>8</sup>). Mijn plaats in de groep was in het begin letterlijk in het midden, zodat ik alle onthaalouders goed kon betrekken. De vijfde bijeenkomst daarentegen zat ik aan de rand van de groep. Die verschuiving (van begeleider naar deelnemer) is er gekomen vanaf de derde bijeenkomst. Vanaf dan was de structuur helder en zijn we ook begonnen met situaties te bespreken.

**“Bij de start nam ik voortdurend de leiding, maar naargelang het moment en het aantal bijeenkomsten kon ik dat meer loslaten en werd ik meer deelnemer.”**

Uiteraard moeten er ook de ruimte en uren zijn om een lerend netwerk binnen de dienst te kunnen organiseren. Dat is haalbaar door het aantal huisbezoeken bij de mensen die ingestapt zijn in zo'n netwerk te beperken (negen huisbezoeken terugbrengen tot zeven) en de vrijgekomen tijd te benutten voor het lerend netwerk. Dat

- 
- 7 Het controlerend aspect valt niet helemaal weg: je blijft immers als dienstverantwoordelijke de praktijkvertaling maken van de visie van de dienst. Als in een lerend netwerk praktijken ter sprake komen die op het eerste zicht niet stroken met de visie en werking van de dienst, dan vraagt dit ook dat je daarop ingaat en dit bespreekt. Een concreet voorbeeld lees je bij voetnoot 8.
- 8 Zo werd er op een avond een voorbeeld ingebracht van een baby die, na traumatische ervaringen in een andere opvang, zeer angstig was en niets wil eten bij de onthaalouder. Het enige dat het kind wilde eten, was eten van thuis. Regelgevend mag dit niet omwille van de voedselveiligheid, maar door de situatie te kaderen, kan men er wel inkomen dat je afwijkt van een algemene regel en een aantal stappen zet in het belang van het kind om uiteindelijk zover te komen dat de baby de onthaalouder zo sterk vertrouwt dat het ook het daar gemaakte eten wil opeten.

is ook te verantwoorden, want je komt via die bijeenkomsten veel te weten over het reilen en zeilen bij je onthaalouders. Het contact is ook sterker. En onthaalouders zelf zijn zeer enthousiast en blijven enthousiast om naar zo'n avond te komen.

### **Welke ondersteuning heb je vanuit de dienst?**

Het lerend netwerk wordt uitsluitend door mij begeleid, maar doordat de dienst deel uitmaakt van een grotere vzw heb ik wel overleg met de directie van de vzw en is het project voorgesteld aan de staf, zodat ook de andere diensten (Initiatief Buitenschoolse Opvang en het Kinderdagverblijf) op de hoogte zijn van die manier van werken. Bij pedagogische vragen kan ik ook altijd terecht bij de coördinator van het kinderdagverblijf. Die is pedagogisch zeer sterk. Met haar kan je bijvoorbeeld discussies aangaan over het eemoment, polsen wat haar mening is over een praktijk waarbij de kindbegeleider wel of niet mee-eet met de kinderen, enz.

### **Heb je nog tips voor mensen die willen starten met een lerend netwerk?**

Het gebruik van een reflectieverslag vind ik een meerwaarde. Een reflectieverslag is een evaluatieformulier, waar aan de hand van vragen gepolst wordt naar het leerproces en de beleving bij de onthaalouder. Na de bijeenkomst vullen de onthaalouders zo'n verslag in en sturen me dat via mail door. Dat is interessant om een aantal zaken bij te kunnen sturen, zodat je het voor alle deelnemers aangenaam kan houden. Het geeft ook een goed idee over wat men gemist heeft of wat men waardevol vond. Het gaat dan om opmerkingen zoals: ik bekijk de pedagogische pijlers nu pas in detail en vanuit een praktische hoek; het was niet altijd gemak-

### **Meer weten?**

Voor meer info omtrent het ESF-project en collegiaal leren kan je vanaf april 2013 terecht op [www.gezinsopvanginfo.be](http://www.gezinsopvanginfo.be). Je vindt er videogeïntuigenissen, praktijkverhalen, methodieken en een praktische leidraad voor het opzetten van lerende netwerken in je eigen dienst.

