

Bijlagen

Bijlage 1 van 28	: De 5XW+H Methode van Migchelbrink (2009)
Bijlage 2 van 28	: Het 7-s model in relatie tot MFC Klarendal
Bijlage 3 van 28	: Probleemverkenning aan de hand van het DESTEMP-Model
Bijlage 4 van 28	: Analyse van het probleem in de literatuur
Bijlage 5 van 28	: De Onderzoeksactiviteiten
Bijlage 6 van 28	: Lijst met namen en data interview
Bijlage 7 van 28	: Interviewvragen Guido Adriaanse
Bijlage 8 van 28	: Uitwerking interview Guido Adriaanse
Bijlage 9 van 28	: Checklist MFC Arnhem-Noord
Bijlage 10 van 28	: Interviewvragen Gea Mulder
Bijlage 11 van 28	: Uitwerking interview Gea Mulder
Bijlage 12 van 28	: Uitwerking bezoek MFC de Wetering
Bijlage 13 van 28	: Uitwerking bezoek MFC Presikhaven
Bijlage 14 van 28	: Uitwerking MFC Klarendal
Bijlage 15 van 28	: Gespreksverslag 1 Marij Snel
Bijlage 16 van 28	: Onderzoeksinstrument tekstballonnen
Bijlage 17 van 28	: Onderzoeksinstrument enquête
Bijlage 18 van 28	: Verspreiding kaartjes met link voor facebook/wijkkrant
Bijlage 19 van 28	: Onderzoeksinstrument waarderingstabellen
Bijlage 20 van 28	: Gespreksverslag 2 Marij Snel
Bijlage 21 van 28	: Draaiboek bijeenkomst pedagogisch Klimaat
Bijlage 22 van 28	: Verslag Notulen bijeenkomst pedagogisch Klimaat
Bijlage 23 van 28	: Conclusie tekstballonnen
Bijlage 24 van 28	: Conclusie enquête
Bijlage 25 van 28	: Conclusie waarderingstabellen
Bijlage 26 van 28	: Resultaten enquête
Bijlage 27 van 28	: Ingevulde waarderingstabellen
Bijlage 28 van 28	: Ingevulde tekstballonnen

De 5xW+H methode

Wat is het praktijkprobleem

De omgeving waar kinderen opgroeien, heeft een grote invloed op hun ontwikkeling en gedrag. (Eldering, 2011) Het klimaat binnen het MFC heeft dus een grote invloed op de ontwikkeling van de doelgroep, omdat zij hier een groot gedeelte van de dag doorbrengen. Een goed pedagogisch klimaat vormt een noodzakelijke, zij het niet voldoende volwaarde voor de ontwikkeling. Samenwerkende organisaties beginnen daarom bij de start met de aanpak hiervan. Deze regels gelden voor alle professionals en alle kinderen in de omgeving: in en buiten de klas, binnen en buiten, in en buiten schooltijd, in de opvang, tijdens het sporten etc. zo moet er veel tijd en energie worden gestoken in het gezamenlijk vaststellen van gedragsregels, omgangsvormen en protocollen over wat te doen bij regelovertredend gedrag als pesten, agressie of seksuele intimidatie. Zo biedt je veiligheid en structuur en professionals een legitimeringsbasis voor het handelen in de praktijk.

Het probleem binnen MFC Klarendal is dat er een pedagogisch klimaat ontbreekt. Aanvankelijk 2012 - maar uiteindelijk eind 2013 stond de opening van MFC Klarendal gepland; Multi Functioneel Centrum. In oktober 2013 betrokken de eerste gebruikers in dit panden, inmiddels (januari 2015) zijn de overige gebruikers ook in het MFC gevestigd. Iedere organisatie heeft zijn eigen visie en werkwijze. Als het gaat om de doelgroep, jeugd van 0-14 en hun ouders, kent men een gezamenlijkheid. Er wordt een onderzoek verlangd naar de mogelijkheden om tot een gezamenlijk pedagogisch klimaat te komen. Het doel hiervan is dat de pedagogische samenhang tussen de verschillende opvoedmilieus waar basisschoolkinderen mee te maken krijgen, versterkt wordt. Factoren voor een goed pedagogisch klimaat zijn: er zijn waarden, normen en regels betreffende gewenst en ongewenst gedrag, de organisaties houden bij het dagelijks handelen rekening met de basisbehoeften van de doelgroep/deelnemer/bezoeker: hij voelt zich geaccepteerd, voelt zich welkom en veilig en het zou systematisch en periodiek aandacht aan de kwaliteit van het pedagogisch handelen besteden en hierin zo nodig preventieve en corrigerende maatregelen nemen.

Wie heeft met het probleem te maken

Alle organisaties/personen werkzaam in het MFC, zijn betrokken bij het probleem. Dit zijn:

Begane grond	Eerste verdieping	Tweede verdieping
SKAR Kinderopvang en Buitenschoolse Opvang	Basisschool Kunstrijk Onderbouw	Kickboxing Arnhem KF Action
STMG (Stichting Thuiszorg Midden Gelderland) consultatie, onderdeel van de GGD Gelderland midden.	Brede school coördinator	Rijnstad Kinderwerk
WijkWerkPalet, baliemedewerkers	SIZA / afasiecentrum	Rijnstad Ouderprogramma's
Rijnstad kindcentra	Logopedie Klaretaal	Basisschool Kunstrijk Bovenbouw
Verloskundige Arnhemse Meisjes	Rijnstad opbouwwerk	Passend Wijs
Trombosedienst/ prikpost	Rijnstad participatiewerk	
Wijkclub Klarendal/ St. Marten (sport en spel)	Hoofdkantoor SWOA (stichting Welzijnsorganisatie Ouderen Arnhem)	
Villa Klarendal	Wijkregisseur Klarendal	
Voedselbank	Wijkteams Arnhem-Noord	
Locatiemanager	Rechtswinkel	

Niet alle organisaties werken direct met kinderen, waarbij in eerste instantie gedacht kan worden dat het gezamenlijk pedagogisch klimaat minder van belang is. Echter moet er in het MFC een gezamenlijk pedagogisch klimaat heersen waarbij welke doelgroep dan ook (kinderen, ouders, bezoekers,...) weten dat hetzelfde klimaat heerst bij welke organisatie binnen het MFC dan ook.

De betrokken organisaties die met de doelgroep kinderen en ouders 0-14 jaar werken, en dus in eerste instantie de meest essentiële organisaties zijn om draagvlak te creëren voor een gezamenlijk pedagogisch klimaat zijn de volgende: (Scholen, 2013)

Organisatie	Doelgroep	Contactpersoon
Wijkclub Klarendal/ st. Marten	9 maanden tot 100 jaar	Said Zahti
Basisschool Kunstrijk	Kinderen 4-13 jaar	Martiene Krooshof Karin Nieuwenhuis
Locatie manager MFC Klarendal	Organisaties in MFC	Guido Adriaanse
Rijnstad Kinderwerk	Kinderen 4-13 jaar	Joyce Verhoef
Wijkpalet*	Baliemedewerkers	Monita Polman
Kinderopvang en BSO SKAR	Kinderen 0-4 jaar	Irma Hazekamp
Beestenboel	kinderen 0-13 jaar	
Brede school coördinator	0-14 jaar en ouders	Mary Snel
Kickboxing Arnhem & KF Action	Alle leeftijden, vanaf 6 jaar	Fred Royers & Krista Fleming
Rijnstad ouderprogramma's	Ouders met kinderen vanaf 2 tot 12 jaar	Sakine Akdag

* Deze organisatie werkt niet met kinderen, maar is van belang omdat deze organisatie verantwoordelijk is voor het baliepersoneel/receptie.

Voor ons onderzoek is de coördinator brede school (verder CBS) het meest van belang, omdat deze zich bezig houdt met het pedagogische klimaat vanuit de methodiek 'vreedzame wijk'. De CBS is de 'spin in het web' tussen het wijkwelzijnswerk, het primair onderwijs, het peuterspeelzaalwerk en andere participanten. Zij onderhoudt contacten op diverse niveaus binnen de betrokken organisaties.

Brede school

Organisaties in de wijk Klarendal en st. Marten die werken met en voor de jeugd van 0 t/m 12 jaar vormen met elkaar de brede school. Het toekomstbeeld is een competent kind dat met een goed gevulde en kleurrijke koffer in de hand klaar staat om te stap te zetten naar de toekomst om uiteindelijk een goede plek in de maatschappij te verwerven. In de brede school staat de ontwikkeling van het kind van 0 tot 14 jaar centraal. De Brede School wil elk kind een stevige basis meegeven, waarbij er extra aandacht is voor kinderen in de leeftijd van 0 tot 6 jaar. De brede school werkt hieraan door kinderen optimale ontwikkelingskansen te bieden door het voorkomen dan wel bestrijden van onderwijs- en ontwikkelingsachterstanden. De brede school wil elk kind de begeleiding en zorg bieden die het nodig heeft om een zo goed mogelijke start te maken in het voortgezet onderwijs. Daarvoor zijn ononderbroken ontwikkelingslijnen van groot belang en dient er sprake te zijn van soepele overgangen tussen alle (educatieve) voorzieningen voor kinderen.

De brede schoolpartners binnen de wijk Klarendal en hun vertegenwoordigers zijn de volgende: Basisschool Kunstrijk, Islamitische basisschool Ibn i Sina, basisschool De Wijzer en de Jan Lighthart school, Kinderopvang SKAR, Peuterspeelzaalwerk Spa en Peuterspeelzaalwerk Rijnstad, Wijkclub Klarendal/ St. Marten, Welzijnswerk Rijnstad, Consultatiebureau STMG, Centrum voor jeugd en gezin, Bouwspelplaats de Leuke Linde en Kunstbedrijf Arnhem. Een aantal hiervan zijn gevestigd in MFC Klarendal, waar wij ons onderzoek op zullen richten. .
(Scholen, 2013)

Wanneer treedt het probleem op

Het probleem speelt zich eigenlijk elke dag af, gewoonweg omdat er een stukje beleid ontbreekt (mary). Er heerst onbekendheid over wie wanneer verantwoordelijk is. (Snel, 2014) Ook een stagiaire van het kinderwerk heeft dit ervaren. Zij zegt hierover het volgende: "Tijdens schooluren zag ik 3 kinderen aan een tafeltje zitten naast een ruimte die ook het kinderwerk gebruikt. 1 kind leek te bemiddelen, 1 kind zat met de rug naar de andere kinderen toe en het laatste kind was volledig overstuur. Er was nergens een leerkracht of iemand van school te bekennen. Mijn kinderhart vond dat ik actie moest ondernemen, mijn hoofd wilde niet in het 'vaarwater' van de regels van de basisschool zitten. De twee kinderen gingen weer naar boven en het kind wat zo overstuur was bleef zitten. Ik ben naar dat kind gelopen en gevraagd waarom ze daar zat en heb haar een bekertje water gegeven om tot rust te komen. Uiteindelijk kwam er een leerkracht bij, maar dit is wederom een voorbeeld waarin wij als partners niet weten hoe te handelen naar de wens van de ander. Ik kende de kinderen, maar ik was hier momenteel niet verantwoordelijk voor omdat het tijdens schooluren was." (observatie stagiaire kinderwerk Rijnstad) Uit dit voorbeeld blijkt dat werknemers niet weten hoe te handelen, omdat hier geen afspraken over zijn gemaakt. Zoals eerder genoemd en uit literatuurstudie blijkt, moet er veel tijd en energie worden egstoken in het gezamenlijk vaststellen van gedragsregels en omgangsvormen om op deze manier kinderen veiligheid en structuur te bieden. Wanneer er veiligheid is gecreëert kunnen kinderen een positieve identiteit ontwikkelen, wat op diens beurt weer leidt tot betere startkansen in de samenleving.

Waarom is het een probleem

Reformpedagoog Peter Petersen, stelt dat het gebouw een lerende omgeving is. Het creëren van pedagogische situaties, die kinderen uitnodigen om deel te nemen aan activiteiten, om ervaringen op te doen en daarop te reflecteren. Kinderen leren door activiteit, ervaring en reflectie, op welke plek dan ook.

Opvoeding gebeurt voor een deel thuis, voor een deel in de wijk en voor een deel op school. Het zou goed zijn die terreinen met elkaar te verbinden. Het MFC levert daarvoor een goede kans. Het geeft de mogelijkheid om bestaande samenwerking en de bestaande banden te intensiveren. Het is gemakkelijker als je fysiek bij elkaar zit, hierdoor zijn de lijnen kort. Dit geldt voor de activiteiten na school als voor de coördinatie van de zorg en hulp. Meer structuur in de samenwerking tussen de organisaties is belangrijk. Daarbij moet het kind en het gezin centraal staan en niet het imago van de eigen instelling. Vanuit die samenwerking kun je dan ook veel gericht preventieve programma's kunnen starten met het oog op de verbinding met ouders, de pedagogische vaardigheden van ouders, omgaan met straf en belonen, gezonde voeding en gezond bewegen.

Indien er wel een gezamenlijk pedagogisch klimaat is, nemen de organisaties verantwoordelijkheid voor elkaar en voor de gemeenschap. Zij kunnen op een positieve en zorgzame manier met elkaar omgaan en op een democratische manier met elkaar beslissingen nemen. Bovendien kunnen alle organisaties alle deelnemers en bezoekers aanspreken op ongewenst gedrag, doordat er een algemene gedragscode geldt. Hierdoor wordt er duidelijkheid en structuur geboden wat bijdraagt aan de ontwikkeling van de kinderen. (Scholen, 2013)

Daarnaast is het van belang te noemen dat vanuit de Arnhemse Brede Scholen een aantal speerpunten is opgesteld, waarin Klarendal ook een aandeel aan heeft. Een van de speerpunten is: (Scholen, 2013)

"Door samen te werken aan een gezamenlijk pedagogisch klimaat is er voor kinderen en ouders meer duidelijkheid over de waarden die belangrijk zijn en de wijze waarop deze waarden worden nageleefd. Dit geven we o.a. vorm door implementatie van een gezamenlijke methodiek voor pedagogisch klimaat: "De vreedzame school, Vreedzame wijk".

streefdoelen hierbij zijn:

- gezamenlijk pedagogisch klimaat verder ontwikkelen en uitvoeren, maatwerk leveren
- Teamleden verder bekwamen in methodieken en uitvoering Vreedzame school, enz.
- Leerlingen opleiden tot leerlingmediator, kinderen gebruiken stappenplan conflicthantering
- Wijkpartners gaan nieuwe medewerkers en vrijwilligers/stagiaires introduceren in stappenplan conflicthantering
- Professionals die werken met doelgroep 0-4 jaar bekwamen in methodiek conflicthantering (jaarwerkplan en activiteitenplan schooljaar 2013-2014)

Uit onderzoek moet blijken of deze speerpunten daadwerkelijk worden nagestreefd in de praktijk.

Waar doet het probleem zich voor

In het multifunctioneel centrum Klarendal en op het omliggende wijk/school plein.

Typische kenmerken van de doelgroep van het MFC is dat het een doelgroep betreft afkomstig uit een aandachtswijk, probleemwijk, achterstandswijk, krachtwijk of prachtwijk. Wij zullen over het algemeen spreken over aandachtswijken.

Klarendal is een van de 40 aanpakwijken van Nederland, in 2007 aangewezen door de toenmalige minister van wonen, wijken en integratie Ella Vogelaar. Het doel hiervan is om probleemwijken laten groeien naar prachtwijken. Aandachtswijken hebben een aantal kenmerken, welke ongunstig kunnen zijn voor een gezonde ontwikkeling van kinderen. Deze risicofactoren worden hieronder beknopt weergegeven. (Mariska Zoon, 2012)

Risicofactoren op gezinsniveau, opgroeiend in een aandachtswijk:

- Slechte socialisatiepraktijk, voorleven van antisociale waarden en gedrag, falen om positieve morele ontwikkeling op gang te brengen en een tekortschieten bij het aanleren van levens-, sociale en academische vaardigheden bij het kind;
- Slechte supervisie van het kind, inclusief gebrek aan toezicht op activiteiten van het kind, gewelddadig gedrag bij broertjes en zusjes en te weinig verzorgende volwassenen in relatie tot het aantal kinderen;
- Slechte disciplinaire vaardigheden, inclusief trage inconsistentie en onverwachte discipline; ouderlijke conflicten betreffende de opvoedingspraktijk, falen in het stellen van regels en gevolgen bij misdrijvingen en de ontwikkeling van een onrealistisch verwachtingspatroon bij kinderen.
- Ouder-kind relatie van slechte kwaliteit, inclusief afwijzing van kinderen door ouders of van ouders door kinderen, weinig ouderlijke gehechtheid, koud en niet ondersteunend moedergedrag, gebrek aan betrokkenheid en samen door te brengen tijd, en onaangepaste ouder-kind interacties;
- Excessieve gezinsconflicten, huwelijksproblemen, huiselijk geweld gepaard gaand met verbaal, fysiek of seksueel misbruik van het kind, slecht probleemoplossend vermogen en agressiebeheersing, antisociaal en agressief gedrag op jonge leeftijd dat aanleiding geeft tot drugsgebruik en delinquentie;
- Chaotische gezinssituatie en stress voortkomend uit matige huishoudmanagementkwaliteiten of gedragspatronen die leiden tot weinig gezinsgewoonten en onaangepaste 'rolmodeling' en socialisatie;
- Slechte gezondheid van de ouders en depressief gedrag dat leidt tot een negatief beeld van het kind, ouderlijke vijandigheid t.o.v. het kind;
- Isolatie van het gezin en weinig ondersteuning vanuit de gemeenschap;
- diverse acculturatiepatronen binnen het gezin rol-omkering en gebrek aan ouderlijke controle over adolescenten als gevolg van cultuurbarrières;
- Drugsgebruik door ouders, broertjes en zusjes, gebrek aan normen en regels binnen het gezin met betrekking tot alcohol- en drugsgebruik. (Mariska Zoon, 2012)

Bronfenbrenner (Bronfenbrenner (1977)) zegt dat de omgeving waarin kinderen opgroeien grote invloed heeft op hun ontwikkeling en gedrag. (Eldering, 2011) Een duidelijke

pedagogisch klimaat is een noodzakelijk, zij het niet voldoende voorwaarde voor de ontwikkeling van het kind. Juist voor risicogroepen in een aandachtswijk als Klarendal.

Hoe is het probleem ontstaan

De aanleiding van het probleem is totstandkoming van MFC Klarendal. Verschillende partners zijn verhuisd naar het 'Hart van de wijk': MFC Klarendal en hierdoor is er (nog) geen gezamenlijk pedagogisch klimaat. Er is vooraf niet nagedacht of afgesproken over een gezamenlijke visie of werkwijze. Partners hebben elkaar vóór de verhuizing niet of nauwelijks ontmoet en komen er gaandeweg dus achter wie men is, waar men voor staat. (Verhoef, 2015)

Bijlage 2: Het 7s model in relatie tot MFC Klarendal.

Wat zijn de interne sterkten- en zwakten?

Strategy – “Bij strategie gaat het om de afstemming tussen de organisatie, de klanten en de concurrentie. De strategie omvat dus de doelen en de manier waarop we die doelen kunnen bereiken.” (Andre Weber, 2010)

De missie van de samenwerkingspartners van het pedagogisch klimaat is:

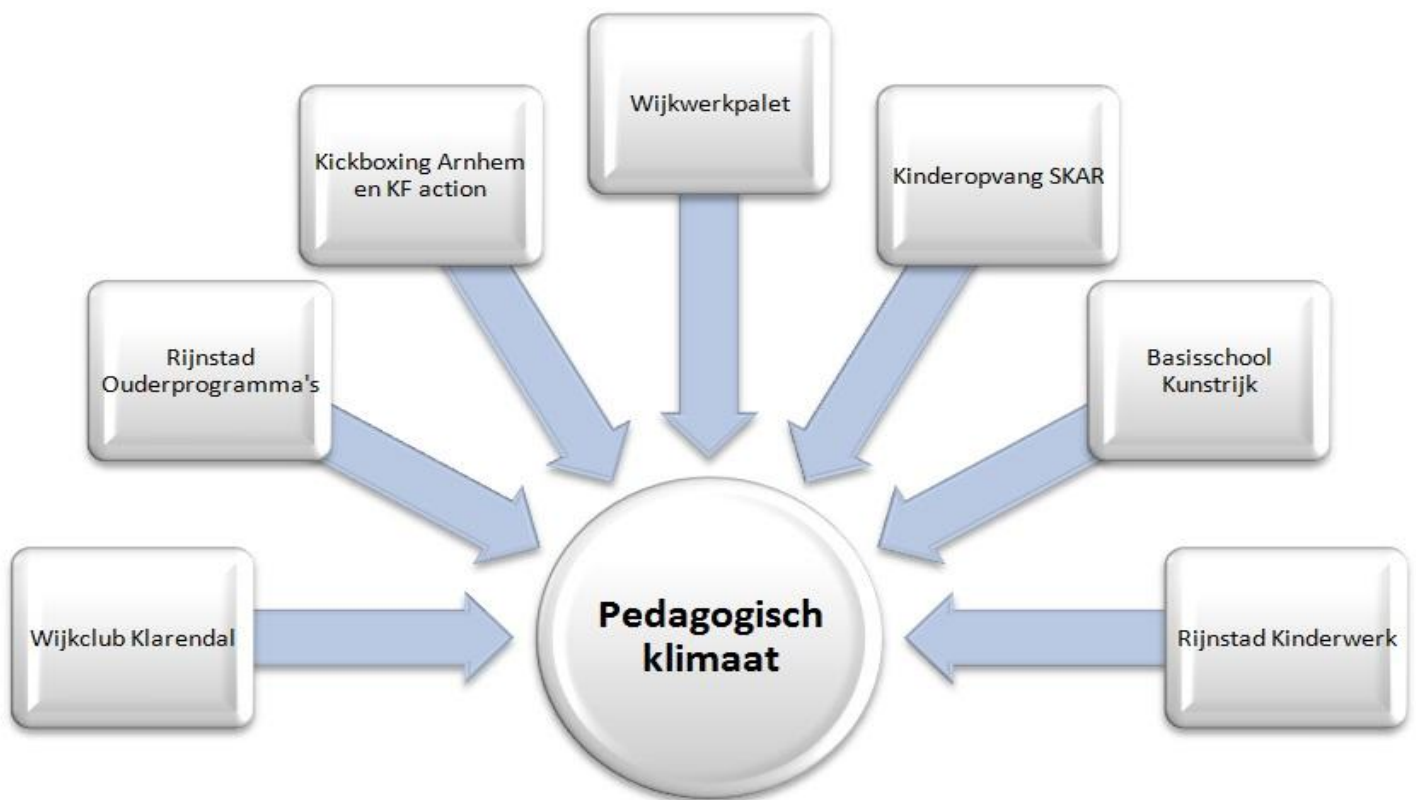
‘We willen het MFC tot een fijne plek te maken voor alle kinderen, ouders, andere bezoekers en medewerkers waar we:

- *op een positieve en zorgzame manier met elkaar om gaan*
- *op een democratische manier met elkaar beslissingen nemen*
- *constructief conflicten op lossen*
- *verantwoordelijkheid nemen voor elkaar en voor de gemeenschap*
- *open staan voor verschillen tussen mensen.’* (Snel, 15 mei 2014)

Samenwerkingspartners ‘Gezamenlijk pedagogisch Klimaat’

Brede school coördinator: Mary Snel

Locatie Manager: Guido Adriaanse



De doelen van de organisatie zijn per organisatie afhankelijk, namelijk:

Kinderwerk Rijnstad zegt het volgende: “kinderen moeten zorgeloos kunnen opgroeien in een omgeving waarin aandacht is voor hun ontwikkeling. Het Kinderwerk van Rijnstad richt zich op de ondersteuning van alle kinderen in de basisschoolleeftijd (4-12 jaar) in de Arnhemse aandachtswijken met extra aandacht voor kwetsbare kinderen.” (Rijnstad, 2014)

Het doel van **Wijkclub Klarendal/st. Marten** is de verankering van de wijkclubs Klarendal - St. Marten en Arnhem-Midden enerzijds en anderzijds het opzetten en uitbouwen van wijkclubs in de Arnhemse wijken Immerloo - Malburgen, Geitenkamp - Monnikenhuizen en

Presikhaaf/Velp-zuid. De wijkclubs zijn vindplaatsen voor wijkbewoners, waar zij samen komen, elkaar ontmoeten, gaan samenwerken, kansen gaan zien voor een betere toekomst, zich bewust worden van het belang van gezond zijn en gezond leven en dat zij zelf kunnen bijdragen aan een beter leefklimaat in eigen wijk. De wijkclubs worden vormgegeven door sport, spel en beweegactiviteiten die worden aangeboden door sport-, welzijn en zorgaanbieders. Deze partijen worden gezien als samenwerkingspartners. Het aanbod wordt gegeven op herkenbare, goed bereikbare en veilige plekken in de wijk, zoals bestaande sportaccommodaties, wijkveldjes, playgrounds en jongerencentra. (Stichting Wijkclubs Arnhem)

Kinderopvang SKAR geeft aan: “Ouders ervaren dat wij een positieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling van hun kind. Kinderen zijn nieuwsgierig. Zij willen ontdekken en leren. Dit gaat spelenderwijs. Wij vinden het belangrijk dat ieder kind dit in zijn of haar eigen tempo kan doen. Vanuit het eigen plezier, interesse en levenslust. Onze pedagogisch medewerkers stimuleren, waarderen, ondersteunen en dagen uit. Uiteraard voldoen al onze medewerkers aan de wettelijk vereiste kwalificaties. Er is een aanbod in activiteiten en spelmateriaal in alle leeftijden zowel binnen als buiten. Het kind kan zelf kiezen wat hij of zij doet en op onderzoek uit gaan.” (SKAR, 2015)

Basisschool Kunstrijk zegt hierover:

“Uw kind staat bij basisschool Kunstrijk centraal. Samen met u werken wij aan de scholing en verdere ontwikkeling van uw kind. Zelfstandig worden, plezier hebben in leren, goede leerresultaten en aandacht voor waarden en normen staan bij ons hoog in het vaandel. Onze school wordt bezocht door kinderen met verschillende culturele achtergronden. Dat maakt onze school interessant en kleurrijk. Want juist deze culturele diversiteit leidt tot winst, creativiteit en een betere sfeer.” (Basisschool Kunstrijk, 2015)

Het doel van het **WijkWerkPalet** is het versterken van wijkconomie gekoppeld aan participatieactiviteiten in de wijk. Het WijkWerkPalet wordt nu doorontwikkeld naar een trefpunt of broedplaats met ruimte voor bewoners en ondernemers om zelf maatschappelijke initiatieven op het gebied van participatie, zelfbeheer, informele buurtzorg, leren en werken te ontplooien”. We ontzorgen actieve bewoners en ondernemers bij hun maatschappelijke inzet zodat zij enthousiast en gemotiveerd blijven en waardoor andere bewoners en ondernemers eerder bereid zijn ook iets bij te dragen. Om vrijwillig mee te doen (participatie), als persoonlijk ontwikkeltraject (leren/werken/stage), experimenteren met “ondernemen” of iets terug doen voor een uitkering. (WijkWerkPalet Klarendal)

De **ouderprogramma's van Rijnstad** kennen drie invalshoeken en daarmee samenhangende doelen die zich op het kind, de ouders en het gezin als geheel richten. Deze doelstellingen houden het volgende in:

1. Het bevorderen van een optimale (spel)ontwikkeling van kinderen door spelstimulering en verrijking van de spelomgeving;
2. Het bieden van opvoedingsondersteuning aan ouders gericht op het vergroten van ouderbetrokkenheid bij de (spel)ontwikkeling van kinderen;
3. Toegenomen maatschappelijke participatie en sociale steun. Ouders maken meer gebruik van beschikbare hulpbronnen. (Blokland en van den Heuvel, 2014)

Kickboxing Arnhem is een sportschool, gericht op vechtsporten. “Het reilen en zeilen van een sportschool valt en staat natuurlijk bij de kwaliteit van de docenten en het lesaanbod. Dit omvat veel verschillende elementen, zoals: Een goede lesopbouw, Overwicht, Het in acht nemen van de veiligheid, Variatie in techniek, Zorgen dat de trainingspartners gelijkwaardig aan elkaar zijn en een strakke discipline afgewisseld met wat lichtere stof. Kortom, wij zijn van mening dat lesgeven niet zomaar iets is 'dat je er even bij doet'. Alles staat in het teken van verantwoord lesgeven. Vanaf het begin af aan heeft bij Kickboxing Arnhem alles in het

teken gestaan van verantwoord lesgeven.
(Kickboxing Arnhem, 2014)

Kijkend naar de bovenstaande doelen kunnen wij concluderen dat de welzijnsorganisaties een gezamenlijk doel hebben, namelijk: Een optimale ontwikkeling voor het kind in veiligheid, waarbij het kind (en hun ouder) centraal staat. Daarnaast hebben alle bovengenoemde organisaties gemeen dat zij werken aan participatieverbetering onder hun doelgroep.

Structuur – “De structuur is niets anders dan de vormgeving van de organisatie. Deze is het eenvoudigst voor te stellen in een organogram.” (Doelen & Weber, 2010)



Bovenstaande illustreert welke organisaties werkzaam zijn binnen het MFC. Alle organisaties hebben hun eigen vrijheid om besluiten te nemen voor de werkwijze die zij hanteren. Uiteraard heeft iedere organisatie zijn of haar eigen management. Zo werkt bijvoorbeeld de wijkregisseur vanuit de gemeente. Kindcentra, participatiecoaches, kinderwerk, opbouwwerk en ouderprogramma's vanuit Stichting Rijnstad en zijn het wijkwerkpalet en Kickboxing Arnhem zelfstandige ondernemingen.

Locatiemanager Guido Adriaanse is verantwoordelijk voor vaste taken binnen MFC Klarendal. Dit zijn taken rondom de receptie, zoals het optreden als gastheer als het gezicht van het MFC, werkroosters maken, faciliteren van het programma van de gebruikers van het MFC, storingen en gebreken signaleren en melden of bijvoorbeeld het samenwerken met en ruimte geven aan vrijwilligers ten behoeve van hun activiteiten voor de wijk. Bovendien is de locatiemanager verantwoordelijk voor de reserveringen voor gebruik van de ruimtes. Hierbij hoort het op eigen initiatief uitbouwen van het dagprogramma, het promoten van het MFC, werven van incidentele huurders, administreren, werkt samen met participatiemedewerkers van stichting Rijnstad en het begeleiden van vrijwilligers. Tot slot is de locatiemanager verantwoordelijk voor het beheer van de kantine en de bar, coördineren van de BHV oefeningen volgens voorgeschreven procedure en zorgdragen voor een goed functionerende BHV-organisatie. (Adriaanse, 2015)

De brede school coördinator, Mary Snel, heeft verschillende taken. De brede school bestaat uit een netwerk van diverse partners uit onderwijs, welzijn en zorg dat zich richt op een

geïntegreerde aanpak om de ontwikkelingskansen van kinderen en jongeren, de ouders in de wijk in zijn algemeenheid te verbeteren. Mary Snel heeft een zelfstandige en onafhankelijke functie binnen de brede school. Ze werkt in samenwerking met de partners op locatie de stedelijke kadernota brede school uit en vertaalt deze naar concrete passende programma's en activiteiten.

De brede school coördinator krijgt aansturen vanuit twee organisaties. Hiërarchisch vanuit Stichting Rijnstad en functioneel vanuit Stichting Pas.

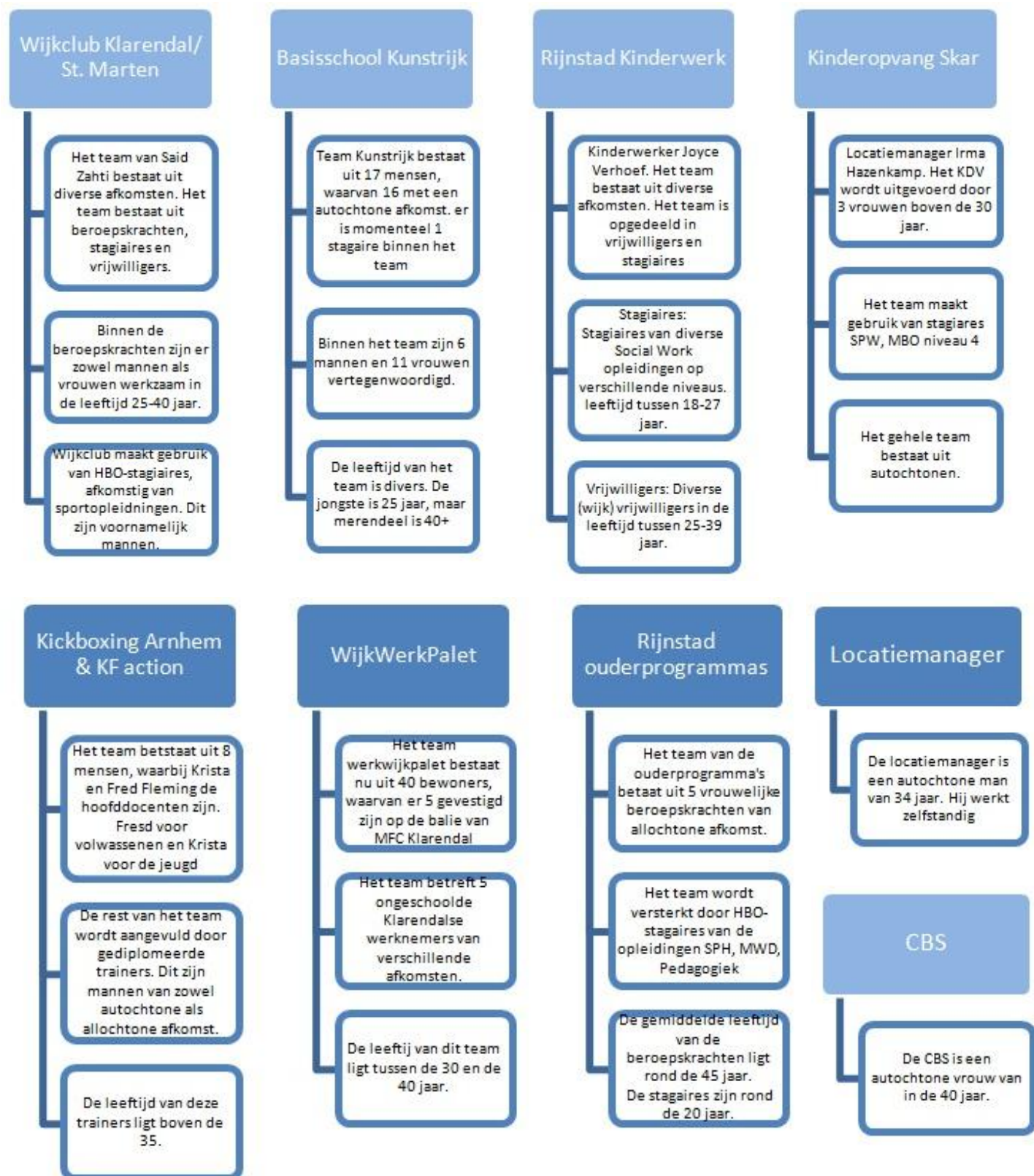
De coördinatie werkt in opdracht van de regiegroep Brede Scholen van de gemeente Arnhem. De stedelijke coördinatie van de Brede Scholen heeft de gemeente Arnhem gedelegeerd aan stichting PAS. Deze stuurt de coördinator inhoudelijk in zijn dagelijkse werkzaamheden aan. De CBS School is in dienst van Rijnstad en ontvangt hiërarchisch leiding van de afdelingsmanager binnen het cluster Specials, afdeling Coördinatie & Advies.

Takenpakket

- Inhoudelijk beleid formuleren en planvorming op locatieniveau realiseren door o.a.:
 - Begeleiden, bewaken en faciliteren van de brede school ontwikkeling (inhoud en proces);
 - Maximale inhoudelijke afstemming van beleid en activiteiten van partners realiseren en optimaliseren van de onderlinge samenwerking;
 - Creëren van draagvlak en committent, het signaleren en (laten) oplossen van knelpunten;
 - Inrichting/onderhoud van de noodzakelijke overlegstructuur, vergaderingen voorbereiden/voorzitten.
- Signaleren en rapporteren naar verantwoordelijke besturen door o.a.:
 - Diverse rapportages via uitvoeringsorganisatie naar Bestuurlijk Overleg en andere belanghebbenden;
 - De aanpak op locatieniveau evalueren en monitoren;
 - Afstemming realiseren met verantwoordelijk beheer.
- Ontwikkelen en vormgeven van (nieuwe) projecten en activiteiten, door o.a.:
 - Oriëntatie op participanten, hun wensen, behoeften, problemen en ambities in kaart brengen en ondersteunen in de concretisering naar voorstellen of nieuwe diensten of projecten;
 - Projectopzet maken, projectuitvoering realiseren, inclusief noodzakelijke inhoudelijke bijsturing, budget- en tijdpadbewaking.
- Netwerk bouwen en onderhouden van contacten met gemeentelijke instanties en relevante organisaties.

Staff – “Hierbij gaat het om zowel kwalitatief als kwantitatief de personele invulling in beeld te krijgen” (Doelen & Weber, 2010)

Voor de partners van de Brede school wordt er extra aandacht besteed aan de trainingen rondom de ‘vreedzame wijk’. Deze partners zijn lichtblauw van kleur.



Style – “Welke leiderschapsstijl wordt er gehanteerd?” (Doelen & Weber, 2010)

Voor het omschrijven van het managementstijl, gebruiken wij de twee managers rondom het Pedagogische Klimaat: Locatiemanager Guido Adriaanse en Bredeschoolcoördinator Marij Snel. (Verhoef, 2015)

Locatiemanager Guido Adriaanse	CBS Marij Snel
Neemt zelfstandig beslissen en deelt deze mee	‘Verkoopt’ haar beslissing en slaagt erin anderen te overtuigen.
Presenteert ideeën en vraagt naar reacties	Zet mensen aan het denken
Autocratische stijl (geen behoefte aan macht)	Participatieve stijl
Durft risico te nemen en besluitvaardig	Kan mensen motiveren, enthousiast en visionair
Taakgericht	Relatiegericht
Laissez-faire-leiderschap: “De leider die bijna nooit te zien is en zoveel mogelijk aan zijn ondergeschikten overlaat. Hij laat zijn gezicht zien om snel instructies of informatie te geven, daarna laat hij zijn mensen het werk doen.” (Doelen & Weber, 2010)	

Shared Values – “Shared Values zijn een onderdeel van de cultuur, een patroon van denken en doen van mensen, gebaseerd op overtuigingen wat goed en fout is. In een organisatie staat ‘goed’ en ‘fout’ in relatie tot de doelen.” (Doelen & Weber, 2010)

De partners van het gezamenlijke pedagogische klimaat streven naar een open aanspreekcultuur. Deze zou leiden tot betrokkenheid, veiligheid, ruimte voor authenticiteit en creativiteit. Welzijn en volledige inzet zijn immers onlosmakelijk met elkaar verbonden. De partners willen elkaar en de verschillen beter begrijpen. Een betere samenwerking en dus een beter resultaat. (Snel, 15 mei 2014)

In de praktijk werkt dit anders. Er is meer sprake van een ik- cultuur dan van een wij-cultuur. Dit is een cultuur waarin de organisaties gericht zijn op het individuele belang. Namelijk diens eigen organisatie. Kenmerkend binnen het MFC is nu: er is een gedeelde visie op papier, echter wordt deze (nog) niet gedragen, er zijn voornamelijk een-op-een relaties en kennis wordt tactisch gebruikt. Een enkeling verwijst naar elkaar door en beveelt aan, maar over het algemeen is: “ik weet het ook niet” een alomvattend antwoord. Kortom: de verschillende culturen sluiten (nog) niet op elkaar aan. Organisaties zijn nog niet gewend en bekend en er is in die zin nog weinig bereidheid om vernieuwing, kennis en inzicht te bundelen. Vertrouwen in elkaars kunde is nog niet voldoende aanwezig. Er heerst nog teveel een eilandjescultuur. *“Eilandjescultuur wordt gekenmerkt door personen en afdelingen die langs elkaar heen werken en vooral op zichzelf gericht zijn. Eilandjescultuur kan de effectiviteit ondermijnen.” (Zakelijkcoach.nl, 2015)*

Skills – “Skills spelen op twee niveaus een belangrijke rol: op medewerkerniveau en op organisatieniveau. Op medewerkerniveau gaat het om competenties. Op organisatieniveau gaat het om de strategisch sterke punten van de organisatie als geheel.” (Doelen & Weber, 2010)

Sterkten

- De organisaties hebben verschillende doelen en dus ook verschillende strategieën., hierom kun je gebruik maken van elkaars kennis, ervaring en kunde;
- Vier van de zes organisaties hebben kennis van de methode 'Vreedzame wijk/vreedzame school';
- De SKAR ziet vooral kansen met betrekking tot de samenwerking met de school in het kader van themaweken voor de (jonge) kinderen;
- De partners zijn voorstander van open aanspreekcultuur;
- Volgens de locatiemanager is het gebouw erg veilig, dit is een voorwaarde om lijnen/combinaties te vinden en elkaar te ontmoeten;
- Er is geen sprake van concurrentie in de wijk;
- Er is sprake van veel bewegingsvrijheid binnen organisaties zelf;
- Er zijn gebruikers overleggen met alle vaste gebruikers en er zijn overleggen rondom het thema pedagogisch klimaat;
- Er is aandacht voor vreedzame wijk (trainingen);
- Guido heeft ervaring op MFC Presikhaven, deze bestaat al wat langer;
- Voor sommige organisaties is er sprake van een gedeelde doelgroep;
- Er is steeds meer onderling contact;
- Er zijn beroepskrachten met verschillen in leeftijd, afkomst, geslacht en opleiding.

Zwakten

- Er is binnen MFC Klarendal (nog) decentrale structuur opgezet;
- Er gelden (nog) geen regels en/of procedures – Er heerst onduidelijkheid onderling;
- Het is voor het WijkWerkPalet (baliemedewerkers) lastig te herkennen wie er wel en niet in het MFC 'thuishoren';
- Volgens basisschool Kunstrijk heerst er een onbekendheid: Wie zit er en waar? Bovendien is er in de vakantie bijna niemand in het gebouw, waardoor vragen bij verkeerde mensen komen;
- Kinderwerk Klarendal ziet niet overal betrokkenheid bij MFC gebruikers, zij ziet meer een eilandjes-cultuur;
- Vanuit de wijkclubs komt het knelpunt ruimtegebrek. Er zijn vaak mensen binnen die er niet horen en/of de plaats innemen van professionals;
- De regels zijn voor doelgroep/bezoekers/beroepskrachten onduidelijk;
- Er wordt niet of te weinig gerapporteerd aan elkaar;
- Er is geen/onbekendheid verdeling verantwoordelijkheden;
- De locatiemanager niet persoonlijk betrokken, niet altijd aanwezig;
- De visie van het pedagogische klimaat wordt niet 'gedragen';
- Het eerste aanspreekpunt, de balie/receptie wordt bezet door ongeschoolde werknemers.

