Jobshadowing : een inspirerende duik in een andere praktijk

Een praktijkgids voor organisaties die werken met jonge kinderen en gezinnen



COLOFON

Deze gids werd opgesteld in opdracht van **OMEP België**. Met de steun van het Prins Filipfonds van de Koning Boudewijnstichting organiseerde OMEP tussen 2022 en 2025 professionele uitwisselingen voor begeleiders, leerkrachten en onderzoekers in voorzieningen voor jonge kinderen tussen (0-6 jaar) zoals kinderopvang, kleuteronderwijs en buitenschoolse opvang uit de drie taalgemeenschappen van België. Via een formule van 'jobshadowing' kregen professionals die werken met jonge kinderen en gezinnen de kans om gedurende twee dagen mee te draaien in een andere organisatie, vaak in een andere taalgemeenschap. Daarbij stonden de kernthema's van OMEP centraal: het educare-perspectief, inclusie, professionalisering en duurzame ontwikkeling.

Om de mogelijkheden van jobshadowing verder te verkennen en uit te diepen, deed OMEP een beroep op de ervaring en expertise van **VBJK**, dat zelf lid is van OMEP. VBJK heeft meer dan twintig jaar ervaring met het organiseren, begeleiden en documenteren van jobshadowingtrajecten in binnen- en buitenland (meer info op: vbjk.be). Doorheen deze trajecten ontwikkelde VBJK verschillende ondersteunende methodieken en tools. Samen met de ervaringen uit de OMEP-trajecten vormen die een belangrijke inspiratiebron voor deze gids.

REDACTIE

Lisandre Bergeron-Morin, VBJK, Elmer vzw

Veerle Vervaet, VBJK

Siska van Daele, Onderzoekscentrum Pedagogie in Praktijk, Karel de Grote Hogeschool

FOTO COVER

Caroline Boudry, VBJK

EINDREDACTIE

Bart Declercq

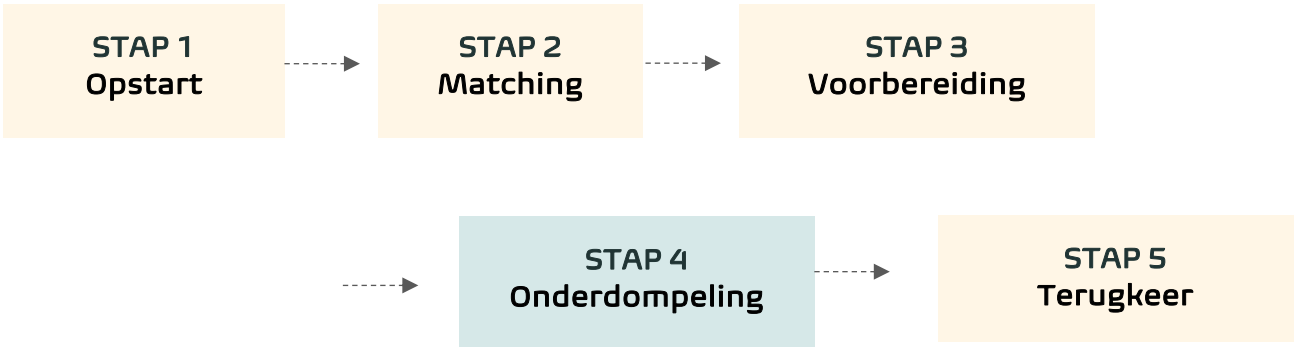
REFERENTIE

Bergeron-Morin, L., Vervaet, V. & van Daele, S. (2026). ***Jobshadowing: een inspirerende duik in een andere praktijk. Een praktijkgids voor organisaties die werken met jonge kinderen en gezinnen.*** **Gent – Brussel:** VBJK & OMEP België.

Deze gids is ook beschikbaar in het Frans en in het Duits: https://www.omep-belgie.be

Opbouw van de gids

Deze gids begeleidt je stap voor stap door het volledige jobshadowingtraject: van het eerste idee en het vinden van een geschikte partner tot de voorbereiding, de uitwisseling zelf en de terugkeer naar de eigen organisatie. Elke stap belicht de belangrijkste aandachtspunten en biedt concrete handvatten om van jobshadowing een betekenisvolle leerervaring te maken, voor de bezoekers én voor de organisatie als geheel.



In de bijlagen vind je twee **logboeken** die als rode draad door een traject kunnen dienen. Ze ondersteunen organisaties bij de voorbereiding, observatie, documentatie en reflectie, en helpen om inzichten en ervaringen nadien terug te koppelen naar het team.

INHOUD TAFEL

Begrippenlijst 4
Inleiding 5
Stap 1: Opstart 7
Stap 2: Matching 9
Stap 3: Voorbereiding 12
Stap 4: Onderdompeling 15
Stap 5: Terugkeer 17

Logboeken:
Ons jobshadowingtraject 20
Een jobshadowingstraject verwelkomen 24

Begrippenlijst

Jobshadowing

Een vorm van professioneel leren waarbij je gedurende een bepaalde periode meedraait in de dagelijkse praktijk van een andere organisatie. De term komt van het Engelse *shadowing*: als een 'schaduw' volg je iemand van nabij. Daarbij observeer je niet alleen, maar neem je ook actief deel aan de dagelijkse werking, stel je vragen en wissel je ervaringen uit.

Uitzendende organisatie

De organisatie die medewerkers de kans geeft om via jobshadowing op uitwisseling te gaan en te leren in een andere voorziening. Samen met de bezoekers formuleert de uitzendende organisatie de leervragen en doelstellingen voor het traject en creëert ze de nodige voorwaarden om de opgedane ervaringen nadien te vertalen naar de eigen praktijk.

Opstart

Matching

Gastorganisatie

De organisatie die haar werking openstelt en professionals uit een andere organisatie ontvangt voor een jobshadowingtraject. Ze biedt bezoekers de mogelijkheid om kennis te maken met en mee te draaien in de dagelijkse praktijk.

Terugkeer

Terugkeer

Voorbereiding

Trajectcoördinator

De persoon binnen de uitzendende organisatie die het jobshadowingtraject mee organiseert en de bezoekers ondersteunt. Vaak is dit een directielid of een pedagogisch coach. De trajectcoördinator helpt om de leervragen en verwachtingen vanuit het team scherp te stellen en zorgt ervoor dat bezoekers met een duidelijk mandaat aan het traject beginnen.

Trajectbegeleider

De persoon binnen de gastorganisatie die de praktische organisatie van het bezoek coördineert. De trajectbegeleider organiseert het bezoek, informeert, en betrekt het team en zorgt mee voor de randvoorwaarden van een veilig en kwaliteitsvol leerklimaat.

Onderdompeling

Bezoekers

De duo's of trio's van medewerkers, bestaande uit kinderbegeleiders, leerkrachten, pedagogische coaches of coördinatoren, die deelnemen aan een jobshadowingtraject.

Mentor

De professional binnen de gastorganisatie aan wie een bezoeker tijdens het jobshadowingtraject wordt gekoppeld. De mentor neemt de bezoeker mee in de dagelijkse praktijk, maakt ruimte voor observatie en actieve deelname en stimuleert vragen, dialoog en reflectie.

Projectleider

De persoon die, wanneer jobshadowing deel uitmaakt van een breder project tussen meerdere organisaties, het overkoepelende traject faciliteert. De projectleider ondersteunt de matching tussen organisaties, helpt bij het scherpstellen van leervragen, bewaakt het gezamenlijke leerproces en organiseert bijvoorbeeld intervisie- en terugkoppelmomenten.

