

## Uitwisseling met Berlijn

# KIJKJE over de grens

Kijken in elkaars keuken, maar ook over de grens. Kinderopvangorganisaties KomKids (Schiedam), DAK kindercentra (Den Haag) en Kindergärten City (Berlijn) zijn in 2016 begonnen met een uitwisselingsprogramma. Met enige vertraging door corona heeft eind 2021 de vijfde en laatste uitwisseling plaatsgevonden. Voorzichtig kunnen nu de eerste conclusies getrokken worden over de opbrengsten van de uitwisseling.

**GEERT VAN THULL, KOMKIDS**

**A**lle drie de organisaties zijn gericht op het leren van elkaars kwaliteiten en willen dit realiseren door een uitwisselingsprogramma. Pedagogisch medewerkers gaan één week bij elkaar op bezoek, op locatie; de medewerkers krijgen doorbetaald en de onkosten komen voor rekening van de werkgever. Anderhalf jaar later dan gepland, door corona, kwamen begin oktober 2021 twaalf medewerkers van Kindergärten City uit Berlijn naar Nederland. Twee dagen werden ze ontvangen door medewerkers van DAK kindercentra en twee dagen was KomKids gastheer voor de Duitse collega's. Drie weken later zijn de rollen omgedraaid: diezelfde Nederlandse pedagogisch medewerkers waren te gast op locaties van de Duitse collega's. Tijdens het bezoek aan elkaars locaties kregen de pedagogisch medewerkers een herkenbaar én verschillend beeld van de (eigen) kinderopvang. Geen nieuwe blik op de wereld, maar wel een andere kijk op de eigen visie en het eigen handelen, en die van de burens. Het begin van een nieuwe, lerende praktijk.

### Voortdurend gesprek

De betrokken Haagse en Schiedamse organisaties willen niet alleen over de grens kijken, maar ook 'gluren bij de burens'. Al tijdens het eerste bezoek in Berlijn (2017) kwamen de Haagse en Schiedamse medewerkers met elkaar in gesprek; eerst over hun gezamenlijke ervaringen daar, maar al snel ook over ieders

eigen praktijk. Het bezoek aan Berlijn werkte zo ook als een katalysator om in gesprek te gaan over de verschillen en overeenkomsten op de werkvloer van de twee Nederlandse kinderopvangorganisaties. De laatste jaren is dit onderdeel ook verankerd in de voorbereiding en organisatie van de uitwisseling. Deelnemers van beide organisaties vormen vooraf koppels, gaan bij elkaar bezoek en trekken ook samen op bij het bezoeken van de Berlijnse locaties. Zo ontstaat er een voortdurend gesprek tussen de pedagogisch medewerkers.

### Reflectie

De collega's in Berlijn hebben een soortgelijke ervaring. Petra Narowsky-Schulz, regiomanager en coördinator van de uitwisseling bij Kindergärten City: 'Voor het eerste uitwisselingsbezoek hadden we nog de insteek: wat kan ik aan ideeën meenemen vanuit de Nederlandse situatie naar onze werksituatie in Berlijn? In het tweede en derde jaar is dit verschoven naar het belang van reflectie dat zo'n uitwisselingsbezoek bewerkstelligt. Je gaat je vooral afvragen: hoe doe ik dat en waarom doe ik dat eigenlijk zo? Ook de onderlinge contacten tussen onze medewerkers van verschillende locaties worden hechter door zo'n uitwisseling. Tijdens het bezoek in Nederland maken ze al afspraken om ook bij elkaar te gaan kijken en meer onderling in gesprek te blijven.'

In het eerste jaar van de uitwisseling waren negen van de tien



Buitenruimte met hoogteverschillen

Nederlandse deelnemers pedagogisch medewerker. Beide organisaties kozen er bewust voor om de werkvloer deel te laten nemen. Leidinggevend en stafmedewerkers maken namelijk al vaker en makkelijker gebruik van scholingsmogelijkheden. Na de uitwisseling bleek het voor de medewerkers niet eenvoudig om de (individuele) ervaringen te vertalen naar de eigen situatie én de collega's mee te krijgen. In 2021 hadden alle drie de organisaties een mix van deelnemers: nog steeds merendeels pedagogisch medewerkers, maar ook locatiemanagers en medewerkers uit de pedagogische staf. Tegelijkertijd vormen de deelnemers een werkgroep binnen de organisatie waardoor ze ook ná de uitwisseling samen kunnen werken in de verwerking van de ervaringen. Op deze manier proberen de organisaties alle input die komt vanuit deze studiereis handen en voeten te geven, beter te borgen in de organisaties.

### Uitwisseling onderzoeken

KomKids en DAK blijven op zoek naar 'verdieping' van de uitwisseling. Melissa Holleman, hoofd van het Pedagogisch kenniscentrum van KomKids: 'Hoe kunnen we de ervaringen delen en verder dragen in onze organisaties? Deze vraag willen we niet alleen zelf beantwoorden, maar we willen ook anderen erbij betrekken. Dit jaar is de uitwisseling zelf object van onderzoek. De Hogeschool van Amsterdam kijkt voor, tijdens en na de uitwisseling mee en de Nederlandse en Duitse deelnemers worden ondervraagd; bijzonder hoogleraar Kinderopvang Ruben Fukkink (UvA) voert het onderzoek uit en ging

## De onderlinge contacten worden hechter

mee naar Berlijn.'