Conclusie probleemanalyse	
Kansen/ Sterkten	Bedreigingen/ Zwakten
Veel kinderen (en dus gezinnen) in de wijk (6,6%)	Er is sprake van overlast in de wijk
Er zijn veel faciliteiten in de wijk	Klarendal is een aandachtswijk
Hoge leefbaarheid	MFC Klarendal heeft geen website
Het MFC is nieuw, veilig gebouw	Er is sprake van bezuinigingen
Het MFC is gemakkelijk bereikbaar en rolstoelvriendelijk	Er is geen bewegwijzering in het gebouw

Het MFC staat in het 'hart van de wijk'	Er is binnen MFC Klarendal (nog) decentrale structuur opgezet.
De organisaties hebben verschillende doelen en dus ook verschillende strategieën., hierom kun je gebruik maken van elkaars kennis, ervaring en kunde	Er gelden (nog) geen regels en/of procedures
van de 6 organisaties hebben kennis van de methode 'Vreedzame wijk/vreedzame school'	Het is voor het WijkWerkPalet (baliemedewerkers) lastig te herkennen wie er wel en niet in het MFC 'thuishoren'.
De SKAR ziet vooral kansen met betrekking tot de samenwerking met de school in het kader van themaweken voor de (jonge) kinderen.	Volgens basisschool Kunstrijk heerst er een onbekendheid: wie zit er, en waar? Bovendien is er in de vakantie bijna niemand in het gebouw, waardoor vragen bij verkeerde mensen komen.
De partners zijn voorstander van open aanspreekcultuur.	Kinderwerk Klarendal ziet niet overal betrokkenheid bij MFC gebruikers, zij ziet meer een eilandjes-cultuur.
Volgens locatiemanager is het gebouw erg veilig, dit is een voorwaarde om lijnen/combinaties te vinden en elkaar te ontmoeten.	Vanuit de wijkclubs komt het knelpunt ruimtegebrek. Er zijn vaak mensen binnen die er niet horen en/of de plaats innemen van professionals
- Er is geen sprake van concurrentie in de wijk	De regels zijn voor doelgroep/bezoekers/beroepskrachten onduidelijk
Er is sprake van veel bewegingsvrijheid binnen organisaties zelf	Er wordt niet of te weinig gerapporteerd aan elkaar
Er zijn gebruikers-overleggen met alle vaste gebruikers en er zijn overleggen rondom het thema pedagogisch klimaat.	Er is geen/onbekendheid verdeling verantwoordelijkheden
Er is aandacht voor vreedzame wijk (trainingen) Guido heeft ervaring op MFC presikhaven, deze bestaat al wat langer	De locatiemanager niet persoonlijk betrokken, niet altijd aanwezig
Voor sommige organisaties is er sprake van een gedeelde doelgroep	De visie van het pedagogische klimaat wordt niet 'gedragen'
Er is steeds meer onderling contact	Het eerste aanspreekpunt, de balie/receptie wordt bezet door ongeschoolde werknemers
Het MFC is een nieuw, groot, goed onderhouden gebouw	
Er zijn beroepskrachten met verschillen in leeftijd, afkomst, geslacht en opleiding	

Bijlage 3: Probleemverkenning aan de hand van het DESTEMP-model.

DESTEMP-model gericht op het MFC Klarendal

“DESTEP is een afkorting voor demografische, economische, sociaal/culturele, technologische, ecologisch, maatschappelijk en politiek/juridische factoren. Het is een middel waarmee een beeld verkregen kan worden van de externe (macro) omgeving waarin een organisatie actief is. Inzicht in de externe omgeving van een organisatie is van belang om effectief gebruik te maken van de kansen en bedreigingen veroorzaakt door de omgeving waar de organisatie zich bevindt. Het afstemmen van het strategisch beleid op de bevindingen van DESTEMP-analyse stelt een organisatie in staat om succesvol actief te zijn in haar omgeving.” (Muilwijk, 2014)

Demografische factoren

Eerst bespreken we de demografische factoren in de wijk Klarendal, vervolgens onderzoek ik specifiek de demografische factoren van het MFC Klarendal. Denk hierbij aan leeftijdsopbouw, verhouding man/vrouw en aan de etnische achtergrond van de medewerkers. (Doelen & Weber, 2010)

Hieronder volgen eerst een aantal statistieke gegevens van Gemeente Arnhem, toegespitst op Klarendal, afkomstig uit 2014

Bevolking naar geslacht; 1-1-2014 (Gemeente Arnhem, 2014)

	Klarendal		Arnhem	
	aantal	%	aantal	%
mannen	3.693	50,0	75.032	49,8
vrouwen	3.699	50,0	75.778	50,2
bevolking totaal	7.394	100	150.828	100

Bevolking per leeftijdscategorie; 1-1-2014 (Gemeente Arnhem, 2014)

	Klarendal		Arnhem	
	aantal	%	aantal	%
0 t/m 1 jr (baby's)	165	2,2	3.667	2,4
2 t/m 3 jr (peuters)	126	1,7	3.440	2,3
4 t/m 11+ (basisonderwijs)*	492	6,6	13.833	9,2
12 t/m 17 jr (voortgezet onderwijs)	353	4,8	9.190	6,1
5 t/m 16 jr (leerplichtigen)	716	9,7	19.262	12,8
0 t/m 17 jr (jeugdigen)	1.118	15,1	29.672	19,7

18 t/m 25 jr (studenten/starters)	1.110	15,0	17.221	11,4
18 t/m 34 jr (jong volwassenen)	2.475	33,5	38.450	25,5
15 t/m 64 jr (potentiële beroepsbev.)	5.834	78,9	104.806	69,5
55 t/m 64 jr (jonge senioren)	765	10,3	17.295	11,5
65 jr e.o. (ouderen)	617	8,3	20.928	13,9
75 jr e.o. (bejaarden)	182	2,5	9.000	6,0

*4 t/m 11-jarigen + 30% van de 12-jarigen

Bevolking naar etnische groepen; 1-1-2014 (Gemeente Arnhem, 2014)

	Klarendal		Arnhem	
	aantal	%	aantal	%
Turken	871	11,8	8.281	5,5
Marokkanen	106	1,4	3.312	2,2
Surinamers	198	2,7	3.174	2,1
Antillianen	133	1,8	2.346	1,6
overige niet-westerse allochtonen	420	5,7	10.434	6,9
westerse allochtonen	823	11,1	17.267	11,4
Nederlanders	4.843	65,5	106.014	70,3
bevolking totaal	7.394	100	150.828	100

Huishoudens; 1-1-2014 (Gemeente Arnhem, 2014)

	Klarendal		Arnhem	
	aantal	%	aantal	%
paar met kinderen	565	12,6	16.158	21,0
eenoudergezin	397	8,9	5.704	7,4

paar zonder kinderen	860	19,2	18.180	23,6
alleenstaande	2.660	59,3	37.033	48,0
totaal aantal huishoudens	4.482	100	77.075	100
gemiddelde huishoudengrootte	1,65		1,93	

Klarendal is een multiculturele wijk, uit bovenstaande tabellen kan ik concluderen dat in de wijk Klarendal 65,5% (4843) mensen van Nederlandse afkomst en 34,5% (2551) mensen van oorsprong anderstalig is. 3693 is man en 3699 is vrouw. Dit komt neer op een gelijkwaardig percentage, namelijk 50% om 50%. Daarbij is het aantal kinderen in de leeftijd van 4 tot 11+ (basisschoolleeftijd) 6,6%. Dit houdt een aantal van 492 kinderen in. Wetende dat dit aantal nog steeds groeiende is (100 geboortes in 2014) is dit een kans voor het MFC Klarendal. (Gemeente Arnhem, 2014)

Economische factoren

Inkomen (x €1.000); 2011

	Klarendal	Arnhem
gem. besteedbaar huishoudeninkomen	24,1	30,2
gem. gestandaardiseerd huishoudenink.*	18,8	22,1

*gecorrigeerd voor huishoudengrootte

Uit bovenstaande tabel kan ik concluderen dat het gemiddeld gestandaardiseerd huishoudeninkomen 3300 euro minder is ten opzichte van Arnhem in zijn geheel. Dit verschil is met de jaren toegenomen, in 2004 was dit verschil namelijk nog 2000 euro. (Gemeente Arnhem, 2004) Ten opzichte van 2013 is het verschil met 200 euro afgenomen. (Gemeente Arnhem, 2013)

Gem. besteedbaar huishoudeninkomen naar huishoudensamenstelling; 2011

	Klarendal	Arnhem
eenpersoonshuishouden	17,0	19,1
paar zonder kinderen	32,0	36,6
paar met kinderen	37,8	45,0
eenoudergezin	22,8	25,2
overige huishoudens	x	40,1

Werkzoekenden en uitkeringen 1-1-2014

	Klarendal		Arnhem	
--	-----------	--	--------	--

	Aantal	%	Aantal	%
Geregistreerde werkzoekenden	606	10,4	9012	8,6
Uitkeringen Wet Werk en Bijstand	561	9,6	6295	6,0

*Percentage van de potentiële beroepsbevolking

Uit bovenstaande tabellen kan ik concluderen dat Klarendal meer werkzoekenden kent dan Arnhem gemiddeld. Het aantal werkzoekenden in Klarendal ligt met een percentage van 10,4 1,8 % hoger.

Het aantal 'Uitkeringen Wet Werk en Bijstand' ligt in Klarendal velen malen hoger dan in Arnhem, namelijk 3,6 %. Uit de twee bovenstaande tabellen kan ik concluderen dat de (gemiddelde) Klarendaller een lager gemiddeld besteedbaar (gestandaardiseerd) huishoudinkomen heeft en dat er ook relatief meer werkloosheid is dan in Arnhem (Gemeente Arnhem, 2014).

Sociaal/ Culturele factoren

Onder sociaal/culturele factoren kunnen wij een aantal factoren onderscheiden, namelijk: normen en waarden, communicatie, gedrag, levensstijl en sociale trends. (Vliet, 2013)

Hieronder volgt een tabel met gegevens over leefbaarheid en veiligheid in 2013 (Gemeente Arnhem, 2014)

	Klarendal	Arnhem
rapportcijfer leefbaarheid in eigen buurt	7,1	7,0
rapportcijfer veiligheid in eigen buurt	6,4	7,0
rapportcijfer woonomgeving	7,1	7,0
rapportcijfer voorzieningen in eigen buurt	7,2	7,0
kental sociale cohesie (0 = laag, 10 = hoog)	5,8	6,0
kental verloedering (0 = weinig, 10 = veel)	4,5	4,0
kental sociale overlast (0 = weinig, 10 = veel)	3,2	2,0
% voelt zich wel eens onveilig in eigen buurt	31%	26%
	Klarendal	Arnhem
% dat vooruitgang ziet van eigen buurt	36%	16%
% dat achteruitgang ziet van eigen buurt	10%	18%
% dat vooruitgang verwacht van eigen buurt	39%	19%
% dat achteruitgang verwacht van eigen buurt	13%	19%

“Leefbaarheid gaat over belangrijke zaken als hoe men de samenstelling van de bevolking in de buurt waardeert, hoe burens met elkaar omgaan, hoe veilig de buurt wordt gevonden en over de kwaliteit van de woningvoorraad, voorzieningen en publieke ruimte.” (Rijksoverheid, 2013)

Klarendal scoort gemiddeld op leefbaarheid en veiligheid in eigen buurt, namelijk een 7,1, toch zegt bijna een kwart van de bevolking (31%) dat hij of zij zich wel eens onveilig voelt in de buurt en meer vooruitgang verwacht van de eigen buurt (39%). Daarentegen verwachten zij relatief weinig achteruitgang van de eigen buurt. Ten opzichte van de andere aandachtswijken in Arnhem scoort Klarendal het hoogste qua leefbaarheidsscore. Opeenvolgend scoort Het Broek een 6,3, Malburgen een 6,5 en De Geitenkamp een 6,8. (Gemeente Arnhem, 2013)

Klarendal beschikt over verschillende faciliteiten. Sinds oktober 2013 staat in Klarendal het MFC (Multi Functioneel Centrum) dat ook wel ‘het hart van de wijk’ wordt genoemd. Het gebouw biedt plaats aan een ontmoetingsplek voor bewoners, een basisschool (fusie van Sint Jansschool en de Atlas), peuterspeelzaal, kinderopvang van Rijnstad, kinderdagopvang, buitenschoolse opvang (BSO), een Centrum voor Jeugd en Gezin, een consultatiebureau, een logopediste, een Wmo-loket, de sportschool van Fred Royers, een sportzaal voor Sportpunt Klarendal, Rijnstad Ouderprogramma’s en de publieksfunctie van de wijkwinkel (Klingen, 2015)

Daarnaast beschikt Klarendal over het Modekwartier, ruim 60 ateliers/winkel, bouwspeelplaats de Leuke Linde, Middelbare school Rijn IJssel, het Kunstbedrijf, een Posttheater, diverse cafés en cafetaria’s, een klein winkelcentrum met verschillende winkels waaronder de Albert Heijn en tot slot is er een gezondheidscentrum (Klarendal, 2013). Met deze herinrichting is het gelukt om de economische bedrijvigheid te herstellen. Tegelijkertijd kent Klarendal zijn kwetsbaarheid, zowel op sociaal terrein (werkloosheid, armoede, multi-probleem gezinnen, overlast, vroegtijdig school verlaten) als op economisch terrein (Gemeente Arnhem, 2013).

Technologische factoren – In MFC Klarendal

Het MFC Klarendal is een veilig gebouw. Zoals hierboven genoemd is het gebouw sinds oktober 2013 in gebruik en beschikt dus over allerlei moderne systemen. Zo wordt er gebruik gemaakt van een goed beveiligd inlogsysteem, zijn er brede trappen, een lift, ruime en overzichtelijke lokalen en kantoren en zijn er verschillende vluchtwegen en brandtrappen in het gebouw te bekennen. (Snel, 2014)

MFC Klarendal heeft nog geen website. Wel kun je informatie over het MFC vinden op de algemene website van Klarendal, maar hier staat weinig (bruikbare) informatie met betrekking tot het MFC. Het is niet duidelijk wie er allemaal werkzaam zijn in het gebouw en wat een ieder precies doet.

Politiek / Juridische factoren

“De komende jaren blijven voor Arnhem in het teken van bezuinigingen staan. Enerzijds hebben de onevenredige rijksbezuinigingen van de afgelopen jaren direct effect op de Arnhemse begroting, anderzijds lijdt Arnhem onder de crisis. Het blijft in deze tijd moeilijk om mensen aan het werk te krijgen en te houden. De druk op de voorzieningen als bijzondere bijstand en schulddienstverlening neemt toe.

De gemeente Arnhem bezuinigt de komende tijd zo minder mogelijk op armoedebelief en op sport en cultuur. Toch ontkomen zij er niet aan om ook te bezuinigen op zaken die de inwoners van Arnhem direct raken. Hierdoor zal de gemeente steeds vaker een beroep doen op de eigen verantwoordelijkheid en de zelfredzaamheid van inwoners. Wel houdt het de voorzieningen voor de meest kwetsbare groep op peil.” (Gemeente Arnhem, 2013)

Het zijn voornamelijk de ontwikkelingen in het sociale domein die drukken op de begroting. Zo is er bijvoorbeeld een toename van het aantal bijstandsgerechtigden, een stijging van het

aantal mensen dat een beroep doet op de armoede-voorzieningen, het wegvallen van de rijksbijdrage voor schulddienstverlening in combinatie met de toegenomen vraag en tenslotte de rijksbezuinigingen op de WMO. Gezamenlijk zorgen deze ontwikkelingen voor een tekort van ruim 3,2 miljoen in 2014. (Gemeente Arnhem, 2013)

Vorig jaar, in 2013, konden de bezuinigingen nog grotendeels worden opgevangen door te snijden in de gemeentelijke organisatie en door te schuiven met bestemmingsreserves, dit jaar ontkomt de gemeente er niet aan keuzes die direct merkbaar zijn voor de Arnhemmers zelf. Zo wordt er bijvoorbeeld voorgesteld om 1,8 miljoen te bezuinigen op subsidies. Het gaat dan om 900.000,- op cultuur, 700.000,- op welzijn en zorg en 200.000,- op subsidies voor educatie en jeugd. Ook komen er in wijken minder speeltoestellen, maar meer natuurlijke speelaanleidingen. (Gemeente Arnhem, 2013)

Conclusie Kansen en bedreigingen aan de hand van het DESTEP-model

Kansen	Bedreigingen
Veel kinderen (en dus gezinnen) in de wijk (6,6%)	Er is sprake van overlast in de wijk
Er zijn veel faciliteiten in de wijk	Klarendal is een aandachtswijk
Hoge leefbaarheid	MFC Klarendal heeft geen website
Het MFC is nieuw, veilig gebouw	Er is sprake van bezuinigingen
Het MFC is gemakkelijk bereikbaar en rolstoelvriendelijk	Er is geen bewegwijzering in het gebouw
Het MFC staat in het 'hart van de wijk'	

Bijlage 4: Analyse van het probleem in de literatuur.

Klarendal een multiculturele samenleving

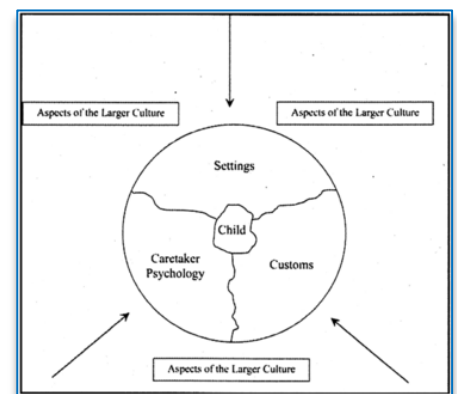
“Sinds 1980, het jaar waarin de Nederlandse regering voorstelde een specifiek beleid ten behoeve van immigranten uit niet-westerse landen, voortaan etnische minderheden genoemd, te gaan voeren, is Nederland officieel een multiculturele samenleving. Deze erkenning is zelfs in bepaalde wetten vastgelegd. In de Wet op het Basisonderwijs van 1985 is in artikel 8 lid 3 vastgelegd dat het Nederlandse onderwijs leerlingen moet voorbereiden op het leven in een multiculturele samenleving. De aard van het multiculturalisme in de samenleving wordt vastgesteld aan de hand van vier dimensies (Eldering, 1996):

- Objectieve werkelijkheid;
- Ideologie;
- Officieel beleid;
- Implementatie van beleid.” (Eldering, 2011)

Een conclusie die wij trekken uit de DESTEP is dat Klarendal een grote allochtone bevolking kent. Wij vinden het daarom van belang in ons onderzoek gehoor te geven aan beide bevolkingsgroepen; de allochtone- en autochtone bevolking. Op welk(e) punt(en) komt cultuur en opvoeding samen en op welk(e) punt(en) loopt deze uiteen. Daarnaast komen deze beide bevolkingsgroepen ook in het Multi Functionele Centrum van Klarendal tezamen. “Bronfenbrenner (1977) gaat er vanuit dat de omgeving waarin kinderen opgroeien, grote invloed heeft op hun ontwikkeling en gedrag.” (Eldering, 2011) Het “klimaat” in het MFC heeft dus een grote invloed op de ontwikkeling van de doelgroep, omdat zij hier een groot gedeelte van de dag doorbrengen. Volgens het ecologisch model van Bronfenbrenner hebben zowel het micro-, meso-, exo- en macrosysteem grote invloed op de ontwikkeling van het kind. Als we kijken naar dit ecologisch model kunnen we het MFC, en haar ontbrekend pedagogisch klimaat, onderverdelen in het Mesosysteem. Wat dit voor invloed op het kind heeft, gaan wij later in dit literatuuronderzoek op in.

Namelijk, volgens Super en Harkness (1986) houden ontwikkelingspsychologen die vanuit een ecologisch model werken te weinig rekening met de culturele structurering van de omgeving. Cultureel antropologen daarentegen besteden veel aandacht aan de cultuur van een samenleving, maar nauwelijks aan kinderen en opvoeding. Vanuit dit oogpunt is er door Harkness en Super (1999) een aanvulling op het sociaal-ecologisch model ontworpen, namelijk het theoretisch raamwerk van de developmental niche. De developmental niche is opgebouwd uit drie subsystemen:

- De fysische en sociale settings waarin een kind leeft;
- Cultureel bepaalde gewoontes van verzorging en opvoeding;
- De psychologie van de opvoeders. (Eldering, 2011)



-Settings

-Gewoonten, verzorging, opvoeding,

-Psychologie van ouders

Hierboven hebben wij al de verschillende factoren die invloed hebben op de ontwikkeling van een kind toegelicht. Nu willen wij graag aandacht besteden aan factoren die kinderen nodig hebben om zich optimaal te kunnen ontwikkelen.

Kinderopvangorganisatie Humanitas heeft Childcare International de opdracht gegeven om onderzoek te doen naar wat jonge kinderen nu echt nodig hebben om zich optimaal te kunnen ontwikkelen. Dertien wetenschappelijke experts uit binnen- en buitenland gaven hun visie op het huidige en toekomstige opvoed- en onderwijsklimaat in Nederland. Onder hen Jeanette Doornenbal, Ruben Fukkink, Paul Leseman, Bas Levering en Paul Schnabel.

De wetenschappers hebben de belangrijkste uitkomsten van het project gebundeld in een stappenplan en deze verwerkt in het boek 'Op stap naar 2024'. De wetenschappers vinden dat kinderen van 0-6 jaar een heel andere behoefte hebben dan kinderen van 6-12 jaar. Kinderen in de eerstgenoemde groep hebben zorg, opvoeding en een brede educatie nodig. In de leeftijdscategorie 6-12 ligt de nadruk meer op gestructureerd leren en onderwijs. Voor beide leeftijdsfasen moeten rijksoverheid en werkveld afzonderlijke doelen en taken formuleren in de vorm van een pedagogisch en educatief ontwikkelplan. Deze moeten vloeiend in elkaar overlopen, vindt onder andere Maurice Crul. 'De basisschool moet oppakken wat er in de voorschool is ontwikkeld, anders verdwijnt het effect.' (Kinderopvangtotaal, 2014)

Dat betekent bijvoorbeeld dat kinderopvang en onderwijs goed met elkaar moeten samenwerken. Maar ook overige organisaties, wanneer zij in eenzelfde gebouw zijn gevestigd. Kinderen leren in Nederland op school nu nog volgens een vaststaand ritme. Paul Leseman zou graag zien dat speel-leercontexten beter worden afgestemd op de ontwikkelingsfasen die kinderen doorlopen. Wetenschapper Anne van der Kooi benadrukt dat kinderen niet alleen op school leren, maar ook daarbuiten, tijdens sport en andere 'buitenschoolse activiteiten.

Onderzoek naar Vensterscholen in Groningen wijst uit dat het schoolgebouw als pedagoog dient. Dit bevestigen zowel pedagogische inzichten als de ervaringen met deze vensterscholen in Groningen. In het geval van het MFC is het van belang dat er nagegaan wordt of er nagedacht is over de pedagogische eisen die aan het gebouw gesteld zijn. De pedagogische functie dient het uitgangspunt te zijn van deze brede organisatie.

Of gebouwen een opvoedende functie hebben is een vraag van importantie. Neem bijvoorbeeld het schoolgebouw. Kinderen brengen hier een groot deel van hun tijd door. Sterker nog, dit is de laatste decennia alleen maar toegenomen. Door de groeiende arbeidsparticipatie van vrouwen maken veel kinderen gebruik van de buitenschoolse opvang en/ of blijven tussen de middag over. Denk hierbij ook aan het continue rooster, waarbij kinderen altijd tussen de middag op school blijven. Basisschool het Kunstrijk, dat gevestigd in het MFC is heeft ook een continue rooster, wat betekend dat kinderen tussen de middag altijd op school zijn.

"Als we pedagogische literatuur lezen, zouden we bijna vergeten dat het gebouw een pedagogische betekenis heeft. Dat bevreemdt. Want als we denken aan onze eigen schooltijd, herinneren we ons vaak juist het gebouw, de klas, de gangen, het plein, de geur en kleur, de atmosfeer, het licht en geluid. Maar in de pedagogiek gaat het meestal niet over de invloed van de bebouwde omgeving – het huis, de school – op het leven van kinderen. In het vertoog domineert de meer immateriële kant, zoals het pedagogisch klimaat, de pedagogische relaties, kennis en overdracht van culturele betekenissen en levenservaring, didactiek en differentiatie en de omgang met leeftijdsgenoten. Het gaat ook over tijd, over effectieve leertijd, over het vermorsen van tijd, over lege en volle tijd, over roosters en het verplicht aantal schooluren. Zelden echter gaat het over het gebouw, de ruimte zelf, terwijl ruimte toch een van de onderleggers is voor het werken met kinderen in de school. Alexander (2008) benoemt ruimte dan ook wel als een van de vijf elementen in het pedagogisch werkkader.

Naast ruimte zijn dit tijd, curriculum (leerstof), onderwijsarrangement (opstelling) en de gehanteerde regels, routines en rituelen." (Schakelklassen.nl, z.d.)

"Het gebouw lijkt in de pedagogiek vergeten, maar dat was niet altijd het geval. Reformpedagogen zoals Peter Petersen, Maria Montessori en Rudolf Steiner hebben nadrukkelijk nagedacht over ruimte, vorm en kleur. Zij zagen in dat de traditionele klassikale school met frontaal onderwijs de door hen voorgestane kindgerichte vernieuwing in de weg stond en waren zich ervan bewust dat bij hun onderwijsconcept een ander gebouw hoorde."

(Schakelklassen, z.d.)

*Peter Petersen stelt dat het gebouw voor ordent. Het gebouw, de inrichting van de binnen- en buitenruimten, voor ordent pedagogische situaties. En dat is nu juist wat pedagogiek is: **het creëren van pedagogische situaties die kinderen uitnodigen om deel te nemen aan activiteiten, om ervaringen op te doen en daarop te reflecteren.** Want zo leren kinderen: door activiteit, ervaring en reflectie. Niet alleen in de school, maar ook in de peuterspeelzaal en in de opvang.*

In een gebouw moet er ruimte zijn voor ambivalentie. In de opvoeding, onderwijs en kinderopvang gaat het om het hanteren van onoplosbare spanningsverhoudingen. Er wordt dan gesproken van 'pedagogische antinomieën'. Met deze spanningsverhoudingen moet rekening gehouden worden. Zo moet het gebouw enerzijds veiligheid garanderen. Ouders die hun kinderen 's ochtends weg brengen, moeten erop kunnen vertrouwen dat hun kinderen geen gevaar lopen, dat ze veilig en beschermd zijn. Echter, volledige veiligheid is a) niet te realiseren en b) pedagogisch zeer onverstandig. Voor de sociale ontwikkeling van kinderen is het nodig dat zij de kans hebben om op eigen houtje, in hun eentje of met hun leeftijdsgenoten, de wereld te verkennen. Het gebouw moet kinderen dus eveneens prikkelen om de omgeving te verkennen, zonder het toezicht oog van volwassenen. De vraag is dan ook hoe je in een uitdagende omgeving toch een zekere mate van fysieke veiligheid kunt garanderen. (Schakelklassen.nl, z.d.)

We spreken telkens over een gebouw, in ons geval het Multi Functionele Centrum. Maar wat heeft een MFC nou eigenlijk nodig om het effectief en efficiënt te laten zijn? Zoals Dryfoos (2005) zegt is een brede school (in ons geval dus MFC) een gebouw die beseft dat zij het niet alleen kan. Het gebouw heeft verschillende schillen nodig van zorg en welzijn, sport en cultuur. De beschikbaarheid van andere kennis en professionals maakt het beter mogelijk te differentiëren in het aanbod (het wat) en de aanpak (het hoe) om aan te kunnen sluiten bij de diversiteit aan ontwikkelingsbehoeften van kinderen. Voor alle kinderen een rijk basisaanbod, voor de kinderen met extra behoeften verdieping en extra zorg, en voor de talentvolle kinderen verrijking. Voor de ene groep veel veiligheid en structuur en weinig exploratiemogelijkheden, voor de andere groep maximale steun en weinig controle. (Platform lectoren zorg en welzijn, z.d.) In het MFC zitten veel verschillende organisaties en instellingen gevestigd (zoals ook te lezen valt in het stuk probleemanalyse in de praktijk), die gebruik van elkaars kennis kunnen maken.

Een werkzame factor van een brede school is een wat sociaal economische samenstelling betreft gemengde brede-schoolbevolking. In Klarendal, een relatief arme wijk, zitten veelal kansarme kinderen. Onderzoek wijst uit dat kansarme kinderen beter presteren op scholen met een gemengde schoolbevolking. Een gemengde schoolbevolking is dus een essentiële voorwaarde om vooruit te komen, juist voor kinderen met minder kansen en mogelijkheden. De doelstellingen van een brede school moeten zijn gerelateerd aan de vraagstukken die spelen in de wijk. De brede school moet dus een *open karakter* hebben. In de zin van openheid naar de wijk, de problemen en kansen die daar liggen en de flexibiliteit om daarop in te kunnen spelen.

Daarnaast vormt een goed pedagogisch klimaat een noodzakelijke, zij het niet voldoende volwaarde voor ontwikkeling. De meeste brede scholen beginnen daarom bij de start met de aanpak hiervan. Deze regels gelden voor alle professionals en alle kinderen in de brede school: in en buiten de klas, binnen en buiten, in en buiten schooltijd, in de opvang en in de school. Zo moet er veel tijd en energie worden gestoken in het gezamenlijk vaststellen van gedragsregels en omgangsvormen, en protocollen over wat te doen bij regel overtredend gedrag als pesten, agressie of seksuele intimidatie. Ze bieden kinderen veiligheid en structuur en professionals een legitimeringsbasis voor het handelen. (Lector Zorg en Welzijn, 2007) MFC Klarendal maakt gebruik van het schoolbrede programma de Vreedzame wijk.

Veiligheid en structuur zijn echter niet voldoende. Er moet ook een klimaat gecreëerd worden waarbij kinderen worden uitgedaagd om nieuwe terreinen te verkennen. Het gaat om 'meer dan veiligheid'. Vitaliteit is evenzeer belangrijk. In het MFC Klarendal ontbreekt een gezamenlijk pedagogisch klimaat. Dit heeft dus een directe invloed op de ontwikkeling van de kinderen in het Multifunctionele gebouw.

In een veilig en uitdagend pedagogisch klimaat kunnen kinderen een positieve identiteit ontwikkelen. Het ervaren van een positieve identiteit is een voorwaarde voor leren. Positieve identiteit ontstaat wanneer er aandacht is voor de vier psychologische basisbehoeften van kinderen. Het eerste is het verlangen naar competentie. Competentiegevoel ontstaat als het kind voldoende wordt uitgedaagd iets nieuws onder de knie te krijgen zonder dat het wordt overvraagd. Om met Vygotsky te spreken als aangesloten wordt bij de zone van de naaste ontwikkeling.

De tweede basisbehoefte is het verlangen naar autonomie. Dat is niet hetzelfde als jezelf genoeg zijn of jezelf af kunnen zonderen. Integendeel, het gevoel van autonomie ontstaat als het kind door de ander (h)erkend wordt in zijn anders-zijn (Sennett 2003, 124-129). Positieve identiteit ontstaat in de derde plaats als het verlangen naar relatie wordt beantwoord: ik hoor erbij, maak deel uit van de gemeenschap. Het ervaren van binding is misschien wel het meest fundamenteel. Zonder relatie kan het kind zich niet ontwikkelen. De vierde basisbehoefte is het verlangen naar engagement en bestaat uit de ervaring dat wat ik doe zinvol is voor mij. Alle professionals in de brede school moeten gericht zijn op de erkenning van deze psychologische basisbehoeften. Het open karakter van de brede school, het pedagogisch klimaat en de aandacht voor competentie, autonomie, relatie en engagement constitueren een omgeving waarin kinderen een positieve identiteit kunnen ontwikkelen.

De brede school als open leergemeenschap heeft een 'rijk ervaringsaanbod' waarin een dynamisch evenwicht bestaat tussen a) cognitief, sociaal en moreel leren; b) zinvol en betekenisvol leren; c) leren en ontspannen. (Lector Zorg en Welzijn, 2007)

Concluderend betekent dit dus dat een (uitdagend) pedagogisch klimaat een voorwaarde is voor kinderen om een positieve identiteit te ontwikkelen en hierdoor uiteindelijk betere startkansen in de samenleving te creëren. Het ontbreken van een 'gezond' pedagogisch klimaat kan dus degelijk gevolgen hebben voor de ontwikkeling van kinderen. Daarnaast zegt Dryfoos (2005) dat het gebouw gebruik moet maken van de verschillende schillen die zij bezit. Zoals zorg, welzijn, sport en cultuur. Samenwerken en gebruik maken van de beschikbaarheid van andermans kennis en professionals is dus noodzakelijk om aan te kunnen sluiten bij de diversiteit aan ontwikkelingsbehoeften van kinderen.

Bijlage 6: De onderzoeksactiviteiten

Op basis van de vorige paragraaf komen we tot een keuze van methode voor dataverzameling. Onderstaande tabellen beschrijven hoe we de onderzoeksactiviteiten zullen gaan uitvoeren, toegelicht per onderzoeks-deelvraag.

Deelvraag 1: Wat zijn effectieve interventies ter ondersteuning voor het creëren en implementeren van een duidelijk, veilig en uitdagend pedagogisch (opvoed)klimaat waarin ontwikkelingskansen centraal staan en er een positieve identiteit ontwikkeld wordt voor kinderen in de leeftijd van 0-14 jaar volgens de databank van het Nederlands Jeugd Instituut?	
Categorie	Dit betreft een verklarende onderzoeks-deelvraag op macro-niveau, waarbij we gebruik maken van literatuurstudie, waarbij we de link leggen naar de praktijk.
Procedure van onderzoek	Vanuit interne tekstbronnen wordt er na gegaan wat effectieve interventies zijn met betrekking tot het creëren en implementeren van een duidelijk, veilig en uitdagend pedagogisch (opvoed)klimaat. Wij richten ons specifiek op de ontwikkelingskansen van kinderen.
Participanten	Literatuurstudie – Het Nederlands Jeugd Instituut
Meetinstrumenten	Tekstbronnen Wij kiezen voor het gebruik van tekstbronnen, omdat wij op deze manier minder afhankelijk zijn van de dynamiek van de dagelijkse beroepspraktijk. Tevens kunnen wij hierin zelf bepalen op welk moment en welke plaats wij deze tekstbronnen zullen bestuderen. Bovendien is het van belang dat wij afhankelijk zijn van de persoon die de tekst heeft geschreven, en dus zodanig weinig gebruik maken van triangulatie.
Analyse	-

Deelvraag 2: Hoe werken effectief bewezen interventies met betrekking tot een duidelijk, veilig en uitdagend pedagogisch (opvoed)klimaat waarin ontwikkelingskansen voor kinderen in de leeftijd van 0-14 jaar centraal staan en er een positieve identiteit ontwikkeld wordt in de praktijk?	
Categorie	Dit betreft een vergelijkende onderzoeks-deelvraag op macro-niveau. Wij maken gebruik van de opgedane literatuurstudie en vergelijken deze met een verwante praktijksituatie.
Procedure van onderzoek	Wij vinden het van belang dat we gebruik maken van triangulatie. Daarom kiezen wij er voor om de informatie die wij verkregen hebben uit de literatuur, te toetsen in de praktijk. Omdat wij het pedagogisch klimaat volledig willen ervaren in de praktijk maken wij gebruik van directe observatie. Het is belangrijk dat alle zintuigen gebruikt worden en dat wij de situatie intensief waarnemen. Hierdoor kan er ingezoomd worden op belangrijke gebeurtenissen.
Participanten	Nader te bepalen
Meetinstrumenten	Bezoek - Bevragen Observatie Wij willen een bezoek brengen aan een nader te bepalen organisatie waar de effectief bewezen interventie is of momenteel wordt uitgevoerd. Dit bezoek bestaat in feite uit een mix van bestuderen, observeren en bevragen. Tijdens het bezoek bestuderen wij de interventie, bekijken we de dagelijkse gang van zaken en spreken we met betrokkenen in de organisatie. Organisaties kunnen veel van elkaar leren en gezamenlijk optrekken bij het vernieuwen en verbeteren van de zorg- en dienstverlening. In het kader van praktijkonderzoek is het dus erg

	zinnig om in deze organisatie de sterktes- en zwaktes te analyseren omtrent een pedagogisch (opvoed)klimaat.
Analyse	-

Deelvraag 3: Hoe ziet het huidige pedagogisch (opvoed)klimaat voor kinderen in de leeftijd van 0-14 eruit in de Multi Functionele Centra in Arnhem-Noord?	
Categorie	Dit betreft een beschrijvende onderzoeks-deelvraag op meso-niveau, waarbij wij volledig gebruik maken van de praktijk.
Procedure van onderzoek	Elke organisatie heeft een uniek werkklimaat. Het is een beroepsomgeving, waarin bewust of onbewust gemeenschappelijke opvattingen, vaste routines, afspraken en omgangsvormen gelden. Doordat wij sterk verbonden zijn met MFC Klarendal is het niet altijd eenvoudig om als onderzoekers buiten onze organisatiegrenzen te denken. Hierdoor is het nuttig om fysiek afstand te nemen, door een kijkje te nemen bij andere MFC's. Het nut is des te groter als er binnen onze eigen organisatie weinig ervaring of deskundigheid aanwezig is met betrekking tot het onderwerp dat wij willen onderzoeken, zoals bij ons volledig van toepassing is. Daarnaast willen wij een interview houden met de locatiemanager van de MFC's in Arnhem Noord. Wij maken gebruik van de reputatie methode, omdat Guido van ons onderwerp het beste op de hoogte is. Wij denken dat dit de meest effectieve methode is, omdat wij op deze manier vanuit het juiste perspectief antwoorden krijgen op onze vragen.
Participanten	Guido Adriaanse (locatiemanager MFC Klarendal, MFC de Wetering, MFC Presikhaven) Gea Mulder (CBS Presikhaaf) Fenny Schuiling (CBS Geitenkamp)
Meetinstrumenten	Interview met Guido Adriaanse Bezoek Interview Guido Adriaanse – locatiemanager In dit interview gebruiken wij een leidraad. Namelijk eerst de beschrijving van het doel van dit interview (inzicht krijgen in de verschillen en overeenkomsten tussen de verschillende MFC's in Arnhem-noord) de manier van opnemen (gebruik maken van apparatuur) en we zullen bespreken hoe we de resultaten gaan terugkoppelen aan Guido. Het interview zal bestaan uit vragen die antwoorden geven op de 'oude' situatie, de huidige situatie en de nieuwe situatie rondom het MFC. We maken gebruik van de 'trechter' structuur, waarin we Guido eerst zijn visie en uitgangspunten laten benoemen, om vervolgens de vertaling in de praktijk te laten maken, op basis van zijn ervaringen. Ook maken wij gebruik van inleidende, directe en specificerende vragen. Inleidende vragen om inzicht te krijgen op het beeld van Guido, wat ziet hij als belangrijk? Directe vragen, omdat het gaat om een vergelijkende deelvraag en dus de verschillen en overeenkomsten centraal staan. Specificerende vragen, omdat we dieper in willen gaan om de antwoorden door vragen te stellen die het verhaal concreter maken (operationaliseren). Het gesprek leggen we vast middels audio. Het uitwerken hiervan is wel arbeidsintensief, echter is dit wel belangrijk met het oog op de

	analyse van de data en transparantie van ons praktijkonderzoek. Wij zullen een rustige plek uitzoeken, waar we niet gestoord worden en bovendien moeten wij het interview meteen uitwerken, zodat we deze tijdig aan Guido kunnen terugkoppelen. Bezoek Om een zo juist als mogelijk beeld te krijgen van het klimaat binnen de andere MFC's, willen we geen afspraak maken. We willen het MFC bezoeken en observeren, want indien wij ons bezoek aankondigen, wordt er wellicht niet vanuit nature gehandeld en dat heeft consequenties voor ons onderzoek. Mochten we mensen kunnen spreken is dat een mooie bijkomstigheid, maar is niet essentieel voor ons onderzoek. Guido is in die zin al ons aanspreekpunt. Het is verstandig om MFC de Wetering en MFC Presikhaven inzage te geven in het verslag van het bezoek. Een voordeel hiervan is dat onze contactpersoon ons verslag nog eens kritisch kan bekijken en kan reageren op onze bevindingen. Hiermee werken we aan validatie van ons verslag. Aandachtspunten voor een pedagogisch klimaat: <i>Hoe wordt telefoon opgenomen?</i> <i>Hoe wordt je in het gebouw ontvangen?</i> <i>Hoe wordt er omgegaan met conflicthantering?</i> <i>Zijn er groene hoeken aanwezig? (waaruit blijken die?)</i> <i>Zijn regels duidelijk? Zichtbaar? Hoe worden die gehanteerd?</i> <i>Hoe is de sfeer in het gebouw?</i> <i>Zijn er duidelijke pedagogische doelen? Wat zijn de normen en waarden? Hoe gaat iedereen met elkaar om?</i> <i>Is het duidelijk welke organisatie waar zit?</i> <i>Betreft het een veilige omgeving?</i>
Analyse	-

Deelvraag 4: Hoe ziet het huidige pedagogische (opvoed)klimaat voor kinderen in de leeftijd van 0-14 jaar eruit in Multi Functioneel Centrum Klarendal?	
Categorie	Dit betreft een beschrijvende onderzoeks-deelvraag waarbij volledig gebruik maken van praktijkstudie.
Procedure van onderzoek	Dit is onze grootste deelvraag, waarbij wij het extra belangrijk vinden om gebruik te maken van triangulatie, waarbij het probleem bekeken wordt vanuit verschillende perspectieven. Wij kiezen voor een observatie door een derde, omdat deze betreffende persoon onafhankelijk is van de organisatie, maar wel een pedagogische achtergrond heeft waardoor zij een link kan leggen met de ontwikkelingskansen van het kind. Wij kiezen voor een enquête, omdat wij op deze manier in een relatief kortere tijd een grotere groep mensen kunnen bereiken. Om draagvlak te creëren kiezen wij ervoor iedereen die werkzaam is binnen het MFC een enquête in te laten vullen en dus al kennis te laten maken met een eventueel pedagogisch klimaat binnen MFC Klarendal. Om inzicht te krijgen wat ieders waarden en normen zijn, hoe zij deze uitdragen en hoe zij met kinderen omgaan of rondom conflicthantering, binnen MFC Klarendal, welke relevant zijn voor het pedagogische klimaat, willen wij de techniek van de tekstballonnen voorleggen. Om met elke organisatie een interview

	aan te gaan is niet haalbaar of realistisch.	
	Observatie door derde Enquête voor iedereen die werkzaam is in MFC Klarendal Tekstballonnentechniek	
Participanten	Mary Snel Guido Adriaanse Monita Polman Said Zahti Martiene Krooshof Karin Nieuwenhuis Joyce Verhoef Irma Hazenkamp Fred Royers en/of Krista Fleming (Mark Gijsbers) Sakine Akdag Overige werknemers/ stagiaires/ vrijwilligers	Coördinator Brede School Locatiemanager MFC Klarendal Werkwijkpaleet (baliemedewerkers) Wijkclub Klarendal/ st. Marten Bss. Kunstrijk bovenbouw Bss. Kunstrijk onderbouw Rijnstad Kinderwerk Locatiemanager SKAR Kickboxing Arnhem & KF Action Kickboxing Arnhem & KF Action Kickboxing Arnhem & KF Action Rijnstad Ouderprogramma's Elke organisatie
Meetinstrumenten	Met observatie bedoelen we doelgericht kijken naar situaties in de beroepspraktijk. Dit betreft een eenmalige, niet-participerende, directe en minder gestructureerde observatie. Niet-participerend, omdat deze persoon niet betrokken is bij de organisatie en we zoveel als mogelijk objectiviteit in de dataverzameling willen. Het betreft een directe observatie, omdat we het pedagogisch klimaat, volledig willen laten ervaren. Hierbij is het belangrijk dat alle zintuigen gebruikt worden. De situatie wordt intensief waargenomen. Minder gestructureerd, omdat we antwoord willen op het huidige pedagogische (opvoed)klimaat in MFC Klarendal. Hierdoor kan deze zo rijk als mogelijk worden omschreven. We moeten er wel rekening mee houden dat dit de observatie van een respondent is, echter kunnen we de conclusies checken met andere organisaties. Belangrijk bij de enquête is dat het doel van de enquête duidelijk op de enquête staat, wat er met de data zal gebeuren en tot slot hoe de anonimiteit gewaarborgd wordt. Daarnaast moeten enquêtes niet te lang zijn, indien deze veel vragen betreft, kan dit van invloed zijn op de nauwkeurigheid van het invullen. Bovendien doen wij er verstandig aan om verschillende keuzen aan te bieden, waarbij 'weet ik niet' ook een optie is. Juist omdat dit een onderwerp betreft waar nog weinig kennis over is, kunnen we gelijk toetsen hoeveel inzicht er is over het pedagogische (opvoed)klimaat binnen de werknemers. Tot slot hebben we te maken met een grote groep mensen met diverse achtergronden, waardoor we enkelvoudige vraagstellingen gebruiken, moeilijke woorden vermijden en er een goede zinsopbouw is. Het betreft een vragenlijst van gesloten vragen, omdat we een grote groep mensen gaan benaderen en op deze manier de data efficiënter te kunnen verwerken in resultaten. (Door de vragenlijst eerst te laten bekijken door verschillende mensen, vergroten we de validiteit en betrouwbaarheid).	
Analyse	-	

Deelvraag 5: Wat zijn de behoeften van de organisaties binnen Multi Functioneel Centrum Klarendal voor het integreren van een duidelijk, veilig en uitdagend pedagogisch (opvoed)klimaat voor kinderen in de leeftijd van 0-14 jaar, opgroeiend in de aandachtswijk Klarendal?		
Categorie	Dit betreft een definiërende onderzoeks-deelvraag op micro-niveau. Waarbij wij volledig gebruik maken van praktijkstudie.	
Procedure van onderzoek	Respondenten waardering laten geven. Wij kiezen hiervoor omdat dit een alternatieve vorm van bevragen is, waarbij wij draagvlak creëren en betrokkenen enthousiast kunnen maken door hen deel uit te laten maken van de 'uitkomsten' van ons onderzoek. Door te spreken van waardering nemen wij iedereen serieus en trachten wij elke organisatie als gelijk te behandelen. Vanuit deze waardering kunnen wij tot een antwoord komen met betrekking tot een ieders behoefte, wat positief bijdraagt aan het implementeren van een positief pedagogisch (opvoed)klimaat.	
Participanten	Mary Snel Guido Adriaanse Monita Polman Said Zahti Martiene Krooshof Karin Nieuwenhuis Joyce Verhoef Irma Hazenkamp Fred Royers en/of Krista Fleming (Mark Gijsbers) Sakine Akdag	Coördinator Brede School Locatiemanager MFC Klarendal Werkwijkstraal (baliemedewerkers) Wijkclub Klarendal/ st. Marten Bss. Kunstrijk bovenbouw Bss. Kunstrijk onderbouw Rijnstad Kinderwerk Locatiemanager SKAR Kickboxing Arnhem & KF Action Kickboxing Arnhem & KF Action Kickboxing Arnhem & KF Action Rijnstad Ouderprogramma's
Meetinstrumenten	Wij willen de verantwoordelijken van iedere organisatie uitspraken laten waarderen met behulp van waarderingskaarten met cijfers of kleuren.	
Analyse	-	

Lijst met namen en data van interview:

Adriaanse, G (2015) Functieverheldering. Datum: 27 februari 2015

Adriaanse, G. (2015) Verschillen en overeenkomsten pedagogisch klimaat, 23 maart 2015

Klingen, R. (2015) MFC Klarendal, 11 februari 2015

Mulder, G. (2015) Pedagogisch Klimaat MFC Presikhaven, 8 april 2015

Pedagogisch Klimaat Overleg, 9 april 2015

Snel, M. (2015) Oriëntatie pedagogisch klimaat, 20 februari 2015

Snel, M. (2015) Functieverheldering, 27 februari 2015

Verhoef, J. (2015) totstandkoming MFC Klarendal, 12 februari 2015

Verhoef, J (2015) Vraagverheldering, 12 februari 2015

Interview Locatiemanager Guido Adriaanse**Datum:** 23-3-2015**Tijd:** 11:00-12:00 uur**Locatie:** MFC Klarendal, Kinderwerkruimte**Benodigdheden:**

- Opname apparatuur
- Pen en papier
- Koffie en thee
- Brievenbus

Diana:**Doel van het onderzoek:** Onderzoek naar een gezamenlijk pedagogisch (opvoed)klimaat binnen MFC Klarendal**Doel van het interview:** Antwoord krijgen hoe het pedagogisch (opvoed)klimaat eruit ziet voor kinderen in de leeftijd van 0-14 jaar in Arnhem-Noord**Doelgroep:** Arnhem- Noord**Manier van opname:** Met behulp van audio apparatuur / telefoon**Marieke**

1. Wat versta jij onder een pedagogisch klimaat?
2. Hoe ziet het huidige pedagogische klimaat er momenteel binnen MFC Klarendal uit?
3. Wat vind jij als locatiemanager belangrijk hierin?
4. Hoe uit zich dit momenteel op MFC Klarendal? Of niet?
5. Waar ontbreekt het dan aan? / Wat mist er volgens jou?
6. Situatie schets: Kan je hier een specifieke (praktijk)situatie van benoemen?
7. Wat zie jij als kansen voor een goedwerkend pedagogisch klimaat in MFC Klarendal?
8. Wat zie jij als belemmeringen voor een goedwerkend pedagogisch klimaat in MFC Klarendal?