Inleiding

> *"Deze uitwisselingen creëren ruimte voor synergie tussen verschillende professionals. Bruggen durven slaan, samen"* (bezoeker)

Jobshadowing is een vorm van professionalisering waarbij medewerkers zich onderdompelen in de dagelijkse praktijk van een andere organisatie. Ze maken van dichtbij kennis met andere werkwijzen, ideeën en contexten. Het doel is niet alleen om elkaar te inspireren, maar ook om met een frisse blik naar de eigen praktijk te kijken, vanzelfsprekendheden in vraag te stellen en nieuwe perspectieven te ontwikkelen.

Tijdens de door OMEP ondersteunde uitwisselingen draaiden professionals uit organisaties die werken met jonge kinderen en gezinnen gedurende twee dagen mee in een andere werkomgeving, vaak over de Belgische taalgrenzen heen. Hun ervaringen tonen het potentieel van jobshadowing als een vernieuwende vorm van professionalisering die reflectie en dialoog stimuleert en nieuwe perspectieven opent. De bezoekers keerden enthousiast terug naar hun eigen organisatie, met nieuwe inzichten en inspiratie én met sterkere verbindingen tussen de drie taalgemeenschappen in België.

Met deze gids willen we dat enthousiasme doorgeven en tegelijk concrete handvatten bieden om jobshadowing in te zetten. Hoe creëer je de juiste voorwaarden? Hoe bereid je een uitwisseling voor en begeleid je het leerproces? En hoe zorg je ervoor dat de opgedane inzichten ook nadien blijven doorwerken? Zo kan jobshadowing uitgroeien tot een rijke leerervaring waarin professionals van en met elkaar leren.

VOOR WIE IS DEZE GIDS BEDOELD?

Deze gids richt zich tot organisaties en professionals die werken met jonge kinderen (0-6 jaar) en hun gezinnen, zoals kinderopvanginitiatieven, kleuterscholen, buitenschoolse opvang, Huizen van het Kind en gezinsondersteunende organisaties.

Deze gids is bedoeld voor jou indien:

- je teamverantwoordelijke, coördinator, pedagogisch coach of begeleider bent binnen een organisatie die werkt met jonge kinderen en gezinnen;
- je nieuwsgierig bent naar jobshadowing als een vorm van professionalisering;
- je graag jobshadowingtrajecten wilt organiseren binnen je team, maar nog zoekt hoe je hiermee kunt starten en hoe je enthousiasme kunt creëren bij collega's en mogelijke gastorganisaties;
- je organisatie wordt gevraagd als gastorganisatie en je van het bezoek een betekenisvolle en verrijkende ervaring wilt maken, zowel voor bezoekers als voor het eigen team.

WAAROM VOOR JOBSHADOWING KIEZEN?

Professionalisering is essentieel voor de kwaliteit van opvang en onderwijs voor jonge kinderen. Uit onderzoek weten we dat professionalisering het meeste effect heeft wanneer ze niet beperkt blijft tot een eenmalig initiatief, maar deel uitmaakt van een langer traject waarin verschillende vormen van leren worden gecombineerd. Zo'n traject versterkt niet alleen de praktijk van individuele medewerkers, maar kan ook de organisatie als geheel in beweging brengen en ruimte creëren voor verdieping en vernieuwing (Vervaet, 2024).

Jobshadowing kan een krachtig onderdeel zijn van zo'n breder professionaliseringstraject, naast bijvoorbeeld vorming, coaching en teamreflectie. Professionals letterlijk in een andere praktijk laten stappen, kan hun nieuwsgierigheid prikkelen, nieuwe perspectieven openen en een impuls geven aan verandering in de eigen praktijk en organisatie.

Door jobshadowing op te nemen in een breder professionaliseringstraject of project, kun je:

- **De leercultuur van een organisatie versterken.** Organisaties waarin professionals samen reflecteren over hun visie, pedagogische aanpak, samenwerking met gezinnen en buurtgerichte werking creëren een rijke leeromgeving voor medewerkers én kinderen. Jobshadowing maakt andere praktijken zichtbaar, verdiept gesprekken en kan nieuwe dynamieken binnen teams op gang brengen.
- **Leren van het rijke en diverse Belgische landschap**. De verschillen én gelijkenissen tussen de Belgische taalgemeenschappen bieden unieke kansen om dicht bij huis van elkaar te leren. Jobshadowing over de taalgrenzen heen maakt andere pedagogische keuzes, afspraken, structuren en gewoontes zichtbaar en nodigt uit om met een nieuwe blik naar de eigen praktijk te kijken.
- **Je onderdompelen in de dagelijkse praktijk.** Jobshadowing is meer dan een bezoek of een korte rondleiding. Bezoekers draaien gedurende meerdere dagen mee in de dagelijkse praktijk van collega's. Niet alleen geplande activiteiten krijgen aandacht, maar ook routines en kleine interacties: precies die alledaagse momenten die zo betekenisvol zijn bij het werken met jonge kinderen.
- **Inspiratie vertalen in plaats van kopiëren**: De kracht van jobshadowing ligt niet in het letterlijk overnemen van praktijken die elders werken, maar in het vertalen van ideeën naar de eigen context, doelgroep en werking. Door voldoende tijd te maken voor observatie, dialoog, afstemming en reflectie kunnen bezoekers ontdekken welke visie en keuzes achter een bepaalde praktijk schuilgaan. Van daaruit kunnen ze onderzoeken wat bruikbaar en betekenisvol kan zijn voor hun eigen organisatie.
- **Een spiegeleffect creëren**: Jobshadowing is geen eenrichtingsverkeer; het is een gelijkwaardige uitwisseling. Voor de gastorganisatie werkt de bezoeker vaak als een spiegel die vanzelfsprekendheden zichtbaar maakt en nieuwe vragen oproept: waarom doen we dit eigenlijk zo? Zo ontstaat een wederzijds leerproces dat professionele trots versterkt en reflectie op de eigen pedagogische visie en de organisatiecultuur stimuleert.

Jobshadowing is een **flexibele vorm van professionalisering** die kan inspelen op actuele vragen en noden van teams en organisaties. De belangrijkste investering ligt daarbij niet zozeer in hoge opleidingskosten, maar in tijd en betrokkenheid.

Stap 1: Opstart

> *"Je hoeft niet naar het buitenland te gaan om kinderopvang te zien die anders werkt dan de onze! We beseffen dat er veel ideeën zijn waar we ons door kunnen laten inspireren bij onze Belgische collega's."*
>
> (trajectcoördinator)

Een jobshadowingtraject kan ontstaan vanuit verschillende invalshoeken en leervragen, zowel op individueel als op organisatieniveau. Omdat de kwaliteit van opvang en begeleiding van jonge kinderen nauw samenhangt met de visie en werking van de organisatie als geheel, ligt de focus in deze gids vooral op doelstellingen op organisatieniveau.

Mogelijke redenen voor een organisatie om een jobshadowingtraject op te starten:

- Het traject sluit aan bij een bestaande visie, versterkt een lopend teamproject of ondersteunt de ontwikkeling van een nieuw initiatief.

  Bijvoorbeeld: een gemeente wil een nieuwe kinderopvangvoorziening openen en zoekt inspiratie voor een kwaliteitsvolle inrichting van de ruimtes en routines.
- Het traject richt zich op professionalisering binnen een specifiek thema of vertrekt vanuit de interesse in een inspirerende praktijk.

  Bijvoorbeeld: een team raakt tijdens een studiedag geïnspireerd door de 'Spelcirkel' methodiek, ontwikkeld door de kinderopvang Elmer, en wil hierover meer leren in de praktijk.
- Het traject biedt de mogelijkheid om het professionele netwerk van een organisatie te versterken door partners beter te leren kennen en de samenwerking te bevorderen.

  Bijvoorbeeld: een kleuterschool wil warmere transities voor jonge kinderen ontwikkelen en daarom nauwer samenwerken met kinderopvang, buitenschoolse opvang- en gezinsondersteunende organisaties.
- Het traject ondersteunt medewerkers bij een nieuwe functie of rol binnen de organisatie.

