

(K)individu

"Zorgzame Kinderopvang"



(K)individu VOF

"Zorgzame Kinderopvang"

Hartelijk welkom !

(K)individu Infomap

Hamsterkoog 15

1822 CD Alkmaar

Tel: 072-5623000

Fax: 072-5643045

Email: info@kindividu.nl

Website www.kindividu.nl

Kwaliteit in Individuele zorg voor uw kind

Hoofdstuk (3A) Pedagogische **Visie** (K)individu

2012



"Zorg voor zorgeloosheid!"

In opdracht van:

(K)individu

"Zorgzame Kinderopvang"

Hamsterkoog 15
1822 CD Alkmaar

info@kindividu.nl

Door Ramon Martensen - 2012



Inhoud:

Hoofdstuk 1:.....	3
Omschrijving basisvisie	3
§ 1.1 Een inleiding:	3
§ 1.2 Een omschrijving van het kindbeeld(*1+2) :	3
§ 1.3 Onze missie(*3+4+5):	3
Hoofdstuk 2:.....	6
Rechten.	6
§ 2.1 Inleiding(*6+7):	6
§ 2.2 Rechten van het kind in (K)individu:	6
§ 2.3 Rechten van de ouders bij (K)individu:	7
§ 2.4 Rechten van de medewerkers bij (K)individu:	7
§ 2.5 Rechten van de leiding:	8
Verantwoording.....	9
Bijlage 1: Uitwerking interview Inge.....	10
Bijlage 2: Observaties en constatering tijdens dagelijkse gang van zaken.	12
Bijlage 3: Uitwerking dialoogbijeenkomst medewerkers.	15



Hoofdstuk 1:

Omschrijving basisvisie

(K)individu en het (onbezorgde) kind.

§ 1.1 Een inleiding:

In de ogen van (K)individu is een kind meer dan een onvolgroeide volwassene. Wij geloven dat de kindertijd specifieke waarden en prioriteiten kent. Wij spannen ons in om die zaken specifiek te waarborgen. Maar daarvoor zullen we eerst moeten omschrijven wat wij als specifiek beschouwen voor de kindertijd. Dat doen we door de kernbegrippen uit het leven, en een maatschappij als de onze te benoemen en te omschrijven hoe wij denken dat deze door kinderen beleefd worden. Daarnaast omschrijven we hoe we kinderen begeleiden om die begrippen op hun eigen manier vorm te geven. Tot slot omschrijven we op wat voor manier we die begrippen zien in relatie tot de ouders en onze medewerkers.

§ 1.2 Een omschrijving van het kindbeeld(*1+2) :

Zoals gezegd zien wij een kind als meer dan een onvolgroeide volwassene. Kinderen kunnen andere dingen maar mogen vooral andere dingen dan de volwassenen. Wij vinden dat kinderen recht hebben op zorgeloosheid. Dat staat voor ons centraal. De druk van het leven in een maatschappij die constant eisen aan ons stelt mag in onze ogen kinderen bespaard blijven. Wij vinden dat kinderen zelf richting kunnen, geven aan hun verlangens, omdat de functie van verlangens voor kinderen anders zijn. Bij hen staat nog niet een lange termijnvisie centraal maar 'het moment'. De verlangens centreren zich dan ook meer rondom waarden als 'plezier, veiligheid en waardering' in de plaats van bijvoorbeeld 'aanzien, maatschappelijk nut en groei.' Ons doel is om de waarden en verlangens die wij koppelen aan het kind de ruimte te geven in de wijze waarop wij onze opvang aanbieden. We zullen hieronder nader omschrijven hoe we daar gestalte aan geven.

§ 1.3 Onze missie(*3+4+5):

Onze zorg is de zorgeloosheid van het kind.

Onze missie is zoals gezegd het scheppen van ruimte waarbinnen de kinderen plezier kunnen hebben, zich veilig voelen en zich gewaardeerd weten. We zullen per waarde omschrijven wat wij doen om deze te waarborgen.



§ 1.3.1 Plezier:

Vraag niet aan een kind: 'Wat wil je later worden?' maar 'wat wil je nu doen?.' Kinderen willen, spelen. Het maakt niet uit of het gaat om een rollenspel waarin sociale situaties worden geoefend, een knutselactiviteit of lichamelijke inspanningen. De kern is dat wat plezier van ernst onderscheid de ongedwongenheid ervan is.

De ruimte die het kind heeft en krijgt om vanuit zijn eigen gevoel een activiteit te ondernemen zonder dat daar de druk op ligt van een idee of plicht die ermee vervuld moet worden. Gewoon spelen omwille het spelen.

Het idee achter spel is dat er iets gedaan wordt waar geen directe consequenties aan verbonden zijn voor het dagelijkse leven. Wij zien het dan ook als de taak van onze medewerkers om ervoor te zorgen dat de kinderen kunnen spelen zonder dat daar gewicht aan hangt.

