

# Kans



MIK &  
PIW GROEP  
Sociaal werk & Kinderopvang

# R

*magazine*

# A

# C

# H

# T

De eerste  
**1000**  
dagen in  
het leven  
van een  
kind

Wij zijn  
**MIK & PIW**  
Groep

De **KRACHT**  
van een pact

Werken aan  
*eigen*  
ambitie

*Appelmoes*  
groeit in een potje





**MIK &  
PIW GROEP**  
Sociaal werk & Kinderopvang

# VOORWOORD



Daar ligt ie dan! Open en wel. Ik hoop dat je hebt genoten van het knisperend geluid dat het papier maakte. Sprankelend drukwerk om te doorbladeren. Misschien valt wel een zonnestraaltje op de pagina's en laten de sprekende foto's woorden vinden. Hier schrijft een trots mens aan een voorwoord.

Op het moment dat ik dit schrijf zijn er twee jaar verstreken nadat een aantal wijze mensen meenden dat kinderopvang en sociaal werk samen konden gaan in één organisatie. Het was een wijs inzicht dat beide organisaties en de daarbij horende stichtingen elkaar versterken en daardoor het verschil maken. Wij noemen dat kanskracht. Ieder mens, jong of oud, heeft recht op kansen. En om die ene kans te grijpen, is soms wat hulp nodig. Van stimulators tot

begeleiding of soms wat meer. Kanskracht leidt tot zelfvertrouwen, vertrouwen in de toekomst en voegt perspectief toe. Het geeft mensen kracht om mee te kunnen doen in de samenleving.

In dit magazine laten we zien hoe MIK Kinderopvang, Spelenderwijs, Partners in Welzijn, Centrum voor Jeugd en Gezin, Knooppunt Informele Zorg en Ecsplora elke dag (samen)werken aan het vergroten van kanskracht. Dit lees je terug in de interviews met collega's en samenwerkingspartners en in de artikelen over (samenwerkings)projecten. Zodat collega's én partners een completer beeld krijgen van de diversiteit van MIK & PIW Groep en elkaar nóg beter weten te vinden. Want bijdragen aan kanskracht kan alleen door samen te werken. Zowel binnen onze organisatie als in partnerschap met ouders, wijkbewoners, gemeentes en andere maatschappelijke organisaties.

Trots is dan eigenlijk een te klein woord om het gevoel te delen. Het is een uitroep, een oproep, een wens, een kreet vanuit passie en gedrevenheid om het verhaal echt ons verhaal te maken. Het verhaal van kanskracht in al haar kleur en verschijningsvormen. Samenwerkend als partners in de regio en elkaar steunend als collega's. Samen met één doel: elkaar zien en horen op het juiste moment. Kanskracht.

*Raymond  
Clement*

Bestuurder MIK & PIW Groep

# COLOFON

MIK & PIW Groep  
Molenstraat 158  
6191 KR Beek  
t (0)88 - 36 50 600  
✉ info@mik-piwgroep.nl  
🌐 www.mik-piwgroep.nl

## Kanskracht magazine

December 2021 - december 2023

Deze uitgave wordt aangeboden door MIK & PIW Groep. We nodigen iedereen uit om deze artikelen te gebruiken, te delen en te kopiëren.

Fotografie: Manon Schuijren, Ron Stegen en Jonathan Vos.

Redactie: Collega's MIK & PIW Groep en MijnMarketing.com

Ieder artikel en interview in dit magazine sluit aan bij een thema uit onze meerjarenstrategie.



Ontwikkeling



Partnerschap



Preventie



Sterkere wijken



Vitale medewerkers

Zie p. 10 voor een toelichting op deze thema's.

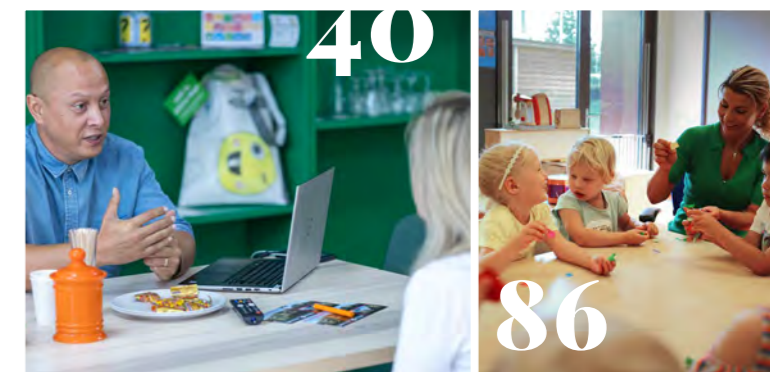


*Om verhalen over kanskracht binnen en buiten de organisatie te delen heeft MIK & PIW Groep een podcastkanaal voor en door medewerkers en partners.*



# INHOUD

- 04 Door krachten te bundelen, creëren we kansen voor iedereen
- 08 Wij zijn MIK & PIW Groep
- 10 De jeugd heeft de toekomst
- 13 De kracht van een maatschappelijk werk(st)er
- 16 Appelmoes groeit in een potje
- 18 'White label' werken
- 20 Meer dan een psycholoog
- 23 Het succes van een sportpedagoog
- 26 Gezonde gewoontes voor een kansrijke ontwikkeling
- 28 Voorspoedig opgroeien in 046
- 30 De kracht van een pact
- 33 De programmalijnen van MIK & PIW Groep, de lijnen van het leven
- 36 Hand in hand samen verder
- 38 Opgroeien in een taalrijke omgeving
- 40 Het sociaal plein, het mooiste plein van de gemeente
- 42 Werken is het nieuwe leren
- 46 Samen bouwen aan een nieuwe organisatie
- 48 Vakmensen die professionals faciliteren
- 51 De Talentacademie
- 54 Wat betekent kanskracht voor ons?
- 56 Ieder kind verdient een prachtig Sinterklaasfeest
- 58 Innovatie vraagt om inspirerend leiderschap
- 60 Toekomstgericht Jongerenwerk
- 63 De COC, de stem van de ouders
- 66 Ik wil je nog niet kwijt
- 68 Van een healthy story naar een healthy life
- 70 Jonge mantelzorgers in the spotlight
- 73 De eerste 1000 dagen in het leven van een kind
- 76 Kindermishandeling stopt niet vanzelf
- 78 Youlp, een broedplaats voor talent
- 80 Een culturele impuls
- 83 Het geheel is meer dan de som der delen
- 86 Een goed begin is het halve werk
- 88 Verbinding stimuleren met een (digitaal) maatje
- 90 Al lerend innoveren
- 93 De basis voor het leven
- 96 Samen voor een wijkgerichte aanpak
- 98 Vitaal werken is vitaal leven, of andersom?
- 100 Van minder naar meer bewegen door technologie
- 102 Werken aan eigen ambitie
- 104 Van opdrachtgever tot samenwerkingspartner
- 106 De raadgevers van MIK & PIW Groep





# Door krachten te bundelen, creëren we kansen voor iedereen

Maak kennis met de zes stichtingen van MIK & PIW Groep

## knooppunt informele zorg

### Knooppunt Informele Zorg

Knooppunt Informele Zorg versterkt de informele zorg vanuit een neutrale en onafhankelijke positie. In het kader van preventie is een sterke informele zorgimmer een onmisbare schakel in zorg en welzijn. We hebben inzicht in en expertise over het informele netwerk, evenals de aansluiting op het formele netwerk. Ook bieden de mantelzorgconsulenten van ons Steunpunt Mantelzorg individuele mantelzorgondersteuning. Ons uitgangspunt is ten alle tijden: informeel waar dat kan, formeel waar het moet.

Aan de hand van actuele maatschappelijke thema's bundelen we krachten en initiëren we innovatieve oplossingen. We faciliteren organisaties die informele zorgverleners ondersteunen op het vlak van mantelzorg, (zorg)vrijwilligers en zelfregie. Dit doen we wijk- en maatwerkgericht. Daarnaast werken we samen met zorgprofessionals, zoals huisartsen, praktijkondersteuners en WMO-consulenten.

We zetten in op het verder verstevigen van de informele zorg door het verbinden van bestaande mogelijkheden en werken toe naar het verankeren van informele zorg in de zorgketen. Daarmee dragen we bij aan het preventief ondersteunen en de kanskracht van de medemens om zo lang mogelijk zelfstandig en veilig in hun eigen omgeving te wonen en mee te doen in de samenleving.

 [www.knooppuntinformelezorg.nl](http://www.knooppuntinformelezorg.nl)



*twee krachten gebundeld*

### MIK Kinderopvang & Spelenderwijs

Binnen MIK & PIW Groep bieden we kinderopvang vanuit MIK Kinderopvang & Spelenderwijs. Beide merken zijn een begrip in ons werkgebied. We bieden hetzelfde kinderopvangconcept vanuit een visie op een kansrijke ontwikkeling van kinderen. Samen vergroten we de kanskracht van de samenleving van vandaag en morgen.

Wij spelen in op de talenten van kinderen en begeleiden hen in hun eigen sprongsgewijze, individuele ontwikkeling zodat zij vanuit eigenheid en talenten krachtig starten in onze samenleving. Dit doen we vanuit veiligheid en vertrouwen.

We signaleren wat ieder kind echt nodig heeft, spelen daarop in en bieden kinderen alle ruimte en mogelijkheden voor hun ontwikkeling. Ook werken we aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken die kinderen raken, zodat we er zijn voor alle kinderen. In nauwe samenwerking met ouders benutten we de pedagogische mogelijkheden en meerwaarde van kinderopvang, scholen, sportverenigingen, informele zorg en sociaal werk optimaal. We leveren hiermee een structurele bijdrage aan een positief opvoedklimaat en een kansrijke ontwikkeling voor kinderen.

Door passende opvang aan te bieden in een huiselijke sfeer voor baby's, dreumesen, peuters en basisschoolkinderen, bereiden we hen voor op het basisonderwijs en zorgen we voor een soepele aansluiting. Daarnaast stimuleren we de ontwikkeling van kinderen door een wisselend, breed en uitdagend aanbod van activiteiten en programma's die aansluiten bij het talent en de eigenheid van het kind. Aanvullend initiëren we en participeren we in sociaal maatschappelijke initiatieven gericht op de ontwikkeling van kinderen.



 [www.mik-kinderopvang.nl](http://www.mik-kinderopvang.nl)

 [www.spelenderwijs.nl](http://www.spelenderwijs.nl)

## Ecsplore

Een gezond, vitaal én sociaal leven. Willen we dat niet allemaal? Ecsplore helpt daarbij. In ons werkgebied werken we aan het sportieve en culturele klimaat en bieden we een breed scala aan activiteiten aan voor mensen van alle leeftijden. Peuters, kinderen, jongeren, volwassenen, 55-plussers en senioren. Daarnaast hebben we speciale aandacht voor kwetsbare doelgroepen en richten we ons op beweegaanbieders.

We richten ons op uitbreiding van sport- en cultuuraanbod op en rond het basis- en voortgezet onderwijs, het versterken van verenigingen en het prikkelen van mensen van jong tot oud om deel te nemen aan de diverse programma's. Hierbij werken we samen met uiteenlopende maatschappelijke organisaties zoals scholen, sportverenigingen,

cultuuraanbieders, buurtorganisaties en zorginstellingen.

We bevorderen een gezonde en actieve leefstijl, sociale ontwikkeling, cognitieve groei en talentontwikkeling. Maatwerk staat hierbij voorop. Onze medewerkers kennen de omgeving als geen ander en matchen vraag en behoefte met nieuwe of lopende initiatieven. Combinatiefunctionarissen en vakleerkrachten spelen een belangrijke ondersteunende rol bij het bedenken, organiseren en uitvoeren van activiteiten.

Eenzijds richten we ons op de gezondheid en het beweegaanbod voor wijkbewoners uit onze regio. Anderzijds hebben we, als verbinder die we zijn, de overdracht van kennis en vaardigheden hoog in het vaandel staan. Met deze aanpak vergroten we de kanskracht van individuele mensen én van de regionale samenleving.

 [www.ecsplore.nl](http://www.ecsplore.nl)

## Centrum voor Jeugd en Gezin

Wij zijn een laagdrempelig en professioneel aanspreekpunt voor kinderen en jongeren van 4 tot 23 jaar die vastlopen of dreigen vast te lopen in hun ontwikkeling. Ook de ouders en verwijzers kunnen terecht voor deskundige hulp die start vanuit de vraag wat er nu werkelijk aan de hand is met oog voor de sociale context. Zo wordt bepaald of en zo ja wie er bij de oplossing moet worden betrokken.

Onze ondersteuning is zo laagdrempelig en passend mogelijk met aandacht voor het versterken en verbinden van de eigen kracht. We bieden preventieve zorg die snel inzetbaar is, dichtbij, fysiek en digitaal in de omgeving van het gezin, samen met de jongeren, opvoeders, sociale omgeving en netwerkpartners. Zo dragen we bij aan het vergroten van de kanskracht van kinderen en jongeren.

We werken intensief samen met andere deskundigen op het gebied van opvoeden, opgroeien en gezondheid. Zoals jeugd-gezondheidszorg Zuid-Limburg, huisartsen, schoolmaatschappelijk werkers, jeugd- en

gezinswerkers (Partners in Welzijn), leefstijlcoaches (Ecsplore), pedagogisch medewerkers uit de kinderopvang (MIK Kinderopvang & Spelenderwijs) en de jeugdteams van de gemeentes.

Naast voorlichting en preventie ligt onze focus op verheldering van het probleem gevolgd door snelle, laagdrempelige interventies. Onze pedagogen, psychologen kind & jeugd en andere deskundigen adviseren kosteloos

en vrijblijvend over opvoeden, opgroeien en mentale gezondheid. Op ons online platform [www.opgroeien046.nl](http://www.opgroeien046.nl) kunnen (aanstaande) ouders, verzorgers, professionals en jongeren actuele informatie vinden over een breed spectrum aan opvoed- en opgroeithema's. Door onderwerpen op een persoonlijke, toegankelijke en herkenbare manier te presenteren wordt de stap naar hulp zoeken verkleind.

 [www.cjg-wm.nl](http://www.cjg-wm.nl)

## PARTNERS IN WELZIJN

### Partners in Welzijn

In verbondenheid met de wijken en vanuit onze brede dienstverlening ondersteunen wij inwoners zodat zij kunnen participeren in de maatschappij en het beste uit zichzelf en anderen halen. Het doel? Samen komen tot sterke wijken en bouwen aan sociale cohesie. Verbinding en zichtbaarheid zijn hierbij kernwoorden.

Concreet houdt dit in dat we vooruitkijken (= preventief werken) om te voorkomen dat problematieken ontstaan of groter worden. Dit doen we onder andere door aan te

sluiten tijdens WMO casus-overleggen, de inzet van schoolmaatschappelijk op basisscholen, buurtbemiddeling, het project Vroegsignalering en door samen te werken met een praktijkondersteuner vanuit Centrum voor Jeugd en Gezin. Daarnaast bieden we formele en informele ondersteuning aan alle wijkbewoners. Dit gebeurt door inzet van onder andere maatschappelijk werk, jeugd en gezinswerk, burgerinitiatieven, wijksteunpunten, jongerenwerk, cliënt ondersteuning en projecten als het Sociaal Plein.

Ook verbinden we sociaal werk en kinderopvang in de wijken met elkaar. Door samen te werken vervullen kinderopvang en sociaal werk een belangrijke signaalfunctie en wordt invulling gegeven aan ontwikkeling en preventie. Daarnaast sluiten we aan bij bestaande initiatieven om ze te versnellen en te versterken en zetten we nieuwe initiatieven op. Zo zijn we aanwezig bij huisartspraktijken, in scholen, bij WMO casus-overleggen en vormt een project als de Zuidkamer in de wijk Geleen-Zuid een voorbeeld van een nieuw initiatief.



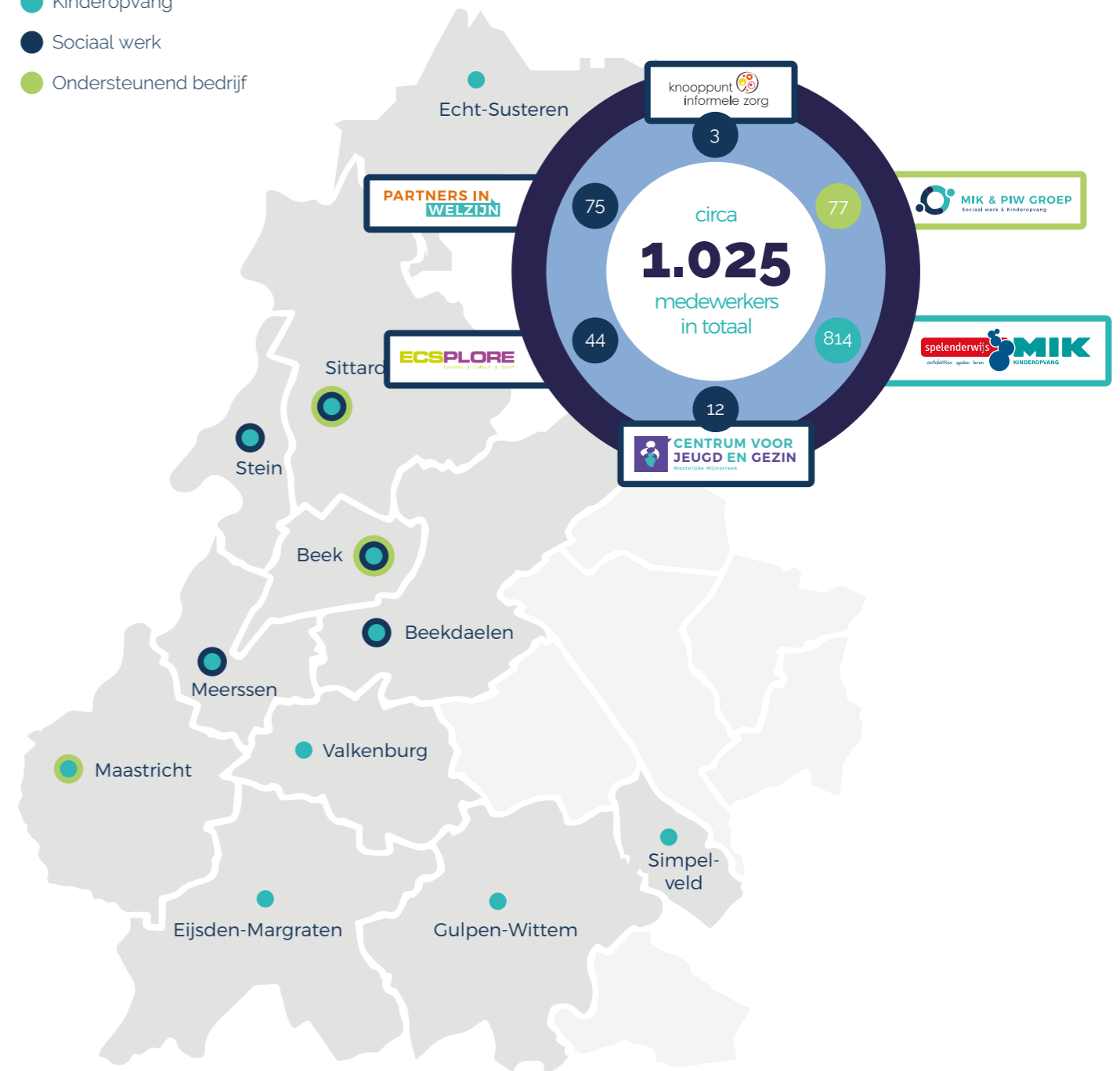
 [www.partners-in-welzijn.nl](http://www.partners-in-welzijn.nl)

# Wij zijn MIK & PIW Groep



## MIK & PIW GROEP IN LIMBURG:

- Kinderopvang
- Sociaal werk
- Ondersteunend bedrijf



## WIE MAKEN GEBRUIK VAN ONZE DIENSTEN?

**KINDEROPVANG, KINDERDAGVERBLIJF (INCL. BABYSPECIALISME), PEUTEROPVANG EN BUITENSCHOLESE OPVANG**  
Ruim 7.000 kinderen.

**SOCIAAL WERK**  
Alle wijkbewoners uit de gemeenten:  
 ● Stein,  
 ● Beek,  
 ● Beekdaelen,  
 ● Sittard-Geleen,  
 ● Meerssen.

**SPECIFIEK:**

- Wijkbewoners met (ondersteunings) vragen op sociaal gebied en/of met vragen over informele zorg.
- Senioren.
- Kinderen en hun ouders die vanuit de huisarts zijn doorverwezen naar POH Jeugd.
- Kinderen in het primair- en secundair onderwijs.
- Sport- en cultuurverenigingen.



# De jeugd heeft de toekomst

IN GESPREK MET ANDREW SIMONS, KWARTIERMAKER DE GEZONDE BASISCHOOL VAN DE TOEKOMST, EN STEFFIE PIEPER, LOCATIEMANAGER MIK KINDEROPVANG & SPELENDERWIJS.



Waar het vroeger vanzelfsprekend was dat kinderen na het eten nog even gingen buitenspelen, brengen ze tegenwoordig het grootste gedeelte van hun tijd door met een smartphone of tablet. Toch is en blijft het heel belangrijk dat kinderen genoeg beweging hebben. De belangrijke taak aan onderwijsinstellingen en kinderopvangcentra om hier aandacht aan te besteden. Bewustwording van een gezonde leefstijl voor kinderen is namelijk belangrijker dan ooit. Hier zal het Gezonde Kindcentrum van de Toekomst een belangrijke rol in gaan spelen.

## De Gezonde Basisschool van de Toekomst

In 2015 is door de GGD het rapport 'de Limburg Factor' gepubliceerd. Hierin kwam naar voren dat het aantal chronisch zieke kinderen naar aanleiding van een ongezonde leefstijl flink was toegenomen. Denk hierbij aan aandoeningen zoals diabetes, overgewicht en luchtwegaandoeningen. Dit was een directe aanleiding voor een grote verandering binnen het onderwijs, namelijk de komst van De Gezonde Basisschool van de Toekomst. Andrew, kwartiermaker De Gezonde Basisschool van de Toekomst en programmamanager bij onderwijsstichting Movare, legt uit: "De Gezonde Basisschool van de Toekomst, oftewel de GBT, is een beweging waarbij scholen worden gestimuleerd om een verlengde schooldag op te zetten met een goed evenwicht tussen in- en ontspanning. Leren, bewegen en aandacht voor gezonde voeding worden hierbij gecombineerd."

In de praktijk wordt dit toegepast door de schooldagen te verlengen tot 15,30 uur zodat de pauze met een half uur uitgebreid kan worden. Het eerste half uur kunnen de kinderen genieten van een gezonde lunch. De overige 60 minuten worden gebruikt voor een actief sport-, spel-, beweeg- of cultuurprogramma. De begeleiding van deze programma's wordt verzorgd door pedagogisch medewerkers, vrijwilligers en mensen die werkzaam zijn bij sport- en/of cultuurverenigingen. "Samen

maken we het verschil ten opzichte van andere basisscholen, waarbij de gezonde basisschool een doelbewust beleid voert op gezond eten én gezond gedrag. Zo worden er bijvoorbeeld geen traktaties meegenomen vanuit thuis, maar mag de jarige een gezonde traktatie die verzorgd wordt door de locatie uitdelen", aldus Steffie, locatiemanager bij MIK Kinderopvang & Spelenderwijs. Een belangrijke bijkomstigheid van dit beleid naast het positieve effect op een gezonde leefstijl, is de sociale gelijkheid die erbij komt kijken. Door een gezonde lunch voor iedereen mogelijk te maken en de traktaties in te trekken, doet het er niet langer toe of kinderen het financieel thuis goed of juist minder goed hebben. Op De Gezonde Basisschool van de Toekomst is gezond eten voor iedereen toegankelijk.

## Het Gezonde Kindcentrum van de Toekomst

Waar er vandaag de dag wel al gezonde basisscholen bestaan, is de ambitie om ook gezonde kindcentra op te richten. Maar wat is precies de definitie van een kindcentrum? "Wanneer we spreken over een kindcentrum bedoelen we een rijke speel- en leeromgeving voor kinderen van 0-13 jaar, waarin organisaties als onderwijsinstellingen, BSO's, kinderdagverblijven en/of peuteropvang locaties en een bibliotheek of sportvereniging gevestigd zitten. Gezamenlijk wordt er ingezoomd op het stukje gezondheid", zo vertelt Steffie. Het doel is om ook hier een gezonde beweging te realiseren. Zo maken ook

kinderen van 0-4 jaar al op jonge leeftijd kennis met een gezonde leefstijl. Ons programma SuperFIT zou uitstekend passen binnen Het Gezonde Kindcentrum van de Toekomst. Op pagina 28 lees je hier meer over.

