

Ouders in bloei

HOE GROEIPLEKKEN EEN VERSCHIL KUNNEN MAKEN



COLOFON

Opdracht

Ouders in Bloei is een onderzoeksproject van het Centrum voor Pedagogische Studies naar Opvang en Onderwijs van het Jonge Kind, verbonden aan de Vakgroep Sociaal Werk en Sociale Pedagogiek van de Universiteit Gent, in opdracht van Kordia, een samenwerkingsverband tussen de gemeenten Beerse, Oud-Turnhout, Turnhout, Vosselaar en sinds 2022 ook Lille en Kasterlee.

Promotor

Professor. dr. Jochen Devlieghere (UGent): Jochen.Devlieghere@UGent.be

Onderzoeker

dr. Melissa Dierckx (UGent): Melissa.Dierckx@UGent.be

@ 2025 UGent

Uit deze uitgave mag vrij geciteerd worden voor niet commerciële doeleinden mits inbegrip van de correcte bronvermelding. Die is:

Dierckx, M. & Devlieghere, J. (2025). Ouders in Bloei: Hoe Groeiplekken het Verschil Kunnen Maken. UGent.

Dankwoord

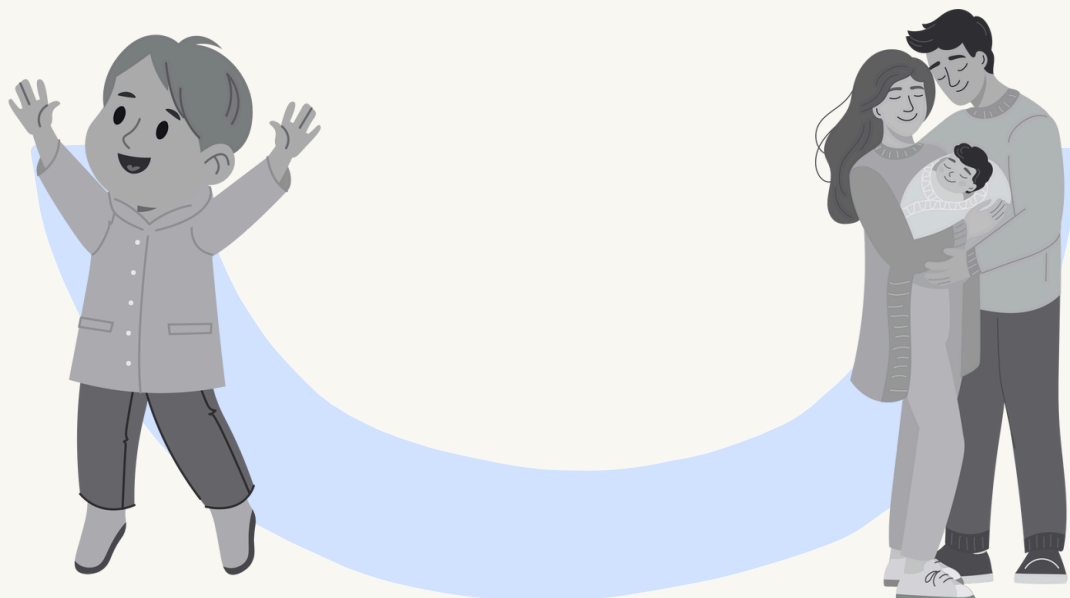
Wij willen allereerst onze opdrachtgever hartelijk danken voor het in ons gestelde vertrouwen en voor de gelegenheid om dit onderzoek te mogen uitvoeren. De ondersteuning, betrokkenheid en openheid gedurende het proces hebben in belangrijke mate bijgedragen aan de totstandkoming van dit rapport.

Daarnaast gaat onze bijzondere waardering uit naar alle participanten die aan dit onderzoek hebben deelgenomen. Hun bereidheid om tijd vrij te maken, hun ervaringen te delen en hun inzichten toe te lichten, heeft het mogelijk gemaakt om een rijk en genuanceerd beeld te vormen van de onderzochte thematiek. Zonder hun waardevolle input zou dit onderzoek niet de diepgang en kwaliteit hebben bereikt die wij beoogden.

Tot slot danken wij iedereen die op welke wijze dan ook heeft bijgedragen aan het onderzoek of de totstandkoming van dit rapport. Hun inzet, adviezen en betrokkenheid zijn van grote betekenis geweest.

INHOUD

SAMENVATTING	4
INLEIDING	6
THEORETISCH KADER	8
METHODOLOGIE	11
RESULTATEN	21
CONCLUSIE	40
AANBEVELINGEN	41
REFERENTIES	46



SAMENVATTING

Het onderzoek Ouders in Bloei brengt in kaart hoe bestaande, vertrouwde plekken in de regio Kordia kunnen uitgroeien tot groeiplekken waar gezinnen zich welkom, gezien en ondersteund voelen. Deze plekken, van bibliotheek tot consultatiebureau, buitenschoolse opvang of Huis van het Kind, worden vandaag al veelvuldig bezocht door ouders en kinderen, vaak om praktische of functionele redenen. Het onderzoek wil begrijpen onder welke voorwaarden die bezoekplekken ook omgevingen kunnen worden waar ontmoeting, vragen stellen en tijdige ondersteuning vanzelfsprekender kan worden.

Het onderzoek liep van mei tot oktober 2025 en bestond uit drie delen: monografieën van vier geselecteerde groeiplekken, focusgroepen met medewerkers, en gesprekken en een online bevraging met ouders. Door deze combinatie van dataverzameling ontstaat een rijk beeld van de groeiplekken vandaag, waar gezinnen tegenaan lopen en wat medewerkers nodig hebben om hun rol volwaardig op te nemen.

Uit de focusgroepen en online bevraging blijkt dat groeiplekken vandaag al gedragen worden door warme en betrokken medewerkers en vrijwilligers. Ouders beschrijven medewerkers consequent als vriendelijk, toegankelijk en geduldig. Tegelijk gebruiken ouders de groeiplekken vooral functioneel: voor consulten, opvang, activiteiten of praktische vragen. De sociale functie van ontmoeting en uitwisseling tussen ouders wordt minder spontaan benut, al wordt ze wel gewaardeerd wanneer ze zich voordoet. Ouders geven aan dat ze zich welkom voelen. Ze weten dat ze ook vragen mogen stellen, maar dit ook effectief doen is iets wat moeizamer verloopt. Dat verschil toont hoe belangrijk het is dat medewerkers niet alleen beschikbaar zijn, maar ouders ook actief uitnodigen om vragen en ervaringen te delen.

Hoewel de fysieke bereikbaarheid van de plekken doorgaans goed is, ervaren ouders nog drempels in de organisatie van de werking. Vaste openingsuren, afspraken vooraf, beperkte ruimte of onduidelijkheid over het aanbod maken dat ouders niet altijd blijven hangen of spontaan iets vragen. Ook informatie bereikt hen niet altijd vlot.

Tegelijk wordt duidelijk hoe sterk kleine ingrepen het verschil kunnen maken: een herkenbaar onthaal, een koffiehoeke, een speelhoeke waar kinderen veilig kunnen spelen en ouders er plaatsnemen, een medewerker die een kort gesprek opent of ouders met elkaar in contact brengt. Zulke keuzes zorgen ervoor dat een plek niet alleen open is, maar ook open aanvoelt.

De medewerkers zelf tonen veel engagement, maar botsen op structurele grenzen. Samenwerking met partners gebeurt vaak op basis van persoonlijk initiatief en is niet altijd systematisch ingebed. Tijd om af te stemmen, te reflecteren of ervaringen te delen ontbreekt soms nog, waardoor leren vooral informeel gebeurt. Daarnaast vragen medewerkers om rolduidelijkheid: ze worden vaak aangesproken met vragen die buiten hun kerntaak vallen en zoeken houvast bijvoorbeeld in wanneer toeleiden naar een andere organisatie aangewezen is, en hoe ze dit kunnen doen zonder de ouders 'kwijt te spelen'.

De inzichten uit het onderzoek tonen dat groeiplekken vandaag vaak functioneren als plekken waar gezinnen moeten zijn vanuit een functionele invalshoeke, en dat ze het potentieel in zich hebben om ook plekken te worden waar gezinnen graag zijn, mogen zijn en ruimte ervaren om onzekerheden te delen of vragen te stellen. Om die doorgroei of evolutie van deze plaatsen mogelijk te maken, is zowel een sterke basiswerking als een ondersteunende context nodig. Een plek wordt pas echt uitnodigend wanneer ze rust, herkenbaarheid en duidelijke informatie biedt, en wanneer ontmoeting wordt gefaciliteerd. Dat vraagt om doordachte keuzes in infrastructuur en organisatie, van het creëren van ruimte tot zichtbare medewerkers die aanspreekbaar en sensitief zijn.

Tegelijk vraagt een duurzame groei van groeiplekken om een lerende cultuur waarin medewerkers tijd krijgen om samen te reflecteren, nieuwe inzichten te delen en gedeelde routines op te bouwen omtrent nabijheid, toegankelijkheid en signaleren. Wanneer teams daarin worden ondersteund, via coaching, intervisie en een gezamenlijk kader, groeit niet alleen hun individuele competentie, maar ook de kracht van de plek als geheel.

Tot slot toont het onderzoek het belang van een sterk regionaal netwerk. Groeiplekken mogen geen eilanden zijn. Ze functioneren sterker wanneer er duidelijke afspraken bestaan over samenwerking, doorverwijzing, informatie-uitwisseling en verantwoordelijkheden. Transparante communicatie naar gezinnen en een consistent handelingskader voor medewerkers helpen om vertrouwen te behouden en te versterken.

INLEIDING

Context

Het onderzoeksproject Ouders in bloei werd uitgevoerd door het Centrum voor Pedagogische Studies naar Opvang en Onderwijs van het Jonge Kind, verbonden aan de Universiteit Gent, in opdracht van Huis van het Kind Kordia. Huis van het Kind Kordia vond het belangrijk om hun pilootproject Vroeg & Nabij en het bredere traject GeZINsKRACHT niet enkel praktisch, maar ook wetenschappelijk te onderbouwen. Met dit onderzoek willen ze beter begrijpen wat gezinnen vandaag nodig hebben, hoe lokale partnerschappen daaraan kunnen bijdragen, welke noden leven bij medewerkers en hoe bestaande initiatieven verder kunnen groeien tot groeiplekken voor gezinnen met jonge kinderen.

Door te investeren in wetenschappelijke onderbouwing wil Huis van het Kind Kordia inzichten verkrijgen in welke werkzame condities bijdragen aan warme, toegankelijke en ondersteunende plekken voor gezinnen, wat medewerkers hierin kan ondersteunen, en hoe deze inzichten kunnen worden vertaald naar beleid en praktijk in de hele regio. De keuze om een onderzoek op te zetten met de Universiteit Gent weerspiegelt de ambitie om de praktijkkennis van het werkveld te verbinden met academische inzichten.



Ouders in bloei onderzoekt daarom hoe zogenaamde groeiplekken in de regio Kordia gezinnen met jonge kinderen kunnen versterken. Groeiplekken zijn warme, laagdrempelige en toegankelijke ontmoetingsplaatsen waar ouders en kinderen zich welkom moeten voelen, vragen kunnen stellen en, indien nodig, eenvoudig professionele hulp kunnen inschakelen. Het gaat om plekken die gezinnen in hun dagelijkse leven reeds kennen en vertrouwen, zoals kinderopvanglocaties, consultatiebureaus, bibliotheken en Huizen van het Kind.

De studie liep van mei t.e.m. oktober 2025 en omvat drie fasen: (1) monografieën van vier geselecteerde groeiplekken; (2) focusgroepen met professionals op de geselecteerde groeiplekken en (3) focusgroepen met ouders op de geselecteerde groeiplekken, aangevuld met een online vragenlijst die breed werd verspreid.

Onderzoeksdoel

Het project is ingebed in het pilootproject Vroeg & Nabij, dat inzet op vroegtijdige en toegankelijke gezinsondersteuning, en sluit aan bij het bredere regionale traject GeZINsKRACHT, waarin lokale besturen, organisaties en professionals samenwerken om gezinnen te versterken. De centrale onderzoeksvraag luidt dan ook:

Welke condities zijn nodig om van bestaande, vertrouwde plekken groeiplekken te maken waar gezinnen zich thuis voelen, ondersteund worden en tijdig passende hulp krijgen?