Dat betekent concreet dat de kinderen in de tijd die ze bij (K)individu doorbrengen even los mogen staan van ontwikkelingsmodellen en ontplooiingsdoelen die allemaal in dienst staan van een toekomstig maatschappelijke functioneren. We geven kinderen de ruimte om dingen te doen die op het eerste oog onzinnig lijken maar voor het kind zelf heel veel intrinsieke waarde hebben.

Daarnaast geven wij ruimte aan de natuurlijke ontdekkingsdrang van kinderen. We kappen experimenteel gedrag van kinderen niet direct af en zullen door te vragen over de activiteit en vanuit de beleving en motieven die het kind aandraagt voor de activiteit suggesties aanreiken voor de voortzetting ervan. De begeleiders maken een beweging naar de belevingswereld van het kind in de plaats van het omgekeerde te vragen.

Ook spannen wij er ons voor in dat het spel plaats kan vinden zonder dat daar consequenties aan verbonden zijn in het echte leven. Dat wil zeggen dat wanneer kinderen door hun spel fouten maken of een negatieve invloed uitoefenen op hun eigen levensloop wij niet alleen straffen of veroordelen maar constructief meehelpen de consequenties ongedaan te maken. We willen dat kinderen kunnen experimenteren zonder dat daar meteen grote gevolgen aan kleven. Als de ontdekking maar leuk is.

Wij willen het kind ontzorgen.

§1. 3.2 Veiligheid:

Als ruzie iets is dat je maakt dan is vrede dat ook.

Wij hechten veel waarde aan positieve ervaringen met je medemens. Het vermijden van conflicten en hatelijkheden onderling is iets dat voor ons van wezenlijk belang is om het moment als plezierig te ervaren. Wij zien het als onze taak om kinderen ervan te weerhouden in een conflict met elkaar te raken waarbij ze elkaar kwetsen. Aan de andere kant mag het voorkomen van dat conflict er niet toe leiden dat we kinderen belemmeren in het vrijelijk spelen en vormgeven van hun interactie. Wij doen dat door ze de zorg om reacties en conflicten uit handen te nemen. Onze medewerkers letten goed op de interactie en grijpen preventief in als ze een conflict in de dop zien.

Dat doen ze door de kinderen zich in elkaar te laten verplaatsen. Ze te vertellen wat de emotionele impact is van hun gedrag voor de ander. Als we conflicten met hatelijke of gewelddadige uitingen helpen voorkomen zal niet alleen het plezier in het moment toenemen maar ook het toekomstige mensbeeld een positieve draai krijgen.



§ 1.3.3 Waardering:

Wie zeker weet dat hij in de ogen van een ander mooi is, hoeft niet constant naar zichzelf te blijven kijken.

Wij vinden dat kinderen zich geen zorgen hoeven maken over de vraag of ze wel gewaardeerd worden. Als kind hoor je je niet af te vragen wat je wel of niet moet doen om door de ander gerespecteerd of gewaardeerd te worden.

Dat hoort vanzelf te spreken. Onze medewerkers spannen zich in om kinderen die waardering los van prestaties of handelingen te laten voelen. Deze ervaring proberen zij te bewerkstelligen door zelf geen eisen aan gedrag te stellen maar in de plaats daarvan de tijd te nemen om hun eigenheid te leren kennen en ze op die basis te waarderen en die waardering ook te uiten.

Dat wil zeggen dat sommige kinderen bij een spel geprezen worden om hun begrip en volgzzaamheid van de regels van het spel en anderen om hun creativiteit als ze de regels herdefiniëren of creatief toepassen. Daarnaast betekent het dat onze medewerkers ook waardering uiten om het simpele feit dat het kind er is. Dus niet alleen: 'wat goed dat je dat doet,' maar ook 'ik vind het fijn dat je er bent.' Ze leert het kind dat zijn bestaan al genoeg is om gewaardeerd te worden.





Hoofdstuk 2:

Rechten.

§ 2.1 Inleiding(*6+7):

De waarden van ons bedrijf en het praktiseren ervan staan of vallen met de onderlinge omgang. Zij zijn het product van een interactie en moeten ook in die interactie gerealiseerd worden. De mate waarin de waarden worden gewaarborgd is afhankelijk van de onderlinge omgang. Ze vereisen een bepaald gedrag naar anderen toe zodat ze voor die ander verwezenlijkt worden.

Daarom vertalen we de waarden naar een aantal rechten die mensen met hun houding en gedrag moeten waarborgen voor de ander. En omdat (K)individu niet alleen met kinderen maar ook met ouders en medewerkers te maken heeft; en omdat deze actoren elkaar in de onderlinge omgang en gedragingen beïnvloeden in het verwezenlijken van de waarden, zullen er rechten voor: de kinderen, de medewerkers, de leiding en de ouders geformuleerd worden. Het is de verantwoordelijkheid van alle individuen om de rechten van die verschillende actoren te waarborgen.