  Bijvoorbeeld: een kinderdagverblijf wil sterker inzetten op inclusie en verwelkomt daarvoor een inclusiecoach binnen hun team. Zij zouden graag weten hoe andere organisaties zulke functie invullen.

Om het jobshadowingtraject goed te verankeren binnen de organisatie, kan de uitzendende organisatie een **trajectcoördinator** aanstellen die het proces mee organiseert en opvolgt. Deze persoon helpt om de **leervragen scherp te stellen**, ondersteunt de selectie van bezoekers, legt contact met mogelijke gastorganisaties en zorgt ervoor dat de opgedane inzichten na afloop worden teruggekoppeld aan het team en een plaats krijgen binnen de verdere werking van de organisatie.

LEERVRAGEN BEPALEN ALS UITZENDENDE ORGANISATIE

Een sterke **leervraag** heeft een duidelijke focus en fungeert als kompas tijdens het jobshadowingtraject. Ze geeft richting aan wat bezoekers willen ontdekken en biedt houvast bij de observaties, gesprekken en reflectie tijdens de uitwisseling. Na afloop vormt ze het vertrekpunt om inzichten en ervaringen terug te koppelen aan het eigen team.

Een leervraag maakt bovendien een bredere organisatorische uitdaging of ontwikkelingsvraag expliciet. Idealiter ontstaat ze niet vanuit één individuele interesse, maar vanuit een collectieve reflectie binnen de uitzendende organisatie. Op die manier wordt de leervraag een krachtig instrument voor teamgerichte professionalisering en verandering. Ze stimuleert niet alleen het delen van ervaringen na terugkeer, maar ondersteunt ook het formuleren van concrete vervolgacties en de gezamenlijke reflectie binnen het team.

Bij het formuleren van een leervraag kun je rekening houden met de volgende elementen:

- Welke uitdagingen of obstakels ervaren wij als team?
- Waarover willen wij meer weten of waarin willen we ons verdiepen?
- Waarom verdient dit onderwerp op dit moment speciale aandacht?
- Welke nieuwe projecten, ideeën of (gewenste) veranderingen leven er momenteel binnen de organisatie?

Leervragen zijn dynamisch: ze krijgen vorm en worden in de loop van het proces verder verfijnd. Vaak vertrekken ze vanuit een breder thema of een algemene vraag die binnen de organisatie leeft, bijvoorbeeld naar aanleiding van uitdagingen in de dagelijkse praktijk, ervaren knelpunten, wensen of nieuwe projecten.

Een goede leervraag is:

- **Precies en concreet:** in tegenstelling tot algemene nieuwsgierigheid richt een goede leervraag zich op een specifiek aspect van de beroepspraktijk.

Voorbeeld van een vage leervraag: "Wij zijn benieuwd naar hoe zij samenwerken met ouders."

Voorbeeld van een goede leervraag: "Hoe kunnen we het brengmoment inzetten om de samenwerking met ouders te versterken?"

- **Actiegericht:** De vraag moet kunnen leiden tot concrete veranderingen of tot het opstellen van een innovatieplan na de uitwisseling.

Voorbeeld: "Hoe kunnen we meer kindvrije uren voorzien voor pedagogische bijeenkomsten met het team?"

- **Gericht op dieper inzicht:** De vraag is niet alleen bedoeld om een methode te 'kopiëren', maar om het 'waarom' en de onderliggende strategie van een praktijk te begrijpen, zodat die kan worden aangepast aan de realiteit van de omgeving van de bezoeker.

Voorbeeld: "Hoe kunnen we ervoor zorgen dat ons team een gedeelde visie op inclusie heeft?"

> *"Ik had eerst geen duidelijke leervraag geformuleerd, maar toonde eerder een brede nieuwsgierigheid om 'te zien hoe het elders werkt'. Met mijn team heb ik onze leervraag later verfijnd: "Hoe kunnen we een lerend netwerk rond de inclusie van kinderen met specifieke ondersteuningsbehoeften opzetten, begeleiden en ondersteunen? Dat was mijn kompas om meer gericht te observeren hoe bijeenkomsten van het lerend netwerk werden begeleid, welke methodieken werden gebruikt en hoe deelnemers daarop reageerden."*
>
> (bezoeker)

Stap 2: Matching

"Wij hadden gehoord over de spelcirkelmethodiek die kinderopvang Elmer had ontwikkeld en waren erg geïnteresseerd om te bekijken of deze methodiek ons eigen pedagogisch project kon versterken. We hadden echter nog veel vragen over hoe zij hier concreet mee aan de slag gingen. Daarom hebben we Elmer gevraagd of zij ons konden ontvangen voor een jobshadowingtraject."

(trajectcoordinatör)

Bij jobshadowing gaat matching niet over het vinden van de 'perfecte' organisatie, maar over het organiseren van een waardevolle ontmoeting met een praktijk die een andere, inspirerende of uitdagende spiegel biedt voor de eigen werking. Soms is de gastorganisatie al bekend via een bestaand netwerk, een partnerschap, een studiedag of een gezamenlijk project. In andere gevallen wordt op basis van de leervragen gezocht naar een organisatie wiens praktijk, expertise of context aansluit bij de vragen van de uitzendende organisatie.

DE JUISTE MATCH VINDEN

Binnen uitwisselingsprojecten, zoals die van OMEP, kunnen verschillende organisaties worden samengebracht in een leergemeenschap. Om elkaar beter te leren kennen, kunnen de organisaties een **profielschets** opstellen: een korte voorstelling van hun werking, sterktes, pedagogische visie en eigen leervragen. Op basis van deze profielen wordt een koppeling voorgesteld. Een **projectcoördinator** die de betrokken organisaties goed kent, kan dit matchingproces ondersteunen en mee zoeken naar combinaties die voor beide organisaties interessante leerkansen bieden.

Vervolgens is het belangrijk om na te gaan of de mogelijke gastorganisatie aan volgende voorwaarden voldoet:

- **Pedagogische basiskwaliteit:** De gastorganisatie beschikt over een stevige pedagogische basis en een werking waarin bewust wordt nagedacht over de kwaliteit van de opvang en begeleiding van jonge kinderen.
- **Een stabiel team:** Bezoekers worden bij voorkeur ontvangen in een team dat op dat moment voldoende stabiel en op elkaar ingespeeld is. Zo is er ruimte om bezoekers mee te nemen in de dagelijkse werking.
- **Bereidheid tot openheid:** De organisatie en haar medewerkers zijn bereid hun werking open te stellen en vragen te beantwoorden. Daarbij hoeven ze niet alleen te tonen wat goed gaat. Ook twijfels en minder vanzelfsprekende momenten maken deel uit van het 'echte leven' op de werkvloer.
- **Betrokkenheid:** Het hele team wordt geïnformeerd over wie er komt, wanneer en waarom. Medewerkers die de rol van mentor opnemen, kiezen hier bij voorkeur vrijwillig voor en weten wat er van hen wordt verwacht.
- **Tijd en ruimte:** Hoewel jobshadowing tijdens de gewone werkuren plaatsvindt, vraagt het ontvangen van bezoekers extra tijd en aandacht. Denk bijvoorbeeld aan de kennismaking en voorbereiding, maar ook aan planning, dagelijkse debriefings, gesprekken en reflectiemomenten. Vooral voor de mentor is het belangrijk om voldoende ruimte te voorzien.
- **Interesse voor wederkerige uitwisseling:** Jobshadowing wordt nog krachtiger als organisaties van rol kunnen wisselen. Een gastorganisatie kan later zelf een uitzendende organisatie worden en bij haar partner op bezoek gaan.

Zoek naar verschillen, niet naar perfectie. Het doel van jobshadowing is niet om een organisatie te bezoeken die 'beter' werkt, maar om kennis te maken met een praktijk die **anders** is. Juist die verschillen maken vanzelfsprekendheden zichtbaar en nodigen uit om met een nieuwe blik naar de eigen manier van werken te kijken.