Diana

9. Op welke MFC's ben jij nog meer verantwoordelijk als locatie manager?
10. Hoe lang werk je op welke locatie?
11. Hoe lang zijn dit al Multi functionele centra?
12. Hoe combineer je deze werkzaamheden?

Diana

13. Hoe ziet het pedagogisch klimaat er uit op MFC de Wetering?
14. Hoe ziet het pedagogisch klimaat eruit op MFC Presikhaven?
15. Wat zijn de verschillen met betrekking tot het pedagogisch klimaat in vergelijking met de centra in Arnhem-Noord?
16. Wat zijn de overeenkomsten met betrekking tot het pedagogisch klimaat in vergelijking met de centra in Arnhem-Noord?
17. Wat waren/zijn op de andere MFC's de knelpunten met betrekking tot het pedagogisch klimaat?
18. Wat waren/zijn de kansen op de andere MFC's de kansen met betrekking tot het pedagogisch klimaat?

Marieke

19. Hoe is het pedagogisch ontstaan op MFC de Wetering?
20. Hoe is het pedagogisch klimaat ontstaan op MFC Presikhaven?

21. Wat waren kansen tijdens het integreren / opstarten op de andere MFC's? En hoe is dat in vergelijking met MFC Klarendal?
22. Wat waren de belemmeringen tijdens het opstarten op de andere MFC's? En hoe is dat in vergelijking met MFC Klarendal?
23. Heb je nog advies/tips voor ons onderzoek vanuit jouw visie en functie?
24. Hoe wil je dat wij omgaan met jouw gegevens in ons onderzoekverslag?
25. In hoeverre wil jij een terugkoppeling van de (tussentijdse) resultaten?

Uitwerking Interview Locatiemanager Guido Aadriaanse

Datum: 23-03-2015

Tijdsduur: 56:12

I1: Interviewer (Diana Dijkhuis)

I2: Interviewer (Marieke Ooyman)

R: Respondent (Locatiemanager)

R:

Vertel eens

I1:

Ja, we zijn dus begonnen

R:

Ja, (lacht)

I1:

Vanuit Joyce inderdaad, vanuit het kinderwerk, uhm waarin we dus wel het hele MFC Klarendal pakken, en dan met name omdat Joyce ertegenaan liep, vanuit ons zeg maar, maar ook in het hele pedagogisch klimaat vanuit vorig jaar natuurlijk, pakken we erbij, ehm, maar in die zin is Joyce alleen opdrachtgever, als in: kijkt of wij op de goede weg zijn en verder is ze geen begeleider of iets in die trant.

R:

Nee.

I1:

dat is even helder/handig om te weten, ja?

R:

Wie, wie begeleidt wel dan? Is dat de docent van school?

I1:

de docent van school. Ja. Oke. Dus verder niemand intern.

ehmm..... nouja goed, we gaan dus het pedagogisch klimaat heir onderzoeken, ehh en de reden waarom we jou willen interviewen is omdat je natuurlijk hier locatiemanager bent, ehmm maar ook omdat we willen gaan vergelijken met Presikhaven en de Wetering.

R:

Ja.

I1:

dus vanwege jouw kennis en kunde kunnen we de koppeling maken. Ehm.. we hebben best wel veel vragen, waarvan veel overlapt ook. We willen niet een vraag-antwoord interview, maar gewoon middels gesprek, dus vandaar dat de vragen richtlijnen zijn, ehm (pauze) en het is dus even handig om te weten dat we het dus niet alleen specifiek Klarendal nu nog, maar echt breed pakken en uiteindelijk, in de kern tot plan komen.

R:

Prima helemaal goed

I1:

Ja?

I2:

Nou, de eerste vraag is eigenlijk gewoon heel algemeen, want wij onderzoeken dan het pedagogisch klimaat, maar wat versta jij eigenlijk onder een pedagogisch klimaat?

I1:

Vanuit jouw functie

R:

Vanuit mijn functie? Ja.... Ehm.. (pauze). We hebben hier beneden ehm, een hebben we toevallig huisregels hangen wat misschien wel onderdeel is van een, uhm, uhm, uhm, een pedagogisch klimaat. Of een uitwerking van. En daar staat volgens mij boven: op een uhm, goed, ehmm.... Speel en werkklimaat hanteren wij deze huisregels. Dus het gaat om een soort klimaat, een soort omgangsvorm, sfeer, die wij hier in het gebouw hebben, ehh hoe je met elkaar omgaat. En dat kan geschreven en ongeschreven zijn, maar vooral de ongeschreven regels van hoe gewoon de normen en waarden en hoe ga je met elkaar om met elkaar hier om. En dat dat van nul oftewel het consultatiebureau en de SKAR tot aan de twaalf-jarigen die hier het gebouw uitgaan en misschien ook wel de volwassenen. Dat dat allemaal redelijk op eenzelfde lijn zit, met de neuzen dezelfde kant op staan. Ik moet daar wel bijzeggen, pedagogisch klimaat vind ik een héél belangrijk onderwerp, ik heb er zelf wat minder kaas van gegeten, omdat ik me met name op de facilitaire deel zit en daarom ben ik ook heel blij dat Marij ooit dat, Marij Snel Bredeschool coördinator, het inhoudelijk overleg in heeft gesteld, waar zij veel meer op deze kant inzoomt, maar ik heb daar natuurlijk wel een rol in, faciliterend.

I1:

ja

R:

Dus vandaar dat ik het zo wil beschrijven, laat ik het zo zeggen. Het is een soort omgangsvorm, met elkaar, hier in het gebouw waar we met zn allen achter staan. Zowel voor bezoekers als onderling medewerkers als naar de kinderen, allemaal.

I2:

Oke, en je zegt er hangen bijvoorbeeld bordjes beneden, en hoe uit zich dat echt in de praktijk?

R:

nou dat bordje is iets iets iets, wat je eigenlijk niet zou moeten willen. Het is eigenlijk ongeschreven, wat mij betreft. Zo'n klimaat is dus een omgangsvorm, zo hoort het in het gebouw en zo staan we er met zn allen achter, er hangen beneden bij de voordeur echt huisregels. Waar we mensen achter of op kunnen wijzen, van hee, je bent in overtreding dit is zijn onze huisregels, en als iemand zich er niet aan houdt kun je iemand vorderen en het gebouw uit zetten. Ze hangen er eigenlijk juridisch en dat je er iets mee kan om mee eh... om de oren te slaan

I2:

dus eigenlijk iets om, om op terug te pakken,

R:

Ja!

Stel nou voor dat het in woorden niet lukt, er hangen regels, je houdt je er niet aan, je gaat er nu uit. Dat eigenlijk de laatste stap die je eigenlijk zou moeten willen. Maar er staat inderdaad om een, ze komen uit een bedrijfsverzamelgebouw, toen stond er om een prettig woon- en werkklimaat te bevorderen, hanteren wij huisregels. Maar dat is het, we hebben er hier een prettig speel- en leer en omgangsklimaat.

I2: en wat vind je daar dan het allerbelangrijkst in? Wat hier nu gecreëerd is zeg maar, of misschien nog niet gecreëerd is?

r:

Nou, we hebben het over een breed ehm, ehm, ehm, over meer dan alleen Klarendal zeg je net, dus dat vind ik wel interessant, dat we het hier in vergelijking met de andere MFC's, ehm al veel meer hebben. misschien dat we het als gebouw vinden dat het er nog niet genoeg is, maar als je het vergelijkt met de andere twee MFC's, Geitenkamp en Presihaven, dat zijn allemaal organisaties die allemaal op eilandjes, stuk voor stuk, op zichzelf leven. En op Presikhaaf zijn de scholen enorm prominent er zitten vijfhonderd kinderen en hier zitten er maar tachtig. Die scholen hebben zo'n omvang en die zijn zo gericht op zichzelf dat de rest van het gebouw hartstikke leuk dat het erbij hoort, maar we zijn eigenlijk een schoolgebouw met wat extra dingen. Terwijl we zijn hier een multifunctioneel centrum, met een school erin. En uhm, ik denk dat we hier met mekaar vanaf dag 1

dat we hier zitten, wel redelijk dezelfde omgangsvormen hebben, we hebben natuurlijk wel wat discussies met mekaar, daar is het inhoudelijk overleg ook voor, dat we hier al vrij, nou hoe noem je dat? Een, een, een, een, uhm,... gewoon met mekaar omgaan, vanzelfsprekend, dat woord zocht ik. En dat er bepaalde omgangsvormen zijn. En dat we in een soort klimaat leven, waar we ook allemaal achter staan. Dus als je het vergelijkt met anderen dan hebben we hier zijn we echt al een paar stappen verder. Juist vanuit het gezamenlijke. En niet van we hebben allemaal eilandjes en de school doet het dus we gaan met de school mee.

I1: dan ik ga ik even inbreken, want hoelang ehm, bestaan dan Geitenkamp en Presikhaaf?

R:

geitenkamp is een iets ander gebouw, omdat er geen onderwijs is zit. Er dr zit geen peuterspeelzaal in en er zit geen kinderopvang in, dus het is echt.....

I1: minder kinderen?

R:

Ja. Het enig wat er inzit is kinderwerk, drie middagen in de week en daar komen dan 30/40 kindjes op af. Nouja, laat dat eens dertig zijn, ehm dus dat zit qua klimaat dan al heel anders . dus ene bedrijfsverzamelgebouw waar je dan als professionals met elkaar omgaat en dan heb je eigenlijk zo'n heel pedagogisch klimaat wat minder nodig. Ehm.

In presikhaaf, dat gebouw staat er nu vijf jaar, ehmm..... vijf en een half. En daar zit heel prominent natuurlijk die twee basisscholen, en is een enorm grote kinderwerkorganisatie, die hebben honderd kindjes op een middag, ehm.... Het is gewoon qua omvang veel groter en die zitten al veel langer bij elkaar. En ik merk wel dat de school, vanuit het bredeschool overleg, wel met kinderwerk en met de peuterspeelzalen en met de kinderopvang SKAR wel contact heeft en dat dit wel op een lijn zit, maar zo'n bibliotheek, wat daar enorm deel aan is, wordt daar niet in meegenomen. En nouja, jongerenwerk sluit nauwelijks aan, dus tot twaalf jaar allemaal prima, maar na twaalf jaar zoek het maar uit.

Hoe komt dat? Waarom sluit dat dan niet aan? Waar ligt dat aan?

Ja, weet ik niet. Ik kan daar nog niet de vinger op leggen, maar ik vind het heel gek dat je je als basisschool probleemgevallen hebt, die ehm, die laat je naar een middelbare school gaan, en natuurlijk heb je daar kennelijk een overdacht, lijkt mij dat er een overdracht is, maar vervolgens komt jongerenwerk in beeld, ambulant jongerenwerk, en ja, ik merk dat zij niet weten van de lastige gevallen die op dat moment de basisschool uitstromen. Dat vind ik gek. Dat lijkt mij niet logisch dat je daarvoor een vroegtijdig stadium een keer bij mekaar aan tafel zit. Ze zitten in hetzelfde gebouw, onder een dak, maar je weet niet van elkaar, wat er speelt. Voor hetzelfde geldt dat de bibliotheek ehm., ontzeggingen aan het uitdelen is en dat de school hier niet vanaf weet. Dat zijn allemaal gekke dingen, dus ehm, In basis zit daar dan nog niet het pedagogisch klimaat dat je nouja allemaal dezelfde lijn uitzet, allemaal op dezelfde manier handelt en elkaar informeert. Daarin zijn we volgens mij hier al een paar stappen verder. Als hier iemand bij het kinderwerk wat doet, dan weet de school het binnen no-time. Kan ook zijn dat we hier kleinschaliger zijn, het is natuurlijk een klein gebouw, relatief klein als je het vergelijkt met Presikhaaf, is het de helft.

I1: ok, dat is interessant (lacht)

R:

maar dat vind ik van Presikhaaf ook wel interessant dan ook. Want hoe kan dat nou dat daar, de school nou inderdaad de zaakjes voor zichzelf voor mekaar heeft, maar dat daar niemand op aansluit, waarom is dat er nog niet?

I1: nouja vanuit ons was dat ook. En daarom zijn wij ook van plan om naar de Wetering en Presikhavan te gaan, om te vergelijken, maar wat wij hier proeven is juist daar zijn ze al veel langer bezig en waarom komt het nu in Klarendal niet van de grond, en dat echt daar een beetje die wrijving. Terwijl als ik jouw nu hoor,

R:

Ik vind het precies andersom

I1: Precies! Dus dat is alleen maar interessant.

R:

onlangs op Presikhaaf hebben we met de bibliotheek eigenlijk aan tafel gezeten, die heeft een aantal partners uitgenodigd, nou daar zat uiteindelijk jongerenwerk bij, maar ook de wijkagent, die ook binnen het gebouw zit, die hebben een politiepost. Wie zat er nog meer bij? Nou de brede school coördinator, school zat er volgens mij ook bij, onderwijs, en zo eens met elkaar van gedachten gewisseld. Nou daar is geen standaard protocol van nou ik val hier iemand lastig dus ik informeer mijn mede partners. Het is er niet.

I1: en wie, wie coördineert dat dan?

R:

in dit geval was het gesprek vanuit de bibliotheek, juist omdat die last heeft van hangjeugd, noem ik het maar even. Maar tussen de tien en veertien jaar dus net de laatste twee jaar basisschool en de eerste twee middelbare, die zich na schooltijd vervelen in de bieb. En de centrale hal en ehm, nou die zijn zover dat ze zeggen wij weten het niet meer, we gaan gewoon ontzeggingen utdelen. Terwijl ik denk ja wacht eventjes: je hebt nog een jongerenwerk, laat ze dan alsjeblieft naar het jongerencentrum gaan, kijken wat je er daar mee kan, dus je hebt nog een paar stappen ertussen, dat is daar niet, dat is nog niet van de grond gekomen. Misschien dat ze hier de lijn al hebben gevonden. Ik proef het hier minder. Misschien zie ik het niet, dat kan natuurlijk ook. Maar dat is mijn gevoel in ieder geval over de twee locaties.

I2: Oke, en heb je een idee waarom het daar dan niet van de grond komt want hier hebben we dan echte overleggen, hebben ze dat daar dan niet?

R:

er is daar geen inhoudelijk overleg. Er is wel een brede school overleg, waar dan natuurlijk een specifiek aantal bredeschoolpartners bij zitten. en logischerwijs misschien de bibliotheek niet, hoewel die wel alle doelgroepen over de vloer krijgen. Die krijgen echt nul tot veertien. Dus dat ze niet direct in zo'n bredeschool overleg zitten, dat kan ik me nog voorstellen. brede school coördinator die wel een inhoudelijke rol heeft zoals hier, die pakt dat daar anders op. Die zit echt op de scholen, kinderopvang ehmm kinderwerk, die doet ook veel meer echt organiseren in het gebouw, voor activiteiten en als ik zie hier hoe Marij dat hier doet die gaat veel meer op de inhoudelijke kant zitten. en die gaat veel meer kijken van oke wat zit er hier aan partners nog aan de overkant en in de omgeving, die heeft dat inhoudelijk overleg opgestart, die zit daar allemaal niet.

I1:

zou je dan als conclusie kunnen stellen dat juist als je zit op het inhoudelijke, dat dat dan meer effect heeft?

R:

Ja

I1

Want we zitten hier nu een, jaar, anderhalf? Allemaal. Ok. Dus dat is positief?

R:

misschien is het ook wel juist omdat we hier in basis zijn gestart, allemaal tegelijk als het ware, en dat we vrij snel, je moet elkaar leren kennen, je zoekt elkaar op, de lijntjes zijn gelegd, ik denk dat dat goed is. misschien met uitzondering van de kickboxschool, die natuurlijk een belangrijke rol heeft maar nog niet zozeer bij ons kunnen betrekken, dat hebben ze misschien vijf jaar geleden onvoldoende gedaan in Presikhaaf (10:44) kijk, ik ben er niet bij geweest hoor, maar als ik me dat zo een beetje kan indenken, en hoe dingen nu gewoon gaan. (pauze) af en toe heel bijzonder.

I1: hoelang ben je nu dan werkzaam bij Presikhaaf?

R:

Een jaar

I1:

Dus je bent bij alledrie tegelijk begonnen, maar alledrie in een ander fase.

R:

ja. Ja. Ik zeg altijd inderdaad geitenkamp vertrok het beheer dus was voor ons een soort nul-situatie, er zaten wel een aantal partijen, maar als Guido, als organisatie, opnieuw ingestapt als beheer. Dit was natuurlijk een nieuwe vestiging, een nieuwe locatie, iedereen met, met met, uh, met nieuwe ideeën uh.... Vanaf een nulsituatie.

Presikhaaf was een rijdende trein die al vijf jaar onderweg was, of is. en daar stap je dan in en dan ja, dan duurt het een aantal maanden voordat je de contacten een beetje hebt, ehm, maar ik merk ook wel dat daar ja, heel veel dingen vanzelfsprekend zijn, maar of dat dan de goede manier is, is de vraag.

dus ja, ik vind het daar echt echt anders. Ik denk best dat er onderling tussen de school en de peuterspeelzaal en natuurlijk dat bredeschooloverleg dat is er, dus die overdracht van nul tot tussen nul en vier naar de basisschool die zal goed gaan, tussen kinderwerk en de basisschool zal best dingen zijn maar tussen het jongeren werk en de bibliotheek, de andere partners in dat gebouw, merk ik geen samenwerking. Terwijl dat juist wel organisaties zijn die er of er overlast van hebben of juist die overlast zouden kunnen verminderen.

I1: Ja.

r:

emn heb ik daar dan een rol in? Ja. Komt het dan van de grond? Nee.

i1:

wat heb je er aan gedaan?

r:

nou we hebben nu een aantal keer bij elkaar gezeten. Twee, drie keer. Uit mijn hoofd... 2014, drie keer zeg ik. Ehh, alleen er is geen vervolg aan gegeven. dus ehm, we hebben wel tegen elkaar gezegd nou dan moeten we kijken of we iets met gedragsregels kunnen, maar dan ga je meteen al in de inhoudelijke uitwerkingen zitten, maar meer van: wat is nou de procedure van bij overlast, hoe ga je dingen aan elkaar overdragen, die afspraken zijn er nog niet. Dus dat is eigenlijk iets wat ik verder met zo'n bredeschool coördinator zou moeten oppakken.

(...)

R:

maar ijk vind het heel interessant, als jullie nu tot de conclusie komen dat, van die afspraken zijn er wel allemaal op Presikhaaf, maar er moeten misschien alleen maar een aantal partijen aan worden toegevoegd, dan is dat de oplossing.

i1:

ik denk dat wij nu wel even kritisch moeten kijken, onszelf achter de oren krabben, juist omdat we proefden dat daar staat alles al en hier komt het niet. Okee, dan gaan we dus daar kijken hoe dat dan tot stand is gekomen en dat gebruiken, die kanen gebruiken we dan om hier te integreren. M,aar als we dan nu dit horen, dan

i2:

neemt dat een hele andere wending.....

r:

mijn gevoel zegt andersom. Als ik zie hoe probleemgevallen op Presikhaaf worden aangepakt, niet. En hoe we dat hier doen, denk ik dat wij hier stappen voorlopen en hoe snel we dat dan.... Misschien komt het wel door de kleinschaligheid hoor, dat we elkaar snel zien en opzoeken, en dat je daar in dat grote gebouw minder hebt. Dat kan.

I2: ja en hoe heb je het dan ervaren dat je, uhm, Presikhaaf bestond natuurlijk al langer, en je bent daar nu een jaar werkzaam, dus je komt eigenlijk als nieuweling binnen, hoe heb je dat ervaren?

r:

ik ben nog steeds bezig met een plek te krijgen. Hier ben je locatiemanager en alle facilitaire vragen komen bij jou terecht en als er iets gebeurd dan hoor je ervan. In Presikhaaf is nog steeds die rijdende trein die af en toe denkt: ohja, locatiemanager, die is er ook nog: laten we hem eens informeren. Dat is ontzettend lastig om daar tussen te komen. Het heeft met een aantal dingen te maken, ga je echt op het facilitaire vlak zitten, dat er met de gemeente discussies zijn over dingen die wel of niet moeten gebeuren, een beheerder die niet functioneert? Nou die hebben we hier niet, dus dan ben ik al vrij snel logisch aanspreekpunt. Daar zijn allemaal wel logische verklaringen voor, Maar Presikhaaf is het lastigste gebouw, van de drie. Om daar echt voeten aan aarde te krijgen en nouja de dingen die ik echt als locatiemanager zou willen, wat meer structuur, duidelijkere afspraken met elkaar, over het gebouw, want ik zit nu eenmaal op het facilitaire vlak, .

i1:

Kun je dan zeggen dat Presikhaaf minder behoefte heeft aan dus de locatiemanager en Klarendal snakt naar de locatiemanager?

ik bedoel: stel dat er problemen waren, hoe werden deze dan opgelost?

R:

ik denk dat dat dat, dat partijen dat met name voor zichzelf altijd, ik merk nu in ieder geval dat elke organisatie die heeft wel een oplossing voor een probleem wat ze in het verleden hebben gehad, dat hebben ze zelf opgelost en gecreëerd, ik denk dat als er vijf jaar geleden een locatiemanager was geweest, dat dat een hele ander wending had gehad. Er zijn altijd beheerders geweest, maar goed die zijn voor school heel fijn, schroefjes in de muur, prullenbakken legen, dat is heel fijn. Maar mijn rol was meer de coördinerende rol, hoe ga je dat nou met elkaar proberen op te lossen? En tot nu toe hebben ze dat altijd voor zichzelf gedaan.

i2: en dan even toespitsen op hier: want hier ben je wel vanaf het begin. Hoe heb je dat in het begin dan opgezet?

i1: ja, de totstandkoming inderdaad.

R:

Uhm, in basis ben ik betrokken geraakt toen het gebouw echt opende. Dat is een mooi moment om in te stromen om betrokken te zijn en alle partijen die hier werkzaam zijn. Jij bent meteen degene die grip heeft op de zaak in plaats van dat je binnen komt en je zit in een rijdende trein en iedereen heeft al alle sleutels. Iedereen komt bij jou langs, dus je kunt meteen jouw ideeën en hoe ga je om met toegangscontrole, hoe ga je met elkaar om in het gebouw, hoe spreek je elkaar aan, de burens hoe dan, waar zitten de faciliteiten in het gebouw. Ik heb vanaf het begin elke organisatie de weg kunnen wijzen en enne, uiteraard alle vrijheid om hier zelf iets in in te kunnen vullen. Dus juist door het vanaf het begin aanwezig te zijn heb ik een rol gecreëerd, waardoor ze je snel opzoeken.

i2: Dat is zeker een sterkte

R: Dat denk ik wel, ik hoop ook dat ze dat zo zien.

i1: Ja, nou ik denk ook wel dat wanneer wij hier in de wandelgangen het een ander horen rondom problemen is het ook altijd wel G., G., G., heb je dat al bij G. gemeld? Ben je al bij G. geweest? Ik ben al wel bij G. geweest. Dus, je bent in dat opzicht hier wel heel belangrijk denk ik.

R:

Nou in ieder geval iemand die wel kijkt van nou, als je het bij mij meld dan, waar kan ik het dan neerleggen.

i1: Ja

R:

Of hoe kan ik het zo snel mogelijk oplossen, een soort spil in het web, uh spin in het web

i1: Ja, uhu, ja.

R:

Uhm, dat is denk ik ook het grote verschil gewoon in Presikhaaf, daar stap ik echt in een soort rijdende

trein van mensen die al 5 jaar lang op dezelfde manier dingen doen. Enne, dat gaat heel simpel, van eh, plakken op ramen tot inderdaad, hoe ga je inhoudelijk met elkaar om.

I2: Ja

R:

Uhm, ja als ik vijf jaar geleden had gezegd je mag niet plakken op ramen, hebben ze dat in feite heel lang niet gedaan, als ik nu ineens zeg je mag dat niet doen.

I1: nee, dat is gek

R: ja, dat is gek

R: En ehm, dat hebben we hier denk ik met elkaar afgesproken. Doen we het niet, dan doen we het niet. Met een kleine uitzondering dan. (gelach, kijkend naar het raam in de kinderwerkruimte)

I1: gelach, zo af en toe.

R: Ja, maar nee ook de inhoudelijke kant, dat loopt allemaal zoals het loopt daar. En ik denk dat we hier elkaar beter weten te vinden in gebruikers overleggen, die hebben we nu nog maar 1 keer in de drie maand. Uhm...

I1: Kun je uitleggen wat gebruikers overleggen zijn?

R: Ja

I1: Dat je graag wil weten wat een gebruikersoverleg is

I2: Ja, inderdaad

R: Een gebruikersoverleg is eigenlijk een gevolg op het bouwkundig overleg.

Nee, maar wat is een gebruikersoverleg, we hadden eerst een bouwkundig overleg, dat was echt met gemeente Arnhem als bouwkundige partij, die dus echt de ruimtes toebedeelde, wat waar komt te staan, welke ramen waar kwamen, en dat ging langzaam steeds meer over in het facilitair overleg, en dat ging dan veel meer inderdaad over hoe richten we ruimtes in en hoe zit het met sleutels, pasjes, en dat is uiteindelijk een gebruikersoverleg geworden. Dus dat is eigenlijk een andere naam voor het facilitair overleg.

I2: Uhu, ja

R: Waarin we gewoon praktische zaken die in het gebouw voorkomen met elkaar bespreken, dan zitten alle gebruikers aan tafel, van elke organisatie het liefst 1, ehm dan delen we dingen met elkaar als bewegwijzering, over het wijkplein, er komt af en toe ook nog wel eens een inhoudelijke discussie tot stand over hoe gaan we dan om met zo'n plein, mag er een auto op rijden, dat wordt dan besproken tijdens het gebruikersoverleg.

I2: Oke

R: Hoe gaan we om met de koffie, om met de afwas, wat je wel en niet mag, het is heel praktisch wat dat betreft. Maar dat is het gebruikersoverleg.

I1: Dat is dus misschien wel interessant, want je hebt het verschil tussen het (onderbroken)

R: Je hebt dan inderdaad nog het inhoudelijke overleg, dat is door Marij Snel opgestart, in overeenstemming met mij en die duikt veel meer op die pedagogische kant. Van, nou hoe willen we inderdaad met elkaar omgaan. We hebben bijvoorbeeld die groene hoeken, dat is voor kinderen natuurlijk een goede methode, maar hoe willen we dat als professionals dat we omgaan met de kinderen, maar ook met de ouders van kinderen. Hoe gaan we met elkaar om, kunnen we elkaar aanspreken of niet, gaat dat via 1 persoon, al dat soort dingen.

I2: Oké, en hoe is de opkomst van die gebruikers overleggen, want je zegt iedere organisatie zit aan tafel, en dat is ook daadwerkelijk zo? Iedereen komt gewoon?

R: Ja, ja. Ik moet zeggen de laatste keer had ik hem in de februari vakantie gepland, dus dat was minder handig.

I2: hm hm

R: Dan merk je dat mensen gewoon vakantie hebben, vandaar dat er maar een man of 10 aan tafel zat. Ik denk dat we normaal gesproken met 20 mensen zitten.

I2: Oké, dus die opkomst is wel goed.

R: Ja

I2: En dan merk je ook dat mensen hetzelfde over bepaalde dingen denken of? Of loopt het ook nog wel redelijk uit een?

R: Uhm, ja volgens mij zitten we hier redelijk op 1 lijn. Wat je wel merkt is dat ieder eigen belangen heeft. Een school zit aan tafel om de belangen van school te verdedigen.

I2: Ja

R: En die dingen gaan voornamelijk om het wijkplein dan het kinderwerk of juist de SIZA in dit geval

I2: hm hm

R: Bijvoorbeeld met de auto, het plein is auto vrij. Maar SIZA heeft eigenlijk allemaal mensen die minder valide zijn, dus dan zou je het liefst met de auto voor de deur willen stoppen. Dat zijn van die dingen die tegenstrijdig zijn. Nou dit soort dingen worden dus besproken in een gebruikersoverleg. Ik merk dat we over het algemeen wel redelijk op een lijn zitten. Maar het is gewoon goed om een moment te hebben, 1 keer in de twee / drie maanden waarin je allerlei dingen laat passeren, waar je het even met elkaar over hebt, is het goed, ja nee, wat gaan we eraan doen. Of je communiceert alleen iets, ik heb heel vaak een lijst met alleen mededelingen. Dat is gewoon eenzijdig communiceren.

I2: Uhu

R: Maar dan kun je in elk geval achteraf zeggen het is genoemd in het gebruikersoverleg.

I2: ja, oké

I1: Ik heb de vraag gemist

I2: Uh, nee wat was de vraag ook alweer of iedereen een beetje hetzelfde erin stond, zeg maar.

R: Het interessante van Presikhaven, daar zit je met z'n vijven of zessen, je zit hier in het gebouw met 20 professionals in zo'n gebruikersoverleg. In Presikhaven, daar waren de laatste keer 8 of 9 mensen. Geloof ik. Ja, dat zegt wel iets over het belang wat mensen zien in het locatiemanagement, dat kan. Of gewoon het gebruikersoverleg an sich. Ja.

I1: Wat zijn als je zowel de gebruikers overleggen als de inhoudelijke pedagogisch klimaat overleggen bij elkaar neemt, uh, de belangrijkste knelpunten voor een goed pedagogisch klimaat? Wat zie jij in jouw functie of wat hoor je?

R: Wat zijn de knelpunten...

I1: Ja, belemmeringen...

R: Nou, belemmeringen zijn met name dat organisaties vanuit zichzelf redeneren, wat ik net ook al zei, onderwijs die zit hier echt voor onderwijs, kinderwerk zit hier natuurlijk voor kinderwerk, maar Joyce en jij hebben hier een brede blik. Je zit in een MFC, daar ben je niet voor niks in gaan zitten, omdat je

met tien andere organisaties (23:46) dit gebouw moet runnen, de grootste belemmering is volgens mij dat mensen vanuit hun eigen organisatie kijken en niet het geheel zien. Uh, onderwijs is daar 1 van, maar ook F., de kickboxschool, die natuurlijk heel veel jongeren en jeugd over de vloer krijgt, maar eigenlijk niet betrokken was in eerste instantie. Uiteindelijk wel via een nieuwe collega.

I1: Uhu

R: Uh, dat die ook niet was aangehaakt, dus hopelijk zal dat nu beter gaan.

I1: En denk je daarin, uhm..., dat het wel mogelijk is dat ze... tenminste ik heb een beetje het idee dat het gezamenlijk belang is er wel, of dat voelen ze, voelen de organisaties dan wel, maar... het is ook een beetje wat we ook wel in de theorie hebben gelezen, dat je toch een beetje je eigen zin wil doordrijven, voor je eigen organisatie. Denk je dat er wel, uh, draagvlak voor is? Valt er nog wel iets te halen? Kunnen we iets creëren dat organisaties minder naar hun zelf kijken, maar dus het gezamenlijke... beetje een vage vraag (gelach).

R: Uhm, misschien is het wel organisatie eigen, allemaal een beetje op die manier een gesprek in te gaan, tuurlijk om je eigen belang zoveel mogelijk door te drijven.

I1: En wie is daarin dan de bemiddelaar? In beslissingen?

R: Als het om inhoudelijke dingen gaat dan, dan neemt Marij in ieder geval de voorzittende rol, en ehm ehm, dat vind ik wel fijn dat ze dat neemt, want omdat zij veel beter thuis is in dat onderwerp. En het zoeken inderdaad naar die belangen van mensen, en waarom zeggen ze nou op bepaalde momenten dat, uhm, uiteindelijk hebben Marij en ik vaak overleg omdat dat ook wel weer terugkomt, van eh, wie is nou eindverantwoordelijke in het gebouw en welke beslissing gaan we daarin nemen. Maar als het gaat over echt het inhoudelijke, op dat moment zelf heeft Marij de voorzittende rol.

I1: Ja, en in de gebruikers overleggen? Dus als het echt om zakelijke dingen gaat zoals het plaatsen van de rookkastjes? Wie heeft daar uiteindelijk de eindbeslissing in?

R: Uh, tot op zekere hoogte heb ik die. Maar als ik denk, nou ik moet even een ruggensteuntje hebben, dan is mijn opdrachtgever Gemeente Arnhem. Daar heb ik een contactpersoon bij Vastgoed, Huib Joosten, die eindverantwoordelijke voor het gebouw is.

I1: En, is het dan een democratische beslissing? Meeste stemmen gelden of?

R: Meeste stemmen gelden vind ik, ja! En natuurlijk heb je te maken met wettelijke dingen, als het om dit plein nogmaals gaat..

I1: Precies

R: uhm, dan is het heel belangrijk om hoe is het in basis geformuleerd vanuit de gemeente. Het is een wijkplein met een schoolpleinfunctie. Of is het een schoolplein met een wijkpleinfunctie. Nou, dat is een wezenlijk verschil, want een schoolplein moet officieel een hek omheen staan, mag geen gemotoriseerd voertuig, motor voertuig oprijden, er zijn dan allemaal dingen die dan niet mogen. Maar als het om een wijkplein gaat, met een schoolpleinfunctie dan is het heel soepel, dan mag je in principe, roken op het plein, dat eh.. willen we niet, maar dat mag wel.

I2: Hm hm

R: Naja, dat zijn allemaal van die beslissingen die waar ik even ruggenspraak vanuit de gemeente moet hebben. Wat voor uitgangspunten hebben jullie ooit genomen, nee het is heel duidelijk, het is een wijkplein, maar de school gebruikt het overdag als schoolplein, oké, uhm dan kan ik in zekere zin met de school mee gaan dat je zegt we sluiten tussen 9 en 5 af voor auto's, maar ik kan niet voorkomen dat iemand in de hoek van het plein staat te roken. Daar hebben we nu drie voorzieningen voor gecreëerd, maar dat is het ook. Als ze nu nog gaan zeuren, dan is het ook klaar.

I2: ja

R: Dit zijn de voorzieningen, en ehm, zo lossen we dat eigenlijk gaandeweg een beetje met elkaar op.

Het is altijd zoeken naar een grens, wat is het belang van de een, wat is het belang van de ander.

I1: Maar wel samen?

R: ja, wel samen, ja.

R: Het zou voor de school niet altijd even leuk zijn. Dat wat het uiteindelijk wordt.

I1: En ehm, we hebben ook in de wandelgangen gehoord over het plaatsen van een bord? Toch? Vorige week? Dat er een bord komt. Hoe zijn die ontwikkelingen nu?

R: Nou dat is een lastige, uhm, we hebben als gebouw zijnde geen budget om met elkaar dingen te doen, dus als er iets is, bijv. Die activiteitenfolder, dan moet iedereen zijn eigen bijdrage leveren. Hetzelfde geldt voor die borden, daar hebben we in basis moeten we dat zelf betalen, daar hebben we geen pot in de gemeente die zegt daar kun je wel borden van halen. Dus vandaar dat het zolang geduurd heeft. De tekst die erop moet komen is al twee maanden klaar, dus het ging echt om de aanschaf van die borden. Uhm, maar nu heeft uiteindelijk toch via via, via wijkbeheer, gemeente Arnhem worden die borden nu gemaakt en geplaatst.

I2: Oké

R: Normaal hebben we ook een soort compromis, het plein is autovrij, maar dan moest er een mindervalide parkeerplek komen, die komt nu voor aan de weg. Allemaal van dat soort kleine dingen, zoek je naar, naja, welke mogelijkheden hebben we wel om de mensen van SIZA tegemoet te komen.

I2: Hm hm

R: Naja, zo'n plek hebben we nu dus vooraan.

I1: Heb je nog meer concrete dingen? Want in dit opzicht zijn dit voor ons hele belangrijke dingen voor een veilig klimaat

R: Ja!

I1: Dat je denkt uh..

R: Ja, bewegwijzering buiten, komt op het bord te staan, met name waar is de fietsenstalling, waar is de hoofdingang, een aantal gebruiksregels van het plein, dus eh, geen motorvoertuig, niet roken, al dat soort dingen staan er op. Denk aan de veiligheid van de kinderen, niet basketballen na 's avonds 21:00, 9 uur, omdat daar mensen last van hebben, al dat soort dingen

I1: Hmm hmm

R: Dus dat is concreet, uhm, uhm, wat nog meer... wat is nog meer concreet, uhm nee, verder eigenlijk niet heel veel.

I1: En in hoeverre worden ze uhm dan, uhm ja, wordt er gehandhaafd?
Ik bedoel er hangen nu ook bordje bij de deur dat je niet fietsen mag plaatsen,

R: Ja

I1: Maar er staan heel vaak fietsen

R: er staan heel vaak fietsen

R: Uhm, ja, die rol ligt eigenlijk bij de receptie, balie, maar eh dat zijn natuurlijk allemaal vrijwilligers die het lastig vinden mensen aan te spreken.

I2: Uhu

R: Dus dat wordt niet altijd even goed nageleefd. Dus ja, eigenlijk ook weer een beroep op alle

medewerkers in het gebouw. Zie je dat een bezoeker aan het gebouw de fiets daar plaatst, zeg er iets van. Dat is ook in het laatste gebruikersoverleg gezegd. Uh, organisaties zelf communiceren via nieuwsbrieven tegen bezoekers van plaats je fiets aan de overkant. Nou eh, als iedereen daar zn steentje aan bijdraagt, dan scheelt dat al de helft, maar je voorkomt het niet. Ik bedoel, volgens mij kiezen mensen voor de kortste weg, als ik mijn fiets voor de deur kan zetten, zet ik mijn fiets voor de deur.

I1: Eens (gelach)

I1: Maar goed, dan kom je dus ook weer op de gezamenlijkheid. Het gezamenlijk dragen

R: in zekere zin, valt het qua veiligheid nog wel mee, ja, dat die fietsen er staan is natuurlijk niet zón mooi gezicht, maar ze zijn nu voor de voordeur redelijk weg, en die zijdeuren zijn ook geen nooduitgangen, dus als daar fietsen voorstaan, het zij zo. Voor de veiligheid maakt het niet zo heel veel uit.

I1: Nee

R: Maar het is gewoon het gezicht en we willen dat de fietsen gewoon aan de overkant staan.

I1: Naja, de veiligheid voor het kind misschien wel.

R: ja, als je daar gaat spelen ja. Maar ach ja, ja, het valt wel mee..

R: wat ik op zich wel een interessante vond en me nog bedacht en wat we hier niet hebben, en misschien ook helemaal niet nodig hebben is een medewerkers avond. En dat vindt in MFC Presikhaven wel plaats. En dat is nou echt zón moment dat daarin inhoudelijk wordt gesproken met elkaar. Een keer per jaar wordt dat vanuit de brede school coördinator georganiseerd

I2: Hmm hmm

R: En dat is een medewerkers avond waar eh, nou eigenlijk 70/ 80 % van de aantal medewerkers in het gebouw ook aanwezig is. Ehm, de laatste keer waren er 100/ 120 . er werken 150 mensen in het gebouw. Dus dat is ongeveer $\frac{2}{3}$ ^e. Toen hebben we met elkaar gesproken over eh, ehm, wat was het ook alweer, kwaliteit en kernkwaliteiten van het gebouw en die zijn vijf jaar geleden een keer met elkaar vastgelegd. Of waar we naar streven. Dus openheid, weet ik veel. Zijn niet perse kwaliteiten, maar kernpunten, zoiets..

I1: Kernwaarden?

R: Ja, kernwaarden zou kunnen. En daar hebben we nu na 5 jaar nog eens naar gekeken inderdaad, van ja, staan we nog steeds op de zelfde manier daarachter.

I1: Oké

R: Het waren geloof ik 8 thema's en we zijn in groepjes uiteen gegaan. Wat ik ook wel interessant vond is ook de verschillen daar weer. Dat zo'n docent zegt: "Ja, ik heb daar niets mee te maken." Je draagt toch de verantwoordelijkheid over die kinderen. En dan is het vervolgens half 3 en die kinderen gaan naar huis , en hij laat ze lekker de deur uit gaan, klaar. Maar dan is dus de opmerking: Maar je bent dus voor jouw gevoel niet verantwoordelijk voor als ze bij jou de deur uitlopen, de trap af, tot aan de voordeur. Nee dat is voor het beheer, krijg ik dan vervolgens terug. Naja, daar kun je dus een discussie over hebben, dat zijn interessante dingen.