§ 2.2 Rechten van het kind in (K)individu:

- 1. Ieder kind heeft, zodra hij zich in (K)individu bevindt, het recht om zelf zijn voorkeuren te formuleren en verwezenlijken. De medewerkers versterken hem in, de door hem zelf aangegeven wensen en stellen zich faciliterend op in het verwezenlijken van die wensen en behoeften. Niet de ontwikkelingsmodellen maar de wensen en belevingswereld van het kind staan centraal.*
- 2. Ieder kind heeft, zodra hij zich in (K)individu bevindt, het recht om te falen zonder daarop persoonlijk afgerekend te worden. Medewerkers tonen slechts de schadelijkheid van de fouten voor het kind zelf en werken samen met het kind om die schade ongedaan te maken.*
- 3. Ieder kind heeft, zodra hij zich in (K)individu bevindt het recht om van negatieve of kwetsende ervaringen met anderen gevrijwaard te blijven. Medewerkers dragen er zorg voor dat conflicten worden herkend en opgelost voordat zij leiden tot gedrag dat als kwetsend, pijnlijk of ontrend ervaren kan worden.*
- 4. Ieder kind heeft, zodra hij zich in (K)individu bevindt het recht om onvoorwaardelijk gewaardeerd te worden. De medewerkers zorgen ervoor dat ze deze waardering zonder voorbehoud in woord en daad tot uiting brengen.*
- 5. Ieder kind heeft, zodra hij zich in (K)individu bevindt het recht om gekend en gewaardeerd te worden zoals hij is. Medewerkers spannen zich in om te voorkomen dat zij de kinderen onderwerpen aan onredelijke verwachtingspatronen en ze proberen de kinderen hun eigenheid te ontdekken en hun handelen daarop af te stemmen.*



§ 2.3 Rechten van de ouders bij (K)individu:

1. *De ouders die hun kinderen aan (K)individu toevertrouwen hebben het recht om zich tijdens de overeengekomen uren geen zorgen te hoeven maken over het welzijn of de veiligheid van hun kind. Medewerkers spannen zich in om tijdens het verblijf de fysieke en geestelijke veiligheid/welbevinden te bewaken door risico's te inventariseren en preventief op te treden ten opzichte van die risico's. Daarnaast spannen zij zich in om de zorgen van ouders op een transparante manier te signaleren en bespreekbaar te maken en deze waar mogelijk weg te nemen of in een nieuw perspectief te plaatsen.*
2. *De ouders die hun kinderen aan (K)individu toevertrouwen hebben het recht om als kenners van hun kind het gesprek aan te gaan met medewerkers over specifieke (opvoeding)noden en karakteristieken van hun kinderen. De medewerkers geven de ruimte aan deze inbreng/organiseren daar mogelijkheden toe en onderzoeken op welke wijze zij deze specifieke noden een plaats kunnen, geven in de context van hun professionele handelen/de situatie en kenmerken van de organisatie.*
3. *De ouders die hun kinderen aan (K)individu toevertrouwen hebben het recht om zich onderdeel te voelen van een sociale gemeenschap rondom (K)individu. Medewerkers spannen zich in om hen te betrekken bij de sfeer, omgangsvormen, communicatie en cultuur binnen (k)individu.*
4. *De ouders die hun kinderen aan (K)individu toevertrouwen hebben het recht om hun beeld van hun eigen kinderen te delen met de medewerkers. Medewerkers spannen zich in om het gepresenteerde beeld met hun eigen aannames te vergelijken en ondernemen stappen om de uitkomsten van die vergelijking te integreren in hun handelen en aannames omtrent het betreffende kind.*

§ 2.4 Rechten van de medewerkers bij (K)individu:

1. *De medewerkers van (K)individu hebben het recht om gestimuleerd te worden in hun eigen motieven en inspiraties om het werk te doen opdat zij plezier in het werk ervaren. De leiding en collega's spannen zich in om deze motieven actief te achterhalen en hen zodanig te faciliteren dat zij kunnen werken vanuit de aangegeven motivaties en inspiraties.*
2. *De medewerkers van (K)individu hebben het recht om met vertrouwen hun werk te doen zonder dat zij bang hoeven te zijn dat zij zodanig op hun handelen worden aangesproken dat hun zelfvertrouwen of zelfbeeld erdoor geschaad wordt. De leiding en collega's spannen zich in om de motieven achter foutieve handelingen te begrijpen en de correctie plaats te laten vinden op een manier die niet leidt tot kwetsing of negatieve gevoelens.*
3. *De medewerkers van (K)individu hebben het recht om erkend te worden in de rol die zij zichzelf toedichten in de organisatie en de rol die zij de organisatie toekennen in hun leven. De leiding en collega's spannen zich ervoor in om ruimte te geven om op die rol te reflecteren en om de medewerker te benaderen, beoordelen waarden volgens die rol.*