Met dit onderzoek wil Huis van het Kind Kordia samen met de Universiteit Gent inzicht krijgen in wat een plek tot een groeiplek maakt, welke competenties medewerkers daarbij nodig hebben, hoe samenwerking tussen partners georganiseerd kan worden, en hoe ouders deze plekken ervaren. De resultaten zullen dienen als basis voor verdere beleidsontwikkeling, professionalisering van medewerkers en versterking van lokale netwerken omtrent gezinnen met jonge kinderen.



THEORETISCH KADER

Een groeiplek

Een groeiplek is meer dan een fysieke locatie. Het wordt omschreven als een warme ontmoetingsplaats voor (zwangere) ouders en kinderen (0–25 jaar) met een hartelijk onthaal, drempelvrij karakter en duurzaam activiteitsaanbod. Er is tijd en ruimte voor gesprek, en professionele hulp is nabij en eenvoudig bij te schakelen. Toegankelijkheid krijgt vorm via de “7 B’s”: beschikbaar, betaalbaar, bruikbaar, bereikbaar, begrijpbaar, betrouwbaar en bekend (Kordia z.d.).

Praktische toetsstenen die richting geven aan de dagelijkse praktijk zijn onder meer een open-deur-beleid, herkenbare medewerkers, vlotte bereikbaarheid voor kindervagens/rolstoelen, uitnodigende inkom zonder complexe procedures, veilige en vertrouwelijke gespreksruimtes en activiteiten die herhaald en relatiebevorderend zijn.

De kracht van een groeiplek staat of valt met mensenwerk zoals beschreven door Huis van het Kind Kordia (z.d.). Van medewerkers worden dan ook heel wat competenties verwacht. Dit omvat het vermogen om sensitief signalen op te vangen en noden te onderscheiden, en om reflectief en kritisch naar het eigen handelen te kijken. Daarnaast is communicatieve vaardigheid essentieel: informeel, normaliserend, verbindend en met actief luisterend vermogen. Medewerkers beschikken bovendien over kennis van partnerschap, weten wie de (lokale) partners zijn en hoe ze effectief kunnen samenwerken. Samenwerking vraagt ook de vaardigheid om feedback te geven en te ontvangen, en om signalerend te handelen: noden herkennen zonder over te nemen of te adviseren. Ten slotte vormt preventief handelen een belangrijke pijler binnen dit geheel (Kordia z.d.).

Deze competenties zijn geen individuele opdracht. Ze zijn de opdracht van teams die een gedeelde visie en leerhouding ontwikkelen, met korte lijnen naar partners en een laagdrempelige schakeling van hulp. Zo functioneren groeiplekken als verbindende bruggen tussen gezinnen en het zorg- en ondersteuningslandschap.

Competente systemen als raamwerk

Het onderzoek vertrekt vanuit het raamwerk van competente systemen dat in de internationale literatuur (o.a. Urban, Vandenbroeck & Peeters, 2012; Urban et al., 2018) wordt gezien als een krachtig denkkader om te begrijpen hoe kwaliteit in opvoedings- en gezinsondersteuning tot stand komt. Het uitgangspunt is dat kwaliteit nooit het resultaat is van één individu of één interventie, maar van een samenhangend systeem van relaties, competenties en structuren die elkaar wederzijds beïnvloeden.

Een competent systeem kan worden omschreven als een context waarin mensen, teams, organisaties en beleid op elkaar zijn afgestemd en samen leren om gezinnen beter te ondersteunen. Het combineert dus pedagogische, organisatorische en maatschappelijke dimensies. In zo'n systeem is niet alleen het individuele handelen van een professional belangrijk, maar ook de cultuur, de visie en de structuren die dat handelen mogelijk maken en ondersteunen. Het raamwerk onderscheidt drie onderling verbonden niveaus:

1 Individuele competenties

Dit niveau verwijst naar de kennis, vaardigheden en attitudes van individuele medewerkers. In de context van groeiplekken betekent dit dat professionals niet enkel moeten beschikken over technische kennis (bijvoorbeeld over ontwikkeling of opvoeding), maar vooral over relationele en reflectieve competenties: kunnen luisteren zonder te oordelen, signalen opvangen, vertrouwen opbouwen, omgaan met diversiteit, en weten wanneer en hoe door te verwijzen. Deze competenties ontwikkelen zich niet vanzelf, maar groeien door ervaring, intervisie en coaching binnen een stimulerende organisatiecontext.

2 Team en organisatie competenties

Een groeiplek functioneert niet los van haar team of organisatie. Het tweede niveau focust op de manier waarop teams samenwerken, leren en hun werking afstemmen op gezinnen. Competente teams beschikken over een gedeelde visie op ondersteuning, organiseren structurele momenten voor overleg en reflectie, en ontwikkelen samenwerkingsrelaties met partners uit andere sectoren (zoals welzijn, onderwijs of vrije tijd). Op organisatieniveau gaat het om de aanwezigheid van een lerende cultuur, heldere communicatiekanalen en ruimte voor professionele ontwikkeling.

3 Beleids- en systeemcompetenties

Hoewel dit project zich niet rechtstreeks op het beleidsniveau richt, erkent het kader dat organisaties slechts duurzaam competent kunnen zijn als ook de beleidscontext ondersteunend is. Denk hierbij aan beleidskeuzes die tijd en middelen voorzien voor samenwerking, opleiding en coaching. Groeiplekken functioneren binnen een lokaal en Vlaams beleid dat deze competenties kan versterken of verzwakken.

Het kader van competente systemen vertrekt vanuit een brede kijk op ondersteuning. Het uitgangspunt is dat gezinnen nooit op zichzelf staan, maar deel uitmaken van een netwerk van relaties en structuren. Daarom kijkt een competent systeem niet alleen naar wat een medewerker doet, maar ook naar de context waarin die kan handelen.

Het kader is bovendien participatief. Ouders en kinderen worden niet gezien als ontvangers van hulp of ondersteuning, maar als actieve partners. Hun ervaringen en verwachtingen zijn onmisbaar om te begrijpen wat een groeiplek echt waardevol maakt. In dit onderzoek krijgt het ouderperspectief dan ook een centrale plaats als een gelijkwaardige stem. Zo ontstaat een meer democratische vorm van gezinsondersteuning, waarin gezinnen helpen bepalen hoe ontmoeting en ondersteuning worden georganiseerd.

Contextgevoeligheid is daarbij essentieel. Wat goed werkt in de ene groeiplek, past niet zomaar in een andere. Elke plek heeft haar eigen geschiedenis, doelgroep, partners en omgeving. Een competent systeem houdt rekening met die verschillen en zoekt telkens naar een lokale vertaling van gedeelde waarden zoals toegankelijkheid, nabijheid, vertrouwen en samenwerking.

Het onderzoek Ouders in bloei sluit hierbij aan door vier uiteenlopende groeiplekken te onderzoeken, van bibliotheek tot consultatiebureau, en te kijken hoe elk van hen vanuit de eigen context antwoorden zoekt op dezelfde kernvragen: Hoe maak je een plek warm en uitnodigend? Hoe zorg je dat gezinnen er terecht kunnen met kleine én grote vragen? En hoe ondersteunen teams elkaar in dat proces?

METHODOLOGIE

Onderzoeksopzet

Het onderzoek Ouders in bloei vertrekt vanuit een hoofdzakelijk kwalitatieve aanpak, waarbij gesprekken en verhalen van ouders en professionals centraal staan. Deze worden aangevuld met een korte online bevraging om het perspectief van een grotere groep ouders mee te nemen. Zo combineren we diepgaande inzichten met een breder beeld van wat leeft bij gezinnen.

De onderzoeksopzet is contextgevoelig: we houden rekening met de eigenheid van elke groeiplek en haar omgeving binnen de regio Kordia. Door verschillende methoden te combineren, ontstaat een rijk en genuanceerd beeld van wat groeiplekken vandaag betekenen in het leven van gezinnen en voor de professionals die hen ondersteunen.

De studie bestaat uit drie opeenvolgende fasen die elkaar logisch opvolgen en inhoudelijk met elkaar verbonden zijn.

Fase 1: Monografieën van de groeiplekken

In de eerste fase werden monografieën opgesteld van de vier geselecteerde groeiplekken. Zo'n monografie is een uitgebreide beschrijving die het unieke verhaal van elke plek vertelt: van de demografische kenmerken van de omgeving tot de samenwerking tussen partners, de dagelijkse werking, de visie op gezinsondersteuning en de manier waarop toegankelijkheid en nabijheid worden ingevuld. Om dit in kaart te brengen, werden beleidsdocumenten, verslagen en andere organisatorische informatie geanalyseerd. Daarnaast spraken de onderzoekers met sleutelfiguren binnen elke groeiplek, mensen die de werking van binnenuit goed kennen. De lokale partners leverden waardevolle input door hun kennis, documenten en ervaringen te delen.



Fase 2: Professionals aan het woord

In de tweede fase stond het perspectief van de medewerkers centraal. Via focusgroepen waarin deelnemers samen ervaringen en ideeën uitwisselen, werd onderzocht hoe medewerkers hun rol zien, hoe ze samenwerken, en welke sterktes en uitdagingen ze ervaren in hun dagelijkse praktijk. De gesprekken gaven een rijk beeld van de teamdynamieken, de manieren waarop medewerkers van elkaar leren en zich afstemmen, en de condities die samenwerking bevorderen of net bemoeilijken. Zo kregen we zicht op wat medewerkers nodig hebben om hun werkplek verder te laten groeien tot een volwaardige groeiplek.

Fase 3 : Ouders aan het woord

In de derde fase lag de nadruk op het perspectief van ouders. Waar mogelijk werden kleinschalige focusgroepen georganiseerd om te verkennen hoe gezinnen de groeiplekken ervaren: hoe ze de sfeer en toegankelijkheid beleven, welke vormen van steun ze waarderen en wat ze missen of anders zouden willen. Omdat het aantal deelnemers aan deze gesprekken beperkt bleef, werd daarnaast een online vragenlijst verspreid via de lokale netwerken en communicatiekanalen van de groeiplekken en hun partners. Deze digitale bevraging, die inhoudelijk aansloot bij de thema's uit de gesprekken, bereikte meer dan honderd ouders. Hun antwoorden leverden waardevolle inzichten op in de ervaringen, noden en verwachtingen van gezinnen in de regio Kordia.

Een belangrijk kenmerk van het onderzoek is de nauwe samenwerking met de betrokken groeiplekken en hun partners. Zij speelden niet alleen een praktische rol, bijvoorbeeld bij het uitnodigen van ouders om deel te nemen, maar dachten ook inhoudelijk mee. Hun inzichten en ervaringen vormden een waardevolle aanvulling bij het opstellen van de monografieën en bij de tussentijdse reflecties over voorlopige bevindingen.

De drie onderzoeksfasen werden op het einde met elkaar verbonden. De kwalitatieve gegevens uit de monografieën en focusgroepen, gebaseerd op verhalen en ervaringen, werden vergeleken en aangevuld met de kwantitatieve resultaten uit de online vragenlijst. Door deze verschillende perspectieven samen te brengen, kon het onderzoek zowel de eigenheid van elke groeiplek belichten als gemeenschappelijke patronen en succesfactoren in kaart brengen. Deze geïntegreerde aanpak biedt een sterk fundament voor de verdere analyse van de resultaten en voor het formuleren van gerichte aanbevelingen aan beleid en praktijk.

Onderzoekscontext

Het onderzoeksproject Ouders in bloei situeert zich in de regio Kordia, een samenwerkingsverband van zes Kempense gemeenten: Kasterlee, Lille, Oud-Turnhout, Turnhout, Vosselaar en Beerse. De regio ligt in het noordoosten van de provincie Antwerpen, en combineert een stedelijke kern (Turnhout) met meer landelijk gelegen gemeenten. Deze mix zorgt voor een rijk palet aan gezinscontexten en voorzieningen: van buurten met een hoge bevolkingsdichtheid en diversiteit tot dorpen met een sterk sociaal weefsel maar minder formele hulpstructuren. Binnen Vroeg & Nabij en het traject GeZINsKRACHT werken de zes lokale besturen samen om gezinsondersteuning dichterbij gezinnen te brengen en de toegankelijkheid van het aanbod te versterken.