I2: Hmm

R: En dat zal je hier in dit gebouw natuurlijk ook eens kunnen doen.

I2: En dat is met alle medewerkers uit het hele gebouw?

R: Ja. Dus echt, of dat nu hier SWOA zal zijn of de Passend Wijs, wat hier aan de overkant zit. Of jullie, of de school. Of F. iedereen.

I1: Is er dan ook nog onderscheid tussen betaalde krachten en vrijwilligers? En stagiaires? Of?

R: In dit geval.... Hmm.. ja, is de uitnodiging aan de professionals/ betaalde krachten gestuurd, maar er zat ook een enkele stagiair bij, geloof ik. Vrijwilligers die bijvoorbeeld de Speelmorgen doen waren hierbij niet aanwezig.

I2: Maar voor het draagvlak zou dat juist ook wel heel goed zijn als je iedereen gewoon uitnodigt, die uitnodiging stuurt?

R: ja iedereen die iets met opvoeding te maken heeft. Een vrijwilliger die de prullenbak leegt heeft er misschien niets aan, misschien ook wel, dat zou natuurlijk ook kunnen.

I2: Haha

R: Ik kan me voorstellen dat diegene het minder interessant vindt om zo'n avond over kernwaarden te praten, over openheid en wat vinden wij hiervan en hoe dachten wij hier vijf jaar geleden over.

I1: Wat was het verschil met vijf jaar? Ook in het kader van nu was je er wel en vijf jaar geleden was je er nog niet?

R: Naja, op zich vond ik de verschillen nog.... Naja, ik was er natuurlijk vijf jaar geleden niet bij. Dus ik weet niet helemaal hoe het destijds geformuleerd is. Toch vond ik dat we het volgens mij nog steeds wel over dezelfde dingen hadden en het niet eens waren of tot nu toe nog niet gelukt is. We zitten met zijn allen in het gebouw en we zijn met zijn allen verantwoordelijk. Maar toch als ik iemand een blikje zie weggoien, loop ik wel door, want dat doet het beheer wel. Hetzelfde geldt met ik voel mij verantwoordelijk tot aan de voordeur of tot aan mijn eigen klaslokaal. En zo geldt dat eigenlijk bij alles : Hoe ver gaat je verantwoordelijkheid in het gebouw en hoe ga je nou met elkaar er voor zorgen dat iedereen op dezelfde manier op hetzelfde tijdstip mensen aanspreekt als dat nodig is. Ik bedoel je kan zeggen de centrale hal hier beneden is verantwoordelijkheid voor beheer of voor de balie medewerkers, die moeten maar zorgen dat daar orde is. Ik weet niet, als je er langs komt lopen en je ziet iemand iets kapot maken.. Loop je dan door of zeg je er wat van? En die discussie is goed om gewoon af en toe met elkaar te hebben. Tot hoever gaat je verantwoordelijkheid, zodat iedereen dan toch weet van oké zo staan we erin en ehm, als ik dus iets zeg dan staat ook de rest achter me, niet dat je later weer te horen krijgt van ja wat heb je nu gedaan.

I1: ja en heb je dit wel eens met Marij besproken?

R: ja!

I1: En wat vindt Marij hiervan? We zien M. straks ook nog hoor.

R: Ja, daar heb ik het met M. over gehad en met name over dat echt zo'n medewerkers avond misschien hier nu nog niet nodig is, juist omdat we met het inhoudelijk overleg goed op weg zijn. Dat we daarin wel een paar stappen hebben gemaakt, redelijk op dezelfde denkrichting zitten. Daarin is natuurlijk interessant, hoe gaat dat hele IKC verhaal uiteindelijk eruit zien? En nu zitten we nog in een klein clubje, maar we gaan dat in ieder geval breder uitdragen. Dus daar zal ook straks een locatie manager bij andere partijen in het gebouw worden aangesloten. Interessant. Dus daarop wachtend, gaan we het nog niet organiseren.

I1: Nee

R: Behalve dan die voorjaarsborrel of lunch die we vorig jaar ook hebben gehad, we hebben een keer, elk jaar de Nieuwjaars borrel, dat je toch effe een momentje hebt dat je iets kan doen, maar ook over gezamenlijke pedagogische klimaat kan hebben.

I1: Maar ergens zeg je het is wel effectief?

R: ik vond dat in Presikhaaf een hele interessante avond. Maar nogmaals, het is een groter gebouw met veel meer medewerkers, waarbij de scholen inderdaad een vrij prominente rol hebben. En die niet altijd de verantwoordelijkheid nemen die ze misschien wel moeten nemen. Vandaar dat ik het juist

daar zo'n interessant verhaal vond.

I1: Want weet jij zo uit je hoofd hoeveel organisaties hier nu eigenlijk zitten die ook wel ook al is het maar heel even gebruik maken van dit gebouw? En dan niet de vaste organisaties maar ook een mevrouw die beneden d'r spulletjes verkoopt of de voedselbank, zit de voedselbank hier überhaupt nog? of ongeveer?

R: Ja, ja. Uhm 25? 30? Maar dan reken ik inderdaad de Voedselbank, Rechtswinkel, maar ook de Rekenles die hier op zondag zit.

I2: Ja.

R: Villa Klarendal zit hier op zondag.

I1: Ja precies

R: Echt die terugkerende activiteiten en dergelijke denk ik dat we richting de 30 gaan. Eventjes daarbij onder 1 noemer gedacht, want die heb ik nu.

I1: ja precies

I2: Ik zit even te denken. Ik had straks een vraag, maar dat is al wel een stukje terug, haha, die kwam toen op, je zei aan het begin van ehm iedereen heeft eigenlijk hetzelfde idee over hoe we met elkaar moeten omgaan en in het begin waren er vooral ongeschreven regels, toch? Omgangsvormen? Wat is dan de reden dat het dan toch nodig is geweest om ze geschreven te maken, beneden bijvoorbeeld?

R: ja ja..

Nou dat is inderdaad echt voor die eh, 3,4 rotjochies op dinsdagavond, die het dan toch leuk vinden om eieren tegen de ramen te gooien of eh, plantenbakken om te schoppen. Nou voor dat soort types hebben we die regels bedacht. Dat je echt iemand ermee om de oren kan slaan. En het is gewoon handig om te hebben hangen om mensen de deur te kunnen wijzen. Je hebt ook wel eens lastige klanten bij het Wijkteam erbij. Van de week bijvoorbeeld, waren jullie denk ik niet in huis, maar toen kwam er ook een huismoeder verhaal halen, omdat 1 van de wijkcoaches kennelijk iets voor haar zoon had gedaan waar ze het niet mee eens was. Nou dat knetterde er van af.

I2: Uhu

R: Dus je zag meteen vanuit verschillende hoeken mensen op afstand kijken moeten wij hier ingrijpen of niet?

I2: Oh!

R: En stel nou zo dat dat zo is, dan zeggen we nou mevrouw, we hebben beneden huisregels hangen, daarin staat niet schreeuwen, niet beledigen en vooral niet vloeken, we willen u vragen het gebouw te verlaten.

Dan kun je in ieder geval terug wijzen naar de huisregels. Houdt ze zich er niet aan, dan kunnen we de politie bellen. En al helemaal de overtreffende trap, dat moet je eigenlijk niet eens willen, maar toch.

I1: Nee, maar het kan.

R: Het kan inderdaad. En pleinregels inderdaad, als die er niet hangen dan, mag de handhaving hier niet zeggen hey tot 9 uur en niet verder. En nu is er al een afspraak gemaakt met het handhavingsteam van de gemeente Arnhem, als die borden er staan, gaan zij hier in het weekend in ieder geval vaker surveilleren. Vooral in de zomer. Niet iets voor de wijkagent, want die hebben altijd wel dingen te doen. Maar handhavers, die eh, kunnen hier dan kijken of er nog gebasketbald wordt, of voetbal, wat dan ook.

I2: Ja, en als je kijkt naar wat er nu dan al is, wat ontbreekt er dan nog om het helemaal volmaakt te maken zeg maar?

R: Uhm.. dat is een lastige vraag...

I2: Haha

R: Naja, als je het dan nog eens hebt over; wat zou dan het .. ultiem is eigenlijk het mooiste, maar dan kom ik toch een beetje terug op wat ik net zei dat alle medewerkers in het gebouw zich verantwoordelijk voelen voor het gebouw. En niet denken: oh, dat doet mijn collega wel. Of dat doet die wel, of die.

en dat is misschien ook wel mens eigen, natuurlijk ga je eerst naar de eigen organisatie kijken maar het zou toch zo mooi zijn als iemand van de school ook net even iets verder kijkt naar het gebouw, of als iemand hier iets doet en daar ook gewoon wat van durft te zeggen of oppakt, naja. Je runt zo'n gebouw met elkaar en natuurlijk heb je het beheer voor beheerderstaken, en zit de balie er om mensen de weg te wijzen, maar als er iemand zoekende is, loop er dan vooral niet voorbij, maar help zo'n persoon even. Dus dat zou zo mooi zijn als we die laatste stap, als we die stap nog kunnen zetten. Dat iedereen zich op wat voor manier dan ook verantwoordelijk voelt voor alle medewerkers of alle bezoekers in het gebouw.

I1: zie je dan een organisatie bij wie dat stroef verloopt? Kun je daar onderscheid in maken?

R: Dat is een lastige hoor.. want je zou zeggen zo'n kickboxschool is lastig. Maar die zit natuurlijk ook op een tweede etage, hoog ergens achter, heeft geen zicht op de centrale hal, altijd op tijdstippen dat de anderen er niet zijn. Ook op avonden in het weekend, dus dan staat de voordeur open, maar eigenlijk zou je zeggen je hebt de verantwoordelijkheid voor het hele gebouw. Voor jou staat de deur open. Dat is heel lastig.

I2: Ja, ja...

R: Dus ik vind dat nogal een lastige, ik heb wel het idee dat als er hier iets is, dat ze het heel serieus oppakken. Hetzelfde geldt voor de school, ja, god, je gebruikt als school zo'n wijkplein, waarom zou je niet eventjes met die kinderen naar buiten lopen om daar met de knipper langs te gaan. Dat zijn van die kleine dingetjes, dat gebeurt niet. Nu doet volgens mij Kinderwijkteam het, en niet de school zelf. Dus je kan als school best een grotere verantwoordelijkheid nemen. Ze houden dat nu op afstand. Is dat dan erg? Nee.

I1: Maar het zou gewenster zijn als...?

R: Het zou gewenster zijn als. Dat zou toch mooi zijn als dat...

I2: Ja.

R: Ja, en zo zijn er nog wel wat dingen en ik snap ook dat een organisatie als SIZA (40:00) die echt heel specifiek hier zit omdat ze gewoon een kantoortje huren. Zich niet bemoeit met onderwijs, of een Passend Wijs, dat is gewoon een kantoor functie. SWOA. Ook een kantoorfunctie. Die hebben hele andere belangen dan onderwijs, kinderwerk

I1: Maar zeg je dan eigenlijk dat je, dat het een ideaalbeeld zou zijn dat ook de SWOA mensen door de centrale hal, naar hun eigen kantoor gaan en er gebeurt iets, dat zij dan dus ook...?

R: ja!

I1: Die krijgen dan geen vrijbrief, omdat ze 'maar' een kantoorbaan hebben?

R: Nee! Dan moet je niet in een MFC gaan zitten.

I1: Nee precies.

R: Dan kun je beter gewoon een eigen pand huren enne

I2: Oké... En wat denk je dat daar voor nodig is om dat te kunnen bereiken? Want je hebt wel voor ogen wat je wil bereiken.

R: Ja, uhm.. hoe krijg je dat voor elkaar he, dat is het volgende...

I2: Haha

I1: Haha, (tegen ander) jij bent duidelijk de kritische vragensteller.

R: het is op zich denk ik goed, we zijn nu met het inhoudelijk overleg ook bezig om een soort kernwaarden op te stellen. Ehm, en die zijn eigenlijk al.. Die dingen hoef je natuurlijk niet zelf opnieuw te schrijven. Want dat is door honderden anderen al een keer gedaan. Maar we moeten dat wel met elkaar delen en dat eh, ook heel duidelijk maken richting al die medewerkers. Voel je vrij, voel je eigenlijk ook geroepen om iets op te pakken als je het ziet. Het zij iemand aanspreken, het zij rommel opruimen, het zij iemand de weg wijzen, en voel je ook gesteund door alle anderen als je dat op dat moment doet. Ik denk dat zo'n boodschap nog wel een keer met elkaar mag worden gedeeld. Of dat nou met een medewerkers avond is, of dat je dat per organisatie doet, of eh, tot nu toe wordt natuurlijk de informatie via leidinggevende een organisatie ingestuurd. Het is maar net in hoeverre de organisatie er dan wat mee doet.

I1: Ja en in hoeverre wordt die informatie de organisatie ingestuurd?

R: Ja of blijft het bij die ene persoon..

I1: Is daar controle op?

R: Ja, nee nee... mijn controle gaat tot nu toe tot aan de persoon die het ontvangt. Maar wat er daarna mee gebeurt, daar maak ik me op zich bij onderwijs niet zo'n zorgen om. Want ik merk dat ik via de docenten iets terug krijg wat ik vrij snel, vrij vroeg ervoor verantwoordelijke heb gestuurd. En kinderwerk, volgens mij zijn die ook geïnformeerd. Uhm, misschien weet jij dat?

I1: Ik ben nu onafhankelijk onderzoeker he...

R: Maar als ik naar de SWOA kijk, die komen met dezelfde vragen als die ik een week eerder al besproken heb met hun coördinator. Dus ja, dat zijn dingen, ik denk dat daar nog wel een uitdaging ligt..

I1: Maar ik denk daarin dat het ook wel zinvol is. Want er zijn dus de gezamenlijk missie vanuit Marij inderdaad. Dat ik me wel eens afvraag in hoeverre medewerkers daarvan op de hoogte zijn..

R: Ja..

I1: Dus dat is misschien wel een goede om er in te houden.

R: Ja de makkelijkste weg is natuurlijk dat je het gaat communiceren via de groep die je nu hebt, of via de contactpersonen. Maar de vraag is in hoeverre komt dat aan.

I2: Ja.

R: Bij de medewerkers terecht.

I1: Precies. Dat is ook wel een goede controlevraag.

R: Ja

I1: Hey, je hebt het over huisregels. Helemaal in het begin inderdaad. Die hangen bij de voordeur?

R: Ja.

I1: Heb je het dan over niet roken, geen honden en geen fietsen? Of heb je het echt over letterlijk een dossier, iets vastgelegd, wat bij de balie ligt?

R: Nee hoor, het is een A4'tje, dat bij de voordeur hangt.

I1: Wat bij de voordeur hangt?

R: Ja.

I2: (Gelach) Heb ik niet gezien.....

I1: Nee ik ook niet....

R: Het is een a4'tje en niet een a3'tje geworden. Juist omdat we niet de sfeer willen van oh ik kom hier binnen en ik loop meteen tegen een plakkaat met huisregels aan. En hier moet ik me aan houden. Nee, maar het hangt bij de voordeur. Sinds een maand hoor.. Dus ik kan me voorstellen dat je dit eerder niet hebt gezien.

I1: Oké, we gaan het zo opzoeken.

R: We hebben het ook een beetje geformuleerd in een enigszins zachte vorm van: U bent van harte welkom, wij behandelen iedereen gelijk, dat soort dingen.

I1: Wat ook weer passend is bij die visie, openheid..

R: ja het is ook een iets andere manier geschreven dan je mag niet dit je mag niet dat.

I1: Positief?

R: Maar als je het leest, staat hetzelfde er.

I2: En wat zou je ons dan nog willen meegeven in ons onderzoek? Waar moeten wij echt op letten? Of juist niet?

R: Dat waar we het net over hadden. Ik heb het idee, maar misschien mis ik wel heel veel informatie, dat kan natuurlijk ook, dat ik heel veel dingen niet zie. Dat we juist hier op een veel positievere manier met elkaar omgaan en dat er ook wel echt lijnen liggen tussen de verschillende organisaties als het gaat over omgangsvormen en hoe ga je om met.. naja, uhm, probleemgevallen, dat soort dingen. Dat is op Presikhaaf veel minder. Dat het daar individualistischer is, organisaties voor zich, ik ben wel benieuwd of dat beeld klopt. Of jullie dat ook hebben. Ehm, want jullie gaan daar met een aantal professionals praten?

I1: Dat wisten we eigenlijk nog niet. Een beetje afhankelijk van wat hier uit komt. Of we gaan er echt langs en we gaan observeren hoe zij dan dus werken, of is het in die zin wel zinvol om met iemand te gaan spreken en met wie dan? Uiteindelijk gaat het natuurlijk om Klarendal, pedagogisch klimaat in Klarendal, dus we moeten ook niet teveel afwijken van het onderwerp. Maarja, ik denk nu inderdaad: Interessant.

R: Het is inderdaad interessant. Misschien is het goed om met een collega van M. te praten. G.

I1: Yes

R: Uhm, ik noem haar naam veel te vaak. Dus ik ben bang dat ze op een gegeven moment zegt: Guido, je moet een keer op houden met mijn naam zeggen.

I2: Haha

R: maar G. is dus de M. van Presikhaven, maar die ziet haar rol breder.

I2: Uhu

R: Die bemoeit zich bijvoorbeeld ook met facilitaire zaken. Misschien juist wel omdat het in de afgelopen vijf jaar is blijven liggen. Dat zij die rol oppakt. Maar zij zit er, en kan alles vertellen over het pedagogisch klimaat, wat daar nu is. Hoe ze het voor zich zien, er zijn hele documenten over geschreven.

I1: Dus inderdaad toch zinvol.

R: En ik denk... dat zij inderdaad zal zeggen, dat lijntje loopt er wel tussen de school, kinderopvang, kinderkamp. Maar zo'n gebouw is wat mij betreft zoveel meer dan een gebouw. En waar is bibliotheek, waar is jongerenwerk...

I2: Ja..

R: Uhm oké, misschien ben ik nog steeds niet goed op de hoogte.
Ik bedoel als er conclusies zijn die jullie trekken die ik totaal niet zie of anders zie, noem het ook vooral.

I1: Ja!

R: Kan ook voor mij een leerpuntje zijn.

I1: Ja, want in hoeverre ben jij nou werkzaam hier? Hoeveel dagen in de week?

R: ja, dat is niet in dagen uit te drukken. Officieel..

I1: Je bent hier geen vijf dagen.

R: Nee je moet het eigenlijk ongeveer zien als 10 10 10. Qua tijd. Tien uur hier, tien uur Presikhaven en tien uur de wetring. In basis zal dat iets meer Presikhaaf zijn. Juist omdat daar de problematiek wat groter is. Geitenkamp, dat is zo kleinschalig, dat loopt gewoon goed. Dus daar ben ik in principe alleen dinsdag. Een paar uurtjes. En Klarendal, maandag, woensdag middag en donderdagmiddag.

I1: En je bent wel vindbaar? Op het moment dat je niet fysiek in het gebouw aanwezig bent?

R: Ja, ik heb het idee van wel.

I1: Oké.

R: Maar wisselend. Ik moet ook zeggen dat, door de gemeente Arnhem is die evaluatie gedaan, misschien heb je dat vragenformulier wel eens gezien? Hij is in ieder geval bij J. ook neergelegd. En ehm, dat was een evaluatie, eigenlijk ehm, niet zo zeer op de inhoud, maar ook de beheerstructuur, dat soort dingen. Er is ook de vraag gesteld: Hoe vindbaar is de beheerder?

Naja die is er niet, dus. En hoe vindbaar is dan vervolgens de locatiemanager en dat daar uitkomt dat mensen mijn rol ook niet zo goed weten. Terwijl dat profiel ooit wel eens is doorgestuurd. Maar dat profiel is inmiddels al wel weer helemaal aangepast hoor. Ik heb geen huidige versie. Dus wat ik jullie heb toegestuurd blijft vooralsnog een beetje mijn rol. En dan nog is de vraag, weten ze me dan goed te vinden, voor alle vragen die er zijn. Ik heb het idee dat in ieder geval de peuterspeelzalen, kinderopvang, school, kinderkamp, weet mij allemaal goed te vinden. Misschien dat een SWOA daar wat zoekend naar is, van wat kunnen we nou wel vragen en wat niet, maar wat ik al zei, omdat je juist hier de eerste persoon bent die je moet aanspreken om binnen te komen, met je pasje bij wijze van, anders kom je het gebouw gewoon niet in.

I2: Ja

R: Uhm, die lijntjes zijn er al vrij snel. Ik heb het idee dat ze me goed weten te vinden. Het zij via email, telefoon,

I1: En daarvoor was het evaluatie formulier, en daar is ook een uitkomst van, en die is doorgestuurd?

R: ja, er is uiteindelijk een heel collegestuk van gemaakt. Het is in een college van Arnhem geweest, het heeft in de krant gestaan. Lees je geen krant?

I1: Haha nee...Dus die is voor ons ook vindbaar? Als wij daar naar gaan zoeken?

R: Ik wil hem wel naar je doorsturen hoor.

I1: Dat zou helemaal leuk zijn.

R: Het is vijftien pagina's tellend. Over alle MFC's in heel Arnhem.

I1: Kijk. Dat is interessant

R: Het is ook geen geheim. Maar het ging met name over structuur, rondom beheer. Misschien heb ik het op mijn telefoon. Nee, moet ik toch even op de computer kijken.

I1: Is prima.

I2: Even kijken hoor... Ja, en je zei net dat je het wel interessant zou vinden wat wij zouden onderzoeken, wat wil je in ons verslag, aan terugkoppeling? Wij gaan natuurlijk heel veel dingen onderzoeken, we willen ook naar Utrecht gaan, in hoeverre wil je een terugkoppeling van wat wij tussentijds al concluderen?

R: Ja, ja.. tussentijds vind ik wel interessant wat zijn de dingen, gewoon een keer in de wandelgangen, hoeft niet perse op papier. Wat ik uiteindelijk wel interessant vind, ik weet niet of jullie die conclusies ook trekken of aanbevelingen, van eh, wat zou je nou aanbevelen en wat voor stappen moeten we nou nog zetten?

I1: Ja uiteindelijk moeten wij dat ook presenteren. Hier.

R: Want dat lijkt me heel interessant. Wat moeten we nou, moeten we inderdaad zo'n medewerkers avond organiseren. Ik weet niet hoor. Bij wijze van.

I1: Nee precies. We vullen nog niks in (haha)

R: Nee, nee! Als je zegt, of M. zegt, zo'n medewerkers avond zou misschien wel nuttig zijn. Vanuit haar rol weet ik niet of dat een toegevoegde waarde heeft.

I1: Ja, nee.. Maar wellicht is er wel veel behoefte naar.

R: Misschien wel. De vraag daarna is weer zien mensen in het gebouw, hier, het belang? Ik weet niet hoe ze het in Presikhaaf voor elkaar hebben gekregen. Dat er 2/3^e of misschien wel meer aan tafel zit.

I1: Ja..

R: Ja, dan heeft het ook echt een toegevoegde waarde, omdat je dan echt met elkaar iets kan delen.

I2: ja..

R: Uh, nota.. anders ga ik dat vergeten als ik dat niet naar mezelf toestuur.

I1: Ik denk dat we een heel eind kunnen.

I2: Ja dat denk ik ook.

R: Is het een beetje een logisch verhaal wat ik vertel eigenlijk of? Is het niet eh, wat je nou allemaal zegt, nou geen idee?

I2: Nee, vind ik wel. Ik denk dat we enorm zijn afgeweken van onze vragen, maar ja, door middel van doorvragen hebben we veel meer antwoorden verkregen.

R: Zit er nog een vraag tussen die je alsnog kan stellen? Misschien dat ik er nog wel hele andere ideeën over heb.

I2: Nee, naja, we hadden bijvoorbeeld ook een vraag met 'wat was de belemmering tijdens het opstarten in een ander MFC?' helemaal in het begin. Maar goed, in Presikhaaf in het begin, was je er bijvoorbeeld niet bij. Dus dan weet ik niet of die vraag nog zo relevant is.

R: nee precies. Het heeft echt een groot voordeel als je vanuit de 0 situatie kan starten.

I2: Ja

R: Dat merk je ook bij de Geitenkamp. Daar waren ze al wel twee jaar in het gebouw. Maar kwam je als beheer 'nieuw' binnen. Dus je hebt geen last van 'oude' dingen, of medewerkers die er zitten, die totaal hun eigen manier hebben van werken en dat zit op Presikhaaf wel.

I2: Ja.

R: Een voorbeeld, er zit daar een beheerder, 40 uur. Zit daar, haar domein te verdedigen. En dan kom ik als locatie manager, ik heb andere ideeën, ja, dat botst..

I1: Iets anders nog, de website? Wie regelt dat?

R: Voor ?

I1: MFC Klarendal.. of MFC Presikhaven?

R: Presikhaven doe ik het. Die is twee weken geleden nieuw geplaatst. Dus dat is een nieuwe website. En voor Geitenkamp en voor Klarendal hebben we tot nu toe altijd bewust gekozen om een koppeling te maken met de wijk website. Dus klarendal.nl.

I1: Oke, dus die is er bewust niet?

R: Bewust niet, inderdaad.

I1: Gaat ook niet komen?

R: Als daar behoefte aan is..

I1: Oké. Dat is misschien nog wel een interessante. Ik denk in de kader van de vindbaarheid.. voor onbekende mensen is het heel lastig om MFC Klarendal te googelen.

R: En op zich, wat kost het, zeg ik altijd maar. Natuurlijk, 1000 euro is veel, maar dan heb je wel een nieuwe website. Waar je in ieder geval alle nieuwe informatie op kan zetten. Kijk maar eens op presikhaven.nl anders...

I1: Ja, wij vonden dat heel prettig, volgens mij was dat ook Presikhaven, openingstijden en wat wanneer is, dat vonden we heel prettig om te zien en dat nodigt ook uit.

R: Ja! Zeker.

I1: En dan denk ik, op het moment dat wij op MFC Klarendal zoeken, dan vinden we de flyer...

R: Ja, via de wijkwebsite.

I2: Precies. En de wijkwebsite.. ja... Daar staat naar mijn mening, niet zo heel veel relevante informatie op. Wel bijvoorbeeld foto's van het gebouw. Toen het gebouw net gebouwd werd en in aanbouw was.

I1: daar valt ook nog wel wat in te halen denk ik, maar goed. Dat gaan we onderzoeken.

R: Ik vind het ook gewoon heel leuk om met websites bezig te zijn, het is een soort hobby.

I2: Haha

R: Dus ik vind het ook interessant om dat te hebben. Maar het is in 1 van de eerste gebruikers overleggen vorig jaar afgeschoten, zoiets van we zien de toegevoegde waarde nu op dit moment niet en het is daarna nooit meer ter sprake gekomen.. dus dat puntje ligt nog.

I1: Denk jij dat het kan bijdragen aan het klimaat? Een goede website?

R: Uhm

I1: Of denk jij, dat staat er helemaal los van?

R: Dat weet ik niet. Klimaat vind ik altijd wel een lastige, inderdaad.

I1: Klimaat, sfeer.. openheid

R: Ja

I1: Datgeen dat je met de kernwaarden wilt bereiken?

R: Ja een kernwaarde kan zijn vindbaarheid, of zichtbaarheid, en mensen weten natuurlijk het gebouw al amper te vinden, laat staan als je dan geen goede website hebt, dan kun je het ook online al niet vinden. Uhm ik denk dat het een toegevoegde waarde is voor het gebouw, voor onze vindbaarheid, voor onze zichtbaarheid, of het iets meteen doet met het pedagogisch klimaat weet ik niet. Dat zit volgens mij echt bij de mensen. En niet bij een website. Maar misschien kan het een bijdrage leveren.

I2: Ja.

R: Ja, zou kunnen.

I1: Oké dat was hem voor mij.

R: In ieder geval in Presikhaaf hebben we er voor gekozen om die website puur informatief te maken. Informatie halen, voor mensen en zorgen dat het up to date is. We hebben daar niet verder van gedachten gewisseld moet dat dan ook nog een rol hebben in ons pedagogisch klimaat, beleid of..

I2: Oké

R: Het is interessant als dat wel kan hoor. Daar hoor ik graag meer over. Nog nooit zo over nagedacht.

I1: Misschien kunnen we dat meenemen.

(Gelach)

I2: Kunnen we naar kijken.

R: Hey, jullie spitsen je op Klarendal, dat snap ik, maar als je nog eens links en rechts opmerkingen hebt over Presikhaaf of de Geitenkamp hoor ik het graag hoor.

I2: Ja!

I1: Naja meteen de website was meteen iets wat ons opviel. Omdat we dachten laten we eens gaan kijken hoe het bij anderen werkt, waarbij we, ik weet het niet precies meer, maar bij 1 van de 2 dachten: Oh, dit ziet er mooi uit, oh wat leuk. Zin om er heen te gaan, weet je wel?

En bij Klarendal word je dan doorverwezen en denk je nou.... En dan horen wij dat toevallig ook nog wel vanuit stagiaires. Dan ga je googelen op je nieuwe stage plek en dan vind je er niks over. Dus dat is meer het gevoel dat bij ons zelf heel erg opriep. Dus we kunnen ons voorstellen dat het bij bezoekers ook zou kunnen.

R: Ja.

I1: Maar dat gaan we onderzoeken.

R: Het grappige is dat als je nu in Presikhaven binnen zou komen met, zonder dat je voor informatie hebt, denk je waar ben ik beland. Ze hebben daar bijvoorbeeld echt een achterstand met schoonmaak. Een beetje een smoezelig gebouw, achterstand in onderhoud, maar als je de website ziet, word je heel vrolijk. Want de foto's zijn natuurlijk helemaal gefotoshopt. Dus als je met dat beeld binnenkomt, denk ik dat je anders binnenstapt. Hier kom je natuurlijk met voor informatie van jeetje, ik kan het gebouw niet eens vinden. Waar moet het zijn en dan word je weer vrolijk van het gebouw.

I1: Ja!

R: Dus misschien eh,

I1: maar is wel een interessante om verder te onderzoeken.

R: Helemaal waar.

I1: Uhm...

R: als je telefoonnummers nodig hebt, of contactpersonen of weet ik veel wie, benader mij maar hoor. Als je meer informatie nodig hebt.

I1: Bedankt. Top. Dankjewel.

I2: In hoeverre, of hoe wil je dat wij met jou gegevens omgaan? Dus de dingen die je zegt, meningen, mogen wij jou naam gebruiken, of liever niet?

R: Ja hoor, geen probleem.

I1: Dus dat mag allemaal?

R: Ja!

I1: Oké! Bedankt! Ik heb geen vragen meer denk ik.

I2: Ik ook niet.

I2: We hebben best veel. Ik ben blij dat we hebben opgenomen. Nu hopen dat het goed is gegaan.

I1: Yes?

R: Oké.

I2: Dankjewel.

I1: Dankjewel.

R: Tot ziens.

Checklist MFC de Wetering

1. Hoe ziet het plein eruit?
2. Het wijkplein / schoolplein is veilig
3. De regels van het wijkplein/ schoolplein zijn duidelijk
4. Het MFC en de ingang is makkelijk bereikbaar
5. Het is duidelijk waar de ingang van het gebouw zit
6. Ik voel mij welkom in het gebouw
7. Ik word welkom geheten in het gebouw
8. Het is voor mij gemakkelijk te vinden waar ik moet zijn in het gebouw
9. Ik vind het gebouw veilig voor iedereen
10. De huisregels zijn duidelijk zichtbaar
11. De huisregels worden overal toegepast
12. Het MFC heeft een gevarieerd aanbod
13. Ik weet wat de mogelijkheden zijn in het MFC
14. Ik weet welke regels er binnen het MFC gelden
15. Er wordt gebruik gemaakt van toegangssleutels
16. Zijn er groene hoeken in het gebouw aanwezig?
17. Wat voor maatregelen zijn er getroffen in het gebouw om een veilige omgeving te creëren?
18. Ik voel mij geaccepteerd in het gebouw
19. Ik voel mij welkom in het gebouw
20. Ik voel mij veilig in het gebouw
21. Ik vind dat men op een positieve manier met elkaar omgaat
22. Hoe wordt conflicthantering toegepast in de praktijk?
23. De manier van conflicten oplossen spreekt mij aan
24. Het is mij duidelijk wie welke verantwoordelijkheid draagt binnen het MFC
25. Er wordt op een zorgzame manier met elkaar omgegaan
26. Het is duidelijk wie er werkzaam zijn binnen het MFC
27. Ik weet waar ik moet zijn met mijn vragen
28. Er is een duidelijke bewegwijzering

Mits van toepassing:

29. Ik zie verschillen tussen medewerkers, vrijwilligers en stagiaires in het handelen in het MFC.
30. Hoe wordt er gewerkt aan een pedagogisch (opvoed)klimaat?

Checklist MFC Presikhaven

1. Hoe ziet het plein eruit?
2. Het wijkplein / schoolplein is veilig
3. De regels van het wijkplein/ schoolplein zijn duidelijk
4. Het MFC en de ingang is makkelijk bereikbaar
5. Het is duidelijk waar de ingang van het gebouw zit
6. Ik voel mij welkom in het gebouw
7. Ik word welkom geheten in het gebouw
8. Het is voor mij gemakkelijk te vinden waar ik moet zijn in het gebouw
9. Ik vind het gebouw veilig voor iedereen
10. De huisregels zijn duidelijk zichtbaar
11. De huisregels worden overal toegepast
12. Het MFC heeft een gevarieerd aanbod
13. Ik weet wat de mogelijkheden zijn in het MFC
14. Ik weet welke regels er binnen het MFC gelden
15. Er wordt gebruik gemaakt van toegangssleutels
16. Zijn er groene hoeken in het gebouw aanwezig?
17. Wat voor maatregelen zijn er getroffen in het gebouw om een veilige omgeving te creëren?
18. Ik voel mij geaccepteerd in het gebouw
19. Ik voel mij welkom in het gebouw
20. Ik voel mij veilig in het gebouw
21. Ik vind dat men op een positieve manier met elkaar omgaat
22. Hoe wordt conflicthantering toegepast in de praktijk?
23. De manier van conflicten oplossen spreekt mij aan
24. Het is mij duidelijk wie welke verantwoordelijkheid draagt binnen het MFC
25. Er wordt op een zorgzame manier met elkaar omgegaan
26. Het is duidelijk wie er werkzaam zijn binnen het MFC
27. Ik weet waar ik moet zijn met mijn vragen
28. Er is een duidelijke bewegwijzering

Mits van toepassing:

29. Ik zie verschillen tussen medewerkers, vrijwilligers en stagiaires in het handelen in het MFC.
30. Hoe wordt er gewerkt aan een pedagogisch (opvoed)klimaat?

Interview Brede school coördinator Gea Mulder**Datum:** 8-4-2015**Tijd:** 15:00 – 16:00 uur**Locatie:** MFC Presikhaven**Benodigdheden:**

-Opname apparatuur

-Pen en papier

-Koffie en thee

Doel van het onderzoek: Onderzoek naar een gezamenlijk pedagogisch (opvoed)klimaat binnen MFC Klarendal.**Doel van het interview:** Antwoord krijgen hoe het pedagogisch (opvoed)klimaat eruit ziet voor kinderen in de leeftijd van 0-15 jaar in Arnhem-Noord (Presikhaaf)**Doelgroep:** Arnhem-Noord, Presikhaaf

Manier van opname: Met behulp van audio apparatuur / telefoon

1. Wat verstaat u onder een pedagogisch klimaat?
2. Hoe ziet het huidige pedagogische klimaat er momenteel uit binnen MFC Presikhaven?
3. Wat vindt u als BSC hier belangrijk in?
4. Hoe uit dit zich op MFC Presikhaven? Of niet?
5. Waar ontbreekt het dan aan? Wat mist er volgens u?
6. Situatieschets: Kunt u hier een specifieke (praktijk)situatie van benoemen?
7. Wat ziet u als kansen voor een goedwerkend pedagogisch klimaat in MFC Klarendal?
8. Wat ziet u als belemmeringen voor een goedwerkend pedagogisch klimaat in MFC Klarendal?
9. Hoelang bent u al werkzaam op MFC Presikhaven?
10. Hoelang bent u al werkzaam als BSC op MFC Presikhaven?
11. Hoe is het pedagogisch klimaat ontstaan op MFC Presikhaven?
12. Wat waren kansen tijdens het integreren / opstarten op MFC Presikhaven?
13. Wat waren de belemmeringen tijdens het integreren / opstarten op MFC Presikhaven?
14. Heeft u nog tips/ advies voor ons onderzoek vanuit uw visie en functie?
15. In hoeverre wilt u dat wij omgaan met uw gegevens in ons onderzoeksverslag?
16. In hoeverre wilt u een terugkoppeling van de (tussentijdse) resultaten?

INTERVIEW

BREDE SCHOOL COORDINATOR OVER PEDAGOGISCH KLIMAAT MFC PRESIKHAVEN

Datum: 8 april 2015

Locatie: MFC Presikhaven, Laan van Presikhaaf 7, Arnhem.

Aanwezig: Coördinator Brede School: Gea Mulder.

Diana Dijkhuis & Marieke Ooyman.

Na een korte introductie over onszelf, de afstudeeropdracht en de vraag of het interview opgenomen mocht worden, startte het interview.

(I) (...) Ja, dus dat was de inleiding...

(R) Hebben jullie specifieke vragen?

(I) Nou, we hebben een aantal, we hebben een richtlijn voor onszelf opgesteld natuurlijk... uhm.. waarin het voornamelijk gaat, ehm, Nouja wat jij ook al, wat u ook al als bredeschool coördinator dan nu neer zet.

(R) jij he

(I) ja is goed

(I)ehm, en hoe dat is ontstaan....eigenlijk. want Marij heeft natuurlijk dezelfde functie en doet ook al heel veel. Maarja, wat maakt het dan dat het nu hier wel staat, of misschien staat het hier ook nog wel helemaal niet.... Daar zijn wij benieuwd naar!

(R)nou daar ben ik ook nog niet tevreden over hoor.. nou dan is het wel grappig om te horen dat wie dat goed vinden.... Maar dan zal ik gelijk even schetsen wat het zo lastig maakt. In het, uh, in het geheel.

(R)ehm..... Wij he, brede scholen he, dat zijn netwerkorganisaties he?! En ehm, uuuhhh... we hebben denk ik de afgelopen jaren heel wat stappen gezet, om in ieder geval een aantal kernpartners die actief zijn in de brede school netwerk, uh, met elkaar te laten samen werken. Eh... enigszins op elkaar af te stemmen en ieder geval he, met een zekere regelmaat met elkaar in gesprek te zijn, en op een aantal lijnen, uh.. zeg maar tot vormen van samenwerking te komen.

(I) En hoe gaat dat?

(R)Dat gaat..... heel langzaam.... En dat gaat mondjesmaat. En eh, en waarom gaat dat zo langzaam, omdat het eigenlijk ook een behoorlijk vrijblijvend, eh, geheel is. He, de partners van de brede school, he, de kernpartners, hoeven dr niks voor te doen, in die zin van eh, ja wij willen wel samen met u in die bredeschool netwerk, ehh vormen, daarvoor willen we wel af en toe met elkaar in gesprek zijn, we zullen ook een aantal afspraken maken, maar verder moeten we er niet zo heel erg veel last van hebben en moeten we eigenlijk gewoon onze eigen gang kunnen blijven gaan. Op het moment dat dat wat spannender wordt, bijvoorbeeld door te zeggen van je moet een stukje informatie inleveren ten behoeve van samenwerken, ik denk dan dat iedere partner zou steigeren en zeggen nou nou, dat kan niet. Dat zag je dus ook in de afgelopen jaren gebeuren. He, in die beginfase ,eh,, ervaren men dat dat samenwerken, meer van elkaar weten, he, dat absoluut als waardevol, he en daarin is ook zeker winst geboekt, want daarvoor waren denk ik , met name scholen denk ik geïsoleerde organisaties zo in de wijken, deden niet zoveel met

anderen, hooguit met een peuterspeelzaal. Daarmee was het ook wel gezegd. Op het moment dat het moest gaan, MOEST gaan, met kinderopvang, ja toen moest iedereen ook iets doen in samenwerking met de kinderopvang. Maar ook dat was gewoon opgelegd, een regel. Maar zeg maar vanuit henzelf gebeurde dat niet zo heel erg.

(I) Hoe was dat met de brede school?

(R)en ehm..... en met de brede school, he, toen moest in ieder geval in de onderwijsachterstandswijken, moesten ze brede scholen gaan vormen, en kregen daardoor ook een vorm van ondersteuning he, in de personen waarin bredeschool coördinatoren. En kregen ook daarbij nog eens een zak geld, waarmee er gewoon wat extra's gedaan kon worden. Nou, daar zeg je geen nee tegen en als je daar dan af en toe wat voor moet doen, dan ehm dan is het goed.

(I) En hoe was de overstap naar het MFC??

(R)Ehm..... op het moment ehmm dat al die kernpartners in een gebouw gaan en in een gebouw moeten gaan samenleven, nouja, he, ik weet niet hoe jullie wonen, maar toen jullie nog gewoon thuis, en als je nog thuiswoont, dan weet je ook van je moet gewoon regels hebben in het gezin waar iedereen zich aan houdt, want anders dan wordt het gewoon een zootje. He, anders krijgt de een die dat privilege en de ander dat privilege en nouja, dat werkt gewoon niet. Dus op het moment dat je gewoon bij elkaar onder een dak woont, dat zul je echt wat meer met elkaar moeten doen. en dat is dan ook in veel gevallen de reden zeg maar om te zeggen wij moeten gezamenlijk iets doen, ehmm met de afspraken en dus met ons pedagogisch klimaat. En hoe gaan wij met de kinderen om, hoe gaan wij, hoe benaderen wij ouders, hoe gaan we met de zorg en de verantwoordelijkheid van het gebouw, elkaars materialen, ehm hoe gaan we dat doen. dus dan is de tijd rijp, zeg maar om daar over na te gaan denken. Omdat je dan in dat gebouw, he, ehm, ja, moet samenleven en daar moet je gewoon goede afspraken over hebben. Nou, dat gold dus ook hier. He dat dat dat de aanleiding was om dat hier te doen. ik ben werkzaam in twee bredeschoolnetwerken, en ik zie dus ook, hier is dat bredeschoolnetwerk allemaal partners die in dit gebouw zitten. Hier ontstond er een noodzaak, om in ieder geval eens met elkaar te doen. In presikhaaf-oost zit iedereen nog in eigen locaties en zeggen alle partners, neuh dat hoeft niet. Dat is wel goed. Daar zijn wij wel tevreden over.

Toen ik hier begon, en we nog niet in dat ene gebouw zitten, zei iedereen daar hebben wij geen problemen mee. Dat probleem hoeven we niet aan te pakken. Nou op een moemnt in een gebouw, groeide dat besef zo van ja, we zullen nu moeten, iets met elkaar doen.

(I) En hoe ging dat?

(R)ehm.....nou, dat hebben we dus gedaan. Door ehm... ik ben begonnen zeg maar met alle medewerkers op een medewerkers bijeenkomst zeg maar, met elkaar te laten discussiëren van ehm hoe wat doe je nu als je beneden in de gang loopt en je ziet een ouder zitten en ehm er lopen twee van die peuters rond en die trekken de kast van de bibliotheek leeg. Zo, en jij bent de leerkracht van de school. He, zeg je dan zo van he das van de bieb dus daar bemoei ik me niet mee, of: moet ik daar wat mee? Nou. Dat riep echt heel veel gesprekken over op. Omdat die leraren ook zeggen van jezus, moet ik daar ook nog verantwoordelijk voor zijn? He? Zo ehm dat dat kan toch niet. He, en ehm... maar he een bieb die beneden zit en dus veel meer ziet wat er in die kuil gebeurd, die zegt ja! Het zijn allemaal die kinderen van de school. Omdat wij hier nu toevallig beneden zitten, moeten wij die kinderen alsmaar aanspreken. Jan van het kinderwerk die zegt dan: ik zit op de eerste verdieping, ik zie niet wat er beneden gebeurd. Zo eh he? Dat is de realiteit. En hoe doe je dat dan met elkaar? En dat levert wel he gewoon op op een aantal momenten levert dat ehm spanning op. En ook op een aantal momenten kun je best met elkaar al gewoon afspraken hebben gemaakt, en dat dat wilde ik zegen van dan kun je dus best een paar

mooie papiertjes hebben. En het erover gehad hebben. Maar het naleven, daarvan, dat ehm daar krijg ik als bredeschool coördinator, he, want ik heb een coördinerende functie, ehm als niet de managers van al die organisaties zeg maar vierkant achter die pedagogische visie staan en die mee willen gaan dragen in een organisatie en hun medewerkers erop aan spreken, krijg ik het niet voor elkaar.