### De toekomst

Om het fundament te leggen voor een gezonde leefstijl, is het belangrijk om hier structureel aandacht aan te besteden. Daarom is het van belang dat ook de ouders van de kinderen mee worden genomen in de bewustwording, iets wat veelal bij de kinderen zelf begint volgens Andrew. "Een kind komt thuis en zegt tegen de ouders: Dat eet ik niet meer, want op school heb ik geleerd wat écht gezond is. Het schoolvoorbeeld van hoe deze aanpak het verschil kan maken." Ieder kind zover krijgen,

is dan ook waar Andrew en Steffie voor gaan. Evenals het realiseren van nog een andere droom. "Wat we heel graag willen ontwikkelen is een curriculum voor scholen waarbij er een verdeling wordt gemaakt van kinderen tussen 0-6 jaar en kinderen tussen 7-12 jaar. Bij de eerste groep gaan we spelenderwijs aan de slag, terwijl er bij de tweede groep juist gebruik wordt gemaakt van de verlengde schooldag", zo vertelt Steffie. Iets wat alleen kan als er partijen zoals sportverenigingen en cultuuraanbieders van buitenaf naar het kindcentrum worden gehaald. Een ontwikkeling die niet alleen zal zorgen voor mooie samenwerkingen, maar daarnaast ook nog eens de verbinding legt tussen de kinderen en de wijk. ■



Andrew Simons & Steffie Pleper



# De kracht van een maatschappelijk werk(st)er

IN GESPREK MET MAUD BEUMERS EN NIEKI MEVISSSEN, MAATSCHAPPELIJK WERKSTERS PARTNERS IN WELZIJN.

Mensen op verschillende levensgebieden met uiteenlopende vraagstukken te hulp schieten. Van financiën tot huiselijke relaties tot psychisch sociaal welbevinden. De maatschappelijk werkers bij Partners in Welzijn bieden begeleiding op maat aan cliënten om ervoor te zorgen dat zij weer volwaardig kunnen meedraaien in de maatschappij. Hierbij staan ze letterlijk en figuurlijk naast de cliënt. Ze reiken de cliënten een helpende hand en denken buiten de kaders wanneer nodig. Zo ook Maud en Nicki, maatschappelijk werkers bij Partners in Welzijn. ▶





### Generalisten met een vleugje expertise

Bij Partners in Welzijn wordt onderscheid gemaakt tussen zeven levensgebieden: wonen, werken, financiën, lichamelijke en psychische gezondheid, sociale relaties en zingeving. Iedere maatschappelijk werker heeft kennis van alle levensgebieden en ondersteunt en begeleidt cliënten met praktische en psychosociale hulpvragen. Daarnaast heeft iedereen aanvullend zijn eigen aandachtsgebieden en expertise. Zo houdt Neki zich bezig met schuldhulpverlening, vroegsignalering, groepswork voor vrouwen die slachtoffer zijn van huiselijk geweld en fungeert ze als procesondersteuner binnen verschillende themagebieden. Maud heeft expertise op het gebied van het begeleiden van statushouders en mensen met een andere cultuur. Ook houdt zij zich specifiek bezig met groepswork gericht op sociale vaardigheden en assertiviteit en cliënten met praktische en psychosociale hulpvragen. "Als maatschappelijk werker hebben we op de oppervlakte kennis van alle leefgebieden. Daarnaast heeft iedereen zijn of haar eigen expertise. Dit is van belang, omdat we vaak zien dat bij een relatief eenvoudige hulpvraag meer komt kijken dan we op voorhand hadden gedacht", zo stelt Neki.

### Toegankelijk & laagdrempelig

Het is belangrijk dat wijkbewoners met een hulpvraag zo eenvoudig mogelijk in contact kunnen komen met een collega van Partners in Welzijn. Een toegankelijke houding en laagdrempelige benadering zijn daarbij van cruciaal belang. "Het is belangrijk dat wij deel uitmaken van de wijk. We zijn zichtbaar in de wijk, toegankelijk en mensen kunnen op een laagdrempelige manier contact met ons krijgen, legt Maud uit. "Op basis van een korte telefonische of fysieke screening brengen we

de hulpvraag in kaart en gaan we na welke vorm van ondersteuning precies nodig is. Hierna volgt een intakegesprek waarbij de hulpvraag wordt uitgediept om vervolgens een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van het vraagstuk. De diverse vraagstukken worden vervolgens besproken in een casuoverleg waarin we in afstemming met het team bepalen welke ondersteuning geboden moet worden. Vervolgens wordt middels een hulpplan invulling gegeven aan het traject waarbij, indien noodzakelijk, wordt doorverwezen naar andere hulpverleners", zo gaat Maud verder. Neki vult aan. "Een integrale aanpak in samenwerking met interne en externe partners is de sleutel tot een goedlopend plan van aanpak. Allemaal ten behoeve van de hulpvraag van de cliënt."

### Voorkomen is beter dan genezen

Maatschappelijk werk is steeds meer gericht op preventie. Het vroegtijdig aanpakken van problematieken om erger te voorkomen en om zo min mogelijk geïndiceerde zorg in te zetten. "In een vroeg stadium al aan de slag gaan om zaken weer op de rit te krijgen om te voorkomen dat mensen afglijden", zo beschrijft Neki de definitie van een preventieve aanpak. In het kader van vroegsignalering gaat Neki met een collega van de Kredietbank samen langs de deuren bij mensen met (beginnende) schuldenproblematiek. In de praktijk blijkt vaak dat er veel meer problemen spelen dan enkel het niet betalen van de huur. Om zulke dieperliggende oorzaken tijdig in kaart te brengen, is een nauwe samenwerking met verschillende ketenpartners zeer belangrijk. "Bij complexe problematieken is het van belang om samen te werken en af te stemmen met ketenpartners zoals de politie, WMO en woningbouwverenigingen. Ook de interne lijnen met bijvoorbeeld jeugd- en gezinswerk en jongerenwerk zijn heel belangrijk. We

trekken vaak samen op in een casus. Dan is snel kunnen schakelen onderling zeer prettig. Zo combineren we informele zorg met formele hulpverlening", aldus Maud.

### Positieve Gezondheid

Het gedachtegoed van Positieve Gezondheid vormt een belangrijk vertrekpunt voor de dienstverlening van Partners in Welzijn. In de toekomst dient hier nog meer de nadruk op gelegd te worden. Er wordt niet gefocust op een probleem, maar er wordt juist gekeken naar iemands mogelijkheden. "Waar put een cliënt kracht uit en hoe kunnen wij die kracht inzetten om het probleem aan te pakken? Dat is waar we veel meer naar kijken", stelt Maud.

Ook Maud en Neki zelf hebben een duidelijke visie waar zij in hun werk voldoening uithalen. "Dat je net dat lichtpuntje voor de mensen bent en je het verschil kunt maken door naast hen te staan, naar hen te luisteren en hen de juiste handvatten te bieden om problemen aan te pakken. Wat we vooral niet willen is het overnemen en het 'zomaar' oplossen van problemen. We willen juist de mensen in hun kracht zetten en zorgen dat ze hun leven weer kunnen leiden zoals ze zelf graag zouden willen", vertelt een trotse Neki. Iets waar Maud zich helemaal in kan vinden. "Net dat steuntje in de rug zijn waardoor mensen weer verder kunnen gaan. Daar doen we het voor." ■

***“We willen juist de mensen in hun kracht zetten en zorgen dat ze hun leven weer kunnen leiden zoals ze zelf graag zouden willen.”***



Neki Mevissen & Maud Beumers



# APPELMOES GROEIT IN EEN POTJE



Wat begon als een leuk idee tijdens haar werk op de BSO, heeft zich ontwikkeld tot een écht spel dat binnenkort verkrijgbaar is in de winkels. Nancy Aerts, begeleider op BSO Go Nuts in Maastricht, merkte dat veel kinderen geen idee hebben waar hun eten vandaan komt. Om hier verandering in te brengen, bedacht ze een leerzaam én leuk initiatief: het 'Appelmoes groeit in een potje' spel.

## Educatief proefrondje

Tijdens haar werk viel het Nancy op dat de meerderheid van de kinderen in haar groep niet weet waar hun eten vandaan komt. Tijdens haar 'proefrondje' zag Nancy dat kinderen het vanuit thuis niet geleerd is om te proeven. In de proefrondjes laat Nancy de kinderen daarom eten proeven wat ze voorheen nog nooit gegeten hebben. Proeven is volgens Nancy namelijk een must, maar dat betekent echter niet dat ze het ook lekker hoeven te vinden. Kinderen zijn nieuwsgierig en tot veel bereid, maar als het niet wordt aangeboden, houdt het op. Via haar spel leert ze kinderen kijken, praten en leren over waar hun eten vandaan komt. Het doel is om zowel de opvoeders als de kinderen wijzer te maken op het gebied van voeding. Met name een stukje bewustwording is belangrijk. Wat Nancy leuk vindt om te zien, is dat ouders naar aanleiding van haar proefrondje naar haar toe komen voor uitleg over bepaalde gerechten die ze voor de kinderen heeft gemaakt. Een mooier compliment kan ze niet krijgen!

## Samen innoveren

Het idee van Nancy werd al vrij snel opgepikt door de bestuurder van MIK & PIW Groep, Raymond Clement, die haar in de gelegenheid stelde om het spel verder te ontwikkelen én te financieren. Jérôme van Dongen, Kwartiermaker Onderzoek & Innovatie bij MIK & PIW Groep, helpt mee op het gebied van netwerken en zoekt verbinding met de juiste partners vanuit de innovatiewerkplaats. Universiteit Maastricht biedt ondersteuning door inhoudelijk een check op het spel te doen. Daarnaast worden studenten ingezet om aan de hand van een aantal proefimplementaties het spel nog verder te optimaliseren. Voedingcentrum Nederland sloot een diëtiste aan die alle producten heeft gecontroleerd. De quotes die zijn opgenomen in het spel zijn voorzien door Wendy Aerts, eigenaresse van de leer methode 'Nadenksels' voor meer- en hoogbegaafde kinderen, en de illustraties worden verzorgd door Milou Paulissen. Nancy is erg blij met deze samenwerkingspartners.

"Iedereen denkt mee om er een succes van te maken."



## Laagdrempelig, leuk én leerzaam

Om een gezond voedingsprogramma in te voeren, moeten kinderen eerst bewust worden van het feit dat appelmoes echt niet in een potje groeit en dat een snoepbanaantje niet gezond is, ook al zit er het woord banaan in. De bedoeling van het spel is dan ook om twee producten die hetzelfde zijn bijeen te zoeken. De één is de bereiding en/of de groeiwijze. De ander is het product zoals het bij de kinderen bekend is. Op de achterkant staat een korte uitleg en een quote die kinderen ertoe aanzet om te denken en discussiëren over een vraag. Tot slot wordt de vraag gesteld of dit product gezond, ongezond of beiden is.

Er staan leuke ontwikkelingen op de agenda. Zo wordt er gewerkt aan een nieuwe variant van het spel en komt er een dagvullend programma waarin onder andere workshops worden gegeven. Hier

houdt het echter nog niet op, want dromen zijn er om waargemaakt te worden. Waar Nancy van droomt? De uitvoering van verschillende versies, waarbij naast 'bekende' producten ook buitenlandse producten worden geïntroduceerd in het spel. ■

*“Proeven is voor kinderen een must, maar dat betekent niet dat ze het ook lekker hoeven te vinden.”*

– Nancy Aerts





# 'WHITE LABEL' WERKEN

## EEN UNIEK SAMENWERKINGSVERBAND

In Beekdaelen heeft men een eigen interpretatie gegeven aan het begrip White Label werken. 'Een voor de burger van Beekdaelen herkenbaar label waarachter de diverse partijen opereren. Een netwerkorganisatie aan de voorzijde van de partijen waarbij medewerkers werken aan de opdracht van het veld. Eventuele verrekening vindt aan de achterzijde van het proces plaats.' Zo ontstaat er een optimale, kwalitatieve dienstverlening voor burgers. Het centrale uitgangspunt? Dat de nieuw gevormde netwerkorganisatie vanuit een gezamenlijk gedragen visie, filosofie en ambitie één gezicht is richting de burger.

### Grip met Grib

Een partij die als geen ander weet wat White Label werken inhoudt is Grib, oftewel Groeien in Beekdaelen. Grib is een samenwerkingsverband tussen Stichting CMWW, MeanderGroep Maatschappelijke Dienstverlening en MIK & PIW Groep. Sinds 1 juli 2021 opereren deze organisaties onder één gezamenlijk label, Grib. De naam Grib creëert niet alleen intern verbinding en saamhorigheid, maar realiseert ook extern een stukje herkenbaarheid en zichtbaarheid. Waar de maatschappelijke

dienstverlening in Beekdaelen achter de schermen dus wordt uitgevoerd door drie verschillende organisaties, merken de inwoners van de gemeente hier aan de voorkant helemaal niets van. Een perfect voorbeeld van een White Label samenwerkingsverband.

### Interprofessionele samenwerking

Binnen het White Label samenwerkingsverband wordt er door de betrokken organisaties en disciplines interprofessioneel samengewerkt. Beroepskrachten worden hierbij geacht om een deel van de eigen identiteit van de moederorganisatie los te laten en samen met collega's van andere organisaties nieuwe interprofessionele teams te vormen. Deze nieuwe teams dienen onder een nieuwe vlag, met mogelijk een nieuwe visie en volgens een ander denk- en handelingskader. Kortom, een hele verandering. Dit vergt een groot aanpassingsvermogen en heeft impact op zowel individueel niveau, teamniveau als organisatieniveau.

### De voordelen

*Vanuit burgerperspectief:*

De vertrouwde partijen blijven, weliswaar in een nieuw jasje, ondersteuning bieden zoals

men die gewend is. Wat er wel verandert, is dat er preventief veel intensiever wordt samengewerkt. Uiteraard in het voordeel van de burger. Die kan zich namelijk met uiteenlopende vraagstukken bij het samenwerkingsverband melden. Door krachten te bundelen ontstaat er een breed en beter op elkaar afgestemd aanbod van ondersteuningsvormen en activiteiten. Win-win!

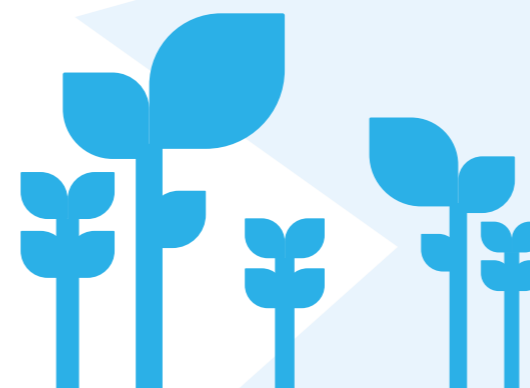
*Vanuit organisatieperspectief:*

Een groot voordeel voor gemeentes en overige betrokken instellingen is dat zij enkel nog zaken hoeven te doen met één samenwerkende partij, waarbij er langdurige contractovereenkomsten kunnen worden aangegaan. Dit levert naar verwachting een efficiëntieslag op en kan mogelijke overhead kosten minimaliseren. De verlenging van de duur van samenwerkingsafspraken kan mogelijk ook leiden tot meer rust, vertrouwen en daarmee duurzame relaties.

### Challenge

Zoals eerder aangegeven kan White Label werken worden gezien als de ultieme vorm van interprofessionele samenwerking die veel vergt van het aanpassingsvermogen en de competenties van de betrokken beroepskrachten. Om deze reden dient er voldoende aandacht te worden besteed aan de vertaalslag naar de praktijk. Het meenemen van medewerkers in deze beweging, het creëren van draagvlak, gezamenlijke verantwoordelijkheid en daarmee gedeeld leiderschap is hierin cruciaal en dé sleutel tot succes. ■

1. Zorg voor een **glashelder** kader;
2. Betrek medewerkers tijdig bij de **co-creatie** van het kader;
3. Leg het **eigenaarschap** bij medewerkers zelf;
4. Kies samen een **passende werkstructuur**;
5. Maak **concrete afspraken** over o.a. interne registratie, administratie en verantwoordingsprocessen;
6. Investeer in **teamvorming** en creëer een **veilig werkklimaat**;
7. Zorg daarbij voor goede **begeleiding, ondersteuning en facilitering** van medewerkers, zeker in het begin!



**G r i b**  
Groeien in Beekdaelen



# Meer dan een psycholoog

IN GESPREK MET LIEKE VAN DIJK,  
PSYCHOLOOG KIND EN JEUGD BIJ  
CENTRUM VOOR JEUGD EN GEZIN.

Niet zomaar een psycholoog, maar een psycholoog kind en jeugd. Lieke van Dijk begeleidt jongeren die zelf een hulpvraag hebben én ouders die zitten met allerlei opvoed en opgroei vragen. Gaat het wel goed met mijn kind? Hoe moet ik hiermee omgaan? Doen wij iets verkeerd? Al deze vragen schieten wel eens door het hoofd van een ouder. De taak aan Lieke om ouders hierbij te ondersteunen waarbij het welzijn van het kind te allen tijde voorop staat.

## Actiemodus

Gemeentes vinden het belangrijk dat kinderen en jongeren laagdrempelig en dicht bij huis geholpen worden. Daarbij is het belangrijk dat onnodige verwijzingen naar GGZ voorkomen worden. Om deze reden is een goede samenwerking met team jeugd van verschillende gemeentes van cruciaal belang. Zo wordt er vaak onderling geschakeld over een cliënt of wordt hun hulp ingeschakeld bij een doorverwijzing. Door middel van een psycholoog kind en jeugd wordt er geprobeerd kinderen en ouders op korte termijn van hulp te voorzien. Op het moment dat gezinnen met kinderen tussen de 4-23 jaar problematieken ervaren en er zelf niet uitkomen, worden ze doorverwezen door hun huisarts of kan er zelf contact worden opgenomen. Het team van psychologen maakt dan een inschatting of er een kort traject kan worden toegepast of dat een doorverwijzing noodzakelijk is. "Problematieken die ik en mijn collega's vaak tegenkomen zijn faalangst, emotieproblemen, eenzaamheid, eetproblemen, identiteitsvraagstukken en agressieproblemen. Op het eerste gezicht is het vaak onduidelijk waar deze problemen precies vandaan komen", zo licht Lieke toe.

## Maatwerk

Een traject bestaat normaliter uit vijf gesprekken. Echter is dat in de praktijk niet altijd haalbaar. Ieder traject start met een intakegesprek van ongeveer 1,5 uur. Tijdens dit gesprek wordt de specifieke hulpvraag in kaart gebracht, waarbij er vaak onderliggende problematieken boven tafel komen. Denk hierbij aan traumatische ervaringen uit het verleden. Na de intake wordt de casus besproken tijdens het casusoverleg waarbij het volledige team van psychologen aansluit. Hier wordt besproken of de casus door het team wordt opgepakt of dat er wordt doorverwezen naar een externe, specialistische partij. Zo krijgt ieder kind de hulp en begeleiding die hij of zij verdient. ▶

## Reality check

Uiteraard kunnen de psychologen het niet alleen. Om die reden wordt er intensief samengewerkt met huisartspraktijken uit de regio. "We zijn verplicht om na ieder intakegesprek terug te koppelen naar de huisarts van de cliënt over onder andere de problematieken, het advies en de vervolgstappen. Dient er een doorverwijzing plaats te vinden? Dan is het de taak van de huisarts om dit in gang te zetten. Ook schakelen we regelmatig om te overleggen of om tussentijdse resultaten te bespreken. Zo houden we elkaar continu op de hoogte", aldus Lieke. Echter is dit niet de enige samenwerking die wordt gezocht gedurende een traject. Er wordt ook nauw samengewerkt met maatschappelijk werk en uiteraard met de ouders van het kind. "Tijdens het traject richten we ons vanzelfsprekend altijd op het kind, maar het volledige systeem is belangrijk. Voor een resultaat op lange termijn zullen de ouders moeten worden meegenomen in het traject. Dit kan af en toe confronterend zijn, maar uiteindelijk wil iedere ouder het beste voor zijn of haar kind", zo stelt een standvastige Lieke.

## Een onbezorgde jeugd

Bij de problematieken waar Lieke dagelijks mee te maken heeft, is een stukje normaliseren zeer belangrijk. Ouders lopen vaak al maanden of jaren tegen een bepaald probleem aan. Op een gegeven moment is de koek gewoonweg op en ontstaat er een prikkelbare situatie. In dat geval is normaliseren van cruciaal belang. "Binnen ons vakgebied is het belangrijk om problemen vooral niet groter te maken dan dat ze zijn. Bepaald gedrag hoort af en toe ook gewoon bij de leeftijd", zo vertelt Lieke. Uiteraard kan dit niet bij alle casussen. Er zijn ook gevallen die zo heftig zijn, dat ze ook de psychologen aangrijpen. "Gedurende de coronaperiode is het aantal kinderen met eenzaamheid, suïcidaliteit en zelfbeschadiging flink gestegen. Tuurlijk maak je je dan zorgen. Ook wanneer je het kantoorpand verlaat. Ieder kind verdient namelijk een onbezorgde jeugd", sluit Lieke af. Aan Lieke en haar team de belangrijke taak om zoveel mogelijk kinderen de jeugd te geven die ze verdienen. ■



Lieke van Dijk

# Het succes van een sportpedagoog

IN GESPREK MET SIMONE WILLEMS, SPORTPEDAGOOG BIJ ECSPLORE.





Een sportpedagoog die kinderen met een sportvereniging matcht om zich sociaal te ontwikkelen en plezier in sport te vinden. De meeste mensen zijn nog niet op de hoogte van het feit dat dit een mogelijkheid is. Dit is ook niet zo gek. De pilot versie in gemeente Sittard-Geleen is nét afgerond. De gemeente is positief over de resultaten en zal in de toekomst dit project wederom gaan uitrollen. In gemeente Stein loopt het project nog.

### Maatwerk voorop

Het komt wel eens voor dat kinderen moeite hebben om mee te doen in de maatschappij. Denk aan kinderen met een diagnose zoals ADHD of autisme, maar ook kinderen die nogal verlegen of onzeker zijn. In deze gevallen wordt er vaak een sportpedagoog ingeschakeld. Hij of zij gaat vervolgens met de kinderen aan de slag op het gebied van sociale groei, gezondheid en een actieve leefstijl. Drie aspecten die naadloos aansluiten bij de ambitie van Ecsplora, waar maatwerk voorop staat. "Binnen het traject richten we ons op bewegen en gezond eten, maar ook op cognitieve groei, talentontwikkeling en het vergroten van het plezier in sport. Dit maakt onze rol zeer breed. Zo zijn we verbinder, pedagoog en dienen we daarnaast ook verstand van sport te hebben", aldus Simone.

### Een perfecte match

Aangezien ieder traject maatwerk is, wordt er

altijd afgetrapt met een intake waarbij zowel het kind als de ouders aansluiten. Tijdens de intake wordt er direct gezocht naar een perfecte match. Een sport die het kind leuk lijkt. Wanneer de sport gevonden is en de verbinding tussen het kind en de sportvereniging is gelegd, wordt het kind nog drie maanden intensief begeleid door in dit geval Simone. Na zes maanden komt ze nog eens langs om te observeren of alles soepeltjes verloopt. Is dit het geval? Dan wordt het traject na twaalf maanden afgesloten door middel van een telefonisch consult.

### Wisselwerking

Er wordt gezocht naar een perfecte match tussen kind en sportvereniging. De rol van de verenigingen is dan ook cruciaal. Binnen de gemeente Sittard-Geleen zijn er zelfs al een aantal sportverenigingen die door deze vernieuwde aanpak een pedagogisch beleid hebben opgesteld. Denk hierbij aan het creëren van een veilige omgeving, een stukje

sociale ontwikkeling en het opstellen van huis- en gedragsregels. Zaken waar verenigingen tegenwoordig ook vaker mee aankloppen bij Simone. Men kan dus wel spreken van een wisselwerking. "Regelmatig kijk ik samen met trainers naar hoe we trainingen pragmatisch aantrekkelijker kunnen maken. Daarnaast kijk ik vaak mee bij vraagstukken omtrent brutaliteit of pestgedrag", aldus Simone. Zo biedt zij de trainers handvatten waar zij vervolgens zelf mee aan de slag kunnen.

### Win-win-win

Dat de rol van sportpedagoog steeds belangrijker wordt, blijkt ook wel uit de nieuwe minor die Fontys heeft geïntroduceerd: Pedagoog in de Sport. De komst van deze minor maakt het voor Ecsplora mogelijk om studenten die deze minor volgen in dienst te nemen als stagiaires. Een extra bijkomstigheid waardoor het ook voor andere gemeentes aantrekkelijker wordt om zulke trajecten te introduceren en het verschil te maken. Dat Simone zo nu en

dan het verschil maakt, blijkt ook wel uit een praktijkvoorbeeld van een 17-jarige jongen die dankzij de hulp van Simone vandaag de dag een enthousiaste voetballer is. "Ik heb een tijdje een jongen begeleid die samen met zijn gezin naar Nederland is gevlucht. Door de taalbarrière was het voor hem lastig om zich aan te sluiten bij een voetbalvereniging. In samenwerking met het gezin en een schoolmaatschappelijk werker is het ons uiteindelijk gelukt een goede match te vinden, maar toen deed zich een volgend probleem voor. Het gezin kon de contributie niet betalen. Gelukkig beschikt de gemeente Sittard-Geleen over een aanmeldpunt voor vergoedingen van sportartikelen en lidmaatschappen van sportverenigingen. Door dit mooie initiatief, kon hij toch voetballen. Precies wat hij graag wilde", sluit Simone af. Zo kon de jongen de sport beoefenen die hij graag wilde, kon hij werken aan zijn taalachterstand én deed hij sociale contacten op. Hét voorbeeld van een succesverhaal! ▣



Simone Willems



# GEZONDE GEWOONTES VOOR EEN KANSRIJKE ONTWIKKELING

In onze maatschappij groeien veel kinderen op in een omgeving gekenmerkt door veel eten en weinig beweging. Het aantal kinderen met overgewicht en obesitas is dan ook sterk toegenomen. Preventie bij kinderen door het bevorderen van een gezonde leefstijl is een belangrijk aandachtspunt voor de publieke gezondheid. SuperFIT maakt zich hier hard voor en streeft naar effectieve gedragsverandering door kinderen zowel thuis als bij de opvang ondersteuning te bieden bij het ontwikkelen van gezonde gewoontes.