Tegen deze achtergrond werden vier groeiplekken geselecteerd die samen een representatief beeld geven van de variëteit aan contexten en praktijken binnen Kordia: Huis van het Kind Niefhout (Turnhout), Bibliotheek Oud-Turnhout, Buitenschoolse kinderopvang Ferm (Lille) en het Consultatiebureau Wiegwijs (Kasterlee). Deze plekken verschillen in functie, doelgroep, organisatievorm en partnernetwerk, maar delen een gemeenschappelijke ambitie: gezinnen ondersteunen in hun dagelijkse leven, met aandacht voor ontmoeting, vertrouwen en nabijheid.

Samen tonen deze vier groeiplekken de diversiteit en complementariteit binnen de regio Kordia. Ze illustreren hoe verschillend een groeiplek kan zijn, afhankelijk van de lokale context, de betrokken partners en de manier waarop de fysieke ruimte is ingericht. Dankzij die variatie bieden ze waardevolle inzichten in hoe gezinnen ondersteuning ervaren en hoe medewerkers samenwerken om die ondersteuning vorm te geven. De regionale spreiding, van het stedelijke Turnhout tot de meer landelijke gemeenten, maakt het mogelijk om te vergelijken hoe toegankelijkheid, nabijheid en samenwerking tussen sectoren in verschillende contexten vorm krijgen. Op die manier fungeert Kordia als een proeftuin voor het ontwikkelen van kennis over hoe groeiplekken kunnen uitgroeien tot duurzame en geïntegreerde steunpunten voor gezinnen. Elke groeiplek wordt in bijlage uitgebreid beschreven in de vorm van een monografie, die de specifieke context en werking van de groeiplek in beeld brengt.

Dataverzameling

De dataverzameling voor Ouders in bloei werd zorgvuldig opgebouwd in verschillende fasen tussen mei en eind oktober 2025. Het proces verliep in nauwe samenwerking met de vier geselecteerde groeiplekken en met de medewerkers van Huis van het Kind Kordia en betrokken organisaties, die een sleutelrol opnamen in de afstemming, de toeleiding van gezinnen en de communicatie naar lokale partners.

Kennismakingsfase en voorbereiding van de monografieën (mei – augustus 2025).

De dataverzameling startte met kennismakingsgesprekken met de betrokken groeiplekken, telkens in aanwezigheid van een medewerker van Huis van het Kind Kordia. Deze gesprekken dienden om het onderzoek voor te stellen, verwachtingen te verhelderen en praktische afspraken te maken over deelname en planning. Tegelijkertijd vormden ze de basis voor de monografieën: een verdiepend portret van elke groeiplek, waarin de visie, werking en partnerschappen in kaart werden gebracht.

Vanuit deze eerste contacten werden documenten opgevraagd (zoals werkingsverslagen, beleidsnota's, samenwerkingsakkoorden en communicatiemateriaal) en werden diepte-interviews ingepland en uitgevoerd met sleutelfiguren binnen elke groeiplek. De verzamelde informatie vormde de contextuele ruggengraat van het onderzoek en hielp om de daaropvolgende focusgroepen inhoudelijk af te stemmen op de specifieke situatie van elke plek.

Ontwikkeling van onderzoeksinstrumenten en ondersteunend materiaal (juni – juli 2025).

Parallel aan de monografieën werden de onderzoeksinstrumenten ontwikkeld. Voor elke fase werd een aparte leidraad opgesteld: één voor de monografie-interviews, één voor de focusgroepen met medewerkers, en één voor de focusgroepen met ouders. Voor elke deelnemer werd een toestemmingsformulier (informed consent) voorzien. Daarin stond duidelijk uitgelegd wat het doel van het onderzoek was, hoe de gegevens zouden worden verzameld en verwerkt, en dat deelname volledig vrijwillig en anoniem gebeurde.

Om de betrokken groeiplekken te ondersteunen bij de toeleiding van deelnemers, werden bovendien informatieve materialen uitgewerkt: uitnodigingsmails, flyers, korte teksten voor sociale media en nieuwsbrieven, en een informatie- en instructiebundel voor toeleiders. Deze materialen hielpen de teams om het onderzoek te communiceren naar hun medewerkers en ouders te motiveren om deel te nemen.

Focusgroepen met medewerkers en ouders (september – oktober 2025).

Vanaf september 2025 gingen de focusgroepen van start. In een eerste reeks focusgroepen stonden de medewerkers centraal. De bedoeling was om inzicht te krijgen in hoe medewerkers de groeiplek ervaren, hoe ze samenwerken, welke sterktes en uitdagingen ze zien, en welke competenties nodig zijn om gezinnen optimaal te ondersteunen.

Datum	Groeiplek	Deelnemers (N)
04/09/2025	Consultatiebureau Wiegwijs – Kasterlee	7
11/09/2025	Huis van het Kind Niefhout – Turnhout	9
16/09/2025	Bibliotheek Oud-Turnhout – Oud-Turnhout	4
22/09/2025	BKO Ferm – Lille	4

De focusgroepen met ouders volgden in september en oktober. Het doel was om te begrijpen hoe ouders de groeiplekken beleven: wat maakt een plek voor hen warm en toegankelijk, op welke manier ervaren ze steun, en welke verwachtingen of suggesties hebben ze. Ondanks intensieve toeleidingsinspanningen (via directe mails van deelnemende organisaties, sociale media, nieuwsbrieven en zelfs lokale pers) bleek het bereiken van ouders een grote uitdaging.



Datum	Groeiplek	Status	Deelnemers (N)
11/09/2025	Bibliotheek Oud-Turnhout – Oud-Turnhout	Geannuleerd	0
16/09/2025	Consultatiebureau Wiegwijs – Kasterlee	Uitgevoerd	1
22/09/2025	Consultatiebureau Wiegwijs – Kasterlee	Geannuleerd	0
08/10/2025	Huis van het Kind Niefhout – Turnhout	Uitgevoerd	1
08/10/2025	Huis van het Kind Niefhout – Turnhout	Geannuleerd	0
10/10/2025	Bibliotheek Oud-Turnhout – Oud-Turnhout	Geannuleerd wegens ziekte	
13/10/2025	BKO Ferm – Lille	Uitgevoerd	2
16/10/2025	BKO Ferm – Lille	Uitgevoerd	1

Omdat de deelname aan ouderfocusgroepen beperkt bleef, werd beslist om de stem van ouders te versterken via een online vragenlijst. Deze digitale bevraging werd opgebouwd op basis van de leidraad van de ouderfocusgroepen en toegelicht aan de opdrachtgever voor feedback en afstemming.

Na goedkeuring werd de vragenlijst breed verspreid via de vier groeiplekken en een ruimer netwerk van lokale partners, waaronder kinderopvangorganisaties, bibliotheken, consultatiebureaus en verenigingen. Ouders konden deelnemen via een QR-code of een link die werd gedeeld in nieuwsbrieven, via sociale media en in de wachtruimtes van deelnemende organisaties. Toeleders kregen opnieuw ondersteunende materialen zoals flyers, standaardmails en infoteksten.

De online bevraging liep van eind september tot eind oktober 2025 en leverde in totaal 132 ingevulde formulieren op, waarvan 131 bruikbaar voor analyse aangezien één ouder geen toestemming gaf voor het onderzoek. Hiermee kon het ouderperspectief aanzienlijk worden verbreed en konden ook stemmen van gezinnen bereikt worden die anders moeilijk te betrekken zijn. Hieronder kan je een overzicht vinden van de deelnemers en groeiplekken aan de online bevraging.

Locatie	Aantal deelnemers
Bezoekers Huis van het Kind Niefhout	20
Bezoekers bibliotheek Oud-Turnhout	12
Bezoekers BKO Ferm	48
Bezoekers CB Kasterlee	29
Bezoekers andere	22
Totaal	131

Data-analyse

De analyse van de onderzoeksgegevens volgde een meervoudige en systematische aanpak, afgestemd op het competente-systemenkader en op de verschillende soorten gegevens die in de drie onderzoeksfasen werden verzameld. Dat betekent dat we niet vanuit één methode werkten, maar verschillende analysetechnieken combineerden, telkens passend bij het type data.

Zo werden de kwalitatieve gegevens, de verhalen, thematisch geanalyseerd om inzicht te krijgen in de betekenis die medewerkers en ouders geven aan groeiplekken. De kwantitatieve gegevens uit de online bevraging werden vervolgens gebruikt om die inzichten te verbreden en te toetsen aan een grotere groep ouders.

Door deze methoden te combineren, brengt de analyse zowel de diepte van individuele ervaringen als de breedte van algemene patronen in beeld. Op die manier ontstaat een genuanceerd en betrouwbaar overzicht van hoe groeiplekken vandaag functioneren en ervaren worden.

Het competente-systemenkader vormt de inhoudelijke en analytische ruggengraat van het onderzoek. Het structureert zowel de dataverzameling als de analyse. In de dataverzameling richtte dit kader de aandacht op drie samenhangende domeinen:

- het concrete handelen van medewerkers binnen de groeiplekken;
- de samenwerking en leerprocessen binnen teams en organisaties;
- de ervaringen, verwachtingen en betekenisgeving van ouders.

In de analyfase fungeert dit raamwerk als leidraad om patronen en betekenisverbanden te herkennen in thema's zoals toegankelijkheid, nabijheid, vertrouwen, leren binnen teams, en de rol van samenwerking in het realiseren van kwaliteitsvolle ondersteuning. Door dit theoretische kader consequent toe te passen, kan het onderzoek inzicht bieden in hoe individuele en collectieve competenties elkaar versterken, en hoe ouders daarin een actieve en gelijkwaardige rol spelen.

Documentenanalyse

De eerste fase van de analyse bestond uit een documentenanalyse van het materiaal dat tijdens de monografiefase werd verzameld: beleids- en werkingsdocumenten, jaarverslagen, visieteksten, partnerovereenkomsten en communicatie-instrumenten van de vier groeiplekken. Deze documenten werden systematisch bestudeerd om per groeiplek inzicht te krijgen in de lokale context, ontstaansgeschiedenis, werking, partnerschappen en mate van toegankelijkheid. De analyse leverde een helder beeld op van de positionering van elke plek binnen het lokale netwerk en vormde de contextuele basis voor de interpretatie van de latere focusgroepdata.



Kwalitatieve thematische analyse

De gegevens uit de monografie-interviews, de focusgroepen met medewerkers en de focusgroepen met ouders werden onderworpen aan een kwalitatieve thematische analyse. Deze werd uitgevoerd volgens een deductief-inductieve benadering:

- Deductief, in die zin dat de eerste coderingsstructuur werd gestuurd door het competente-systemenkader en de thematische leidraden die de focusgroepen en interviews aanstuurden (zoals toegankelijkheid, nabijheid, vertrouwen, signalering en samenwerking).
- Inductief, doordat er ruimte werd gelaten voor nieuwe, opkomende thema's die uit de data zelf voortkwamen, bijvoorbeeld onverwachte vormen van ontmoeting, lokale manieren van leren of creatieve strategieën om gezinnen te bereiken.

De analyse verliep in verschillende cycli. In de eerste ronde werden transcripties zorgvuldig gelezen en open gecodeerd. In de tweede ronde werden codes samengebracht in bredere categorieën en thema's, waarna deze in teamgesprekken werden verfijnd.

Beschrijvende analyse online vragenlijsten

De gegevens uit de online ouderbevraging werden op twee niveaus geanalyseerd:

- Voor de gesloten vragen werd gewerkt met descriptieve statistiek. Via frequenties en, waar zinvol, kruistabellen werden patronen zichtbaar gemaakt in bijvoorbeeld de frequentie van bezoek aan groeiplekken, de ervaren toegankelijkheid, het gevoel van vertrouwen of de mate waarin ouders ondersteuning vinden.
- De open vragen werden onderworpen aan een kwalitatieve inhoudsanalyse. Antwoorden werden gecodeerd en thematisch gegroepeerd, met bijzondere aandacht voor tegenstemmen, nuances en variatie.

De vragenlijst was inhoudelijk gespiegeld aan de leidraad van de ouderfocusgroepen, waardoor de integratie van beide databronnen in de latere synthese kon gebeuren op basis van gedeelde thema's. Dit vergemakkelijkte het trianguleren van de bevindingen tussen kwalitatieve en kwantitatieve gegevens.