WELKE BEZOEKERS SELECTEREN?

Het aanstellen van een **trajectcoördinator** binnen de uitzendende organisatie is belangrijk. Samen met de verantwoordelijke of de directie helpt deze persoon bezoekers (of jobshadowers) te selecteren voor wie het jobshadowingtraject relevante leerkansen biedt én die de opgedane ervaringen nadien kunnen helpen delen binnen de organisatie.

Bij de keuze van bezoekers, geef je best de voorkeur aan professionals die:

- blijk geven van **betrokkenheid**;
- **leergierigheid** en nieuwsgierigheid tonen;
- het vermogen hebben om hun ervaringen te delen en bij terugkeer **verslag uit te brengen** aan hun team.

Dat betekent niet dat alleen de meest ervaren of zelfverzekerde medewerkers in aanmerking komen. Ook professionals die aanvankelijk vragen of twijfels hebben bij een project kunnen door jobshadowing nieuwe perspectieven ontwikkelen en een waardevolle rol spelen in het leerproces van het team.

Taalvaardigheid hoeft daarbij geen belemmering te vormen (zie het volgende hoofdstuk).

Het wordt sterk aanbevolen om in **duo's of trio's te werken, met functies die elkaar aanvullen**, zoals een verantwoordelijke en een begeleider. Deze bewuste samenstelling bevordert een effectieve wisselwerking tussen beleid en praktijk.

Een duo of trio biedt verschillende voordelen:

- **Bredere blik:** een begeleider kijkt vanuit de dagelijkse praktijk, terwijl een verantwoordelijke of pedagogisch coach mogelijk andere pedagogische of organisatorische aspecten opmerkt. Die perspectieven vullen elkaar aan.
- **Rijkere observaties:** meerdere bezoekers zien meer en kunnen vanuit verschillende 'brillen' naar dezelfde praktijk kijken. Door hun observaties naast elkaar te leggen, ontstaat een genuanceerd beeld.
- **Ondersteuning en onmiddellijke reflectie:** bezoekers kunnen elkaar ondersteunen in een onbekende omgeving en hun observaties, vragen en ervaringen meteen met elkaar bespreken.
- **Strategische schakel:** De aanwezigheid van een coördinator garandeert de organisatorische verbinding die nodig is om inspiratie bij terugkeer om te zetten in beleid.
- **Grotere impact bij terugkeer:** Met tweeën vertrekken creëert een gedeeld mandaat. Dit maakt het makkelijker om het enthousiasme over te dragen aan het thuisblijvende team en geeft meer gewicht aan concrete voorstellen voor een innovatieplan.

"Er waren zoveel professionals die interesse hadden in het project! Ik heb hen gevraagd een korte tekst in te dienen om hun interesse en motivatie toe te lichten, en zo de bezoekers te selecteren."

(trajectcoordinatör)

"Telkens wanneer we deelnemen aan projecten die uitwisselingen omvatten, probeer ik de budgetten te optimaliseren, zodat zoveel mogelijk professionals kunnen deelnemen aan een jobshadowingtraject. Dat bevordert de betrokkenheid bij de projecten echt."

(verantwoordelijk uitzendende organisatie)

"Soms is het niet de sterkste professional die de meest geschikte bezoekers maakt. Ik heb heel mooie trajecten gezien met medewerkers die 'twijfelaars' waren over het project"

(projectleider)

EN ALS WE NIET DEZELFDE TAAL SPREKEN?

Een taalbarrière kan extra spanning met zich meebrengen en de stap naar een jobshadowing over de taalgrens groter maken. In de praktijk blijkt die bezorgdheid echter niet noodzakelijk een belemmering te zijn. Bezoekers ervaren echter vaak dat die aanvankelijke onzekerheid plaatsmaakt voor vertrouwen en dat het omgaan met taalverschillen op zich een verrijkende ervaring kan zijn.

Professionals in de kinderopvang, het kleuteronderwijs, gezinsondersteuningsorganisaties en buitenschoolse opvang werken bovendien met kinderen en gezinnen met zeer diverse taalachtergronden. Tijdens jobshadowing ervaren ze zelf hoe het voelt wanneer je niet vanzelfsprekend op een gemeenschappelijke taal kunt terugvallen. Ze ontdekken welke strategieën helpen om taalbarrières te overbruggen, wat hen vertrouwen geeft of juist onzeker maakt en hoe communicatie ook zonder veel woorden tot stand kan komen.

Die ervaring kan een waardevolle spiegel zijn voor de eigen praktijk. Ze maakt voelbaar dat betekenisvolle communicatie niet alleen afhangt van een goede talenkennis, maar ook van openheid, aandacht, geduld en de bereidheid om verschillende manieren van communiceren uit te proberen.

Bijvoorbeeld:

- De Franstalige bezoekers merken vaak dat wanneer ze zich op hun gemak voelen en praten over gemeenschappelijke onderwerpen die hen boeien, hun school-Nederlands weer naar boven komt! En omgekeerd! Deze Nederlandstalige trajectbegeleider begint altijd met zich te verontschuldigen voor de onvolkomenheden in zijn Frans. Om vervolgens complimenten te krijgen! Het van tevoren vertalen van enkele documenten naar het Frans geeft hem daarentegen zelfvertrouwen.
- Tussen de Vlaamse en de Duitse organisaties worden Frans en soms Engels, zelfs op verschillende niveaus, verbindende talen.

Het is belangrijk om mogelijke onzekerheid over taal **vanaf het begin bespreekbaar te maken en zo veel mogelijk te verkleinen**. Dat kan op verschillende manieren:

- **Wees transparant:** geef vooraf duidelijke informatie over de talen die binnen de gastorganisatie worden gesproken en bespreek waar eventueel vertaling of taalondersteuning nodig is. Breng ook de tweede en derde talen van de bezoekers in kaart: die kunnen soms onverwachte bruggen slaan.
- **Deel positieve ervaringen:** ervaringen van eerdere bezoekers kunnen helpen om onzekerheid te relativeren. Ze laten zien dat taalverschillen niet noodzakelijk een belemmering vormen en dat bezoekers gaandeweg vaak manieren vinden om elkaar te begrijpen.
- **Vertaal essentieel materiaal:** vertaal waar mogelijk basisdocumenten, het programma en de leervragen of doelstellingen. Zo kan iedereen zich goed voorbereiden en wordt wederzijds begrip ondersteund.
- **Combineer verschillende communicatiestrategieën:** er bestaat niet één oplossing voor een taalbarrière. Verschillende kleine ingrepen kunnen samen de communicatie aanzienlijk toegankelijker maken.

Strategieën voor een veilig klimaat: bevorder uitwisselingen in kleine groepen, zorg voor een goede akoestiek, durf zelf woorden in de andere taal te proberen (met de boodschap: het is oké als het niet perfect is).

Strategieën om communicatie toegankelijker te maken: spreek langzamer zonder de taal te vereenvoudigen, geef bezoekers de tijd om te melden dat ze iets niet begrijpen, gebruik verschillende modaliteiten, zoals verbale, gebaren en schriftelijke ondersteuning.

Strategieën om bruggen te slaan tussen de talen: gebruik indien mogelijk een gemeenschappelijke derde taal, durf die paar woorden die je van de andere landstaal kent te gebruiken, schakel een taalbemiddelaar in (zoek hulp bij collega's!), houd een vertaalapp bij de hand voor meer specifieke termen.

Durven spreken, zelfs als het niet perfect is, slaat een brug en geeft het een goed voorbeeld van een taalbeleid dat openstaat voor meertaligheid.