## Kansrijke ontwikkeling

De omgeving speelt een belangrijke rol in het voedings- en beweeggedrag van jonge kinderen. SuperFIT, onderdeel van programmalijn vitaliteit, richt zich op twee locaties waar peuters zijn: kinderopvang en thuis. Daarnaast besteedt SuperFIT aandacht aan drie omgevingen. De fysieke, de sociale en de beleidsomgeving. De fysieke omgeving zijn de tastbare dingen, zoals beschikbare speelmaterialen, voedselproducten, maar ook hoe een ruimte is ingedeeld. Bij de sociale omgeving kan gedacht worden aan de voorbeeldfunctie van pedagogisch

medewerkers en opvoeders en aan de visie ten aanzien van voeding en beweging. De beleidsomgeving betreft onder andere het voedings- en beweegbeleid binnen een organisatie.

De SuperFIT aanpak kan worden toegepast door zowel ouders als pedagogisch medewerkers binnen alle peutergroepen van MIK Kinderopvang & Spelenderwijs. Pedagogisch medewerkers worden in hun huidige rol ondersteund door thema's zoals beweging en gezonde voeding te verweven in het dagprogramma. Op deze wijze kunnen zij hun

huidige werkzaamheden 'SuperFIT' inrichten. Zo worden peuters niet alleen thuis maar ook op de opvang ondersteund in het ontwikkelen van gezonde leefstijl gewoontes door bijvoorbeeld gevarieerde tussendoortjes aan te bieden zoals groente en fruit, speelmateriaal aan te bieden om veelzijdig bewegen te stimuleren, enkel nog water te schenken en binnenruimtes aan te passen zodat minder zitten wordt bevorderd. Hiermee wordt de doelstelling nagestreefd om de sterke toename in overgewicht en obesitas in Zuid-Limburg te doorbreken en daarmee bij te dragen aan een kansrijke ontwikkeling van kinderen. Door het doorbreken van een ongezonde leefstijl in een vroeg stadium, worden eventuele toekomstige gezondheidsproblemen en psychosociale problemen die vaak gepaard gaan met overgewicht en obesitas voorkomen. SuperFIT draagt dan ook bij aan de kanskracht van kinderen, nu én later.

## Succesfactor

SuperFIT is tot stand gekomen door de bundeling van krachten tussen uitvoeringsorganisatie Ecsplora met kennis van sport, bewegen en leefstijl, samen met Spelenderwijs, Pedagogisch werk en Universiteit Maastricht gezondheidsbevordering. "De samenwerking en de afhankelijkheid tussen deze drie partijen is de succesbepalende factor in dit traject", zo stelt Daan Pluim, projectleider SuperFIT bij Ecsplora. Inmiddels werken er in Sittard-Geleen, Beekdaelen en Stein dan ook al verschillende locaties met de SuperFIT aanpak. Een aanpak die blijft groeien en zich verder blijft ontwikkelen op basis van de huidige wensen, behoeften en inzichten. Er wordt namelijk gestreefd naar de implementatie van de SuperFIT aanpak bij alle kinderopvanglocaties van MIK Kinderopvang & Spelenderwijs. Een mooie ambitie.

## Een succesvolle en effectieve aanpak

Onderzoek toont aan dat de SuperFIT aanpak succesvol en effectief is. Deskundigen uit wetenschap en praktijk stelden de kwaliteit, uitvoerbaarheid en effectiviteit van deze interventie vast in het onafhankelijke erkenningstraject van het RIVM. SuperFIT is dan ook een officieel erkende interventie die de gezondheid bevordert. Ook in de praktijk is het succes van SuperFIT zichtbaar. Zo heeft voeding een prominente plek gekregen binnen het beleid van diverse kinderopvanglocaties en is bewegen een vast onderdeel van de dagbesteding geworden. Met het oog op de toekomst hopen de betrokken partners dat de door haar bewezen en effectieve SuperFIT aanpak landelijk wordt overgenomen door gemeentes en kinderopvangorganisaties.

## De kracht van SuperFIT

De algehele samenwerking tussen de betrokken partijen die stuk voor stuk eensgezind zijn over het belang van SuperFIT voor de ontwikkeling van jonge kinderen en bereid zijn zich hier gepassioneerd voor in te zetten, voelt voor Daan als een memorabele ervaring. "Collega pedagogisch medewerkers die de SuperFIT aanpak al een tijdje hanteren binnen hun werk, hebben dit zodanig eigen gemaakt dat ze andere pedagogisch medewerkers, stagiaires en ouders, inspireren om ook 'SuperFIT' te worden. Mooie voorbeelden uit de praktijk laten zien dat als pedagogisch medewerkers zich openstellen voor de SuperFIT aanpak ze uiteindelijk hiervoor beloond worden met vrolijke, enthousiaste en energieke peuters", zo stelt Daan. Hier ligt de kracht van SuperFIT. ■

\*Een erkende interventie is een planmatige en doelgerichte aanpak, activiteit of programma, gericht op gedragsverandering bij mensen en beïnvloeding van hun omstandigheden.



# Voorspoedig opgroeien in 046

Er zijn soms momenten dat je het als ouder niet meer weet. Je kind lijkt een vreemde voor je te zijn, alles wat je zegt of doet valt verkeerd en je vraagt je af waar die roze wolk is gebleven. Ouders en verzorgers van kinderen binnen verschillende leeftijdscategorieën lopen zo nu en dan tegen vragen aan. Het toegeven van het hebben van zorgen en vragen bij de opvoeding is voor veel ouders nog een taboe. Omdat elke ouder wel eens worstelt met vragen over de opvoeding en dat heel normaal is, werd er een plek gecreëerd die bijdraagt aan de zelfredzaamheid van ouders en verzorgers: Opgroeienino46.

## Normaliseren, informatie en tips

Om het hebben van een opvoedvraag te normaliseren en ouders en verzorgers te voorzien van informatie en tips, is begin 2020 het online platform Opgroeienino46 gelanceerd. Een plek waar ouders en verzorgers op laagdrempelige wijze bekend kunnen raken met het lokale werkveld en actuele informatie en tips kunnen vinden over uiteenlopende opvoed dilemma's. Van faalangst tot hooggevoeligheid en van een hele serie artikelen over het mentale welzijn van jongeren m.b.t. corona tot het vinden van herkenning in ouderblogs.

Het platform is een initiatief van het Centrum voor Jeugd en Gezin Westelijke Mijnstreek in samenwerking met verschillende gemeentes. Samen met interne partners van MIK & PIW Groep zoals Ecsplora, Spelenderwijs, MIK Kinderopvang en Partners in Welzijn en externe ketenpartners zoals Mondriaan Preventie, GGD Zuid-Limburg en Geboortezorg Limburg wordt ervoor gezorgd dat het platform up-to-date blijft met informatieve artikelen, video's en

herkenbare verhalen. Opgroeienino46 wordt gevoed door professionals en ouders. Mocht het nou zo zijn dat een ouder niet geholpen is met de informatie en tips die online te vinden zijn en mocht blijken dat professionele hulp gewenst is, dan is de weg naar eventuele hulpverlening snel gevonden.

## Een digitale ontmoetingsplek

Het online platform bestaat voornamelijk uit video's, informatieve artikelen en blogs geschreven door ouders. In de huidige digitale wereld biedt het platform diverse mogelijkheden en ruimte voor verdere ontwikkeling. Zo kunnen ouders van pubers met psychische klachten inmiddels op het platform toegang krijgen tot een online spreekuur. Een initiatief dat in samenwerking met Mondriaan Preventie en de twee andere opvoedplatforms CJG043 en Jeugd en Gezin Parkstad Limburg is gerealiseerd.

Ook worden themabijeenkomsten, webinars, trainingen en andere events van zowel interne als externe partners gebundeld op de website,

zoals Girls Talk en Je Bibbers de Baas, beiden cursussen van Partners in Welzijn. Aangezien niet iedereen zo gemakkelijk toegang heeft tot digitale informatie, of dit misschien nog niet weet te vinden, heeft het team van Opgroeienino46 onlangs voor de tweede keer een papieren informatiekraant uitgebracht die verspreid is onder alle huishoudens in de regio.

## Continu in beweging

Het platform volgt de actualiteit en is voortdurend in beweging. Het doel is om zoveel mogelijk ouders en andere opvoeders te informeren en van tips te voorzien. "Wat ik persoonlijk hoop is dat alle ouders in de Westelijke Mijnstreek dit online platform weten te vinden, actief volgen en regelmatig raadplegen voor informatie. Dat het net zo normaal wordt om hier informatie op te zoeken dan zoals het nu is om bijvoorbeeld een vraag te stellen bij het consultatiebureau, aan de leerkracht of welke andere professional dan ook", vertelt Claudia Sanders, één van de drie



teamleden van Opgroeienino46 en tevens jeugd- en gezinswerker bij Partners in Welzijn. "Onze missie is dan ook geslaagd wanneer ouders zich gehoord en gezien voelen in hun alledaagse opvoedstrubbelingen en ze door middel van het platform verkregen informatie en tips op eigen kracht aan de slag kunnen en indien noodzakelijk een weg weten te vinden naar hulp en ondersteuning. Zo levert het platform een bijdrage aan het veilig en fijn laten opgroeien van alle kinderen in de regio", aldus Claudia. ■







# De kracht van een pact

IN GESPREK MET RUDIE PEETERS,  
DIRECTEUR-BESTUURDER  
HOERA KINDERCENTRA.

Zet zes gedreven mensen met een idealistische visie voor goede kinderopvang bij elkaar en je hebt de basis van het Pact van Baarlo. Een unieke samenwerking waar op regelmatige basis wordt gespard over overstijgende maatschappelijke vraagstukken binnen de kinderopvang. Een pact dat elkaar persoonlijk goed kent, elkaar actief opzoekt en elkaar in vertrouwen neemt. Een pact dat niet langer wordt gevormd door zes ondernemers, maar door zes maatschappelijke ondernemers met een passie voor het vak.

## Vertrouwenspact

Het valt te betwijfelen of het vaak voorkomt dat zes concullega organisaties zo nauw met elkaar samenwerken. Een uitzonderlijke vorm van coöpereren die voortkomt uit het relatief lage aantal kinderopvangaanbieders dat Limburg telt. De hoogste tijd om in gesprek te gaan met één van de leden van het Pact van Baarlo, Rudie Peeters. Peeters is directeur-bestuurder van Hoera kindercentra, één van de bevolgen organisaties die Limburg vertegenwoordigt in de kinderopvang, en daarnaast bestuurder binnen Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang (BMK). De visie van Peeters op het pact is helder. "Het is een sterke groep die elkaar kent, elkaar opzoekt en in vertrouwen

ideeën met elkaar deelt. De contacten zijn heel informeel. Van een concurrentiegevoel is absoluut geen sprake."

## Samen het verschil maken

Het Pact van Baarlo komt één keer per kwartaal bij elkaar. Buiten ieders individuele bevindingen, worden er dan actuele thema's binnen de kinderopvang besproken. Waar het vorig jaar, bijna vanzelfsprekend, ging over de gevolgen van de coronapandemie, wordt er nu onderzocht hoe de zes organisaties het personeelstekort waar ze vandaag de dag mee kampen kunnen tackelen. Zo is tijdens een van de bijeenkomsten het idee ontstaan om gezamenlijk zij-instromers op te leiden. ►



“  
**VAN EEN  
CONCURRENTIEGEVOEL IS  
ABSOLUUT GEEN SPRAKE.**

Rudie Peeters

"Waar we naartoe willen werken, is om scholing op maat te kunnen bieden om meer mensen op te kunnen leiden om zo de krapte qua goed personeel drastisch te kunnen verminderen. Ons streven is dan ook om de komende twee jaar honderden mensen op te leiden." Volgens Peeters een concreet voorbeeld van hoe een pact zich sterk en groot kan maken door te verenigen.

### Een verandering met IMPACT

Een andere belangrijke ontwikkeling waar het pact zich mee bezighoudt, is de wijze waarop kinderopvang in de markt wordt gepositioneerd. De branche heeft namelijk

een forse ontwikkeling doorgemaakt. Waar het vroeger nog wel eens werd gezien als taboe om je kinderen naar de kinderopvang te brengen, wordt kinderopvang vandaag de dag steeds meer gezien als een plek die bijdraagt aan talentontwikkeling en de ontwikkeling van sociale vaardigheden. Een deel van de bevolking vindt zelfs dat kinderopvang tot de basisvoorzieningen moet behoren. Het Pact van Baarlo maakt zich dan ook hard voor een andere organisatiestructuur en andere bekostiging van de kinderopvang. Het uitgangspunt? De ontwikkeling van kinderen. Ieder kind verdient de kans om te proeven aan kinderopvang. En dus wordt de winst van een gezonde bedrijfsvoering ingezet om de kwaliteit van de opvang te verbeteren.

### Toekomstbestendig

Het mag dus duidelijk wezen dat de ontwikkelingen omtrent de kinderopvang de komende jaren niet stil zullen staan. Aan het Pact van Baarlo de belangrijke taak om fundamentele veranderingen door te voeren. Iets wat volgens Peeters juist in de provincie Limburg belangrijker is dan ooit. "In Zuid-Limburg kampen we met armoede en schuldproblematiek, maar we hebben ook te maken met problematieken omtrent de kleine kernen die we hier kennen. Probeer maar eens een kinderopvang te openen in een dorp met minder dan duizend inwoners. Geloof me, dan sta je voor een uitdaging. Door deze en andere uitdagingen die we binnen de kinderopvang kennen, is het fijn om op regelmatige basis met gelijkgestemden de benen op tafel te leggen en samen de problemen en bijkomende oplossingen onder de loep te nemen." De conclusie? Het Pact van Baarlo heeft de komende jaren nog genoeg thema's voor op de agenda. Thema's waar zij het verschil kunnen maken. Want het pact, dat stopt nooit. ■



## De programmaliijnen van MIK & PIW Groep, de lijnen van het leven

IN GESPREK MET  
PROGRAMMAMANAGERS  
ANGELA, WESLEY EN KENNY.

Een verbinding leggen tussen de stichtingen en organisaties met als basis interprofessionele samenwerking. Om dit doel te realiseren heeft MIK & PIW Groep drie programmaliijnen geïntroduceerd: vitaliteit, jeugd en ouderen. Stuk voor stuk meerjarige programma's met een maatschappelijke impact die allen een bepaald thema en een specifieke doelgroep aanjagen. Om die impact zo groot mogelijk te laten zijn, wordt de samenwerking gezocht binnen de organisatie en medewerkers die onderdeel uitmaken van MIK & PIW Groep en daarbuiten. Deze samenwerking wordt gezocht door de programmamanagers. Aan hen de belangrijke taak om te verbinden en te innoveren waar mogelijk. ▶

## Vitaliteit als levenskracht

Een zeer breed begrip: vitaliteit. Een begrip dat volgens Angela ook wel staat voor levenskracht. "Een vitaal persoon heeft de kracht, de wil en het vermogen om op een positieve manier zijn of haar leven in te richten", zo begint Angela van Dinther-Erkens, programmamanager vitaliteit. MIK & PIW Groep wil de vitaliteit van wijkbewoners bevorderen zodat iedereen kan deelnemen aan de samenleving. Preventie van gezondheidsklachten en Positieve Gezondheid staan hierbij centraal met daarin een belangrijke rol voor leefstijl, bewegen, fysieke gezondheid, mentale vitaliteit en gedrag. We willen hiermee een negatieve trend doorbreken en gezondheidsachterstanden terugdringen, eigen regie stimuleren en de kanskracht, ofwel de mogelijkheid om kansen in het leven te benutten, van gezinnen vergroten. Hoe Angela dit doet? Volgens Kenny en Wesley met name vanuit haar passie en enthousiasme. "Angela heeft een bepaalde drive, waar ik af en toe wel eens jaloers op ben. Ze is een echte aanpakker, dat zie en dat voel je", aldus Kenny.

Iedere programmalijn heeft zijn eigen focusgebieden. Binnen vitaliteit zijn dit vitaal opgroeien, vitaal ouder worden en vitale medewerkers. Bij vitaal opgroeien wordt er een basis gelegd voor de toekomstige gezondheid van kinderen. Wanneer een kind vitaal kan opgroeien is het kind ook krachtiger en beter in staat zijn kansen te benutten en te creëren. Door zo vroeg mogelijk te beginnen met het stimuleren van gezond gedrag, neemt de kans op gezondheidsproblemen op latere leeftijd aanzienlijk af. Het tweede focusgebied, vitaal ouder worden, richt zich juist op een oudere doelgroep, namelijk op volwassenen en senioren. Hierbij staan bewustwording en zingeving centraal. We benaderen ouder worden op een positieve wijze en stimuleren

preventie van gezondheidsklachten. Het derde en laatste focusgebied richt zich op de medewerkers van MIK & PIW Groep. Door de vitaliteit van medewerkers en hun werkgeluk te vergroten zodat een juiste levensbalans ontstaat. Het vergroten van de kanskracht van medewerkers! "Deze drie focusgebieden krijgen op hun beurt weer vorm door projecten. Neem bijvoorbeeld HealthyLIFE, SuperFIT en GO-FIT. Stuk voor stuk projecten die bijdragen aan de doelstellingen van onze programmalijnen en uiteindelijk dus ook aan de vitaliteit van wijkbewoners. Dit doen we vanuit meerdere stichtingen, beroepsgroepen en samenwerkingspartners die vanuit hun eigen rol en expertise een bijdrage leveren", aldus Angela.

## Samen voor de jeugd

Ook de tweede programmalijn gericht op de jeugd besteedt aandacht aan verschillende thema's. Denk hierbij aan de integrale aanpak van kinderarmoede, de aanpak van onderwijsachterstanden en maatschappelijke diensttijd. Deze thema's dienen vervolgens weer een hoger doel, namelijk, bijdragen aan een kansrijke start, het ontwikkelen van kanskracht en het ontwikkelen van talenten. "We doen dit veelal door de krachten te bundelen met onze partners in de regio", zo vertelt de trotse Wesley Jongen, programmamanager Jeugd. "Concreet gaan wij bijvoorbeeld in de aanpak van onderwijsachterstanden, samen met onze collega-kinderopvangorganisaties in de rest van Limburg (het zogenaamde Pact van Baarlo), te werk op basis van een tweeledige aanpak. Enerzijds spelen we in op de menukaart van interventies van het Nationaal Programma Onderwijs. Daarnaast willen we ook op meer structurele wijze bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen en jongeren op basis van een creatieve insteek

vanuit meerdere vakgebieden (naast leren & sociale vaardigheden, ook bewegen & gezonde voeding en kunst & cultuur), in samenwerking tussen de kinderopvang, basisscholen en het voortgezet onderwijs. Deze benadering past volledig bij onze kerndoelstellingen van de meerjarenstrategie die gericht zijn op preventie en ontwikkeling", aldus Wesley. Met zoveel stakeholders en thematieken, is het een vereiste dat er snel geschakeld kan worden. Iets wat Wesley volgens Angela en Kenny als geen ander kan. "In onze rol is het belangrijk dat je snel kunt schakelen, dat we kansen zien en dat we vooruitdenken. Alleen zo brengen we onze programmalijnen naar een hoger niveau", aldus Angela.

## Kansrijk ouder worden

De laatste programmalijn richt zich op weer een andere doelgroep en vanuit een andere visie dan dat normaal gesproken gehanteerd wordt omtrent ouderen. Kenny Janssen, programmamanager ouderen, licht deze visie toe. "Voor de verandering wordt de focus bij deze doelgroep niet gelegd op problemen zoals kwetsbaarheid en eenzaamheid. Deze programmalijn wil juist het mooie van ouder worden belichten", zo stelt Kenny. Hierbij ligt de focus voornamelijk op de senioren die zich in de derde levensfase bevinden, de periode tussen het werkende leven en de periode van ouderdom en kwetsbaarheid. Oftewel, ouderen die nog volop in het leven staan.

Gezien de positieve benadering van de programmalijn, worden de drie speerpunten ook wel de drie kansen genoemd. De eerste kans is gericht op een goede voorbereiding. Mensen voorbereiden op ouder worden zorgt er namelijk voor dat mensen kansen kunnen blijven benutten. De tweede kans betreft een positieve benadering omtrent ouder worden.



Ouder worden komt met gebreken, maar het is absoluut geen gelopen race. Tot op late leeftijd kan men vitaal en gelukkig zijn. Hier willen wij ze dan ook bij helpen en de gezondheid bevorderen. De derde en laatste kans is gericht op talent en ervaring, hetgeen vaak onbenut blijft bij mensen in de derde levensfase terwijl deze doelgroep vaak nog hartstikke veel kan en wil. Deze kans is er dan ook op gericht dat ouderen zich kunnen blijven ontwikkelen en dat hun talenten worden gezien. "We hebben in Nederland vaak de neiging dat alles jong, hip en innovatief moet zijn. Wijsheid en ervaring is ondergewaardeerd", zo vult Kenny aan op de kansenagenda. En precies hier moet de programmalijn gericht op ouderen verandering in gaan brengen. Het creëren van een andere denkwijze omtrent deze kansrijke doelgroep. En Kenny is al aardig op weg om deze mooie doelstelling te bereiken. "Persoonlijk vind ik dat de programmalijn gericht op ouderen het beste afgekaderd is. Kenny heeft ervoor gezorgd dat hij heel duidelijk en makkelijk onder woorden kan brengen wat zijn doel is en hoe hij dit gaat bereiken. Daarnaast hangt er altijd een fijne, positieve energie rondom Kenny. Dit maakt het heel fijn om met hem samen te werken," aldus Wesley. Samen kijken we vooruit en zullen we de samenwerking intensiveren om gezamenlijk de kanskracht te vergroten. ■



# HAND IN HAND samen verder

Samenwerken en gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor het toekomstperspectief van MIK & PIW Groep. In 2021 hebben de leden van de ondernemingsraden binnen MIK & PIW Groep en het managementteam deze ambitie uitgesproken. Zo willen zij moderne medezeggenschap binnen de organisatie creëren. Een ambitie die niet geheel toevallig zeer goed aansluit bij de meerjarenstrategie van MIK & PIW Groep: kanskracht bieden en vitale teams ontwikkelen.

## Stip op de horizon

Voorop staat dat MIK & PIW Groep een wendbare organisatie blijft die haar maatschappelijke rol goed invult. "Ons doel is om een organisatie te zijn die vanuit een visie op inspirerend leiderschap optimaal gebruik maakt van de talenten van alle medewerkers en kansen biedt voor talentontwikkeling. Daarom hebben we als ondernemingsraden samen met het managementteam de keuze gemaakt om te groeien naar moderne, participatieve medezeggenschap", aldus Maarten Wehrens, voorzitter centrale ondernemingsraad.

## Nieuwe rolverdeling

Door de keuze voor moderne medezeggenschap, komen meer verantwoordelijkheden bij de teams in de organisatie te liggen. Hierdoor zijn zij in staat zelfstandig allerlei zaken te regelen zonder de tussenkomst van de ondernemingsraad, waardoor een nieuwe rolverdeling ontstaat. De ondernemingsraad krijgt een meer coachende rol waarbij kennisoverdracht, voorlichting, communicatie en interactie met medewerkers een belangrijke rol spelen. Door deze verandering kunnen de ondernemingsraden

*“Deze vorm van inspirerend leiderschap richt zich op het optimaal gebruik van de talenten van alle medewerkers”*

zich meer bezighouden met strategie en beleid in plaats van met uitvoering.

### Trial & error

Verandering binnen een organisatie is niet altijd even gemakkelijk. Daarom is het belangrijk dat successen gedeeld blijven worden. Zolang dit gebeurt, hoe klein of groot het succes ook is, zijn de ondernemingsraden ervan overtuigd dat veranderingen leuker worden en de motivatie

toe zal nemen gaande het proces. "Een vereiste hierbij is wel dat het in gezamenlijk overleg gebeurt. Alle partijen moeten met elkaar in gesprek blijven, zowel op formeel als informeel vlak. Dat betekent elkaar aanspreken op fouten, toegankelijk en benaderbaar zijn en verwachtingen naar elkaar uitspreken. Zolang de onderlinge communicatie goed blijft, kan er op elkaar worden gebouwd en kan de organisatie groeien", zo stelt Maarten. ■



Roland Erwich, Maarten Wehrens, Metske Straus, Remco Muurmans, Bas Leinders & Astrid Vroemen



# OPGROEIEN

## in een taalrijke omgeving

In de eerste vier levensjaren van een kind wordt de basis gelegd voor het taalsysteem. Een zeer belangrijke periode. De peuteropvang draagt intensief bij aan het leggen van deze basis door kinderen tussen de 2 en 4 jaar te laten spelen en ontwikkelen in een taalrijke omgeving. En dus hebben gemeente Sittard-Geleen, Stichting Kindante en MIK & PIW Groep de handen ineengeslagen en een pilot op touw gezet om de taalontwikkeling van peuters te optimaliseren.