De gecombineerde analysemethoden maken het mogelijk om zowel de specifieke verhalen van elke groeiplek als overkoepelende patronen binnen de regio Kordia zichtbaar te maken. Door het perspectief van medewerkers en ouders samen te brengen, kan worden nagegaan hoe competenties op individueel en teamniveau zich ontwikkelen binnen hun context, en hoe deze worden ervaren door gezinnen. Zo biedt de data-analyse niet enkel empirische inzichten, maar ook praktische en beleidsgerichte aanknopingspunten voor het verder uitbouwen van warme, toegankelijke groeiplekken in Kordia.

Ethische overwegingen

Het onderzoeksproject Ouders in bloei werd uitgevoerd met grote zorg voor de ethische integriteit van het onderzoeksproces en met respect voor alle betrokken deelnemers. Het onderzoek volgde de richtlijnen van de Ethische Commissie van de Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen van de Universiteit Gent, die toeziet op de naleving van de principes van vrijwilligheid, transparantie, vertrouwelijkheid en zorgvuldigheid.

Alle deelnemers werden vooraf duidelijk geïnformeerd over de doelstellingen van het onderzoek, de aard van hun deelname en de manier waarop de gegevens zouden worden gebruikt en bewaard. Voor elke vorm van deelname werd schriftelijke geïnformeerde toestemming gevraagd. In het geval van de online ouderbevraging gebeurde dit via een digitale toestemmingsvraag. Deelnemers konden op elk moment beslissen om hun deelname stop te zetten, zonder gevolgen of verplichtingen.

Om de privacy en vertrouwelijkheid van de deelnemers te waarborgen, werden alle gegevens zorgvuldig geanonimiseerd. Identificeerbare informatie, zoals namen, specifieke functies of locaties, werd verwijderd of zodanig geherformuleerd dat herleidbaarheid onmogelijk is. In de rapportering worden citaten en voorbeelden enkel gebruikt wanneer ze niet naar specifieke personen of contexten kunnen worden teruggevoerd. Alle verzamelde data worden veilig opgeslagen op beveiligde servers van de Universiteit Gent, met beperkte toegang voor de onderzoeker en promotor.

Daarnaast werd bijzondere aandacht besteed aan het ethisch omgaan met relationele en contextuele gevoeligheden. Omdat het onderzoek zich situeert binnen bestaande samenwerkingsverbanden tussen organisaties, was het essentieel om de vertrouwensrelatie tussen partners en gezinnen te respecteren. Gesprekken met medewerkers en ouders werden steeds gevoerd in een sfeer van openheid en vrijwilligheid, met ruimte voor eigen tempo en grenzen. Tijdens de focusgroepen werd benadrukt dat alle gedeelde ervaringen vertrouwelijk behandeld worden en niet binnen de organisatie worden teruggekoppeld op individueel niveau.

Tot slot werd de wetenschappelijke integriteit bewaakt door een transparante documentatie van alle onderzoeksstappen. Het onderzoek werd uitgevoerd in onafhankelijkheid, met een open dialoog tussen onderzoekers, opdrachtgever en partners, maar zonder inmenging in de interpretatie van resultaten.

RESULTATEN

Wat medewerkers vertellen

Dit onderdeel brengt de belangrijkste bevindingen samen uit de focusgroepen met medewerkers van de geselecteerde groeiplekken. De bevindingen worden hieronder thematisch weergegeven in zes samenhangende subthema's. Elk thema beschrijft hoe medewerkers hun werking ervaren, welke competenties en condities daarin zichtbaar worden, en waar ze nog groeiruimte zien om hun plek verder te ontwikkelen.

Groeiplekken met groeipotentieel

In alle vier de locaties omschrijven medewerkers hun plek spontaan als een warme en toegankelijke omgeving, waar gezinnen welkom zijn en zich op hun gemak voelen. Er leeft een sterk gevoel van betrokkenheid en trots: velen ervaren dat hun werkplek vandaag al de kenmerken heeft van een echte groeiplek. Tegelijk geven ze aan dat er nog ruimte is om verder te groeien, vooral op het vlak van infrastructuur, privacy, inrichting en de nabijheid van hulpverlening.

Een vaak genoemd aandachtspunt is de fysieke en organisatorische context. Verschillende medewerkers vertellen dat de bestaande infrastructuur niet altijd uitnodigt tot ontmoeting of voldoende privacy biedt voor persoonlijke gesprekken, bijvoorbeeld over thema's als anticonceptie, gezondheid of opvoeding. Ook praktische zaken zoals beperkte openingsuren of het werken op afspraak kunnen, hoe goed bedoeld ook, voor gezinnen een drempel vormen om binnen te stappen. Deze elementen worden dan ook vaak genoemd wanneer medewerkers reflecteren over de toegankelijkheid van hun groeiplek.

“

We zijn maar enkele dagen per week open, en dan enkel op afspraak. Mensen kunnen hier niet zomaar binnenlopen voor een vraag. (02)

Ook wordt de beperkte ruimte soms als belemmerend ervaren zoals een medewerker aanhaalt:

“

We organiseren al veel, maar het gebouw is niet ideaal voor alles wat we doen. Soms is er letterlijk te weinig plaats om mensen rustig te ontvangen. (03)

Deze bevindingen maken duidelijk dat het succes van een groeiplek niet enkel bepaald wordt door de inzet en vaardigheden van medewerkers, maar evenzeer door de structurele voorwaarden waarbinnen zij werken. Elementen zoals de beschikbare ruimte, de inrichting van het gebouw, de openingsuren, en de bereikbaarheid van de locatie bepalen in sterke mate hoe laagdrempelig en uitnodigend een groeiplek is voor gezinnen. Een goed ingerichte omgeving blijkt meer te zijn dan een decor: ze bepaalt mee hoe gezinnen een plek beleven en hoe medewerkers hun werk kunnen doen. Wanneer er voldoende privacy is, een open en uitnodigende onthaalruimte, of ruime en flexibele openingsuren, voelen ouders zich sneller welkom om vragen te stellen of gewoon even te blijven hangen. Medewerkers krijgen dan vanzelf meer ruimte om echt in gesprek te gaan, signalen op te pikken en nabij te zijn. Het zijn precies die ogenschijnlijk kleine randvoorwaarden die bepalen of een plek warm, toegankelijk en ondersteunend aanvoelt voor ouders én voor de professionals die er elke dag het verschil willen maken.

Samenwerking en wederzijdse onbekendheid

Samenwerking blijkt uit de focusgroepen een van de sterke motoren achter een goed draaiende (groei)plek. Niet doordat iedereen afzonderlijk zijn taak uitvoert, maar omdat medewerkers, teams en organisaties elkaar weten te vinden, aanvullen en ondersteunen. Wanneer mensen onderling afstemmen, mee nadenken en elkaars expertise benutten, ontstaat er een netwerk dat sterker is dan de som van de delen. Het is precies die onderlinge verbondenheid die maakt dat gezinnen op een warme, veilige en samenhangende manier worden onthaald.

Echte samenwerking vraagt meer dan enkel goede wil of individuele inzet. Ze veronderstelt zowel professionele bekwaamheid, zoals het vermogen om af te stemmen, feedback te geven en samen te reflecteren, als structurele randvoorwaarden die samenwerking mogelijk maken. Denk daarbij aan tijd en ruimte voor overleg, duidelijke afspraken, wederzijds vertrouwen en een gedeelde visie op hoe gezinnen het best ondersteund kunnen worden. Wanneer deze voorwaarden aanwezig zijn, ontstaat een lerende organisatiecultuur waarin kennis gedeeld wordt, medewerkers zich gesteund voelen en gezinnen de voordelen ervaren van een goed op elkaar afgestemd netwerk van professionals.



De focusgroepen tonen aan dat deze samenwerkingscompetentie in de deelnemende groeiplekken volop in ontwikkeling is. Medewerkers beschrijven hoe samenwerking in de dagelijkse praktijk vaak spontaan en informeel ontstaat, door korte contacten, gedeelde activiteiten of toevallige ontmoetingen, maar nog te beperkt structureel ingebed is. De bereidheid om samen te werken is groot, maar de randvoorwaarden moeten nog versterkt worden.

De gesprekken illustreren dat medewerkers de meerwaarde van een partnerschap duidelijk zien: samenwerking vergroot hun handelingsmogelijkheden, verbreedt het perspectief op gezinnen en versterkt de continuïteit van ondersteuning. Tegelijk wordt de dagelijkse realiteit gekenmerkt door fragmentatie en wederzijdse onbekendheid. Men weet vaak niet precies wie welke rol opneemt in het lokale netwerk of naar wie gezinnen met specifieke vragen kunnen worden doorverwezen.

“

We horen wel van andere initiatieven, maar wat ze precies doen en wanneer we ernaar kunnen doorverwijzen, is niet altijd duidelijk. (01)

De meeste samenwerking blijkt persoonlijk gedreven: medewerkers die elkaar al kennen of vertrouwen, zoeken elkaar makkelijker op. Er wordt weinig systematisch gewerkt aan het leren kennen van elkaars expertise of het ontwikkelen van gemeenschappelijke routines. Daardoor blijft samenwerking vaak afhankelijk van toevalligheden of goodwill.

“

We zouden eigenlijk tijd moeten krijgen om met elkaar te praten, te leren, te begrijpen wat de ander doet. Nu kruisen we elkaar vooral in de gang. (05)

De getuigenissen maken duidelijk dat de basisvoorwaarden voor een competent systeem, zoals een gedeelde visie, goede communicatie en een duidelijke coördinatie, nog niet overal stevig verankerd zijn. Toch is er veel goodwill en betrokkenheid bij de medewerkers, wat een sterke basis vormt om verder op te bouwen en samen te groeien.

Duurzame samenwerking ontstaat niet vanzelf. Ze groeit pas wanneer een organisatie tijd en ruimte vrijmaakt voor overleg, afstemming en het bouwen aan relaties. Als die basis er is, kunnen groeiplekken uitgroeien van losse werkplekken tot echte schakels binnen een lokaal netwerk. In zo'n netwerk dragen verschillende organisaties en professionals samen de verantwoordelijkheid voor gezinnen: ieder vertrekt vanuit zijn eigen expertise, maar allemaal werken ze toe naar hetzelfde doel, een warme en ondersteunende omgeving voor kinderen en ouders.

Nabijheid, vertrouwen en continuïteit

Nabijheid is een essentieel kenmerk van pedagogische en relationele kwaliteit. Het gaat daarbij niet alleen om fysieke nabijheid, zoals een plek die vlot bereikbaar is, maar ook om de relationele, culturele en emotionele afstand tussen gezinnen en professionals. Nabijheid ontstaat wanneer medewerkers zich oprecht kunnen verbinden met gezinnen, interesse tonen in hun leefwereld en erkenning geven aan hun ervaringen. Tegelijk moeten gezinnen het vertrouwen voelen dat ze vragen mogen stellen, zorgen kunnen delen en ondersteuning kunnen aanvaarden zonder oordeel. Een competent systeem schept precies die condities: het zorgt voor tijd, ruimte en structuren die warme, wederkerige relaties mogelijk maken. Zo wordt nabijheid niet enkel een kwestie van logistiek, maar van menselijk contact en wederzijds vertrouwen.

In de gesprekken met medewerkers komt duidelijk naar voren dat die zoektocht naar nabijheid een voortdurend evenwicht vergt tussen openheid, structuur en haalbaarheid. Medewerkers willen gezinnen laagdrempelig en warm ontvangen, maar merken dat niet alle ouders de weg vanzelf vinden. De mate waarin een plek toegankelijk aanvoelt, blijkt sterk samen te hangen met praktische en contextuele factoren zoals openingsuren, afstand, taalbarrières of onbekendheid met het aanbod zoals een medewerker illustreert: *"Voor sommige gezinnen is dit te groot of te druk. Dat schrikt af."* (05).

Verschillende medewerkers geven aan dat de formele organisatievorm van hun groeiplek, zoals het werken op afspraak, de toegankelijkheid soms onbedoeld bemoeilijkt. Spontane vragen of korte informele gesprekken krijgen daardoor minder ruimte, terwijl net die momenten vaak het startpunt vormen van betekenisvol contact. Tegelijk benadrukken medewerkers het grote belang van herkenbaarheid en kleinschaligheid. Wanneer gezinnen vertrouwde gezichten zien, groeit het vertrouwen om binnen te stappen, iets te vragen of een gesprek aan te gaan. Die herkenning verlaagt drempels en draagt sterk bij aan een gevoel van veiligheid en verbondenheid.