(I) Hoe is dat nu dan?

(R)en dat is op dit moment ook het dilemma. Voor mij. Omdat ik merk dat ik ehm van ehm op papier, hebben wij hier wel het een en ander en het is ook wel zo als er een problemen zijn, dan steken we de koppen bij elkaar, gaan we met elkaar in gesprek en he, dan hebben we het ook over gedrag van kinderen ehm van hoe doen we het als kinderen zich in de bibliotheek misdragen, eh he, welke afsraken zijn dan nodig. Ehm... he kan het zo zijn dat de bibliotheek een kind schorst uit het gebouw, terwijl dat kind da de volgende dag gewoon weer naar school moet. Dat moet je, daar moet je het met elkaar over hebben. Nou en over dat soort concrete dingen, ehmm he, daar hebben wij in de loop der tijd wel gesprekken over geweest en dan zijn dan worden ook wel zeg maar op maat afspraken gemaakt van nou dat doen we zus of dat doen we zo of ehhhh..... dr worden dingetjes in uitgeprobeerd zo van he wat werkt he.

(I) Heb je hier een praktijkvoorbeeld van?

(R) Jan bijvoorbeeld. Van het kinderwerk, ehm die naschool he, ja dan lopen die kinderen hier in en uit het gebouw, de kinderclub is boven, maar die kinderen die beneden lopen ja, daar heeft hij geen zicht op. Er zijn ook kinderen die zeg maar onder begeleiding van stagiaires en vrijwilligers buiten spelen.. eh, dis dat gaat dat loopt ook van beneden naar boven, dus hij is bijvoorbeeld op een gegeven moment een keer met kinderen als securtiy's gaan werken. Dus die kregen allemaal een t-shirt aan van security en die kregen een walkie-talkie, zodat als ze ergens wat was en eh naar jan die wil helemaal niet luisteren of wat dan ook, zo weetje wel, dat ze dan op die manier even contact op konden nemen met Jan. En daar zocht hij net die kinderen die natuurlijk het meest lastig waren, he gewoon om op die manier zeg maar ze een verantwoordelijkheid te geven, ja en als en zij werden daar ook wel op beoordeeld. Zo op hun gedrag. Zo van ja luister, als jij niet het goede voorbeeld geeft, dan ben je geen goede security, dus nou. En zo zijn we alsmaar wel aan het zoeken zo van als er situaties voordoen dat je zegt zo van dit kan echt zo niet langer, dit loopt echt uit de klauwen, ehmm dan gaan we het aanpakken. En daar hebben we ook afspraken met de scholen over. Als er iets in de bieb gebeurd, dat die ook zegt van dat zijn die en die kinderen van jouw school en dan gaat het gesprek op de school plaatsvinden met kinderen, met leerkrachten, soms het ouders erbij. He om eh onacceptabel gedrag gewoon aan te pakken.

(I) Komt dat vaak voor?

(R)Nou, dat zijn wel allemaal dingen die wel voorkomen al is het wel allemaal heel incident eh... incidenteel. Maar uiteindelijk, dat is wel heel erg belangrijk dat er dus openheid is, dat niet iedereen de andere kant op kijkt, he dus dat je dus wel dingen aanpakt, dat je elkaar opzoekt om zeg maar met elkaar in gesprek te gaan, zo van hier hebben wij echt veel last van, dus jongens kunnen we hier een keer met elkaar over hebben. Hoe kunnen we dit aanpakken? Welke rol kan de school betekenen en wat kan het kinderwerk betekenen en wat kan het beheer erin betekenen, ehm wat zijn momenten die wat wij wat waarvan wij dan vinden dat het echt uit de hand loopt hier gaan wijkagent voor inschakelen, nou he, dan ga je gradaties afspreken. Zo van hoe ga je dat doen en hoe ga je dat aanpakken. En uiteindelijk wordt dan ook de situatie dan wel weer rustig. Dan krijg je het wel ehhhh om....

(I)want hoe is het hier met de organisaties onderling? Iedereen weet hier elkaar te vinden? Wie de de kinderwerker is bij wijze van, wie de vrijwilliger is en de stagiaire? Is dat helder en

hoe is dat ontstaan?

(R)ehm... nou of het helemaal helder is? Nou kijk de schoolteams weten allemaal wie jan is, jan is de kinderwerker hier, en ehm die zullen ongetwijfeld af en toe een vrijwilliger of een krijgen met een vraag, maar die zullen zich ook voorstellen met ik ben die en die van de kinderclub, kijk he. Dat ze dat doen. ik denk... de professionals kennen elkaar. En dat is dan van belang. De basis. Ja.ja. ja kijk stagiaires en vrijwilligers dat is een komen en gaan, he, in zo'n grote organisatie. Dat geldt voor he voor he het basisonderwijs, daar lopen ik weet niet hoeveel stagiaires al rond, dat geldt voor het kinderwerk, dat houd je echt allemaal niet bij. Maar de professionals kennen elkaar, ja.

(I)en u zegt die medewerkersavond? Hoe is die tot stand gekomen? Was dat vanuit een signaal? Of preventief?

(R)Nee, nee. Dat is totstandgekomen vanuit de gedachte van als wij hier met elkaar in het gebouw zitten, dan moeten we iets met elkaar.

(I)En elke organisatie zit daarbij?

(R)Ja daar zitten alle medewerkers, alle professionals, die zitten daarbij ja.

(I) en hoe vaak is dat dan?

(R)dat is, dat doen we . we doet het hier een keer in het jaar, en ehm.... En dan zijn echt alle medewerkers vanuit het gebouw zeg maar ehm, ja maar goed dat was tot nu toe. Alle medewerkers van het gebouw. Bij elkaar. Ehm.. ja he, ik weet of jullie al iets van gehoord hebben want in Klarendal speelt dat ook, he er gaat een integraal kindcentrum komen, ehm.. een integraal kindcentrum is eigenlijk een doorontwikkeling van de brede school. Maar met dien verstande, dat eigenlijk de ehm.. de kernpartners die daarbij betrokken zijn, dat aantal wordt kleiner, dan gaat het alleen nog maar over peuterspeelzaal, kinderopvang en ehm en onderwijs. Hier zijn we nog aan het verkennen of ook kinderwerk mee gaat in de integratie in de ikc. De intentie is er wel, hoe dat uit gaat pakken dat weten we nog niet, dat is echt nog een zoektocht. Maar wat dat wel betekent is dat deze vier, dus onder leiding van een manager komen, en dat maakt sowieso dat pedagogisch klimaat he zeg maar onder aansturing van een manager, ja of je nu kinderwerker bent, of je bent peuterspeelzaalleidster, of je bent de leerkracht van de school, ja dat dat dat dat beduvelde niet. Maar je hebt zeg maar orthopedagogische uitgangspunten, daar heb je gewoon na te leven. Dus die zitten ook gewoon hiërarchisch meer in de lijn. En in de aansturing. He, wat ik niet had, omdat ik gelijk stond zeg maar met he, de medewerkers, en dus zeg maar op motivatie dus moest zorgen dat dus de mensen gingen doen wat ik graag wilde dat ze gingen doen, he, en natuurlijk zit iedereen wel in dat het belangrijk is, maar het is vaak nog verdomde lastig. Dus ja, ik kijk wel liever even de andere kant op. Zo weetje? En als er vanuit management gewoon aansturing is dan wordt het wel een krachtiger, echt een meer krachtiger boodschap. Dat is wel een verschil. He, als je het nu hebt over die medewerkersavond, de volgende medewerkersavond, die wordt een avond met alleen de ikc partners, en dus niet met alle andere partners die hier ook in het gebouw zitten. Dan moeten we dus nog kijken, of we, ehmm.... Ja , of we zeg maar daarnaast ook nog een andere soort van ontmoeting of dialoog moeten gaan krijgen waar ook de andere partners bij betrokken zijn. Want we hebben ook de sociale wijkteams, die zitten heir ook in het pand. We hebben SIZA, en driestroom en de wijkagenten en de bibliotheek en het opbouwwerk en de ehmmmm jongerenwerk, he dat zijn ook allemaal mensen die hier in het pand werken en daar zal toch ook interactie mee zijn en die zullen ook betrokken zijn bij ehh he wat er gebeurt. In het pand. Dus dat is voor mij he, voor het komend jaar dus ook nog wel een vraag. Van het is snap dat er met het integraal kindcentrum op inhoud moeten er gewoon stevige slagen gemaakt worden, he, omdat dat gezamenlijke kijken naar he, visie op leren,

visie op pedagogische aanpak, he wat zijn onze pedagogisch uitgangspunten. Er moet heel veel in gebeuren, dus dat hebben we dus nodig, die studiemomenten hebben we dus nodig met elkaar. Maar daarnaast vind ik dan ook nog wel van belang, van maar hoe gaan we dat dan doen met al die andere partners die hier dan ook in het gebouw zitten. Dus dat is voor mij een vraag voor het komend jaar. Van ja, is dan he, we hebben dan, dit jaar geïnitieerd dat eens in de twee maanden een ikc, of een mfc-borrel is. En steeds een partner organiseert dat. Dus he, de laatste een paar weken geleden heeft hebben de sociale wijkteams de borrel georganiseerd, en ehh... he, dus over anderhalve maand of ik zeg maar over een paar weken dan ga ik een andere partner vragen. Dan ga ik misschien wel de school vragen of ik vraag misschien wel de gang van de peuterspeelzaal en de kinderopvang vragen. Zo van goh, willen jullie nu de borrel organiseren? En dan he, zo dan wil ik best de uitnodiging sturen of zo van maak maar een uitnodiging, en maak maar gebruik van mijn mail-lijst, om door te sturen. Maar de organisatie is aan jullie. Maar dan heb je een borrel. En voor het informele contact is dat goed, maar daar ga je niet inhoudelijk met elkaar in gesprek.

(I)dat wilde ik dan net vragen. Wat is dan het doel van die borrel?

(R)Netwerken, ja. En ehmm... elkaar kennen. Kennen en gekend worden. Het is natuurlijk heel raar als je in een gebouw werkt, waarvan je niet eens weet wat nou is dat nou een buurtbewoner of is dat nou een professional. En van welke organisatie is die dan? Ja, dat werkt natuurlijk niet prettig. Het in ieder geval prettig om in ieder geval gezichten te weten van he, dat is een soort van collega van mij.

(I)Ja en de informele momenten dat zijn dan die een jaarlijkse bijeenkomsten voor medewerkers?

(R)nee dat is niet formeel. Dat is formeel.

(I)en als we doorgaan op het pedagogisch klimaat, je hebt natuurlijk al het een en ander genoemd, wat versta je onder een pedagogisch klimaat? Of wat zijn de facetten? Die daarbij horen?

(R)Eehmmmmmm nouja, wat je moet hebben is in eerste instantie natuurlijk een pedagogische visie. Zo van he, wat zijn de kernpunten, zo van he, hoe kijk je daar tegenaan en wat vindt je belangrijk? In het opvoeden van kinderen.... Dus zo dat moet je zeg maar met elkaar bespreken. En uiteindelijk met elkaar formuleren. Van he wat je daarin belangrijk vindt.

ehmm. Dat is over het algemeen vrij abstract. En dan komt dus de slag van nouja hoe ga je dat nu concreet maken. Dus wij hebben ehm... (staat op en zoekt map)

(R)Even zien.....

(R)(zoekt map)

(R)uhm.... Nou we hebben uiteindelijk, ehm.... Hadden wij dus, heb ik het nog gevraagd om zeg maar in het kort een inleiding te geven over ehmm wat versta je onder een pedagogisch klimaat. Ehmm, hè en die heeft die heeft dit zo in het kort geschetst. En ehmm vervolgens zijn we dus he, aan de slag gegaan.. ene kijken of ik ze nog heb. (pauze)

He, volgens mij was dat deze bijeenkomst (bladert in map) aan de hand van casussen, om ehm hè, om daarmee mensen daarmee met elkaar in gesprek te laten. Ehm komen. (zoekt papieren) ik heb alles door elkaar zitten omdat ik niet altijd alles even netjes opruim....

inhaken en meedeinen. Ja! Zo had ik hem genoemd. Inleiden pedagogische dialoog, ehmm eigen tafel opzoeken en start met een gesprek. En ehm, nou. Aan de hand, eigenlijk aan de

hand van dit (laat draaiboek zien), heb ik toen dat zeg maar dat onderste kaartje gemaakt. He, waarin je eigenlijk zegt van je hebt je hebt, als professionals altijd een aantal pedagogische keuzemomenten. In iedere situatie maak je, op een aantal gebieden, een keuze. En eh.. het kan dus best een keer zijn dat je je omdraait, en dat je even niet wil ingrijpen. Maar goed, ook dat is een keuze. Zo hè, Ehm.. ja, en die overweging maak je dus altijd. Ja. Dat hebben we dus eigenlijk op deze manier eh, samengevat. Je hebt eh..... van welke basisbehoeften bij een kind, of bij volwassenen signaleer je, en vind je dus en daar maak je dus een keuze van en doe je iets mee. Welk pedagogisch doel heb je daarmee? Je kan je soms omdraaien dat je denkt ik ga eens kijken of de kinderen het zelf op kunnen lossen. Of ehm, ja nou, en je bekijkt ook altijd welke rol je speelt. Ga je zo staan (houd hand voor gezicht) of ga je juist zorgen dat de dialoog tussen kinderen, tussen volwassenen, komt en dat de mensen met elkaar in gesprek gaan. En hè dus volgens een stappenplan zeg maar een conflict probleem oplossen. He, telkens heb je gewoon keuzemomenten.

(I) En hoe was dat met het kaartje?

(R) Dus eh, dus dit is zeg maar de eerste die we gemaakt hebben en die hebben alle medewerkers ook gekregen. En eh, en bij die eh eh eh ... naar naar aanleiding van deze 'feelie' heb ik zeg maar aan de hand van casussen heb ik mensen met elkaar in gesprek laten komen. Maar die casussen kan ik zo niet meer, dan zou ik echt even op mijn computer.. (zoekt in map)

(I) maar die casussen zijn dan nagespeelt?

(R)nee, die werden gewoon besproken. Wat doe jij? Wat zou jij doen in deze situatie. He, en daar waren echt zo van die vragen van eh ja waar houdt de voordeur van de school, he waar is de voordeur van de school, is hij dan hier of daar? He, dan reken je schoolplein mee als terrein van de school. Of beging de schooldeur, de school daar (wijst andere kant op). He, en is dit niemandsland? Of is hier beheer verantwoordelijk voor? He? Zo van dat is voortdurend de vraag, voor iedereen die in het gebouw is. Zo van he, kan ik als ik zeg maar hulpverlener ben van bij het sociale wijkteam, en ik zie dat daar een paar kinderen zijn, of jongeren zijn die ontzettend aan het klieren zijn, en met eh hh suikerklontjes en water mekaar aan het begooien zijn, je ziet dat gebeuren, ja van: draai je je om zie je niks en loop je door? Of vind je dat je daar dan toch een verantwoordelijkheid in hebt? Op dat moment, ja.....

(I)en dat gebeurt dan allemaal aan de hand van dit stappenplan? Want ik zag ook door het hele gebouw hangt die?

(R)Dat is het stappenplan conflicthanteren. Dus toen wij dit hadden, toen zewiden verschillende mensen, van ja dit is wel heel erg leuk, maar niet concreet genoeg. Zo. Van wij willen die nog een slag concreter. Nou wat is dan een slag concreter? Ja nou toen kwamen ze dus uit op het model conflicthanteren. Nou, de situatie was hier zo dat ene school gebruikte wel, had zelf een model ontwikkelt, en ehm hadden daar een logo voor en dingen. En de andere school had nog helemaal niks, hier waren ook de meeste problemen. Zeg maar in conflicten en ehmm he [NAAM], van het kinderwerk he, na school had zo zijn eigen regels, zo proberen we dat kinderen goed met elkaar in gesprek zijn. Nou en toen uiteindelijk kwam er toch zo van he, nu moeten we dit toch voor het gebouw gaan aanpakken. Nou toen is er aan de hand van dezelfde tekeningetjes deze tekeningen dan nog niet duidelijk genoeg. Toen is de vormgever aan de gang gegaan met deze, en heeft ie dus deze gemaakt. En deze stappen zijn dus uitgewerkt en zijn dus ook in de vorm van train-de-trainer, wat je dus ook in de Veilige School,

(I) Ja, dat lijkt er inderdaad erg op.

(R) Ja dat lijkt er op. Ehhh dan zie je dat zijn er van de schoolteams, van alle teams, [NAAM] van het kinderwerk, en van de bieb he allemaal, van alle organisaties hebben een of twee mensen meegedaan, in de vorm van train-de-trainer cursus en die hebben het weer overgedragen aan de collega's. en toen zijn er, toen heb ik ervoor gezorgd dat die dingen dus in het hele gebouw kwamen te hangen. En ze hangen ook op het schoolplein. Ook borden met dezelfde...

(I) ja, want ik zag ook op de achterkant staan, zoek een rustige plek. Zijn die plekken er in het gebouw?

(R)Nee, die hebben we nog niet.

(I) Nog niet zegt u?

(R)ja, nog niet. Ik weet niet. Ik heb nog nooit een geluid gehoord dat men dat wil. Zo stel dat ik dat geluid wel hoor, ja dan ga ik polsen. Zo van god he: ik heb bij jullie het een en ander gehoord, is daar behoefte aan? He, zou dat iets zijn wat we dan in het hele gebouw moeten doen? Want het is raar dat de ene school dat wel heeft en de andere school dat niet heeft... of als alleen het kinderwerk het heeft, nouja, dan ga je dus op die manier in gesprek. Wat wil je met elkaar? Ja ehm, he want je moet het wel met elkaar willen. Anders kan het kinderwerk beter gewoon zelf zn zn time-uit hoekje maken. Om dat te doen. Maar daar is op dit moment gewoon niet de vraag naar. Maar ik vind het al moeilijk zat om he, dat stappenplan. Want dat is nu allemaal wel in de teams geweest en ouders zijn nu geweest en alle ouders hebben wel zo'n ding een keer meegenomen. Naar huis. En het is ook wel een keer, in hun SEO programma, op school geïntroduceerd. Dus dat is allemaal wel gebeurd. Maar dan? Als ik soms zie hoe leerkrachten hiermee bezig zijn dan denk ik tatatatata (trek een afkeurend gezicht) Jongens..... weetje, als er nog steeds leerkrachten zijn die zo van , ehm , "nu ophouden met ruzie maken, en ehm dat vechten jullie maar uit na schooltijd! "

(Lacht)

(R)nee maar het gebeurd!!!

(I)Zijn er dan nog evaluatiemomenten waar je dit dus bespreekt? Van gewoon: leeft iedereen dit nog na?

(R)te weinig. Te weinig. En dat heeft voor mij te maken met kijk als de directeru hier niet voor willen staan en zegt van Gea, er is geen tijd voor op de agenda, wie ben ik dan om dat dan voor elkaar te krijgen? Ik kan dan die mensen wel aanspreken , maar die zeggen dan: ik heb wel wat anders te doen. Daarvoor zit ik niet in de positie. En daarom ben ik echt blij met het doorontwikkelen van de IKC. Dit kan alleen maar als met moet. En als het gewoon tot de vaste gedragsregels van al het personeel komt te staan. Anders kun je dit nooit krachtig maken, dat wat het nu is. Dan mag ik tevreden zijn met wat er nu is.

(I) Dus eigenlijk als je het zwart-wit schetst moet er iemand van helemaal bovenaf zeggen: jullie gaan dit en dat doen?

(R) Nee, zo is het niet. Wat ik vind is: als ehm, je hebt en en in dat doorontwikkelen van het IKC, dan gaan al die gesprekken weer komen met het team. Want dan ga je het hebben over ehm wat wil je de kinderen meegeven die binnen ons IKC zijn. Hoe vinden wij dat kinderen leren? Wat is onze visie op leren? Hoe willen wij omgaan met kinderen? En dan is het een zoektocht naar ehm he, wat willen pedagogisch medewerkers, in de kinderopvang en wat wil het onderwijs? Nou je krijgt, dat krijg je echt dialoog over. Omdat pedagogisch medewerkers in de kinderopvang over het algemeen pedagogisch gewoon beter onderlegd zijn dan een leerkracht in de school. Die leerkrachten denken allemaal wel dat ze goede leerkrachten zijn, maar nee. Die zijn leerkrachten. Die zijn getraind op overdragen. He, van kennis. Dat is iets

heel anders.

dus als je zeg maar in gesprek met elkaar zegt van nou dit zijn voor, dit is het fundament waar wij aankijken op leren, pedagogische visie, zo van hoe willen wij dat de kinderen zich hier veilig in het IKC of ze nu als peuter, onderwijstijd of in de vrije tijd hier in het gebouw zijn, ehm hoe kijken we dan, he tegen opvoeden en opgroeien. Als je dat uiteindelijk met elkaar heb afgesproken, en ehm dat met elkaar benoemt hebt. Dan moet je dat, dan kun je dat neerzetten en met elkaar aan gaan werken omdat steeds te herhalen, te herhalen, te herhalen. Kijk en als steeds een directeur van een school zegt nou, we hebben die visie op papier staan en nouja het is nu klaar, volgende hoofdstuk.

(I) Werkt dat?

(R) Nou, dan krijgt die het ook niet voor elkaar, snapje? Want dat draagvlak moet wel bij alle medewerkers zitten. Dat kun je niet van bovenaf opleggen. Dat wil nooit en dat werkt nooit. Dat kan niet. Maar: de directeur kan zeggen van ik ga aan het begin van ieder schooljaar ehh worden de regels weer opgefrist. Mensen? Eerste teamoverleg: hoe was het ook alweer? Met elkaar. He? Zo van he als wij werken met he, met PBS, als we daar, als we dat zo belangrijk vinden. Hoe was dat ook al weer? En moeten we daar op een, op de een of andere manier, dit jaar, wat extra aandacht aan besteden. Dan herhaal je, en dan slijt je, gewenst gedrag in. Ook bij het team. Maar dat kan niet zo, maar die is wel in de positie door te zeggen ik vind het belangrijk, we gaan met elkaar aan de slag. en als ik kom bij een directeur van ik wil graag in jouw team hebben over het model conflict hanteren, zo van hoe doen jullie dat? Nu? In zijn klas? Dan zegt die directeur wel tegen mij van ja sorry, gea, maar we hebben z'n volle agenda. Ja, en op het moment dat er dan een aantal leerkrachten zijn, want dat gebeurde ook op de introductie ervan. We hadden train-de-trainer gedaan, en ehm degene van een school die zeg maar het over zou dragen aan het team die zei gea wil je erbij zijn? Nou das prima, dan was ik erbij. En ehm.. en er kwam toch een weerwoord van een aantal teamleden van "ik ga toch niet al mijn kostbare tijd die ik heb, waarin ik nog zoveel moet ieder conflict oplossen?" en als dan de directeur zegt, nee maar dat moet je ook niet doen, dan ik zeg zo: ja maar als je nu drie weken investeert, in het goed aanleren en herhalen, herhalen, herhalen van dit gedrag, dan heb je er uiteindelijk profijt van! Dan zitten die kinderen prettiger in de klas, in de groep en zijn ze toegankelijker voor leren. En voelen ze zich veilig en weten ze hoe het moet. Dan is het, maar als dat tegen dovenmensen is, zelfs tegen de directeur van nou nee, daar heb je gelijk in, dat moeten ze na schooltijd maar doen, dan sta ik nergens!

(I) Nee.

(R) Dus ja, het moet wel in de lijn. En het moet absoluut, het moet uiteindelijk intrinsiek zijn, zodat iedere medewerker het er mee eens is. Als dat niet gebeurt, wij werken in deze school met Positive Behaviour Support, en jij gelooft als medewerker, jij gelooft er niet in? Ehmm ga alsjeblieft solliciteren. Ja. Maar blijf hier niet langer werken. Snapje? Dat kan ik niet zeggen, maar de directeur kan dat wel zeggen. Je zult hier aan moeten conformeren, want anders is hier gewoon geen plaats voor jou.

(I) Ik heb eigenlijk al wel goede dingen gehoord! (Lacht)

Jeetje ja! Klinkt goed! Ik ben eigenlijk, goh al onze vragen zijn al klaar, zijn al beantwoord. Nee, ik vind dit ook wel een heel interessant stuk eigenlijk en wie heeft dit geschreven zei u? Je, sorry.

(R) Dit heeft ehm... Mieke, Mieke van den Besselaar geschreven en die heeft toen ook de inleiding gehouden. Dus die heeft zeg maar gewoon uit de vakliteratuur zeg maar gewoon een aantal belangrijke dingen gehaald, bij elkaar verzameld, en zeg maar toch nog eens even he voor alle mensen gewoon de punten op een rijtje zetten eh zo van hoe was het ook alweer?

(I)Ja.

(I) Ja precies en dan vanuit hier, en dan tenminste dat lijkt me logisch, waar zag ik het nou? De autoriteit en handhaver zijn deze (wijst op papier). Of andersom? Welke was eerst?

(R)Nee, die was eerst. Zo en toen zeiden we, en toen ben ik met Mieke samen, zo van he hoe kan ik het nu ook visueel, tastbaar maken, en toen heb ik deze gemaakt. (laat zien)

(I) zijn er dan nog meer middelen/istrumenten ja, tastbare dingen in het gebouw? Of iets...

(R)Nee. Ik het gebouw verder niet. Nee. Het model conflicthantering, dat hangt er nu. En nu verder niet.

we gaan nu een IKC krijgen, en nu heeft de directeur van het IKC, heeft en de eh eh IKC regels samen met, inmiddels is het dus zo van we hadden twee scholen, twee verschillende schoolbesturen, en twee directeuren. Dat is inmiddels veranderd. En deze twee scholen zitten nu in een fusieproces, die gaan met elkaar fuseren. En daar is nu een directeur, die directeur is nu van de twee scholen. En ehm dit gaat nu in school. Nou en daar komt dan nu de kinderopvang en de speelzaal komt daarbij en degene wordt nu directeur van het IKC. Ehn ehmm de twee schoolteams, hebben nu met elkaar ook een aantal grondregels gemaakt. Zo'n beetje de regels wat je van mekaar verwacht enzo. Die heeft ze ook uitgewerkt en daar zijn ook logo's van gemaakt enz enbz. En die die die komen er nu naast te hangen. Ja, nou weetje. Dat is dus..

(I) Wat vind u daarvan?

(R) ja ik heb, ik vind dat dan wel lastig. Waarom ga je dit nu met met ik snap de noodzaak vanuit de school, maar ik vind ze heeft deze niet besproken met de pedagogisch medewerkers van de kinderopvang. Ehm ze heeft ehm, ik geloof dat ze wel gesprek heeft gehad met het kinderwerk. Maar toen dacht ik van: dit is niet de manier van werken. Als je draagvlak wil, dan zul je echt alle partijen bij elkaar moeten betrekken, maar ook voor zo'n directeur die het niog niet zo gewend is om alsmaar breed te denken met alle partijen, nou goed. Ik laat haar ook maar haar eigen fouten maken. Maar op het moment dat dit het is, dan zeg ik wel van heb je dit ook met [NAAM] besproken? Van de kinderopvang. En ehm, zo van heeft duie er ook naar gekeken? En heb je het er al met [NAAM] over gehad? Of dat wel hanteerbare regels zijn? Dat soort vragen stel ik wel, maar verder laat ik het ook wel bij haar.

Dus dan geef ik af en toe een hint en een prik. En ehm, ze wou aanvankelijk ook in de visie op leren, he zo van waren we samen naar een studiedag geweest, en ehm... zij was al helemaal bezig met dan ga ik dit en dat. En toen zei ik nou volgens mij, natuurlijk denk je erover na. En wat jou ideeën zijn, maar jij krijgt niet een goed IKC van de grond, als jij niet vanaf de bodem met de mensen, de medewerkers, deze visie op leren gaat opbouwen. Als ik het mensen vroeg of laat gaan ze de hakken in het zand, van nee: dat ga ik niet doen. En al die mensen moet ik dan vragen en gedoe. En ik zei: al die mensen, dat zijn professionals die met kinderen werken. Denk je nu echt dat het nu zo'n groot verschil is tussen de een en de ander over wat zij willen met kinderen? In de basis willen zij allemaal hetzelfde met kinderen. En de een zal het misschien wat anders formuleren als de ander, maar dat zijn nuanceverschillen. En ehmm in de basis willen zij allemaal hetzelfde met kinderen. Als jij ze de ruimte heeft om iedereen zijn eigen plasje eroverheen te doen en eigen mee te praten over dat ehmm concept, wat je uiteindelijk gaat uitdragen, ik zei: dan krijg je de handen op elkaar met je mensen. En anders denk ik het niet. Nou dat vond ze in het begin, nou, ik heb aardig met haar moeten praten. Maar uiteindelijk een week later zei ze dus in de projectgroep IKC, ehmm wij hebben het hier nu wel op papier staan, maar ik wil dat het nog niet naar buiten komt want, dan en dan heb ik een bijeenkomst met al mijn medewerkers, en ik wil niet dat de medewerkers voor een voldongen feit komen te staan, ik wil ze zelf laten

praten. En dan denk ik (steekt duim omhoog) Yes. Ze heeft hem wel gepakt (lacht).

(I) Doel bereikt!

(R) ja! Precies

(R) ja, maar he, in mijn rol zeg maar is dat laveren. Laveren tussen macht. Daar heeft het toch echt mee te maken. En ehhe ja, he, en inhoud. En ja. Wij zitten in onze rol wel heel vaak om, eh, wel wel he op dialoog om meepraten, op betrokkenheid. Mensen meenemen in het proces anders krijg je het niet voor elkaar. En dat dat hebben wij in onze functie hebben wij de afgelopen jaren ook wel geleerd dat als je gewoon te hard voor de troepen aan gaat lopen, nou dan kun je het vergeten. Nou ook dus voor Klarendal geldt: als je het wil doen, zo he, zo van zorg en dan is een avond, een moment waarop ze eens met elkaar sparren: zo van hoe kijk jij daar nu tegenaan. Dan heb je wel een keer het gesprek gehad. En dan moet je wel een keer, je moet dwingen, om mensen door elkaar te zetten. Dus je moet sturen in het vormen van groepjes. Dat het niet een schoolteam en een peuterspeelzaalteam bij elkaar zit. Ons kent ons. Dan zijn we heel snel uitgepraat. Het is juist de dialoog tussen de organisaties. Een sportwerker tussen de vrije tijd, kijkt er heeeel anders naar als een leerkracht van de school. Das echt een verschil. Ja.

(I) Dan zijn we met ons instrument in ieder geval op de goede weg. Wij hebben een aantal situaties nagespeeld en gefotografeerd, waaronder inderdaad een, een, ehm.. dat ik Marieke heel boos aanspreek in de openbare gang, met tekstwolkjes en denkwolkjes, en die willen we per organisatie voorleggen. Met wat denk je nu? En wat zou je doen? Dus eigenlijk je gevoel en gedrag. Om inderdaad maar eens te peilen, wie zijn nou degenen die denken ik gauw door ofen daarin hebben we allemaal verschuillende situaties, dus dit sluit wel aan.

(R) Ja. Ja.

(I) Ja jeetje, ik ben helemaal ik... heb heel veel informatie.
Ja, eigenlijk meteen in ons begin stuk (hard gelach) daar gingen al onze vragen al....

(lachen)

(I) Ja, en ik denk dit: het staat echt geschreven, dat wij ook zoiets moeten.
Maken/onderzoeken.

(R) Ja. Nou, die wil ik ook wel, ik zal hem ook ongetwijfeld, in digitaal hebben. Ik zal even kijken (zit achter pc).

(Gea zoekt naar bestand op de computer en drukt deze af)

R: Nou, die zou ik geloof ik toch nog even ergens anders moeten opzoeken. Ben ik bang.
Misschien in dat document?
Oh wacht, hier misschien?

(Rommelt in haar spullen)
Ik zal hem toch ergens moeten hebben..... Ja, dit is hem!
Het is toch nog weer een ware kunst hoor, om de dingen goed op te slaan.

I: Haha

R: Kijk, hier is die helemaal uitgewerkt. De situaties, ehm, oooh, nou snap ik hem.

I: Oh wat leuk!

R: Ik had voor iedere groep drie casussen, kijk 1,2 en 9. 3, 4 en 7.

I: Ohja!

R: Zodat dat eh ja, daarmee had ik dus zeg maar eh, he, de dialoog. Had ik even de kernbegrippen van de dialoog, van eh, de dialoog voeren met elkaar is een gesprek waarbij je naar elkaar luistert, elkaar leert verstaan, ideeën uitwisselt, gezamenlijk reflecteert. Ja, dus dat gaf ik dan nog even mee. Nou lees de casus door en dat was dus dat iedere groep kreeg zo'n papier, zeg maar. Met een opdracht, dus daarom zitten deze allemaal hier en is het zo uitgebreid. En geprint.

I: Wel herkenbaar.

Dat is wel grappig, wij hebben inderdaad met die foto reportage, dat wij zelf voor de deur zitten te roken, zo van ja, zeg je er iets van of doe je er iets mee?

R: Ja!

I: Haha

I: En inderdaad die trap, dat hij op de leuning naar beneden gaat, is ook heel herkenbaar.

R: Ja, ja! He? Ja!

Het zijn echt gewoon allemaal alledaagse situaties.

I: Ja alledaagse situaties he.

R: Nou, dit is die (pakt een uitgeprint papier)

I: Leuk! Fijn!

I: Heb jij nog iets? (vragend naar andere interviewer)

I: Nou, niet perse op inhoud, maar wel eh, wij moeten natuurlijk een verslag maken, daar willen we waarschijnlijk ook een aantal dingen hiervan in meenemen, hoe wil je dat wij omgaan met jouw persoonlijke gegevens?

Mogen we je naam noemen, of alleen functie, of eh moeten we een naam verzinnen of eh.

R: Oh! Ja, dat ligt er een beetje aan.. Ik heb het natuurlijk wel over de directeur van school gehad, haha..

I: We kunnen sowieso datgene dat we uitwerken, dat we daar een terugkoppeling van maken, dat je het nog eens naleest?

R: Ja!

I: En dat we dan kunnen kijken van, misschien moet het iets anders geformuleerd worden.

R: Ja, doe dat.

I: Of dat er hier en daar iets weggestreept moet worden, dat kan absoluut.

R: Ja, ja

I: Dat doen?

R: Ja

I: Ehhmm.. dan kunnen we het gewoon uitwerken en dan mailen we het

R: Ja, ja!
Dat is prima.

I: Top!
Doen we dat.
Dat was het he? (vragend naar andere interviewer)
Het filmen hebben we ook al gehad.

I: Nou, netjes ook nog, een uurtje.

I: En heel veel gehoord.
(alle drie lachen)

I: Ja echt he, leuk, het klinkt goed, ik denk wel echt dat we hier echt wat mee kunnen.

R: ja?

I: Uhu! Ja

I: Dat slagen kunnen slaan

R: Ja, en met MFC's, in die zin is Klarendal hetzelfde. Zo van eh, ja dat is. En daar gelden en voor jullie gelden, een aantal zelfde dilemma's van oeh, hoe pak je dat aan?

I: Ja!

R: Hoe zorg je voor draagvlak. En kijk, een aantal dingen zijn er natuurlijk, de veilige school is er, dat is aan school, het model conflict hanteren is er, maar he, hanteren Sportbedrijf die ook?

I: Precies

R: Ja

I: Ja en hier kom je binnen en je ziet eh, je wordt visueel ook geprikkeld. Je word nieuwsgierig, je wil weten wat het is.

R: Ja!

I: En we zijn bijvoorbeeld ook in het kader van de Vreedzame Wijk en Vreedzame School zijn we naar Utrecht geweest. Toen kwamen we ook op een speeltuin en overal en overal kwam het terug.

R: Ja

I: Dan denk je: O ja! In Klarendal is dat niet...

R: Ja, ja, ja..

I: En dan denk ik

R: Daar gaat het, daar gaat het, dat is in Utrecht natuurlijk al door ontwikkeld.

I: Hm ja!

R: Maar dat is ook gewoon begonnen bij de school en mediators en dat soort dingen. En he, vervolgens he, is het een beetje een olievlek, tot dat het gaat door werken, wij hebben hier ook gezegd van nou laten we ons nu vooralsnog gewoon maar eens beperken tot het gebouw en het plein.

I: Ja!

R: Enne, nou, he, ja ik ga nu niet verder met de hele wijk..

I: Nee, inderdaad. Wij richten ons onderzoek inderdaad ook alleen op het gebouw en het plein, voor nu alleen nog maar met de organisaties die met of voor kinderen werken.

R: Ja precies!

I: En dan zou het leuk zijn als er misschien wel een afstudeergroepje na ons komt

R: Ja

I: Die het breder kan trekken

R: Ja, ja, ja

I: Absoluut.

I: Maar het is leuk om te zien ook eh, dat het eigenlijk hetzelfde is, maar toch iets anders.
(gelach)

R: Ja, ja, ja!

Naja, en ik hou er ook wel van eh zeg maar gewoon ehm, om er ook mijn eigen plasje over te doen.

I: Ja, een beetje eigen maken.

R: Ja, beetje eigen maken. Zo van eh, dat je niet, eh ja, dat je niet zomaar kopieert van een ander MFC of ander centrum.

I: Nee, precies!

R: Je mag het ook wel gewoon je eigen kleur geven en dat eh, dat maakt het ook leuk. En leuk om te doen.

I: Ja, precies.

R: En je gaat er heel erg over nadenken. He, want ook die tekeningetjes, zo, weetje, dan is het

I: Nee, dat doe je niet zomaar.

R: Nee, precies. Dat doe je niet zo. De vormgever is er mee aan het werk en dan ga ik er weer mee terug naar de IB'er, zo van he, is dit nou wat je bedoelt? Enne, he, naja, die kijkt

dan niet boos genoeg of die. Je wilt namelijk ook dat kleuters snappen wat er aan de hand is. Zo van eh, ja, he. Spreekt het zonder tekst voldoende tot de verbeelding. En op die manier ben je gewoon echt wel al mee bezig. En ik vind het 'Over & Weer' erg leuk gevonden, he, zo van 'Over & Weer' zit de dialoog. Maar net met die plaatjes, met een wolkje, onweer en regen, daar zit ook het 'weer' in.

I: Ja precies, het is leuk bedacht!
Lekker dubbelzinnig ook!

R: Ja precies, ik vind het gewoon heel leuk gevonden van de vormgever. Ja.

I: Ja, die is ook erg leuk.

I: Helemaal goed. Ja? Top? Mochten we deze meenemen ook? Want opzich hebben we er aan eentje wel genoeg?

R: Naja, neem ze maar allebei mee hoor!

I: Oke, we vinden hem zelf ook wel erg leuk, dus als je er twee kwijt wil dan neem ik ze allebei mee.

R: Ja!

I: Nou, helemaal goed. Hartstikke bedankt.

R: Ja, graag gedaan!

MFC de Wetering**1. Hoe ziet het plein eruit?**

Het plein is afgebakend met een hek. Er staat meerdere speeltoestellen en het plein bevindt zich naast het gebouw. De afstand tussen het plein en de autoweg is groot genoeg. We zien veel groen. Het is vanaf het plein gezien duidelijk welke organisaties zich in het MFC bevinden.

2. Het wijkplein / schoolplein is veilig

er is voor ons geen reden om aan te nemen dat het plein onveilig is. Het plein is afgebakend met een hek, er zit afstand tussen het plein en de autoweg en er is een duidelijke fietsenstalling.

3. De regels van het wijkplein/ schoolplein zijn duidelijk

Deze hebben wij niet gezien.

4. Het MFC en de ingang is makkelijk bereikbaar

Bewoners in de wijk weten waar het MFC zich bevindt en kunnen de route feilloos uitleggen. De ingang is duidelijk. Op elke hoek van het gebouw staat waar de ingang zich bevindt. Bij de ingang staat een duidelijk bord met de organisaties van het MFC. Bovendien is er vanaf de straatkant een duidelijk pad naar de ingang.

6. Ik voel mij welkom in het gebouw

Wij voelen een aangename sfeer binnen het gebouw. Er hangt een huiselijke sfeer. Veel huiselijke aspecten met koffiehoekjes, kussentjes, planten e.d. De muren zijn wit, maar het MFC is erg gezellig aangekleed.

7. Ik word welkom geheten in het gebouw

Bij binnenkomst worden wij door iedere persoon die we tegen komen welkom geheten. De balie is duidelijk zichtbaar en open en de baliemedewerker straalt vriendelijkheid uit. Het duurt niet lang of hulp wordt aan ons geboden. Niet alleen door de baliemedewerker, maar door verschillende professionals. (dit zien wij door werkkleding)

8. Het is voor mij gemakkelijk te vinden waar ik moet zijn in het gebouw

Elk 'kantoor' is duidelijk gekenmerkt door een code. Zo kan de baliemedewerker duidelijk aangeven waar je moet zijn. De kantoren zitten allemaal aan een lange gang, zodat je niet kan verdwalen. Bovendien is er aan het begin van deze lange gang een gezellige wachtruimte met een kindvriendelijk hoekje, duidelijke flyers en overzicht.

9. Ik vind het gebouw veilig voor iedereen

Wat hierbij opvalt is dat er in het gangetje bij binnenkomst een bord hangt met de aanwezige en afwezige professionals. Achter de namen staat of degene wel of geen BHV in bezit heeft. Bij calamiteiten is dus helder hoeveel mensen met BHV in het gebouw zijn.

10. De huisregels zijn duidelijk zichtbaar

Deze hebben we niet gezien.

11. De huisregels worden overal toegepast

N.v.t

12. Het MFC heeft een gevarieerd aanbod

In het gangetje bij binnenkomst is er een wand die beplakt is met alle activiteiten. Er is een ruim aanbod voor verschillende doelgroepen. De flyers zijn duidelijk en leuk aangekleed.

13. Ik weet wat de mogelijkheden zijn in het MFC

Door het gevarieerde aanbod is het helder wat de mogelijkheden zijn in dit MFC.

14. Ik weet welke regels er binnen het MFC gelden

Nvt

15. Er wordt gebruik gemaakt van toegangssleutels

Wij hebben geen toegangssleutels gezien. De deuren van de kantoren worden gekenmerkt door stoplichten. Groen is bijvoorbeeld binnenkomst mogelijk. Overigens stond merendeel van de kantoordeuren open, waardoor er een open sfeer ontstaat.

16. Zijn er groene hoeken in het gebouw aanwezig?

wij hebben geen groene hoeken gezien

18. Ik voel mij geaccepteerd in het gebouw

Door de aangename sfeer voelden wij ons geaccepteerd in het gebouw. Ondanks dat we vreemdelingen waren, voelde dit niet zo.

19. Ik voel mij welkom in het gebouw

We werden door iedereen welkom geheten in het gebouw. Zowel van het baliepersoneel als van de professionals die toevallig in de gang liepen.

20. Ik voel mij veilig in het gebouw

Het is prettig te weten wie er BHV in het gebouw heeft. Dit geeft een veilig gevoel, omdat dit uitstraalt dat in dit MFC een calamiteitenplan zichtbaar is.

21. Ik vind dat men op een positieve manier met elkaar omgaat

Doordat deuren open staan, iedereen vriendelijk is, en er een huiselijke sfeer heerst, vinden wij op basis van deze indruk dat er een positieve manier van met elkaar omgaan is. Toen we voor de gymzaal stonden, kwam er direct een medewerker vragen of we even binnen wilden kijken en haalde het slot van de deur.

22. Hoe wordt conflicthantering toegepast in de praktijk?

Nvt.

23. De manier van conflicten oplossen spreekt mij aan

Nvt.

24. Het is mij duidelijk wie welke verantwoordelijkheid draagt binnen het MFC

Het is duidelijk dat er een apart kantoor is voor beheer en locatiemanager. Ook staan op de deur duidelijke contactgegevens, waardoor je meteen weet waarvoor je bij wie moet zijn.

