

INTER-PROFESSIONEEL SAMENWERKEN IN EEN VENSTERSCHOOL

De samenwerking in Vensterschool Koorenspoor /het CJG (2008-2010)

“Individually, we are one drop. Together, we are an ocean”

--Ryunosuke Satoro (Japanse Poëet)

oftewel:

“Het geheel is meer dan de som der delen”

--Aristoteles

Groningen, september 2010
Lectoraat Integraal Jeugdbeleid
Auteur: Dr. Carina J. Wiekens
C.J.Wiekens@pl.hanze.nl

SAMENVATTING

In september 2008 is het tweejarige project 'Pedagogische Kracht in de wijk' van start gegaan. Het doel van het project was bestaande voorzieningen (een vensterschool en het CJG) door te ontwikkelen tot duurzame pedagogische basisvoorzieningen die gericht zijn op het verbeteren van de ontwikkelingskansen van kinderen.

Het project PK in de wijk bestond uit verschillende onderdelen: visieontwikkeling, ouderbetrokkenheid, voor- en vroegschoolse educatie (VVE), doorgaande lijn in de dag en leefwereld jongeren van 10 tot 14 jaar. Deze thema's zijn ingebracht tijdens een veldraadpleging die in februari 2008 heeft plaatsgevonden. In deze veldraadpleging kwam naast deze thema's naar voren dat de professionals vinden dat ze niet goed op de hoogte zijn van de werkzaamheden die collega's uit andere instellingen binnen het samenwerkingsverband verrichten. Doordat men niet goed weet wie wat precies doet, wordt niet optimaal gebruik gemaakt van elkaars kennis en mogelijkheden. Om er achter te komen hoe professionals de samenwerking met collega's uit de eigen en andere instellingen beoordelen en waar de mogelijkheden voor verbetering liggen, is dit onderzoek opgezet.

Het onderzoek is twee keer uitgevoerd. Het eerste onderzoek (VISI) heeft in 2009 plaatsgevonden en diende als voormeting en input voor de werkgroepen die in 2009 van start zijn gegaan (ouderbetrokkenheid, VVE, doorgaande lijn in de dag en leefwereld jongeren 10-14 jaar). Het tweede onderzoek (VISII) is een jaar later uitgevoerd, nadat de werkgroepen hun werkzaamheden grotendeels hadden afgerond. De tweede meting had als voornaamste doel om te kijken hoe de ontwikkelingen wat betreft inter-professionele samenwerking in de vensterschool /het CJG verliepen. Treedt er verbetering op? Komen er nieuwe problemen aan het licht? Door de tweede meting konden dergelijke vragen beantwoord worden.

In dit onderzoeksrapport staan de hoofdlijnen van de resultaten van beide onderzoeken. In het rapport staat, achtereenvolgens, een beschrijving van de respondenten, de bekendheid met de werkzaamheden van collega's uit andere instellingen, de tevredenheid met onderlinge contacten, de visie van de professionals op hun vensterschool/het CJG, de voor- en nadelen die zij ervaren in het werken in vensterschoolverband en welke verbeterpunten zij zien. Samen geven deze resultaten inzicht in hoe professionals de inter-professionele samenwerking beoordelen, wat zij als sterke punten en verbeterpunten ervaren en welke kernwaarden ze uit willen dragen. In de conclusie en discussie wordt ingegaan op de vraag of Vensterschool Koorenspoor/het CJG meer is dan de som van de losse delen (de afzonderlijke instellingen).

Hoewel de resultaten van beide onderzoeken alarmerend zijn, stemt het geheel tot optimisme. De situatie zoals het was en zoals het is, schiet weliswaar op verschillende punten tekort, maar iedereen onderschrijft wel degelijk de kernwaarden, oftewel, 'het ideaal achter het idee van een vensterschool'. Concrete verbeterpunten die onder andere in de discussie besproken worden, kunnen de situatie verbeteren, waardoor het ideaal van inter-professionele samenwerking binnen de Vensterschool /het CJG dichterbij gebracht kan worden.

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	4
De respondenten	5
Bekendheid met de werkzaamheden van collega's van andere instellingen	9
Tevredenheid met het contact met collega's van andere instellingen	14
Wat is het doel van de vensterschool /het CJG?	19
Positieve punten, ergernissen en verbeterpunten van de vensterschool /het CJG	23
Conclusies en discussie	25

INLEIDING

In september 2008 is het project 'Pedagogische Kracht in de wijk' gestart. PK in de wijk is een project dat in het kader van het verbeteren van de krachtwijken in 2008, 2009 en 2010 is uitgevoerd. Het doel van het project is om bestaande voorzieningen (een vensterschool –ook wel bekend als 'brede school' en een CJG) door te ontwikkelen tot duurzame pedagogische basisvoorzieningen die gericht zijn op het verbeteren van de ontwikkelingskansen van kinderen.

Het programma PK in de wijk bestaat uit verschillende onderdelen: visieontwikkeling, ouderbetrokkenheid, doorgaande lijn in de dag, voor- en vroegschoolse educatie (VVE) en de leefwereld van jongeren van 10 tot 14 jaar (oftewel, de aansluiting van het pedagogisch onderwijs naar het voortgezet onderwijs). Deze thema's zijn ingebracht tijdens de veldraadpleging die in februari 2008 heeft plaatsgevonden. Daarin kwam ook naar voren dat professionals van mening zijn te weinig op de hoogte te zijn van het werk dat collega's vanuit andere instellingen in de vensterschool verrichten. Door niet goed op de hoogte te zijn, maakt men niet (genoeg) gebruik van elkaars kennis en mogelijkheden. Het huidige onderzoek ('vragenlijst inter-professionele samenwerking'; VIS) is opgezet om erachter te komen hoe professionals de samenwerking met collega's uit de eigen en andere instellingen beoordelen, wat er verkeerd gaat en waar de mogelijkheden voor verbetering liggen.

Met dit onderzoek beoogden we twee doelen te bereiken. Allereerst leverde het eerste onderzoek (VISI), uitgevoerd in 2009, relevante informatie op die we gebruikt hebben als input voor de deelprojecten. Daarnaast vormden de gegevens uit VISI een nulmeting. Aan het einde van het schooljaar in 2010 is deze meting herhaald (VISII), waardoor we de resultaten van PK in de wijk op het gebied van de inter-professionele samenwerking hebben kunnen vaststellen. Vindt er aan het einde van het project meer samenwerking en/of een betere samenwerking tussen de professionals van verschillende instellingen binnen de vensterschool plaats? Wat zijn de positieve punten van samenwerking in een vensterschool/het CJG en wat zijn de verbeterpunten? Deze vragen staan in dit rapport centraal.

In dit onderzoeksrapport worden de hoofdlijnen van de resultaten van VISI en VISII weergegeven. In het eerste deel volgt een beschrijving van de respondenten. In het tweede deel wordt de bekendheid met collega's van andere instellingen gerapporteerd. In het derde deel wordt de tevredenheid met de onderlinge contacten besproken en in het vierde deel het doel van de vensterschool/het cjk. In het vijfde en laatste deel worden de voor- en nadelen en eventuele verbeterpunten van de vensterschool/het cjk besproken. In de conclusies en de discussie wordt ingegaan op de hoofdlijnen van de onderzoeksresultaten en de implicaties die de resultaten hebben. Samen geven deze resultaten inzicht in hoe professionals de inter-professionele samenwerking binnen de Vensterschool Koorenspoor/CJG ervaren, wat zij als sterke punten en verbeterpunten zien en welke kernwaarden zij onderschrijven.

DE RESPONDENTEN

Aantal en Leeftijd

VISI:

Het aantal respondenten dat aan de eerste meting heeft deelgenomen is 42 (33 vrouwen, 6 mannen en 3 mensen hebben niet ingevuld of ze een man of een vrouw zijn). De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 40 jaar (de jongste deelnemer is 22 en de oudste deelnemer is 62).

VISII:

Het aantal respondenten dat aan de tweede meting heeft deelgenomen is 30 (28 vrouwen en 2 mannen). De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 39 jaar (de jongste deelnemer is 22 en de oudste deelnemer is 59).

Digitaal of op papier

VISI & VISII:

Van de respondenten die aan de eerste meting hebben deelgenomen, hebben 18 mensen de papieren en 24 mensen de digitale versie van de vragenlijst ingevuld. Van de respondenten die aan de tweede meting hebben deelgenomen, hebben 19 de papieren versie en 11 de digitale versie ingevuld. Voor elke meting geldt dat er geen verschillen zijn gevonden tussen de gegeven antwoorden op de papieren versie en de gegeven antwoorden op de digitale versie, dus in dit verslag zijn de resultaten van de papieren vragenlijst en de digitale vragenlijst samengenomen. (NB: Er zijn wel degelijk verschillen gevonden tussen VISI en VISII, dus deze gegevens zijn uiteraard niet samengenomen).