### Een lange termijn aanpak

Scholen en kinderopvang lopen steeds vaker tegen het probleem aan dat het kinderen ontbreekt aan een kwalitatief taalontwikkelingsniveau. Een gedegen niveau waarmee ze kunnen starten in het basisonderwijs. Dit kan zijn vanwege de cultuur of achtergrond van het kind of het gezin, maar ook door te weinig taalaanbod en taalbegeleiding in de jonge jaren. Door de verbinding te leggen tussen enerzijds methodiek en anderzijds gespecialiseerde ondersteuning kan de best mogelijke analyse, aanpak én overdracht worden gerealiseerd.

Om tot een plan te komen, hebben professionals van de peuteropvang onderzocht waar extra ondersteuningsvragen liggen in de taalontwikkeling van het individuele kind. Een stukje extra ondersteuning zit onder andere in het gebruik van verschillende vroege voorschoolse educatie methodieken, waar op korte termijn een nieuwe methodiek aan zal worden toegevoegd, Logo 3000.

Hierbij is het van belang dat deze educatie aansluit bij het basisonderwijs, aangezien deze taalontwikkeling op de basisschool in de groepen 1 en 2 verder wordt opgepakt. Alleen zo wordt de taalontwikkeling voor de lange termijn aangepakt.

### On-the-job

De overdracht en overstap van peuteropvang naar basisonderwijs dient zo soepel mogelijk te verlopen. Om dit te bewerkstelligen verzorgt de leverancier van Logo 3000 niet enkel de methodiek, maar ook trainingen om ervoor te zorgen dat de medewerkers de methodiek eigen maken. Daarnaast begeleidt KC Sittard De Taalschool proactief de nieuw opgeleide pedagogisch coaches en is het dé plek waar de specialisten met vragen terecht kunnen.

*“Taal is natuurlijk altijd en overal een belangrijk onderdeel.”*

### Logo 3000

Logo 3000 is een aanvullende werkwijze die in de groepen wordt ingezet om de taalontwikkeling te optimaliseren. Een hulpmiddel waarbij peuters en kleuters alle 3000 woorden van de basiswoordenlijst leren. De Taalschool dient hierbij als belangrijke sparringpartner. De pedagogisch coaches binnen MIK & PIW Groep moeten er namelijk voor zorgen dat de 'nieuwe' methodiek in samenhang met de bestaande methodieken van toegevoegde waarde zal zijn. Blijkt deze methodiek een daverend succes gedurende de pilot? Dan zal deze verder worden uitgerold zodat nóg meer kinderen kennis kunnen maken met deze leermethode.

### Krachten bundelen

Op dit moment staat er al een mooie samenwerking die niet gaat over praktische zaken, maar over de inhoud. “In deze pilot hebben we samen met onderwijs en gemeentes onze krachten gebundeld om kinderen op een belangrijk moment in hun ontwikkeling meer kansen te bieden. Het is top om te zien dat alle neuzen dezelfde kant op wijzen. Taal is natuurlijk altijd en overal een belangrijk onderdeel, maar mocht de Logo 3000 methodiek een succes zijn, dan hopen we bij nog meer gemeentes en onderwijsinstellingen draagvlak te realiseren voor deze werkwijze. De achterstand waar we over spreken is overal aanwezig, of het nu in meer of mindere mate is. En daar moeten wij verandering in brengen”, zo stelt Alexandra de la Roy, locatiemanager MIK & PIW Groep. ■





# HET SOCIAAL PLEIN

het mooiste plein van de gemeente

Een plek waar je met al je vragen terecht kunt, een plek waar je een luisterend oor geboden wordt én een plek waar er samen, maar vanuit je eigen kracht naar een oplossing gezocht wordt. Dat is het Sociaal Plein van Partners in Welzijn. In samenwerking met de gemeente Sittard-Geleen zijn er verschillende locaties ingericht tot vragenloket voor de inwoners. Zo wordt niet alleen de drempel tot hulpverlening kleiner maar zo wordt ook de zelfstandigheid van inwoners vergroot. Nu en in de toekomst.

## Oplossingsgericht

Binnen het Sociaal Plein kunnen mensen terecht met vragen over zeer diverse thema's. Wonen, welzijn, opvoeding, leefstijl, zorg en financiën zijn voorbeelden van maatschappelijke onderwerpen waar veel inwoners ondersteuning bij kunnen gebruiken. Of het nu gaat om grote of kleine problematieken, bij het Sociaal Plein worden deze vraagstukken verhelderd en wordt er gezamenlijk naar een oplossing gezocht. Een oplossing die op korte termijn te realiseren valt.

Het doel van het Sociaal Plein is om mensen aan te sporen zelfstandig tot een oplossing te komen. Dit is namelijk vaak gemakkelijker dan veel mensen denken, enkel door gebruik te maken van hun eigen capaciteiten en netwerk. Natuurlijk worden ze hierbij ondersteund door medewerkers die gespecialiseerd zijn met desbetreffende problematieken. Lukt het niet vanuit eigen kracht of in samenwerking met de medewerkers van het Sociaal Plein? Dan worden de bewoners in contact gebracht met de juiste instantie die ze wel verder kan helpen.

## Krachten bundelen

Het Sociaal Plein is veel meer dan enkel een vragenloket. Ook het sociale aspect speelt een belangrijke rol. De locaties kennen daarom ook een functie als ontmoetingsplek en streven ernaar om verbinding te realiseren tussen buurtbewoners. De locaties bieden hen de mogelijkheid om elkaar op locatie te ontmoeten en elkaar te helpen en te ondersteunen waar nodig. Een luisterend oor bieden of krijgen lukt vaak al op.

Buiten dat de inwoners het niet alleen kunnen, kan ook Partners in Welzijn het niet alleen. Daarom wordt er nauw samengewerkt met verschillende partners waaronder Stichting MEE, de Kredietbank Limburg en Stichting Vluchtelingenwerk. Op sommige locaties zijn naast collega's van Partners in Welzijn ook collega's van de andere partners aanwezig. Iedere partner draagt zijn steentje bij vanuit zijn of haar eigen expertise. Zo blijven de lijntjes kort, kan er duidelijkheid worden gecreëerd en kan er snel worden doorverwezen wanneer nodig.

## Van Sociaal Plein naar Sociale Regio

Het Sociaal Plein is gestart in 2018 maar is vandaag de dag al niet meer weg te denken binnen het vaste dienstenaanbod van Partners in Welzijn. Het mooiste resultaat? Dat inwoners het Sociaal Plein ook daadwerkelijk weten te vinden. Mede door verwijzingen van de gemeente en andere ketenpartners. Zo wordt de drempel om vragen te stellen en hulp te zoeken een stuk lager. En omdat iedereen de hulp verdient die diegene nodig heeft, is blijven groeien van cruciaal belang. De ambitie is dan ook om het aantal Sociale Pleinen uit te breiden zodat nog meer bewoners in hun eigen wijk terecht

kunnen met vragen. Daarnaast staat ook het organiseren van groepsbijeenkomsten hoog op de agenda. Zo kunnen er vaardigheden worden ontwikkeld waardoor de zelfstandigheid van inwoners wordt vergroot. Stuk voor stuk toekomstplannen die naadloos aansluiten bij de ambities van Memphis Pieters, coördinator van het Sociaal Plein. "Over vijf jaar moet elke inwoner binnen het werkgebied van Partners in Welzijn digitaal, telefonisch of fysiek binnen de eigen wijk terecht kunnen bij een Sociaal Plein. Iedere gemeente en iedere inwoner verdient zo'n plein." ■



Memphis Pieters



# “Werken is het nieuwe leren.”

Herken je dit? Een enthousiaste medewerker volgt extern een cursus en vervolgens lukt het nauwelijks om het geleerde toe te passen in de dagelijkse praktijk. ‘Logisch’, aldus Raymond Clement, bestuurder bij MIK & PIW Groep. Onderweg naar huis is de medewerker al driekwart van de opgedane kennis vergeten. Investeren in traditionele cursussen en trainingen is dus weinig zinvol. Leren van en met elkaar op de werkplek is veel effectiever. Dat is de toekomst van leren én de basis voor een wendbare en vitale organisatie.

## Een leerrijke omgeving

MIK & PIW Groep staat voor het realiseren van een omgeving waarin jong en oud zich kan ontwikkelen. Die visie geldt ook voor de eigen medewerkers. “De wereld wordt steeds complexer en het tempo komt steeds hoger te liggen. Dat betekent ook dat er steeds meer wordt gevraagd van onze professionals. Een leven lang leren is dan ook het devies, want stilstand is achteruitgang. Dus moeten we als organisatie een leerrijke omgeving creëren, waarin medewerkers de kans krijgen, eigenlijk het recht hebben, zich continu te blijven ontwikkelen”, aldus Raymond.

## Leervraag formuleren

Werkplekleren is een vorm van leren waarbij nieuwe inzichten met betrekking tot leren in de praktijk worden gebracht. Met andere woorden: je moet je organisatie zo inrichten dat er een cultuur ontstaat waarin kennis overdragen op de werkvloer de standaard wordt. Voor werkplekleren is het van belang dat medewerkers kritisch kunnen reflecteren op het eigen handelen en specifieke werksituaties. Dat is nog niet zo makkelijk, weet Raymond uit eigen ervaring. “MIK & PIW Groep was, net als vele andere organisaties, erg gericht op het traditionele leren. Je geeft als medewerker aan dat je een leerbehoefte hebt. De afdeling HR zorgt er dan voor dat je ergens een cursus, training of opleiding kunt volgen. Dat moet én kan anders. Het begint met het specifiek en behapbaar maken van de leervraag. Wat wil je precies leren? Welke vaardigheid wil je beter onder de knie krijgen? In een cursus worden onderwerpen meestal breed behandeld, terwijl de medewerker vaak een heel specifieke vraag heeft. Daarom hebben we professionals in huis gehaald met kennis van leren. Zij werken volgens principes van het Probleemgestuurd Onderwijs (PGO) en helpen de medewerkers om hun leervraag zo concreet mogelijk te formuleren. Vervolgens is het zaak om binnen onze eigen organisatie, of een organisatie uit ons netwerk, te zoeken naar mensen die deze kennis

al in huis hebben en in staat zijn deze te delen.” Dat kan via coaching op de werkvloer, met een workshop of door de medewerker mee te laten lopen met de ‘kennisleverancier’. Dit is niet alleen effectiever volgens Raymond, maar het zorgt ook nog eens voor meer verbinding en netwerkvorming binnen en buiten de organisatie. En, het geeft een boost aan de eigenwaarde van die ‘leverancier’. Hoe mooi is het immers als je jouw kennis mag overbrengen op anderen?

## Wat is werkplekleren?

Een veelgebruikte definitie van werkplekleren is: leren dat plaatsvindt in échte werksituaties als leeromgeving en met werkelijke problemen uit de dagelijkse praktijk als leerobject. Werkplekleren heeft duidelijk een ander karakter dan ‘schools’ leren. Het wordt vaak getypeerd als ‘informeel’ leren. Het is niet vooraf gepland, maar wel gestructureerd vanuit vooraf bepaalde leerdoelen. Bij werkplekleren ligt de nadruk vooral op het sociale proces dat maakt dat een lerende een volwaardig lid van een professionele gemeenschap kan worden. Samengevat gaat werkplekleren om betekenisvol samen leren en presteren in de praktijk, waarin reflectie de basisconditie is.

## Zelf initiatief nemen

Wat werkplekleren echt anders maakt, is dat het iets van de hele organisatie is. “Van oudsher is deskundigheidsbevordering een verantwoordelijkheid die vooral bij HR ligt. Werkplekleren draait er juist om dat medewerkers zelf initiatief nemen en elkaar stimuleren om zich tijdens het werk te ontwikkelen. Leidinggevendenden hebben daarin een coachende rol en zijn verantwoordelijk voor het creëren van zo’n leerrijke omgeving. HR faciliteert waar nodig. Bovendien moet iedereen in de organisatie bereid zijn om anderen te helpen, kennis over te dragen en de werkvloer op te gaan. Ook als je bestuurder, manager of stafmedewerker ►

bent." Raymond verrijkt zijn stelling met een duidelijk voorbeeld. "Onze centrale ondernemingsraad denkt sinds kort mee over de lange termijn begroting. Mogelijk hebben de leden onvoldoende achtergrond in de financiën. Vroeger zouden we hen waarschijnlijk naar een cursus boekhouding hebben gestuurd. Nu constateren we een gezamenlijke leervraag en zoeken we samen in huis naar iemand met de benodigde expertise om samen met hen de begroting door te nemen en uitleg te geven. Dat werkt veel beter, efficiënter en is ook nog eens goedkoper."

### Totale cultuurverandering

Werkpleklers vraagt er dan ook om de oude hiërarchische structuren in de organisatie los te laten. Volgens Raymond kunnen we zelfs spreken van een totale cultuurverandering. "Binnen MIK & PIW Groep werken we stapsgewijs aan deze cultuurverandering. Een aantal medewerkers hebben zich vrijwillig aangemeld als 'ambassadeurs leren en innoveren'. Zij volgen volgens de principes van werkpleklers in company een leer- en ontwikkeltraject dat door Zuyd Hogeschool wordt begeleid. Dit om te leren wat werkpleklers is, hoe je dit in de praktijk inzet, hoe je

collega's kunt inspireren en hoe deze nieuwe manier van leren vervolgens kan worden geïmplementeerd in de organisatie. Op deze manier hopen we steeds meer medewerkers te stimuleren om met vormen van werkpleklers aan de slag te gaan. En het is ook niet erg als het een keer mislukt. Fouten maken mag, ook daar leer je van."

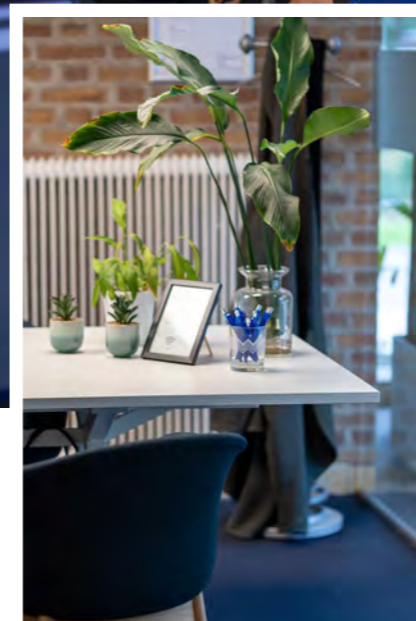
### Denk, durf en doe

Tot slot heeft Raymond nog één belangrijke tip voor andere organisaties. "Denk, durf en doe! Denk goed na waar je aan begint, kijk goed naar je eigen organisatie en maak een masterplan. Dan is het een kwestie van beginnen: proberen, durven, vallen en opstaan. Laat vooral ook een positief geluid horen. En realiseer je dat het niet voor iedereen is, dus steek je energie vooral in de mensen die wel mee willen. Ook moeten we beseffen dat werkpleklers voor een klein deel van de leervragen of thema's mogelijk niet past. Wees daarom ook niet bang voor kritische vragen. Werkpleklers zorgt ervoor dat medewerkers kritischer naar hun werk en de organisatie durven te kijken. Dat is alleen maar goed. Het levert juist een sterkere organisatie en betere kwaliteit van dienstverlening op." ■

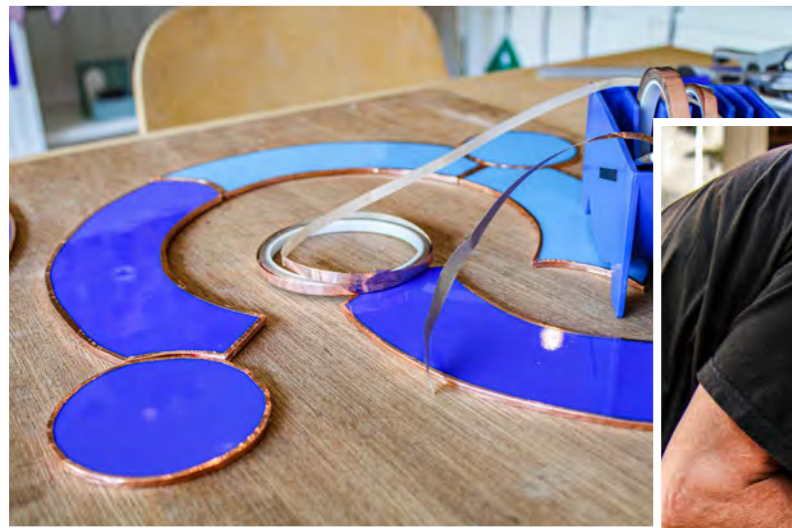
### Wat levert werkpleklers op?

Mogelijke opbrengsten voor deelnemers aan vormen van werkpleklers:

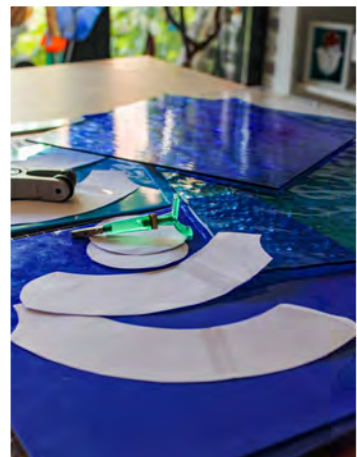
- Zij zijn leerprofessionals en hebben meer grip op het eigen leren;
- Zij nemen meer verantwoordelijkheid voor hun persoonlijke ontwikkeling;
- Zij zijn geïnspireerd door deze manier van werkpleklers;
- Zij nemen zelf meer initiatieven;
- Zij delen hun kennis en expertise meer met collega's;
- Zij hebben een hogere retentie van het geleerde;
- Zij zijn beter in staat te reflecteren en om te gaan met feedback.



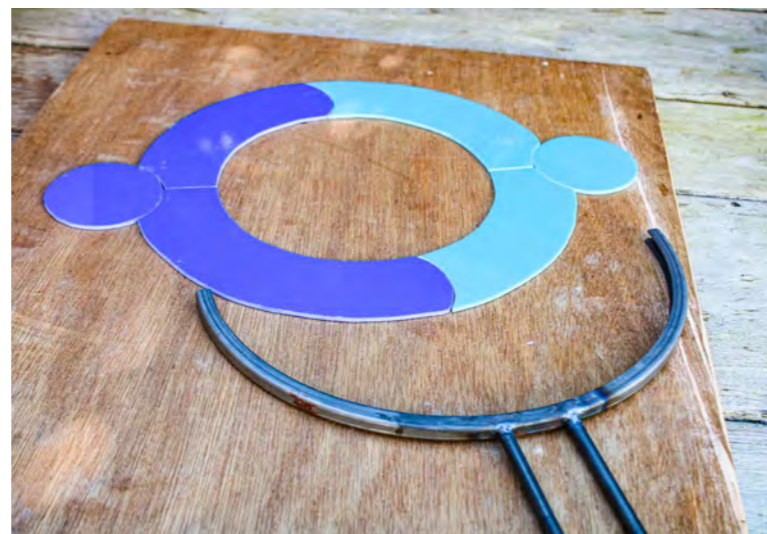




Jan Houben



Manon Schuijren



## SAMEN BOUWEN AAN EEN NIEUWE ORGANISATIE

MIK & PIW Groep is ontstaan door het samenbrengen van twee voormalige organisaties; MIK Kinderopvang en PIW Groep. Er is en wordt hard gewerkt om deze nieuw gevormde organisatie te laten bloeien. De nieuwe organisatie is opgebouwd uit de elementen van beide 'oude' organisaties. Collega Manon Schuijren heeft het logo van MIK & PIW Groep gecreëerd in glas en vervolgens geplaatst op een sokkel die is gemaakt van oud bouw materiaal dat ze tijdens de verbouwing van het kantoor in Beek (na de fusie) heeft meegenomen van de afvalstapel. Dagelijks bouwen we samen verder aan onze mooie organisatie. De bruikbare onderdelen uit beide voormalige organisaties behouden we en koesteren we, daarnaast voegen we vernieuwende elementen toe. Het logo op de sokkel symboliseert dit proces en heeft daarom een mooie plek gekregen op onze locatie in Beek.





# Vakmensen die professionals faciliteren

IN GESPREK MET CAREL SEIJBEN, DIRECTEUR  
BEDRIJFSVOERING, EN NICOLE SMEETS,  
HR MANAGER BIJ MIK & PIW GROEP.



Vakkennis en expertise verder ontwikkelen en medewerkers ondersteunen en adviseren bij taken rondom uitvoerende processen. Dat is waar het ondersteunende bedrijf van MIK & PIW Groep voor staat. Hierbij staat samenwerken tussen de verschillende afdelingen en entiteiten voorop. Zo ook binnen Bedrijfsvoering en HR. En dus gingen we in gesprek met twee vakmensen over het belang van het ondersteunende bedrijf en hun rol daarin.

## Krachten bundelen

"Afdelingen en/of entiteiten die werkzaam zijn binnen specifieke vakgebieden adviseren en ondersteunen de organisatie en brengen hiermee de kennis van de organisatie en de medewerkers naar een hoger niveau", zo omschrijft Nicole het ondersteunende bedrijf binnen MIK & PIW Groep. Maar hoe pakt de organisatie dit precies aan? Door het bij elkaar brengen van mensen met een en dezelfde vakexpertise in vakinhoudelijke teams. Want gebundelde krachten leiden tot een betere dienstverlening. En dus sloegen HR en de afdelingen vallende onder Bedrijfsvoering namelijk het Secretariaat, Facilitair, Marketing en Communicatie, Finance en ICT, de handen ineen. "Juist door het bij elkaar brengen van de ondersteunende diensten ontwikkel je meer kracht en kunnen we specialistische kennis bieden", zo vult Carel aan. Vanuit hun functie stimuleren Nicole en Carel de samenwerking tussen de afdelingen. Zo wordt erop toegezien dat afdelingen elkaar actief opzoeken bij het invullen van verschillende processen. Processen dienen integraal tot stand te worden gebracht in samenwerking met de betrokken medewerkers van de verschillende afdelingen. Bijvoorbeeld van HR tot Finance of ICT tot sociaal werk. Door deze verbindingen te leggen is niet alleen het eindresultaat beter, maar ontstaat er ook begrip voor elkaars werkzaamheden en vindt er een optimale afstemming plaats.

## Win-win!

Naast deze ondersteuning worden de medewerkers ook begeleid om hun taken zo goed mogelijk uit te voeren. Dit staat beschreven in het jaarplan. Een plan met een duidelijk mission statement: vakmensen die professionals faciliteren. "De professional mag van de vakman verwachten dat hij zijn vak verstaat. Dat betekent een vak bijhouden en je binnen het vakgebied verder ontwikkelen. Anderzijds mag de vakman ook verwachten dat een professional ook professioneel gedrag vertoont. Het betreft dus een wisselwerking", zo stelt Carel. Hierin is het zeer belangrijk dat er te allen tijde een gelijkwaardigheid is tussen deze twee rollen. "Die gelijkwaardigheid erkennen is in de kern heel belangrijk voor de samenwerking binnen de organisatie", vult Nicole aan.

## Uitblinken in vitaliteit

De missie van MIK & PIW Groep luidt als volgt: samen de kanskracht van de samenleving van vandaag en morgen vergroten. Iedere stichting heeft haareigenaandachtsgebied, eigenheid en sterke positie. Hetgeen de stichtingen verbindt, is dat ze allemaal werken vanuit de overtuiging dat iedereen het recht heeft om zijn kansen en mogelijkheden te benutten. Door hierin samen te werken, brengt het de organisatie verder. Dat geldt ook voor de medewerkers. En dus wordt er grote waarde gehecht aan de vitaliteit van de medewerkers en aan vitale teams. Mede ►



daardoor zijn er ontwikkelteams ontstaan, bestaande uit medewerkers uit de organisatie die zich inzetten om collega's bewust te maken van het belang van vitaliteit en hen ook tools te bieden om hiermee aan de slag te kunnen gaan. Dit sluit volledig aan bij de meerjarenstrategie van MIK & PIW Groep waarbij de ambitie is om een organisatie te zijn die de vitaliteit van medewerkers en het belang van vitale teams bevordert. Medewerkers die zich gezond voelen en betrokken voelen bij de organisatie. Medewerkers die eigen regie nemen en zelf kansen zien, buiten de gebaande paden denken en ondernemend, innovatief en lerend zijn. Zo vergroten we het welbevinden, betrokkenheid en inzetbaarheid van de medewerkers en is het mogelijk de talenten van onze medewerkers optimaal in te zetten en ze kansen te bieden in talentontwikkeling. "Het concept van de vitale teams is dat de teams elkaar onderling motiveren om ook als team vitaal te zijn en optimaal gebruik maakt van de verschillende talenten binnen een team. Teams die heel vitaal zijn en uitblinken in de organisatie zullen vanzelf voor nieuwsgierigheid en een prikkel

zorgen bij andere teams. Dat is waar we voor gaan", zo vertelt een enthousiaste Carel.