26. Het is duidelijk wie er werkzaam zijn binnen het MFC

Door het duidelijke bord aan de voorkant van het gebouw waar de organisaties op staan, door het vriendelijke baliepersoneel en het bord met de namen van de professionals, is het duidelijk wie er in de Wetering werkzaam zijn.

27. Ik weet waar ik moet zijn met mijn vragen

zie 24

28. Er is een duidelijke bewegwijzering

Ja.

MFC Presikhaven**1. Hoe ziet het plein eruit?**

Het plein is gelegen aan de voorzijde van het gebouw. Het heeft een aantal speeltoestellen en zitplaatsen.

2. Het wijkplein / schoolplein is veilig

Het schoolplein is omringt met een hek. Kinderen die eventueel aan de voorzijde van het gebouw spelen zullen geen hinder of gevaar hebben van langsrijdend verkeer.

3. De regels van het wijkplein/ schoolplein zijn duidelijk

Er zijn geen regels zichtbaar. Wel is er meteen duidelijk wie er in het gebouw gevestigd zijn.

4. Het MFC en de ingang is makkelijk bereikbaar

Het MFC is gemakkelijk bereikbaar. Er is een ruime parkeerplaats aan de zijkant van het gebouw. De ingang van het gebouw zit aan de voorkant, dat zich vanzelf wijst.

5. Het is duidelijk waar de ingang van het gebouw zit

Het is duidelijk waar de ingang van het gebouw zit. De ingang is opvallend genoeg, er zijn vlaggen in de grond geplaatst, waardoor het meteen duidelijk is wie of welke organisatie er in het gebouw zit.

6. Ik voel mij welkom in het gebouw

De begane grond van het gebouw nodigt erg uit. Er is een gezellige zitkuil met tafels en stoelen, waar ik als ik zou willen rustig zou kunnen zitten een kopje koffie drinken.

7. Ik word welkom geheten in het gebouw

Ik word niet welkom geheten in het gebouw. Er werd niet aan ons gevraagd of we ergens naar op zoek waren en zelfs toen wij bij de balie stonden om hulp te vragen, werd hier geen gehoor aan gegeven. Wij hebben zeker 5 a 10 minuten voor de balie gestaan, tot dat er een medewerker van boven (ik gok een beheerder) kwam om te vragen waar wij naar toe moesten.

8. Het is voor mij gemakkelijk te vinden waar ik moet zijn in het gebouw

Op de begane grond lijkt het allemaal nog redelijk duidelijk. Vanaf de eerste verdieping is het een chaos. Alles lijkt door elkaar te zitten en er is geen duidelijke bewegwijzering. Wij kunnen de conclusie trekken dat het totaal niet duidelijk is waar welke organisatie zit.

9. Ik vind het gebouw veilig voor iedereen

Het is duidelijk wie er in het gebouw aanwezig is met de bevoegdheid BHV. Dit geeft mij een veilig gevoel. Verder vind ik de trappen gevaarlijk en onoverzichtelijk (met name voor kinderen).

10. De huisregels zijn duidelijk zichtbaar

Geen specifieke huisregels gezien. Wel een stappenplan voor het oplossen van conflicten in het gebouw. Deze zijn duidelijk en hangen op verschillende plekken in het gebouw.

11. De huisregels worden overal toegepast

De regels omtrent conflicthantering worden door een breed scala aan medewerkers in het gebouw gedragen en gehanteerd. De overige huisregels die gelden binnen het gebouw zijn niet duidelijk zichtbaar en het is dus ook onduidelijk of deze gehanteerd worden.

12. Het MFC heeft een gevarieerd aanbod

In de hal bij de begane grond hangen meerdere posters met de verschillende activiteiten die

in het gebouw te doen zijn.

13. Ik weet wat de mogelijkheden zijn in het MFC

Het is voor mij deels duidelijk welke activiteiten er te doen zijn in het MFC. De website van MFC Presikhaven weet mij beter op de hoogte te brengen dan de aanwijzingen in het gebouw zelf. Dat het MFC over een website beschikt vind ik een handig hulpmiddel.

14. Ik weet welke regels er binnen het MFC gelden

Het is voor mij niet duidelijk welke specifieke regels er binnen het MFC gelden.

15. Er wordt gebruik gemaakt van toegangssleutels

Dit heb ik niet gezien. Ik weet dus niet of er gebruik wordt gemaakt van een bepaalde toegangssleutel.

16. Zijn er groene hoeken in het gebouw aanwezig?

Deze zijn niet aanwezig in het gebouw.

17. Wat voor maatregelen zijn er getroffen in het gebouw om een veilige omgeving te creëren?

Er wordt door meerdere medewerkers de methode conflicthantering gebruikt. Dit is ook op meerdere plekken in het gebouw aangeduid met opvallende posters aan de muur.

18. Ik voel mij geaccepteerd in het gebouw

Ik voel mij wel geaccepteerd in het gebouw. Direct bij de ingang liggen al uitnodigende folders, brochures en posters, waardoor het voor mij direct duidelijk wordt wat voor activiteiten er in het gebouw te doen zijn.

19. Ik voel mij welkom in het gebouw

Ik word niet welkom geheten in het gebouw en er wordt ook niet gevraagd of ik ergens naar opzoek ben. Terwijl ik een duidelijk 'zoekende' houding liet zien. Dit vind ik overduidelijk een minpunt. Sterker nog, de mensen die achter de balie zaten, waarvan ik dacht dat het baliepersoneel was, bleek dit niet te zijn. Ik vind dat je hiermee een verkeerd beeld uitstraalt.

20. Ik voel mij veilig in het gebouw

Ik voel mij veilig in het gebouw. Bij de ingang hangt een bord met aan- en afwezig personeel in het gebouw. Tevens staat hier bij (of achter) welke medewerker over BHV beschikt. Dit geeft mij een prettig en veilig gevoel.

21. Ik vind dat men op een positieve manier met elkaar omgaat

Hier heb ik geen zicht op gehad. Naar mijn mening gaat iedereen op een positieve manier met elkaar om.

22. Hoe wordt conflicthantering toegepast in de praktijk?

Er is een concreet stappenplan ontwikkeld voor conflicthantering in de praktijk. Op een leuke, grappige manier is deze manier aangeduid en hangen deze posters op meerdere plekken in het gebouw. De Brede school coördinator heeft aangegeven dat deze manier van conflicthantering door meerdere partners in het gebouw gedragen wordt.

23. De manier van conflicten oplossen spreekt mij aan

Het is voor alle doelgroepen goed te gebruiken en begrijpen. Deze manier van conflicthantering spreekt mij aan.

24. Het is mij duidelijk wie welke verantwoordelijkheid draagt binnen het MFC

Dit is voor mij niet duidelijk. Met uitzondering van de BHV.

25. Er wordt op een zorgzame manier met elkaar omgegaan
Hier heb ik geen zicht op gehad.

26. Het is duidelijk wie er werkzaam zijn binnen het MFC
De mensen die bij de ingang of aan- en afwezig staan zijn werkzaam binnen het MFC.
Verder is het mij niet duidelijk wie er wel en niet werken in het gebouw.

27. Ik weet waar ik moet zijn met mijn vragen
Nee, dit is niet duidelijk.

28. Er is een duidelijke bewegwijzering
Er staat op een bord aangegeven welke organisatie waar zit (begane grond, 1^e verdieping en 2^e verdieping). Dit lijkt heel duidelijk. Zodra ik op de eerste verdieping kwam, had ik geen idee waar ik verder naar toe moest. Het is dus niet zo duidelijk als dat het in het begin lijkt.

Mits van toepassing:

29. Ik zie verschillen tussen medewerkers, vrijwilligers en stagiaires in het handelen in het MFC.

30. Hoe wordt er gewerkt aan een pedagogisch (opvoed)klimaat?

MFC Klarendal**1. Hoe ziet het plein eruit?**

Het plein is opgedeeld in een grasveld met twee korfbalpalen en twee voetbaldoeltjes. Hieromheen ligt een trottoir. Het gehele plein afgebakend met een hek en bij de ingangen (vanaf de straat en vanaf de parkeerplaats) staan paaltjes. Er is een aparte fietsenstalling. Er zijn verder geen speeltoestellen.

2. Het wijkplein / schoolplein is veilig

Het wijkplein/schoolplein ziet er veilig uit, alleen rijdt er verkeer over het plein. Dit zijn auto's, fietsen, scootmobielen, brommers e.d.

3. De regels van het wijkplein/ schoolplein zijn duidelijk

Er zijn geen regels zichtbaar. Er hangen die stickers bij de ingang. Niet roken, geen fietsen en geen honden.

4. Het MFC en de ingang is makkelijk bereikbaar

Het MFC is gemakkelijk te vinden in de wijk, echter is het lastig om de ingang van het MFC te vinden. Doordat er twee manieren zijn om op het plein te komen en er drie gebouwen om het plein heen staan, weet men vaak niet waar de hoofdingang van het MFC zit.

5. Het is duidelijk waar de ingang van het gebouw zit

zie vorige.

6. Ik voel mij welkom in het gebouw

Het gebouw is oranje en groen geschilderd van binnen. Dit geeft een gezellig gevoel.

7. Ik word welkom geheten in het gebouw

Als er balie-personeel bij de balie zit, heten deze je niet altijd welkom als je binnenkomt.

8. Het is voor mij gemakkelijk te vinden waar ik moet zijn in het gebouw

Op de trap staan de verschillende organisaties benoemd. Echter is het niet meteen duidelijk welke organisatie waar zit en wie er in het gebouw zit. Het balie-personeel is soms wel op de hoogte, maar soms wordt je ook wel naar 'boven' gestuurd, terwijl boven een relatief begrip is.

9. Ik vind het gebouw veilig voor iedereen

De trap is voor kinderen gevaarlijk. Hij is glad en er zit een hoge leuning aan.

10. De huisregels zijn duidelijk zichtbaar

Bij binnenkomst hangt een a-4 met de huisregels. Deze zijn niet direct zichtbaar. Als je op zoek gaat, dan vind je ze.

11. De huisregels worden overal toegepast

een aantal huisregels die niet worden toegepast zijn: roken is niet toegestaan op het plein (er hangt een asbak op het plein tegen de muur, bovendien wordt er voor de ingang gerookt.) Het plein is autovrij, (er rijden regelmatig auto's en taxi's en vrachtwagens op het plein) Fietsen horen in de fietsenstalling (er staan regelmatig fietsen voor de ingang) en bezoekers melden zich altijd bij de receptie (er is niet altijd iemand aanwezig bij de receptie en doordat de receptie achter glas bevindt, vinden wij deze niet toegankelijk).

In de laatste zin van de huisregels staat: *'Indien u zich niet aan bovenstaande huisregels houdt, behouden wij het recht u de toegang tot het gebouw te weigeren of te ontfangen'*.

er is tot noch toe niemand de toegang tot het gebouw geweigerd en ontfangen. Bovendien is hier geen controle op.

12. Het MFC heeft een gevarieerd aanbod

Er hangen veel posters met activiteiten in en om het MFC. Dit is een groot en gevarieerd aanbod voor een grote doelgroep. De flyers hangen niet bij de ingang, maar aan het einde van de hal.

13. Ik weet wat de mogelijkheden zijn in het MFC

Via de site van Guido, kom je gemakkelijk achter de mogelijkheden.

14. Ik weet welke regels er binnen het MFC gelden
Gezien de huisregels. Ja.

15. Er wordt gebruik gemaakt van toegangssleutels
Ja. Je kan nergens in zonder druppel. Op de begane grond is deze aangepast naar een code, zodat ouders hun kinderen zo op kunnen halen. Echter hebben wij gemerkt dat iedereen die code weet en dus veel mensen op ieder moment de peuterspeelzaal in kunnen.

16. Zijn er groene hoeken in het gebouw aanwezig?
Ja. Op de begane grond in de hal, op de eerste verdieping in de hal en op de tweede verdieping in de school.

17. Wat voor maatregelen zijn er getroffen in het gebouw om een veilige omgeving te creëren?
Onbekend.

18. Ik voel mij geaccepteerd in het gebouw.
nvt.

19. Ik voel mij welkom in het gebouw
Doordat iedereen ons gedag zegt in het gebouw, voelen wij ons welkom

20. Ik voel mij veilig in het gebouw
Doordat je niet weet wie er in het gebouw is, weer je niet of je op iemand terug kan vallen en dat geeft een onveilig gevoel. Ook weten wij niet wat wij zouden moeten doen als er brand uit breekt.

21. Ik vind dat men op een positieve manier met elkaar omgaat
Soms.

22. Hoe wordt conflicthantering toegepast in de praktijk?
Door sommige organisaties wordt de groene hoek gebruikt.

23. De manier van conflicten oplossen spreekt mij aan
Wij als beginnend pedagogen zijn voorstander van de methode 'Vreedzame Wijk'.

24. Het is mij duidelijk wie welke verantwoordelijkheid draagt binnen het MFC
Het is ons duidelijk wie de locatiemanager is, verder hebben wij geen idee wie van welke organisatie manager/leider is.

25. Er wordt op een zorgzame manier met elkaar omgegaan
Wij hebben niet het gevoel dat het MFC samen gedragen wordt door iedere organisatie.

26. Het is duidelijk wie er werkzaam zijn binnen het MFC
Nee. Het is onbekend wie er wanneer in het gebouw is en bij wie wij moeten zijn voor vragen.

27. Ik weet waar ik moet zijn met mijn vragen
zie boven

28. Er is een duidelijke bewegwijzering
Nee. Niet duidelijk genoeg.

Gespreksverslag overleg Marij snel.**Onderwerp: voortgang onderzoek en verwachtingen****Datum: 23-03-2015****Tijd: 14.00 uur.**

aanwezig: Marij Snel (CBS) , Diana Dijkhuis en Marieke Ooyman

In dit gesprek hebben we CBS Marij Snel uitleg gegeven over ons onderzoek. We hebben ons plan besproken en toegelicht. Ook hebben we hierin onzekerheden besproken en de mening van Marij laten meewegen voor onze beslissingen. Uiteindelijk zijn er afspraken gemaakt rondom het overleg: pedagogisch klimaat en overige afspraken ten behoeve van het onderzoek.

Ten eerste hebben we ons bezoek naar de Utrechtse wijk Overvecht besproken. Marij vond dit een goede zet, waarin ze ons adviseerde niet alleen te observeren, maar ook duidelijk te bevragen. Een gestructureerd onderzoek is niet nodig, maar duidelijk doorvragen rondom de werkwijze is van belang. Een eventuele rondleiding zou effectief zijn om de werkvloer te kunnen observeren. Zo adviseerde ze ons een gesprek te plannen met iemand op de werkvloer en tevens de wijk en het gebouw te observeren. Ook gaf ze ons als tip hedendaagse pedagoog M. de Winter erg betrokken is bij de Vreedzame school, wat handig kan zijn voor onze wetenschappelijke onderbouwing. Ten slotte adviseerde ze ons een checklist te maken voor het bezoek, zodat we het pedagogisch klimaat konden toetsen en dus gestructureerd te observeren en te bevragen. Voorbeelden hierbij zijn: een hand geven van kinderen aan leerkrachten, bijeenkomsten voor professionals etc.

Ten tweede vond Marij ons bezoek aan de beide MFC's in Arnhem-Noord erg zinvol. Een gesprek met de CBS van Presikhaaf (Gea Mulder) zou effectief zijn, omdat zij vanuit haar rol veel bezig is met het pedagogisch klimaat.

Ten derde hebben we het gehad over onze bijdrage rondom het pedagogisch klimaat-overleg. We hebben onze ideeën over de tekstballonnen en waardering toegelicht. Hier was Marij erg enthousiast over. We hebben gebrainstormd over mogelijke situaties die we kunnen fotograferen en kunnen verwerken met tekstballonnen. Dit zijn situaties zoals: de groene hoeken (wat tevens een van de agendapunten van Marij zelf was), conflicthantering, het lopen op de trap links, roken bij de voordeur, bepaalde visies, jeugd wat omgaat met afval en het aanspreken hiervan, fietsen op het schoolplein, overleg-situaties in het Koffie-Kaffee en een situatie rondom de avond uren met kickboxing.

We hebben afgesproken om op het overleg van 9 april de tekstballonnen toe te lichten en ze te laten bespreken (discussie). Hiervoor krijgen wij 40 minuten. Ook delen wij op deze dag onze waarderingstabellen uit, zodat deze ingevuld kunnen worden door de partners. Als tip kregen we mee deze evt. ook door te mailen, zodat men deze digitaal kan invullen.

Het tekstballonnen model en de waarderingstabellen zullen wij voor het overleg mailen naar Marij ter goedkeuring.

Ten vierde hebben we het kort (i.v.m. de tijd) gehad over onze enquête. Wij zullen onze vragen per mail sturen naar Marij voor feedback, voordat we deze gaan verspreiden.

Tot slot heeft Marij ons als tip gegeven om contact op te nemen met opbouwwerker Rob Klingen, deze heeft vorig jaar vier stagiaires begeleid, die onderzoek hebben gedaan naar de schoolkeuze van ouders. Wellicht kunnen wij wat met dit afstudeerproject voor ons eigen project.

Onderzoeks-instrument: Tekstballonnen

Voor u ligt het instrument waarin we inzicht willen krijgen in het doen en denken van de verschillende organisaties in MFC Klarendal. Hierdoor kunnen we kansen en belemmeringen rondom het gezamenlijk pedagogisch (opvoed)klimaat achterhalen.



De verschillende foto's betreffen een situatie waarin twee ballonnen zijn geplaatst. Deze mogen beiden worden ingevuld, maar ook één van de twee.



...betreft het denkwolkje, waarin u kan invullen wat uw gedachten en/of gevoel is vanuit uw functie.

...betreft het tekstwolkje, waarin u kunt invullen hoe u zou reageren vanuit uw functie indien zo'n situatie zich zou voordoen.

De ingevulde formulieren zullen verder niet worden verspreid en/of aan derden worden verstrekt. Wij zullen met begrip en zorgvuldigheid omgaan met deze informatie.

Mocht u nog zaken persoonlijk willen toelichten, dan is dit uiteraard mogelijk.

Bedankt voor het invullen.

Bij de ingang van MFC Klarendal.....



Open aanspreek-cultuur.....



Traplopen.....



Je moet iets uit de keuken pakken, maar ziet mensen vergaderen.....



De dames moeten hun plastic bekertje kwijt.....



Stagiaires/vrijwilligers/ medewerkers die wachten.....



De groene hoek(en).....



Dinsdagavond 21.00 uur.....



Enquête: Praktijkonderzoek naar een gezamenlijk pedagogisch (opvoed)klimaat

Onze namen zijn Diana Dijkhuis en Marieke Ooijman. Wij zijn studenten aan de opleiding Pedagogiek aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Voor het schrijven van onze scriptie doen wij onderzoek naar het pedagogisch klimaat* in MFC Klarendal.

Wij zijn benieuwd naar uw mening, zodat wij kunnen bijdragen aan een goed klimaat binnen MFC Klarendal.

**Een omgeving dat bijdraagt aan de ontwikkeling en het welzijn van een kind.*

Het invullen van deze enquête duurt ongeveer 10 minuten. Wij zullen zorgvuldig met deze vertrouwelijke informatie/gegevens omgaan. Hierom vragen wij naar achtergrondgegevens en geen specifieke gegevens.

1. Wat is uw leeftijd?

- a.) 0-15 jaar
- b.) 15-25 jaar
- c.) 25-40 jaar
- d.) 40-60 jaar
- e.) Ouder dan 60 jaar

2. Hoe vaak komt u in het MFC?

- a.) Minder dan drie keer in de week
- b.) Drie tot vijf keer in de week
- c.) Vaker dan vijf keer in de week
- d.) Ik kom er zelden of nooit

3. Wat is uw functie in het MFC?

- a.) Bezoeker
- b.) Deelnemer van een willekeurige activiteit of club
- c.) Leerling
- d.) Medewerker
- e.) Stagiair(e)
- f.) Vrijwilliger
- g.) Ouder/ verzorger van kinderen die deelnemen aan een (of meerdere) programma in het MFC
- h.) Anders, namelijk ...

4. Ik heb te maken met de volgende organisaties / locaties

- a.) Kinderopvang en BSO Skar
- b.) Stichting Thuiszorg Midden Gelderland
- c.) Rijnstad Kindcentra
- d.) Verloskundige Arnhemse Meisjes
- e.) Trombosedienst/ prikpost
- f.) Wijkclub Klarendal/ St. Marten (voorheen Sportpunt)
- g.) Vila Klarendal
- h.) Voedselbank

- i.) WijkWerkPalet
- j.) Basisschool Kunstrijk
- k.) Siza / Afasiecentrum
- l.) Logopedie Klaretaal
- m.) Wijkteams Arnhem-Noord
- n.) Rechtswinkel
- o.) SWOA
- p.) Rijnstad Opbouwwerk
- q.) Rijnstad Participatiewerk
- r.) Rijnstad Kinderwerk
- s.) Rijnstad Ouderprogramma's
- t.) SVW Passend Wijs
- u.) Kickboxing Arnhem en / of KF Action
- v.) Koffie-Kaffee
- w.) Gymzaal
- x.) Anders, namelijk....

De volgende vragen worden ingevuld naar waardering
zeer oneens - oneens – neutraal – eens – zeer eens -

1. Ik vind het wijkplein/ schoolplein veilig
2. Ik vind het wijkplein/ schoolplein uitdagend (genoeg) voor kinderen
3. Ik vind de regels van het wijkplein/ schoolplein duidelijk
4. Ik vind het MFC gemakkelijk bereikbaar
5. Het is duidelijk waar de ingang van het gebouw zit

6. Ik voel mij welkom in het gebouw
7. Ik word welkom geheten in het gebouw
8. Het is voor mij gemakkelijk te vinden waar ik moet zijn in het gebouw
9. Ik vind het gebouw veilig voor iedereen
10. De huisregels zijn duidelijk zichtbaar
11. De huisregels worden overal toegepast

12. Ik vind dat het MFC een gevarieerd aanbod heeft
13. Ik voel mij betrokken bij het MFC
14. Ik voel mij verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken in het MFC
15. Ik weet wat de mogelijkheden voor mij en/ of mijn kind(eren) zijn in het MFC
16. Ik weet wie de locatiemanager is in het MFC

17. Ik, of mijn kind, weet welke regels er binnen het gebouw gelden
18. Ik vind het veilig dat er gebruik wordt gemaakt van toegangsleutels
19. Ik weet wat het doel is van het Koffie-Kaffee
20. Ik, of mijn kind, weet waar de groene hoeken zijn

- 22. Ik, of mijn kind, weet waar de groene hoeken voor gebruikt worden
- 23. Ik vind het belangrijk dat de groene hoeken gebruikt worden
- 24. Ik vind dat medewerkers het goede voorbeeld geven
- 25. Ik, of mijn kind, voelt zich geaccepteerd in het MFC
- 26. Ik, of mijn kind, voelt zich welkom in het MFC
- 27. Ik, of mijn kind, voelt zich veilig in het MFC
- 28. Ik vind dat men in het MFC op een positieve manier met elkaar omgaat

- 29. De manier van conflicten oplossen in het MFC spreekt mij aan
- 30. Ik, of mijn kind, heb het gevoel dat gevoelens serieus worden genomen in het MFC
- 31. Het is mij duidelijk wie welke verantwoordelijkheid draagt binnen het MFC
- 32. Ik (of mijn kind) heb het gevoel dat er gehoor wordt gegeven aan de mening
- 33. Ik (of mijn kind) vind dat er een open houding is voor de verschillen tussen mensen
- 34. Ik of mijn kind, vind dat er op een zorgzame manier met elkaar om wordt gegaan

- 35. Ik spreek volwassenen en/of kinderen aan op hun gedrag
- 36. Ik zie verschillen tussen medewerkers, vrijwilligers en stagiaires in het handelen in het MFC

Heeft u nog op- of aanmerkingen die kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van een positief pedagogisch (opvoed)klimaat binnen MFC Klarendal?

Dankwoord

Wij bedanken u voor het invullen van deze enquête. Deze informatie is erg belangrijk voor ons onderzoek en wij vinden uw mening dan ook het meest van belang.

Verspreiding kaartjes en poster met link voor facebook/wijkkraant

Praktijkonderzoek naar een gezamenlijk pedagogisch klimaat!



Onze namen zijn Diana Dijkhuis en Marieke Ooijman. Wij zijn studenten aan de opleiding Pedagogiek aan de Hogeschool van Arnhem & Nijmegen.

Voor het schrijven van onze scriptie doen wij onderzoek naar het **pedagogisch klimaat** in MFC Klarendal. Wij zijn benieuwd naar uw mening zodat wij kunnen bijdragen aan een goed klimaat binnen MFC Klarendal.

Vult u de enquête ook in??

<http://www.studentenonderzoek.be/web/survey/505879>

Of via de Facebook van Klarendal

<http://www.facebook.com/klarendal>

Hallo!

Onze namen zijn Diana Dijkhuis en Marieke Ooijman. Wij zijn studenten aan de opleiding Pedagogiek aan de Hogeschool van Arnhem & Nijmegen.

Voor het schrijven van onze scriptie doen wij onderzoek naar het **pedagogisch klimaat** in MFC Klarendal. Wij zijn benieuwd naar uw mening zodat wij kunnen bijdragen aan een goed klimaat binnen MFC Klarendal.

Vult u de enquête ook in?? ☺

<http://www.studentenonderzoek.be/web/survey/505879>

Of via de Facebook van Klarendal

INVENTARISATIE HUIDIG (PEDAGOGISCH) KLIMAAT MFC KLARENDAL

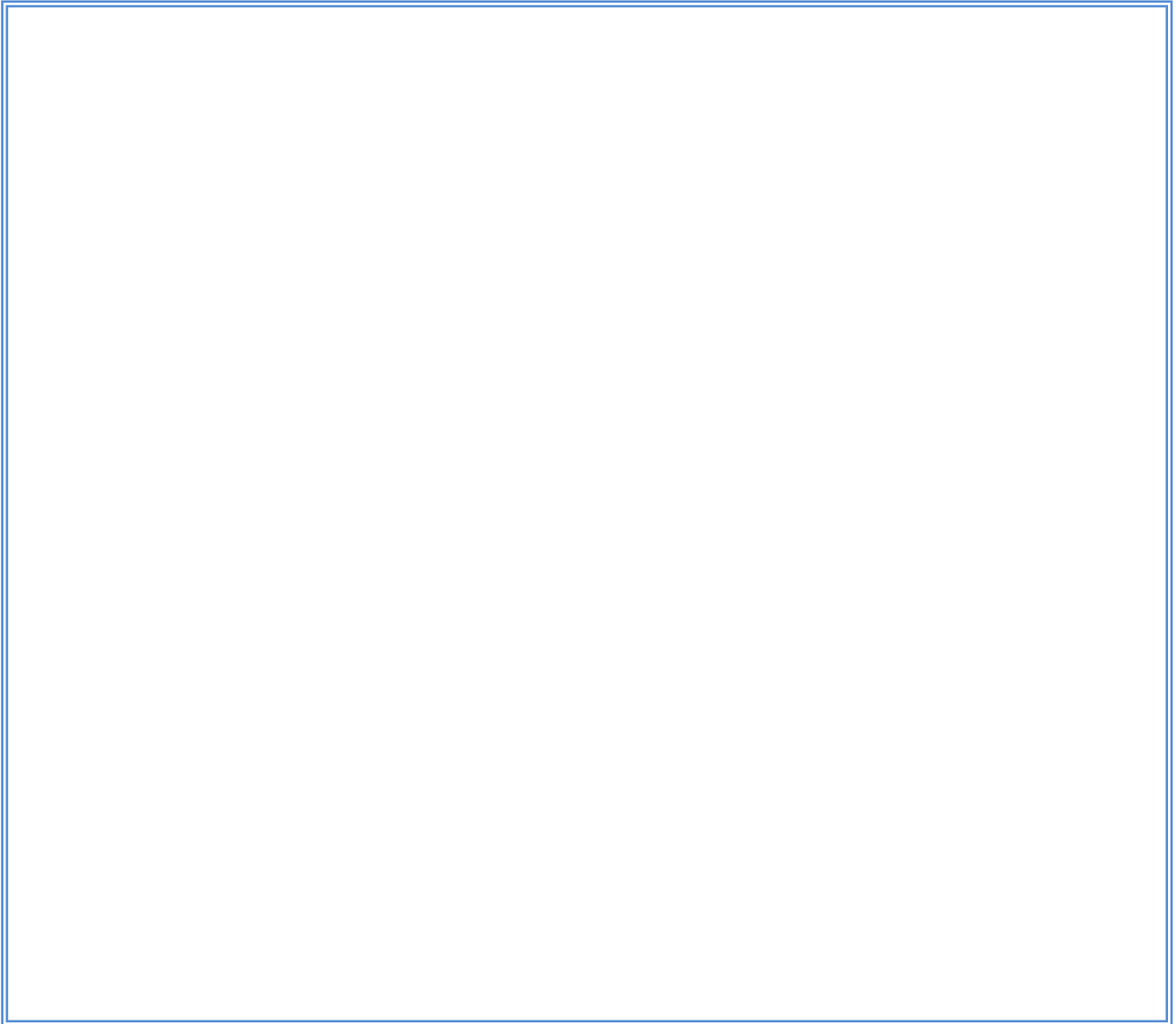
Basisschool Kunstrijk – Rijnstad Kinderwerk – Rijnstad Ouderprogramma's – Wijkclub Klarendal/ st. Marten – Kinderopvang SKAR – Kickboxing Arnhem

Om het huidige pedagogische klimaat, de stand van zaken op te maken en de behoefte rondom het gezamenlijk pedagogisch klimaat te onderzoeken, vragen wij u onderstaande lijst in te vullen.

*U kunt in de vakjes aan de rechterkant **een score geven van 0 tot 10**, waarbij 10 het hoogst is. Het eerste vakje vult u in voor uw eigen organisatie en het tweede vakje vult u in voor organisaties in het MFC in zijn algemeenheid. Indien het onderwerp voor u niet van toepassing is, vult u 'nvt' in. Na de vragenlijst is er ruimte voor toelichting en eventuele op en/of aanmerkingen. Alvast bedankt voor het invullen.*

Organisatie:		
Functie:		
	Cijfer eigen organisatie	Cijfer MFC algemeen
De veiligheid rondom het gebouw		
De veiligheid binnen het gebouw		
De veiligheid binnen de ruimtes waar ik gebruik van maak		
De bereikbaarheid van het MFC		
"Organisatie" is gemakkelijk vindbaar in het gebouw voor mijn doelgroep		
"Organisatie" voelt zich welkom in het gebouw		
"Organisatie" wordt welkom geheten in het gebouw		
De huisregels van MFC Klarendal zijn duidelijk zichtbaar		
De huisregels van MFC Klarendal zijn duidelijk voor het team		
De huisregels worden door het team (beroepskrachten/stagiaires/vrijwilligers/e.d.) nageleefd		
Het team is op de hoogte van de verschillende organisaties in het gebouw		
Het team weet wie verantwoordelijk is voor welke organisatie (aanspreekpunt)		
Het team is op de hoogte van de visies van de organisaties binnen het MFC		
"Organisatie" heeft een gevarieerd aanbod		
"Organisatie" biedt een rijke leeromgeving voor kinderen		
Het team weet wat de mogelijkheden zijn voor kinderen en/of hun ouders buiten eigen organisatie om		
Het team geeft het goede voorbeeld m.b.t. algemeen gedrag		
Het team weet waar de groene hoeken zijn		
Het team weet hoe om te gaan met conflicthantering		
"Organisatie" doet aan kwaliteitsbewaking rondom de methodiek 'Vreedzame wijk/ Vreedzame school'		
De middelen die nodig zijn rondom Vreedzame wijk/ Vreedzame school heb ik in bezit		
"Organisatie" maakt gebruik van de groene hoeken		
Doelen pedagogisch klimaat		
Het team gaat op een positieve manier met andere medewerkers om		
"Organisatie" wordt serieus genomen binnen het MFC		
Er wordt binnen het MFC gehoor gegeven aan de mening van "Organisatie"		
"Organisatie" straalt een open houding uit		
"Organisatie" gaat op een zorgzame manier met elkaar om		
"Organisatie" spreekt anderen aan op hun gedrag		
Het team staat open voor de verschillen tussen mensen		

Mocht u nog toelichting willen geven of heeft u nog op- en/of aanmerkingen, kunt u die hieronder schrijven.



Bedankt voor het invullen!

Wij zullen zorgvuldig met deze uitkomsten omgaan, mocht u van ons een tussentijdse terugkoppeling willen over de uitkomsten, dan is dit mogelijk.

Met vriendelijke groeten,

Diana Dijkhuis & Marieke Ooijman

Gesprekverslag 2 Marij Snel

Gespreksverslag Marij Snel**Onderwerp: Onderzoeksinstrumenten****Datum: 02-04-2015****Tijd: 14.00 uur.**

Aanwezig: Marij Snel (CBS), Diana Dijkhuis en Marieke Ooijman.

In dit gesprek werden de onderzoeksinstrumenten nagekeken, die we gebruiken in het overleg op 9 april 2015.

We hebben afgelopen week een mailtje naar Marij gedaan, waarin de we enquête, tekstballonnen in de bijlage hebben meegestuurd. Echter is dit mailtje nooit aangekomen, waardoor we deze nu gezamenlijk doornemen.

Ten eerste hebben we de tekstballonnen doorgenomen. Marij was enthousiast en vindt het een leuke manier van onderzoeken. We hebben ze doorgenomen en zijn tot een concreet plan gekomen voor de bijeenkomst Pedagogisch Klimaat. Marieke en Diana krijgen in het overleg de tijd om zichzelf voor te stellen en uitleg te geven over het invullen van de ballonnen. Vervolgens krijgen de partners 10 minuten de tijd om dit in te vullen. Marieke en Diana zijn hierbij ondersteunend mochten er vragen komen.

Na het invullen worden de papieren ingenomen voor het onderzoek. Marij gaat de klassikale 'discussie' leiden. De reden hiervoor is dat Marij een neutrale positie heeft in de groep en beter om kan gaan met ethische dilemma's. Gevoelens, veiligheid en openheid zijn belangrijke aspecten in dit gesprek, waardoor het meer informatie kan opleveren als Marij dit doet.

De nabespreking (conclusie) zal gaan over het gedrag (zeggen) en gevoel (denken) per organisatie. Hieruit kunnen waarden en normen blijken, waar overeenstemming in moet worden gevonden. Deze conclusie zouden we kunnen vertalen naar concrete samenwerkingsafspraken die op diens beurt weer kunnen bijdragen aan het gezamenlijk pedagogisch (opvoed)klimaat.

Marieke en Diana zullen ondersteunen en notuleren en observeren.

De afspraak hierbij is dat Marieke en Diana de randvoorwaarden verzorgen. Zij zorgen dan voor pennen, de tekstballonnentechniek en uitvergroete foto's voor het klassikale nabespreken. Marij zorgt voor de ruimte, koffie en thee en het draaiboek. (er moet nog een foto gemaakt worden van de 2 groene hoeken (die van school stuurt Marij op).

Ten tweede hebben we het gehad over de waardetabellen. Deze heeft Marij ter plekke doorgenomen en van feedback voorzien. De kopjes konden beter weg in verband met de validiteit en het rechterkopje kon beter worden voorzien van de naam: 'MFC algemeen'. Deze waardetabellen zullen we in het overleg Pedagogisch Klimaat uitdelen, de laatste 5 minuten van het overleg.

Tot slot hebben we de afspraak over de enquête gemaakt dat Marij deze op haar gemak kan lezen. Deze zullen we dan ook nog mailen. Zij voorziet deze van feedback voor 9 april. Op 13 april 2014 om 14.00 uur is er een vervolgspraak gepland, zodat we de terugkoppeling kunnen maken met betrekking tot de conclusie(s) uit het pedagogisch klimaat-overleg.

Draaiboek bijeenkomst pedagogisch Klimaat

Verslag Notulen bijeenkomst pedagogisch klimaat

Uitwerking overleg Pedagogisch Klimaat op donderdag 9 april 2015.
Instrument: Tekstballonnen.

Aanwezig: Marij Snel, Said Zahti, Irma Hazenkamp, Sakine Akdag, Joyce Verhoef, Martiene Krooshof, Mark Gijsbers, Guido Adriaanse, Diana Dijkhuis en Marieke Ooyman
 Afwezig: Karin Nieuwenhuis

Algemeen

Tijdens het overleg kwam in het mededelingen-rondje naar voren dat er een aantal afspraken zijn gemaakt om de veiligheid op het (school)plein te vergroten. Locatiemanager gaf aan dat er *twee borden worden gemaakt met de huisregels*, er verkeersmaatregelen worden getroffen en er een minder-valide plekken komen rondom het plein. Het is onbekend wanneer deze geplaatst worden, dit is afhankelijk van Gemeente Arnhem. Locatiemanager kan hier geen concrete uitspraak over doen.

Roken bij ingang/ fiets voor deur

Het was voor iedereen duidelijk waar deze foto over ging. Het roken voor de ingang was direct duidelijk, de fiets voor de deur kwam later aan bod. Tijdens de discussie werd duidelijk dat niet iedere partner op de hoogte was van de *aangewezen rookplekken*, deze heeft de locatiemanager toegelicht.

Uit de ingevulde tekstballonnen bleek dat bijna iedere partner wel actie zou ondernemen door de personen in kwestie aan te spreken op het rookgedrag. Ook bleek dat dit een grote ergernis is, met name dat het balie-personeel verzaakt. Een van de partners vulde in het denkwolkje in: “ben er klaar mee, de baliemensen zien het nota bene toch ook?”.

Een discussiepunt bij dit onderwerp is dat het *baliepersoneel* het probleem signaleert, maar geen actie onderneemt. Locatiemanager geeft aan dat het aanspreken van een leerpunt is voor het baliepersoneel, zeker omdat zij gezien de achtergrond meerdere ontwikkelpunten hebben. Bovendien moet het aanspreken op roken en de fietsen bij de ingang gebeuren door zowel het baliepersoneel als de medewerkers van het gebouw. Het aanspreken moet samen gedragen worden, wil dit een succes worden. Een hulpmiddel voor het stimuleren van aanspreken zou een *training zijn voor het baliepersoneel*, zodat het aanspreken op gedrag gemakkelijker voor hen wordt. Deze training zou gerealiseerd kunnen worden in overleg met Monita Polman. Indien het duidelijker zou zijn wat de regels zijn, kan men elkaar hier op wijzen.

Afspraak:

1. Baliemedewerkers stimuleren/ trainen aanspreken op roken en fietsen. (Guido)
2. Roken: Wij spreken aan en bieden een alternatief
3. Fietsen: Wij spreken aan en spreken organisatie aan waar deze fiets bij hoort

Open aanspreekcultuur / conflict in openbare ruimte.

Uit de ingevulde tekstballonnen bleek dat iedere partner deze discussie in de gaten zou houden. Afhankelijk van de personen in kwestie (bezoekers/medewerkers/stagiaires/kinderen) zou er hulp worden geboden. Het is helder dat partners het niet netjes vinden deze discussie in een openbare ruimte te houden. Medewerkers hebben een voorbeeldfunctie en op deze manier gaat men niet met elkaar om. Bovendien hanteren enkele partners de methodiek Vreedzame Wijk / Vreedzame School, hier leert men de kinderen onder andere op een constructieve manier conflicten oplossen, deze manier is in strijd met de methodiek. Men zou elkaar aanspreken met de ik-boodschap. Een van de partners heeft ingevuld bij het tekstwolkje: “ruimte nodig om even te praten?”

Afspraak:

1. Elkaar in de gaten houden
2. Aanspreken vanuit de ik-vorm
3. Alternatief en evt. hulp bieden (ruimte aanbieden/mediator)

Traplopen aan de linkerkant in plaats van de rechterkant.

Het was niet voor iedereen helder wat wij beoogden met deze foto. Niet iedere partner is op de hoogte van de *afsprake dat men aan de rechterkant van de trap loopt*. Uit de ingevulde tekstballonnen bleek dat sommigen niets hadden ingevuld of een vraagteken. Anderen vulden in: "Dit is niet de afspraak".

Locatiemanager gaf aan dat dit niet een van de officiële regels is, maar dat deze regels intern zijn gemaakt. Hierdoor worden deze waarschijnlijk niet nageleefd. Nu is het voor iedere partners helder dat deze afspraak geldt, echter werd het aanspreken van volwassenen niet noodzakelijk geacht door enkele partners. Het discussiepunt was namelijk de veiligheid van de kinderen enerzijds en het fungeren als voorbeeldfunctie voor de kinderen anderzijds. Hierdoor was er enige twijfel om de regel alleen in acht te nemen indien er kinderen in het gebouw zijn. Dit probleem kon verholpen worden door een *instrument*. Een van de partners kwam met het idee om als hulpmiddel stickers op de trap te plakken.

Locatiemanager neemt hiervoor contact op met de vormgever.

Het niet aan de goede kant van de trap lopen wordt voor volwassenen gedoogd.

Afspraak:

1. Wij lopen aan de rechterkant van de trap (geven het goede voorbeeld)
2. Deze afspraak wordt breed getrokken en meegenomen in het gebruikersoverleg (Guido)
3. Evt. visueel maken door stickers op de trap te plaatsen. (Guido)

MFC Koffie Kaffee.

Het is helder voor iedereen partner dat het Koffie Kaffee een *openbare ruimte* is. Het is voor iedereen prima dat er overlegd wordt, tenzij het beladen gesprek is. In dit geval moet er een andere overleg-ruimte gezocht worden. Hier was dan verder ook geen discussie over.

Afspraak:

1. Dit is een openbare ruimte → overleggen mag hier, storen ook.

Afval op school plein

Over het algemeen was het duidelijk dat iedere partner het niet netjes vindt om afval op het (school)plein te gooien. Bijna iedere partner zou de persoon in deze kwestie dan ook aanspreken. Discussiepunt was dat er wellicht te *weinig prullenbakken* aanwezig zijn op het plein. Ook moet de prullenbak bij de ingang vaker geleegd worden, aangezien de ergernis is dat deze altijd vol zitten. Locatiemanager neemt hierbij actie door Monita Polman aan te spreken voor het vaker legen van de prullenbak door het baliepersoneel. Bovendien neemt hij contact op met de conciërge van de basisschool, of hij wellicht ook zou kunnen bijdragen aan het legen van de prullenbakken.

Afspraak

1. Aanspreken op gedrag
2. Mensen wijzen op alternatief → prullenbakken
3. Prullenbakken worden vaker geleegd. (Guido: Monita en Rob)

Stagiaires/vrijwilligers/medewerkers die wachten in openbare ruimte.

Opmerkelijk aan deze foto is dat iedereen het ermee eens is dat "dit er niet uit ziet". Over het algemeen zouden partners de personen aanspreken op hun houding. Een van de partners heeft ingevuld: "Hallo, omdat dit een openbare ruimte is, is het handiger om wat kwieker erbij te gaan zitten". Hier was iedereen het dan ook mee eens. Een andere partner heeft ingevuld: "of ze aan de regels willen houden". Dit is opmerkelijk, aangezien het onduidelijk is welke regels hij bedoelt en welke regel dit dan zou moeten zijn.

Een andere partner geeft aan dat zij actie zou ondernemen door te vragen: “wachten jullie op iemand? Kan ik wellicht helpen?” Hierdoor kan zij deze personen op een vriendelijke wijze toch van de bank afkrijgen waardoor het beeld wat netter wordt. Tevens wordt bij deze foto de *voorbeeldfunctie* voor kinderen benadrukt.

Afspraak:

1. Signaleren en actie ondernemen op eigen wijze

De groene hoek(en)

Deze foto is niet in het overleg aan bod gekomen. In ieder geval kunnen wij concluderen vanuit de ingevulde tekstballonnen dat het *niet voor iedereen helder is waar de groene hoeken voor zijn*. Vijf van de zeven partners hebben ingevuld dat het een leuk/gezellig/cosy/prachtig hoekje is. Terwijl alle partners op de hoogte zouden moeten zijn van de functie van de groene hoeken. In eerder overleg zijn afspraken gemaakt over het plaatsen van de groene hoeken in het gebouw. Een partner geeft aan: “vooral gebruiken!” een andere partner geeft aan: “Leeg! Goed teken...” De laatste geeft aan bij de groene hoek op de begane grond: “Wat een vreemde plek voor de regels”. dit geeft aan dat enkele partners weten waar de groene hoeken voor dienen. Dit is wellicht een goed agendapunt voor het volgende overleg.