Aantal respondenten per instelling

VISI:

Op de vraag "Waar bent u werkzaam: Vensterschool Koorenspoor en/of CJG?" antwoordden 30 respondenten "Vensterschool Koorenspoor", 3 respondenten "CJG", 5 respondenten "beide" en 3 respondenten "weet ik niet".

In tabel 1 kunt u zien hoeveel respondenten per instelling de vragenlijst tijdens de eerste meting hebben ingevuld. Drie van de 42 respondenten hebben niet aangegeven bij welke instelling ze werkzaam zijn.

VISII:

Op de vraag "Waar bent u werkzaam: Vensterschool Koorenspoor en/of CJG?" antwoordden 23 respondenten "Vensterschool Koorenspoor", 1 deelnemer "CJG", 2 respondenten "beide" en 2 respondenten "weet ik niet". Twee respondenten hebben niet aangegeven voor welke instelling ze werkzaam zijn. In tabel 1 kunt u zien hoeveel respondenten die aan de tweede meting hebben deelgenomen per instelling de vragenlijst hebben ingevuld.

Tabel 1: Aantal respondenten per instelling

Instelling	Aantal respondenten VISI	Aantal respondenten VISII
OBS Karrepad	7	7
CBS De Kleine Wereld	7	0
Peuterspeelzaal Robbedoes	0	0
Peuterspeelzaal Puk & Co	1	0
Peuterspeelzaal Lutje Potje	0	0
Merdeka	6	9
Kinderdagverblijf Bruintje Beer	3	7
Kinderdagverblijf Klavertje 3	3	3
Kinderdagverblijf Jettepet	0	0
De MJD	4	0
Thuiszorg Groningen /JGZ (0-4 jaar)	2	0
GGD (4-19 jaar)	2	3
Bibliotheek	1	0
Speeltuinvereniging DIB	0	0
Speeltuinvereniging De Hoogte	0	0
Naschoolse activiteiten en kinderwerk	1	0
Huis voor sport	0	0
Buurtcentrum het Floreshuis	0	0
Buurtcentrum de Borg	0	0
Het Pand	1	0
St Stiel	0	0
Vrouwencentrum Jasmijn	0	0
Locatiemanager	1	1
Onbekend	3	0

Vergelijking VISI en VISII:

Wat opvalt bij beide metingen, is dat weinig professionals de vragenlijst hebben ingevuld. Bovendien zijn vele instellingen niet vertegenwoordigd. Deze lage respons kan iets zeggen over de betrokkenheid die de professionals bij de Vensterschool en /of bij PK in de Wijk ervaren. In beide gevallen is een lage respons een ongunstig teken. Wat is de reden dat niemand van het vrouwencentrum, St. Stiel, Het Pand, Buurtcentrum de Borg, Buurtcentrum het Floreshuis, NSA en kinderwerk, de beide speeltuinverenigingen, de bibliotheek, Thuiszorg Groningen, De MJD, Kinderdagverblijf Jettepet, alle drie de peuterspeelzalen en CBS de Kleine Wereld tijdens de tweede meting de vragenlijst invult? In de discussie wordt op deze vraag ingegaan (zie pagina 25).

Tussen de metingen zijn enkele verschillen waar te nemen; zo hebben tijdens de eerste meting 7 professionals van de basisschool De Kleine Wereld de vragenlijst ingevuld, terwijl geen enkele professional van deze basisschool dat tijdens de tweede meting heeft gedaan. Bij kinderdagverblijf Bruintje Beer zien we een toename van het aantal professionals (van 3 naar 7) dat de vragenlijst heeft ingevuld, terwijl we bij de MJD een afname (van 4 naar 0) constateren. Het relatief kleine aantal professionals dat de vragenlijst heeft ingevuld en de verschillen tussen de eerste en de tweede meting bemoeilijkt de vergelijking tussen de metingen. Met het interpreteren van de resultaten van beide onderzoeken wordt hiermee rekening gehouden.

Functie van de respondenten

In onderstaand tabel kunt u zien wat de functie is van de respondenten die aan de metingen hebben meegewerkt. Het is spijtig te zien dat het aantal leerkrachten dat de vragenlijst tijdens de tweede meting ingevuld heeft ten opzichte van de eerste meting gehalveerd is. Gekoppeld aan de resultaten per instelling is dit resultaat te wijten aan de 'afwezigheid' van professionals van 'De Kleine Wereld'.

Tabel 2: Aantal respondenten per functie

Functie:	Aantal respondenten VISI	Aantal respondenten VISII
Pedagogisch medewerker	12	15
Leerkracht	10	5
Coördinerend	6	3
Verpleegkundige	4	3
Jongerenwerker	2	0
Peuterleidster	1	0
Directeur	1	1
Specialist educatie	1	0
Consulent CJG	1	0
Buurtsportwerker	1	0
Maatschappelijk werker	1	0
<i>Onbekend</i>	2	3

Aantal jaren en uren werkzaam bij de instelling***VISI:***

De respondenten die aan de eerste meting hebben deelgenomen werken gemiddeld 10 jaar voor de instelling waar ze momenteel werkzaam zijn. 3 respondenten geven aan *minder dan een jaar* werkzaam te zijn voor de instelling waar ze nu werken, 10 respondenten *tussen de 1 en 5 jaar*, 11 *tussen de 5 en 10 jaar*, 8 *tussen de 10 en 20 jaar*, 6 *tussen de 20 en 30 jaar* en 2 respondenten geven aan bij de huidige instelling al *langer* te werken (respectievelijk 32 en 34 jaar). Twee respondenten hebben het aantal jaren dat ze voor de huidige instelling werken niet opgegeven.

De respondenten werken gemiddeld 29 uur per week voor de instelling waar ze werkzaam zijn. Van de respondenten werken er 9 *fulltime*. Van de parttimers werken 3 respondenten *minder dan 2 dagen*, 10 respondenten *ongeveer 3 dagen* en 17 respondenten *ongeveer 4 dagen* per week (zie ook grafiek 1). Van drie respondenten is onbekend hoeveel uur per week ze werken.

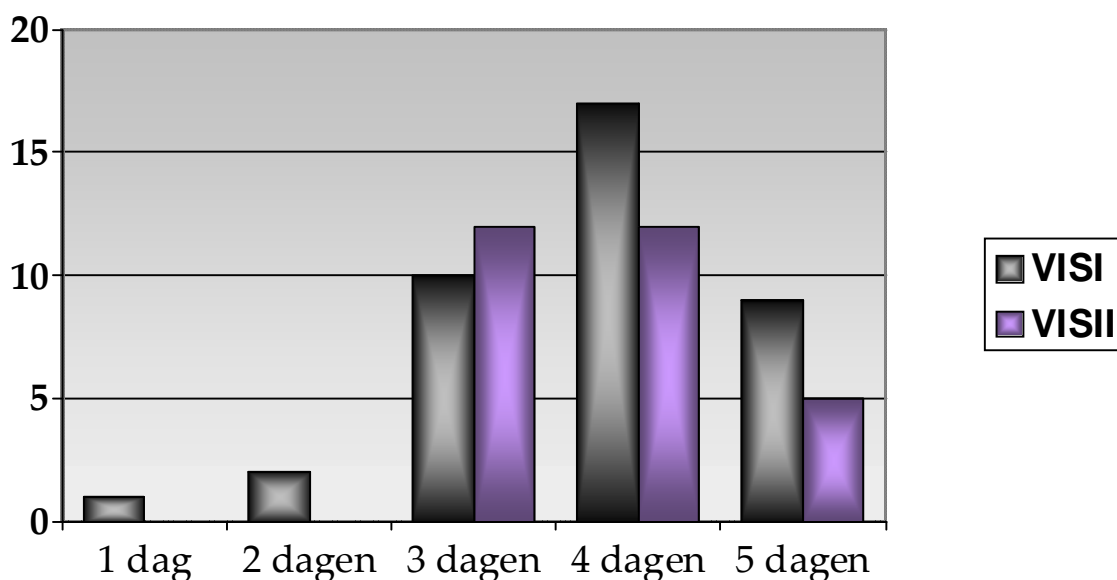
VISII:

De respondenten die aan de tweede meting hebben deelgenomen, werken gemiddeld 10 jaar voor de instelling waar ze momenteel werkzaam zijn. 2 respondenten geven aan *minder dan een jaar* werkzaam te zijn voor de instelling waar ze nu werkt, 10 respondenten *tussen de 1 en 5 jaar*, 5 respondenten *tussen de 5 en 10 jaar*, 9 *tussen de 10 en 20 jaar*, 2 *tussen de 20 en 30 jaar* en 1 deelnemer geeft aan bij de huidige instelling al *langer* te werken (34 jaar). Twee respondenten hebben het aantal jaren dat ze voor de huidige instelling werken niet opgegeven.