§ 2.5 Rechten van de leiding:

1. *De leiding van (K)individu heeft het recht om gevrijwaard te blijven van de constante zorg om het alledaagse onderhoud en praktische vereisten voor het draaiende houden van de organisatie. Medewerkers spannen zich in om zelfstandig praktische noodzaken te signaleren en op zich te nemen. Daarnaast zijn diezelfde medewerkers bereid verantwoording af te leggen wanneer dit niet het geval is.*
2. *De leiding van (K)individu heeft het recht om de verantwoordelijkheid over het fysieke en geestelijke welzijn van de kinderen als vanzelfsprekend te delen met de medewerkers. Medewerkers spannen zich in om de waarborging daarvan zelfstandig of in samenwerking met hun collega's te signaleren en daarop te anticiperen. Zij leggen uit zichzelf verantwoordelijkheid af voor hun handelen in dat kader en nemen die verantwoordelijkheid ook op zich.*
3. *De leiding van (K)individu heeft het recht om gesteund en versterkt te worden in de passie van waaruit zij de organisatie heeft opgericht en wenst te bestieren. Medewerkers, ouders en kinderen spannen zich in om de uitingen van deze passie te herkennen, te erkennen en uiting te geven aan die erkenning in woord, daad en houding.*





Verantwoording

*1+2

Het kader voor het duiden en benoemen van de kindbeelden is geïnspireerd door het boek 'Slow kids, C. Honore, Lemniscaat 2009' en het onderzoek 'Kind-zijn tussen opvoeding en recht: een grondslagenonderzoek naar kindbeelden op het grensvlak van opvoeding en recht, J.C. Hemrica, University of Amsterdam 2004.

*3+4+5

De specifieke visie zoals gehanteerd binnen (K)individu is gedestilleerd uit een interview met Inge Kramer en observaties van de dagelijkse gang van zaken. De uitwerkingen ervan zijn in dit document opgenomen als bijlage 1 en 2. Ook de rechten zijn hieruit ontsproten.

Hetzelfde geldt voor de uitwerking van de dialoogsessie met de medewerker die als bijlage 3 is uitgewerkt en bijgevoegd.

*6+7

Om de rechten te omschrijven heb ik me verdiept in het stuk 'De universaliteit van mensenrechten en kinderrechten, een cultureel-antropologisch perspectief, R. Pinxten en T.Claes, Seminarie voor antropologie.' Voor de inhoudelijke invulling en richting van de rechten voor de verschillende betrokkenen heb ik me laten inspireren door het stuk: 'Visiestuk Human touch, drs. Peter Reyskens, K.U. Leuven.'





Bijlage 1: Uitwerking interview Inge

Reflecties op eigen jeugd:

Inge noemt zelf haar jeugd zorgeloos. Dat betekende in haar geval dat voor alles gezorgd werd. Ze hoefde nooit iets te doen en haar ouders grepen in als een van haar keuzes negatief bleek uit te pakken. Zij werd als jongste erg verwend in tegenstelling tot haar broer en zus die minder ondersteuning kregen en strenger werden afgerekend op hun fouten. Vroeger vond ze die zorg prettig. Nu vindt ze het oneerlijk tegenover haar broer en zus die in haar ogen een rotjeugd hebben gehad. Haar moeder was erg dominant. Dat betekende dat ze Inge de keuzes uit handen nam. Die op dominante wijze bepaalde, en ingevoerde kaders boden haar een heldere lijn waarbinnen zij kon handelen. Dat zorgde ervoor dat ze zelf geen keuzes hoefde te maken in haar handelen en ze wist hoe ze de grenzen van haar moeder moest waarborgen om negatieve reacties te vermijden.

Huidige denkwijze/gedrag en knelpunten:

Inge geeft aan graag kind te willen blijven. Daarmee bedoelt ze dat ze graag spontaan blijf en niet zo bedachtzaam. De bedachtzaamheid en gebrekkige spontaniteit die gepaard gaan met volwassenheid komen volgens haar voort uit het idee dat volwassenen grote beslissingen moeten nemen en ze de verantwoordelijkheid dragen voor de uitkomsten van die beslissingen. Ze vreest vooral voor de negatieve/aanvallende reacties die kunnen voortkomen uit verkeerde keuzes. Het voorkomen van negativiteit/conflicten tussen mensen vindt zij erg belangrijk. In zoverre dat ze ontwijkend gedrag vertoont. Conflicten in haar eigen leven ontkent ze door er simpelweg niet op te reageren. Dat resulteert erin dat ze wisselvallig overkomt omdat ze de frustraties die ze eerst voor zich hield, na het passeren van de grens erg fel tot uiting brengt. Het begrip individu betekent voor haar dat iedereen anders is. Daardoor heeft iedereen een eigen logica en daaruit voortvloeiend gedragspatroon. Als gedragingen van verschillende mensen met elkaar conflicteren dan zal ze proberen iedereen tevreden te houden. Als dat niet lukt dan zal ze altijd de logica en gedragingen van het kind centraal stellen.