Afspraak:

1. Agendapunt voor volgend overleg

Dinsdagavond 21.00 uur. Alleen Kickboxing Arnhem is in het gebouw.

Uit de ingevulde tekstballonnen is geen eenduidige conclusie te trekken. De volgende reacties komen naar voren: “Wachten jullie op iemand?”, “komen jullie voor het kickboxen?” “Is er toezicht?” “Wat doen die jongens hier?”

In de discussie kwam er naar voren dat het niet helder is welke organisaties op welke locatie zitten en op welk tijdstip zij aanwezig zijn. Vervolgens werd een discussiepunt dat sommige partners niet in hun eentje deze jongens zouden aanspreken. Sommige bezoekers hebben 's avonds in het MFC niets te zoeken, deze moeten worden aangesproken. Echter zijn sommige partners 's avonds alleen in het gebouw, waardoor eigen veiligheid voorop staat. Kickboxing Arnhem is 's avonds het langst in het gebouw, waardoor deze altijd in staat zijn om hulp te bieden. Verantwoordelijkheid met en voor elkaar staat hierbij centraal.

Afspraak:

1. Zorg voor eigen veiligheid
2. Check voor wie mensen hier zijn/komen, anders ('s avonds) niets te zoeken/ geen doel → verzoeken het pand te verlaten

Conclusie enquête onder betrokkenen MFC Klarendal te maken hebben.

Algemeen:

Er hebben in totaal 50 respondenten onze vragenlijsten ingevuld. De grootste groep respondenten is tussen de 18 en 25 jaar oud, gevolgd door de leeftijdscategorie 26 tot 35 jaar. (resp. 32% om 30%) De categorie 36-45 jaar bestaat uit 18% van de totale respondenten. De laatste drie categorieën (46-55, 56-65 en 65+) zijn het kleinst, namelijk 10%, 8% en 2%. Concluderend kunnen wij stellen dat jeugdigen (<18) de vragenlijst niet hebben ingevuld, zij scoren in hun categorie 0%.

Aanwezigheid MFC Klarendal

Op de vraag hoe vaak de respondenten in MFC Klarendal komen, heeft de grootste groep respondenten (44%) ingevuld dat zij 3-5 keer in de week MFC Klarendal bezoeken. 38% komt hier minder dan drie keer in de week. De kleinste groep, namelijk 2%, komt hier vaker dan 5 keer in de week. Tot slot hebben een groep van 16% die aangeeft hier zelden of nooit te komen.

Functie en organisaties in MFC Klarendal

Zoals uit alinea 1 al blijkt, hebben jeugdigen de vragenlijst niet ingevuld, dit verklaart dat de groep deelnemers en scholieren 0% scoren op de vraag: wat is uw functie in het MFC? De grootste groep betreft medewerkers en vrijwilligers (resp. 32% en 26%). Gevolgd door stagiaires (20%), ouders en bezoekers (beiden 8%). De groep overig bestaat uit 7 respondenten: 14%.

Op de vraag: ik heb te maken met de volgende organisaties/locaties, kunnen wij stellen dat bijna de helft van de respondenten met het Kinderwerk van Rijnstad te maken heeft (46,94%). Daaropvolgend komen Basisschool Kunstrijk (22,45%), Wijkclub Klarendal / st. Marten (20,41%), Wijkteams Arnhem-Noord (18,37%) Rijnstad opbouwwerk (14,29%), De ouderprogramma's van Rijnstad (14,29%), gebruikers van de gymzaal (14,29%) Rijnstad Kindcentra (12,24%). De kleinste groep wordt vertegenwoordigd door Kinderopvang en BSO SKAR (10,2%), de groep anders (10,2%), , Wijkwerkpalet (8,16%), SIZA afasiacentrum (6,12%), Logopedie Klaretaal (6,12%), Villa Klarendal (6,12%), SVW Passend Wijs (6,12%), Kickboxing Arnhem en/of KF Action (6,12%), SWOA (4,08%), Stichting Thuiszorg Midden-Gelderland (4,08%), Verloskundige Arnhemse Meisjes (2,04%) en het Koffie-Kaffee (4,08%),

Wijkplein/schoolplein

40% van de respondenten geeft aan het eens te zijn met de stelling dat het schoolplein/ wijkplein veilig is. 28% heeft hierover een neutrale mening en 26% geeft aan het hier mee oneens te zijn. Drie respondenten (6%) geven aan het zeer oneens te zijn met de stelling dat het schoolplein / wijkplein veilig is voor kinderen.

Op de stelling: ik vind het wijkplein / schoolplein uitdagend voor kinderen is de grootste groep respondenten het hier mee oneens (36%), gevolgd door zeer oneens (24%) en neutraal (20%). Een kleine groep geeft aan het eens te zijn met de uitdaging voor kinderen, namelijk 20%, waarvan 4% het zeer eens is.

Over de duidelijkheid van de regels kunnen we stellen dat merendeel het hiermee oneens is. 44% van de respondenten geeft aan het hiermee oneens te zijn, 32% geeft aan een neutrale mening te hebben en 12% geeft aan het hier zeer oneens mee te zijn. Slechts 12% is het hiermee eens, waarvan 2% zeer eens (1 respondent).

Over de bereikbaarheid van het gebouw is 74% van de respondenten het erover eens (waarvan 4% zeer eens), dat MFC Klarendal gemakkelijk bereikbaar is. 16% is hierin neutraal, 8% is het hier mee oneens en 2% is het zeer oneens met het gemakkelijk bereiken van MFC Klarendal.

Bovendien is het voor 46% van de respondenten duidelijk waar de ingang van het gebouw zich bevindt. Echter zegt 34% het hier niet mee eens te zijn, waarvan 4% zegt het hier zeer mee oneens te zijn. 20% van de respondenten zegt hierin neutraal te zijn.

Welkom, veiligheid en regels.

60% van de respondenten geeft aan zich welkom te voelen in het gebouw. Hiervan is 8% het zeer eens. 24% van de respondenten heeft hierin een neutrale mening, en slechts 16% is het hier niet mee eens (12% oneens en 4% zeer oneens). Over het welkom heten in het gebouw zijn andere cijfers te noemen. 42% van de respondenten geeft namelijk aan niet welkom te worden geheten in het gebouw tegen 16% van de respondenten die aangeven dit wel worden geheten. 42% heeft hierin een neutrale mening.

Voor meer dan de helft van de respondenten (54%) is het gemakkelijk te vinden waar ze moeten zijn in het gebouw. 12% heeft hierin een neutrale mening, terwijl ook een redelijk percentage aangeeft dit niet gemakkelijk te vinden. Namelijk 34% van de respondenten. 28% geeft oneens aan en 6% zeer oneens.

Over de veiligheid van het gebouw zijn de respondenten niet eenduidig. 38% van de respondenten geeft aan het oneens te zijn met de stelling, gevolgd door een neutrale mening 34%. 28% van de respondenten geeft aan het eens te zijn met de veiligheid in het gebouw. De huisregels zijn voor 66% van de respondenten niet duidelijk zichtbaar. Een percentage van 26 geeft aan hier een neutrale mening over te hebben en slechts 8% is het eens dat de huisregels duidelijk zichtbaar zijn.

Over het toepassen van de huisregels heeft 60% een neutrale mening. Waarbij je de conclusie kunt trekken uit de vorige vraag dat men niet goed op de hoogte is van de huisregels en hierdoor nu geen eenduidig antwoord kunnen geven op de vraag of deze overal worden toegepast.

Slechts 4% is het hiermee eens tegenover 36% die het hier niet mee eens zijn.

Werkwijze MFC Klarendal.

MFC Klarendal scoort hoog op het gevarieerde aanbod. 64% van de respondenten geeft aan het eens te zijn met het gevarieerde aanbod, waarvan 24% aangeeft het hier zeer mee eens te zijn. 14% heeft hierin een neutrale mening en slechts 2% is het hier mee oneens (1 respondent) en niemand geeft aan het hiermee zeer oneens te zijn.

Over het betrokken voelen hebben weinig mensen een uitgesproken mening. 1 respondent geeft aan zich helemaal niet betrokken te voelen bij het MFC (Zeer oneens) en 2 respondenten geven aan zich heel erg betrokken te voelen bij het MFC (zeer eens). Toch geeft merendeel (46%) aan zich betrokken te voelen (eens), gevolgd door een neutrale mening (36%). 12% van de respondenten geeft aan het oneens te zijn met de stelling.

Op de vraag of je je verantwoordelijk voelt voor de dagelijkse gang van zaken in het MFC is er ook geen eenduidig antwoord. 22% van de respondenten is het hiermee eens, 38% heeft een neutrale mening en 36% geeft aan het hiermee oneens te zijn. Slechts 4% geeft aan het zeer oneens te zijn met de stelling.

De mogelijkheden in het MFC zijn over het algemeen duidelijk voor de respondenten. 72% geeft aan het eens te zijn met de stelling, 22% heeft hierin een neutrale mening en slechts 6% is het hiermee oneens.

Locatiemanager, sleutels en koffie-kaffee

Ten eerste is het voor 52% duidelijk wie de locatiemanager is en voor 42% is dit niet duidelijk. 6% van de respondenten (3) geven de neutrale optie aan. Hierbij is het van belang in acht te nemen dat men heeft ingevuld te weten wie de locatiemanager is, maar wij niet kunnen controleren of de respondenten de juiste locatiemanager voor ogen hebben (Guido Adriaanse).

Ten tweede weten 48% van de respondenten niet welke regels er binnen het gebouw gelden, tegen 34% van de respondenten die dit wel weten. 18% heeft een neutrale mening. Ook vindt 72% van de respondenten het veilig dat er gebruik wordt gemaakt van toegangssleutels/codes. 20% heeft een neutrale houding en 8% is het hiermee oneens. Niemand heeft ingevuld het hier zeer mee oneens te zijn.

Bovendien weet niet iedereen wat het doel is van het Koffie-Kaffee. 46% van de respondenten weet niet wat het doel is, waarvan 10% helemaal geen idee heeft. 18% heeft een neutrale mening en 24% is het eens met de stelling. Slechts 2% is het zeer eens met de

stelling.

Groene hoeken

De bekendheid van de groene hoeken is tegenstrijdig. 38% geeft aan het eens te zijn met de stelling: ik weet waar de groene hoeken zijn, terwijl 36% aangeeft het hiermee oneens te zijn. 10% geeft aan het zeer oneens te zijn, terwijl 8% aangeeft het zeer eens te zijn met de stelling. 8% geeft aan een neutrale mening te hebben.

Ditzelfde geldt voor het doel van de groene hoeken. Op de stelling: ik weet waar de groene hoeken voor gebruikt worden, geeft 34% aan het eens te zijn met de stelling, tegen 38% welke aangeeft het oneens te zijn. 14% geeft aan het zeer eens te zijn, tegen 10% welke aangeven het zeer oneens te zijn. 4% geeft aan hierin een neutrale mening te hebben. Merendeel vindt het wel belangrijk dat de groene hoeken gebruikt worden, wat opmerkelijk is, aangezien uit de vorige vraag bleek dat 48% het doel van de groene hoeken niet weet. Desalniettemin vindt 48% van de respondenten het belangrijk dat de groene hoeken gebruikt worden, waarvan 10% dit heel belangrijk acht. 48% heeft een neutrale mening en slechts 4% is het oneens dat het belangrijk is de groene hoeken te gebruiken.

Voorbeeld en gevoel

De respondenten vinden over het algemeen dat de medewerkers in het MFC het goede voorbeeld geven. 46% van de respondenten geeft aan het hiermee eens te zijn, waarvan 8% het zeer eens is. 17 respondenten hebben een neutrale mening (34%), terwijl 20% van de respondenten het hier oneens mee zijn. Niemand is het overigens zeer oneens met de stelling.

67% van de respondenten voelt zich geaccepteerd in MFC Klarendal, waarvan 10% zich heel erg geaccepteerd voelt. 24% van de respondenten heeft een neutrale mening en niemand is het oneens of zeer oneens met deze stelling, waardoor we kunnen concluderen dat over het algemeen iedereen zich geaccepteerd voelt in MFC Klarendal.

Vol overtuiging voelt het grootste deel van de groep respondenten zich welkom in het MFC, zij vertegenwoordigen zichzelf met 60% van de totale groep. 8% van de respondenten geeft aan het zeer eens te zijn met de stelling, dat maakt dat de groep eens en zeer eens de grootste groep respondenten betreft. 22% van de respondenten hebben een neutrale mening en slechts 10% is het oneens met de stelling en voelt zich niet welkom in het MFC.

Een zeer grote groep respondenten geeft aan zich veilig te voelen (66%) en 6% geeft aan zich zeer veilig te voelen in het MFC. Toch is er nog een grote groep respondenten (26%) die aangeven een neutrale mening te hebben en helaas ook een groep respondenten (2%) die aangeeft zich niet veilig te voelen in het MFC.

Positieve en zorgzame manier van omgaan met elkaar

Op de vraag of men vindt dat er op een positieve manier met elkaar om wordt gegaan zegt de grootste groep respondenten (56%) het hier eens mee te zijn. Slechts 2% is het hier zeer mee eens. Tevens een grote groep respondenten (40%) zegt een neutrale mening te hebben en 2% (1 respondent) is het hier mee oneens.

Op de vraag of de manier van conflicten oplossen aanspreekt zegt de grootste groep respondenten (66%) hier een neutrale mening in te hebben. 32% van de respondenten spreekt de manier van conflicten oplossen aan en 2% is het hier zeer mee eens. Geen een respondent is het oneens of zeer oneens met de manier van conflicten oplossen (resp. 0% en 0%).

Op de vraag of de gevoelens van de respondenten serieus worden genomen in MFC Klarendal zegt de grootste groep respondenten (60%) hier een neutrale mening in te hebben. 40% is het hier mee eens, waarvan 2% zeer eens. Geen een respondent vindt dat zijn of haar gevoelens niet serieus worden genomen in MFC Klarendal (resp. 0% en 0%). Respondenten hebben heel wisselend gereageerd op de vraag of het duidelijk is wie welke verantwoordelijkheid draagt binnen het MFC. Het grootste deel van de respondenten geeft aan niet te weten wie welke verantwoordelijkheid draagt (34%). Een klein deel (2%) geeft aan het zeer oneens te zijn. Tevens is er een grote groep neutrale mensen en mensen die

het eens zijn met de stelling (resp. 32% en 30%). Tot slot is slechts 1 respondent (2%) het zeer eens met de stelling.

Meer dan de helft van de respondenten (54%) geeft aan een neutrale mening te hebben als het gaat om dat er gehoor wordt gegeven aan hun mening in het MFC. De groep die daarop volgt is een groep respondenten (34%) die het eens zijn met de stelling en het idee hebben dat er gehoor wordt gegeven aan hun mening in het MFC. Slechts 4% is het hier zeer mee eens en 8% is het hier mee oneens.

Op de vraag of er een open houding is voor de verschillen tussen mensen in het MFC is de grootste groep respondenten het eens (54%). Waar bij komt dat 6% het zeer eens is met deze stelling. Echter heeft ook een grote groep respondenten een neutrale mening (36%). Tot slot is er ook een groep respondenten die aangeven het hier zeer oneens en oneens mee te zijn (resp. 2% en 2%).

Het grootste gedeelte van de respondenten vindt dat er op een zorgzame manier met elkaar wordt omgegaan in het MFC, namelijk 46%. Echter zegt 44% van de respondenten hier een neutrale mening in te hebben, wat maakt dat hier geen overtuigende conclusie uit getrokken kan worden. 6% van respondenten vindt dat er niet op een zorgzame manier met elkaar wordt omgegaan (6%), maar 4% zegt dat er op een zeer zorgzame manier met elkaar wordt omgegaan (4%).

Aanspreken van volwassenen/ kinderen en verschillen tussen medewerkers, stagiaires en vrijwilligers

Op de vraag of er aangesproken wordt op ongewenst gedrag van volwassenen en/ of kinderen in MFC Klarendal zegt bijna de helft van de respondenten het hiermee eens te zijn (48%). Dit betekent dat 48% van de respondenten volwassenen en/of kinderen aanspreekt op ongewenst gedrag. 10% van de respondenten is het hiermee zeer eens en 36% van de respondenten zegt hierin neutraal te zijn. Echter is er ook een groep respondenten die het hier oneens en zeer oneens mee is (resp. 4% en 2%).

Op de vraag of verschillen te zien zijn tussen medewerkers, stagiaires of vrijwilligers in het (pedagogisch) handelen in het MFC is bijna de helft van de respondenten het eens, namelijk 46%. Dit betreft de grootste groep. Een klein percentage (8%) is het hiermee zeer eens. Daarnaast heeft 24% van de respondenten hier een neutrale mening, maar is 22% van de respondenten het hiermee oneens, waarvan 2% zeer oneens.

Conclusie

In totaal hebben 50 respondenten de vragenlijst ingevuld, waarvan het grootste gedeelte tussen de 18-35 jaar is. Het grootste gedeelte is 3-5 keer in de week in MFC Klarendal, waarvan de functie over het algemeen een medewerker of vrijwilliger betreft. Dit kunnen wij verklaren omdat we veel medewerkers persoonlijk hebben benaderd en deze zijn ook nog benaderd via de locatiemanager van MFC Klarendal, waardoor de druk van het invullen van de vragenlijst verhoogd. De reden waarom veel respondenten in de functie van vrijwilliger zitten is omdat het Kinderwerk van Rijnstad voornamelijk uit vrijwilligers bestaat deze groep respondenten was het grootst ten opzichte van andere organisaties. Na Rijnstad Kinderwerk heeft Basisschool Kunstrijk de meeste respondenten, gevolgd door organisaties die voornamelijk met en voor kinderen werken. Hieruit kunnen wij voorzichtig concluderen dat organisaties die met en voor kinderen werken een pedagogisch klimaat als belang achten ten opzichte van de organisaties in het algemeen.

Opvallend is dat 8 respondenten zelden of nooit in het MFC komen, waarbij de vraag luidt: hoe betrouwbaar zijn de uitkomsten van deze respondenten?

Uit de vragenlijst blijkt dat het schoolplein veilig voor kinderen is en gemakkelijk bereikbaar is. Daarentegen wordt deze niet uitdagend voor kinderen gevonden en is er geen duidelijkheid rondom de regels op het wijkplein / schoolplein.

Over de bereikbaarheid van de ingang van MFC Klarendal kunnen wij geen eenduidige conclusie trekken, omdat de meningen hierover verdeeld zijn. Dit is te verklaren, want als je

hier vaker komt weet je inmiddels de ingang te vinden en kun je niet objectief oordelen. Bovendien is de ingang vanaf de straat en de parkeerplaats te bereiken, waardoor een eenduidige conclusie niet mogelijk is.

Meer dan de helft van de respondenten voelt zich welkom in het gebouw, echter zegt iets minder dan de helft dat zij niet welkom worden geheten in het gebouw. Wij weten niet of men deze vraag heeft beantwoord met het oog op het baliepersoneel of in zijn algemeenheid. Het is van belang te weten dat het baliepersoneel niet 24-uur per dag aanwezig is. Het zou kunnen zijn dat respondenten het MFC binnenkomen op momenten dat het balie-personeel niet aanwezig is. Hier wordt je dan ook niet welkom geheten.

Het grootste gedeelte weet waar hij of zij in het gebouw moet zijn en bij welke organisatie. Met inachtneming dat de grootste groep respondenten medewerkers en vrijwilligers zijn, welke weten waar hun organisatie zich bevindt, kunnen we geen eenduidige conclusie trekken.

Ook over de veiligheid kunnen we geen eenduidige conclusie trekken. Wellicht komt dit door de vraagstelling. Er is namelijk gevraagd of het gebouw veilig wordt geacht voor iedereen, terwijl wij ook hebben gehoord dat de veiligheid voor volwassenen prima gewaarborgd is, maar het gebouw voor kinderen absoluut niet veilig is. (met name ingevuld door Basisschool Kunstrijk)

De huisregels zijn niet duidelijk zichtbaar. Over het toepassen hiervan is men neutraal. Wij kunnen concluderen dat men niet goed op de hoogte is van de huisregels en hierdoor ook geen eerlijk antwoord kunnen geven over het toepassen hiervan. Dit wordt bevestigd door onze controlevraag waaruit blijkt dat bijna de helft van de respondenten niet weet welke regels er binnen het gebouw gelden.

Wij kunnen concluderen dat het aanbod op MFC Klarendal gevarieerd is. Bovendien voelt men zich over het algemeen betrokken bij MFC Klarendal. Maar opvallend is dat zij zich niet verantwoordelijk voelen in het MFC voor de dagelijkse gang van zaken. Desalniettemin zijn de mogelijkheden in het gebouw, het Koffie-Kaffee en wie de locatiemanager is duidelijk, echter kunnen wij deze vraag nooit controleren, omdat wij geen zicht hebben of respondenten de juiste mogelijkheden of persoon voor ogen hebben.

De meningen over de groene hoeken zijn verdeeld. Bijna de helft vindt het belangrijk dat groene hoeken gebruikt worden, echter weet ook bijna de helft niet waarvoor ze gebruikt worden. Wij kunnen concluderen dat er onwetendheid heerst over de manier van conflicthantering binnen MFC Klarendal.

Ook kunnen wij concluderen dat men vindt dat medewerkers het goede voorbeeld geven. Iedereen voelt zich geaccepteerd, welkom en over het algemeen veilig. Toch is er ook nog grote groep die geen antwoord weet op de vraag en een enkeling heeft aangegeven zich niet veilig te voelen, terwijl niemand ingevuld heeft zich niet geaccepteerd te voelen. Dit is opmerkelijk.

Bovendien vindt men dat er op een positieve manier met elkaar om wordt gegaan, niemand heeft het idee dat gevoelens niet serieus genomen worden, maar dat de mening wordt wel gehoord. Uit de vragenlijst blijkt dat niemand vindt dat er onderscheid wordt gemaakt tussen verschillen van mensen en dat er op een zorgzame manier met elkaar wordt omgegaan.

Tot slot kunnen wij de conclusie trekken dat niet iedereen weet wie welke verantwoordelijkheid draagt en dat een groot gedeelte van de respondenten medewerkers, volwassenen en/of kinderen aanspreekt op ongewenst gedrag. Bovendien wordt er een verschil gezien in handelen tussen medewerkers, stagiaires en vrijwilligers.

Kansen/sterkten	Knelpunten/belemmeringen
Wijkplein / schoolplein is veilig	Wijkplein / schoolplein is niet uitdagend
MFC Klarendal is gemakkelijk bereikbaar	Geen duidelijkheid regels
De ingang van het gebouw is makkelijk te vinden	Men wordt niet welkom geheten in het gebouw
Men voelt zich welkom in het gebouw	Huisregels zijn niet zichtbaar
Er is een gevarieerd aanbod	Gebouw is niet veilig voor kinderen
Men voelt zich betrokken bij het MFC	Men voelt zich niet verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken in het MFC
De mogelijkheden zijn duidelijk	Men weet de regels in het gebouw niet
Het is duidelijk wie de locatiemanager is	Men weet het doel van het Koffie-Kaffee niet
Er wordt gebruik gemaakt van toegangssleutels	Er is onwetendheid rondom groene hoeken
Goede voorbeeld van medewerkers	Het is onduidelijk wie welke verantwoordelijkheid draagt
Men voelt zich geaccepteerd in MFC	Niet iedereen vindt dat er op een zorgzame manier met elkaar wordt omgegaan
De meeste mensen voelen zich veilig in MFC	Er is duidelijk verschil te zien tussen medewerkers/stagiaires/vrijwilligers
Men gaat op een positieve manier met elkaar om	
Het MFC staat open voor verschillen tussen mensen	

Conclusie Waarderingstabellen

Acht organisaties hebben de waarderingstabellen ingevuld. Waarvan vier onvolledig. Locatiemanager en brede school coördinator hebben eigen organisatie niet ingevuld, omdat zij niet in een team werkzaam zijn. Kinderopvang SKAR en Rijnstad Kinderwerk hebben het kopje 'MFC algemeen' niet ingevuld. Hier hebben wij rekening mee gehouden in het analyseren van de data. Kinderopvang SKAR is niet in het MFC werkzaam, omdat zij locatiemanager is. Het Kinderwerk Rijnstad ervaart het als lastig om een eerlijk antwoord te geven, omdat zij een wisselend beeld heeft over de overige organisaties in het gebouw en ons onderzoek hierdoor niet wilde beïnvloeden.

Gemiddeld scoort het MFC een 6,6 op veiligheid in en om het gebouw. Opvallend is dat de ouderprogramma's van Rijnstad de veiligheid rondom en binnen het gebouw een onvoldoende geven, namelijk een 5.

De bereikbaarheid van het MFC scoort een 7,6 en organisaties in het gebouw een 6,4. MFC Klarendal scoort hoog op het welkomgevoel, deze scoort gemiddeld een 7. Waarbij het wederom opvallend is dat de Ouderprogramma's van Rijnstad hier een onvoldoende geven, namelijk een 5 voor het MFC algemeen en zichzelf een 3 geven. Omdat wij denken dat zij zich binnen eigen organisatie wel welkom voelen, kunnen wij hier geen conclusie uittrekken. De zichtbaarheid van de huisregels scoren voldoende, echter zijn de cijfer niet overtuigend. Opvallend is dat de locatiemanager hier hoge cijfers aan toekent, maar dit is verklaarbaar doordat hij deze zelf heeft opgehangen.

Voor Basisschool Kunstrijk en Fight and Power center Kickboxing Arnhem is het niet duidelijk zichtbaar. Deze geven namelijk beide een 5. Wij kunnen concluderen dat de huisregels niet worden nageleefd, want bijna iedere organisatie geeft hier een onvoldoende, op basisschool Kunstrijk na, met een mager zesje. Opvallend is dat de Wijkclub Klarendal zichzelf en het MFC Algemeen een 4 geeft.

Over de duidelijkheid rondom de verschillende organisaties in het gebouw, verantwoordelijkheden voor organisaties en visies van organisaties zijn de meningen verdeeld. Zo scoort het op de hoogte zijn van verschillende organisaties nog wel een voldoende, maar de verantwoordelijken en visies ruim onvoldoende. Dit blijkt uit het feit dat Wijkclub Klarendal, de Ouderprogramma's van Rijnstad en de Brede school coördinator respectievelijk een 2 en 1, 5 en 0, 5 en 3 geven.

MFC Klarendal scoort hoog op het gevarieerde aanbod. Namelijk een 7,4. Het biedt een rijke leeromgeving voor kinderen (7,3). Het goede voorbeeld met betrekking tot algemeen gedrag wordt ook voldoende gegeven (7,1), waarbij het opvallend is dat Wijkclub Klarendal zichzelf een 8 geeft, maar het MFC in het algemeen een 6.

Uit de waarderingstabellen blijkt dat organisaties enigszins op de hoogte zijn waar de groene hoeken zich bevinden, met uitzondering van Fight en Power Center Kickboxing Arnhem en Kinderopvang SKAR, deze geven zichzelf namelijk een 5. Ook brede school coördinator Klarendal/ St. Marten geeft een laag cijfer, namelijk een 3. Daarentegen weet iedereen hoe om te gaan met conflicthantering, Brede school coördinator Klarendal/ St. Marten geeft het MFC in het algemeen een 4. Dit is opmerkelijk omdat bijna iedere organisatie wel aangeeft te weten waar de 'Groene hoeken' zijn, maar niet weten hoe om te gaan met conflicthantering, terwijl deze niet los van elkaar te zien zijn.

De uitkomsten van de Kwaliteitsbewaking rondom de methodiek Vreedzame school/ wijk is wisselend. Dit kunnen wij verklaren doordat de brede school coördinator Klarendal/ St. Marten, kinderopvang SKAR, basisschool Kunstrijk, wijkclub Klarendal/ St. Marten en het kinderwerk van Rijnstad brede school partners zijn en dus op de hoogte zouden moeten zijn van deze methodiek. Des te opvallender dat Kinderopvang Skar en Wijkclub Klarendal/ St. Marten de 'Groene hoeken' niet gebruikt.

Iedere organisatie vindt dat zij op een positieve manier met elkaar omgaan, serieus worden genomen binnen het MFC, dat er gehoor wordt gegeven aan de mening van de organisatie,

op een zorgzame manier met elkaar omgaan en open staan voor de verschillen tussen mensen. MFC Klarendal scoort minder hoog op een open houding en afspreken van elkaar. Waarbij het opvallend is dat Wijkclub Klarendal/ St. Marten een 5 en een 4 geeft.

Opmerkingen die we nog hebben gekregen aan de hand van de waarderingstabellen zijn dat MFC algemeen eigenlijk niet bestaat. Omdat er veel verschillende partners/ organisaties zijn die allen op eigen wijze invulling geven aan het klimaat (M. Snel, 2015). Bovendien geeft Wijkclub Klarendal/ St. Marten aan: "We zeggen allemaal ja, maar doen daarna niet veel met de afspraken!!!" (S. Zahti, 2015)

Concluderend kunnen wij stellen dat het MFC laag scoort op het zien, hanteren en nastreven van de regels, het is dus niet duidelijk wie welke verantwoordelijkheid draagt binnen het gebouw en er wordt niet aangesproken op gedrag. Bovendien weet men niet waar de 'groene hoeken' zich bevinden, maar doet men wel aan conflicthantering, terwijl deze niet los van elkaar te zien zijn. Wij kunnen niet nagaan op welke manier de organisaties aan conflicthantering doen. Tot slot scoort het MFC zeer hoog op het gevarieerde aanbod voor kinderen.

Resultaten enquête

Wat is uw leeftijd?

< 18	0	0%	
18 - 25	17	32.69%	
26 - 35	15	28.85%	
36 - 45	10	19.23%	
46 - 55	5	9.62%	
56 - 65	4	7.69%	
65+	1	1.92%	

Hoe vaak komt u in het MFC?

minder dan drie keer in de week	19	36.54%	
drie tot vijf keer in de week	24	46.15%	
vaker dan vijf keer in de week	1	1.92%	
ik kom er zelden of nooit	8	15.38%	

Wat is uw functie in het MFC?

Bezoeker	4	7.69%	
Deelnemer van een willekeurige activiteit of club	0	0%	
Scholer	0	0%	
Medewerker	18	34.62%	
Stagiair(e)	10	19.23%	
Vrijwillig(st)er	13	25%	
Ouder/verzorger van kinderen die deelnemen aan een (of meerdere)programma's	4	7.69%	
Anders namelijk	7	13.46%	

Ik heb te maken met de volgende organisaties/locaties:

Kinderopvang en buitenschoolse-opvang SKAR	5	9.8%	
Stichting Thuiszorg Midden-Gelderland	2	3.92%	
Rijnstad Kindcentra (peuterspeelzaal)	6	11.76%	
Verloskundige Arnhemse Meisjes	1	1.96%	
Trombosedienst/ prikpost	0	0%	
Wijkclub Klarendal / St. Marten	10	19.61%	
Villa Klarendal	3	5.88%	
Voedselbank	0	0%	
Wijkwerkpalet	4	7.84%	
Basisschool Kunstrijk	12	23.53%	
SIZA / afasiecentrum	4	7.84%	
Logopedie Klaretaal	3	5.88%	
Wijkteams Arnhem-Noord	9	17.65%	
Rechtswinkel	0	0%	
SWOA	2	3.92%	
Rijnstad opbouwwerk	7	13.73%	
Rijnstad kinderwerk	23	45.1%	
Rijnstad ouderprogramma's	7	13.73%	
SVW Passend Wijs	3	5.88%	
Kickboxing Arnhem en/of KF Action	3	5.88%	
Koffie-Kaffee	2	3.92%	
Gymzaal	7	13.73%	
Anders	5	9.8%	

Ik vind het wijkplein/schoolplein veilig voor kinderen

Zeer oneens	3	5.77%	
Oneens	13	25%	
Neutraal	14	26.92%	
Eens	22	42.31%	
Zeer eens	0	0%	

Ik vind het wijkplein/schoolplein uitdagend voor kinderen

Zeer eens	2	3.85%	
Eens	8	15.38%	
Neutraal	11	21.15%	
Oneens	18	34.62%	
Zeer oneens	13	25%	

Ik vind de regels van het wijkplein/schoolplein duidelijk

Zeer oneens	7	13.46%	
Oneens	22	42.31%	
Neutraal	16	30.77%	
Eens	6	11.54%	
Zeer eens	1	1.92%	

Ik vind het MFC gemakkelijk bereikbaar

Zeer oneens	2	3.85%	
Oneens	5	9.62%	
Neutraal	8	15.38%	
Eens	35	67.31%	
Zeer eens	2	3.85%	

Het is duidelijk waar de ingang van het gebouw zich bevindt

Zeer oneens	3	5.77%	
Oneens	15	28.85%	
Neutraal	10	19.23%	
Eens	24	46.15%	
Zeer eens	0	0%	

Ik voel mij welkom in het gebouw

Zeer oneens	2	3.85%	
Oneens	6	11.54%	
Neutraal	12	23.08%	
Eens	27	51.92%	
Zeer eens	5	9.62%	

Ik word welkom geheten in het gebouw

Zeer oneens	7	13.46%	
Oneens	14	26.92%	
Neutraal	21	40.38%	
Eens	9	17.31%	
Zeer eens	1	1.92%	

Het is voor mij gemakkelijk te vinden waar ik moet zijn in het gebouw

Zeer oneens	3	5.77%	
Oneens	14	26.92%	
Neutraal	7	13.46%	
Eens	25	48.08%	
Zeer eens	3	5.77%	

Ik vind het gebouw veilig voor iedereen

Zeer oneens	1	1.92%	
Oneens	19	36.54%	
Neutraal	17	32.69%	
Eens	15	28.85%	
Zeer eens	0	0%	

De huisregels zijn duidelijk zichtbaar

Zeer oneens	5	9.62%	
Oneens	30	57.69%	
Neutraal	13	25%	
Eens	4	7.69%	
Zeer eens	0	0%	

De huisregels worden overal toegepast

Zeer oneens	5	9.62%	
Oneens	14	26.92%	
Neutraal	31	59.62%	
Eens	2	3.85%	
Zeer eens	0	0%	

Ik vind dat het MFC een gevarieerd aanbod heeft

Zeer oneens	0	0%	
Oneens	1	1.92%	
Neutraal	7	13.46%	
Eens	31	59.62%	
Zeer eens	13	25%	

Ik voel mij betrokken bij het MFC

Zeer oneens	1	1.92%	
Oneens	6	11.54%	
Neutraal	18	34.62%	
Eens	25	48.08%	
Zeer eens	2	3.85%	

Ik voel mij verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken in het MFC

Zeer oneens	2	3.85%	
Oneens	18	34.62%	
Neutraal	21	40.38%	
Eens	11	21.15%	
Zeer eens	0	0%	

Ik weet wat de mogelijkheden voor mij zijn in het MFC

Zeer oneens	0	0%	
Oneens	4	7.69%	
Neutraal	12	23.08%	
Eens	36	69.23%	
Zeer eens	0	0%	

Ik weet wie de locatie manager is in het MFC

Zeer oneens	6	11.54%	
Oneens	16	30.77%	
Neutraal	3	5.77%	
Eens	18	34.62%	
Zeer eens	9	17.31%	

Ik weet welke regels er binnen het gebouw gelden

Zeer oneens	3	5.77%	
Oneens	22	42.31%	
Neutraal	9	17.31%	
Eens	18	34.62%	
Zeer eens	0	0%	

Ik vind het veilig dat er gebruik wordt gemaakt van toegangssleutels/codes

Zeer oneens	0	0%	
Oneens	5	9.62%	
Neutraal	10	19.23%	
Eens	33	63.46%	
Zeer eens	4	7.69%	

Ik weet wat het doel is van het Koffie-Kaffee

Zeer oneens	6	11.54%	
Oneens	24	46.15%	
Neutraal	9	17.31%	
Eens	12	23.08%	
Zeer eens	1	1.92%	

Ik weet waar de groene hoeken zijn

Zeer oneens	5	9.62%	
Oneens	19	36.54%	
Neutraal	5	9.62%	
Eens	19	36.54%	
Zeer eens	4	7.69%	

Ik weet waar de groene hoeken voor gebruikt worden

Zeer oneens	6	11.54%	
Oneens	19	36.54%	
Neutraal	2	3.85%	
Eens	17	32.69%	
Zeer eens	8	15.38%	

Ik vind het belangrijk dat de groene hoeken gebruikt worden

Zeer oneens	0	0%	
Oneens	2	3.85%	
Neutraal	25	48.08%	
Eens	20	38.46%	
Zeer eens	5	9.62%	

Ik vind dat medewerkers in het MFC het goede voorbeeld geven

Zeer oneens	0	0%	
Oneens	11	21.15%	
Neutraal	17	32.69%	
Eens	20	38.46%	
Zeer eens	4	7.69%	

Ik voel me geaccepteerd in het MFC

Zeer oneens	0	0%	
Oneens	0	0%	
Neutraal	12	23.08%	
Eens	34	65.38%	
Zeer eens	6	11.54%	

Ik voel me welkom in het MFC

Zeer oneens	0	0%	
Oneens	5	9.62%	
Neutraal	11	21.15%	
Eens	31	59.62%	
Zeer eens	5	9.62%	

Ik voel me veilig in het MFC

Zeer oneens	0	0%	
Oneens	1	1.92%	
Neutraal	13	25%	
Eens	35	67.31%	
Zeer eens	3	5.77%	

Ik vind dat men in het MFC op een positieve manier met elkaar omgaat

Zeer oneens	0	0%	
Oneens	1	1.92%	
Neutraal	21	40.38%	
Eens	29	55.77%	
Zeer eens	1	1.92%	

De manier van conflicten oplossen in het MFC spreekt mij aan

Zeer oneens	0	0%	
Oneens	1	1.92%	
Neutraal	34	65.38%	
Eens	16	30.77%	
Zeer eens	1	1.92%	

Mijn gevoelens worden serieus genomen in het MFC

Zeer oneens	0	0%	
Oneens	0	0%	
Neutraal	32	61.54%	
Eens	19	36.54%	
Zeer eens	1	1.92%	

Het is mij duidelijk wie welke verantwoordelijkheid draagt binnen het MFC

Zeer oneens	1	1.92%	
Oneens	18	34.62%	
Neutraal	16	30.77%	
Eens	16	30.77%	
Zeer eens	1	1.92%	

Ik heb het gevoel dat er gehoor wordt gegeven aan mijn mening

Zeer oneens	0	0%	
Oneens	5	9.62%	
Neutraal	27	51.92%	
Eens	18	34.62%	
Zeer eens	2	3.85%	

Ik vind dat er een open houding is voor de verschillen tussen mensen in het MFC

Zeer oneens	1	1.92%	
Oneens	2	3.85%	
Neutraal	18	34.62%	
Eens	27	51.92%	
Zeer eens	4	7.69%	

Ik vind dat er op een zorgzame manier met elkaar wordt omgegaan in het MFC

Zeer oneens	0	0%	
Oneens	3	5.77%	
Neutraal	22	42.31%	
Eens	25	48.08%	
Zeer eens	2	3.85%	

Ik spreek volwassenen en/of kinderen aan op ongewenst gedrag

Zeer oneens	1	1.92%	
Oneens	2	3.85%	
Neutraal	18	34.62%	
Eens	25	48.08%	
Zeer eens	6	11.54%	

Ik zie verschillen tussen medewerkers, stagiaires of vrijwilligers in het (pedagogisch) handelen in het MFC

Zeer oneens	1	1.92%	
Oneens	11	21.15%	
Neutraal	13	25%	
Eens	23	44.23%	
Zeer eens	4	7.69%	

INVENTARISATIE HUIDIG (PEDAGOGISCH) KLIMAAT MFC KLARENDAL

Basisschool Kunstrijk – Rijnstad Kinderwerk – Rijnstad Ouderprogramma's – Wijkclub Klarendal/ st. Marten – Kinderopvang SIKAR – Kickboxing Arnhem

Om het huidige pedagogische klimaat, de stand van zaken op te maken en de behoefte rondom het gezamenlijk pedagogisch klimaat te onderzoeken, vragen wij u onderstaande lijst in te vullen.

U kunt in de vakjes aan de rechterkant een score geven van 0 tot 10, waarbij 10 het hoogst is. Het eerste vakje vult u in voor uw eigen organisatie en het tweede vakje vult u in voor organisaties in het MFC in zijn algemeenheid. Indien het onderwerp voor u niet van toepassing is, vult u 'nvt' in. Na de vragenlijst is er ruimte voor toelichting en eventuele op en/of aanmerkingen. Alvast bedankt voor het invullen.

Organisatie:	MFC de school Klarendal st. Marten	
Functie:	Coördinator " " "	
	Cijfer eigen organisatie	Cijfer MFC algemeen
De veiligheid rondom het gebouw	NVT	7
De veiligheid binnen het gebouw	"	7
De veiligheid binnen de ruimtes waar ik gebruik van maak	"	7
De bereikbaarheid van het MFC	"	8
"Organisatie" is gemakkelijk vindbaar in het gebouw voor mijn doelgroep	NVT	
"Organisatie" voelt zich welkom in het gebouw	"	
"Organisatie" wordt welkom geheten in het gebouw		
De huisregels van MFC Klarendal zijn duidelijk zichtbaar	NVT	8
De huisregels van MFC Klarendal zijn duidelijk voor het team	"	7
De huisregels worden door het team (beroepskrachten/stagiaires/vrijwilligers/e.d.) nageleefd	"	7
Het team is op de hoogte van de verschillende organisaties in het gebouw	"	7
Het team weet wie verantwoordelijk is voor welke organisatie (aanspreekpunt)	"	5
Het team is op de hoogte van de visies van de organisaties binnen het MFC	"	3
"Organisatie" heeft een gevarieerd aanbod	MFC 7	9
"Organisatie" biedt een rijke leeromgeving voor kinderen	7	8
Het team weet wat de mogelijkheden zijn voor kinderen en/of hun ouders buiten eigen organisatie om	NVT	6
Het team geeft het goede voorbeeld m.b.t. algemeen gedrag	NVT	7
Het team weet waar de groene hoeken zijn	NVT	3
Het team weet hoe om te gaan met conflicthantering	NVT	4
"Organisatie" doet aan kwaliteitsbewaking rondom de methodiek 'Vreedzame wijk/ Vreedzame school'	7	wisselt
De middelen die nodig zijn rondom Vreedzame wijk/ Vreedzame school heb ik in bezit	8	8
"Organisatie" maakt gebruik van de groene hoeken	NVT	wisselt
Doelen pedagogisch klimaat		
Het team gaat op een positieve manier met andere medewerkers om	NVT	7

Organisatie" wordt serieus genomen binnen het MFC	NVT	7
r wordt binnen het MFC gehoor gegeven aan de mening van "Organisatie"	"	?
Organisatie" straalt een open houding uit	"	wisselt
Organisatie" gaat op een zorgzame manier met elkaar om	"	wisselt
Organisatie" spreekt anderen aan op hun gedrag	"	wisselt
het team staat open voor de verschillen tussen mensen	"	wisselt

ocht u nog toelichting willen geven of heeft u nog op- en/of aanmerkingen, kunt u die hieronder schrijven.

- * Sommige vragen lathis vanuit
brede school perspectief te
beantwoorden.
- * 2^e kolom: Algemeen:
- Algemeen bestaat
eigenlyk niet →
zijn veel verschillende
partners/organisaties
die allen op eipe
wijze invulling geven
aan het concept.

Bedankt voor het invullen!

Wij zullen zorgvuldig met deze uitkomsten omgaan, mocht u van ons een tussentijdse terugkoppeling willen
over de uitkomsten, dan is dit mogelijk.

Met vriendelijke groeten,

Diana Dijkhuis & Marieke Ooijman

INVENTARISATIE HUIDIG (PEDAGOGISCH) KLIMAAT MFC KLARENDAL

Basisschool Kunstrijk – Rijnstad Kinderwerk – Rijnstad Ouderprogramma's – Wijkclub Klarendal/ st. Marten – Kinderopvang SKAR – Kickboxing Arnhem

Om het huidige pedagogische klimaat, de stand van zaken op te maken en de behoefte rondom het gezamenlijk pedagogisch klimaat te onderzoeken, vragen wij u onderstaande lijst in te vullen.