### Inspirerend leiderschap

Vitaliteit staat binnen MIK & PIW Groep hoog in het vaandel. Hier wordt dan ook actief op ingezet. "Onze missie is geslaagd wanneer we een soepel lopend ondersteunend bedrijf neerzetten waarin medewerkers zich happy voelen en alle kansen krijgen om zich te ontwikkelen", aldus Carel. Iets waar Nicole zich volledig bij aansluit én nog een stapje verder denkt. "Deze ambitie geldt niet alleen voor de medewerkers binnen het ondersteunende bedrijf, maar voor alle medewerkers. De organisatie geeft de medewerkers tools in handen waarnaar zij naar eigen inzicht en inzet kunnen werken aan hun vitaliteit en die van hun team. Hiervoor is het essentieel dat we een inspirerende en lerende omgeving bieden, er sprake is van balans en er interprofessioneel wordt samengewerkt. Dat vraagt om inspirerend leiderschap gericht op het vergroten van werkgeluk, zo vult Nicole aan. Een ambitie waarin het jaarplan een grote rol zal spelen. ▣




Carel Seijben & Nicole Smeets

# De Talentacademie

IN GESPREK MET JULIE HENNESSY,  
PEDAGOGISCH COACH EN PROJECTLEIDER  
VAN DE TALENTACADEMIE.





De Talentacademie is een gezamenlijk initiatief van MIK Kinderopvang & Spelenderwijs en Kinder Opvang Parkstad. De Talentacademie staat voor de invoering van het ervaringsgericht werken in de kinderopvang. In 2019 zijn de eerste 24 pedagogisch medewerkers gestart en inmiddels zijn er zo'n 100 pedagogisch medewerkers getraind en zijn er 7 implementatietrainers in opleiding. Julie Hennessy, locatiemanager, pedagogisch coach en beleidsmedewerker, leidt de implementatie en licht toe wat De Talentacademie inhoudt en wat de werkwijze toevoegt aan de kwaliteit in de praktijk.

#### Welbevinden & betrokkenheid

De grondlegger van deze unieke werk- en zienswijze is niemand minder dan Professor dr. Ferre Laevers, directeur van het centrum voor ervaringsgericht onderwijs (CEGO), onderdeel van de KU Leuven. Een werkwijze die pedagogisch medewerkers door een andere bril laat kijken. De bril van welbevinden en betrokkenheid. Twee zeer belangrijke aspecten wanneer we kijken naar ervaringsgericht werken. "Bij deze werkwijze wordt er heel specifiek gekeken naar wat een situatie, de omgeving, de interactie en een activiteit nu daadwerkelijk doet met de beleving van een kind. Dit doen we door gericht te kijken naar hoe goed een kind zich echt voelt (welbevinden) en hoezeer een kind geboeid bezig is (betrokkenheid). Hoe hoger het welbevinden en de betrokkenheid zijn, hoe meer het kind échte leerervaringen opdoet", zo legt Julie uit. Het zijn de absolute voorwaarden voor ontwikkelen en leren. En dit is precies het doel van De Talentacademie. Een kind dat zich optimaal kan ontwikkelen en leert van de situatie op dat moment.

#### Metten is weten

Maar hoe stimuleer je een zo hoog mogelijk welbevinden en betrokkenheid? De pedagogisch medewerkers die werkzaam zijn binnen de kinderopvangcentra worden getraind en begeleid door de trainers van CEGO en vanaf 2022 ook door de trainers in opleiding van MIK Kinderopvang & Spelenderwijs. Hierbij is het belangrijk dat zij ieder kind zo goed mogelijk observeren en alle signalen oppikken. Vanuit hier kan het welbevinden en de betrokkenheid worden ingedeeld op een 5-schaal, waarbij de 1 voor uitermate laag staat en de 5 voor uitermate hoog. Is de score laag? Dan kan de pedagogisch medewerker een direct toepasbare interventie uitvoeren die gericht is op een direct effect. "Zie het als een zoektocht naar hetgeen een kind meer geboeid kan maken. Dit kan zijn door mee te gaan spelen of door het op touw zetten van een activiteit. De kunst is om het kind te helpen vrij te komen van emotionele belemmeringen, te prikkelen, te boeien en dus de score van welbevinden en betrokkenheid te verhogen." De focus ligt dan

ook op het proces waarbij het aanbod wordt aangepast om het proces positief te stimuleren ofwel ervaringsgericht te werken. Het resultaat volgt vanzelf.

*“De kunst is om het kind te prikkelen.”*

#### Talentontwikkeling

De kinderopvang heeft van oudsher een imago dat het enkel een arbeidsinstrument is. Met andere woorden: ouders brengen hun kinderen naar de opvang omdat ze anders niet kunnen gaan werken. Een denkwijze die we volgens Julie zo snel mogelijk moeten doorbreken en los moeten laten. "We willen laten zien dat je je kind naar de opvang wilt brengen, omdat het van meerwaarde is voor de ontwikkeling

van het kind. Het is wetenschappelijk bewezen dat kinderopvang een positief effect heeft op de sociaal emotionele ontwikkeling en dat een hoog welbevinden en hoge betrokkenheid meetbaar zijn en zorgen voor een betere ontwikkeling. Door De Talentacademie breed in te zetten kunnen we de kwaliteit van onze kinderopvang aantoonbaar verbeteren. Met de Talentacademie streven we er daarom naar om alle kinderen in hun kracht te zetten waardoor ze hun talenten beter kunnen ontplooien." Waar deze werkwijze nu al wordt uitgerold over een gedeelte van de kinderopvangcentra in de regio, is Julie ervan overtuigd dat deze methodiek nog voor veel meer kinderen het verschil kan maken. "Met deze werkwijze hebben we iets in handen waarmee we ook een groter gebied kunnen inspireren. Mijn missie is dan ook pas geslaagd wanneer we deze olievlek weten te verspreiden en ervoor zorgen dat nog meer mensen profijt hebben van deze unieke ervaringsgerichte manier van werken." ▣



Julie Hennessy

*Medewerkers aan het woord:*

# Wat betekent kanskracht voor ons?

**Denken in mogelijkheden.**



Grip hebben op je leven, positieve gezondheid, groeimindset, talenten benutten, ontwikkelen, kansen en mogelijkheden zien en verzilveren.

Dat wij mensen helpen om zo autonoom mogelijk hun leven te leiden en om zelf de kansen te kunnen pakken die hun kwaliteit van leven verbeteren.

**Samen kom je verder dan alleen.**

*Eigen regie over je leven!*

Denken vanuit mogelijkheden en verbindingen, met partners en cliënten. In staat zijn om echt te luisteren om van daaruit de juiste dingen te kunnen zeggen, en doen.

“DE EIGEN MOGELIJKHEDEN QUA COMPETENTIES EN NETWERK VAN DE CLIËNT OPTIMAAL BENUTTEN.

*nieuwe ideeën!*

*Waar een wil is, is een weg!*

Iedereen moet de mogelijkheid hebben, met of zonder ondersteuning, informeel daar waar het kan, formeel daar waar het moet, het beste uit zichzelf te halen en te stimuleren bij anderen.

*Levensgeluk.*

Pracht woord, kracht woord.



“ELKAAR ECHT ZIEN, ONTMOETEN, OORDEEL PARKEREN, OPEN EN NIEUWSGIERIG, DIT VERGROOT ELKAARS KANSKRACHT.

Kanskracht roept bij mij ‘hoop’ op. Hoop die ertoe leidt dat mensen in beweging komen, (meer) vertrouwen en zelfvertrouwen krijgen en daarmee ook (meer) grip op hun eigen leven. Kanskracht wordt “mijn” woord door samen betekenis te geven aan optimisme, groei, positiviteit en blik vooruit.



De mate waarin je ervaart de ruimte te hebben om keuzes te maken en daarmee sturing te geven aan je eigen toekomst.

“HAAL HET BESTE UIT JEZELF DOOR JE KWALITEITEN TE ONTDEKKEN EN IN TE ZETTEN... ZO BEN JE ZELF OP JE EIGEN UNIEKE MANIER VAN GROTE TOEGEVOEGDE WAARDE WAARMEE JE KANSEN HELPT CREËREN.

*Samenwerken!*

**De eigen mogelijkheden qua competenties en netwerk van de cliënt optimaal benutten.**



# Ieder Kind verdient een prachtig Sinterklaasfeest

**P**akjesavond, wie kent het niet? Als ouders afhankelijk zijn van de voedselbank is de kans helaas heel erg klein dat ze met hun kinderen pakjesavond zullen vieren. Om sociale uitsluiting te voorkomen is het echter wel belangrijk dat ieder kind net als alle andere kinderen opgroeit met feestdagen. Bij MIK & PIW Groep vinden wij dat ieder kind een prachtig Sinterklaasfeest verdient. Vanuit die gedachte is er een initiatief opgestart om dit mogelijk te maken, de Sinterklaas Voedselbank Actie. Een initiatief vanuit MIK Kinderopvang & Spelenderwijs waarbij speelgoed en andere producten worden ingezameld voor kinderen waarvan de ouders afhankelijk zijn van de voedselbank. Zo zorgt MIK & PIW Groep ervoor dat toch alle kinderen Sinterklaas kunnen vieren.

## **Klein gebaar, groot verschil**

De Sinterklaas Voedselbank Actie is ontstaan in 2009 bij één van de kinderopvanglocaties van MIK & PIW Groep en is inmiddels uitgegroeid tot een organisatiebrede inzamelingsactie voor alle kinderen van Voedselbank Limburg-Zuid. Naast een mooie pakjesavond krijgen de kinderen ook een cadeautje voor hun verjaardag en kunnen ze nu wel naar een verjaardagsfeestje van een vriendje of vriendinnetje omdat ze een cadeautje mee kunnen nemen voor de jarige job. De inzamelingsactie betreft een nauwe samenwerking tussen verschillende partijen. Zo is er door de jaren heen een goede band opgebouwd met de Voedselbank Limburg-Zuid en de Provincie Limburg die het initiatief een warm hart toedragen. Daarnaast doen elk jaar vele collega's mee, maar ook verschillende ouders van kinderen die opvang genieten bij MIK Kinderopvang & Spelenderwijs. Een mooi voorbeeld van hoe er met een klein gebaar een groot verschil kan worden gemaakt zodat een kind volwaardig kan deelnemen aan belangrijke tradities.

## **Doorpakken**

Het is de ambitie die wint. Want wat doe je als het verzamelen van speelgoed niet mogelijk is door de strenge maatregelen rondom het coronavirus? Een jaar géén Sinterklaas Voedselbank Actie was absoluut geen optie. Daarom is er in 2020 een digitale variant ontwikkeld waarbij mensen een financiële bijdrage konden leveren. Van deze financiële bijdrage zijn cadeaubonnen voor de kinderen gekocht bij diverse lokale ondernemers. Zo werden deze ondernemers ook gesteund in deze zware tijd. Gezamenlijk zijn we bijzonder dankbaar voor het geweldige resultaat. Er is ruim € 25.000,- opgehaald. Hét voorbeeld van waar de ene deur sluit, er een andere deur opengaat. ■



# INNOVATIE VRAAGT om inspirerend leiderschap

Innovatie in de kinderopvang vergt medewerkers die ondernemend zijn. Een stellige overtuiging van Brigitte Siezenis, regiodirecteur kinderopvang van MIK & PIW Groep. Vanuit deze overtuiging is het volgens Brigitte heel belangrijk om medewerkers te stimuleren dit ondernemerschap te ontwikkelen. En dat vergt leiderschap.

## De functie van leiderschap

Kinderopvangorganisaties hebben te maken met een omgeving die complex, dynamisch en in bepaalde mate onvoorspelbaar is. Om hierop te kunnen anticiperen, dient een organisatie ondernemend, innovatief en responsief te zijn. Leiderschap speelt hierin een belangrijke rol. Leiderschap en innovatie hangen namelijk nauw met elkaar samen. Om te kunnen innoveren, is er naast talent ook creativiteit en ondernemerschap nodig. Vanuit de innovatiewerkplaats van MIK & PIW Groep, wordt de functie van leiderschap in relatie tot ondernemerschap en innovatiekracht verder onderzocht.

## Goede relatie

Brigitte geeft samen met haar collega regiodirecteur Anna Marije Zeillemaker leiding aan 32 locatiemanagers die verantwoordelijk zijn voor de 120 locaties van MIK Kinderopvang & Spelenderwijs. Volgens Brigitte start goed leiderschap met het aangaan van een goede relatie met medewerkers. "Ik wil weten hoe iemand in z'n vel zit, hoe een medewerker in het leven staat en wat diens relatie met anderen is. Mensen die zich vrijmoedig voelen, dingen durven zeggen en buiten hun comfortzone durven handelen, boren hun innovatiekracht aan. Dit betekent dat je zelf als leidinggevende betrouwbaar, oprecht en consequent moet

zijn en continu het einddoel voor ogen moet houden."

## Talenten

Tot goed inspirerend leiderschap behoort dat je de talenten van medewerkers ontdekt en hen helpt die verder te ontwikkelen. Zo vindt de ene locatiemanager outdoor heel belangrijk, terwijl een andere manager weer een goede kijk heeft op inrichting. Door deze talenten tot bloei te laten komen en met anderen te delen, profiteert de hele organisatie van de passie van die ene locatiemanager. Vanuit onderzoek is bekend dat leidinggevenden die op authentieke wijze medewerkers in hun kracht zetten, innovatiekracht vergroten.

## Verbinden

Een goede leidinggevende verbindt mensen met elkaar. Elkaars specifieke talenten leren kennen, waarderen en inzetten zorgt enerzijds voor een goede onderlinge samenwerking en anderzijds voor ieders groei- en ontwikkeling. Het is van belang om de juiste mensen vanuit complementariteit bij elkaar te brengen. Leiderschap kan dan ook worden gezien als functie van een team als geheel. Dit wordt ook wel gedeeld leiderschap genoemd. Het benutten van de complementariteit én diversiteit staat hierbij centraal.

## Breder blikveld

Ook ondernemerschap is een begrip dat vaak terugkeert. "Ondernemerschap en innovatiekracht bij medewerkers stimuleren en vergroten, dat is mijn doel. Natuurlijk hebben we een pedagogisch beleid voor de hele organisatie, maar elke locatie ligt in een andere wijk. Dus is het de vraag wat een locatiemanager nodig heeft om het goede te doen voor de kinderen in die specifieke wijk. Daarvoor is ondernemerschap belangrijk, want

dan wordt je blikveld breder", aldus Brigitte. En laat leiderschap nou dé manier zijn om ondernemerschap te bevorderen.

## Ondernemerschap & innovatie

Om al deze doelen en ambities te bereiken, kennen MIK Kinderopvang & Spelenderwijs budgetten aan de locaties toe om ondernemerschap en daarmee innovatie te kunnen bevorderen. "Eens in de acht weken komen de locatiemanagers bij elkaar. Dan bespreken we wat zij in dat kader willen ondernemen. Het overleg vindt elke keer op een andere inspirerende plek plaats. Van de Universiteit Maastricht tot een kinderboerderij en van het theater tot aan de Albert Heijn. Voorafgaand aan ons overleg laat ik de gastheer of vrouw iets vertellen over diens onderneming en de functie van de locatie. Dit om samen van te leren en tot nieuwe inzichten te komen. Zo hoop ik medewerkers te inspireren en hen te laten inzien hoe je kansen ziet en kunt pakken en te geloven in je eigen idee."

## Inspiratiebudget

Buiten de reguliere budgetten krijgen alle locatiemanagers jaarlijks een inspiratiebudget. Een persoonlijk budget voor locatiemanagers waarmee ze zichzelf verder kunnen ontwikkelen op een manier die henzelf én de locatie ten goede komt. Gedurende het jaar volgt een terugkoppeling in een inspiratiebijeenkomst met de andere locatiemanagers. Zo resulteerde een bezoek aan een kinderopvang in Denemarken in de aanschaf van twee bosbussen voor kinderen van 2 tot 12 jaar. Deze bussen bieden de locaties in de stad straks de mogelijkheid om met de kinderen de natuur in te gaan. Een concreet voorbeeld van wat er is bereikt door het stimuleren van ondernemerschap. ■



# Toekomstgericht Jongerenwerk

Jongeren zo goed mogelijk ondersteunen zodat ze zich kunnen ontwikkelen tot zelfstandige personen. Vanuit die visie werkt de vakgroep Jongerenwerk van MIK & PIW Groep. Daarmee heeft de vakgroep ook een aantal duidelijke keuzes gemaakt in haar manier van werken. Welke dat zijn en hoe ze tot stand zijn gekomen, leggen jongerenwerkers Jos Evers en Martin Sarov uit. Zij worden daarin ondersteund door Tim de Lange en Kim Jolink van XL Group, die het traject begeleidden.

"Echt nieuw is onze hernieuwde visie niet", zo begint Jos Evers, voorzitter van de vakgroep Jongerenwerk. "Eigenlijk was dit altijd al het uitgangspunt van onze manier van werken, maar de visie zat vooral in ons hoofd en was daarmee niet heel duidelijk voor de buitenwereld. Echter is het, in de huidige tijd waarbij budgetten in de jeugdzorg enorm onder druk staan, van belang dat wij laten zien wat onze meerwaarde is. Dat jongerenwerk meer is dan het organiseren van wat leuke activiteiten", aldus Jos. Jongerenwerker Martin Sarov bevestigt dit. "We hebben eigenlijk altijd in interprofessionele teams op stadsdeelniveau gewerkt. Zo kunnen we problemen breed oppakken. Het ontbrak echter aan een eenduidige heldere inhoudelijke visie op het vak, wat het uitvoeren en op de kaart zetten van ons werk ook weer bemoeilijkte", zo stelt Martin. Daarop is de vakgroep Jongerenwerk voortvarend aan de slag gegaan door meer structureel samen te komen en te praten over de gezamenlijke visie.

## DRIE PIJLERS

Tim de Lange en Kim Jolink van XL Group stonden de vakgroep bij in dit proces op het gebied van intervisie, de inhoudelijke doorontwikkeling van vakkennis en de beweging naar een zelforganiserend team. "We zijn begonnen met een 0-meting, waarin we iedereen individueel hebben gesproken over hoe ze tegen jongerenwerk aankijken. Daarna hebben we in een groeps gesprek de gezamenlijke uitgangspunten op een rijtje gezet. Daarin hebben we ook de visie van de organisatie én het beleid van de gemeente meegenomen", zo vertelt Tim. Op basis daarvan is de visie 'Jongerenwerk 3.0' tot stand gekomen. Daarin staan drie pijlers centraal:

- *De preventiepiramide*\* die het participatieniveau van verschillende groepen jongeren aangeeft en daarmee ook duidelijk maakt welke inzet van jongerenwerk deze groepen nodig hebben;
- *De Trendbreuk* van GGD Zuid-Limburg die aangeeft welke breuklijnen en risico's van belang zijn tussen en bij de belangrijke levensfasen van jongeren;
- *Het gedachtegoed van Positieve Gezondheid* waarbij actief wordt bijgedragen aan een gezonde ontwikkeling van de jongeren in hun eigen leefomgeving.

## EEN PREVENTIEVE AANPAK

Jongerenwerk is te allen tijde gericht op preventie. "We willen voorkomen dat jongeren afglijden naar criminaliteit, verslaving of psychische problematiek en dus (meer) zorg nodig hebben", legt Jos uit. "Middels de preventiepiramide wordt er een onderverdeling gemaakt in drie groepen jongeren. Hoewel we nog steeds op alle drie de niveaus actief zijn, hebben we ervoor gekozen om nog nadrukkelijker aandacht te hebben voor de groepen van 20% en 5%. Met hen gaan we doelgericht aan de slag en werken we samen met onder andere gemeentes en zorgorganisaties", aldus Martin.

### *Weinig tot geen maatschappelijke participatie: individuele begeleiding*

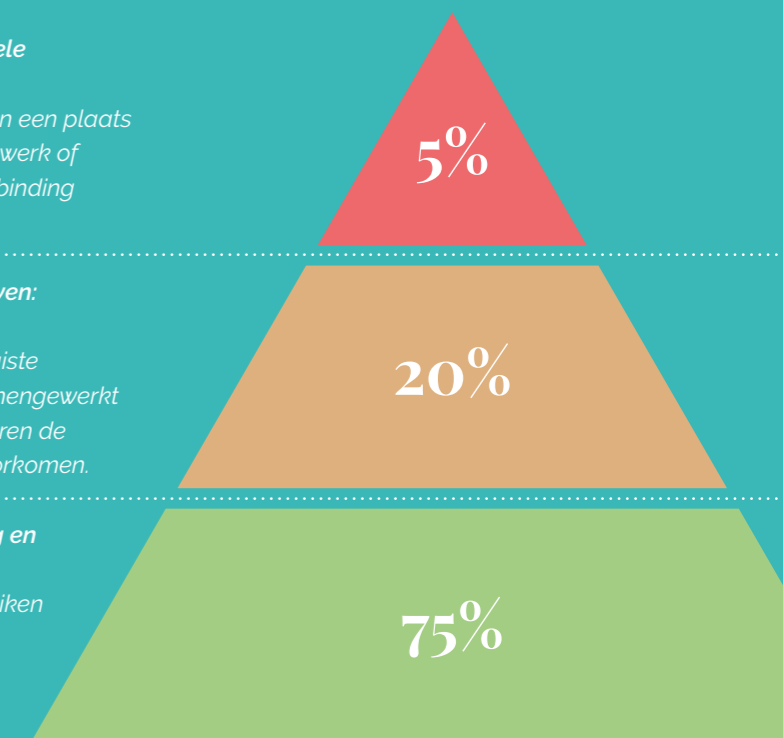
*Er is gerichte individuele begeleiding nodig om de jongeren een plaats te kunnen geven in de maatschappij. Er is vaak uitval van werk of school en de foute keuzes zijn al gemaakt. We maken verbinding tussen leef- en systeemwereld.*

### *Redelijke participatie, beïnvloedbaar door de laag erboven: activeren en motiveren*

*Bij deze doelgroep is het van belang om de jongeren de juiste handvatten te bieden. Daarnaast wordt er op scholen samengewerkt met schoolmaatschappelijk werk. We activeren en motiveren de jongeren om de juiste keuzes te maken om zo erger te voorkomen.*

### *Goede participatie, soms ondersteuning nodig: inlichting en voorlichting, positionering*

*Bij deze groep is er weinig tot geen problematiek. We bereiken deze jongeren door inlichting en voorlichting over actuele thema's. Daarnaast is met het oog op de toekomst de positionering van het jongerenwerk bij deze doelgroep in preventief opzicht van groot belang.*



*\*De preventiepiramide van XL Group*

## VANUIT ZAKELIJK OOGPUNT

Een ander belangrijk onderdeel in de nieuwe manier van werken is het duidelijker laten zien waar de vakgroep Jongerenwerk voor staat. Daarvoor wees het team Jos aan als voorzitter van de vakgroep. Als voorzitter heeft Jos de ruimte om rechtstreeks met gemeentes en zorgorganisaties te communiceren. "We zitten nu zelf aan tafel en kunnen hierdoor zelf meer de regie pakken. Doorvragen als dat nodig is, maar ook beter uitleggen wat wij precies doen én wat het oplevert", zo stelt Jos. De coaching van Tim en Kim van XL Group heeft daar een flinke steen aan bijgedragen. "We hebben de vakgroep geholpen om met een meer zakelijke blik naar het werk te kijken. Dat betekent heldere doelen stellen, processen goed stroomlijnen én een duidelijk 'product' verkopen. Zo kun je heel goed je meerwaarde laten zien. Martin heeft zelfs in beeld gebracht wat het jongerenwerk kost, dat is echt uniek in Nederland. Het is de bedoeling om de kosten van het preventief inschakelen van jongerenwerk nog af te zetten tegen de besparing aan de kant van de reguliere jeugdzorg", aldus Tim. ►





### KORTE LIJNEN MET GEMEENTE EN ZORGORGANISATIES

Nog een voordeel van rechtstreekse communicatie met gemeentes en zorgorganisaties zijn de lijnen met onder andere ambtenaren en zorgmedewerkers die veel korter worden. We komen vaak achter de voordeur waar we bij de jongeren veel opgekropte frustratie, teleurstelling in de overheid en weinig perspectief zien. Als we zien dat het echt misgaat, melden we dat bij desbetreffende gemeente en aangesloten zorgorganisaties. Zo kan zorg sneller worden op- en afgeschaald waar nodig. In de toekomst hoop ik dat zorgorganisaties ons vervolgens ook meer betrekken bij de zorgtrajecten van de jongeren. Wij kennen zowel de jongeren als de straatcultuur goed. Uiteindelijk komt dat de hele zorgketen en, nog belangrijker, de jongeren ten goede", zo stelt een openhartige Martin.