Vertaling naar professioneel handelen:

Omdat ze de zorgeloosheid van haar eigen opvoeding zo positief ervaren heeft, wil ze die ervaring ook implementeren in het pedagogische handelen binnen (K)individu. Dat wil zeggen dat ze er haar werk van wil maken om kinderen de verantwoordelijkheid voor grote keuzes en gedrag uit handen wil nemen. Ze wil de kinderen de ruimte geven om spontaan te zijn en onbezorgd te spelen. Aan de andere kant van die as staat het voorkomen van ruzies en negativiteit. Ze vindt ruzie en conflict zo onwenselijk dat de kinderen dat bespaard moet blijven. Om te voorkomen dat kinderen in interactie met anderen steeds hun gedrag moeten afwegen om zulke conflicten te voorkomen, ziet zij het als de taak van de leidsters om het gedrag te monitoren en in te grijpen als ze denken dat gedrag kan leiden tot een conflict. De leidsters laten de kinderen zien waarom dat gedrag als vervelend ervaren kan worden door de ander.



Omdat Inge een nadruk legt op het individu wordt dit gedaan door kinderen te laten zien op wat voor manier hun gedrag volgens de logica van de ander storend of kwetsen kan zijn. Zo leren de kinderen dat ze zich zo kunnen gedragen als ze in eerste instantie willen en dat fouten daarin niet meteen leiden tot boze reacties. Ze leren meer vertrouwen te krijgen om uiteindelijk juist wel zelf keuzes te maken. In tegenstelling tot Inge die aangeeft dat ze juist uit vrees voor zo'n negatieve reactie haar eigen gedrag en keuzes naar de achtergrond dwingt.

Inge wil zelf werken aan haar vermogen om beslissingen te nemen en haar mening te implementeren of uitgevoerd te krijgen. Dan laat ze haar frustratie minder escaleren en zal ze ook de werknemers in staat stellen zelf beslissingen te nemen zonder het gevaar dat er boos gereageerd wordt op fouten.

Ze wil dat doen door zelf meer stil te staan bij keuzes en zich voor te stellen wat de gevolgen daarvan zijn. Daarnaast wil ze het uiten van haar meningen en het aangaan van confrontaties beter voor zichzelf doseren. Hiervoor valt wellicht nog een methode te bedenken.

Puntsgewijs voor pedagogische visie:

- Zorg bestaat eruit dat je kinderen de mogelijkheid geeft te spelen zonder verantwoordelijkheid te dragen. Ze hoeven zelf geen grote beslissingen te nemen en als het mis gaat is het aan de volwassenen om hen te helpen dit recht te zetten. Dit alles om het zorgeloze spelen en kind-zijn in stand te houden.
- Het is ontzettend belangrijk dat kinderen met zo min mogelijk conflicten, ruzies en andersoortig negatief gedrag in aanraking komen. Het is aan de begeleidsters om conflicten die dat soort gedrag veroorzaken te voorkomen. Hiervoor is het van belang dat werknemers een conflict in de dop herkennen en kunnen oplossen.
- Voor werknemers is het van belang dat ze de vrijheid voelen om zelfstandig beslissingen te nemen zonder op een erg negatieve wijze afgerekend worden als het in de beleving van de leiding niet goed is. De verwachtingspatronen en begeleiding van een persoon wordt op die persoon zelf afgestemd en ook de beoordeling van diens prestaties of handelingen wordt in dat kader uitgevoerd en gecorrigeerd.

Mogelijke slogan:

Onze zorg is zorgeloosheid voor het kind.





Bijlage 2:

Observaties en constatering tijdens dagelijkse gang van zaken.

Bij teamoverleg:

1.

De medewerkers constateren dat er meer communicatie en wederzijdse aanvulling is. Daardoor ervaren zij meer rust en plezier in het werk. Dit komt mede doordat ze de activiteiten en de overige werkzaamheden beter voorbereiden waardoor er meer een gevoel van vertrouwen ontstaat en de mogelijkheid om buiten de eigen werkzaamheden te treden. Tegelijkertijd ervaren zij dat de onderlinge communicatie en aanvulling een van de oorzaken is van de rust en het plezier. Het versterkt elkaar in een cirkelvorm. Er zou door de huidige werknemers geïnvesteerd moeten worden, worden in het geven van de ondersteuning en communicatie aan nieuwe werknemers waardoor deze ook in die cirkel meedraaien. Dat kan alleen als de huidige werknemers hun voorbereidende en rustgevende benadering in stand houden.