Naast deze organisatorische drempels merken medewerkers ook een verschuiving in de aard van kwetsbaarheid bij gezinnen. Waar vroeger vooral financiële of sociale kwetsbaarheid op de voorgrond stond, zien ze nu steeds meer gezinnen die moeite hebben met digitale administratie, online communicatie of het navigeren door complexe procedures. Deze vormen van kwetsbaarheid vragen om nieuwe manieren van ondersteunen, waarin tijd, geduld en laagdrempelige begeleiding centraal staan.

“

Steeds meer mensen weten niet hoe ze facturen moeten betalen. We helpen waar we kunnen, maar dat is niet echt onze kerntaak. (03)

Deze getuigenissen illustreren dat nabijheid niet enkel een kwestie is van fysieke bereikbaarheid, maar ook van responsiviteit en relationele sensitiviteit: het vermogen om te zien waar gezinnen mee worstelen, ook wanneer die noden niet expliciet worden uitgesproken. Medewerkers tonen een sterke bereidheid om in te spelen op uiteenlopende noden, maar benadrukken dat structurele ondersteuning, bijvoorbeeld ondersteuning voor mensen aan de computers in de bibliotheek, bredere openingstijden, of welkom zijn zonder afspraak voor een opvoedingsvraag, noodzakelijk is om die nabijheid vol te houden.

Over alle gesprekken heen blijkt vertrouwen de spil te vormen van wat medewerkers verstaan onder een groeiplek. Waar vertrouwen aanwezig is, ontstaat ruimte voor ontmoeting, gesprek en samenwerking. Vertrouwen groeit echter niet vanzelf: het vraagt tijd, herhaling en authenticiteit in contact.

“

Dezelfde gezichten zien, dat maakt het verschil. Ouders weten dat we luisteren zonder oordeel. (05)

Vertrouwen in deze zin ontwikkelt zich in de herhaalde interactie tussen gezinnen en medewerkers, en rust op wederkerigheid. Medewerkers geven aan dat gezinnen vaak pas persoonlijke vragen stellen wanneer er een vertrouwensband bestaat. *“In het begin komen ze voor iets praktisch, later vertellen ze wat echt speelt” (05)*, vat een medewerker samen.

Toch staat die continuïteit in relaties vaak onder druk. Personeelswissels, beperkte openingsmomenten en tijdsdruk maken het moeilijk om stabiele relaties op te bouwen. In kleine teams of tijdelijke contracten verdwijnt opgebouwde vertrouwelijkheid soms even snel als ze is ontstaan. Medewerkers benoemen dat dit niet alleen lastig is voor gezinnen, maar ook voor henzelf. Het ondermijnt hun gevoel van verbondenheid en de kans om hun werk relationeel te verdiepen.

Vertrouwen blijkt niet alleen iets tussen individuele medewerkers en gezinnen, maar ook een eigenschap van het team als geheel. Het groeit daar waar medewerkers een gemeenschappelijke visie delen over wat nabijheid betekent en dit ook consequent uitdragen in hun contact met gezinnen. Wanneer gezinnen ervaren dat medewerkers op één lijn staan, elkaar aanvullen en elkaars rol kennen, versterkt dat hun vertrouwen in de plek als geheel. Ze voelen dan niet alleen verbinding met één persoon, maar met de volledige organisatie achter de groeiplek. Dat gedeelde vertrouwen vormt een belangrijk fundament voor duurzame relaties en voor de geloofwaardigheid van de ondersteuning die geboden wordt.

“

Het helpt als we dezelfde dingen zeggen. Ouders voelen dat we één team zijn.
(04)

Vertrouwen ontstaat stap voor stap, en het groeit op verschillende plekken tegelijk. Het begint bij medewerkers die met empathie, discretie en helderheid in gesprek gaan met gezinnen. Maar vertrouwen wordt pas echt sterk wanneer ook de organisatie mee zorgt voor stabiliteit, tijd en ruimte om relaties op te bouwen. Als een team die nabijheid niet één keer, maar telkens opnieuw kan waarmaken, voelen gezinnen dat meteen. Een groeiplek wordt dan niet afhankelijk van één warm gezicht, maar straalt als geheel betrouwbaarheid uit in elk contactmoment, en met elke medewerker. Zo wordt vertrouwen een gedeelde kracht die gezinnen draagt, ook wanneer situaties of noden veranderen.



Focus op de basiswerking

Een terugkerend spanningsveld binnen de groeiplekken gaat over het evenwicht tussen betrokkenheid en professionele grenzen. Medewerkers vertellen dat gezinnen hen vaak benaderen met persoonlijke of complexe vragen, bijvoorbeeld over relaties, opvoeding of financiële zorgen, maar dat ze zich niet altijd bevoegd of voldoende toegerust voelen om daar zelf op in te gaan. Zoals een medewerker illustreert: *“We krijgen soms heel persoonlijke verhalen, maar we zijn geen hulpverleners. We kunnen luisteren en doorverwijzen, meer niet.”* (03)

Die betrokkenheid toont de kracht van een warme en nabije werking, maar maakt tegelijk duidelijk dat nabijheid ook grenzen nodig heeft. Verschillende medewerkers geven aan dat het streven om “meer te doen” het risico inhoudt dat de basiswerking, het laagdrempelig onthaal, de ontmoetingsfunctie of kwalitatieve opvang bieden, onder druk komt te staan.

“

We willen geen extra taken bovenop wat er al is. De basis moet goed blijven werken. (04)

Deze uitspraken wijzen op een dieper liggende nood aan rolduidelijkheid en ondersteuning. Binnen het competente-systemenkader betekent dit dat medewerkers niet alleen individuele competenties nodig hebben, zoals empathisch en signalerend handelen, maar ook kunnen rekenen op een netwerk van partners met specifieke expertise. Zulke structurele ruggensteun, via overleg, intervisie of gedeelde verantwoordelijkheid, is cruciaal om te vermijden dat betrokkenheid omslaat in overbelasting of handelingsverlegenheid.

Goede samenwerking betekent ook duidelijkheid: medewerkers weten wat hun eigen rol is, waar die stopt en wanneer iemand anders het best wordt ingeschakeld. Afspraken geven houvast en maken dat samenwerking geen vrijblijvende inspanning is, maar iets waar iedereen op kan vertrouwen. Dat zorgt voor rust in het team én voor duidelijkheid naar gezinnen toe.



Leren in de praktijk

In vrijwel alle gesprekken kwam een duidelijke behoefte aan ondersteuning, reflectie en gezamenlijke leermomenten naar voren. Medewerkers gaven aan dat ze vooral informeel en praktijkgericht leren: door te observeren, te experimenteren en ervaringen uit te wisselen met collega's. Dat spontane leren wordt sterk gewaardeerd, maar tegelijk ervaren velen dat het zelden structureel wordt ondersteund of gefaciliteerd.

“

We leren van elkaar in de praktijk, maar er is weinig tijd om dat samen te bespreken. (05)

Veel medewerkers missen vaste momenten voor overleg, feedback en uitwisseling. Ze benoemen de nood aan meer systematische intervisie, waarin ruimte is om ervaringen te bespreken, dilemma's te verkennen en samen te zoeken naar oplossingen. Ook gerichte vorming wordt als belangrijk gezien, zeker rond thema's als omgaan met diversiteit, taalbarrières, communicatie met ouders en het signaleren van noden bij gezinnen.

De nood aan voortdurende groei en leren is een belangrijk onderdeel van professionele kwaliteit. Niet alleen de vaardigheden van individuele medewerkers tellen, maar ook hoe een organisatie ruimte maakt om samen te blijven groeien. Dat vraagt tijd om te reflecteren, feedback te geven, met elkaar in gesprek te gaan en nieuwe inzichten uit te proberen. Wanneer die lerende cultuur aanwezig is, worden niet alleen medewerkers sterker in hun vak, maar groeit ook de gezamenlijke slagkracht van het team.

Conclusie

De analyse van de focusgroepen met medewerkers laat zien dat de groeiplekken vandaag al functioneren als betrokken, warme en betekenisvolle omgevingen waar gezinnen zich welkom voelen. Medewerkers beschikken over sterke relationele en communicatieve competenties en tonen een groot engagement in hun werk. Tegelijk botsen ze op structurele en organisatorische grenzen die het moeilijk maken om die betrokkenheid verder te verdiepen en duurzaam te verankeren.

Vanuit het perspectief van competente systemen wordt duidelijk dat verdere groei enkel mogelijk is wanneer er ondersteuning en investering plaatsvinden op verschillende niveaus:

- Individueel: medewerkers hebben nood aan kansen om hun reflectieve, sensitieve en communicatieve competenties verder te ontwikkelen en te onderhouden.
- Team en organisatie: er is behoefte aan tijd en ruimte voor overleg, samenwerking en intervisie, zodat leren en afstemming structureel ingebed raken in de werking.
- Structureel: een duurzame groei vraagt om aangepaste infrastructuur, duidelijke rolafbakening en een beleidsmatige verankering van samenwerkingsverbanden, zodat teams kunnen rekenen op stabiliteit en continuïteit.

De bevindingen tonen dat de groeiplekken in Kordia zich al in een sterke ontwikkelingsfase bevinden. Hun verdere bloei hangt echter af van de mate waarin de omgevingscondities hen toelaten om nabijheid, vertrouwen en samenwerking duurzaam vorm te geven, niet als tijdelijke inspanningen, maar als ingebedde kwaliteiten van het dagelijkse werk.



Wat ouders vertellen

Hoewel het aantal deelnemende ouders aan de focusgroepen beperkt bleef (n=5), leverden de gesprekken rijke en diepgaande inzichten op over hoe ouders groeiplekken ervaren en welke condities bijdragen aan een gevoel van vertrouwen, verbondenheid en ondersteuning. Hun perspectieven zijn een aanvulling voor wat medewerkers in het vorige deel vertelden en maken zichtbaar hoe competenties op individueel en organisatorisch niveau zich vertalen naar de ervaring van gezinnen.

De thematische analyse van de gesprekken met ouders is opnieuw opgebouwd vanuit het kader van competente systemen. Dat kader vertrekt vanuit het idee dat kwaliteitsvolle gezinsondersteuning pas tot stand komt wanneer ouders en professionals samen betekenis geven aan wat nabijheid, vertrouwen en ondersteuning in de praktijk betekenen. Met andere woorden: kwaliteit ontstaat niet enkel door wat organisaties aanbieden, maar vooral door wat er in de ontmoeting tussen gezinnen en medewerkers gebeurt. Om geen enkel belangrijk inzicht te missen, werd deze analyse aangevuld met een inductieve benadering. Dat betekent dat ook thema's die niet rechtstreeks binnen het theoretische kader pasten, ruimte kregen om naar voren te komen. Op die manier konden onverwachte perspectieven of nieuwe betekenissen een plaats krijgen in de resultaten.

Daarnaast worden de bevindingen uit de gesprekken verrijkt met de resultaten van de online bevraging (n = 131). Deze bevraging bood de kans om het perspectief van een bredere groep ouders in kaart te brengen en te toetsen of de ervaringen uit de focusgroepen herkenbaar zijn voor anderen. Samen bieden beide databronnen een compleet en genuanceerd beeld van hoe ouders de groeiplekken in de regio Kordia ervaren.

Beleving van groeiplekken: warm, maar vaak functioneel

Ouders die een groeiplekken bezoeken, beschrijven die in eerste instantie als veilige en betrouwbare plaatsen waar ze terechtkunnen voor medische opvolging, praktische ondersteuning zoals opvang, informatie of ontspanning met hun kind. De ervaringen zijn overwegend positief: medewerkers worden als vriendelijk, toegankelijk en geduldig omschreven. Toch blijft het contact vaak beperkt tot een praktisch of medisch doel, zoals een mama aangeeft:

“

Voor mij is het vooral medisch. We komen voor gewicht, lengte, vaccinaties... Maar het is altijd vriendelijk en gemoedelijk. (01)

Veel ouders herkennen en waarderen de warme en toegankelijke sfeer die medewerkers willen creëren. Tegelijk geven ze aan dat de werking en de rol van medewerkers en vrijwilligers nog niet altijd uitnodigen tot spontane ontmoeting of uitwisseling tussen ouders onderling. De infrastructuur en de organisatievorm, bijvoorbeeld het werken op afspraak of het ontbreken van een open ontmoetingsruimte, zorgen er soms voor dat de groeiplek vooral als professionele voorziening wordt ervaren, maar minder als een plek waar ouders elkaar vanzelf kunnen ontmoeten. Daardoor blijft het sociale aspect van de groeiplek, waar verbinding tussen ouders kan ontstaan, nog deels onbenut.