Stap 3: Voorbereiding

> *"Het logboek helpt me goed, want als ik niets op papier zet, ben ik te chaotisch. […] Het helpt: waar richten we onze aandacht op en wat willen we ervan leren?".*
>
> (bezoeker)

Een grondige voorbereiding is de belangrijkste voorwaarde voor een geslaagd jobshadowingtraject. Tegelijk is het een stap die gemakkelijk onder druk komt te staan, bijvoorbeeld door tijdsgebrek of doordat organisaties niet altijd over de juiste hulpmiddelen beschikken om de voorbereiding te structureren.

Binnen de uitzendende organisatie neemt de trajectcoördinator doorgaans het voortouw in de voorbereiding. Ook de gastorganisatie speelt hierin een actieve rol. Wanneer zij al ervaring heeft met jobshadowing, kan ze bijvoorbeeld zelf voorbereidende stappen of werkvormen voorstellen. Een logboek (zie bijlage) biedt beide organisaties houvast om de voorbereiding te plannen en te structureren en bevat vragen die uitnodigen tot reflectie.

De gastorganisatie stelt bij voorkeur ook een trajectbegeleider aan. Deze persoon is het aanspreekpunt voor de uitzendende organisatie, coördineert de voorbereidingen aan de kant van de gastorganisatie en zorgt ervoor dat de nodige afspraken intern worden opgevolgd.

EEN EERSTE KENNISMAKING

Beperk het eerste contact niet tot e-mail. Een kort telefoongesprek of online overleg helpt om elkaar te leren kennen en verwachtingen af te stemmen, zodat het programma hierop kan worden afgestemd. Een partnerschap werkt het beste als er vóór het vertrek al een vertrouwensband is opgebouwd tussen de bezoekers van beide organisaties, bijvoorbeeld via een startbijeenkomst voor het project.

Neem tijdens de eerste kennismaking opnieuw **je leervragen** erbij. Wat willen de bezoekers graag ontdekken? Wat kan de gastorganisatie vanuit haar praktijk bieden? Dit gesprek helpt om het programma later zo goed mogelijk af te stemmen op de leervragen.

Je kunt ook een korte leesopdracht introduceren om de context van de andere organisatie beter te begrijpen, bijvoorbeeld een visietekst, een website of een kort artikel. Zo krijgen de bezoekers al een eerste beeld van de werking en de pedagogische visie. Een goede eerste kennismaking legt zo de basis om **samen een betekenisvol programma op te bouwen**.

"Wanneer we bezoekers ontvangen, willen we hun tijd bij ons optimaliseren en hebben we de neiging om het programma vol te proppen. Maar dat is niet noodzakelijkerwijs wat de ervaring betekenisvoller maakt. De realiteit is dat wanneer ze terugkeren naar hun eigen omgeving, ze weer in hun routine vervallen en niet altijds de tijd zullen kunnen hebben om te reflecteren over hun ervaring. Daarom proberen wij ook rustige momenten in te plannen om nota's te nemen, het logboek in te vullen, iets te lezen, enz... Ze komen vaak terug van die momenten met nieuwe reflecties en vragen om met ons uit te wisselen!"

(trajectbegeleider)

HET PROGRAMMA SAMEN OPBOUWEN

Bij het opstellen van het programma houden de **trajectcoördinator** van de uitzendende organisatie en de **trajectbegeleider** van de gastorganisatie best rekening met een aantal aandachtspunten:

- **Streef naar echte onderdompeling.** Laat bezoekers zoveel mogelijk meedraaien in de dagelijkse praktijk, met aandacht voor activiteiten, routines, zorgmomenten, maaltijden, overleg en andere momenten die deel uitmaken van een gewone werkdag. Vermijd een programma dat vooral uit formele presentaties of korte bezoeken bestaat. Plan waar mogelijk **twee tot drie aaneengesloten dagen**, zodat bezoekers de werking echt van binnenuit kunnen ervaren en er tijd is om een band op te bouwen met hun mentoren en het team.
- **Vertrek vanuit de specifieke leervragen:** bouw het programma zoveel mogelijk op wat de bezoekers willen onderzoeken en ontdekken, zodat de ervaring gerichter en professioneler wordt.

Bijvoorbeeld: een kinderdagverblijf wilde graag meer leren over de nieuwe wenprocedure van de gastorganisatie. Tijdens de jobshadowing was er echter geen nieuw kind en stond er geen kennismakingsgesprek met ouders gepland. Daarom organiseerde de gastorganisatie een gesprek met de pedagogisch coach die de wenprocedure mee had ontwikkeld. Zo kon de leervraag toch worden uitgediept.

- **Maak ruimte voor reflectie.** Voorzie dagelijks momenten waarop bezoekers samen met hun mentor of trajectbegeleider kunnen terugblikken op wat ze hebben gezien en ervaren. Zorg daarnaast voor voldoende ruimte om individueel stil te staan bij observaties, vragen en inzichten en deze bijvoorbeeld in het logboek te noteren.
- **Neem tijd voor informele momenten.** Gezamenlijke maaltijden, koffiepauzes en andere informele momenten zijn geen 'lege' tijd in het programma. Juist daar ontstaan vaak spontane gesprekken, leren bezoekers en collega's elkaar beter kennen en groeit het onderlinge vertrouwen. Die momenten kunnen minstens zo waardevol zijn voor de uitwisseling als de geplande activiteiten

LOGISTIEKE VOORBEREIDING

Ook enkele praktische afspraken vooraf zorgen ervoor dat de bezoekers zich tijdens de uitwisseling volledig op de leerervaring kunnen richten:

- Voorzie materiaal om te documenteren. Denk aan een notitieboekje of een logboek en eventueel een telefoon om spraakmemo's op te nemen of foto's te maken.
- Maak duidelijke afspraken over foto's en opnames. Vraag vooraf of fotograferen of opnemen binnen de gastorganisatie is toegestaan, in welke situaties dit kan en welke afspraken gelden over privacy en toestemming. Besteed daarbij bijzondere aandacht aan het fotograferen of filmen van kinderen, gezinnen en medewerkers.
- Stem de praktische details af. Bevestig vooraf de afspraken over vervoer, aankomsttijd, toegang tot de locatie en, indien nodig, accommodatie. Een verblijf in de buurt kan praktisch zijn en biedt bezoekers eventueel ook ruimte om buiten het formele programma samen ervaringen uit te wisselen.

CHECKLIST VOOR DE UITZENDENDE ORGANISATIE

Samen te bespreken door de trajectcoördinator en de bezoekers vóór de uitwisseling:

- ☐ **Verfijn (opnieuw) jullie leervragen:** Bekijk de oorspronkelijke leervragen opnieuw in het licht van de geplande uitwisseling. Zijn ze voldoende concreet? Voeg waar nodig subvragen toe die duidelijk maken wat jullie willen observeren, bespreken of beter willen begrijpen.
- ☐ Organiseer een **teamoverleg** waarin jullie de leervragen met alle collega's bespreken, zodat er collectieve reflectie ontstaat. Dit zorgt ervoor dat de vragen aansluiten bij de echte noden op de werkvloer en bij de lopende projecten van je organisatie.
- ☐ **Verduidelijk jullie opdracht vanuit het team:** Zorg ervoor dat duidelijk is met welke opdracht en welke verwachtingen jullie vertrekken. Wat wil het team graag te weten komen? Welke vragen nemen jullie mee? Bespreek ook wat het betekent om tijdens de uitwisseling jullie organisatie te vertegenwoordigen.
- ☐ **Bespreek jullie houding als bezoeker:** het is belangrijk dat jullie een houding van nieuwsgierigheid en welwillendheid aannemen. Stel deze waarden centraal en vermijd om te snel te vergelijken of kritiek te uiten. Denk na over hoe jullie constructieve feedback kunnen geven op basis van objectieve observaties en probeer zo vaak mogelijk eerst vragen te stellen.
- ☐ **Focus op perspectiefverandering:** houd voor ogen dat het doel van jobshadowing niet is om simpelweg de 'beste' praktijken te zien of te kopiëren, maar om jullie eigen perspectieven te verbreden. Gebruik de ervaring als spiegel om bij terugkeer na te denken over jullie eigen praktijken. Besef daarbij dat zelfs een meerdaagse onderdompeling slechts een momentopname van de praktijk biedt.
- ☐ **Bereid jullie voor op de terugkeer** door nu al een datum vast te leggen voor een teamvergadering of werkgroep waarin jullie jullie ervaringen met collega's kunnen delen.

