



# Switching talent

**Reflectieleidraad** bij het uitzoeken wat je via een leeruitwisselingstraject kan bijleren en wat je aan anderen kan bieden.

Gebruikte terminologie .....	2
Overzicht tijdspad .....	3
Reflectieleidraad .....	4
Stap 1: Denk na over de randvoorwaarden bij de start .....	4
Stap 2: Denk na met het team over visie en kwaliteit van de dienstverlening.....	5
Stap 3: Wie wil graag jobshadowen? .....	5
Stap 4: Waar wil je graag naar toe voor de uitwisseling? Wie wordt mentor? .....	6
Stap 5: Gesprek met de projectmedewerkers .....	6
Stap 6: Klaar voor de start!.....	6

## GEBRUIKTE TERMINOLOGIE

**De Jobshadower** is een medewerker vanuit een basisvoorziening voor jonge kinderen en gezinnen die zowel individueel als op niveau van de organisatie een aantal leervragen stelt aan een ontvangende basisvoorziening voor jonge kinderen en gezinnen.

De jobshadower engageert zich om 14 werkuren 'mee te lopen' in de ontvangende voorziening. Hij/zij documenteert eigen ervaringen en deelt deze met zowel ontvangend als eigen team/samenwerkingsverband.

### **De mentor ontvangt en begeleidt de Jobshadower.**

De mentor werkt in de ontvangende organisatie. Hij/zij stelt samen met de jobshadower een programma van uitwisseling samen dat tegemoet komt aan de leervragen van de jobshadower.

Zij /hij begeleidt en ondersteunt de jobshadower, maakt tijd vrij voor individueel overleg en reflectie met de jobshadower en slaat ook de brug naar het team/samenwerkingsverband.

**De projectverantwoordelijke** is de medewerker van de betrokken voorziening die het project zowel inhoudelijk als organisatorisch opvolgt. Zij/hij is ook het aanspreekpunt voor de projectmedewerkers van VBJK-VCOK en voor de betrokken organisaties bij de uitwisselingen (zowel uitsturend als ontvangend). De rol van projectverantwoordelijke kan zeker en vast met één of meerdere bovenstaande rollen gecombineerd worden.

## OVERZICHT TIJDSPAD:

### November

- Eerste telefonisch contact VBJK/VCOK na de deelname aan de infosessies: eind oktober - begin november.
- De reflectieleidraad wordt in de teams/organisaties/samenwerkingsverbanden besproken.
- Eerste formulering van leervragen door de organisaties en individuele medewerkers die wensen deel te nemen.

### November/december

#### Individuele gesprekken met VBJK/VCOK projectbegeleiders (online)

- Uitklaren leervragen
- Welke voorkeuren om waar te jobshadowen?
- Welke troeven kunnen we als ontvangende organisatie aanbieden voor kandidaat Jobshadowers?

### December/Januari

- Organisaties/jobshadowers matchen
- Leeruitwisselingsmomenten ter voorbereiding van de Jobshadowing voor Jobshadowers én Mentoren
  - **KOALA-netwerk op 17 januari**, 9u30 tot 12u30, Opgroeien, Hallepoort 27, 1000 Brussel
  - **CIK, Regionaal ondersteuners en Pedagogisch ondersteuners op 19 januari**, 9u30 tot 12u30, Opgroeien, Hallepoort 27, 1000 Brussel

**Vanaf Februari tot September 2023 kan het jobshadowen plaatsvinden.**

## REFLECTIELEIDRAAD

Alvorens deel te nemen aan Switching Talent is het belangrijk om samen met je team/samenwerkingsverband te onderzoeken welke meerwaarde dit project voor jullie organisatie/samenwerkingsverband kan betekenen. Met de onderstaande reflectieleidraad willen we jullie graag op weg helpen om dit onderzoek aan te vatten.

### Stap 1: Denk na over de randvoorwaarden bij de start

Jobshadowing is meer dan even over het muurtje kijken bij je collega's. We beogen immers dat het Switching Talent-project zowel een meerwaarde oplevert voor de individuele medewerker als voor het hele team/samenwerkingsverband. Dat betekent dat iedereen bij de start betrokken wordt en deelneemt aan het reflectieproces dat jullie zal toelaten uit te maken of het zinvol is om als organisatie deel te nemen en te ontdekken waar jullie troeven en leervragen zitten. Volgende vragen dringen zich daarbij op:

- **Aanwezigheid leercultuur**

Kunnen jullie voldoende tijd voorzien om samen met het team/ samenwerkingsverband na te denken over jullie troeven en jullie dromen? Een belangrijke voorwaarde voor deelname aan dit traject is dat er in jullie organisatie een leercultuur aanwezig is waarbij medewerkers voldoende ondersteund worden en tijd kunnen maken voor reflectie.

- **Draagkracht van jullie organisatie**

Heeft jullie organisatie voldoende draagkracht en stabiliteit op dit moment om te participeren in een leeruitwisseling? Voor organisaties die bv. kampen met personeelstekort of een groot personeelsverloop is deelnemen helaas minder evident.

- **Engagement bij het team om deel te nemen**

Deelname aan deze jobshadowing is een gedragen keuze van de organisatie en het team. Van de organisaties verwachten we dat ze de randvoorwaarden creëren om het team doorheen het ganze traject te betrekken.