In het voorjaar worden er twee gratis vormings-trajecten in lerende netwerken georganiseerd. Ze gaan van start op maandag 29 april te Hasselt en op woensdag 8 mei te Brussel, telkens van 9.30 tot 12.30 uur. Meer info en inschrijven kan bij [bart.declercq@ppw.kuleuven.be](mailto:bart.declercq@ppw.kuleuven.be).

kelijk, maar ik had de indruk dat we samen aan het denken waren, ... Een samenvatting van die reflectieverslagen wordt teruggespeeld naar de deelnemers bij de start van de volgende bijeenkomst, zodat daar ook extra aandacht aan kan besteed worden.

Ook het aantal deelnemers hou je best beperkt. In m'n beleving was de bijeenkomst waar we met vijf onthaalouders rond de tafel zaten, diegene die tot de meeste diepgang heeft geleid. Men daagde elkaar dan echt uit. Maar een realistisch aantal is zeven à negen onthaalouders. Dan komt iedereen goed aan bod. Ik kreeg in de loop van het jaar nog wel vragen van onthaalouders om te kunnen aansluiten, maar dat moet je weigeren. Het is niet goed voor het groepsproces. De gemaakte afspraken zou je ook elke keer weer moeten herhalen, het vertrouwen moet opgebouwd worden...

“**Door intensief met onthaalouders samen te werken krijg je een stevig fundament voor de samenwerking in de jaren die volgen.**”

Als je met een lerend netwerk start, bouw je echt aan het fundament van je samenwerking. Daar ben ik wel van overtuigd. Door intensief met onthaalouders samen te werken krijg je een stevig fundament voor de samenwerking in de jaren die volgen. Het is een investering in samenwerking en vertrouwen.

Ze leren jou als begeleider beter kennen en jij leert hen beter kennen. Dat is een win-winsituatie. Ook het blijvend enthousiasme van de onthaalouders voor de bijeenkomsten is zeer overtuigend. Ik organiseer het volgend jaar zeker opnieuw!

### Versterken van sociale netwerken

Hoe kan je als begeleider de bestaande inkrimpemde sociale netwerken van bewoners verstevigen? Hoe zorg je ervoor dat mensen zelf eigenaar zijn van hun sociale netwerken? Vormingsorganisaties vzw De Brug, Het Grote Plein en Tievo organiseren op verschillende plaatsen in Vlaanderen hierover een vormingsdag voor professionals in de zorg voor personen met een handicap. Zij zetten het belang van sociale netwerken voor kwetsbare personen in de verf en bieden op deze dagen aan begeleiders instrumenten om het netwerk van bewoners in kaart te brengen, actief te ondersteunen en uit te breiden. Men leert hoe de contacten met het sociale netwerk te verbeteren, zodat het contact tussen de persoon met een handicap en zijn netwerk duurzamer wordt. Er worden handvatten aangereikt om de wederkerigheid van het netwerk te stimuleren en optimaliseren.

De begeleiding is in handen van Koen Trappeniers van Het Grote Plein. Vanuit zijn organisatie is hij betrokken bij verschillende langlopende projecten rond netwerken en inclusie. De vormingsdagen gaan door, telkens van 9.30 tot 16.30 uur: op 21 mei 2013 in GC De Zandloper in Wemmel, op 28 mei 2013 in CC De Werft in Geel, op 11 juni 2013 in het vrijetijdscentrum van De Kruisboog in Tienen en op 18 juni 2013 in CC Muze in Zolder. Deelname kost 65 euro.

Info: [www.hetgroteplein.be](http://www.hetgroteplein.be), tel. 015 29 84 42.