CHECK-LIST VOOR DE GASTORGANISATIE

Door te nemen door de trajectbegeleider:

- ☐ **Wijs mentoren aan:** zoek ervaren professionals met veel praktijkkennis die het belangrijkste aanspreekpunt voor de bezoekers worden. Kies bij voorkeur personen die graag hun kennis delen en geef hen de nodige tijd voor het onthaal en de dagelijkse reflectiemomenten.
- ☐ **Informeer het volledige team:** leg aan alle medewerkers uit wie er komt, wanneer het bezoek plaatsvindt en wat het specifieke doel ervan is. Dit voorkomt dat het bezoek wordt ervaren als een extra belasting of als een kritische inspectie.
- ☐ **Breng jullie sterke punten in kaart:** bepaal vooraf welke innovatieve projecten of inspirerende methoden jullie in de schijnwerpers willen zetten en waar het team trots op is.
- ☐ **Gebruik de voorbereiding als reflectieproces:** denk samen met het team na over wat jullie willen laten zien en hoe jullie dit kunnen uitleggen. Dit helpt om het **'waarom'**, de strategieën en de pedagogische waarden achter de dagelijkse handelingen expliciet te maken.
- ☐ **Bespreek de houding:** overleg met het team hoe medewerkers de 'frisse blik' van de bezoekers als iets positiefs kunnen ervaren en hoe ze constructief kunnen omgaan met vragen of feedback. Wees bereid om ook de 'grijze zones' te tonen: zaken die minder perfect lopen of waarover onzekerheid bestaat. Juist op deze momenten van openheid ontstaan vaak de meest leerrijke gesprekken tussen professionals.
- ☐ **Informeer de gezinnen (ouders EN kinderen!):** breng gezinnen, bijvoorbeeld via een poster of nieuwsbrief, op de hoogte van de aanwezigheid van bezoekers. Zo weten zij wie aanwezig is en met welk doel.
- ☐ **Denk aan aanvullende documentatie:** verzamel relevante documenten die de bezoekers kunnen helpen om de werking beter te begrijpen en laat deze, indien nodig, vooraf vertalen.
- ☐ **Plan een terugkoppeling**: leg alvast een moment vast voor een terugkoppeling tussen de mentoren en het team.

Stap 4: Onderdompeling

> *"Het is niet alleen een rondleiding. Wij hebben echte tijd gehad om er gewoon te zijn, te observeren en vragen te stellen."*
>
> (bezoeker)

De onderdompelingsfase vormt de kern van het jobshadowingtraject: dit is het moment waarop de bezoekers zich daadwerkelijk onderdompelen in de dagelijkse praktijk van de gastorganisatie. De trajectcoördinator van de uitzendende organisatie en de trajectbegeleider van de gastorganisatie blijven het goede verloop van het traject ondersteunen, maar vooral de **bezoekers en mentoren** spelen een actieve rol.

ALS BEZOEKER

Laat je eigen dagelijkse taken zoveel mogelijk achter je en dompel je onder in de ervaring.

Blijf gefocust

- Houd je aandacht gericht op de thema's die je vooraf hebt gekozen, zoals inclusie of partnerschap met ouders. Deze 'bril' helpt je om de vele indrukken te ordenen en aandacht te hebben voor wat relevant en inspirerend kan zijn voor je eigen praktijk.
- Gun jezelf daarnaast ook momenten om **zonder agenda** te observeren. Door met een open blik te kijken, is er ruimte voor onverwachte ontdekkingen en diepgaande ervaringen die je vooraf niet had kunnen voorzien.
- Laat je niet te veel afleiden door organisatorische verschillen die je niet zomaar kunt veranderen, zoals de personeelsratio of specifieke hygiënevoorschriften. Hoewel ook deze observaties interessant kunnen zijn, kunnen ze de aandacht afleiden van de pedagogische vragen die je wilt onderzoeken.
- Vermijd simpelweg 'kopiëren en plakken'. Wat elders goed werkt, moet je altijd **aanpassen en vertalen** naar je eigen context, doelgroep en pedagogisch kader.
- Kijk niet alleen naar *wat* er gebeurt, maar probeer ook te begrijpen **waarom** bepaalde keuzes worden gemaakt. Welke visie ligt erachter? Door daarover in gesprek te gaan, kun je beter inschatten welke inspiratie voor je eigen praktijk betekenisvol kan zijn.

Kijk met een nieuwsgierige blik

- Jobshadowing is **geen evaluatie,** maar een uitwisseling tussen professionals.
- **Kies voor nieuwsgierigheid in plaats van te vergelijken.** Het doel is niet om te beoordelen of de ander het 'beter' of 'minder goed' doet, maar om de andere praktijk als spiegel te gebruiken en zo na te denken over je eigen manier van werken.
- **Neem actief deel:** draai zoveel mogelijk mee in de dagelijkse praktijk, bijvoorbeeld tijdens zorgmomenten, spel en maaltijden. Door zelf mee te doen, ervaar je de werking van binnenuit en ontstaat er makkelijker verbinding met de professionals van de gastorganisatie.
- **Luister actief en durf kritische vragen te stellen:** kijk niet alleen naar *wat* er gebeurt, maar vraag ook naar het **waarom** en de onderliggende visie. Door vragen te stellen en goed te luisteren toon je interesse en ontstaat er ruimte voor dialoog en wederzijdse reflectie.

Stel vragen en geef constructieve feedback

Sommige praktijken zullen je misschien enthousiast maken, terwijl andere vragen of zelfs twijfels oproepen. Durf die vragen te stellen en feedback te geven, maar doe dit steeds op een open en constructieve manier.

Enkele tips:

- **Wissel van perspectief:** probeer tijdens gesprekken verschillende 'brillen' op te zetten. Bekijk een situatie bijvoorbeeld vanuit een kritische, waarderende of praktische blik, of vanuit het perspectief van kinderen en gezinnen.
- **Sta stil bij wat een situatie bij je oproept:** ook je eigen gevoelens kunnen een vertrekpunt zijn voor reflectie. Vraag jezelf bijvoorbeeld af: *'Welk gevoel had ik op dat moment en waarom?'*
- **Begin met een concrete beschrijving van wat je hebt gezien:** *'Toen ik zag dat je de kinderen verluierde in een ruimte midden in de groep, was ik verbaasd. Ik ben gewend dat we met het kind naar een meer persoonlijke ruimte gaan.'* Zo maak je duidelijk wat je hebt waargenomen en waar je reactie vandaan komt.
- **Stel vragen als een kritische vriend:** probeer niet meteen te oordelen, maar gebruik vragen om de keuzes van de ander beter te begrijpen. In plaats van *'Dat is verkeerd'* kun je bijvoorbeeld vragen: *'Waarom kiezen jullie voor deze aanpak?'*
- **Bedenk wat je als 'geschenk' kunt achterlaten:** deel aan het einde van de uitwisseling iets dat je is bijgebleven, bijvoorbeeld een gedachte, een compliment, een advies, een citaat, een afbeelding of een anekdote, eventueel aangevuld met een boodschap voor het team.