De respondenten werken gemiddeld 30 uur per week voor de instelling waar ze werkzaam zijn. Van de respondenten werken er 5 *fulltime*. Van de parttimers werken 12 respondenten *ongeveer 3 dagen* en 12 respondenten *ongeveer 4 dagen* per week (zie ook grafiek 1). Van een respondent is onbekend hoeveel uur per week hij of zij werkt.

Grafiek 1: Het aantal dagen dat de respondenten per week werken

Aantal respondenten:



Deelname aan Pedagogische Kracht in de Wijk

In de tweede meting is de respondenten gevraagd of ze deel hebben genomen aan een van de werkgroepen van Pedagogische Kracht in de Wijk. Van de 30 respondenten hebben 7 deelgenomen aan een van de werkgroepen. Van deze 7 respondenten, geven 2 respondenten aan zoveel mogelijk bij alle werkgroepen betrokken te zijn geweest, 2 bij ouderbetrokkenheid en 3 bij VVE (waarvan 1 eveneens heeft deelgenomen aan de werkgroep Visie).

De respondenten is tijdens de tweede meting eveneens gevraagd of ze naar de 'Manifestatie' van PK in de Wijk zijn geweest. 10 van de 30 respondenten geven aan bij de manifestatie aanwezig te zijn geweest. Van de 10 respondenten die bij de manifestatie aanwezig waren, hebben 7 in een van de werkgroepen gezeten, oftewel, van de 30 respondenten die aangeven niet in een werkgroep te hebben gezeten, zijn slechts 3 naar de manifestatie van PK in de Wijk gegaan.

BEKENDHEID MET DE WERKZAAMHEDEN VAN COLLEGA'S VAN ANDERE INSTELLINGEN

In dit deel van het onderzoek hebben we de respondenten gevraagd in hoeverre ze bekend zijn met de werkzaamheden van collega's die bij andere instellingen werken dan de instelling waar ze zelf werkzaam zijn. Ook hebben we de respondenten gevraagd in hoeverre ze bekend zouden willen zijn met de werkzaamheden van hun collega's. Doordat we beide vragen hebben gesteld, is het mogelijk een 'verschilscore' te berekenen, waaraan we kunnen zien in hoeverre de respondenten tevreden zijn met hetgeen ze nu van hun collega's weten. Een *positieve* verschilscore betekent dat men voldoende weet (en zelfs meer dan nodig geacht wordt) en een *negatieve* verschilscore betekent dat men graag meer bekend zou willen zijn met de werkzaamheden van de collega's die bij andere instellingen werkzaam zijn.

Bekendheid met de werkzaamheden van collega's die in andere instellingen binnen de Vensterschool werkzaam zijn

VISI

In tabel 3 (zie volgende pagina) vindt u de gemiddelde scores per instelling voor de vraag: "In hoeverre bent u bekend met de werkzaamheden van uw collega(s)?" Expliciet is gevraagd de eigen instelling over te slaan. De antwoorden zijn gegeven op 10-puntsschalen (1 = geheel onbekend; 10 = geheel bekend).

Zoals u in de tabel kunt zien, geven de respondenten over het algemeen aan onvoldoende (of net voldoende) bekend te zijn met de werkzaamheden van collega's die bij andere instellingen werken. Dit zien we eveneens terug als we de verschilcores tussen "In hoeverre zou u bekend willen zijn met de werkzaamheden van uw collega's?" en "In hoeverre bent u bekend met de werkzaamheden van uw collega's?" bekijken.

In dezelfde tabel kunt u zien dat de respondenten over het algemeen graag meer zouden willen weten over de werkzaamheden die hun collega's binnen de andere instellingen uitvoeren (zie tabel 3). Dit resultaat kan als een positief signaal opgevat worden. Blijkbaar willen professionals, zonder uitzonderingen, graag van elkaar weten wat ze precies doen binnen de Vensterschool. Dit geldt voor alle instellingen die verbonden zijn aan de Vensterschool.

Echter, zoals ook in de tabel valt te lezen is het 'ambitieniveau' van de respondenten niet heel hoog en soms zelfs laag te noemen. Zo geven de respondenten die niet werkzaam zijn bij Kinderdagverblijf Jettepet aan dat ze eigenlijk niet echt bekend willen zijn met de werkzaamheden van de professionals binnen deze instelling (gemiddeld cijfer is een 5.3). Ook de andere kinderdagverblijven, Peuterspeelzaal Lutje Potje, Het Pand, Stichting Stiel en Vrouwencentrum Jasmijn scoren op deze vraag beneden de 6. Als deze partners samen een Vensterschool willen vormen en de basis van een Vensterschool is dat er samengewerkt wordt tussen de partners, dan zou voorzichtig geconcludeerd kunnen worden dat het ambitieniveau van de professionals dit streven niet ondersteunt. Dit zou een punt van aandacht moeten zijn.

Tabel 3: Bekendheid met de werkzaamheden van collega's binnen de andere instellingen

Instelling	Bekendheid met werkzaamheden	'Ambitieniveau' <i>(In hoeverre zou u bekend willen zijn)</i>	Verschilscore <i>(In hoeverre bent u bekend – In hoeverre zou u bekend willen zijn)</i>
OBS Karrepad	5.8	7.2	-1.4
CBS De Kleine Wereld	5.6	7.0	-1.4
Peuterspeelzaal Robbedoes	4.3	6.0	-1.7
Peuterspeelzaal Puk & Co	4.2	6.0	-1.8
Peuterspeelzaal Lutje Potje	4.4	5.9	-1.5
NSO Merdeka	5.6	6.6	-1.0
Kinderdagverblijf Merdeka	5.1	5.7	-0.6
Kinderdagverblijf Bruintje Beer	4.0	5.7	-1.7
Kinderdagverblijf Klavertje 3	3.6	5.6	-2.0
Kinderdagverblijf Jettepet	3.2	5.3	-1.9
De MJD	4.3	7.1	-2.8
Thuiszorg Groningen /JGZ (0-4)	4.4	6.4	-2.0
GGD (4-19)	5.4	7.4	-1.6
Bibliotheek	5.9	6.8	-0.9
Speeltuinvereniging DIB	4.3	6.3	-2.0
Speeltuinvereniging De Hoogte	3.7	6.1	-2.4
NSA en kinderwerk	4.8	6.8	-2.0
Huis voor sport	3.5	6.5	-3.0
Buurtcentrum het Floreshuis	4.4	6.3	-1.9
Buurtcentrum de Borg	3.7	6.1	-2.4
Het Pand	4.8	5.9	-1.1
St Stiel	2.9	5.8	-2.9
Vrouwencentrum Jasmijn	3.5	5.8	-2.3
Locatiemanager	5.0	7.1	-2.1

NB1: De cijfers zijn gegeven op een 10-puntsschaal (1 = geheel onbekend; 10 = geheel bekend).

NB2: Aan de verschilcores kan gezien worden in hoeverre men meer informatie zou willen hebben over de werkzaamheden van collega's binnen die specifieke instelling. Hierbij geldt dat hoe verder de score in de min is, des te meer informatie men zou willen hebben over de betreffende instelling.

VISII

In tabel 4 (zie volgende pagina) vindt u de gemiddelde scores per instelling op de vraag: "In hoeverre bent u bekend met de werkzaamheden van uw collega(s)?" Expliciet is gevraagd de eigen instelling over te slaan. De antwoorden zijn gegeven op 10-puntsschalen (1 = geheel onbekend; 10 = geheel bekend).

Zoals u in de tabel kunt zien, geven de respondenten wederom aan onvoldoende, of net voldoende bekend te zijn met de werkzaamheden van collega's die bij andere instellingen werken. Dit zien we eveneens terug als we de verschilcores tussen "In hoeverre zou u bekend willen zijn met de werkzaamheden van uw collega's?" en "In hoeverre bent u bekend met de werkzaamheden van uw collega's?" bekijken. In dezelfde tabel kunt u zien dat de respondenten nog steeds graag meer zouden willen weten over de werkzaamheden die hun collega's binnen de andere instellingen uitvoeren (zie tabel 4).

Zoals in de tabel valt te lezen is het ‘ambitieniveau’ van de respondenten nog steeds niet heel hoog en soms zelfs laag. Zo geven de respondenten die niet werkzaam zijn bij Peuterspeelzaal Lutje Potje, Kinderdagverblijf Jettepet, Huis voor Sport, Buurtcentrum het Floreshuis, Buurtcentrum de Borg, het Pand, St. Stiel en Vrouwencentrum Jasmijn aan dat ze eigenlijk niet echt bekend willen zijn met de werkzaamheden van de professionals binnen deze instellingen.