2.

Als er gevraagd wordt naar het verschil tussen een stagiaire en een professional dan noemen zij de zelfstandigheid en het vermogen om zelf werk te zien en uit te voeren als de belangrijkste onderscheidende factor. Op basis van deze professionalisering kunnen zij hun eigen gedrag toetsen en die vorm van professionaliteit overdragen aan stagiaires en nieuwe medewerkers.

3.

Er heeft een verschuiving plaatsgevonden in de manier waarop de medewerkers het begrip 'goed werk/goede resultaten' benaderen. Eerst werd het gedegen uitvoeren van het eigen omliggende takenpakket als de norm gezien en nu een goed draaiende organisatie. De verklaring die wordt gegeven is dat ze nu meer vertrouwen hebben in de goede afloop van hun eigen taken en dat de band onderling verbeterd is. Tevens hoeft men zich minder te richten op het verwerven van een eigen plek. De kunst is om ervoor te zorgen dat de nieuwe medewerkers ook ingelijfd worden in een sfeer die ruimte schept om het functioneren van de organisatie als ijkpunt te nemen. De zekerheid in zowel praktische als gevoelsmatige zin dat de primaire eigen taken goed uitgevoerd (kunnen) worden is hierbij van belang. Huidige medewerkers kunnen hiervoor ondersteuning bieden aan nieuwe medewerkers door ze te helpen de eigen taken gedegen voor te bereiden en de waardering en erkenning daarvoor te uiten.

4.

Er zijn verschillende normen wat betreft een 'goede' uitvoer van het werk. Vooral als het gaat om de praktische zaken rondom de primaire taak. De manier voor medewerkers om te zien of het werk gedegen is gedaan, is door zich eerst de vraag te stellen waarom de taak die zij verrichten belangrijk is. Welke functie dient het ten opzichte van het welbevinden van de kinderen, zichzelf of de leiding. Op basis daarvan kunnen zij de normen voor de taak destilleren.



5.
De medewerkers werden aangespoord om van de kamer waarin zij de kinderen ontvangen een huiskamertje te maken waarin zij de moeder van een aantal kinderen zijn.





Bij bezoek verpleegkundige:

1.

Uit het gesprek bleek ten eerste dat de organisatie open staat voor kinderen met afwijkende zorgvragen. Dit was volgens de verpleegster van een van de kinderen met een afwijkende zorgvraag uitzonderlijk. Haar cliënt was op meerdere instellingen gewijzigd.

2.

Er werd geprezen dat men bij (K)individu openstond voor de opmerkingen van andere professionals en ouders voor het vormgeven van de specifieke zorgbehoeften van een kind. Er werd door de medewerkers actief naar gevraagd en men stond er ook voor open om ernaar te handelen.

3.

Erick kan zijn uitzonderlijke fantasie gebruiken om zelf spelletjes te bedenken en het voortouw daarin te nemen. Zodoende kan hij daaraan normen verbinden waaronder hijzelf succesvol is. Leidsters daarop te laten anticiperen is een vorm van ruimte scheppen voor het individu die past bij de visie van (K)individu.



Bijlage 3: Uitwerking dialoogbijeenkomst medewerkers.

Opzet dialoog:

De medewerkers kwamen bijeen en moesten een situatie omschrijven die zich tijdens de uitvoer van hun werk had voorgedaan. Daarnaast omschreven zij op wat voor manier die ervaring hen had geraakt. Zij werden daarbij ook getriggerd om te verkennen welk deel van hun persoonlijkheid of welke waarden door die ervaring geraakt werden. Wat zei het geraakt zijn over wie zij zijn en wat zij belangrijk vinden? Vervolgens omschreven zij welke specifieke kenmerken, organisatieopzet of cultuurelementen van (K)individu ervoor zorgden dat de ervaring die hen geraakt had juist daar kon gebeuren. Zodoende werden zij gestimuleerd om na te denken over, en te reflecteren op de verbinding tussen de kenmerken van hun eigen persoonlijkheid en de kenmerken van de identiteit van (K)individu. Daarnaast krijgen de medewerkers inzicht in elkaars drijfveren bij het werken met kinderen in het algemeen en bij (K)individu in het bijzonder. Het gesprek dat volgt op die persoonlijke focus kan hen helpen gedrag van elkaar beter te begrijpen en in gesprek gezamenlijkheid daarin te vinden.