De resultaten van de online bevraging (n=131) bevestigen in grote lijnen wat ook in de focusgroepen met ouders naar voren kwam: groeiplekken worden overwegend ervaren als warme, toegankelijke en veilige omgevingen, maar het gebruik ervan blijft vaak functioneel van aard. Ouders bezoeken deze plekken in de eerste plaats met een concreet doel, minder vanuit de intentie om er zelf te verbinden of te participeren.

Wanneer ouders wordt gevraagd waarom ze een groeiplek bezoeken, noemen ze vooral praktische en kindgerichte redenen. De meest voorkomende motieven zijn de medische opvolging van jonge kinderen, het bijwonen van vaccinaties, of het gebruik van kinderopvangvoorzieningen. Groeiplekken worden door veel ouders dus in de eerste plaats ervaren als plekken waar men “moet zijn”, noodzakelijke schakels binnen het bredere zorg- en ondersteuningsnetwerk van jonge gezinnen.

Toch geven ouders aan dat deze functionele bezoeken vaak een bredere betekenis krijgen. Een aanzienlijk aantal respondenten benadrukt het sociale aspect van hun bezoek, al gebeurt dat meestal via hun kind. Ouders waarderen dat hun kinderen er andere kinderen ontmoeten, samen spelen of deelnemen aan activiteiten. Dit contact wordt niet alleen gezien als een vorm van ontspanning, maar ook als een leer- en ontwikkelingsmoment voor hun kind. Hoewel het sociale element dus niet de primaire reden is om de groeiplek te bezoeken, blijkt het wel een belangrijke meerwaarde: het creëert kansen tot ontmoeting, zowel voor kinderen als, indirect voor ouders zelf.

“

Mijn kind geniet ervan om met andere kinderen te spelen en nieuwe dingen te ontdekken. Dat is de belangrijkste reden waarom we komen.

Wanneer ouders vooral vanuit het perspectief van hun kind spreken, verwijzen ze vaak naar de aanwezige speelmaterialen, de aantrekkelijke omgeving en de fijne activiteiten die worden georganiseerd. Vooral in de buitenschoolse opvang, de bibliotheek en het Huis van het Kind wordt het aanbod voor kinderen erg positief beoordeeld. Dankzij die elementen ervaren ouders de groeiplek niet alleen als nuttig, maar ook als een plezierige en stimulerende omgeving waar hun kind zich kan ontwikkelen en ontspannen.

Hoewel minder vaak genoemd, geven sommige ouders aan dat ze de groeiplek ook bezoeken om zelf sociaal contact te hebben of andere volwassenen te ontmoeten. Dat blijft echter een relatief kleine groep. Slechts een beperkt aantal ouders beschouwt de groeiplek als een ruimte waar ze eigen contacten kunnen opbouwen, ervaringen kunnen delen of ondersteuning kunnen vinden bij elkaar.

Deze bevinding bevestigt dat de sociale functie van de groeiplek zich vandaag vooral via de kinderen manifesteert: ouders ontmoeten elkaar voornamelijk in de context van het spel of de activiteit van hun kind, en minder in directe interactie tussen ouders onderling. Toch laat dit zien dat de basis voor ontmoeting aanwezig is, ze hoeft enkel bewuster versterkt te worden om verdere verbindingen meer ruimte te geven.

Ondanks dat veel ouders de groeiplekken in eerste instantie functioneel gebruiken, overheerst in hun verhalen een sterk gevoel van welkom en warmte. Geen enkele respondent gaf aan zich niet welkom te voelen; integendeel, de meeste ouders beschrijven de sfeer als hartelijk, laagdrempelig en oprecht vriendelijk.

Wanneer gevraagd wordt wat ze het meest waarderen aan de groeiplek, blijkt dat vooral de mensen het verschil maken. Meer dan één op de drie ouders noemt de medewerkers en vrijwilligers als het meest waardevolle aspect van hun ervaring. Ouders waarderen hun vriendelijkheid, hun luisterbereidheid en de echte betrokkenheid waarmee ze gezinnen benaderen. Die menselijke factor wordt zelfs vaker genoemd dan de infrastructuur of het aanbod. Opvallend is dat het contact met andere ouders slechts door een kleine minderheid als het meest waardevolle element wordt benoemd.

Een vaak geuite wens is dat groeiplekken vaker of op flexibelere tijdstippen open zouden zijn. Vooral gezinnen met jonge kinderen ervaren dat vaste openingsuren niet altijd goed aansluiten bij hun werk- of opvangschema's. Meer aanwezigheid en continuïteit zouden volgens hen helpen om de drempel om binnen te stappen verder te verlagen en om de groeiplek als écht nabij te ervaren.

“

Soms zou ik gewoon eens willen binnenlopen met een vraag, zonder afspraak.
(01)

De online bevraging bevestigt dit beeld. Wanneer toegankelijkheid wordt bekeken in termen van bereikbaarheid, geeft het merendeel van de respondenten aan dat groeiplekken vlot bereikbaar zijn. De fysieke infrastructuur en locatie worden dus als positief ervaren. Maar als het gaat over bekendheid en informatie, ontstaat een ander beeld. Meer dan één derde van de ouders geeft aan niet goed op de hoogte te zijn van het aanbod en de activiteiten van de groeiplek. Deze beperkte zichtbaarheid maakt dat sommige gezinnen de weg ernaartoe minder vanzelfsprekend vinden of enkel gebruik maken van een beperkt deel van het aanbod (zoals medische consultaties of opvang).

Ouders benoemen in de bevraging en focusgroepen dat communicatie hierin een sleutelrol speelt. Niet alleen de bekendmaking van activiteiten kan beter, ook de manier waarop informatie gedeeld wordt over hun kind of over de activiteiten en het aanbod kan nog versterkt worden. Ouders geven aan dat ze het appreciëren wanneer ze persoonlijk aangesproken worden of rechtstreeks informatie ontvangen via een aanspreking of mail, eerder dan te moeten zoeken via websites of affiches.

Naast deze informatieve toegankelijkheid verwijst nabijheid ook naar de betrokkenheid van medewerkers. Zowel in de focusgroepen als in de bevraging wordt herhaaldelijk benoemd dat de menselijke nabijheid van begeleiders, onthaalmedewerkers en vrijwilligers het verschil maakt. Ouders waarderen dat ze bij iemand terechtkunnen met vragen of zorgen, en dat er een luisterend oor aanwezig is: “Veel info is online, maar het helpt om iemand te hebben die luistert en mee nadenkt.” Ouders geven aan dat digitale informatie wel nuttig is, maar zelden de nabijheid vervangt van een plek waar ze mensen kunnen ontmoeten. Het menselijke contact en de mogelijkheid om spontaan iets te bespreken blijven voor velen een belangrijke meerwaarde.

Naast deze menselijke warmte benadrukken ouders ook het belang van een veilige en zorgzame omgeving voor hun kinderen. Vooral binnen de opvangcontext komt het gevoel van veiligheid, geborgenheid en rust herhaaldelijk naar voren. Tot slot wordt ook de kwaliteit van het activiteitenaanbod vaak positief beoordeeld. Ouders prijzen de variatie en het speelse karakter van de activiteiten, en waarderen dat hun kinderen er op een ongedwongen manier kunnen leren, ontdekken en experimenteren.

We kunnen dus stellen dat ouders groeiplekken voornamelijk gebruiken vanuit functionele noden, maar dat ze er tegelijk emotionele en relationele waarde aan toekennen. Het is de combinatie van praktische ondersteuning en menselijke warmte die de ervaring positief kleurt. Binnen het kader van competente systemen laat dit zien dat de relationele competentie van medewerkers cruciaal is voor de beleving van kwaliteit: ouders komen misschien voor de dienstverlening, maar ze blijven of keren terug vanwege een positieve ervaring, het vertrouwen, de vriendelijkheid en het gevoel van (h)erkenning dat ze er vinden.

Nabijheid en toegankelijkheid: tussen drempelvrij en afstandelijk

Nabijheid betekent voor ouders veel meer dan enkel dichtbij zijn in afstand. Ze gaat over het gevoel dat je zonder drempels kunt binnenstappen, dat je gezien en welkom bent, en dat er ruimte is om een vraag te stellen of een verhaal te delen. Nabijheid gaat veel verder dan een plek die makkelijk te bereiken is. Het gaat erom dat gezinnen zich welkom voelen, dat de sfeer hen aanspreekt en dat ze het gevoel hebben écht aansluiting te vinden bij de mensen die er werken. Relationele, culturele en emotionele toegankelijkheid spelen daarin een even grote rol als de fysieke locatie.

Het is die combinatie die bepaalt of ouders zich verbonden voelen met een plek en er met vertrouwen naartoe komen. Uit de gesprekken met ouders blijkt dat fysieke afstand zelden een probleem vormt. De meeste groeiplekken liggen op centrale, goed bereikbare locaties, vaak in de buurt van scholen, opvang of werk. Toch ervaren ouders nog andere, minder zichtbare drempels die met tijd, herkenbaarheid en (sociale) veiligheid te maken hebben.



Wanneer ouders gevraagd wordt wat hen zou aanmoedigen om de groeiplek vaker te gebruiken, komen een aantal terugkerende thema's naar voren.

- **Tijd en aanbod:** Ouders vragen meer en afwisselende activiteiten, ruimer verspreid over de week en ook op momenten buiten de klassieke werkuren. Ze willen groeiplekken die aansluiten bij hun dagelijkse realiteit, met flexibelere openingsuren en meer opvangcapaciteit in de buitenschoolse opvang.
- **Betaalbaarheid:** Vooral in de context van opvang wordt prijs genoemd als drempel, waarbij sommige ouders aangeven dat meer gezinnen baat zouden hebben bij een goedkoper aanbod.
- **Doelgroep en leeftijd:** Ouders vragen ook meer activiteiten voor oudere kinderen, zodat de groeiplek mee kan evolueren naarmate het gezin groeit.
- **Fysieke inrichting:** De fysieke ruimte is voor ouders niet neutraal. Ze noemen voorbeelden zoals de wens naar een veilige hoek voor jonge kinderen of kruipers in de bibliotheek, waar ze rustig kunnen spelen of boekjes bekijken, zonder risico dat ze wegwandelen. Een ouder vat het treffend samen: "Een klein hoekje waar de kleintjes kunnen kruipen en spelen, zou het echt gezelliger maken."

De resultaten tonen aan dat groeiplekken sterk scoren op het vlak van fysieke bereikbaarheid en menselijke warmte, maar dat er nog organisatorische en informatieve drempels blijven bestaan. Ouders willen duidelijk weten wat er te beleven valt, wanneer ze welkom zijn en bij wie ze terecht kunnen. Ze verlangen naar plekken die niet alleen open zijn, maar ook open aanvoelen: plekken waar de infrastructuur uitnodigt, de informatie helder en zichtbaar is, en de omgang met medewerkers persoonlijk en warm blijft.

Deze bevindingen maken duidelijk hoe belangrijk het is dat een organisatie helder communiceert, flexibel inspeelt op wat gezinnen nodig hebben en verantwoordelijkheid deelt tussen medewerkers en partners. Toegankelijkheid is immers geen individuele opdracht van één medewerker, maar een eigenschap van het hele systeem: ze weerspiegelt hoe teams samenwerken, hoe informatie circuleert en hoe gezinnen zich kunnen herkennen in de cultuur en waarden van de plek. Wanneer die elementen samenkomen, ontstaat er een werking die afgestemd, betrouwbaar en ondersteunend aanvoelt voor iedereen die de plek bezoekt.

Toegankelijkheid als ruimte om vragen te stellen

Toegankelijkheid heeft in de gesprekken met ouders trouwens niet enkel betrekking op de fysieke of organisatorische drempels van groeiplekken, maar ook op de ruimte om vragen te stellen. In de focusgroepen wordt duidelijk dat ouders deze ruimte wel herkennen, ze voelen zich vrij om vragen te stellen, maar dat ze er zelden gebruik van maken. De meeste ouders beschouwen hun bezoeken als functioneel of praktisch: ze komen voor een vaccinatie, een weegmoment, een activiteit voor hun kind, en ervaren minder nood om bijkomende opvoedings- of ontwikkelingsvragen te stellen.