Tabel 4: Bekendheid met de werkzaamheden van collega's binnen de andere instellingen

Instelling	Bekendheid met werkzaamheden	'Ambitieniveau' <i>(In hoeverre zou u bekend willen zijn)</i>	Verschilscore <i>(In hoeverre bent u bekend – In hoeverre zou u bekend willen zijn)</i>
OBS Karrepad	5.6	7.4	-1.6
CBS De Kleine Wereld	5.5	7.1	-1.5
Peuterspeelzaal Robbedoes	5.1	5.9	-0.7
Peuterspeelzaal Puk & Co	4.2	5.4	-0.8
Peuterspeelzaal Lutje Potje	4.4	5.2	-0.5
NSO Merdeka	6.5	6.9	0.6
Kinderdagverblijf Merdeka	6.5	6.5	0.3
Kinderdagverblijf Bruintje Beer	5.6	6.3	-0.5
Kinderdagverblijf Klavertje 3	5.5	6.3	-0.8
Kinderdagverblijf Jettepet	3.5	5.0	-1.3
De MJD	4.3	7.4	-3.1
Thuiszorg Groningen /JGZ (0-4)	4.5	7.0	-2.5
GGD (4-19)	6.1	7.8	-1.6
Bibliotheek	6.7	6.8	0.1
Speeltuinvereniging DIB	4.4	5.5	-1.0
Speeltuinvereniging De Hoogte	3.4	5.6	-2.0
NSA en kinderwerk	4.6	6.5	-1.9
Huis voor sport	2.9	5.3	-2.4
Buurtcentrum het Floreshuis	3.6	5.2	-1.6
Buurtcentrum de Borg	3.4	5.1	-1.7
Het Pand	2.8	4.2	-1.5
St Stiel	2.5	4.1	-1.6
Vrouwencentrum Jasmijn	3.1	5.0	-1.9
Locatiemanager	4.1	6.4	-2.0

NB1: De cijfers zijn gegeven op een 10-puntsschaal (1 = geheel onbekend; 10 = geheel bekend).

NB2: Aan de verschilscores kan gezien worden in hoeverre men meer informatie zou willen hebben over de werkzaamheden van collega's binnen die specifieke instelling. Hierbij geldt dat hoe verder de score in de min is, des te meer informatie men zou willen hebben over de betreffende instelling.

Een vergelijking van VISI met VISII:

Hoe verhouden deze resultaten zich ten opzichte van de eerste meting? In tabel 5 zijn de gegevens van beide onderzoeken naast elkaar in een tabel geplaatst.

Tabel 5: Vergelijking VISI en VISII: Bekendheid met de werkzaamheden van collega's

Instelling	Bekendheid met	Bekendheid met	'Ambitieniveau'	'Ambitieniveau'
	werkzaamheden	werkzaamheden	VISI	VISII
	VISI	VISII		
OBS Karrepad	5.8	5.6	7.2	7.4
CBS De Kleine Wereld	5.6	5.5	7.0	7.1
Peuterspeelzaal Robbedoes	4.3	5.1	6.0	5.9
Peuterspeelzaal Puk & Co	4.2	4.2	6.0	5.4
Peuterspeelzaal Lutje Potje	4.4	4.4	5.9	5.2
NSO Merdeka	5.6	6.5	6.6	6.9
Kinderdagverblijf Merdeka	5.1	6.5	5.7	6.5
Kinderdagverblijf Bruintje Beer	4.0	5.6	5.7	6.3
Kinderdagverblijf Klavertje 3	3.6	5.5	5.6	6.3
Kinderdagverblijf Jettepet	3.2	3.5	5.3	5.0
De MJD	4.3	4.3	7.1	7.4
Thuiszorg Groningen /JGZ (0-4)	4.4	4.5	6.4	7.0
GGD (4-19)	5.4	6.1	7.4	7.8
Bibliotheek	5.9	6.7	6.8	6.8
Speeltuinvereniging DIB	4.3	4.4	6.3	5.5
Speeltuinvereniging De Hoogte	3.7	3.4	6.1	5.6
NSA en kinderwerk	4.8	4.6	6.8	6.5
Huis voor sport	3.5	2.9	6.5	5.3
Buurtcentrum het Floreshuis	4.4	3.6	6.3	5.2
Buurtcentrum de Borg	3.7	3.4	6.1	5.1
Het Pand	4.8	2.8	5.9	4.2
St Stiel	2.9	2.5	5.8	4.1
Vrouwencentrum Jasmijn	3.5	3.1	5.8	5.0
Locatiemanager	5.0	4.1	7.1	6.4

NB1: De cijfers zijn gegeven op een 10-puntsschaal (1 = geheel onbekend; 10 = geheel bekend).

NB2: Aan de verschillen kan gezien worden in hoeverre men meer informatie zou willen hebben over de werkzaamheden van collega's binnen die specifieke instelling. Hierbij geldt dat hoe verder de score in de min is, des te meer informatie men zou willen hebben over de betreffende instelling.

Wat op het eerste gezicht opvalt, is dat de werkzaamheden op de kinderdagverblijven, op Jettepet na, bij de tweede meting meer bekend lijken. Dit resultaat geeft echter een vertekend beeld, want aan de tweede meting hebben relatief veel pedagogisch medewerkers werkzaam bij de KDVen meegewerkt. Als er slechts gekeken wordt naar wat bijvoorbeeld de vijf leerkrachten aangeven, dan is dat respectievelijk voor Merdeka een 5.4, voor Bruintje Beer een 3.4, voor Klavertje 3 een 2.2 en voor Jettepet een 2.2. Uit deze gegevens mag duidelijk worden dat als de 'leerkrachtenpopulatie' verhoudingsgewijs hetzelfde was geweest als bij meting 1, meting 2 wat betreft de bekendheid met de werkzaamheden van de professionals van de verschillende KDVen niet af had geweken van meting 1.

Wat het ambitieniveau betreft, valt op dat de interesse voor het Huis van Sport, de beide buurtcentra, Het Pand, St. Stiel en Vrouwencentrum Jasmijn lijkt afgenomen. Dit verschil valt niet te verklaren door te kijken naar de verschillende groepen professionals, of naar de verschillende instellingen. Op basis van deze gegevens kan afgevraagd worden wat de rol van deze instellingen is binnen de vensterschool en wat voor rol dit zou moeten zijn. Een Vensterschool zou niet moeten bestaan uit 'losse onderdelen' en op basis van deze vragen lijkt dit voor enkele instellingen wel degelijk op te gaan. Dit geldt niet alleen voor de genoemde instellingen, maar bijvoorbeeld ook voor KDV Jettepet en voor de peuterspeelzalen Puk en Co en Lutje Potje.

Voor welke instellingen is er interesse (en voor welke niet)?

Op basis van de resultaten kan voorzichtig geconcludeerd worden dat de professionals van de vensterschool die deel hebben genomen aan deze twee onderzoeken, vooral interesse hebben voor de werkzaamheden die in de volgende instellingen worden verricht: De beide basisscholen, de kinderdagverblijven (met uitzondering van Jettepet), De MJD, Thuiszorg Groningen /JGZ (0-4), de GGD, de bibliotheek en NSA kinderkwerk. Voor de overige instellingen, inclusief de peuterspeelzalen is relatief weinig belangstelling.

TEVREDENHEID MET HET CONTACT MET COLLEGA'S VAN ANDERE INSTELLINGEN

In dit deel van het onderzoek hebben we de respondenten gevraagd hoe tevreden ze zijn met het contact dat ze hebben met collega's van andere instellingen. Wederom hebben we gevraagd naar de 'huidige tevredenheid' en het 'ambitieniveau' ("Voor het goed kunnen uitvoeren van uw functie, hoe tevreden zou u met het contact willen zijn?"), waardoor een verschilscore tussen de huidige situatie en de gewenste situatie berekend kan worden. Voor de resultaten, zie tabel 6, 7 en 8. Zie de tekst onder de tabellen voor een toelichting en de conclusies.

Tabel 6: Tevredenheid met de contacten met collega's van andere instellingen, VISI

Instelling	Tevredenheid met contact	'Ambitieniveau' (“Voor het uitvoeren van uw functie, hoe tevreden zou u met het contact willen zijn?”)	Verschilscore (Tevredenheid met contact – ‘Gewenste’ tevredenheid)
OBS Karrepad	6.3	7.3	-1.0
CBS De Kleine Wereld	5.7	7.3	-1.6
Peuterspeelzaal Robbedoes	5.6	6.0	-0.4
Peuterspeelzaal Puk & Co	4.7	5.5	-0.8
Peuterspeelzaal Lutje Potje	5.1	5.5	-0.4
NSO Merdeka	5.0	6.2	-1.2
Kinderdagverblijf Merdeka	4.6	5.2	-0.6
Kinderdagverblijf Bruintje Beer	4.7	5.4	-0.7
Kinderdagverblijf Klavertje 3	4.6	5.4	-0.8
Kinderdagverblijf Jettepet	4.5	5.2	-0.7
De MJD	5.1	7.3	-2.2
Thuiszorg Groningen /JGZ (0-4)	5.2	6.9	-1.7
GGD (4-19)	6.4	7.7	-1.3
Bibliotheek	6.4	6.7	-0.3
Speeltuinvereniging DIB	5.2	6.6	-1.4
Speeltuinvereniging De Hoogte	4.6	6.4	-1.8
NSA en kinderwerk	4.9	6.6	-1.7
Huis voor sport	4.6	6.0	-1.4
Buurtcentrum het Floreshuis	4.9	6.1	-1.2
Buurtcentrum de Borg	4.2	6.4	-2.2
Het Pand	5.0	5.7	-0.7
St Stiel	4.5	5.6	-1.1
Vrouwencentrum Jasmijn	4.4	5.4	-1.0
Locatiemanager	5.1	7.2	-2.1

NB1: De cijfers zijn gegeven op een 10-puntsschaal (1 = heel ontevreden; 10 = heel tevreden).