Verhalen:

Verhaal 1:

Omschrijving:

De medewerkster omschreef dat zij geroerd was door een meisje uit haar groep met het syndroom van down. Het meisje had volgens de medewerkster ontzettend veel ontwikkeling doorgemaakt. Zo vond zij steeds meer aansluiting bij de rest van de groep en deed zij meer en meer volwaardig mee aan de activiteiten van de anderen. Het gevolg was dat zij door de groep zelf ook meer betrokken werd in hun spel. Ook wat betreft de leidsters nam zij steeds meer initiatief tot contact. Niet alleen met haar eigen groepsleidster maar ook met een van de andere medewerksters die gebarentaal kent en daardoor in staat was haar snel te begrijpen en op haar vragen en behoeftes in te spelen.

Persoon en organisatie:

Ze werd speciaal geraakt door het idee dat iemand die in eerste instantie een ander uitgangspunt heeft, de mogelijkheid zich met begeleiding en ondersteuning zodanig te ontplooien dat zij niet meer in mogelijkheden en activiteiten hoefde af te wijken van de rest. Daarnaast vond zij het mooi dat het mogelijk was om de verbondenheid te versterken door het inzetten van kennis en vaardigheden die specifiek voor het meisje haar persoonlijkheid van waarde konden zijn. De waarden die aangesproken werden in deze situatie waren die van gelijkwaardigheid van alle mensen en het streven naar verbondenheid. Het inclusieve aannamebeleid van (K)individu maakte het mogelijk dat het meisje in contact kon komen met andere kinderen. Dat ze naar haar eigen behoefte begeleid kon worden kwam door de pedagogische benadering van (K)individu. Volgens deze visie worden medewerkers aangespoord om hun handelen aan te passen op het specifieke karakter van de kinderen eerder dan een het volgen van een gestandaardiseerd protocol. Tot slot zorgt het beleid van veel begeleiders op redelijk weinig kinderen ervoor dat de leidsters de tijd hebben om die persoonlijke begeleiding in de praktijk te brengen.



Verhaal 2:

Omschrijving:

Een jongetje was aan het spelen met blokken. Het was een jongetje dat vaak alleen speelde en andere kinderen buiten sloot. Dat deed hij zelfs letterlijk door de blokkendoos als een muurtje tussen hemzelf en de rest van de kinderen neer te zetten. Toen een andere jongetje probeerde een van zijn blokken te pakken werd hij boos. De leidster is er tussen gaan zitten en heeft de doos opzij geschoven. Vervolgens is ze tussen de twee kinderen gaan zitten tot ze uiteindelijk samen de blokken zouden delen. Dit lukte uiteindelijk door haar geduld en de ervaring die ze kon toepassen uit de tijd dat ze op een school voor moeilijk opvoedbare kinderen werkte.

Persoon en organisatie:

Wat haar raakte was de mogelijkheid om het jongetje te helpen zichzelf te overstijgen. Het feit dat zijn persoonlijkheid het in eerste instantie niet toeliet om met anderen om te gaan en zij hem heeft geholpen om contact te maken met iemand anders. Wat haar daaraan trof was dat ze iemand kon helpen zijn eigen isolement op te heffen en ze stelde het andere kind in staat mee te spelen waardoor die extra speelplezier had. De leidster vond zelf verbondenheid erg belangrijk. Voor zichzelf maar ook voor anderen. Daarnaast hecht ze veel aan uitdaging. Intellectuele en emotionele uitdaging. Door de complexiteit van het jongetje en zijn gedrag werd ze aangesproken op haar vermogen om haar kennis en vaardigheden zodanig om te buigen en te combineren dat deze soelaas boden voor deze specifieke situatie.

Binnen (K)individu ervoer zij genoeg ruimte om te zoeken naar die specifieke aanpak en deze ook uit te voeren. Het feit dat zij de mogelijkheid had om juist deze uitdaging het hoofd te bieden kwam voort uit het feit dat binnen (K)individu ook kinderen met meer complexe persoonlijkheden welkom zijn.

Verhaal 3:

Omschrijving:

De kinderen waren aan het voetballen waarbij een of twee kinderen qua spel erg domineerden en daardoor ook het hele spel overnamen. Zij speelden zonder over te spelen. Hun argument was dat zij dan zouden winnen.

De leider heeft ingegrepen door de regel in te voeren dat elke speler een keer de bal aangeraakt moet hebben voor het team mag scoren. In het begin was daar veel protest tegen maar later liep het spel steeds beter.

Persoon en organisatie:

Zijn persoonlijke principe dat hij wilde doorvoeren was dat het niet gaat om het winnen maar om het spel. De andere kinderen hadden geen plezier meer doordat zij niet bij het spel betrokken werden. De begeleider vond dat het de taak is van iedereen om er samen voor te zorgen dat zoveel mogelijk mensen zoveel mogelijk plezier hebben. Hij wilde hen leren die verantwoordelijkheid te dragen. Dat een organisatie als (K)individu kinderen samenbrengt stelt kinderen in staat samen te spelen en met deze verantwoordelijkheid om te gaan. De fysieke ruimte die er aanwezig is stelt hen in staat dat in de vorm van teamsporten te doen.