### GROEI ALS TEAM

De jongerenwerkers kijken met een goed gevoel terug op het traject. "Nu is het zaak op de ingeslagen weg door te gaan en nog meer als zelforganiserend team te gaan functioneren", zo sluit Jos af. Daar sluit Martin zich volledig bij aan. "De vakgroep Jongerenwerk moet intern en extern een begrip worden. Het zou mooi zijn dat andere partijen ons nog beter weten te vinden op basis van onze expertise." ▣



Jos Evers



Martin Sarov



# De COC, de stem van de ouders

IN GESPREK MET COC LEDEN CAROLINA MUSSEN EN RENÉ VAN HORICK.



Emy Vaessen

**Als ouder zelf invloed uitoefenen en inspraak hebben op beslissingen die worden genomen binnen de kinderopvang waar je kind dagelijks naartoe gaat. MIK Kinderopvang & Spelenderwijs maakt dit mogelijk en voldoet daarmee aan de wettelijke verplichting door het aanstellen van lokale oudercommissies per locatie. Maar wie koppelt alle aanbevelingen en ideeën terug aan de directie van MIK Kinderopvang & Spelenderwijs? Daarvoor is de centrale oudercommissie, oftewel de COC, in het leven geroepen. Een hechte commissie die te allen tijde handelt in het belang van kwalitatief goede opvang.**

#### **Verbindende factor**

Carolina en René vertegenwoordigen samen met voorzitter Emy Vaessen alle lokale oudercommissies en daarmee ook alle ouders ofwel 'klanten' van de kinderopvang. De lokale oudercommissies gaan over lokaal beleid. Dat houdt in dat zij zich bezighouden met zaken die spelen binnen de opvanglocaties zelf. De centrale oudercommissie daarentegen is de verbindende factor tussen de oudercommissies en MIK Kinderopvang &

Spelenderwijs en behartigt de belangen van lokale oudercommissies in de COC middels het mandaat dat de lokale oudercommissies geven aan de COC. Hun belangrijkste uitgangspunt is het optimaal inrichten van beleid waarin de stem van de ouders weerklinkt. René licht toe. "Wat we vanuit onze rol met name proberen te bewerkstelligen, is hoe we ervoor kunnen zorgen met beleid een bijdrage te leveren aan de kinderopvang en het stukje pedagogiek dat daarbij komt kijken. Deze en andere vraagstukken proberen wij namens de COC te adresseren bij MIK Kinderopvang & Spelenderwijs." De locatie overstijgende thema's binnen de COC zijn bijvoorbeeld het pedagogisch beleidsplan, het gezondheidsreglement, het klachtenreglement en het dienstenaanbod. "Het grootste belang van de centrale oudercommissie is dat kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen, goed worden opgevangen en de juiste zorg krijgen. Door mee te denken, te adviseren en in te stemmen met organisatorische- of beleidswijzigingen kunnen wij ons steentje bijdragen en samen met MIK & PIW Groep zorgen voor een maatschappelijke impact", aldus Carolina.



René van Horick

#### **Rechtstreeks contact**

Of de COC momenteel op het top van haar kunnen presteert? Daar zijn René en Carolina het unaniem over eens. Dat is nog niet het geval. Er zijn zeker nog verbeterpunten. Zo is de kloof tussen ouders en de COC nog te groot. Iets wat logisch is, aangezien de ouders in direct contact staan met de lokale oudercommissies. Toch is dit iets wat de COC graag anders zou zien. "Wij zouden liever meer input rechtstreeks bij de ouders willen ophalen. Dit zou onder andere kunnen door het uitbreiden van de commissie door vertegenwoordigers van verschillende locaties toe te voegen. Een uitdaging aangezien alles vrijwillig is, maar met meer vertegenwoordigers zouden we gezamenlijk nog meer impact kunnen maken en diversiteit kunnen waarborgen. Nieuwe leden zijn dan ook meer dan welkom.", zo roept Carolina op.

*“Het grootste belang van de centrale oudercommissie is dat kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen.”*

Ben je na het lezen van dit artikel enthousiast geworden en wil jij ook je steentje bijdragen aan de toekomst van onze kinderen? Word dan nu lid van de COC. Dit kan door een korte motivatie te mailen naar [cocmikspelenderwijs@gmail.com](mailto:cocmikspelenderwijs@gmail.com). Wie weet maken wij dan binnenkort samen het verschil!



Carolina Mussen

#### **Het groter geheel**

De centrale oudercommissie vergadert vijf keer per jaar. Aansluitend aan een aantal vergaderingen vinden themabijeenkomsten plaats waar ouders van MIK Kinderopvang & Spelenderwijs zich voor kunnen opgeven. Tijdens de overige bijeenkomsten wordt er meer ingezet op beleid en inhoudelijke zaken. Zo kan de COC advies geven aan MIK Kinderopvang & Spelenderwijs. Dit advies kan juist een oproep zijn voor verandering of het tegenhouden van toekomstige plannen. Als het maar in het belang van de kinderen is. "Deelname aan de COC zorgt ervoor dat je niet enkel impact hebt als ouder van je eigen kind. Het gaat namelijk niet enkel over je eigen kind. Het gaat om het realiseren van een kwalitatief beleid voor alle kinderen. Als we dat kunnen bewerkstelligen, is onze missie geslaagd", aldus Carolina. ■



# Ik wil je nog niet kwijt...

Je kunt je waarschijnlijk wel voorstellen dat ouders zo nu en dan tegen vraagstukken aanlopen waar ze zich geen raad mee weten. Enkele keren per jaar worden dan ook vanuit MIK & PIW Groep themabijeenkomsten of webinars georganiseerd om deze vraagstukken te adresseren. Eén van deze thema's betreft rouwverwerking voor kinderen. In dit kader is het webinar 'Ik wil je nog niet kwijt' ontwikkeld. Een mooi project met betekenisvolle waarde voor zowel ouder als kind.

## SYNERGIE

Naar aanleiding van het vraagstuk omtrent rouwverwerking vanuit de ouders van de peuteropvang is er verbinding gezocht met Stichting Villa Pinedo en medewerkers van Centrum voor Jeugd en Gezin. Krachten bundelen, zowel buiten als binnen MIK & PIW Groep, was de doelstelling. En met resultaat. De goede taakverdeling heeft gezorgd voor een prettige samenwerking.

Naast ondersteuning van MIK & PIW Groep op technisch gebied, het genereren van aanmeldingen en contact met Villa Pinedo, zorgt Centrum voor Jeugd en Gezin voor de theoretische onderbouwing van het thema rouwverwerking. Dit gebeurt door Lieke van Dijk, Praktijkondersteuner Jeugd. Maar dit kan ze uiteraard niet alleen. Daarom werkt ze nauw samen met Margriet van Kempen, Jeugd- en gezinswerker bij Partners in Welzijn. Waar Lieke zich bezighoudt met het theoretische kader, vult Margriet dit aan met praktische voorbeelden. Een samenwerking die leidt tot een mooi, synergetisch geheel.

## TRENDSETTER

Het hoofddoel van het webinar was om op een laagdrempelige manier ouders te informeren over rouwverwerking. En dat is gelukt. De aangename, open sfeer stelde de ouders in staat om persoonlijke vragen te stellen. Verhalen waar de ouders onderling dan weer zeer warm en begripvol op reageerden. Margriet van Kempen is blij verrast met de persoonlijke verhalen die gedeeld werden en trots dat ze met dit webinar echt iets voor ouders heeft kunnen betekenen. "Ik heb veel adviezen mogen geven op onverwachte en emotionele vragen. Van vragen over het verlies van een knuffel of speelgoed tot vragen over het verlies van dierbaren. Alles komt aan bod." Er wordt hard gewerkt om in de toekomst nog meer webinars te kunnen aanbieden met thema's die voor de ouders van belang zijn. Met dit webinar is deze trend zeker gezet! ▣



Lieke van Dijk & Margriet van Kempen



# VAN EEN HEALTHY STORY

## NAAR EEN HEALTHY LIFE

In 2016 had de helft van de volwassen Limburgse inwoners overgewicht. Het healthyLIFE programma, een unieke samenwerking tussen Ecsplora, zorgverzekeraars, gemeentes, Provincie Limburg en zorggroep Meditta, richt zich op deze doelgroep. Het betreft een leefstijlprogramma voor mensen van 18 jaar en ouder met matig overgewicht en een verhoogd risico op hart- en vaatziekten, Diabetes Mellitus type 2, artrose of slaapapneu. Daarnaast is healthyLIFE geschikt voor volwassenen met ernstig overgewicht, oftewel obesitas, al dan niet in combinatie met één of meer risicofactoren zoals eerder benoemd. Binnen het healthyLIFE programma worden deelnemers gedurende twee jaar begeleid door zowel een leefstijlcoach als een beweegcoach in hun weg naar een gezonde leefstijl.

### Leefstijlcoaching

Tijdens de leefstijlcoaching wordt leefstijl breder benaderd dan alleen gezonde voeding en voldoende beweging. Er wordt ook aandacht

besteed aan slaap, stress en ontspanning. Door middel van 16 groepsbijeenkomsten en 7 uur individuele coaching gaat de deelnemer onder begeleiding van de leefstijlcoach aan de slag met zijn of haar leefstijl. De deelnemer bepaalt zelf aan welk doel er gedurende het traject wordt gewerkt. De coach begeleidt de deelnemer in het bepalen van de stappen die genomen worden om dat doel te bereiken. Het uiteindelijke doel is gedragsverandering op de lange termijn. "De succesverhalen tonen aan dat healthyLIFE meer te bieden heeft dan enkel een gezonder gewicht. Dat mensen zich gezonder voelen, eigen regie nemen, beter in hun vel zitten en in hun kracht komen. Daar doen we het uiteindelijk allemaal voor", aldus Angela van Dinther- Erkens, programmamanager vitaliteit.

### Beweegcoaching

Aan het begin van het tweejarige programma worden de deelnemers ook actief begeleid door een beweegcoach. Samen met de coach gaan de deelnemers 14 weken in groepsverband aan de slag met verschillende beweegvormen. In de beweeggroep stimuleren deelnemers

elkaar om samen in beweging te blijven. Daarnaast helpt de coach iedere deelnemer individueel op zoek te gaan naar een passende manier om ook na het programma in beweging te blijven. Zo wordt er gekeken naar de wensen van de deelnemer en wordt er samen op zoek gegaan naar een beweegaanbod dat daarbij aansluit. Zo'n 60% van de deelnemers geeft aan na het beweegprogramma, een passend beweegaanbod te hebben gevonden. Een mooi resultaat!

### Samenwerken volgens het gedachtegoed van Positieve Gezondheid

De coaches van healthyLIFE werken volgens het gedachtegoed van Positieve Gezondheid. De coach stimuleert de deelnemer middels het gebruik van het gespreksinstrument van Positieve Gezondheid van het Institute for Positive Health (iPH) om verder te kijken dan alleen de lichamelijke functies. Tijdens de gesprekken met de coach kan het voorkomen dat een ander probleem gesignaleerd wordt dan de leefstijl, zoals depressie, schulden of eenzaamheid. In zo'n geval wordt de deelnemer gevraagd of de coach hem of haar mag doorverwijzen naar een andere organisatie, zoals Partners in Welzijn of Knooppunt Informele Zorg. "De kracht van healthyLIFE zit in de samenwerking tussen de verschillende partijen. Zonder deze unieke samenwerking tussen beweegaanbieder, huisartsen, zorgverzekeraar, gemeentes en partners in het Sociaal Domein zouden we de inwoners van Limburg geen healthyLIFE kunnen aanbieden", zo stelt Angela. Een gezonde leefstijl gaat namelijk verder dan enkel gezond eten en voldoende bewegen.

### Eigen ambities, eigen regie

Gedurende het programma wordt een deelnemer gemonitord op een aantal uitkomsten. Er worden fysieke testen gedaan zoals het meten van lengte, gewicht, knijpkracht, lenigheid, conditie en valrisico. Daarnaast vult de deelnemer een vragenlijst in met vragen over de leefstijl en factoren gerelateerd aan de leefstijl. Hier komen vervolgens doelen uit waar de deelnemer zelf mee aan de slag kan en zijn eigen voortgang kan volgen. Alles in het kader van eigen regie nemen. Met de verzamelde data wordt het programma geëvalueerd en doorontwikkeld. De ambitie is om healthyLIFE in nog meer gemeentes te implementeren en we zoeken daarin altijd de samenwerking met lokale partijen. Het uiteindelijke doel? Het aanbieden van een kwalitatief goed programma dat de gezondheid van de burgers bevordert. ■

Deelname aan het programma is kosteloos. Je dient woonachtig te zijn in één van de aangesloten gemeentes en te voldoen aan specifieke gezondheidscriteria.

Kijk op [healthylife.ecsplora.nl](http://healthylife.ecsplora.nl) voor de aangesloten gemeentes en voor meer informatie over de inhoud van het programma.

Scan de  
QR-CODES

Beluister  
de podcast



Lees het  
magazine





# Jonge mantelzorgers in the spotlight

IN GESPREK MET RENATA JEDNOROG, COÖRDINATOR INFORMELE CLIËNTONDERSTEUNING PARTNERS IN WELZIJN, EN KIZZY ROUWET, PROJECTMEDEWERKER KNOOPPUNT INFORMELE ZORG.

Van iets kleins zoals boodschappen doen voor opa of oma, tot iets groots zoals het verzorgen van je gehandicapte broer. Allemaal bezigheden die behoren tot het takenpakket van een jonge mantelzorger. Het aantal jonge mantelzorgers in Nederland groeit sterk. Maar liefst één op de vijf kinderen en jongeren is jonge mantelzorger. De hoogste tijd voor Renata Jednorog en Kizzy Rouwet om deze doelgroep de aandacht te geven die het verdient.

## Verborgen pareltjes

De lijn tussen het zijn van een mantelzorger of iemand spontaan je hulp aanbieden is zeer dun. Een mantelzorger zal dan ook niet snel toegeven dat hij of zij tot deze groep behoort. Kizzy en Renata merken op dat jonge mantelzorgers al helemaal niet bestempeld willen worden met dit begrip. “Veel jongeren weten vaak niet eens dat ze jonge mantelzorger zijn. Wat ze doen, is voor hen namelijk heel normaal. Het hoort vaak bij de gezinssituatie waar ze in opgroeien”, zo legt Renata uit.

*“Veel jongeren weten vaak niet eens dat ze jonge mantelzorger zijn.”*

Er kan dus wel gesteld worden dat het een verborgen doelgroep betreft. Vanuit dit oogpunt hebben Knooppunt Informele Zorg en Partners in Welzijn in samenwerking met de steunpunten mantelzorg een webinar opgezet dat volledig in het teken staat van jonge mantelzorgers. Wanneer ben je een jonge mantelzorger? Welke hulp is er beschikbaar? Waar kun je met ►

vragen terecht? Deze en andere onderwerpen kwamen aan bod tijdens het webinar om zo een helpende hand te kunnen bieden aan deze onderbelichte doelgroep.

#### Webinar

Het webinar 'KRACHTIG & kwetsbaar' kent een hoger doel, namelijk zorgen dat jonge mantelzorgers zich gezien en gehoord voelen. Het webinar richtte zich daarom niet alleen op de jonge mantelzorgers zelf, maar ook op hun

omgeving die hierin een belangrijke rol speelt. Want waar kun je een jonge mantelzorger aan herkennen en hoe kun je hem of haar hulp bieden? "Door het netwerk rondom jonge mantelzorgers bewust te maken van hun eigen rol en verantwoordelijkheden, kan de positie van de jonge mantelzorger versterkt worden", aldus Kizzy. Voorbeelden van instanties zijn de scholen waar de jonge mantelzorgers dagelijks naartoe gaan. Zij kunnen volgens Renata echt het verschil maken. ▣



Renata Jednorog & Kizzy Rouwet

Ben of ken jij een jonge mantelzorger? Neem dan contact op met het Steunpunt Mantelzorg Westelijke Mijnstreek. Eén van onze mantelzorg consulenten zal dan alle behoeften, vragen en andere zaken in kaart brengen. Zo zorgen we er samen voor dat alle jonge mantelzorgers de ondersteuning krijgen die ze verdienen!

☎ 046 - 4235335

# De eerste 1000 dagen in het leven van een kind

IN GESPREK MET NOËLLE HOEFSLOOT,  
PEDAGOGISCH MEDEWERKER  
MIK KINDEROPVANG & SPELENDERWIJS.



Veel mensen zien een peuterspeelzaal puur en alleen als een opvang voor kinderen. Daar denken de pedagogisch medewerkers van MIK Kinderopvang & Spelenderwijs heel anders over. Het is namelijk veel meer dan dat. De medewerkers begeleiden de kinderen van peuters tot basisschoolkinderen. Dit alles gebeurt binnen MIK Kinderopvang & Spelenderwijs, de naam zegt het al, op een speelse manier. Bewust spelen om de ontwikkeling van ieder kind te vergroten. Want de eerste 1000 dagen zijn de belangrijkste dagen in het leven van een kind.

### Met vallen en opstaan

Van peuter tot basisschoolleerling. Een weg die niet voor ieder kind even gemakkelijk is. Aan Noëlle Hoefsloot, pedagogisch medewerker, de taak om het kind de ondersteuning en begeleiding te bieden die hij of zij nodig heeft en de kinderen op jonge leeftijd kennis te laten maken met een stukje educatie. Samen met haar drie collega's dagen ze in liefde, warmte en geborgenheid de zestien peuters uit. Fysieke, cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling spelen hierbij een cruciale rol. "Bij peuters van twee jaar is het belangrijk om heel concreet aan te geven wat de eerste stap is die het kind moet zetten. Denk bijvoorbeeld aan een taak als 'pak die stoel'. Een tweede taak, zoals 'zet de stoel in die hoek' is vaak al te lastig. Dit lukt de meeste kinderen pas wanneer ze vier jaar oud zijn", aldus Noëlle.

Precies dit traject en de ontwikkeling die het kind hierbij doormaakt, is wat Noëlle zo aanspreekt binnen haar vakgebied. Op een laagdrempelige en speelse manier zorgen dat de peuters weerbaar worden en uiteindelijk klaar zijn voor de basisschool. Daar gaat het team voor. "Sommige kinderen komen binnen met een 'klein rugzakje'. Van het nog niet reageren op hun naam tot het spreken van een andere taal tot het nog niet kunnen omgaan met dagritme. Toch verdienen ze allemaal dezelfde kansen en ik ben er trots op dat wij die begeleiding en ontwikkeling kunnen bieden. Aan alle kinderen", zo stelt Noëlle.

### De handen ineenslaan

Het kan natuurlijk zo zijn dat Noëlle of één van haar collega's structurele moeilijkheden opmerkt bij een van de kinderen. Dit dient te allen tijde als eerste aangekaart te worden bij de ouders. De band tussen de medewerkers en de ouders van de kinderen is daarom ook belangrijker dan ooit. Noëlle licht toe. "Wanneer we bijzonder gedrag zien, gaan we direct in gesprek met de ouders om te vragen of zij dit gedrag herkennen. Moet het gedrag worden aangepakt? Dan wordt er overlegd met de ouders hoe en op welke termijn dit gedaan zal worden. Je kunt het gedrag van een kind namelijk niet veranderen zonder de ouders hierin mee te nemen. Sterker nog, ook de ouders gaan aan de slag met de onderling afgesproken tools. Samen staan we tenslotte sterker." Het is belangrijk dat zowel pedagogisch medewerkers als de ouders van het kind zoveel mogelijk dezelfde structuur en mogelijkheden aanbieden. Daardoor krijgt het kind op beide plaatsen dezelfde aanpak. Men kan dus wel spreken van een unieke samenwerking. Een samenwerking tussen de pedagogisch medewerkers én de ouders. Alles in het belang van het kind.

### Samen sterk

Ook de fysieke ontwikkeling van kinderen staat bij MIK Kinderopvang & Spelenderwijs hoog in het vaandel. Om deze ontwikkeling te stimuleren is er een nauwe samenwerking op touw gezet tussen MIK Kinderopvang en Stichting

Ecsplora. Gezien het belang van een gezonde leefstijl bij jonge kinderen, heeft Ecsplora een initiatief ontwikkeld, SuperFIT genaamd. Een brede aanpak gericht op het bevorderen van een gezonde leefstijl bij kinderen van twee tot vier jaar. Dat betekent meer bewegen, minder zitten, meer en verschillende groenten en fruitsoorten eten én voldoende water drinken. Een samenwerking die ertoe heeft geleid dat Noëlle en Daan Pluim, projectleider SuperFIT, een reader en workshop hebben ontwikkeld voor stagiaires van Fontys Sporthogeschool. Stagiaires die vervolgens weer terechtkomen bij de peuteropvang van MIK & Spelenderwijs.

Met meer kennis over de ontwikkelingen die een peuter doormaakt, kunnen de stagiaires de peuters op een gerichtere manier begeleiden. Denk hierbij aan op een speelse

manier kennismaken met verschillende soorten groenten en fruit en het meer bewegen. Zo brengen deze stagiaires een waardevolle inbreng voor de peuters, de ouders en natuurlijk de pedagogisch medewerkers. Een samenwerking waarop Daan en Noëlle super trots zijn. "Het betreft een samenwerking waarbij we elkaar echt aanvullen en openstaan voor de expertise van de ander", aldus Noëlle. Een samenwerking die echt het verschil maakt.

Wat Noëlle het mooiste vindt aan haar vak? "De doelgroep waarmee ik werk is uitdagend, maar je kunt zoveel betekenen voor de kinderen. Daar draait het om. We proberen ze echt iets mee te geven waar ze later in het leven profijt van hebben. Een mooier beroep kun je je dan toch niet wensen?!", zo stelt een trotse Noëlle. ■



Noëlle Hoefsloot & Daan Pluim



# KINDERMISHANDELING STOPT NIET VANZELF

Elk jaar worden er in Nederland tussen de 90.000 en 127.000 kinderen het slachtoffer van kindermishandeling. Dat is gemiddeld één kind per klas. Behalve om huiselijk geweld, kan het ook gaan om (emotionele) verwaarlozing. Het leed van kindermishandeling kan een leven lang duren en heeft grote gevolgen voor de ontwikkeling van het kind.

## Beweging Limburg tegen Kindermishandeling

Beweging Limburg tegen Kindermishandeling bestaat uit negentien ambassadeurs afkomstig uit onder andere gemeentes, het onderwijs, de gezondheidszorg, de volkshuisvesting en de keten van politie en justitie. Wij maken deel uit van dit netwerk en maken ons het hele jaar door sterk voor het terugdringen en voorkomen van kindermishandeling in Limburg. Hiervoor werken we met de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling en hanteren we actief protocollen hoe medewerkers hiermee om kunnen gaan. De ambassadeurs komen twee keer bij jaar bij elkaar om kennis over de aanpak van kindermishandeling met elkaar te delen en om nieuwe projecten in gang te zetten. De doelstellingen van de Beweging zijn daarnaast opgenomen in de Sociale Agenda van de Provincie Limburg.

### Aandachtsfunctionarissen huiselijk geweld en kinderopvang

Binnen MIK & PIW Groep zijn drie aandachtsfunctionarissen huiselijk geweld en kindermishandeling werkzaam:

- Johan van Groningen
- Dominique Stassen
- Simone Willems

Alle collega's kunnen de aandachtsfunctionarissen benaderen voor consultatie (over de meldcode) en advies. Ook bieden de aandachtsfunctionarissen begeleiding bij vermoedens van huiselijk geweld en kindermishandeling en de daarbij te nemen stappen. De aandachtsfunctionarissen dragen zorg voor de implementatie en het hanteren en borgen van de meldcode, zodat huiselijk geweld en kindermishandeling eerder worden gesignaleerd. Zo kan er eerder hulp worden geboden en kan het geweld eerder worden gestopt.

Wij geloven dat er maar één iemand nodig is om kindermishandeling te stoppen. De sociaal werker die doorvraagt, de pedagogisch medewerker die twijfels heeft, wie dan ook. Kindermishandeling stopt niet vanzelf! ■

**We doen het samen, doe je mee?**







# YOULP

## Een broedplaats voor talent

Kindante, MIK & PIW Groep en Vista College zijn een mooie samenwerking aangegaan. De drie organisaties hebben een nieuw en uniek leer-werktraject opgezet onder de naam YOULP. Hiermee wordt volop ingezet op de trend om (toekomstige) medewerkers hybride op te leiden. Concreet betekent dat medewerkers te laten leren in de praktijk in plaats van traditioneel vanuit de schoolbanken. Dit maakt YOULP een broedplaats voor talent.

### Een uniek opleidingstraject

YOULP is een innovatieve en energieke werkomgeving binnen een kindcentrum waar Kindante en MIK & PIW Groep samen een aanbod bieden voor kinderen van 0 – 13 jaar. Maar liefst twaalf studenten van Vista College zijn afgelopen collegejaar gestart met deze nieuwe opleiding op Kindcentrum Leyenbroek in Sittard. De studenten zijn junior medewerkers en combineren studeren en werken. Het unieke aan dit opleidingstraject is dat zij na twee jaar een dubbele diplomering van zowel 'Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker' als 'Onderwijsassistent' kunnen behalen. Dit concept spreekt de studenten aan. "Ik was meteen enthousiast toen ik

de vacature bij YOULP las. Ik vind het moeilijk om te kiezen tussen de opleidingen Onderwijsassistent en Pedagogisch Medewerker. Ik vind het allebei leuk en interessant. Deze nieuwe opleiding vind ik daarom een grote kans. Ik ben super enthousiast en kan niet wachten om te starten!", aldus één van de eerste studenten.