NB2: Aan de verschilscores kan gezien worden in hoeverre men meer tevreden zou willen zijn met de contacten met collega's werkzaam bij de andere instelling. Hierbij geldt dat hoe verder de score in de min is, des te meer tevreden men zou willen zijn met het contact met de professionals werkzaam bij de specifieke instelling.

Toelichting tabel 6, VISI:

Op de vraag "Hoe tevreden bent u met het contact met collega's van andere instellingen?" zien we dat veel respondenten de contacten met een onvoldoende beoordelen. Alleen de basisscholen, Peuterspeelzaal Robbedoes, de GGD en de Bibliotheek krijgen een (magere) voldoende, de rest een onvoldoende.

Als we naar het 'ambitieniveau' (de gewenste tevredenheid met het contact met de desbetreffende instelling) kijken, dan valt op dat, enkele uitzonderingen daargelaten, het ambitieniveau niet hoog is. De uitzonderingen vormen de beide basisscholen, de MJD, de GGD en de Locatiemanager. De respondenten geven dus aan met deze 'partners' graag een goed contact te hebben. Uit de verschilcores blijkt dat dit vooral in het geval van de MJD en de locatiemanager aandacht behoef. De respondenten geven aan dat de gewenste situatie hier het meest afwijkt van de huidige situatie. Omdat de respondenten aangeven graag goed contact te willen met de MJD en de Locatiemanager (zelfs iets beter dan met de andere instellingen), kan dit resultaat als een positief signaal opgevat kunnen worden.

Met sommige van de deelnemende partners streven de andere partners niet naar een goed contact. Zo valt het ambitieniveau voor Vrouwencentrum Jasmijn en alle Kinderdagverblijven tegen.

Tabel 7: Tevredenheid met de contacten met collega's van andere instellingen, VISII

Instelling	Tevredenheid met contact	'Ambitieniveau' ("Voor het uitvoeren van uw functie, hoe tevreden zou u met het contact willen zijn?")	Verschilscore (Tevredenheid met contact – 'Gewenste' tevredenheid)
OBS Karrepad	6.0	7.7	-1.7
CBS De Kleine Wereld	5.6	6.8	-1.3
Peuterspeelzaal Robbedoes	5.9	6.4	-0.5
Peuterspeelzaal Puk & Co	4.8	6.1	-1.0
Peuterspeelzaal Lutje Potje	5.0	5.8	-0.7
NSO Merdeka	6.5	7.5	-1.0
Kinderdagverblijf Merdeka	6.3	7.1	-0.8
Kinderdagverblijf Bruintje Beer	5.7	6.8	-1.2
Kinderdagverblijf Klavertje 3	5.8	6.4	-0.6
Kinderdagverblijf Jettepet	4.4	5.0	-0.7
De MJD	5.0	7.0	-2.2
Thuiszorg Groningen /JGZ (0-4)	4.7	6.4	-1.6
GGD (4-19)	5.7	7.1	-1.5
Bibliotheek	6.5	6.9	-0.8
Speeltuinvereniging DIB	5.2	5.3	-0.2
Speeltuinvereniging De Hoogte	5.3	5.2	-0.2
NSA en kinderwerk	5.3	6.0	-1.0
Huis voor sport	5.5	5.1	-0.0
Buurtcentrum het Floreshuis	4.7	5.1	-0.5
Buurtcentrum de Borg	4.1	4.9	-1.0
Het Pand	4.6	4.4	-1.0
St Stiel	4.5	4.4	0.0
Vrouwencentrum Jasmijn	4.7	4.7	-0.3
Locatiemanager	4.8	6.3	-1.9

NB1: De cijfers zijn gegeven op een 10-puntsschaal (1 = heel ontevreden; 10 = heel tevreden).

NB2: Aan de vershilscores kan gezien worden in hoeverre men *meer* tevreden zou willen zijn met de contacten met collega's werkzaam bij de andere instelling. Hierbij geldt dat hoe verder de score in de min is, des te meer tevreden men zou willen zijn met het contact met de professionals werkzaam bij de specifieke instelling.

Tabel 8: Vergelijking VISI met VISII wat betreft de tevredenheid met contacten

Instelling	Tevredenheid met contact VISI	Tevredenheid met contact VISII	'Ambitieniveau' contact VISI	'Ambitieniveau' contact VISII
OBS Karrepad	6.3	6.0	7.3	7.7
CBS De Kleine Wereld	5.7	5.6	7.3	6.8
Peuterspeelzaal Robbedoes	5.6	5.9	6.0	6.4
Peuterspeelzaal Puk & Co	4.7	4.8	5.5	6.1
Peuterspeelzaal Lutje Potje	5.1	5.0	5.5	5.8
NSO Merdeka	5.0	6.5	6.2	7.5
Kinderdagverblijf Merdeka	4.6	6.3	5.2	7.1
Kinderdagverblijf Bruintje Beer	4.7	5.7	5.4	6.8
Kinderdagverblijf Klavertje 3	4.6	5.8	5.4	6.4
Kinderdagverblijf Jettepet	4.5	4.4	5.2	5.0
De MJD	5.1	5.0	7.3	7.0
Thuiszorg Groningen /JGZ (0-4)	5.2	4.7	6.9	6.4
GGD (4-19)	6.4	5.7	7.7	7.1
Bibliotheek	6.4	6.5	6.7	6.9
Speeltuinvereniging DIB	5.2	5.2	6.6	5.3
Speeltuinvereniging De Hoogte	4.6	5.3	6.4	5.2
NSA en kinderwerk	4.9	5.3	6.6	6.0
Huis voor sport	4.6	5.5	6.0	5.1
Buurtcentrum het Floreshuis	4.9	4.7	6.1	5.1
Buurtcentrum de Borg	4.2	4.1	6.4	4.9
Het Pand	5.0	4.6	5.7	4.4
St Stiel	4.5	4.5	5.6	4.4
Vrouwencentrum Jasmijn	4.4	4.7	5.4	4.7
Locatiemanager	5.1	4.8	7.2	6.3

Toelichting op tabel 7 en 8. De tevredenheid met contacten, een vergelijking tussen VISI en VISII:

Op de vraag "Hoe tevreden bent u met het contact met collega's van andere instellingen?" zien we dat veel respondenten de contacten een jaar later nog steeds met een onvoldoende beoordelen. Alleen de basisscholen, Peuterspeelzaal Robbedoes, de kinderdagverblijven (wederom met uitzondering van Jettepet), de GGD en de Bibliotheek krijgen een (magere) voldoende. De rest krijgt een onvoldoende.

Als we naar het 'ambitieniveau' (de gewenste tevredenheid met het contact met de desbetreffende instelling) kijken, dan valt op dat, enkele uitzonderingen daargelaten, het ambitieniveau niet hoog is. Het verschil ten opzichte van de eerste meting is klein, met uitzondering van de kinderdagverblijven. Wederom is dit verschil (een grotere tevredenheid en een hoger ambitieniveau) te wijten aan een

andere samenstelling van de steekproef (aan de tweede meting hebben relatief veel professionals uit de KDVen meegewerkt).

Uit de verschijscores blijkt dat er ten opzichte van de eerste meting weinig veranderd is. Nog steeds is men met de MJD relatief ontevreden en geeft men aan dat dit niet wenselijk is. De respondenten geven aan dat de gewenste situatie hier het meest afwijkt van de huidige situatie.