Verhaal 4:

Omschrijving:

Voor het eenjarig bestaan en de viering daarvan hebben de kinderen onder begeleiding van de leidsters samen een schilderij gemaakt. Ieder kind heeft er met heel veel enthousiasme aan meegewerkt. Zelfs die kinderen die normaal niet hielden van knutseldingen of daar helemaal niet goed in zijn. De reden dat ze het toch met enthousiasme deden was dat het voor Inge en Marcel was.

Persoon en organisatie:

De reden dat zij geraakt werd was het feit dat iedereen samenwerkte om iets te doen voor een ander. Vooral omdat ze diegene kenden en waardeerden waren ze bereid iets te doen wat ze normaal niet zouden doen. Dat gevoel van waardering en daar uiting aan geven is erg belangrijk voor de leidster. Dat was de reden dat dit haar aangreep. De reden dat juist deze betrokkenheid mogelijk was binnen (K)individu was te wijten aan de kleinschaligheid en de grote onderlinge betrokkenheid. Zij benoemde een sfeer waarin iedereen zich inspant om iedereen te kennen. Dat zorgde ervoor dat iedereen ook Inge en Marcel kende en door de aandacht die deze twee mensen hen gaven, ook waardeerden.

Verhaal 5:

Omschrijving:

De medewerker haalde af en toe een van de kinderen van school. Het ging hierbij om een autistisch jongetje. De gesprekken in de auto waren moeizaam maar gingen steeds beter. Het idee was niet meer dat de medewerker een gesprek wilde voeren met het jongetje zoals hij dat met ieder ander zou doen, maar dat hij had geleerd de wijze waarop het jongetje zijn behoeftes aan aandacht uitte, leerde herkennen en wist hoe hij daarop moest reageren. Hoewel hij geen opgeleid pedagoog was leerde hij dit door aandachtig te zijn en werkelijk te kijken en luisteren naar de jongen. Dat stelde hem in staat een eigen soort contact op te bouwen. Het raakte hem bijzonder toen hij een keer tot de ontdekking kwam dat de leerkracht hem als een probleem ervoer en hem ook als zodanig behandelde.

Persoon en organisatie:

Wat de medewerker als belangrijkste waarde noemde was oprechte aandacht. Iemand de kans geven om op z'n eigen manier gekend te worden. Iemand niet af te wijzen bij onbegrip maar het geduld hebben om dingen te duiden en ze de ruimte te geven. Door het kleine aantal kinderen per medewerker bestaat die kans ook. Tevens zei hij dat hij dit ook wilde scheppen in de organisatie door zich te richten op medewerkers die vanuit oprechte passie contact zoeken met de kinderen en deze met een open geest en veel geduld en aandacht tegemoet treden.



Opsomming:

Kernwaarden:

- Persoonlijke aandacht. Het scheppen van de ruimte en aandacht om de benadering van een kind aan te passen aan zijn of haar specifieke behoeftes of wensen. Vanuit deze wensen en behoeftes de dynamiek in de relatie vormgeven.
- Gezamenlijke verbondenheid. Ervoor zorgen dat iedereen bij elkaar betrokken is. Niet alleen dat iedereen elkaar persoonlijk kent maar ook dat iedereen zodanig affectie naar elkaar ervaart dat ze bereid zijn rekening te houden met die ander of ervoor te zorgen dat hij of zij ook plezier beleeft.

Organisatorische mogelijkheden:

- Doordat de groepen klein zijn en er nooit teveel kinderen op een groep worden gezet hebben de leidsters de mogelijkheid veel aandacht te besteden aan de individuele kinderen. Tevens scheidt dat de mogelijkheid om elkaar intensief te leren kennen.
- Door het inclusieve beleid is de diversiteit in karakters binnen (K)individu groot. Daardoor leren kinderen met verschillen om te gaan en zich verbonden te voelen met mensen die op het eerste oog erg anders lijken. Tevens biedt het de uitdaging en vervulling voor medewerkers om te leren om zoveel mogelijk verschillende karakters de zorg te geven die ze nodig hebben en verdienen.
- De selectie van medewerkers op basis van oprechte passie voor het werk en het als belangrijkste drijfveer het willen helpen van kinderen hebben, zorgt ervoor dat door de leidsters een werkwijze wordt gehanteerd die gericht is op het karakter van het kind. Deze kan daardoor beter tot uiting komen en bediend worden.

(K)individu VOF

"Zorgzame Kinderopvang"

Hamsterkoog 15

1822 CD Alkmaar

Tel: 072-5623000

Fax: 072-5643045

Email: Info@kindividu.nl

Website www.kindividu.nl