“

Ik weet dat ik vragen zou kunnen stellen, maar meestal doe ik dat niet. Het is niet nodig, alles loopt goed. (07)

Verschillende ouders gaven aan dat ze vooral zelf op zoek gaan naar informatie, via boeken, sociale media of podcasts, en zich voldoende gesteund voelen door hun eigen kennis of netwerk. Toch erkennen zij dat de mogelijkheid om vragen te stellen belangrijk is voor andere gezinnen. Ouders zien dat sommige ouders meer nood hebben aan uitleg en appreciëren dat groeiplekken daar ruimte voor bieden.

“

Voor mij hoeft dat niet altijd, maar ik kan me inbeelden dat het voor anderen waardevol is dat er iemand luistert of advies geeft. (06)

De resultaten van de online bevraging bevestigen dit genuanceerde beeld. De meeste ouders geven aan dat ze in principe vragen kunnen stellen en dat medewerkers openstaan voor hun bezorgdheden. Toch blijkt dat bijna de helft van de ouders in de praktijk geen vragen stelt tijdens hun bezoek. Met andere woorden: het feit dat vragen kunnen worden gesteld, betekent niet automatisch dat ouders zich ook vrij voelen om dat te doen. De redenen daarvoor zijn uiteenlopend en vaak subtiel, van tijdsdruk tot onzekerheid of het gevoel dat hun vraag “te klein” is.

Binnen het competente-systemenkader wijst dit op een belangrijk onderscheid tussen structurele toegankelijkheid en geleefde toegankelijkheid. Structurele toegankelijkheid verwijst naar de zichtbare voorwaarden: de plek en haar medewerkers maken vragen mogelijk, er is ruimte en bereidheid tot gesprek. Geleefde toegankelijkheid gaat over de ervaren veiligheid, of ouders zich comfortabel voelen om iets aan te kaarten, en of ze het nut of de meerwaarde ervan inzien. Beide dimensies zijn onmisbaar.

Het gaat er niet alleen om dat gezinnen kunnen vragen stellen, maar vooral dat ze voelen dat hun vragen welkom zijn. Dat ontstaat wanneer medewerkers actief het gesprek openen, kleine signalen opmerken en benoemen, en duidelijk maken dat elke vraag ertoe doet.

Sociale verbondenheid en ontmoeting tussen ouders

Sociale verbondenheid vormt een wezenlijk onderdeel van wat groeiplekken kunnen betekenen voor gezinnen. Het gaat niet enkel om toevallige ontmoetingen tijdens activiteiten, maar om een kwaliteitsaspect op zich: het vermogen van een plek om relaties mogelijk te maken en te versterken. Dat vraagt om bewuste keuzes en om competenties op organisatie- en teamniveau, zoals het creëren van ruimte voor ontmoeting, het actief uitnodigen van ouders, en het zorgen dat verbinding ook op langere termijn wordt ondersteund en behouden.

In de focusgroepen benadrukken ouders dat ze een duidelijke behoefte aan ontmoeting en herkenning voelen. Ze zoeken vooral contact met andere ouders die een vergelijkbare situatie, visie of vragen delen. Zulke ontmoetingen helpen hen om ervaringen uit te wisselen, zich gesteund te voelen en hun eigen ouderschap te versterken.

“

Ik ben op zoek naar andere ouders die hetzelfde pad bewandelen. In mijn omgeving is dat moeilijk te vinden. (01)

Tegelijk beschrijven zij dat bestaande formats (zoals een peuterspeelpunt) zelden spontaan leiden tot uitwisseling: ouders zijn parallel met hun kind bezig, er ontstaan weinig gesprekken en het blijft vaak bij beleefde interactie. Ouders suggereren kleine structurering als hefboom voor een gesprek tussen ouders: een korte kringstart, een gesprekskaartje, een gezamenlijke kleine activiteit (zoals samen voorlezen) of een medewerker die actief introduceert en op zoek gaat naar verbinding.

“

In Herentals zat iedereen in een kring. Daardoor begon je vanzelf te praten. Hier loopt iedereen gewoon achter zijn eigen kind aan. (08)

De online bevraging plaatst deze behoefte in perspectief en laat een interessante discrepantie zien: ontmoeting met andere ouders komt zelden als primaire reden naar voren om een groeiplek te bezoeken. Ouders geven eerder functionele motieven (consult/consultatie, opvang, iets doen voor het kind) op. Met andere woorden de ouders die wél naar een focusgroep kwamen, lijken meer open te staan voor ontmoeting dan de gemiddelde respondent uit de bevraging. Het betekent niet dat ontmoeting onbelangrijk is, maar wel dat ze niet vanzelf prioriteit krijgt bij ouders.

De bevraging suggereert bovendien dat de waarde van ontmoeting setting-afhankelijk is. In contexten met korte, doelgerichte contactmomenten (zoals brengen en haalmomenten in de buitenschoolse opvang) is ontmoeting geen expliciet doel en komt ze weinig voor. In de bibliotheek en Huis van het Kind wordt ontmoeting vaker als betekenisvol benoemd: de setting is rustiger, er is meer “verblijftijd” en het aanbod (koffiehoek, knutselactiviteit) leent zich beter tot laagdrempelige conversaties.

Zowel de focusgroepen als de online bevraging tonen drie duidelijke inzichten aan over ontmoeting tussen ouders. Ten eerste blijkt dat ouders ontmoeting wel waarderen, maar er zelden bewust voor komen. Wanneer er spontaan contact ontstaat, vinden ze dat waardevol, maar de meeste ouders hebben een klein duwtje nodig om effectief met anderen in gesprek te gaan.

Daarnaast speelt de context een rol. In plaatsen waar ouders langer kunnen blijven en tijd hebben om rustig te praten, zoals in de bibliotheek of het Huis van het Kind, ontstaan makkelijker gesprekken dan in omgevingen met korte, praktische contactmomenten, zoals in de opvang of het consultatiebureau. Tot slot blijkt dat wat ruimtelijke organisatie al een verschil kan maken. Een koffiehoek, een kort kringmoment, iemand die je welkom heet of een bord met de naam en leeftijd van aanwezige kinderen kunnen helpen om ouders makkelijker met elkaar in contact te brengen, zonder dat dit veel extra inspanning vraagt van de medewerkers.

Sociale verbondenheid mag niet afhangen van toevallige ontmoetingen of van de persoonlijkheid van individuele ouders. Ze ontstaat niet vanzelf. Het vraagt bewuste keuzes in hoe een plek is georganiseerd: hoeveel tijd er is voor ontmoeting, welke ruimte daarvoor wordt voorzien en hoe medewerkers hun rol opnemen.

Door kleine, doordachte aanpassingen, zoals het inbouwen van momenten voor ontmoeting, het creëren van uitnodigende plekken om te blijven hangen, of het zichtbaar aanwezig zijn van medewerkers die contact faciliteren, kan de sociale functie van groeiplekken versterkt worden. Op die manier worden ze ook toegankelijk voor een bredere groep ouders, inclusief degenen die aanvankelijk vooral om praktische of functionele redenen binnenstappen, maar gaandeweg ook verbinding en herkenning vinden.

Conclusie

Ouders ervaren de groeiplekken in de regio Kordia overwegend als warme, veilige en toegankelijke plaatsen, waar zij en hun kinderen met vertrouwen terecht kunnen. Ze waarderen vooral de vriendelijkheid, betrokkenheid en luisterbereidheid van medewerkers en vrijwilligers, die zorgen voor een sfeer van menselijkheid en erkenning.

Tegelijk blijven de meeste bezoeken functioneel van aard: ouders komen vooral voor medische opvolging, opvang of activiteiten voor hun kind. De sociale en participatieve functie van de groeiplekken wordt daardoor minder benut. Vragen stellen is voor velen mogelijk, maar wordt slechts door de helft van de ouders effectief gedaan. Dit wijst op een onderscheid tussen kunnen en durven vragen stellen, waarbij verdere uitnodiging, bekendmaking en laagdrempelige gespreksituaties kunnen helpen.

Nabijheid en toegankelijkheid worden door ouders vooral bepaald door heldere communicatie, herkenbare gezichten en flexibele organisatie. De fysieke locaties scoren goed, maar er blijven drempels op vlak van informatie en tijd. Ook ontmoeting tussen ouders komt zelden spontaan tot stand: ze waarderen contact, maar hebben een duwtje nodig. Context en kleine organisatorische ingrepen, een koffiehoek, een kort kringmoment, een medewerker die actief introduceert, kunnen daarbij het verschil maken.

Samengevat tonen de resultaten dat de kracht van de groeiplekken ligt in hun warme relaties en professionele nabijheid. De grootste groeikansen situeren zich in het versterken van communicatie, ontmoeting, actief stellen van vragen door ouders en participatie, zodat groeiplekken niet alleen functionele diensten blijven, maar ook echte gemeenschapsplekken waar gezinnen zich verbonden en ondersteund voelen.

CONCLUSIE

De resultaten van het onderzoek schetsen een consistent beeld van de groeiplekken in Kordia. Ze zijn fysiek goed bereikbaar en worden gedragen door warme en betrokken medewerkers. Ouders en medewerkers ervaren deze plekken als veilig en vriendelijk. Toch blijft het gebruik ervan vaak functioneel. Ouders komen er omdat men er moet zijn, bijvoorbeeld voor consultaties, opvang, administratie of activiteiten, en niet niet omdat men er spontaan wil blijven of vragen wil stellen.

Dat roept in het kader van het onderzoek een nieuwe centrale vraag op. Met name: Hoe kunnen groeiplekken evolueren van “plek waar je moet zijn” naar “plek waar je mag zijn”?

Het antwoord op die vraag vergt best wel wat nuance. Groeiplekken ontstaan immers nooit vanuit een blanco blad. Ze bouwen voort op bestaande plekken met bestaande ruimtes, routines en verwachtingen van zowel ouders als medewerkers. Die zogezegde basisfunctie, bijvoorbeeld consult, opvang of bibliotheekwerking is niet alleen het fundament van de groeiplek, maar ook als het ware de bron van vertrouwen voor ouders en medewerkers. Zonder die basis dreigt de introductie van groeiplek-elementen spanningen te veroorzaken waarbij medewerkers vrezen dat hun kerntaak onder druk komt te staan en waarbij ouders het gevoel kunnen krijgen dat er méér van hen verwacht wordt dan waarvoor ze kwamen.

Daarnaast vraagt de ambitie van vroegtijdige ondersteuning in het Vroeg en Nabij kader aandacht voor de risico's van preventiedenken. Groeiplekken worden bij voorkeur geen plekken worden waar gezinnen zich bekeken, beoordeeld of gescreend voelen. Preventie heeft alleen waarde binnen een vertrouwensrelatie en niet binnen opdrachten die als controlerend ervaren kunnen worden.

Deze inzichten leiden tot drie kernvoorwaarden voor duurzame, gedragen groeiplekken:

- Een sterke basiswerking en omgeving die ontmoeting mogelijk maakt
- Een lerende cultuur die medewerkers ondersteunt
- Een helder netwerk- en governancekader, zodat plekken geen eilanden blijven

Hieronder worden deze drie bouwstenen vertaald in concrete aanbevelingen, gebaseerd op het gevoerde onderzoek.

AANBEVELINGEN

Een sterke basiswerking en omgeving die ontmoeting mogelijk maakt

Groeiplekken danken hun kracht in grote mate aan de mensen die er werken. Ouders benoemen spontaan de warmte, nabijheid en luisterbereidheid van medewerkers als reden om zich welkom te voelen. Tegelijk kunnen deze relationele sterktes alleen ten volle tot hun recht komen wanneer de context hen ondersteunt. Een plek die organisatorisch druk, onoverzichtelijk of puur functioneel is ingericht, laat weinig ruimte voor ontmoeting en gesprek, hoe sterk de intenties van medewerkers ook zijn.