Met sommige van de deelnemende partners streven de andere partners niet naar een goed contact. Zo valt het ambitieniveau voor de volgende instellingen tegen:

- KDV Jettepet
- Speeltuinvereniging DIB
- Speeltuinvereniging De Hoogte
- Huis voor Sport
- Buurtcentrum het Floreshuis
- Buurtcentrum de Borg
- Het Pand
- St. Stiel
- Vrouwencentrum Jasmijn

Ten opzichte van de eerste meting is het ambitieniveau (het streven naar een goed contact met professionals) voor de meeste van deze instellingen alleen nog maar verder gedaald. Een zeer belangrijke vraag is dan ook wat er met deze resultaten gedaan wordt. Kan een goede Vensterschool bestaan als professionals van een instelling binnen de Vensterschool niet streven naar een goed contact met de professionals van (alle) andere instellingen? Duidelijk is dat er een parallel te vinden is met de resultaten op de vraag in hoeverre men bekend is met de werkzaamheden van de professionals van andere instellingen. Beide resultaten integrerend, kan gesteld worden dat het erop lijkt dat sommige instellingen meer centraal staan dan andere instellingen. De basisscholen en de KDVen zijn hier een goed voorbeeld van. De vraag die dan rest is wat de rol is van instellingen als de speeltuinverenigingen, de buurtcentra, etcetera. Behoren deze instellingen eigenlijk wel tot de Vensterschool? Zo ja, hoe kan hun integratie bevorderd worden? Zo nee, is het verstandig om deze instellingen als 'respondenten aan de Vensterschool' te benoemen? In de discussie van alle resultaten wordt hier verder op ingegaan (zie pagina 25).

Hoeveelheid contacten met collega's binnen de eigen instelling en buiten de eigen instelling

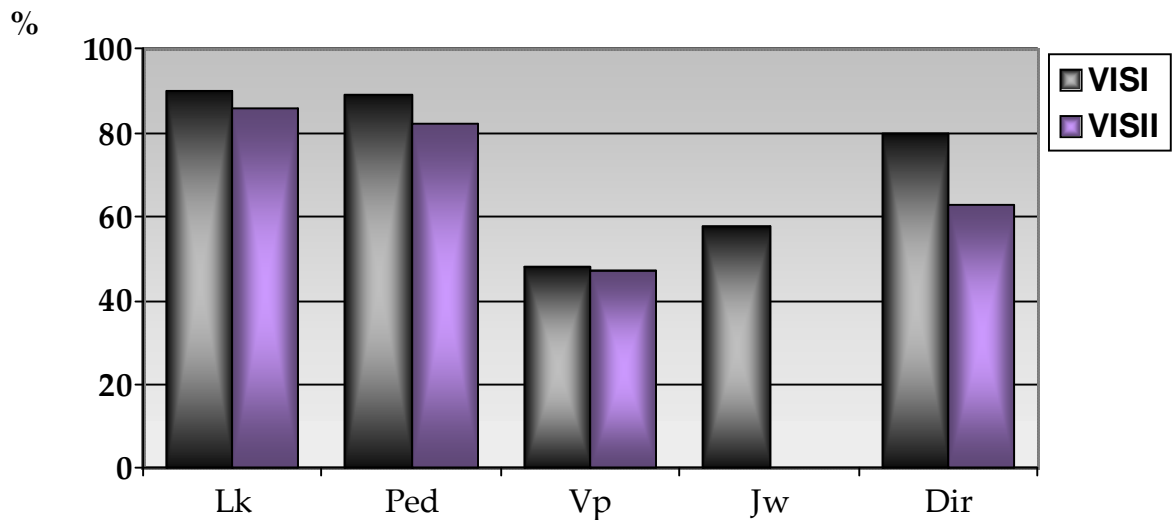
Om erachter te komen hoeveel tijd men verhoudingsgewijs besteedt aan contacten met collega's binnen de eigen instelling versus contacten met collega's buiten de eigen instelling, is de volgende vraag aan de respondenten gesteld:

Kunt u (in percentages) een inschatting geven van hoeveel tijd u in verhouding besteedt aan **werkinhoudelijke** contacten met collega's van uw eigen instelling en **werkinhoudelijke** contacten met collega's van andere instellingen binnen de Vensterschool/CJG?

$$\frac{\begin{array}{l} \dots\dots\dots\% \text{ werkinhoudelijk contact met collega's van de instelling waar ik zelf werkzaam ben} \\ \dots\dots\dots\% \text{ werkinhoudelijk contact met collega's van andere instellingen} \\ \hline \quad \quad \quad + \\ \hline \end{array}}{100\%} \quad (= \text{alle tijd die u besteedt aan werkinhoudelijke contacten met collega's van de Vensterschool/CJG})$$

Hieronder kunt u, per functiecategorie, het percentage vinden dat aan werkinhoudelijke contacten met collega's van de eigen instelling wordt besteed (ten opzichte van werkinhoudelijke contacten met collega's van de andere instellingen).

Percentage dat van de totale tijd die aan werkinhoudelijke contacten wordt besteed, besteed wordt aan contacten met collega's van de eigen instelling



NB: Lk = leerkracht; Ped = Pedagogisch medewerker; Vp = Verpleegkundige; Jw = Jongerenwerker; Dir = Directeur

Hieruit valt op te maken dat de werkinhoudelijke contacten van leerkrachten en pedagogisch medewerkers vooral plaatsvinden (voor meer dan 80%) binnen de instelling waar de professionals werkzaam zijn. Ten opzichte van de eerste meting is bij de tweede meting niets veranderd.

WAT IS HET DOEL VAN DE VENSTERSCHOOL /HET CJG?

In dit deel van het onderzoek hebben we gevraagd in hoeverre de respondenten het eens zijn met bepaalde stellingen. Het doel van deze stellingen was te onderzoeken welke waarden de respondenten al dan niet belangrijk vinden. Hieronder, per stelling, de resultaten. De resultaten van de twee metingen staan telkens onder elkaar.

STELLING 1:

Het doel van de Vensterschool/CJG is het vergroten van de ontwikkelingskansen van kinderen

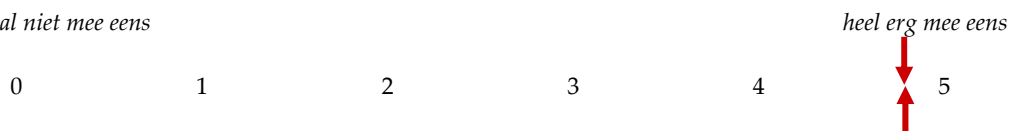
VISI

helemaal niet mee eens



VISII

helemaal niet mee eens



Met deze stelling waren de respondenten het tijdens beide metingen eens (respectievelijk $M = 4.4$; $SD = 0.63$ voor meting 1 en $M = 4.8$; $SD = 0.99$ voor meting 2).

STELLING 2:

Het doel van de Vensterschool/CJG is het verbeteren van het opvoedingsmilieu dat de ouders creëren

VISI

helemaal niet mee eens



VISII

helemaal niet mee eens



Met deze stelling waren de respondenten van meting 1 het overwegend eens ($M = 3.8$; $SD = 1.00$) en de respondenten van meting 2 het eens ($M = 4.4$; $SD = 1.33$).

STELLING 3:

Het doel van de Vensterschool/CJG is het vergroten van de maatschappelijke betrokkenheid van kinderen en ouders

*VISI**helemaal niet mee eens*

0

1

2

3

4

5

heel erg mee eens*VISII**helemaal niet mee eens*

0

1

2

3

4

5

heel erg mee eens

Met deze stelling waren de respondenten van zowel de eerste als de tweede meting het eens (respectievelijk $M = 4.1$; $SD = 0.79$ voor meting 1 en $M = 4.6$; $SD = 1.04$ voor meting 2).

STELLING 4:

De Vensterschool/CJG moet werken aan een goede afstemming en samenwerking tussen onderwijs, opvoeding, welzijn en zorg

*VISI**helemaal niet mee eens*

0

1

2

3

4

5

heel erg mee eens*VISII**helemaal niet mee eens*

0

1

2

3

4

5

heel erg mee eens

Met deze stelling waren de respondenten van de eerste en de tweede meting het dus 'heel erg eens' (respectievelijk $M = 4.6$; $SD = 0.67$ voor meting 1 en $M = 4.9$; $SD = 1.07$ voor meting 2).

STELLING 5:

De Vensterschool/CJG moet werken aan een doorgaande lijn van 0 tot 15 jaar

VISI

helemaal niet mee eens



heel erg mee eens

VISII

helemaal niet mee eens



heel erg mee eens

Met deze stelling waren zowel de respondenten van meting 1 als de respondenten van meting 2 het eens (respectievelijk $M = 4.2$; $SD = 1.02$ voor meting 1 en $M = 4.4$; $SD = 1.25$).

STELLING 6:

De Vensterschool/CJG staat samen met ouders voor de opvoeding van kinderen

VISI

helemaal niet mee eens



heel erg mee eens

VISII

helemaal niet mee eens



heel erg mee eens

Met deze stelling waren de respondenten van meting 1 het overwegend eens ($M = 3.9$; $SD = 1.24$). De respondenten van meting 2 waren het met de stelling eens ($M = 4.3$; $SD = 1.51$).