Documenteer je ervaring

Goede documentatie helpt je om je ervaringen en inzichten na terugkeer met je team te delen. Je kunt daarvoor verschillende vormen gebruiken:

- **Houd een logboek bij:** noteer dagelijks je indrukken en ontdekkingen, maar ook je 'kleine cultuurschokken', vragen of zaken die je hebben geraakt.
- **Gebruik visueel materiaal:** foto's of video's (met toestemming) kunnen helpen om je ervaringen na terugkeer concreet en zichtbaar te maken voor je team.
- **Kies een vorm die bij je past:** documenteren hoeft niet alleen schriftelijk. Je kunt ook spraakmemo's opnemen op je telefoon of werken met tekeningen, beelden en trefwoorden.

ALS TRAJECTBEGELEIDER VAN DE GASTORGANSATIE

Zorg voor een warm welkom en informele momenten

- Een warm welkom begint vaak bij kleine, persoonlijke gebaren. Ze helpen om bezoekers snel op hun gemak te stellen en elkaar te leren kennen: een kopje koffie bij aankomst, een persoonlijke kennismaking met het team, een welkomstbord in de taal van de bezoekers, ...

Ondersteun je team en de mentoren bij het omgaan met vragen en feedback

- **Bespreek dit vooraf.** Bereid het team en de mentoren voor op de vragen en feedback van de bezoekers. Het logboek voor de gastorganisatie (zie bijlage) kan hierbij ondersteuning bieden.
- **Benut de 'frisse blik' van de bezoekers.** Zij brengen een nieuw perspectief mee en kunnen gewoontes of vanzelfsprekendheden zichtbaar maken die binnen de eigen organisatie niet meer worden bevraagd: *'Zo hebben we het altijd gedaan.'* Hun vragen kunnen helpen om stil te staan bij de eigen werkwijze en te ontdekken dat bepaalde zaken ook anders kunnen.
- **Plan dagelijkse reflectiemomenten.** Voorzie aan het einde van elke dag een kort moment tussen de bezoekers en hun mentoren om eerste indrukken en vragen te bespreken, ervaringen uit te wisselen en mogelijke misverstanden uit te klaren.

Stap 5: Terugkeer

"Op de wekelijkse briefing starten wij altijd met een leuke anekdote of leuke ervaring. Dit keer heb ik heb de bezoekers gevraagd om hun ervaring te vertellen. Ik merkte snel het enthousiasme van collega's. Ze waren meteen in actie-reactie. Ik vond het heel belangrijk dat het de begeleider was die haar ervaring deelde. Het is motiverend. Andere collega's willen nu ook gaan!"

(verantwoordelijk uitzendende organisatie)

De terugkeer is even belangrijk als de voorbereiding en de jobshadowing zelf. Jobshadowing is immers geen doel op zich. De ervaring krijgt pas echt betekenis wanneer bezoekers hun indrukken en inzichten meenemen naar de eigen organisatie, er samen over reflecteren en nagaan wat ze voor de eigen praktijk kunnen betekenen.

Voor de uitzendende organisatie bestaat de terugkeer uit twee stappen: eerst krijgen de bezoekers de tijd om hun ervaringen te ordenen en te verwerken. Vervolgens delen en bespreken ze hun belangrijkste inzichten met het team.

AFRONDING

Plan kort na de terugkeer een bijeenkomst met de **bezoekers** en de **trajectcoördinator** om de ervaringen, gedachten en ideeën uit het **logboek** samen te brengen. Vaak begint dit proces al tijdens de terugreis, bijvoorbeeld in de trein, wanneer bezoekers hun eerste indrukken uitwisselen en vastleggen.

De bezoekers kunnen ook 'souvenirs' meenemen uit de gastorganisatie: documenten, foto's, materialen, ideeën of andere zaken die helpen om hun ervaringen later met het team te delen.

Bijvoorbeeld:

- Gedurende hun traject hebben de bezoekers kleine momenten, gesprekken en spontane reacties gefilmd en een montage gemaakt om bij terugkomst aan het hele team te presenteren.
- Geïnspireerd door de op kinderrechten gebaseerde aanpak die ze in de opvang zag, liet een bezoeker een poster met de kinderrechten drukken voor alle collega's.
- Een bezoeker noteert tijdens het hele traject notities in haar logboek. Telkens wanneer ze iemand nieuw ontmoet, neemt ze de tijd om diens naam zorgvuldig te noteren, om haar verslag levendiger en authentieker te maken, nauw verbonden met de ontmoetingen die ze heeft gehad.
- Bezoekers hebben gezien dat kinderen zelfstandig toegang hebben tot glazen water. Bij terugkomst hebben ze meteen glazen water binnen handbereik te plaatsen. Deze glazen zijn een soort herinnering geworden aan alle andere reflectie rond zelfstandigheid die ze hadden meegebracht.

Na enkele weken **kan de uitzendende organisatie 'achteraf'-feedback geven aan de gastorganisatie**: hoe het team op de gedeelde ervaringen heeft gereageerd, welke inzichten zijn blijven hangen en of er ideeën of veranderingen uit zijn voortgekomen.

Bijvoorbeeld:

- Een organisatie stuurde een filmpje van haar teamvergadering, waarin te zien was hoe de geleerde lessen respectvol werden besproken. De gastorganisatie vond dat zeer waardevol.

DE ERVARING DELEN MET HET TEAM

Organiseer een formele bijeenkomst waar bezoekers hun ervaringen met collega's kunnen delen. De **trajectcoördinator** kan dit moment mee voorbereiden en begeleiden. Het doel is niet alleen om inzichten en kennis te delen, maar ook om enthousiasme over te brengen, concrete voorbeelden te geven en het team uit te nodigen om samen na te denken over mogelijke ideeën en acties.

- **Maak er bewust tijd voor:** voorzie hiervoor een formele afspraak, bijvoorbeeld tijdens een teamvergadering of opleidingsdag. Beperk de terugkoppeling niet tot informele gesprekken met collega's.
- **Gebruik visueel materiaal:** foto's en video's die tijdens de jobshadowing zijn gemaakt, kunnen helpen om ervaringen te illustreren en observaties concreet en tastbaar te maken voor het team.
- **Vertel verhalen en anekdotes:** concrete situaties en persoonlijke ervaringen brengen de jobshadowing tot leven. Een herkenbare, verrassende of betekenisvolle anekdote kan helpen om de interesse van collega's te wekken en het gesprek op gang te brengen.

Bijvoorbeeld:

- Door zich onder te dompelen in een praktijk waarin het **ritme van het kind** centraal staat, werd een bezoeker flexibeler in haar tijdmanagement. Ze durft nu de routine los te laten, bijvoorbeeld door kinderen langer buiten te laten spelen en hen ongeremd "vies en nat" te laten worden. Haar getuigenis tijdens de teamvergadering was bijzonder waardevol; vooral omdat ze vroeger bekend stond als strikter dan de klok.
- Enkele bezoekers hebben deelgenomen aan een bezoek aan het museum. Ze brachten hun ervaring met foto's terug naar hun team. Die beelden vertelden veel: over het plezier, de ontdekkingen, de nieuwsgierigheid en de betrokkenheid van de ouders die mee waren. Er kwamen veel vragen van collega's, vooral over de praktische aanpak. Sommige collega's kregen meteen zin om zelf ook zo'n uitstap te plannen.

DE ERVARING VERTALEN NAAR EEN ACTIEPLAN

- **Keer terug naar de leervragen:** leg de oorspronkelijke leervragen naast de ervaringen en inzichten van de bezoekers. Welke antwoorden hebben jullie gevonden? Welke nieuwe vragen zijn ontstaan?
- **Vertaal de inzichten naar de eigen context:** wat doen we vandaag al? Wat willen we verder ontwikkelen of anders aanpakken? Wat hebben we daarvoor nodig? Welke inspiratie uit het jobshadowingtraject is relevant voor onze eigen praktijk?
- **Formuleer concrete actiepunten:** bepaal samen welke ideeën jullie willen uitproberen of verder onderzoeken. Acties hoeven niet altijd groot of ingewikkeld te zijn. Ook kleine, haalbare stappen kunnen iets in beweging zetten.