Daarom is het belangrijk om eerst stil te staan bij de basisfunctie van elke plek. Elke groeiplek bouwt voort op een bestaande opdracht gaande van medische opvolging over opvang of bibliotheekwerking tot administratieve dienstverlening. Die basis is niet louter historisch toeval, maar vormt de kern van het vertrouwen dat ouders hebben in een plek. Wanneer groeiplekken vooral als een extra laag erbovenop worden gedacht, bestaat het risico dat medewerkers het gevoel krijgen dat hun kerntaak onder druk staat, of dat ouders niet meer goed weten waarvoor ze precies komen. Voor sommige ouders is het net geruststellend dat ze gewoon “voor de prik” of “voor de opvang” langskomen, zonder bijkomende verwachtingen.

Concreet betekent dit dat organisaties samen met medewerkers bewust moeten benoemen wat de essentie van de plek vandaag is, welke elementen van die basiswerking niet verloren mogen gaan en welke verwachtingen realistisch zijn voor de rol van medewerkers. Het helpt om dit expliciet te maken in teamgesprekken, functiebeschrijvingen en communicatie naar ouders door duidelijk te zeggen waar de plek in de eerste plaats voor bedoeld is, en welke extra mogelijkheden er zijn, zonder dat die laatste verplicht worden. Een consultatiebureau kan bijvoorbeeld heel helder blijven over zijn medische opdracht, en tegelijk benoemen dat ouders na het consult ook even kunnen blijven zitten om een vraag te stellen of ervaringen te delen, als ze dat zouden willen.



Naast de basisfunctie speelt ook de fysieke en organisatorische omgeving een grote rol in de vraag of een groeiplek een plek wordt waar gezinnen willen blijven. Ruimte, inrichting, zichtbare informatie en het ritme van de werking bepalen of een bezoek beperkt blijft tot snel eventjes passeren of kan uitgroeien tot een zogenaamde groeimoment. Een wachtruimte met enkel harde stoelen en weinig privacy bijvoorbeeld nodigt anders uit dan een ruimte met een rustige speelhoek, een tafeltje, wat koffie en een medewerker die zichtbaar aanspreekbaar is.

Ook hier gaat het niet om grote investeringen, maar in de eerste plaats om doordachte keuzes. Concreet houdt dit in dat groeiplekken kunnen nagaan welke kleine ruimtelijke en organisatorische aanpassingen ouders meer ademruimte kunnen geven. Dat kan gaan over een hoek met lage tafels en speelgoed waar jonge kinderen veilig kunnen spelen, een herkenbare onthaalzone waar iemand ouders begroet en kort uitlegt wat mogelijk is of een duidelijk bord met openingsuren en aanwezige medewerkers. Wanneer in een bibliotheek, buitenschoolse opvang of Huis van het Kind bovendien bewust iemand de rol opneemt om nieuwe ouders welkom te heten en even mee op weg te zetten, verlaagt dat bijvoorbeeld al merkbaar de drempel om te blijven of een vraag te stellen.

Tot slot vraagt toegankelijkheid meer dan enkel een open deur. Het onderzoek toont dat ouders niet altijd goed weten welke vragen mogen worden gesteld, of zelfs niet weten dat vragen welkom zijn. Geleefde toegankelijkheid ontstaat pas wanneer expliciet wordt uitgesproken dat ouders met kleine en grote vragen mogen langskomen, en dat het ook oké is om gewoon functioneel te komen. Concreet betekent dit dat medewerkers in hun contact met ouders korte, open uitnodigingen kunnen inbouwen, zoals “Heb je nog iets waar je over twijfelt?” of “Zijn er dingen die je soms moeilijk vindt als ouder?”. Deze eenvoudige zinnen, herhaald in verschillende settings, maken duidelijk dat vragen niet storen, maar verwacht en gewaardeerd zijn, zonder dat ze verplicht worden.

Een lerende cultuur die medewerkers ondersteunt

Groeiplekken situeren zich per definitie op de grens van zorg, preventie, ontmoeting en ondersteuning. Dat maakt het werk boeiend, maar ook complex. Medewerkers komen dagelijks in aanraking met verschillende soorten kwetsbaarheid en uiteenlopende verwachtingen van ouders. Het onderzoek laat zien dat zij vandaag al veel leren in het moment door bijvoorbeeld te observeren, dingen uit te proberen en ervaringen informeel met elkaar te delen. Dat is een grote kracht, maar tegelijk ook kwetsbaar, omdat het sterk persoonsgebonden is en zelden structureel wordt vastgehouden. Wanneer morgen iemand vertrekt, neemt die in dit geval de opgebouwde kennis mee.

Een groeiplek kan vooral duurzaam functioneren wanneer er ook tijd en ruimte is om stil te staan bij wat medewerkers ervaren. Reflectie en coaching zijn op die manier dan geen luxe, maar een noodzakelijke voorwaarde om professioneel nabij te kunnen zijn. Dit geldt zowel op individueel niveau, waar medewerkers nood hebben aan een veilige ruimte om hun handelen te bevragen, als op teamniveau, waar gedeelde taal en gezamenlijke keuzes onmisbaar zijn.

Concreet betekent dit dat organisaties vaste momenten kunnen inplannen voor overleg, intervisie en casusbespreking, hoe kort ook. Het gaat dan niet om extra vergaderingen, maar om bewuste, terugkerende momenten waarin één of twee situaties verdiepend worden bekeken. Vragen als wat gebeurde er, hoe hebben we gehandeld, waar twijfelden we, wat willen we volgende keer anders doen, kunnen daar aan bod komen. Wanneer deze gesprekken ondersteund worden door een coach of iemand met mandaat om dit proces te dragen, kunnen medewerkers hun relationele en reflectieve competenties verder ontwikkelen, in plaats van ze ad hoc te moeten uitvinden. Op regionaal niveau kan een zogenaamde groeiplekcoach of procesbegeleider deze lerende momenten verbinden tussen verschillende plekken, zodat kennis niet op één locatie blijft hangen, maar ook elders kan landen.

Daarnaast helpt het om op het niveau van Kordia een gedeelde basisvisie te formuleren die voor alle groeiplekken geldt. Dergelijke basis hoeft niet zwaar of theoretisch te zijn, maar kan bestaan uit enkele kernprincipes waar iedereen zich in kan vinden, zoals: “we luisteren eerst, handelen daarna”, “we benaderen ouders zonder oordeel” of “elke vraag verdient aandacht, ook als het antwoord elders ligt”. Wanneer deze uitgangspunten expliciet gedeeld worden, in onthaal, in overleg en in beleid, ontstaat er herkenbaarheid over de verschillende plekken heen. Medewerkers hoeven dan minder te improviseren en ouders merken dat ze op verschillende plaatsen in de regio ongeveer dezelfde grondhouding ervaren.

Ten slotte overstijgt leren de grenzen van één team of één gebouw. De bevindingen tonen aan dat goede praktijken vandaag vaak lokaal blijven en zelden structureel gedeeld worden. Kordia heeft hier potentieel een belangrijke rol te spelen als regionaal leer- en uitwisselingsplatform. Concreet kan dit betekenen dat er jaarlijks een aantal regionale uitwisselingsmomenten worden georganiseerd, dat er een gezamenlijke digitale omgeving wordt ingericht waar materialen, afspraken en instrumenten beschikbaar zijn en dat opleidingen rond thema's zoals laagdrempelig onthaal, diversiteit of digitale kwetsbaarheid op elkaar worden afgestemd. Op die manier kan Kordia stap voor stap uitgroeien tot een lerend netwerk waarin groeiplekken geen eilanden, maar schakels in een bredere, samenhangende structuur zijn.

Een helder netwerk- en governancekader, zodat plekken geen eilanden blijven

Groeiplekken kunnen duidelijk veel, maar niet alles alleen. Het onderzoek toont dat de kwaliteit van een groeiplek niet alleen bepaald wordt door wat er binnen de muren gebeurt, maar ook door de manier waarop de plek ingebed is in een lokaal en regionaal netwerk. Zonder duidelijk mandaat en ondersteunende structuren blijft iedere plek grotendeels op zichzelf aangewezen en worden medewerkers afhankelijk van persoonlijke contacten en goodwill om samen te werken met partners. Dat maakt de werking kwetsbaar, zeker bij personeelwissels of veranderingen in het lokale aanbod.

Governance betekent in dit kader niet dat er meer controle moet zijn, maar dat een infrastructuur die samenwerking en continuïteit mogelijk maakt erg ondersteunend kan optreden. Huis van het Kind Kordia bijvoorbeeld bevindt zich in een unieke positie om die rol op te nemen. Optreden als een soort van schakel tussen lokale besturen, organisaties en gezinnen kan het zorgen voor duidelijkheid, afstemming en voorspelbaarheid. Ouders ervaren dat trouwens ook wanneer ze merken dat verschillende plekken dezelfde taal spreken, elkaar kennen en vlot kunnen doorverwijzen. Medewerkers ervaren het dan weer wanneer ze weten bij wie ze terecht kunnen met vragen, en niet telkens opnieuw van nul hoeven te starten, als het ware.

Concreet houdt dit in dat Kordia, samen met de partners, een helder maar eenvoudig kader kan ontwikkelen waarin een aantal zaken worden vastgelegd zoals: wie is regionaal aanspreekpunt voor groeiplekken, hoe wordt informatie gedeeld, op welke manieren worden feedback van ouders en signalen van medewerkers systematisch verzameld en teruggekoppeld naar beleid? Dit kan bijvoorbeeld via regelmatige regiobijeenkomsten, via een vaste rapporteringslijn of via korte, terugkerende bevestigingen bij ouders. Belangrijk daarbij is dat deze feedback gebruikt kan worden en wordt om keuzes bij te sturen, prioriteiten te bepalen en goede praktijken te verspreiden.

Een tweede aspect van governance heeft te maken met de grens tussen ondersteuning en controle, zeker in het licht van vroeg- en nabijbeleid. Groeiplekken mogen geen plekken worden waar ouders het gevoel hebben dat ze gecontroleerd worden. Dat schreven we eerder al, maar het is belangrijk om te herhalen. Concreet betekent dit dat beleidskeuzes expliciet moeten benoemen dat groeiplekken er in de eerste plaats zijn om ouders te ondersteunen, niet om hen, als het ware, te screenen.

Opdrachten in het kader signalering moeten zorgvuldig geformuleerd en besproken worden met medewerkers, zodat zij weten wat er van hen verwacht wordt, hoe ze transparant naar ouders kunnen zijn en wanneer zij terecht kunnen bij gespecialiseerde diensten.

Tot slot vraagt governance ook om structurele keuzes rond tijd, middelen en infrastructuur. Reflectie, samenwerking en zichtbare toegankelijkheid kunnen niet erbij of naast de job worden gedaan. Wanneer Kordia en de lokale besturen groeiplekken erkennen als centrale schakels in het gezinsondersteunende landschap, kan dit betekenen dat er in personeelsplanning, budgetten en infrastructuur keuzes gemaakt worden die dit mogelijk maken. Het gaat dan om tijd voor overleg en netwerking inschrijven in de uren; investeringen in ruimte en communicatie zien als deel uitmakend van een gezamenlijke strategie en digitale of fysieke instrumenten die samenwerking ondersteunen, structureel inbedden.

Wanneer deze verschillende elementen samenkomen, zijnde een stevige basiswerking, een omgeving die ontmoeting mogelijk maakt, een lerende cultuur en een gedragen governance kunnen groeiplekken in Kordia evolueren van plekken waar gezinnen vooral komen omdat het moet, naar plekken waar ze ook willen zijn. Niet omdat er altijd iets extra gebeurt, maar omdat ze weten dat ze er gezien, erkend en als ouder serieus genomen worden door competente medewerkers.



REFERENTIES

Kordia (z.d.). *Toelichting Groeiplekken*. Huis van het Kind Kordia.

Urban, M., Cardini, A., & Flórez Romero, R. (2018). It takes more than a village. Effective early childhood development, education and care services require competent systems. *Global Solutions Journal*, 1(2), 116–124.

Urban, M., Vandenbroeck, M., Van Laere, K., Lazzari, A., & Peeters, J. (2012). Towards competent systems in early childhood education and care. Implications for policy and practice. *European Journal of Education*, 47(4), 508–526.



ouders in bloei



Centrum voor Pedagogische Studies naar Opvang en Onderwijs van het Jonge Kind
Vakgroep Sociaal Werk en Sociale Pedagogiek
Universiteit Gent

dr. Melissa Dierckx
Prof. dr. Jochen Devlieghere

www.opvoedendoenwesamen.be