STELLING 7:

Naar aanleiding van de werkzaamheden van de werkgroep Visie is er een aantal 'kernwaarden van de vensterschool' gedefinieerd. Deze kernwaarden dienen het uitgangspunt voor het handelen van alle professionals in de vensterschool te zijn. Met de laatste stelling wordt nagegaan in hoeverre de kernwaarden door professionals gedeeld worden. Aangezien de kernwaarden tijdens het project PK in de Wijk geformuleerd zijn, is deze stelling alleen gepresenteerd tijdens de tweede meting.

De kernwaarden van Vensterschool Koorenspoor/het CJG zijn: Respect, eigen verantwoordelijkheid, openheid, aanspreekbaarheid, autonomie en authenticiteit

VISII

helemaal niet mee eens

0 1 2 3 4 5

heel erg mee eens



Met deze stelling zijn de respondenten het eens ($M = 4.8$; $SD = 0.94$).

Om de bekendheid met de kernwaarden te meten en dus om te meten of de resultaten van de werkgroep Visie over zijn gekomen, is de respondenten gevraagd in hoeverre ze bekend zijn met deze kernwaarden. Omdat enkele respondenten zelf aan de werkgroepen hebben deelgenomen, is om een zuivere meting te garanderen deze groep niet meegenomen. De overige respondenten geven aan relatief onbekend te zijn met de kernwaarden ($M = 1.2$, $SD = 1.61$). Uiteraard is dit geen goede zaak en dienen de kernwaarden breder onder de aandacht gebracht te worden.

In hoeverre bent u bekend met de kernwaarden (respect, eigen verantwoordelijkheid, openheid, aanspreekbaarheid, autonomie en authenticiteit) die de werkgroep Visie heeft opgesteld?

helemaal niet

0 1 2 3 4 5

helemaal wel



Eveneens is aan deze respondenten gevraagd in hoeverre ze achter deze kernwaarden kunnen staan. Ondanks dat de meeste respondenten aangeven de kernwaarden niet te kennen, geven ze gelukkig aan het met de kernwaarden eens te zijn ($M = 4.7$, $SD = 0.82$).

POSITIEVE PUNTEN, ERGERNISSEN EN VERBETERPUNTEN VAN DE VENSTERSCHOOL/HET CJG

In het laatste deel van het onderzoek hebben we naar de positieve en negatieve punten van de Vensterschool /het CJG gevraagd. Tevens hebben we gevraagd wat de respondenten graag in hun Vensterschool/CJG verbeterd zouden zien.

In de top 3 van 'ergernissen' worden de volgende punten vaak genoemd:

VISI

- communicatie (traag en te weinig 'actiegericht');
- onoverzichtelijkheid (teveel instellingen en mensen en teveel 'verandering van gezichten', waardoor iedereen zijn eigen gang gaat en te weinig gebruik maakt van elkaars expertise);
- gerichtheid op de Molukkenstraat;
- te weinig contact met de locatiemanager;
- viezigheid in de gebouwen;
- geen duidelijk profiel van de Vensterschool en de verschillende instellingen.

VISII

- communicatie (traag en te weinig 'actiegericht');
- te veel wisseling van personeel;
- instellingen zijn eilandjes (er is weinig sprake van samenwerking) en er zijn bovendien te veel instellingen;
- veel geld naar beleidsstukken en dure werkgroepen;
- onzichtbaarheid locatiemanager;
- er zijn te veel projecten in de wijk en er is te weinig overdracht van bijvoorbeeld de werkgroepen naar de werkvloer.

In de top 3 van voordelen die een Vensterschool /CJG heeft boven een reguliere school, wordt het volgende vaak genoemd:

VISI

- veel experts onder één dak. Door een nauwe samenwerking zou het werk van de individuele partijen verbeterd kunnen worden;
- een goed en duidelijk beeld van de ontwikkeling van kinderen kan verkregen worden;
- veel mogelijkheden voor gezamenlijke activiteiten;
- alle instellingen zitten dichtbij elkaar, wat voor ouders en kinderen overzichtelijk is;
- de toegankelijkheid van instellingen wordt vergroot.

VISII

- Beter aansluitend aanbod mogelijk (zowel wordt hierbij de doorgaande lijn in de dag alsook de doorgaande lijn van 0-15 jaar genoemd);
- 1 loket voor ouders /verzorgers;
- Samenwerking onderling (meer mogelijkheden, expertise, professionalisering);
- veel mogelijkheden voor gezamenlijke activiteiten.

In de top 3 van verbeterpunten, wordt vaak genoemd:

VISI

- betere communicatie tussen instellingen onderling;
- communicatie naar ouders moet verbeterd worden;
- informatievoorziening naar medewerkers moet verbeterd worden;
- meer samenwerking tussen de instellingen op inhoud;
- meer wijkactiviteiten, waardoor het 'Vensterschoolgevoel' versterkt wordt;
- schone gebouwen;
- meer contact met /zichtbaarheid van de locatiemanager;
- vergroten van de ouderbetrokkenheid;
- er moet een duidelijke, gezamenlijke visie komen;
- duidelijkheid: Welke instellingen horen bij Koorenspoor en wat doen ze precies?
- verminderen van het wij-zij gevoel (en dus: Het vergroten van het 'wij-gevoel').

VISII

- klein aantal 'kerninstellingen' die intensief samenwerken (dat zou de situatie meer overzichtelijk maken);
- meer zeggenschap over besteding budgetten en personele aangelegenheden. In dit verband is minder verticale stratificatie gewenst, transparantie en een grotere rol voor de vensterschoolmanager;
- betere communicatie tussen instellingen;
- voor starters meer informatie over hoe binnen een vensterschool te werken, aangevuld met bv. een rondleiding langs alle instellingen;
- meer overzicht en een betere terugkoppeling van de projecten die lopen. In dit verband is het belangrijk dat de projecten goed gekozen worden en dat het 'doen' centraal staat.

CONCLUSIES EN DISCUSSIE

“Individually, we are one drop. Together, we are an ocean”

--Ryunosuke Satoro

In dit onderzoek is naar voren gekomen dat de professionals van verschillende instellingen binnen Vensterschool Koorenspoor /het CJG de kernwaarden en doelstellingen van de Vensterschool onderschrijven:

- De Vensterschool/CJG staat samen met ouders voor de opvoeding van kinderen
- Het doel van de Vensterschool /CJG is het vergroten van de ontwikkelingskansen van kinderen
- De Vensterschool/CJG moet werken aan een goede afstemming en samenwerking tussen onderwijs, opvoeding, welzijn en zorg

Ook geven professionals aan de meerwaarde van een vensterschool in te zien.

Hieronder wordt verstaan dat verschillende instellingen tezamen een meer uitgebreid aanbod te bieden hebben voor ouders en kinderen. Bovendien kunnen professionals van verschillende disciplines van elkaars expertise gebruik maken, waardoor er bijvoorbeeld een completer beeld van kinderen ontstaat. Dit completer beeld kan leiden tot een betere afstemming van de zorg en het onderwijs op de kinderen.

Tot zover is de uitspraak “individually we are one drop, together we are an ocean” van de Japanse dichter Satoro dus van toepassing. De individuele partners van de vensterschool, de ‘druppels’, zouden tezamen ‘een oceaan’ kunnen vormen. Echter, in de praktijk valt het wat betreft onderlinge samenwerking niet altijd mee. In dit onderzoek zijn verschillende knelpunten naar voren gekomen.

De bekendheid met de werkzaamheden van collega’s van andere instellingen is laag en de (mate van) samenwerking wordt over het algemeen met een onvoldoende, of magere voldoende beoordeeld. Bovendien is, een enkele uitzondering daargelaten, het ambitieniveau over de gehele linie laag. Dit resultaat houdt in dat men niet meer over de werkzaamheden van de collega’s buiten de eigen instelling wil weten en eveneens niet meer contact wil hebben dan nu het geval is. Dit resultaat is discrepant met het resultaat dat professionals aangeven wel degelijk de kernwaarden van de vensterschool te ondersteunen. Meer specifiek geven ze aan dat het ideaal is dat ‘De Vensterschool /het CJG moet werken aan een goede afstemming en samenwerking tussen onderwijs, opvoeding, welzijn en zorg’. Blijkbaar wordt dit ideaal niet vertaald in de dagelijkse werkzaamheden.

Hoe kan het dat professionals het eens zijn met de stelling dat een goede samenwerking tussen onderwijs, opvoeding, welzijn en zorg bevorderd moet worden, terwijl ze eveneens aangeven dat de samenwerking tussen de instellingen die deze zaken belichamen onvoldoende /net voldoende is en het ambitieniveau laag lijkt te zijn? Als men kijkt naar de top 3 van positieve punten, ergernissen en verbeterpunten, kan op deze vraag een antwoord geformuleerd worden. Bovendien

kan op basis van de aangedragen punten nagedacht worden over een concrete oplossing.