*"Ik ben super enthousiast en kan niet wachten om te starten!"*

### Autonome en gelukkige wereldburgers

Binnen YOULP werken studenten, docenten en medewerkers van een kindcentrum actief samen, zodat kinderen zich kunnen ontwikkelen tot autonome en gelukkige wereldburgers. Iedereen is gelijk en er is geen hiërarchie. Iedereen leert van en met elkaar

en deelt talenten met elkaar. YOULP is nieuwsgierig, vernieuwend en kijkt over grenzen heen. Het is een ontwikkelplek voor alle medewerkers in een kindcentrum.

### Een gezamenlijke droom

Het idee is ontstaan doordat er een tekort aan personeel ontstond in zowel de kinderopvang als het basisonderwijs. Daarnaast was er de wens om middels een opleiding het niveau van de studenten nog beter te laten aansluiten op de vaardigheden en ontwikkeling van de kinderen van de toekomst. "Om deze redenen hebben wij de koppen bij elkaar gestoken", zo vertelt Josine Warnier, accountmanager bij Vista College en programmamanager van YOULP, namens de drie organisaties. "We

wilden iets anders doen. Iets nieuws aanbieden om in beide sectoren nieuwe aanwas te krijgen. Dat werd het 'leren in de praktijk', een hybride vorm van onderwijs. Deze vorm van onderwijs past ook binnen de strategische onderwijsvisie van Vista College. De bestuurders van de drie organisaties waren meteen enthousiast en zagen mogelijkheden. Vanuit de passie voor medewerkers, studenten en kinderen is dit concept gegroeid en doorontwikkeld. Een gezamenlijke droom wordt gerealiseerd. Daar zijn we ontzettend trots op!"





# Een culturele impuls

IN GESPREK MET SYBRAND VAN DER WERF, OPERAREGISSEUR, EN FENNA OGRAJENSEK, ZANGERES EN CULTUREEL VERBINDER.



Cultuur binnen opvangcentra. Een veelbesproken onderwerp. In theorie bieden kinderopvangcentra een cultuuraanbod aan, maar in de praktijk zie je dat deze activiteiten toch vaak onder doen voor het reguliere ontwikkelaanbod gericht op taal, spel en bewegen. Sybrand en Fenna, beiden werkzaam binnen de cultuursector, zijn van mening dat je met cultuur kinderen klaarstoomt om de wereld waarin ze leven een plek te geven. En dus werd er een cultuurplan ontwikkeld. Een plan dat kinderen door middel van drie verschillende fases kennis laat maken met de diversiteit van cultuur.

## Stapje voor stapje

Sybrand en Fenna maken allebei onderdeel uit van de vaste kern van operagezelschap Opera Compact. Sybrand als artistiek leider en Fenna als zakelijk leider. Beiden werden ongeveer 1,5 jaar geleden apart benaderd door Raymond Clement, bestuurder van MIK & PIW Groep, om cultuur hoger op de agenda te zetten bij kinderopvangcentra. Er wordt namelijk voldoende aandacht besteed aan het reguliere ontwikkelaanbod en sport, maar cultuur blijft helaas nog achter. De hoogste tijd om hier verandering in te brengen. "De afgelopen maanden hebben we vol passie en enthousiasme gewerkt aan het cultuurplan waarin cultuur vorm krijgt binnen de kinderopvangbranche. Een plan dat een impuls moet creëren en meer weerbare en gelukkigere kinderen moet creëren", zo begint

Sybrand. Een plan dat is opgebouwd uit drie stappen. "Ten eerste worden de kinderen in contact gebracht met cultuur. Vervolgens wordt gereflecteerd op cultuur. Kinderen moeten erover nadenken. Tot slot gaan de kinderen er zelf mee aan de slag", zo vult Fenna aan. Drie stappen die vaak als vanzelfsprekend worden beschouwd, maar waarvan er vaak één wordt overgeslagen, waardoor het effect beduidend minder is.

## Culturele pareltjes

Door kinderen in aanraking te laten komen met kunst en cultuur, wordt er iets in hen losgemaakt en getriggerd. En zaken die triggeren, blijven vaak langer hangen. Daarom zijn Sybrand en Fenna op zoek gegaan naar pareltjes in de regio die werkzaam zijn binnen de cultuurbranche. "Door culturele ondernemers onderdeel te ►



maken van dit plan, maken we het mogelijk dat kinderen echt iets bijzonders beleven. Ook docenten binnen de cultuursector worden uitgenodigd zich aan te sluiten en op verschillende locaties aan de slag te gaan met de kinderen. Uit ervaring weten we dat er heel veel enthousiaste mensen klaarstaan om aan de slag te gaan met de kinderen. Het zou zonde zijn als we hier geen gebruik van zouden maken", aldus Fenna.

#### Doorpakken

Dat Sybrand en Fenna enthousiast zijn en geloven in het plan, staat buiten kijf. Het plan is af. Nu dienen het plan en de aanpak te gaan leven binnen MIK & PIW Groep zelf. "Een mooi voorbeeld van wat we hopen te

bereiken, is de culturele aanpak in Duitsland. Een groot gedeelte van de kinderen heeft tot vijf uur 's middags school. Wanneer de kinderen thuiskomen, hebben ze hun reguliere lessen gehad, maar ook cultuurlessen zoals muziek- en tekenles én het huiswerk is gedaan. Met andere woorden, ze komen thuis en zijn helemaal klaar. Hoe mooi zou het zijn als kinderen die naar de opvang zijn geweest thuiskomen en een compleet aanbod hebben gehad?", zo stelt Fenna. De ambitie op het gebied van cultuur is dus hoog. "We hopen dat MIK & PIW Groep ons plan over vijf jaar volledig heeft uitgerold en dat alle werknemers het plan voor de volle 100% omarmen", aldus Sybrand. Toch is het hoogste doel ervoor zorgen dat alle kinderen een beetje gelukkiger worden door cultuur. Dan is hun missie pas écht geslaagd. ▶



# Het geheel is meer dan de som der delen

IN GESPREK MET LEON GEILEN,  
WETHOUDER GEMEENTE  
SITTARD-GELEEN.

Limburg kent een hardnekkige gezondheidsachterstand en op menig lijstje staat deze prachtige provincie op de laatste plaats. Of juist op de eerste plaats wanneer er gekeken wordt naar overgewicht, lagere levensverwachting, ongezondere leefstijl en armoede. Dit heeft grote gevolgen voor de inwoners zelf, maar ook voor de economie en de leefbaarheid in de regio. De hoogste tijd voor gemeente Sittard-Geleen om, in lijn met het programma Trendbreuk Zuid-Limburg, in te zetten op gezondere inwoners. Want, gezonde inwoners kunnen beter meedoen in de samenleving. ▶

## Partnerschap

Gezondheidsproblemen gaan vaak samen met een lastige thuissituatie. Daarom probeert gemeente Sittard-Geleen samen met MIK & PIW Groep de barrière van sociale problemen te doorbreken. "In alle openheid en zonder verborgen agenda's wisselen we gedachten en informatie met elkaar uit. Het gezamenlijk belang om als strategisch partners de inwoners sterker te maken, staat als een paal boven water", aldus wethouder Geilen die gezondheid, leefomgeving en communicatie in zijn portefeuille heeft. De gezamenlijke doelstelling is om per 2030 de gezondheidsachterstand met 25% te hebben ingelopen. Geilen beseft dat dit een fors percentage is, maar de mooie acties die momenteel al uitgezet zijn, geven hem goede moed.

## Ambitie ten top

Een voorbeeld van een initiatief dat de laatste jaren is uitgerold om eerdergenoemde ambitie te bereiken, is Knooppunt Informele Zorg. Mantelzorgers zijn vandaag de dag niet meer weg te denken uit de maatschappij en

nemen een belangrijk aandeel van de zorg op zich. Afstemming met de formele zorg en de ondersteuning van vrijwilligers is dan ook een cruciale vervolgstap. Knooppunt Informele Zorg dient ervoor om dit te bewerkstelligen. Een ander voorbeeld van een goed partnerschap tussen MIK & PIW Groep en de gemeente Sittard-Geleen is healthyLIFE. Een programma van Stichting Ecsplora met als doel het ontwikkelen van een actieve leefstijl in combinatie met een gezond voedingspatroon.

*“Mantelzorgers zijn vandaag de dag niet meer weg te denken uit de maatschappij.”*

Een concept dat zijn vruchten afwerpt voor de inwoners én de regio. Een concept om trots op te zijn!



## Zelfredzaamheid & herkenbaarheid creëren

MIK & PIW Groep zet proactief in op het versterken van netwerken in de wijk door inzet van onderwijs, jeugdgezondheidszorg en ook de gemeente. Onder andere met eerdergenoemde initiatieven. Het streven? Dat mensen de weg weten te vinden naar MIK & PIW Groep op de momenten dat er ondersteuning nodig is. De zelfredzaamheid en het mee kunnen doen in de samenleving zullen daardoor worden vergroot. Als gevolg hiervan zal er minder snel een oproep worden gedaan op duurdere voorzieningen. Geilen zet dan ook in op het creëren van herkenbaarheid in de wijken binnen zijn gemeente. "Het intern schakelen en de juiste lijntjes leggen zorgt ervoor dat het werkgebied vergroot wordt en dat de grenzen binnen de organisatie worden doorbroken. Dat is de kracht van de fijne samenwerking met MIK & PIW Groep. Samen bereiken we ten slotte meer dan alleen, want de waarneming van alle losse delen samen is meer dan de delen apart zien." ■

*“Samen bereiken we ten slotte meer dan alleen.”*



Leon Geilen





# EEN GOED BEGIN IS HET HALVE WERK

Kinderen tot 2 jaar worden intensief gevolgd door het team van het consultatiebureau. Hierna nemen de contactmomenten aanzienlijk af van 11 per twee jaar naar 1 per jaar. Terwijl de periode van de peuteropvang tot aan de basisschool, van 2 tot 4 jaar, net zo belangrijk is. Daarom verdient ieder kind het om in deze periode naar de peuteropvang te gaan waar de medewerkers een belangrijke rol vervullen als partner in het kader van ontwikkeling en vroege signalering. En dus sloegen de voorschoolse voorzieningen en de jeugdgezondheidszorg de handen ineen om nóg meer kinderen te bereiken. Want, ieder kind verdient het om te leren én spelen op de peuterspeelzaal.

## Gemiste kans

Het consultatiebureau krijgt steeds vaker te maken met kinderen die een taal- of ontwikkelachterstand hebben. In de meeste gevallen krijgen deze kinderen een voor- en vroegschoolse educatie (vve-indicatie) wat betekent dat ze zestien uur verdeeld over vier dagdelen naar de peuteropvang mogen gaan. Het is alleen niet vanzelfsprekend dat deze kinderen ook daadwerkelijk naar de peuteropvang komen. Uit een vergelijking van de verschillende systemen is gebleken

dat lang niet alle kinderen die te maken hebben met een achterstand, terechtkomen bij de peuteropvang. Een gemis voor zowel de medewerkers die vol passie élk kind willen helpen en ondersteunen in deze belangrijke ontwikkelingsfase, maar bovenal een gemis voor de kinderen die onvoldoende ontwikkelkansen krijgen voordat ze naar de basisschool gaan.

## Korte lijnen

Wanneer kinderen naar een voorschoolse voorziening zoals de peuteropvang gaan,

verblijven zij hier meerdere uren. Dit geldt sowieso voor kinderen met een vve-indicatie. Door dit lange tijdsbestek krijgen de medewerkers van de opvang een goed beeld van het kind én de ouders. Zo wordt de ontwikkeling van kinderen in een vroeg stadium zo goed mogelijk bevorderd. Om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk kinderen de mogelijkheid hebben om de peuteropvang te bezoeken, is goede samenwerking tussen kinderopvang en jeugdgezondheidszorg van cruciaal belang. Alle betrokken partijen moeten namelijk op de hoogte zijn van de ontwikkeling van het kind. Naast deze korte lijnen tussen de samenwerkingspartners, is het ook belangrijk dat de ouders en verzorgers weten van het bestaan én het belang van peuteropvang. Om dit te bewerkstelligen, zijn er onder andere posters, flyers en instructies ontwikkeld. Zo wordt het bewustzijn vergroot en de drempel om eens een kijkje te komen nemen op de opvang verlaagd. Een plek die voor veel kinderen het verschil kan maken.

*“Het doel is om alle kinderen te bereiken.”*

## Meer, meer, meer

De afgelopen jaren is er al een goed fundament gelegd voor de samenwerking tussen pedagogisch medewerkers, jeugdverpleegkundigen en de jeugdarts. Gezamenlijk hebben de specialisten een goed beeld weten te creëren van het overgrote deel van de kinderen en de ondersteuning kunnen bieden die wenselijk was. Maar het overgrote deel is niet genoeg. Het doel is namelijk om alle kinderen te bereiken. “Ik gun het alle kinderen om in een vroege levensfase kennis te maken met de peuteropvang. Vooral voor kinderen met een taal- of ontwikkelachterstand is het des te

belangrijker om mee te kunnen doen op de basisschool”, aldus Alexandra de la Roy, locatiemanager MIK & PIW Groep. Volgens haar verdienen alle peuters het om dezelfde kansen te krijgen en daar maakt deelname aan de peuteropvang een belangrijk onderdeel van uit. ▣





# Verbinding stimuleren met een (digitaal) maatje

Op bezoek gaan bij een kennis, een kopje koffiedrinken bij opa en oma of samen met iemand boodschappen doen wordt vaak gezien als de normaalste zaak van de wereld. Echter groeit de groep kwetsbare mensen waarbij dit niet gebeurt. Deze mensen ervaren een toenemend gevoel van eenzaamheid en verlies van zelfredzaamheid. Om voor hen de verbinding met de samenleving te stimuleren, kunnen (digitale) maatjes worden ingezet.

## Inzet van vrijwilligers

Knooppunt Informele Zorg, Partners in Welzijn en Vrijwilligersorganisatie De Brug hebben de handen ineengeslagen om zich hard te maken voor deze kwetsbare doelgroep, die veelal uit ouderen bestaat. Vrijwilligers worden onder andere ingezet in de vorm van een maatje. Maatjes zijn vrijwilligers die met enige regelmaat op bezoek gaan. Gewoon om een kop koffie te drinken, om samen boodschappen te doen, om een kaartje te leggen of een luisterend oor te bieden.

## Een innovatieve oplossing

Aangezien het door de coronapandemie niet mogelijk was om fysieke bezoeken te organiseren, is er gezocht naar een alternatieve vorm van dienstverlening. In dit geval, een digitaal alternatief. Vrijwilligers en maatjesvragers spelen samen via tablets online gezelschapsspellen. Zo kunnen kwetsbare mensen waardevol sociaal contact hebben en voelen zij zich verbonden ondanks dat er geen fysiek contact plaatsvindt. Het belangrijkste is

dat de cliënt zich verbonden blijft voelen met de samenleving. Daarnaast biedt dit alternatief een oplossing in een samenleving waarbij veel vraag naar vrijwilligers is.

Maatjesvragers kunnen deelnemen middels een tablet of smartphone die volledig gebruiksvriendelijk wordt ingesteld waarbij zij de mogelijkheid hebben om te beeldbellen en toegang te krijgen tot diverse spelletjes. Hierin worden de maatjesvragers intensief en persoonlijk begeleid om hen optimaal op weg te helpen en hen te verbinden met zijn/haar maatje.

## Win-win

De eerste ervaringen zijn positief en zowel de ouderen als de vrijwilligers zijn enthousiast. Deze positieve ervaringen dragen niet alleen bij aan de groei van het project, maar ook aan het zelfvertrouwen van de maatjesvrager. Hierdoor kunnen zij gemakkelijker meer digitale contacten leggen met als resultaat een uitbreiding van hun sociale netwerk. Daarnaast



“  
**ER IS GEZOCHT NAAR  
EEN ALTERNATIEVE VORM  
VAN DIENSTVERLENING.**

groeit ook het vertrouwen bij de ouderen om vaker een tablet of smartphone te gebruiken en hun digitale talenten te ontdekken. Dit biedt in de toekomst ook kansen zoals het gebruik van digitale toepassingen in de zorg, eHealth genaamd. Een mooie bijkomstigheid!

## Missie geslaagd

Gezien de positieve ervaringen is het de hoogste tijd dat meer deelnemers en meer jonge vrijwilligers zich aansluiten. Vrijwilligers die goed kunnen luisteren, affiniteit hebben met digitale middelen en goed kunnen omgaan met kwetsbare mensen. Tot slot

wordt ook onderzocht of het mogelijk is om het aantal digitale spellen uit te breiden. Om dit te bewerkstelligen is er contact gezocht met externe partners zoals Zonnebloem en KBO Limburg. In samenwerking met het Radboud UMC wordt onderzocht of het spelen van digitale spellen de sociale contacten stimuleert en tegelijkertijd de eenzaamheid vermindert. Met onze (digitale) maatjes zorgen we er gezamenlijk voor dat onze kwetsbare medemens onderdeel uitmaakt én onderdeel blijft van onze samenleving. ■



# Al lerend innoveren

IN GESPREK MET JÉRÔME VAN DONGEN,  
KWARTIERMAKER ONDERZOEK &  
INNOVATIE MIK & PIW GROEP

Een creatieve en experimentele plek voor medewerkers, stakeholders, studenten en overige netwerkpartners. Dat is volgens Jérôme van Dongen, Kwartiermaker Onderzoek & Innovatie bij MIK & PIW Groep, wat de innovatiewerkplaats inhoudt. Een unieke vorm van leren, innoveren en samenwerken waarin ieders innovatiekracht en kwaliteiten volledig kunnen worden benut.

## Een leven lang leren

Als organisatie is het belangrijk om responsief te zijn op wat de buitenwereld vraagt. Blijven innoveren en anticiperen op trends. Dit kan alleen als je zowel leergierig als innovatief bent ingesteld. En dus werd de innovatiewerkplaats in het leven geroepen. Een initiatief van Raymond Clement, bestuurder MIK & PIW Groep, in samenwerking met enkele netwerkpartners. De innovatiewerkplaats is een plek waar vraagstukken uit de dagelijkse praktijk worden opgepakt om deze vervolgens in co-creatie met betrokkenen van een antwoord of innovatie te voorzien. Allemaal gericht op de visie van een vitale organisatie, vitale medewerkers en een leven lang leren. "Je moet continu doorontwikkelen en blijven investeren in de persoonlijke en professionele ontwikkeling van medewerkers", zo stelt Jérôme.

*“Je moet continu blijven ontwikkelen en blijven investeren in de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers.”*

## Interprofessioneel samenwerken

Om dit te bewerkstelligen wordt een nieuwe vorm van leren en ontwikkelen geïntroduceerd die voldoet aan de principes van werkpleklernen. Jérôme licht toe. "Op het moment dat er een vraagstuk binnenkomt, wordt er vanuit de

innovatiewerkplaats een ambassadeur leren en innoveren aangesloten binnen de werkplek waar het vraagstuk speelt. Daarnaast wordt gericht op het vraagstuk proactief de samenwerking met de betrokken professionals, beroepskrachten en vrijwilligers gezocht. We spreken hierbij van een interprofessionele samenwerking. Zo worden uiteenlopende expertises met elkaar gecombineerd met als einddoel het beantwoorden van het vraagstuk."

## Verbindende factor

Buiten het op zoek gaan naar mogelijke verbindingen en interprofessionele samenwerking in de praktijk is het ook van groot belang dat de verbinding wordt gelegd met onder andere onderwijsinstellingen en onderzoeksinstituten. Hiermee worden onderwijs, onderzoek en praktijk nadrukkelijk verbonden. Een taak die Jérôme op het lijf geschreven is. Naast Kwartiermaker bij MIK & PIW Groep is hij namelijk ook werkzaam bij Zuyd Hogeschool als docent-onderzoeker aan het lectoraat Wijkgerichte Zorg. Hier doet hij onderzoek naar de wijkgerichte zorg en interprofessionele samenwerking in de regio. Gezien zijn ervaring binnen zowel het onderwijs als de onderzoekbranche, is het voor hem gemakkelijk om hierin een verbinding te creëren. "Door deze netwerkverbinding krijgen studenten van diverse opleidingen en instellingen de kans om zichzelf binnen MIK & PIW Groep te ontwikkelen als professional. Daarnaast kunnen wij ze op deze manier enthousiasmeren om in de nabije toekomst voor onze organisatie te gaan werken. Zo ►

zie je dus dat door onderzoek, onderwijs en praktijk met elkaar te verbinden, je het leer- en innovatieklimaat kunt bevorderen", aldus Jérôme.

### One team one mission

Om de innovatiewerkplaats te laten groeien, is MIK & PIW Groep een traject gestart waarbij tien medewerkers van verschillende functies en disciplines worden gefaciliteerd om ambassadeur leren en innoveren te worden van de werkplaats. Zij worden door Zuyd Hogeschool on the job opgeleid om vanuit hun expertise en vaardigheden in de

toekomst innovatievraagstukken in kaart te kunnen brengen, te begeleiden, eventueel op te schalen en vervolgens te monitoren. Dit sluit perfect aan bij de missie van de organisatie: de kanskracht van de burger van vandaag en morgen vergroten. De innovatiewerkplaats draagt eraan bij deze missie te volbrengen. "Ik zou heel graag willen zien dat alle medewerkers weten waar ze terecht kunnen met hun ideeën, uitdagingen of suggesties en dat ze op ondersteuning kunnen rekenen van één van de ambassadeurs. Op deze manier proberen we bij te dragen aan de vitaliteit en innovatiekracht van de organisatie", zo sluit Jérôme af. ■



Jérôme van Dongen



# De basis voor het leven

IN GESPREK MET ANNELEIN BEUKERS,  
PEDAGOGISCH MEDEWERKER MIK  
KINDEROPVANG & SPELENDERWIJS.





Pedagogisch medewerker op een kinderopvang: de hele dag lekker spelen met de kinderen. Dit is lang het imago van de kinderopvang geweest, maar tegenwoordig is deze stelling zeer achterhaald. De laatste jaren is er dan ook hard gewerkt om dit imago om te buigen. De pedagogisch medewerkers op de opvang zijn door middel van gerichte activiteiten actief bezig om de ontwikkeling van de kinderen op peil te houden. En met succes.

### Een spel met een dieperliggende laag

Annelein stoomt, samen met haar collega's, alle kinderen klaar voor de basisschool. Ze zorgen ervoor dat de kinderen een goede basis beheersen om te kunnen starten in groep 1. Dit gebeurt op een speelse manier. Zo wordt er bijvoorbeeld gebruik gemaakt van 'het demonstratie spel'. Tijdens dit rollenspel wordt er met een knuffel, handpop of een ander voorwerp een verhaaltje nagespeeld. Aan dit verhaal zijn enkele woorden gekoppeld die ze de kinderen willen leren. Iedere week komen er andere woorden aan bod, waardoor de woordenschat van de kinderen op een speelse manier wordt uitgebreid. Een activiteit die op

de kinderen overkomt als een spelletje, maar absoluut een dieperliggende laag bevat.

### Een arendsoog

Naast het organiseren van verschillende activiteiten, is het ook van groot belang dat de pedagogisch medewerkers de kinderen goed observeren. "Aan de hand van het spel van kinderen ontdek je waar hun interesses liggen. Daarnaast zie je wat een kind al goed kan en waar nog aandachtspunten liggen. Door deze inzichten, kunnen we gericht sturen op de ontwikkeling van het kind. Daarnaast kunnen we zo ook problemen of achterstanden achterhalen en aanpakken.

Zo krijgen we regelmatig te maken met kinderen met faalangst, onzekerheid, maar ook problemen als een beperkte sociale ontwikkeling of een slechte motoriek passeren de revue. Om de observaties van alle kinderen bij te houden wordt gebruik gemaakt van een kind-volgsysteem. Dit systeem houdt de ontwikkeling van de kinderen bij. Aan de hand van de kijk-observatie methode wordt er een verslag gemaakt van ieder kind dat vervolgens wordt besproken met de ouders. Een methode die voor Annelein niet alleen heel belangrijk, maar ook waardevol is. In deze levensfase van kinderen is het zeer belangrijk om hierover in gesprek te gaan met het kind en de ouders

en de problemen in een vroeg stadium aan te pakken", zo vertelt Annelein.