Ruben Fukkink vroeg zich af: wat leer je nu echt van een uitwisselingsprogramma? Kun je je ontwikkelen als professional, als team en als organisatie? 'We weten al dat internationalisering meer moet zijn dan een "schoolreisje" met leuke collega's. Een vluchtige kennismaking leidt alleen tot oppervlakkige indrukken, soms zelfs tot verwarring ('Ik begrijp niet waarom ze het zo doen') of negatieve indrukken ('Mijn manier van werken is het niet'). In de literatuur wordt daarom benadrukt dat men pas echt leert als deelnemers gedurende een langere periode samen reflecteren op de nieuwe ervaringen en er ruimte is voor dialoog. Een mentor als rolmodel voor culturele uitwisseling kan ook een positieve rol spelen. Een goed programma biedt ook maatwerk, omdat professionals in de kinderopvang verschillen in verantwoordelijkheden en werkervaring. De uitwisseling moet bovendien breder zijn ingebed in de organisatie wil men de transfer bereiken van de intensieve maar kortdurende uitwisseling naar de dagelijkse praktijk. Kortom, er komt nog wel wat bij kijken en er is meer nodig dan een paspoort en een retourtje.'



# Samen reflecteren op de nieuwe ervaringen

## Goede leervragen

Fukkink onderzoekt dit uitwisselingsprogramma op wetenschappelijke wijze. Hoewel het onderzoek formeel nog niet afgerond is, kan hij wel iets laten weten over zijn bevindingen. Hij zag een duidelijke ontwikkeling: 'Bij de eerste online-uitwisseling stelden de meeste deelnemers nog vrij algemene vragen. Bijvoorbeeld: "Hoe werken ze daar in Berlijn?" Andere vragen waren weer erg specifiek, zoals: "Hoeveel kinderen hebben ze daar op de groep?" Het stellen van goede leervragen kwam op gang nadat men een ochtend had meegedraaid in een 'vreemde' praktijk. Een Nederlandse pedagogisch medewerker zag bijvoorbeeld op een Berlijnse groep dat de kinderen zelf bepaalden wat ze aten en hoeveel. Bij de warme lunch at een kind veel van het toetje, maar niets van het hoofdgerecht. Het werd wel aangeboden, maar het kind bepaalde wat het at. Andere collega's kwamen 's avonds met vergelijkbare observaties. De vraag werd vervolgens breder geformuleerd: 'Waarom krijgen de kinderen in de Berlijnse kindcentra meer autonomie dan bij ons?' Deze vraag hielden de collega's vast bij hun observaties en gezamenlijke uitwisseling. Aan het einde van de week kon men, bij een gezamenlijke afronding met alle Nederlandse en Duitse deelnemers, de verklaringen toetsen bij de Duitse collega's. Eén verklaring is dat er voor Berlijn een pedagogisch kader is dat autonomie een centrale plek geeft. En je begrijpt het nog beter als je hoort dat er in de Oost-Berlijnse kinderopvang nauwelijks ruimte was voor autonomie. Alle kinderen moesten slapen met, letterlijk, alle neuzen dezelfde kant op.'

## Geschiedenis, traditie, cultuur

Volgens Fukkink ontstond zo inzicht in de Duitse én eigen praktijk. In de woorden van een van de deelnemers: 'Respect voor de autonomie staat bij ons ook hoog op de agenda, maar de wijze waarop onze Duitse collega's dit vormgeven heeft me wel aan het denken gezet.' Fukkink vertelt dat er ook een nieuw besef ontstaat: hoe je werkt in de kinderopvang en omgaat met kinderen is bepaald door geschiedenis, traditie en cultuur. Vanuit dit perspectief kun je volgens hem dan ook iets veranderen. In de woorden van dezelfde deelnemer: 'Ik ben van mening – ook door onze wet- en regelgeving en controle – dat wij op onze locaties nog te veel werken vanuit "Pas op!" en "Kijk uit!" in plaats van het kind het vertrouwen te geven dat die het heel goed zelf kan. Hier wil ik mee aan de slag, kijken wat de mogelijkheden zijn, in dialoog gaan met de pm'ers.' <

IN HET MAARTNUMMER VAN TIJDSCHRIFT KINDEROPVANG VERTELLEN DE NEDERLANDSE DEELNEMERS AAN DE UITWISSELING OVER HUN ERVARINGEN.

GEERT VAN THULL IS LOCATIEMANAGER VAN DE DRIE KOMKIDS-VESTIGINGEN IN ROTTERDAM EN SINDE 2017 BETROKKEN BIJ DE UITWISSELING MET KINDERGÄRTEN CITY, VANAF 2018 ALS 'VERBINDINGSMAN'.



Kinderen slapen wanneer ze willen



Zelf eten pakken van het buffet

Fukkink vertelt over de voorbereiding op en het verloop van de uitwisseling. 'Een ervaren team bereidt de uitwisseling voor waarbij het Duitse team een week in Nederland is en het Nederlandse team een week in Berlijn. In de ochtenden werkt men op wisselende locaties. Iedere medewerker heeft een eigen programma, al kruisen de wegen van de collega's elkaar wel. Aan het einde van de week evalueert men ten slotte samen. Er zijn ook twee gezamenlijke voorbereidende bijeenkomsten, waarbij telkens een expert aanschuift die veel weet van de Duitse kinderopvang. Na de dubbele uitwisseling is er ook een follow-up. Het programma, dat begon met een eerste online-meeting met break-out rooms in juni, loopt zo door tot en met de lente van 2022. Geen half werk dus.'