Het belangrijkste lijkt te zijn dat de respondenten aangegeven dat de grote hoeveelheid instellingen die in het Vensterschool/CJG-verband opereren tot onoverzichtelijkheid leidt. Dit in combinatie met een groot aantal personeelwisselingen, waardoor er telkens veel nieuwe 'onbekenden' rondlopen, zal de communicatie tussen de instellingen niet bevorderen.

Het grote aantal instellingen dat tezamen een vensterschool moet vormen, kan inderdaad een probleem zijn. Op de website van de vensterschool staat dat er nu 24 instellingen deelnemen aan de vensterschool. Uit dit grote aantal instellingen valt op te maken dat het onmogelijk is iedereen die bij de Vensterschool werkzaam is, te kennen. Bovendien is het logisch dat sommige groepen professionals (bijvoorbeeld leerkrachten van de bovenbouw) aangeven niet geïnteresseerd te zijn in contact met specifieke andere groepen professionals (bijvoorbeeld de peuterspeelzalen). Echter, als de meeste professionals aangeven niet geïnteresseerd te zijn, of niet in contact te staan met collega's van andere instellingen, dan zou dit de identiteit van de vensterschool kunnen beschadigen doordat het 'vensterschoolgevoel' (het 'bij elkaar horen') ontbreekt. De 'lijm' die uit de onderlinge contacten zou moeten bestaan, is in dit geval afwezig, wat tot onvrede met de vensterschool kan leiden.

Hoe kan dit probleem aangepakt worden? Tijdens het project Pedagogische Kracht in de Wijk is getracht professionals van verschillende instellingen samen te laten werken aan concrete projecten, bijvoorbeeld aan het verbeteren van de voor- en vroegschoolse educatie en het verbeteren van de overgang van het pedagogisch onderwijs naar het voortgezet onderwijs. De tevredenheid met de samenwerking was in de werkgroepen groot, alleen heeft dit nog niet zijn weerslag gehad op professionals die niet aan deze werkgroepen deel hebben genomen. Een tot dusver niet ideaal voorbeeld hiervan is de onbekendheid met de kernwaarden die de werkgroep Visie ruim een jaar geleden heeft opgesteld; alleen de deelnemers van de werkgroepen geven aan bekend te zijn met de kernwaarden van de vensterschool, de overige professionals niet. Hoe kan het dat de 'resultaten' van de werkgroepen niet verspreid zijn?

Ten eerste is het de individuele werkgroepleden blijkbaar niet gelukt om hun werkzaamheden bij de instelling waar ze werken voldoende onder de aandacht te brengen. Wat dit betreft is het advies dit alsnog te bewerkstelligen. Ten tweede is het verrassend te constateren dat de professionals die niet aan PK in de Wijk hebben deelgenomen, weliswaar aangeven meer overzicht te willen en meer informatie te willen, maar dat er slecht 3 van de 30 bijvoorbeeld de moeite hebben genomen naar de 'manifestatie' van PK in de Wijk gegaan. Tijdens die avond zijn alle resultaten van de werkgroepen gepresenteerd, is gesproken over de visie en de toekomst van de vensterschool, et cetera. De lage opkomst van de professionals is dus zeer verrassend. Een cruciale vraag is nu waarom professionals niet naar een dergelijke bijeenkomst gaan. Hebben ze te weinig tijd? (Dit wordt niet als knelpunt van het werken in een Vensterschool aangegeven, maar zou wellicht toch het geval kunnen zijn). Of hebben ze wellicht geen 'zin'? In het laatste geval zou in plaats van te klagen over 'dat het allemaal zo slecht geregeld is', de professional het heft in eigen handen moeten nemen. Een kenmerk van een 'professional' zou moeten zijn dat hij of zij bereid is over de grenzen van zijn of haar vakgebied te kijken. Een zekere mate van

actiebereidheid (“Hoe kan ik de problemen die ik ervaar oplossen?” en “Wat doet mijn collega, al dan niet van een andere instelling, precies?”) is dus gewenst.

Zoals vastgesteld is, is het niet mogelijk en zelfs niet wenselijk dat iedereen, iedereen leert kennen en dat iedereen met iedereen in contact staat. Het grote aantal instellingen maakt dit onmogelijk. Waar over nagedacht dient te worden, is of alle instellingen voor de Vensterschool even ‘cruciaal’ zijn. Uiteraard zal een leidinggevende van een bepaalde instelling zijn of haar eigen instelling het meest belangrijk vinden, maar is dat ook daadwerkelijk het geval? Wellicht is het beter enkele ‘kernpartners’ aan te wijzen die intensief samenwerken. Overige instellingen kunnen dan ‘op aanvraag’ (van beide kanten) ‘invliegen’. Dit zou ook onder de leden van de vensterschool meer duidelijkheid verschaffen en het zou de onderlinge verhoudingen duidelijker in kaart kunnen brengen. De onvrede die er bij sommige leden heerst, bijvoorbeeld over dat andere instellingen (zoals de scholen) zichzelf zo belangrijk vinden, zou dan afnemen, omdat de verhoudingen geëxpliciteerd zijn.

Bovendien dient in kaart gebracht te worden wat het ideaal wat betreft de samenwerking is. Over het algemeen geldt dat onduidelijkheid tot onvrede leidt en meer duidelijkheid over de ideale situatie lijkt dus wenselijk. Welke professionals dienen met welke andere professionals in contact te staan? Aanbevolen wordt een ‘netwerkaart’ te ontwikkelen, waarop de meest wenselijke situatie staat. Deze kaart zal een overzicht bieden van de instellingen die binnen de vensterschool opereren. Professionals weten op basis van een dergelijke kaart beter met wie ze wel /veel en niet /weinig contact zouden moeten hebben. Idealiter worden concrete namen van professionals in dit netwerk ingevuld, zodat het eenvoudiger is de ‘juiste’ persoon te zoeken.

Het punt dat de personele wisseling groot is, wat de onderlinge communicatie bemoeilijkt, zou opgelost kunnen worden door, zoals de professionals zelf aangeven, informatie over de vensterschool (“Hoe werk je in een Vensterschool?”) te verschaffen en eens in de zoveel tijd rondleidingen langs de instellingen te verzorgen. Uiteraard is een groot verloop van personeel onwenselijk, maar voor dit rapport gaat het te ver om daarover uitspraken te doen.

Naast de grote hoeveelheid instellingen en het personeelsverloop wordt aangegeven dat de communicatie tussen de instellingen weinig actiegericht is. Het is aannemelijk dat deze negatieve ervaringen met de inter-professionele samenwerking professionals ervan zal weerhouden om meer te willen samenwerking. Het samenwerken in werkgroepen vormde een goed voorbeeld van inter-professionele samenwerking tussen instellingen. De professionals van verschillende instellingen hebben samengewerkt aan het oplossen van concrete ‘problemen’. Een verbeterpunt is weliswaar de terugkoppeling van de resultaten naar de eigen en andere instellingen, maar verder kunnen dergelijke projecten opgezet worden om de onderlinge samenwerking te bevorderen.

Een punt van aandacht

Een belangrijk punt van aandacht bij het vertalen van de resultaten van deze onderzoeken naar de praktijk, is de relatief lage respons. Mochten er min of meer drastische veranderingen gepland worden, dan dienen vooral de instellingen die in dit onderzoek niet gerepresenteerd zijn, alsnog benaderd te worden. Over het algemeen geldt dat een lage respons een lage betrokkenheid inhoudt, maar of dit

geïnterpreteerd moet worden als 'een lage betrokkenheid bij de vensterschool', of 'een lage betrokkenheid bij PK in de Wijk', of wellicht als 'een lage betrokkenheid bij onderzoeken in het algemeen', is op dit punt niet duidelijk. Wenselijk is het dit rapport alsnog aan te vullen met de gegevens van meer professionals.

Het geheel is meer dan de som van de losse delen

Is het geheel van de Vensterschool /het CJG meer dan de som van de losse delen (de afzonderlijke instellingen)? Dit onderzoeksrapport laat zien dat er op dit moment weliswaar veel verbeteringen mogelijk zijn, maar dat de professionals de potentiële meerwaarde van de Vensterschool /het CJG wel degelijk zien. De ambitie om deze meerwaarde volledig te realiseren wordt echter geremd door concrete problemen die de professionals in de praktijk ervaren. Het voornaamste punt lijkt de communicatie te zijn die vooral gehinderd wordt door het ontbreken van kennis over wie waar zit en wie wat doet. Ook de waargenomen beperkte actiegerichtheid kan zorgen voor een barrière die een goede samenwerking in de weg staat.

Dit onderzoek stemt ondanks, of wellicht dankzij, de alarmerende resultaten tot voorzichtig optimisme. Iedereen lijkt dezelfde kant op te kijken, alleen is nog steeds niet geheel duidelijk hoe hier concreet vorm aan te geven. Zowel actie 'van bovenaf' (het management) als 'van onderaf' (de professional zelf) is noodzakelijk om van de vensterschool alsnog 'een geheel' te maken.