Als ontvangende voorziening stel je ook een mentor aan die de jobshadower zal begeleiden en ondersteunen tijdens de uitwisseling.

- **Evenwicht binnen het netwerk (vraag/aanbod)**

Om het wederkerig leren te bevorderen, zullen deelnemende organisaties zowel zelf op jobshadowing gaan (zenders), als medewerkers uit een andere organisatie ontvangen.

In het opzetten van de jobshadowing streven we ernaar dat zowel de uitsturende organisatie als de ontvangende organisatie leert. De jobshadowers leren op het niveau van individuele competenties en laten zich inspireren door interessante praktijken die ze vervolgens naar hun organisatie kunnen meenemen. De ontvangende voorziening leert op zijn beurt van de buitenstaander die de werking onder de loep neemt. Welke praktijken vindt de buitenstaander bijvoorbeeld interessant en hoe vertaalt hij/zij die in zijn /haar werkcontext? Het leren gebeurt dus in twee richtingen.

## Stap 2: Denk na met jouw team/samenwerkingsverband over visie en kwaliteitsvolle dienstverlening

Als verantwoordelijke/pedagogisch coach / inclusiecoach/ agogisch- of pedagogisch medewerker stel je het Switching Talent-project voor aan je team/ bondgenoten/ samenwerkingspartners. Hierbij reflecteren jullie grondig over de visie en de kwaliteit van jullie dienstverlening aan kinderen en gezinnen. Het doel van dit overleg is te detecteren waar jullie sterk in zijn en waar jullie graag nog willen in groeien. Naargelang de aard van jullie organisatie of samenwerkingsverband kunnen jullie gebruik maken van diverse referentiekaders:

- Kinderopvanglocaties, pedagogisch ondersteuners en regionaal ondersteuners kunnen gebruik maken van het Pedagogisch Raamwerk als referentiekader.
- De KOALA samenwerkingsverbanden vinden een gemeenschappelijk referentiekader in de KOALA Kadertekst 2021
- De CIK coaches en pedagogisch ondersteuners kunnen grasduinen in de Roadmap Inclusieve Kinderopvang.

Het kiezen van een gemeenschappelijk referentiekader biedt je ook een gemeenschappelijke taal. Het ondersteunt jullie om te verduidelijken waar jullie sterk in zijn en inspireert bij het opzoeken van jullie groeipunten en mogelijke leervragen.

## Stap 3: Wie wil graag jobshadowen?

Bekijk samen wie van jullie graag op jobshadowing wil gaan en expliciteer de groeikansen voor organisatie, samenwerking, of persoonlijk. Er kunnen ook meerdere personen met andere leervragen per organisatie instappen.

Wie op Jobshadowing gaat engageert zich voor:

- Twee leeruitwisselingsmomenten ter voorbereiding van de jobshadowing en voor de uitwisseling van ervaringen nadien.
- Gaat minimaal 14u meedraaien in de ontvangende organisatie
- Focust op leervragen/ verdiepingsvragen van de organisatie;
- Motiveert wat het voor eigen individuele competenties kan betekenen;
- Documenteert praktijken en ervaringen
- Koppelt terug wat je hebt geleerd en probeert samen met je organisatie/samenwerkingsverband nieuwe praktijken uit.

## Stap 4: Waar wil je graag naar toe voor de uitwisseling? Wie wordt mentor?

### Waar wil je gaan leren?

Sommigen van jullie hebben wellicht al een helder beeld voor ogen bij welke organisatie je zou willen jobshadowen. Sommigen willen in eigen netwerk een bepaalde werking van partnerorganisaties beter leren kennen om in de toekomst nauwer te kunnen samenwerken. Anderen zoeken graag inspiratie bij collega's die dezelfde functie in een andere regio vervullen. Nog anderen willen experimenteren hoe ze voor elkaar een aanvulling zouden kunnen betekenen... Als jullie hierover al ideeën hebben, spreek jouw mogelijke jobshadow-partner aan en laat ons weten hoe we je bij deze mogelijke match kunnen ondersteunen!

### De mentor ontvangt en begeleidt de Jobshadower.

De mentor werkt in de ontvangende organisatie. Hij/zij stelt samen met de jobshadower een programma van uitwisseling samen dat tegemoet komt aan de leervragen van de jobshadower. Zij/hij begeleidt, ondersteunt de jobshadower, maakt tijd vrij voor individueel overleg en reflectie met de jobshadower en slaat ook de brug naar het team/samenwerkingsverband. Wie de mentor wordt hangt ook af van wie komt jobshadowen. Daar kan pas concreet over nagedacht worden van zodra de match tot Switch gebeurd is.

## Stap 5: Gesprek met de projectmedewerkers

In een individueel gesprek met de projectmedewerkers VBJK/VCOK licht de projectverantwoordelijke van de organisatie de keuze tot deelname en het engagement toe. Vervolgens gaan de projectmedewerkers verder in op de individuele leervragen van de kandidaat-jobshadowers, de benodigde ondersteuning, haalbaarheid qua verplaatsing en praktische planning.

## Stap 6: Klaar voor de start!