### Vertrouwensband

"We willen een band opbouwen met zowel de kinderen als de ouders. Ik hoop echt dat wanneer ouders naar hun werk gaan, ze het gevoel hebben dat ze hun kind in goede handen bij mij kunnen achterlaten. Daarnaast ben ik er trots op dat ze mij het vertrouwen geven dat ik mag bijdragen aan de ontwikkeling van hun kind en dat we er samen naar streven om ieder kind een zo goed mogelijke basis te geven voor de rest van hun leven", zo sluit een gepassioneerde Annelein af. ■



Annelein Beukers



# Samen voor een wijkgerichte aanpak

Het komt regelmatig voor dat patiënten zich melden bij de huisarts met gezondheidsklachten waarvan de onderliggende oorzaak niet altijd medisch is. Denk aan slaapproblemen door schulden of aan eenzaamheid door iemands overlijden. Problematieken die kunnen leiden tot lichamelijke klachten. Vandaag de dag worden deze patiënten vaak doorverwezen naar de tweede- en derdelijns zorg, echter biedt dit niet altijd een oplossing voor de onderliggende oorzaak. Daarom is Knooppunt Informele Zorg een samenwerking gestart met huisartsenpraktijken om ervoor te zorgen dat deze patiënten de zorg en ondersteuning krijgen die ze nodig hebben.

## Verbindende factor

De samenleving is continu in ontwikkeling. Mensen blijven steeds langer thuis wonen, de vergrijzing neemt toe en ga zo maar door. Deze en andere ontwikkelingen maken van huisartsen steeds meer een toegangspoort waar patiënten hun vragen kunnen stellen. Hierdoor ontstaat de behoefte om niet medische oorzaken door te kunnen verwijzen naar zowel de informele zorg als naar sociaal werk. Maar dan moeten deze verschillende partijen elkaar wel kunnen vinden. En dat is tot op heden helaas nog niet altijd het geval.

Knooppunt Informele Zorg is aanjager van de verbinding tussen formele en informele zorg. Zij faciliteren huisartsen en overige zorgaanbieders om vroegtijdig en laagdrempelig door te

verwijzen naar de informele zorg en sociaal werk. Een initiatief dat begint bij elkaar leren kennen, weten waar je elkaar kunt vinden, elkaars taal leren spreken én uiteraard het opbouwen van onderling vertrouwen. Door het inzetten van de juiste zorg op de juiste plek, krijgt de patiënt de ondersteuning die nodig is én wordt een hoger zorgverbruik voorkomen. Win-win!

## Samen werkt

Om dit te realiseren heeft Knooppunt Informele Zorg samen met huisartsenpraktijken een aantal goed bezochte bijeenkomsten in de wijk georganiseerd die volledig in het teken stonden van kennismaking. "Ik was onder de indruk van de grote opkomst en verbaasd om te zien hoeveel mensen zich op een goede



“Ik was onder de indruk van de grote opkomst.”

manier met het welzijn van de mensen in de wijk bezighouden. Als huisarts komen mensen met heel veel verschillende vragen naar je toe. Die kan ik niet altijd oplossen. Ik denk dat de patiënten die ik zie veel beter geholpen kunnen worden door samenwerkingen met alle goede mensen die ik op deze bijeenkomst heb ontmoet”, aldus Eline Becker, huisarts bij huisartsenpraktijk De Baandert.

Vanuit hier is er doorontwikkeld met speciale aandacht voor verdieping en verbreding. Verdieping zoals bijvoorbeeld bij huisartsenpraktijk De Baandert waar door middel van een programmatische aanpak het netwerk rondom patiënten met GGZ-problematieken wordt versterkt. Verbreding door het aangaan van samenwerkingen met de revalidatie afdeling van Zuyderland, ketenzorg dementie en het netwerk palliatieve zorg. Het belangrijkste resultaat? Dat zowel huisartsen als overige zorgaanbieders in toenemende mate Knooppunt Informele Zorg weten te vinden.

## Resultaatgericht

Dat het een samenwerking betreft die loont, blijkt ook wel uit de prachtige praktijkverhalen. Neem die ene vrouw die zich meldde bij de huisarts met depressieve klachten. Het onderliggende probleem bleek de behoefte aan sociale contacten. En dus werd mevrouw doorverwezen naar gepast vrijwilligerswerk, hetgeen zij vandaag de dag nog steeds met veel plezier doet. Of een andere patiënte die verbleef op de revalidatieafdeling in het ziekenhuis maar dolgraag thuis kerst wilde vieren. Echter beschikte mevrouw niet over een netwerk die haar in boodschappen en andere basisbehoeften kon helpen voorzien. En dus heeft Knooppunt Informele Zorg geregeld dat een vrijwilliger boodschappen voor mevrouw heeft gehaald, haar medicijnen heeft gebracht én een kopje koffie met haar dronk. Een klein gebaar, maar voor mevrouw een kerst om nooit te vergeten. En dat op de plek waar zij het liefste kerst wilde vieren, gewoon thuis. ▣

A man in a grey t-shirt and dark shorts is walking a light-colored dog in a field of purple flowers at sunset. The sun is low on the horizon, creating a warm, golden glow. The man is seen from the back, looking down at the dog.

# *Vitaal werken is vitaal leven of andersom?*

Bij MIK & PIW Groep staat vitaliteit hoog in het vaandel. Gezamenlijk streeft MIK & PIW Groep naar vitale medewerkers die zich gezond voelen en betrokken zijn bij de organisatie. Medewerkers die eigen regie nemen, kansen zien, buiten de gebaande paden denken én daarnaast ook nog eens innovatief en lerend zijn. Door het ontwikkelen van een gezamenlijk gedragen vitaliteitsplan wilt MIK & PIW Groep de kanskracht van hun medewerkers vergroten.

## **Samen groeien we verder**

Een vitale organisatie vraagt om vitale medewerkers. Vanuit deze behoefte én de samenwerking met de innovatiewerkplaats is het idee voor een vitaliteitsplan ontstaan. De huidige beleidsplannen met betrekking tot vitaliteit en duurzame inzetbaarheid worden verder ontwikkeld om tot een concreet plan te komen met als doel dat medewerkers zich meer bewust worden van hun eigen verantwoordelijkheid en regie op het gebied van hun persoonlijke vitaliteit.

De projectgroep die meewerkt aan de realisatie van dit plan bestaat uit vertegenwoordigers van verschillende organisatieonderdelen: de afdeling HR, Programmalijn Vitaliteit, de innovatiewerkplaats en Ecsplora. Een samenwerking die voorspoedig verloopt, zo stelt Jérôme van Dongen, Kwartiermaker Onderzoek & Innovatie bij MIK & PIW Groep. "Door deze interprofessionele samenstelling is er een bijzonder leuke en constructieve dynamiek tot stand gekomen. Men is complementair aan elkaar en er zijn uiteenlopende expertises vertegenwoordigd in de projectgroep."

## **Vitale medewerkers – vitale teams – vitale organisatie**

Het begrip 'kanskracht' staat centraal bij MIK & PIW Groep en vormt de basis voor het vitaliteitsplan. We investeren in het vergroten van de kanskracht van medewerkers en daarmee in de kanskracht van wijkbewoners. "Als je jezelf vitaal voelt en goed in je vel zit, dan kun je ook de volle 100% geven", aldus Nicole Smeets, manager HR bij MIK & PIW Groep. MIK & PIW Groep biedt hierin ondersteuning door diverse ondersteuningsvormen beschikbaar te stellen om de ideale omgeving te creëren.

De eerste stappen zijn inmiddels gezet en er is al een enorme hoeveelheid input voor het plan verzameld. Zo is er bestaande documentatie geanalyseerd, zijn er interviews uitgevoerd en zijn de voor de medewerkers belangrijkste thema's geselecteerd. Het zal een bewegend product worden. Een groeimodel waarvan de uitvoering uitgesmeerd gaat worden over een aantal jaren. Het vitaliteitsplan zal elk jaar gemonitord worden om te kijken of aanscherping nodig is. "Het zou mooi zijn als er over vijf jaar een vitaliteitsplan ligt dat wordt gedragen en omarmd door alle medewerkers. Een plan met bijbehorende acties en initiatieven die bijdragen aan de vitaliteit, het werkgeluk en bovenal het plezier van ons als medewerkers", sluit Nicole af. ■



# VAN MINDER NAAR MEER BEWEGEN door technologie

Technologie is niet meer weg te denken uit ons leven. De huidige en toekomstige generaties groeien ermee op en in de toekomst zal het gebruik alleen maar toenemen. Er wordt vaak gesteld dat technologie leidt tot minder beweging. Maar dit hoeft natuurlijk niet zo te zijn. Vanuit deze gedachte zijn Springlab, expert op digitaal bewegend leren voor kinderopvang en onderwijs, en MIK & PIW Groep, in het kader van de programmajijn vitaliteit, een innovatieve samenwerking opgericht. Het doel van de samenwerking is beweegactiviteit, zowel binnen als buiten, te stimuleren bij kinderen in de leeftijdscategorie van 2 tot 13 jaar in de kinderopvang, basisschool en BSO.

## Het droombeeld

Het droombeeld van de samenwerking is dat kinderen plezier in bewegen hebben, motorische vaardigheden ontwikkelen, beweegnormen behalen en een gezonde leefstijl ontwikkelen terwijl ze technologie gebruiken. Het doel van de samenwerking is dan ook om gezondheid en bewegen een integraal deel uit laten maken van de ontwikkeling van kinderen en middels technologie volledig te integreren in dagelijkse activiteiten. Daarnaast streven we er samen naar dat beroepskrachten kennis en positieve

ervaringen kunnen opdoen middels de inzet van technologie om kinderen (meer) aan het bewegen te krijgen. Zowel binnen als buiten.

## Bundelen van kennis en expertise

Het is een samenwerkingsverband waarbij Springlab veel kennis heeft op het gebied van bewegetechnologie en MIK & PIW Groep, naast kennis op het gebied van bewegen en leefstijl door Stichting Ecsplora, ook een bewezen effectieve aanpak genaamd SuperFIT heeft. Om het droombeeld te realiseren, richt

deze samenwerking zich op de integratie van technologie binnen huidige en bestaande aanpakken zoals bijvoorbeeld het integreren van een beweegvloer in de SuperFIT aanpak die binnen de kinderopvang is geïmplementeerd.

Daarnaast zoeken we vanuit MIK & PIW Groep de verbinding met de diverse stichtingen zodat we eigen kennis en expertise inzetten. Zo zijn er bijvoorbeeld met Ecsplora, inspiratiesessies 'technologie en bewegen' georganiseerd zodat collega's in de kinderopvang bewegend leren en technologie optimaal gebruiken. Een ander voorbeeld is dat medewerkers van Ecsplora trainingen gaan aanbieden om gebruik te maken van bijvoorbeeld beweegvloeren. Ook vindt in samenwerking met de innovatiewerkplaats onderzoek plaats naar de implementatie van bijvoorbeeld beweegvloeren. Door middel van observaties en interviews worden de behoeftes van pedagogisch medewerkers en locatiemanagers in kaart gebracht. Wat hebben zij nodig om beweegvloeren goed te gebruiken zodat zij meer kinderen aan het bewegen krijgen? Aanvullend vindt er binnen de innovatieve samenwerking actieve kennisoverdracht plaats. Leren van elkaars expertise en kennis bundelen om nieuwe initiatieven te ontwikkelen die bijdragen aan het droombeeld.

## Een kansrijke start voor elk kind

"Gezamenlijk een bijdrage leveren aan een kansrijke start voor elk kind. Het uiteindelijke doel is dan ook de negatieve trend doorbreken, gezondheidsachterstanden terugdringen, eigen regie stimuleren en de kanskracht van gezinnen vergroten", licht Angela Erkens, programmamanager vitaliteit, toe. Ieder kind verdient een gelijke kans. De verbinding tussen thuis, de omgeving en de school en daarmee de samenwerking tussen onderwijs, kinderopvang,

maatschappelijke organisaties, gemeentes en de zorg is dan ook cruciaal. "Ik zou graag willen dat de gezondheidsontwikkeling van kinderen net zo hard vooruitgaat als de technologische ontwikkeling. En vooral dat ze gezamenlijk en gelijktijdig vooruitgaan. Ik zou graag een wereld zien waarin niet alleen technologie dominant is, maar waarbij ons dagelijks leven beweeglijk ingericht is", aldus Jan-Paul de Beer, één van de oprichters van Springlab. ■





# Werken aan eigen ambitie

Een leer- en ontwikkeltraject waarin deelnemers worden geprikkeld, uitgedaagd en gecoacht om individuele en vakinhoudelijke competenties door te ontwikkelen. In samenwerking met Zuyd Hogeschool en vanuit de innovatiewerkplaats van MIK & PIW Groep is dit veelbelovende ontwikkelprogramma gefaciliteerd waarbij tien medewerkers de mogelijkheid krijgen om als 'ambassadeurs leren en innoveren' mede vorm te geven aan een lerende en inspirerende omgeving voor medewerkers van MIK & PIW Groep. Een mooie kans om persoonlijk te groeien en met én van elkaar te leren.

## Een leerzaam avontuur

Eigen leer- en ontwikkelvragen staan hierbij centraal. Het draait om werken aan eigen ambitie. Uiteenlopende thema's worden aangepakt zoals interprofessionele samenwerking, teamontwikkeling en gamification in de kinderopvang. Naast de benodigde theorie zal er met name worden ingezet op de toepassing in de praktijk.

De officiële aftrap vond begin 2021 plaats en inmiddels zijn er tien enthousiaste medewerkers van uiteenlopende disciplines samen een mooi avontuur aangegaan. "We leren allemaal hetzelfde. De visie van de andere deelnemers uit de verschillende organisatiedelen is van zeer toegevoegde waarde en bevordert de integrale samenwerking", aldus Kizzy Rouwet, project-medewerker Knooppunt Informele Zorg. Momenteel zijn de tien ambassadeurs bezig om vanuit de analyses die ze hebben gedaan gericht op hun ambitie, te komen tot een innovatieve aanpak. De tien deelnemers aan het leer- en ontwikkeltraject zijn Ton

Broere, Anja Arena-Rokx, Robert Pijcke, Sabine Dieteren, Charlotte van Langevelde, Kizzy Rouwet, Esther Limpens, Marnik Gommers, Lotte Bergvoet en Daan Pluim.

*“De zienswijze van de andere deelnemers bevordert de integrale samenwerking.”*

## Groei en ontwikkeling

De duur van het programma bedraagt circa 12 maanden met 6-wekelijkse bijeenkomsten van 3 uur. Deze bijeenkomsten bevatten onder andere masterclasses en workshops. Tussentijds is er ruimte voor intervisie, reflectie op het geleerde en toepassing in de praktijk. "Mijn persoonlijke groei die ik middels het leer-

traject doormaak, levert kansen op voor onze organisatie. Hiermee kan ik de doelgroepen waar ik me op richt, verder helpen", vertelt Daan Pluim, projectleider SuperFIT en deelnemer. Daarnaast worden de deelnemers gecoacht op hun professionele en persoonlijke ontwikkeling door expert-docenten van Zuyd Hogeschool. "Door buiten mijn comfortzone te stappen, leer ik zaken die ik graag 20 jaar geleden had geweten", aldus Anja Arena Rokx, pedagogisch medewerker kinderopvang en deelnemster.

## Integrale werkwijze

Het doel van dit ontwikkelprogramma is het vergroten van het lerend en innoverend vermogen van de organisatie. "Het zou mooi zijn als we als 'ambassadeurs leren en innoveren' kunnen bijdragen aan het laten slagen van nieuwe ideeën en initiatieven binnen de organisatie door ze in samenwerking met elkaar op te pakken. Het benutten van kanskracht in de organisatie", aldus Esther Limpens, locatiemanager kinderopvang en deelnemster. ■



Van link naar rechts Daan Pluim, Marnik Gommers, Esther Limpens, Sabine Dieteren, Kizzy Rouwet, Lotte Bergvoet en Anja Arena-Rokx (niet op de foto staan: Ton Broere, Robert Pijcke en Charlotte van Langevelde).



# *Van opdrachtgever tot samenwerkings-partner*

IN GESPREK MET BERT JONGEN,  
WETHOUDER GEMEENTE MAASTRICHT.

Onderwijs, jeugdzorg, sport en studentenstad. Dé vier onderdelen die samen de portefeuille van wethouder Bert Jongen vormen, waarvan de eerste drie naadloos aansluiten op de visie van MIK & PIW Groep. Een samenwerking die de afgelopen jaren is gegroeid tot een partnerschap waarbij verschillende projecten gezamenlijk worden opgepakt. Zo is er de afgelopen periode een waar Jeugdlab ontwikkeld en participeert MIK & PIW Groep in de huisvesting programma's die de gemeente voor verschillende kindcentra samenstelt. Op deze wijze vervult de kinderopvangorganisatie een belangrijke rol binnen de gemeente Maastricht.

## **Gelijke kansen**

In de eerste zeven levensjaren word je gevormd als mens. Dit houdt in dat de voorschoolse periode van 0-4 jaar belangrijker is dan ooit. En dus besteedt MIK & PIW Groep speciale aandacht aan deze levensfase. "MIK & PIW Groep signaleert of kinderen op jonge leeftijd extra aandacht en ondersteuning nodig hebben. Binnen onze gemeente vinden we het namelijk zeer belangrijk dat kinderen niet op school komen met een taalachterstand of een motorische achterstand. Daarnaast wordt er ook kritisch naar de thuissituatie van kinderen gekeken. Ieder kind verdient namelijk een veilig thuis. Naar mijn mening concrete voorbeelden van proactief meedenken en anticiperen vanuit MIK & PIW Groep", aldus Jongen.

## **Ideaalbeeld**

De goede samenwerking tussen de gemeente Maastricht en MIK & PIW Groep is mede te danken aan de goede en korte lijntjes. De wethouder is een groot voorstander van een samenwerking waarin er als partners wordt samengewerkt en niet als opdrachtgever versus opdrachtnemer. De samenwerking met MIK & PIW Groep is dan ook een goed voorbeeld van zijn ideaalbeeld. "Iedere twee maanden zit ik samen met de directie van MIK & PIW Groep. Een informeel overleg waarin besproken wordt wat er loopt, wat de verwachtingen zijn en of we tegen problemen aanlopen. Daarnaast is er ook ruimte om gewoon even bij te kletsen", zo vertelt Jongen. Waar de wethouder op regelmatige basis op tactisch niveau meedenkt, is er ook op operationeel niveau wekelijks contact met de kindcentra over hoe de zaken lopen en of er moet worden bijgestuurd. Zo wordt gezamenlijk het verschil gemaakt.

## **Maatschappelijk doel**

Alle projecten, overleggen en initiatieven waar de gemeente Maastricht en MIK & PIW Groep gezamenlijk aan werken, zijn onderdeel van een hoger doel. Het uitgroeien van kinderopvang en basisscholen tot kindcentra. "Door dit te realiseren, zal de overgang van kinderopvang naar basisschool soepeler verlopen. Zo krijgen alle kinderen gelijke kansen ongeacht de startkwalificatie. Een mooiere maatschappelijke doelstelling kunnen we onszelf niet stellen dacht ik zo", sluit Jongen af. ■



Bert Jongen

*"De goede samenwerking tussen de gemeente Maastricht en MIK & PIW Groep is mede te danken aan de goede en korte lijntjes."*



# De Raadgevers van MIK & PIW Groep

IN GESPREK MET DRIE VAN DE ZEVEN  
RAADGEVERS: NOËL SCHRIJEN, JAN VAN  
DER BURGT EN THEO VAN WESSEL.

De naam zegt het eigenlijk al. De Raadgevers geven raad. Hierbij richten zij zich binnen MIK & PIW Groep vooral op het sociale domein. Het betreft een groep vrijwilligers die allen een hoge maatschappelijke betrokkenheid hebben op het gebied van sociaal werk. De Raadgevers behartigen de belangen van klanten van onder het sociaal werk functionerende stichtingen (Ecsplora, Partners in Welzijn, Centrum voor Jeugd en Gezin en Knooppunt Informele Zorg) en brengen hun bevindingen onder de aandacht van de Raad van Bestuur. Hoe ze dit doen en binnen welke thematieken? Noël Schrijen, Jan van der Burgt en Theo van Wessel, lichten toe.

## Voorkomen is beter dan genezen

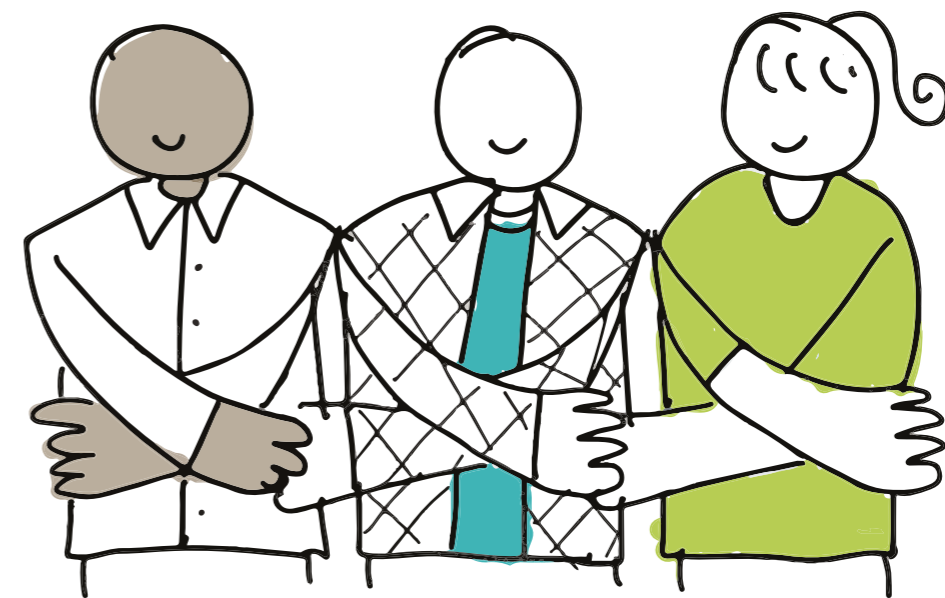
MIK & PIW Groep heeft als speerpunt de kanskracht van mensen in de samenleving te vergroten. Uitgangspunt hierbij is preventie, omdat voorkomen beter is dan genezen. Het resultaat van dit beleid wordt door de Raadgevers in de praktijk getoetst. Hierbij zien de Raadgevers zichzelf als belangenbehartigers van de cliënten. Om dit te bewerkstelligen gaan de Raadgevers op regelmatige basis de wijk in waarbij ze contact leggen met verschillende stakeholders. Van gemeentes tot politie tot schoolbesturen. "Je moet ons dus eigenlijk zien als ambassadeurs die de wijk in gaan om lokale problematieken te signaleren én te monitoren", zo begint Theo van Wessel.

## Weerspiegeling van de maatschappij

Het gemêleerde gezelschap bestaat uit zeven personen die onder andere zes keer per jaar overleggen met de Raad van Bestuur. Alle leden zijn afkomstig uit verschillende branches.

Zo brengt iedereen z'n eigen invalshoeken en ervaringen aan tafel. "Voor mij is dit heel belangrijk. Zo zit de maatschappij namelijk ook in elkaar. Die bestaat ook uit verschillende culturen waar ook weer andere normen en waarden aan verbonden zijn. Dat is bij ons aan tafel precies hetzelfde", aldus Jan van der Burgt.

Om de praktijkervaring van dichtbij mee te maken, is het van belang dat de input van de Raadgevers in de samenleving wordt opgehaald. De mannen en vrouwen gaan regelmatig de straat op waarbij er actief stakeholders worden opgezocht en vragen worden gesteld als: wat is de relatie met MIK & PIW Groep en doen we de juiste dingen en doen we de juiste dingen goed? Alle bevindingen worden anoniem verwerkt en vervolgens gebundeld en besproken met de Raad van Bestuur. Op deze manier kan het leerproces binnen MIK & PIW Groep worden gestimuleerd. ▶



*"Je moet ons dus eigenlijk zien als ambassadeurs die de wijk in gaan om lokale problematieken te signaleren."*

### Maatschappelijke bijdrage meetbaar maken

Maar wat is nou eigenlijk precies het doel van een club als de Raadgevers? Het betreft een vrij simpel, maar uitermate belangrijk doel. "Wat we doen is kijken of de missie van MIK & PIW Groep op basis van de ervaringen in de praktijk meetbaar kan worden gemaakt. Zonder meetbare resultaten zijn we ten slotte nergens", zo legt Noël Schrijen uit. Om de resultaten te kunnen hanteren, zijn er conform de thema's uit de meerjarenstrategie van MIK & PIW Groep, vier werkgroepen opgesteld.

Klanttevredenheid, preventie, sterke wijken en vitale medewerkers. Alle Raadsleden hebben de keuze gemaakt voor een van de werkgroepen gericht op één van deze thema's. Er wordt gekeken welke meerwaarde MIK & PIW Groep precies levert op elk specifiek gebied. Vervolgens zullen de resultaten worden besproken met de Raad van Bestuur. De missie van de Raadgevers is geslaagd wanneer uit de gesprekken en metingen aspecten komen die het leerproces van MIK & PIW Groep kunnen stimuleren. ■





# KANS KRACHT *magazine*

de ***Kanskracht*** (m/v)  
[kans · kracht]  
zelfstandig naamwoord

*De mate waarin mensen regie over of grip op hun leven hebben. Dat maakt dat mensen meer tevreden zijn met hun leven, gelukkiger zijn.*