Bijvoorbeeld:

- Een kinderdagverblijf wilde de dagelijkse routines beter benutten voor betekenisvolle pedagogische interacties. Geïnspireerd door wat de bezoekers bij de gastorganisatie hadden gezien, besloot het team om zich eerst te richten op een reorganisatie van het **eetmoment**.
- Bezoekers merkten op hoe vanzelfsprekend ouders bij de gastorganisatie de leefgroepen binnenstapten en hoe welkom ze zich daar voelden, zonder de sfeer in de groep te verstoren. Na hun terugkeer bespraken ze deze ervaring met hun team en besloten ze deze manier van werken ook in hun eigen organisatie uit te proberen. Ze startten in één leefgroep, breidden dit vervolgens uit naar een tweede en pasten de werkwijze uiteindelijk toe in alle leefgroepen.
- Een kinderdagverblijf richtte **een werkgroep** op om zich verder te verdiepen in pedagogische werkwijzen rond spel die de bezoekers tijdens hun bezoek hadden leren kennen. Samen onderzocht het team welke elementen interessant waren voor de eigen werking en hoe ze die konden vertalen naar hun eigen context.

De trajectcoördinator kan het plan in de weken daarna opvolgen (bv. het volgende teamoverleg).

Conclusie

> *"Ik stond versteld van de rust bij de kinderen. De begeleidsters zagen er ontspannen uit hoewel we met veel kinderen in een kleine ruimte waren. Hoe organiseren zij hun routines om tot die rustgevoel te brengen? Hoe kunnen wij dat ook op deze manier doen?"*
>
> (bezoeker)

Naast andere vormen van professionalisering biedt jobshadowing een bijzondere kans om je onder te dompelen in de dagelijkse praktijk van een andere organisatie. Het brengt professionals met elkaar in contact, stimuleert reflectie en helpt om niet alleen te zien wat anderen doen, maar ook beter te begrijpen waarom ze bepaalde keuzes maken. Deze aanpak kan innovatieprojecten en de dagelijkse werking binnen een organisatie verrijken, nieuwe ideeën en invalshoeken stimuleren, de kwaliteit versterken en de professionele groei van professionals bevorderen.

Jobshadowing vraagt geen grote financiële inspanning, maar vereist wel enige tijdsinvestering van beide kanten voor een goede voorbereiding en terugkoppeling. Als dat gebeurt, kan het een succesvolle en positieve ervaring worden voor het hele team, gebaseerd op gedeelde nieuwsgierigheid en een gezamenlijk leerproces.

De ervaringen binnen de OMEP-trajecten tonen bovendien dat de verbinding niet hoeft te stoppen wanneer de jobshadowing is afgelopen. Contacten tussen bezoekers en gastorganisaties bleven ook na afloop bestaan. Zo keerde een docent van een hogeschool later terug naar haar gastorganisatie in het kader van een ander traject. Een mentor nodigde bezoekers uit om ook na het bezoek contact op te nemen bij verdere vragen. Op die manier kan een korte uitwisseling het begin vormen van een langer leerproces en duurzame professionele contacten.

BRONNEN

- Bergeron-Morin, L., Vervaet V. & Bulckaert, W. (2024) Et si j'avais la chance de m'immerger dans un autre milieu? *Pour la petite enfance*, 2(2), 51-55.
- Pirard, F. Rayna, S & Brougère, G. (2021). Voyager en petites enfances. Éditions Éres.
- VBJK (2024). ***Switching Talent. Jobshadowen om samen te leren en te vernieuwen.*** **Project website.** https://vbjk.be/nl/projecten/switching-talent-jobshadowen-om-samen-te-leren-en-te-vernieuwen
- Van Daele, S. & Bergeron-Morin, L. (2024, April) Sustainability in ECEC contexts: seeking for innovative, interactive and individualised professional development pathways. Paper presented OMEP European Conference and Assembly, Sustainability from the Start. Kristianstad.
- Vervaet, V. (2024). 'We wisselen om te leren'. Kindertijd, *13* (februari), p.26-29. www.vbjk.be.

Mijn organisatie :

Ons jobshadowingtraject

Logboek voor bezoekers

STAP 1: OPSTART

Welke thema's willen we tijdens deze jobshadowingtraject uitdiepen?

- ☐ Educare-pedagogiek
- ☐ Professionalisering
- ☐ Duurzaamheid
- ☐ Inclusie
- ☐ Andere:

Wat zijn eerste ideeën om leervragen te definiëren?

Wat zijn vragen of uitdagingen bij het jobshadowingstraject?

STAP 2: MATCHING

Gastorganisatie:

Data van het jobshadowingtraject:

Datum van het kennisgesprek:

Uit onze organisatie:

Trajectcoördinator:

Bezoekers:

Uit de gastorganisatie:

Trajectbegeleider:

Mentoren:

Mijn organisatie :

STAP 3: VOORBEREIDING

Wat zijn de leervragen van onze organisatie?

VRAAG 1:

VRAAG 2:

Andere elementen:

Hoe en wanneer plannen wij om een terugkoppeling te doen met ons team?

STAP 4: ONDERDOMPELING

Hoe voelt iedereen zich? In het begin? Aan het einde?

Mijn organisatie :

Kunnen wij een anekdote of een belangrijk moment beschrijven?
(*voeg de foto's toe in de bijlage)*

Zijn er andere aspecten of elementen die ons hebben geïntrigeerd of geïnspireerd?

Welke vragen hebben wij aan de mentoren gesteld?

Welke feedback en waardering(en) willen wij achterlaten voor de gastorganisatie?
(en hoe kunnen wij de feedback formuleren?)

Mijn organisatie :

STAP 5: TERUGKEER

Wat zijn de belangrijke elementen die wij, uit onze jobshadowingervaring, hebben onthouden, in relatie tot onze leervragen?

VRAAG 1:

VRAAG 2:

Hoe hebben wij deze ervaringen met ons team besproken?

Op welke manier hebben wij ervoor gekozen om acties en veranderingen voort te zetten?

Mijn organisatie :

Een jobshadowingstraject verwelkomen

Logboek voor de gastorganisatie

STAP 1: OPSTART

Zijn er praktijken, innovatieve projecten of werkmethoden waar wij trots op zijn en die wij willen delen?

Wat zijn vragen of uitdagingen bij het jobshadowingstraject?

STAP 2: MATCHING

Uitzender organisatie:

Data van het jobshadowingtraject :

Datum van het kennisgesprek:

Uit onze organisatie:

Trajectbegeleider:

Mentoren:

Uit de uitzenderorganisatie:

Trajectcoördinator:

Bezoekers:

Mijn organisatie :

STAP 3: VOORBEREIDING

Hebben wij als gastorganisatie ook een leervraag? Waar zijn wij nieuwsgierig naar?

Wat zijn de leervragen van de uitzendende organisatie?

Wat willen we de bezoekers laten zien? Waarom?

Zijn er dingen die wij liever niet zouden willen laten zien? Waarom?

Hoe kan je de jobshadowing aankondigen en uitleggen aan ouders? Hoe zal je de bezoekers voorstellen aan de kinderen?

Mijn organisatie :

STAP 4: ONDERDOMPELING

Hoe voelen de mentoren zich als de bezoekers in de groep aanwezig zijn? In het begin? Aan het einde?

Welke vragen of bedenking van de bezoekers hebben jullie geïntrigeerd of geïnspireerd?

Wat zouden jullie graag willen weten over hun werkwijze en hun organisatie?

STAP 5: TERUGKEER

Wat zijn de belangrijke punten die jullie hebben onthouden van deze ervaring als gastorganisatie?

Hoe gaan jullie deze delen in het team?

Welke acties gaan jullie als team verderzetten, na het bezoek aan de gastorganisatie?