U kunt in de vakjes aan de rechterkant een score geven van 0 tot 10, waarbij 10 het hoogst is. Het eerste vakje vult u in voor uw eigen organisatie en het tweede vakje vult u in voor organisaties in het MFC in zijn algemeenheid. Indien het onderwerp voor u niet van toepassing is, vult u 'nvt' in. Na de vragenlijst is er ruimte voor toelichting en eventuele op en/of aanmerkingen. Alvast bedankt voor het invullen.

Organisatie:	Guido	
Functie:	Locatie manager	
	Cijfer eigen organisatie	Cijfer MFC algemeen
De veiligheid rondom het gebouw		7
De veiligheid binnen het gebouw		7
De veiligheid binnen de ruimtes waar ik gebruik van maak		8
De bereikbaarheid van het MFC		7
"Organisatie" is gemakkelijk vindbaar in het gebouw voor mijn doelgroep		7
"Organisatie" voelt zich welkom in het gebouw		8
"Organisatie" wordt welkom geheten in het gebouw		8
De huisregels van MFC Klarendal zijn duidelijk zichtbaar		7
De huisregels van MFC Klarendal zijn duidelijk voor het team		8
De huisregels worden door het team (beroepskrachten/stagiaires/vrijwilligers/e.d.) nageleefd		8
Het team is op de hoogte van de verschillende organisaties in het gebouw		8
Het team weet wie verantwoordelijk is voor welke organisatie (aanspreekpunt)		8
Het team is op de hoogte van de visies van de organisaties binnen het MFC		7
"Organisatie" heeft een gevarieerd aanbod		8
"Organisatie" biedt een rijke leeromgeving voor kinderen		8
Het team weet wat de mogelijkheden zijn voor kinderen en/of hun ouders buiten eigen organisatie om		7
Het team geeft het goede voorbeeld m.b.t. algemeen gedrag		8
Het team weet waar de groene hoeken zijn		7
Het team weet hoe om te gaan met conflicthantering		7
"Organisatie" doet aan kwaliteitsbewaking rondom de methodiek 'Vreedzame wijk/ Vreedzame school'		
De middelen die nodig zijn rondom Vreedzame wijk/ Vreedzame school heb ik in bezit		6
"Organisatie" maakt gebruik van de groene hoeken		6
Doelen pedagogisch klimaat		
Het team gaat op een positieve manier met andere medewerkers om		8

"Organisatie" wordt serieus genomen binnen het MFC		
Er wordt binnen het MFC gehoor gegeven aan de mening van "Organisatie"		
"Organisatie" straalt een open houding uit		
"Organisatie" gaat op een zorgzame manier met elkaar om		
"Organisatie" spreekt anderen aan op hun gedrag		
Het team staat open voor de verschillen tussen mensen		

Mocht u nog toelichting willen geven of heeft u nog op- en/of aanmerkingen, kunt u die hieronder schrijven.

Lastig om deze vragenlijst in te vullen.
 Ik maak geen deel uit van organisatie die met
 leidersen werkt.
 Team Guido is klein :-)

Bedankt voor het invullen!

Wij zullen zorgvuldig met deze uitkomsten omgaan, mocht u van ons een tussentijdse terugkoppeling willen over de uitkomsten, dan is dit mogelijk.

Met vriendelijke groeten,

Diana Dijkhuis & Marieke Ooijman

INVENTARISATIE HUIDIG (PEDAGOGISCH) KLIMAAT MFC KLARENDAL

Basisschool Kunstrijk – Rijnstad Kinderwerk – Rijnstad Ouderprogramma's – Wijkclub Klarendal/ st. Marten – Kinderopvang SKAR – Kickboxing Arnhem

Om het huidige pedagogische klimaat, de stand van zaken op te maken en de behoefte rondom het gezamenlijk pedagogisch klimaat te onderzoeken, vragen wij u onderstaande lijst in te vullen.

U kunt in de vakjes aan de rechterkant een score geven van 0 tot 10, waarbij 10 het hoogst is. Het eerste vakje vult u in voor uw eigen organisatie en het tweede vakje vult u in voor organisaties in het MFC in zijn algemeenheid. Indien het onderwerp voor u niet van toepassing is, vult u 'nvt' in. Na de vragenlijst is er ruimte voor toelichting en eventuele op en/of aanmerkingen. Alvast bedankt voor het invullen.

Organisatie:	Kinderopvang SKAR	
Functie:	Locatie manager	
	Cijfer eigen organisatie	Cijfer MFC algemeen
De veiligheid rondom het gebouw	8	6
De veiligheid binnen het gebouw	8	6
De veiligheid binnen de ruimtes waar ik gebruik van maak	8	
De bereikbaarheid van het MFC	7	
"Organisatie" is gemakkelijk vindbaar in het gebouw voor mijn doelgroep	6	
"Organisatie" voelt zich welkom in het gebouw	7	
"Organisatie" wordt welkom geheten in het gebouw	7	
De huisregels van MFC Klarendal zijn duidelijk zichtbaar	7	
De huisregels van MFC Klarendal zijn duidelijk voor het team	7	
De huisregels worden door het team (beroepskrachten/stagiaires/vrijwilligers/e.d.) nageleefd	8	
Het team is op de hoogte van de verschillende organisaties in het gebouw	7	
Het team weet wie verantwoordelijk is voor welke organisatie (aanspreekpunt)	5	
Het team is op de hoogte van de visies van de organisaties binnen het MFC	5	
"Organisatie" heeft een gevarieerd aanbod	7	8
"Organisatie" biedt een rijke leeromgeving voor kinderen	8	8
Het team weet wat de mogelijkheden zijn voor kinderen en/of hun ouders buiten eigen organisatie om	8	8
Het team geeft het goede voorbeeld m.b.t. algemeen gedrag	8	8
Het team weet waar de groene hoeken zijn	5	
Het team weet hoe om te gaan met conflicthantering	8	
"Organisatie" doet aan kwaliteitsbewaking rondom de methodiek 'Vreedzame wijk/ Vreedzame school'	6	
De middelen die nodig zijn rondom Vreedzame wijk/ Vreedzame school heb ik in bezit	8	
"Organisatie" maakt gebruik van de groene hoeken	5	
Doelen pedagogisch klimaat		
Het team gaat op een positieve manier met andere medewerkers om	7	7

"Organisatie" wordt serieus genomen binnen het MFC	8	
Er wordt binnen het MFC gehoor gegeven aan de mening van "Organisatie"	8	8
"Organisatie" straalt een open houding uit	7	7
"Organisatie" gaat op een zorgzame manier met elkaar om	8	7
"Organisatie" spreekt anderen aan op hun gedrag	7	7
Het team staat open voor de verschillen tussen mensen	7	7

Mocht u nog toelichting willen geven of heeft u nog op- en/of aanmerkingen, kunt u die hieronder schrijven.

Bedankt voor het invullen!

Wij zullen zorgvuldig met deze uitkomsten omgaan, mocht u van ons een tussentijdse terugkoppeling willen over de uitkomsten, dan is dit mogelijk.

Met vriendelijke groeten,

Diana Dijkhuis & Marieke Ooijman

INVENTARISATIE HUIDIG (PEDAGOGISCH) KLIMAAT MFC KLARENDAL

Basisschool Kunstrijk – Rijnstad Kinderwerk – Rijnstad Ouderprogramma's – Wijkclub Klarendal/ st. Marten – Kinderopvang SKAR – Kickboxing Arnhem

Om het huidige pedagogische klimaat, de stand van zaken op te maken en de behoefte rondom het gezamenlijk pedagogisch klimaat te onderzoeken, vragen wij u onderstaande lijst in te vullen.

U kunt in de vakjes aan de rechterkant een score geven van 0 tot 10, waarbij 10 het hoogst is. Het eerste vakje vult u in voor uw eigen organisatie en het tweede vakje vult u in voor organisaties in het MFC in zijn algemeenheid. Indien het onderwerp voor u niet van toepassing is, vult u 'nvt' in. Na de vragenlijst is er ruimte voor toelichting en eventuele op en/of aanmerkingen. Alvast bedankt voor het invullen.

Organisatie:	Kinderwerk Rijnstad	
Functie:	Kinderwerkbe	
	Cijfer eigen organisatie	Cijfer MFC algemeen
De veiligheid rondom het gebouw	7	6
De veiligheid binnen het gebouw	7	7
De veiligheid binnen de ruimtes waar ik gebruik van maak	7	7
De bereikbaarheid van het MFC	7	6
"Organisatie" is gemakkelijk vindbaar in het gebouw voor mijn doelgroep	6	
"Organisatie" voelt zich welkom in het gebouw	7	
"Organisatie" wordt welkom geheten in het gebouw	7	
De huisregels van MFC Klarendal zijn duidelijk zichtbaar	6	
De huisregels van MFC Klarendal zijn duidelijk voor het team	6	
De huisregels worden door het team (beroepskrachten/stagiaires/vrijwilligers/e.d.) nageleefd	6	
Het team is op de hoogte van de verschillende organisaties in het gebouw	6	
Het team weet wie verantwoordelijk is voor welke organisatie (aanspreekpunt)	6	
Het team is op de hoogte van de visies van de organisaties binnen het MFC	6	
"Organisatie" heeft een gevarieerd aanbod	8	
"Organisatie" biedt een rijke leeromgeving voor kinderen	8	
Het team weet wat de mogelijkheden zijn voor kinderen en/of hun ouders buiten eigen organisatie om	7	
Het team geeft het goede voorbeeld m.b.t. algemeen gedrag	7	
Het team weet waar de groene hoeken zijn	7	
Het team weet hoe om te gaan met conflicthantering	7	
"Organisatie" doet aan kwaliteitsbewaking rondom de methodiek 'Vreedzame wijk/ Vreedzame school'	7	
De middelen die nodig zijn rondom Vreedzame wijk/ Vreedzame school heb ik in bezit	7	
"Organisatie" maakt gebruik van de groene hoeken	6	
Doelen pedagogisch klimaat		
Het team gaat op een positieve manier met andere medewerkers om	7	

"Organisatie" wordt serieus genomen binnen het MFC	7	
Er wordt binnen het MFC gehoor gegeven aan de mening van "Organisatie"	7	
"Organisatie" straalt een open houding uit	7	
"Organisatie" gaat op een zorgzame manier met elkaar om	7	
"Organisatie" spreekt anderen aan op hun gedrag	7	
Het team staat open voor de verschillen tussen mensen	7	

Mocht u nog toelichting willen geven of heeft u nog op- en/of aanmerkingen, kunt u die hieronder schrijven.

Bedankt voor het invullen!

Wij zullen zorgvuldig met deze uitkomsten omgaan, mocht u van ons een tussentijdse terugkoppeling willen over de uitkomsten, dan is dit mogelijk.

Met vriendelijke groeten,

Diana Dijkhuis & Marieke Ooijman

INVENTARISATIE HUIDIG (PEDAGOGISCH) KLIMAAT MFC KLARENDAL

Basisschool Kunstrijk – Rijnstad Kinderwerk – Rijnstad Ouderprogramma's – Wijkclub Klarendal/ st. Marten – Kinderopvang SKAR – Kickboxing Arnhem

Om het huidige pedagogische klimaat, de stand van zaken op te maken en de behoefte rondom het gezamenlijk pedagogisch klimaat te onderzoeken, vragen wij u onderstaande lijst in te vullen.

U kunt in de vakjes aan de rechterkant een score geven van 0 tot 10, waarbij 10 het hoogst is. Het eerste vakje vult u in voor uw eigen organisatie en het tweede vakje vult u in voor organisaties in het MFC in zijn algemeenheid. Indien het onderwerp voor u niet van toepassing is, vult u 'nvt' in. Na de vragenlijst is er ruimte voor toelichting en eventuele op en/of aanmerkingen. Alvast bedankt voor het invullen.

Organisatie:	St. Rijnstad	
Functie:	Coördinator Huis- School Programma	
	Cijfer eigen organisatie	Cijfer MFC algemeen
De veiligheid rondom het gebouw	5	5
De veiligheid binnen het gebouw	7	5
De veiligheid binnen de ruimtes waar ik gebruik van maak	8	6
De bereikbaarheid van het MFC	8	5
"Organisatie" is gemakkelijk vindbaar in het gebouw voor mijn doelgroep	7	5
"Organisatie" voelt zich welkom in het gebouw	7	5
"Organisatie" wordt welkom geheten in het gebouw	3	5
De huisregels van MFC Klarendal zijn duidelijk zichtbaar	6	6
De huisregels van MFC Klarendal zijn duidelijk voor het team	6	6
De huisregels worden door het team (beroepskrachten/stagiaires/vrijwilligers/e.d.) nageleefd	5	5
Het team is op de hoogte van de verschillende organisaties in het gebouw	6	5
Het team weet wie verantwoordelijk is voor welke organisatie (aanspreekpunt)	5	5
Het team is op de hoogte van de visies van de organisaties binnen het MFC		
"Organisatie" heeft een gevarieerd aanbod	7	6
"Organisatie" biedt een rijke leeromgeving voor kinderen	7	6
Het team weet wat de mogelijkheden zijn voor kinderen en/of hun ouders buiten eigen organisatie om	7	6
Het team geeft het goede voorbeeld m.b.t. algemeen gedrag	6	6
Het team weet waar de groene hoeken zijn	7	7
Het team weet hoe om te gaan met conflicthantering	6	6
"Organisatie" doet aan kwaliteitsbewaking rondom de methodiek 'Vreedzame wijk/ Vreedzame school'	7	7
De middelen die nodig zijn rondom Vreedzame wijk/ Vreedzame school heb ik in bezit	6	6
"Organisatie" maakt gebruik van de groene hoeken	5	5
Doelen pedagogisch klimaat		
Het team gaat op een positieve manier met andere medewerkers om	7	7

"Organisatie" wordt serieus genomen binnen het MFC	7	7
Er wordt binnen het MFC gehoor gegeven aan de mening van "Organisatie"	6	7
"Organisatie" straalt een open houding uit	7	7
"Organisatie" gaat op een zorgzame manier met elkaar om	7	7
"Organisatie" spreekt anderen aan op hun gedrag	6	6
Het team staat open voor de verschillen tussen mensen	5	5

Mocht u nog toelichting willen geven of heeft u nog op- en/of aanmerkingen, kunt u die hieronder schrijven.

Bedankt voor het invullen!

Wij zullen zorgvuldig met deze uitkomsten omgaan, mocht u van ons een tussentijdse terugkoppeling willen over de uitkomsten, dan is dit mogelijk.

Met vriendelijke groeten,

Diana Dijkhuis & Marieke Ooijman

INVENTARISATIE HUIDIG (PEDAGOGISCH) KLIMAAT MFC KLARENDAL

Basisschool Kunstrijk – Rijnstad Kinderwerk – Rijnstad Ouderprogramma's – Wijkclub Klarendal/ st. Marten – Kinderopvang SKAR – Kickboxing Arnhem

Om het huidige pedagogische klimaat, de stand van zaken op te maken en de behoefte rondom het gezamenlijk pedagogisch klimaat te onderzoeken, vragen wij u onderstaande lijst in te vullen.

U kunt in de vakjes aan de rechterkant een score geven van 0 tot 10, waarbij 10 het hoogst is. Het eerste vakje vult u in voor uw eigen organisatie en het tweede vakje vult u in voor organisaties in het MFC in zijn algemeenheid. Indien het onderwerp voor u niet van toepassing is, vult u 'nvt' in. Na de vragenlijst is er ruimte voor toelichting en eventuele op en/of aanmerkingen. Alvast bedankt voor het invullen.

Organisatie:	Kunstrijk	
Functie:	Leerkracht	
	Cijfer eigen organisatie	Cijfer MFC algemeen
De veiligheid rondom het gebouw	7	7
De veiligheid binnen het gebouw	7	7
De veiligheid binnen de ruimtes waar ik gebruik van maak	7	7
De bereikbaarheid van het MFC	7	7
"Organisatie" is gemakkelijk vindbaar in het gebouw voor mijn doelgroep	6	6
"Organisatie" voelt zich welkom in het gebouw	7	7
"Organisatie" wordt welkom geheten in het gebouw	7	7
De huisregels van MFC Klarendal zijn duidelijk zichtbaar	5	5
De huisregels van MFC Klarendal zijn duidelijk voor het team	5	5
De huisregels worden door het team (beroepskrachten/stagiaires/vrijwilligers/e.d.) nageleefd	6	6
Het team is op de hoogte van de verschillende organisaties in het gebouw	7	7
Het team weet wie verantwoordelijk is voor welke organisatie (aanspreekpunt)	6	6
Het team is op de hoogte van de visies van de organisaties binnen het MFC	5	5
"Organisatie" heeft een gevarieerd aanbod	8	7
"Organisatie" biedt een rijke leeromgeving voor kinderen	8	8
Het team weet wat de mogelijkheden zijn voor kinderen en/of hun ouders buiten eigen organisatie om	8	8
Het team geeft het goede voorbeeld m.b.t. algemeen gedrag	8	8
Het team weet waar de groene hoeken zijn	8	8
Het team weet hoe om te gaan met conflicthantering	8	8
"Organisatie" doet aan kwaliteitsbewaking rondom de methodiek 'Vreedzame wijk/ Vreedzame school'	8	8
De middelen die nodig zijn rondom Vreedzame wijk/ Vreedzame school heb ik in bezit	8	8
"Organisatie" maakt gebruik van de groene hoeken	8	8
Doelen pedagogisch klimaat		
Het team gaat op een positieve manier met andere medewerkers om	8	8

"Organisatie" wordt serieus genomen binnen het MFC	+	+
Er wordt binnen het MFC gehoor gegeven aan de mening van "Organisatie"	+	+
"Organisatie" straalt een open houding uit	+	+
"Organisatie" gaat op een zorgzame manier met elkaar om	+	+
"Organisatie" spreekt anderen aan op hun gedrag	+	+
Het team staat open voor de verschillen tussen mensen	+	+

Mocht u nog toelichting willen geven of heeft u nog op- en/of aanmerkingen, kunt u die hieronder schrijven.

NVT

Bedankt voor het invullen!

Wij zullen zorgvuldig met deze uitkomsten omgaan, mocht u van ons een tussentijdse terugkoppeling willen over de uitkomsten, dan is dit mogelijk.

Met vriendelijke groeten,

Diana Dijkhuis & Marieke Ooijman

INVENTARISATIE HUIDIG (PEDAGOGISCH) KLIMAAT MFC KLARENDAL

Basisschool Kunstrijk – Rijnstad Kinderwerk – Rijnstad Ouderprogramma's – Wijkclub Klarendal/ st. Marten – Kinderopvang SKAR – Kickboxing Arnhem

Om het huidige pedagogische klimaat, de stand van zaken op te maken en de behoefte rondom het gezamenlijk pedagogisch klimaat te onderzoeken, vragen wij u onderstaande lijst in te vullen.

U kunt in de vakjes aan de rechterkant een score geven van 0 tot 10, waarbij 10 het hoogst is. Het eerste vakje vult u in voor uw eigen organisatie en het tweede vakje vult u in voor organisaties in het MFC in zijn algemeenheid. Indien het onderwerp voor u niet van toepassing is, vult u 'nvt' in. Na de vragenlijst is er ruimte voor toelichting en eventuele op en/of aanmerkingen. Alvast bedankt voor het invullen.

Organisatie:	Wijkclub Klarendal	
Functie:		
	Cijfer eigen organisatie	Cijfer MFC algemeen
De veiligheid rondom het gebouw	6	6
De veiligheid binnen het gebouw	6	6
De veiligheid binnen de ruimtes waar ik gebruik van maak	6	6
De bereikbaarheid van het MFC	7	7
"Organisatie" is gemakkelijk vindbaar in het gebouw voor mijn doelgroep	7	7
"Organisatie" voelt zich welkom in het gebouw	7	7
"Organisatie" wordt welkom geheten in het gebouw	7	7
De huisregels van MFC Klarendal zijn duidelijk zichtbaar	6	6
De huisregels van MFC Klarendal zijn duidelijk voor het team	8	8
De huisregels worden door het team (beroepskrachten/stagiaires/vrijwilligers/e.d.) nageleefd	4	4
Het team is op de hoogte van de verschillende organisaties in het gebouw	5	5
Het team weet wie verantwoordelijk is voor welke organisatie (aanspreekpunt)	2	2
Het team is op de hoogte van de visies van de organisaties binnen het MFC	1	1
"Organisatie" heeft een gevarieerd aanbod	8	6
"Organisatie" biedt een rijke leeromgeving voor kinderen	6	5
Het team weet wat de mogelijkheden zijn voor kinderen en/of hun ouders buiten eigen organisatie om	5	4
Het team geeft het goede voorbeeld m.b.t. algemeen gedrag	8	6
Het team weet waar de groene hoeken zijn	7	7
Het team weet hoe om te gaan met conflicthantering	7	7
"Organisatie" doet aan kwaliteitsbewaking rondom de methodiek 'Vreedzame wijk/ Vreedzame school'	6	5
De middelen die nodig zijn rondom Vreedzame wijk/ Vreedzame school heb ik in bezit	7	7
"Organisatie" maakt gebruik van de groene hoeken	4	5
Doelen pedagogisch klimaat		
Het team gaat op een positieve manier met andere medewerkers om	7	7

"Organisatie" wordt serieus genomen binnen het MFC	7	7
Er wordt binnen het MFC gehoor gegeven aan de mening van "Organisatie"	7	7
"Organisatie" straalt een open houding uit	8	5
"Organisatie" gaat op een zorgzame manier met elkaar om	8	5
"Organisatie" spreekt anderen aan op hun gedrag	6	2
Het team staat open voor de verschillen tussen mensen	8	8

Mocht u nog toelichting willen geven of heeft u nog op- en/of aanmerkingen, kunt u die hieronder schrijven.

We zeggen allemaal "Ja", maar doen
daarna niet veel met de afspraken!!

Bedankt voor het invullen!

Wij zullen zorgvuldig met deze uitkomsten omgaan, mocht u van ons een tussentijdse terugkoppeling willen over de uitkomsten, dan is dit mogelijk.

Met vriendelijke groeten,

Diana Dijkhuis & Marieke Ooijman

INVENTARISATIE HUIDIG (PEDAGOGISCH) KLIMAAT MFC KLARENDAL

Basisschool Kunstrijk – Rijnstad Kinderwerk – Rijnstad Ouderprogramma's – Wijkclub Klarendal/ st. Marten – Kinderopvang SKAR – Kickboxing Arnhem

Om het huidige pedagogische klimaat, de stand van zaken op te maken en de behoefte rondom het gezamenlijk pedagogisch klimaat te onderzoeken, vragen wij u onderstaande lijst in te vullen.

U kunt in de vakjes aan de rechterkant een score geven van 0 tot 10, waarbij 10 het hoogst is. Het eerste vakje vult u in voor uw eigen organisatie en het tweede vakje vult u in voor organisaties in het MFC in zijn algemeenheid. Indien het onderwerp voor u niet van toepassing is, vult u 'nvt' in. Na de vragenlijst is er ruimte voor toelichting en eventuele op en/of aanmerkingen. Alvast bedankt voor het invullen.

Organisatie:	Fight & Power Center Kickboxing Arnhem	
Functie:	Bedrijfsleider	
	Cijfer eigen organisatie	Cijfer MFC algemeen
De veiligheid rondom het gebouw	7	7
De veiligheid binnen het gebouw	9	8
De veiligheid binnen de ruimtes waar ik gebruik van maak	9	8
De bereikbaarheid van het MFC	10	10
"Organisatie" is gemakkelijk vindbaar in het gebouw voor mijn doelgroep	7	7
"Organisatie" voelt zich welkom in het gebouw	7	7
"Organisatie" wordt welkom geheten in het gebouw	8	8
De huisregels van MFC Klarendal zijn duidelijk zichtbaar	5	5
De huisregels van MFC Klarendal zijn duidelijk voor het team	6	7
De huisregels worden door het team (beroepskrachten/stagiaires/vrijwilligers/e.d.) nageleefd	5	7
Het team is op de hoogte van de verschillende organisaties in het gebouw	5	7
Het team weet wie verantwoordelijk is voor welke organisatie (aanspreekpunt)	5	6
Het team is op de hoogte van de visies van de organisaties binnen het MFC	5	6
"Organisatie" heeft een gevarieerd aanbod	8	8
"Organisatie" biedt een rijke leeromgeving voor kinderen	7	8
Het team weet wat de mogelijkheden zijn voor kinderen en/of hun ouders buiten eigen organisatie om	6	7
Het team geeft het goede voorbeeld m.b.t. algemeen gedrag	7	7
Het team weet waar de groene hoeken zijn	5	7
Het team weet hoe om te gaan met conflicthantering	6	7
"Organisatie" doet aan kwaliteitsbewaking rondom de methodiek 'Vreedzame wijk/ Vreedzame school'	5	7
De middelen die nodig zijn rondom Vreedzame wijk/ Vreedzame school heb ik in bezit	4	7
"Organisatie" maakt gebruik van de groene hoeken	0	7
Doelen pedagogisch klimaat		
Het team gaat op een positieve manier met andere medewerkers om	9	7

"Organisatie" wordt serieus genomen binnen het MFC	7	7
Er wordt binnen het MFC gehoor gegeven aan de mening van "Organisatie"	7	7
"Organisatie" straalt een open houding uit	7	7
"Organisatie" gaat op een zorgzame manier met elkaar om	8	8
"Organisatie" spreekt anderen aan op hun gedrag	8	8
Het team staat open voor de verschillen tussen mensen	8	8

Mocht u nog toelichting willen geven of heeft u nog op- en/of aanmerkingen, kunt u die hieronder schrijven.

Doordat ik de bedrijfsleider van Fight & Power Center Kickboxing Arnhem pas 1 keer bij deze bijeenkomst ben geweest.

Zou ik graag meer informatie willen krijgen over de richtlijnen die er nu liggen omtrent de gemaakte afspraken zodat ik de instructeurs kan informeren over deze afspraken. Zodat wij met de andere in het gebouw dezelfde regels hanteren.

Bedankt voor het invullen!

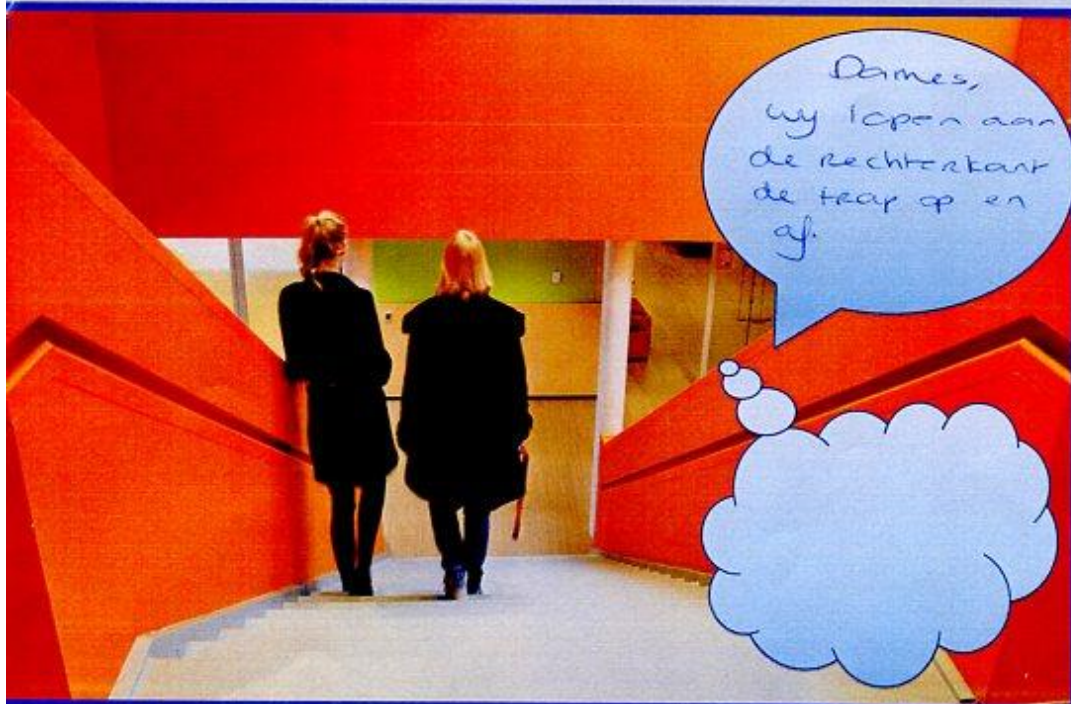
Wij zullen zorgvuldig met deze uitkomsten omgaan, mocht u van ons een tussentijdse terugkoppeling willen over de uitkomsten, dan is dit mogelijk.

Met vriendelijke groeten,

Diana Dijkhuis & Marieke Ooijman



Traplopen.....



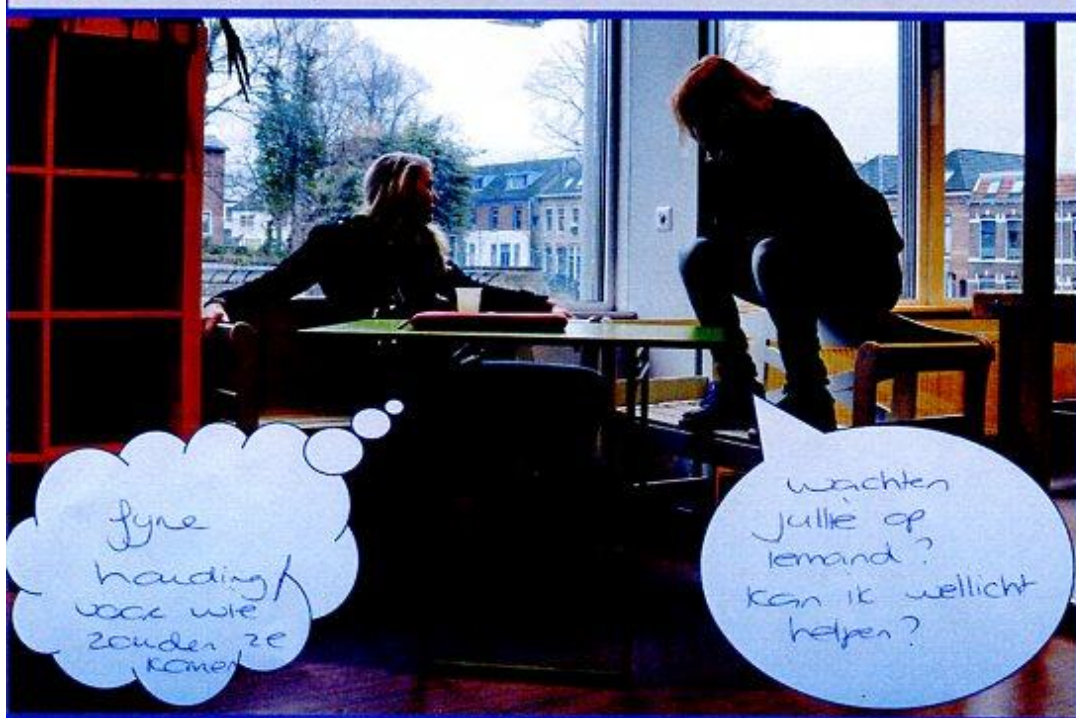
Je moet iets uit de keuken pakken, maar ziet mensen vergaderen.....



De dames moeten hun plastic bekertje kwijt.....

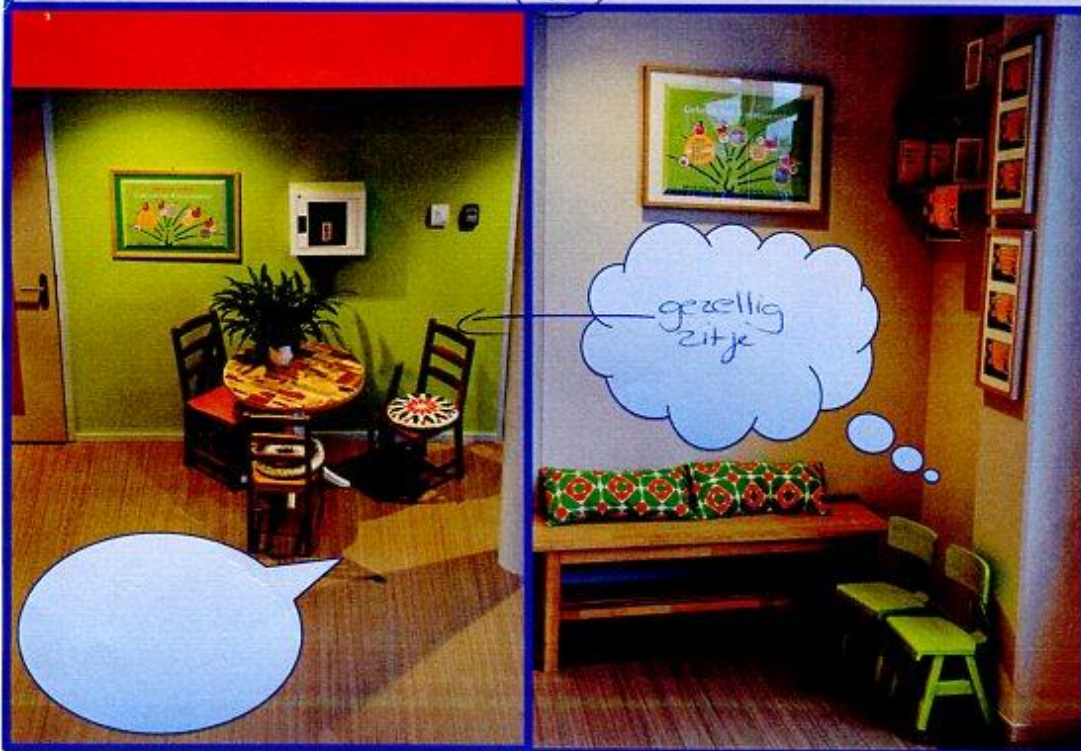


Stagiaires/vrijwilligers/ medewerkers die wachten.....



De groene hoek(en).....

(2)



Dinsdagavond 21.00 uur.....



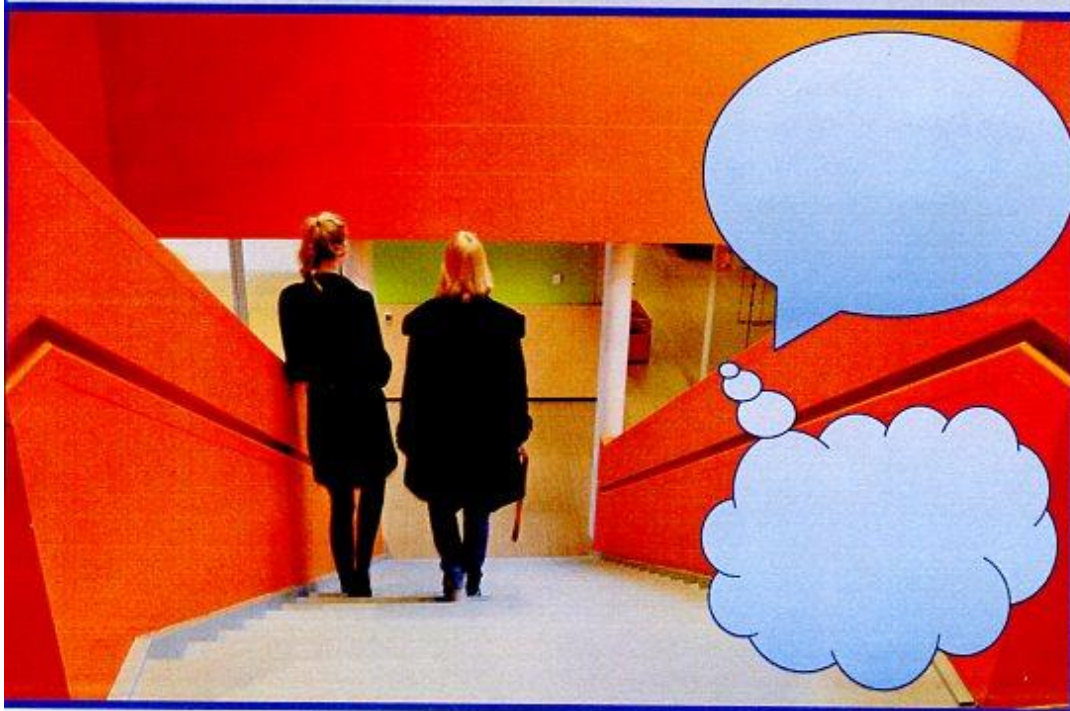
Bij de ingang van MFC Klarendal.....



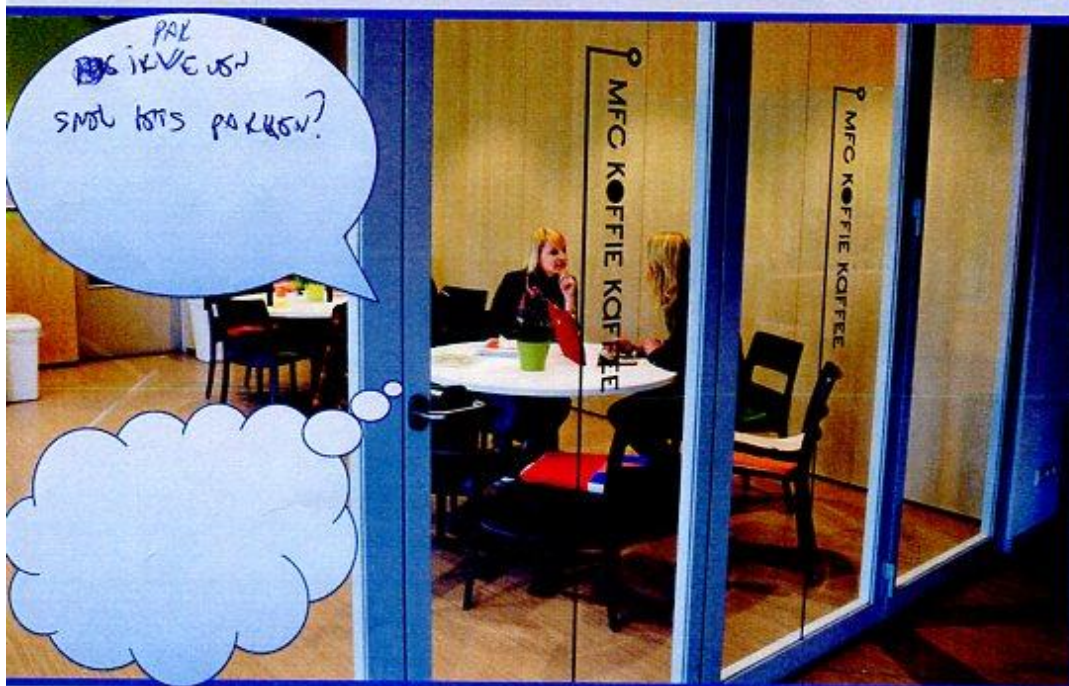
Open aanspreek-cultuur.....



Traplopen.....



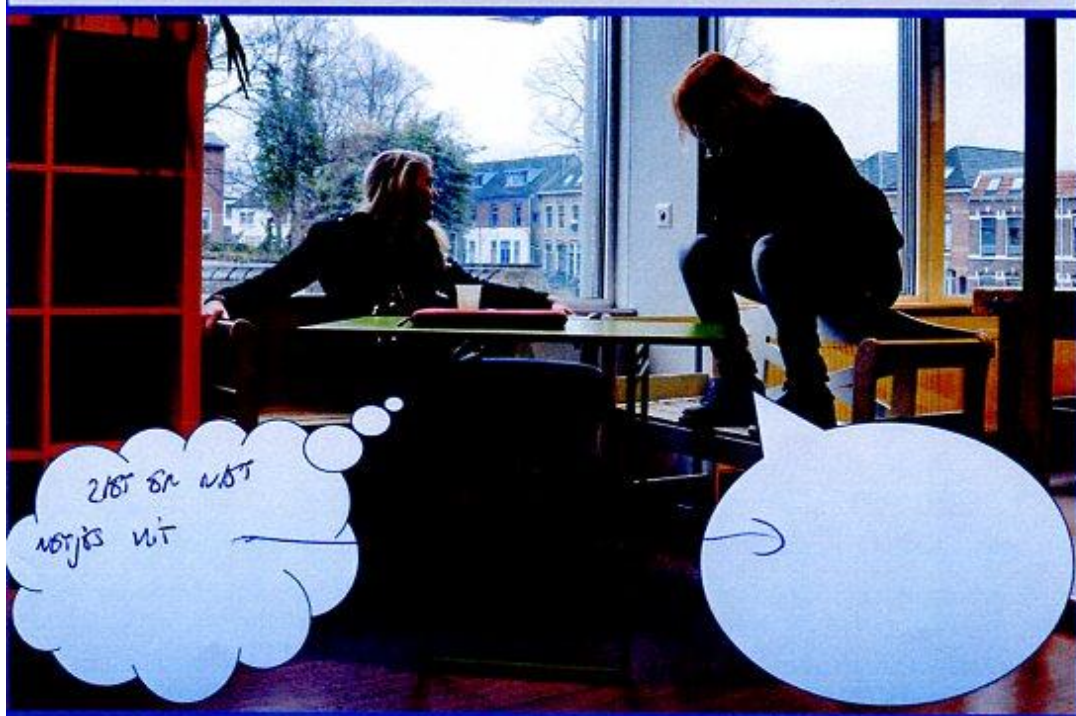
Je moet iets uit de keuken pakken, maar ziet mensen vergaderen.....



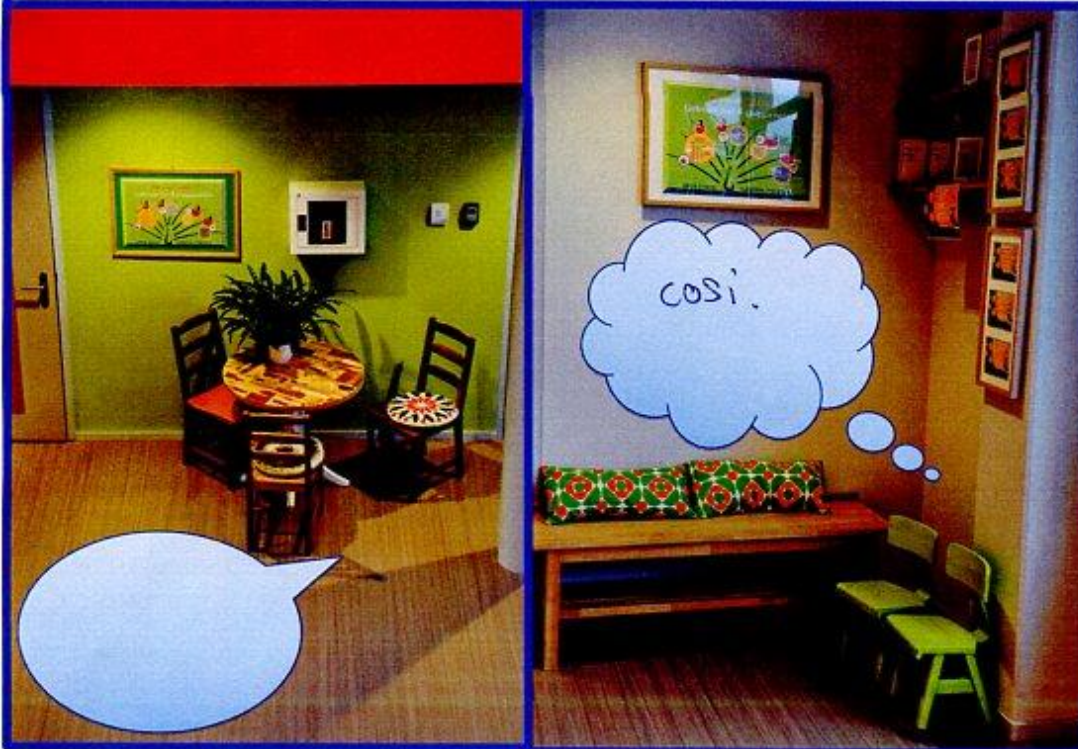
De dames moeten hun plastic bekertje kwijt.....



Stagiaires/vrijwilligers/ medewerkers die wachten.....



De groene hoek(en).....



Dinsdagavond 21.00 uur.....



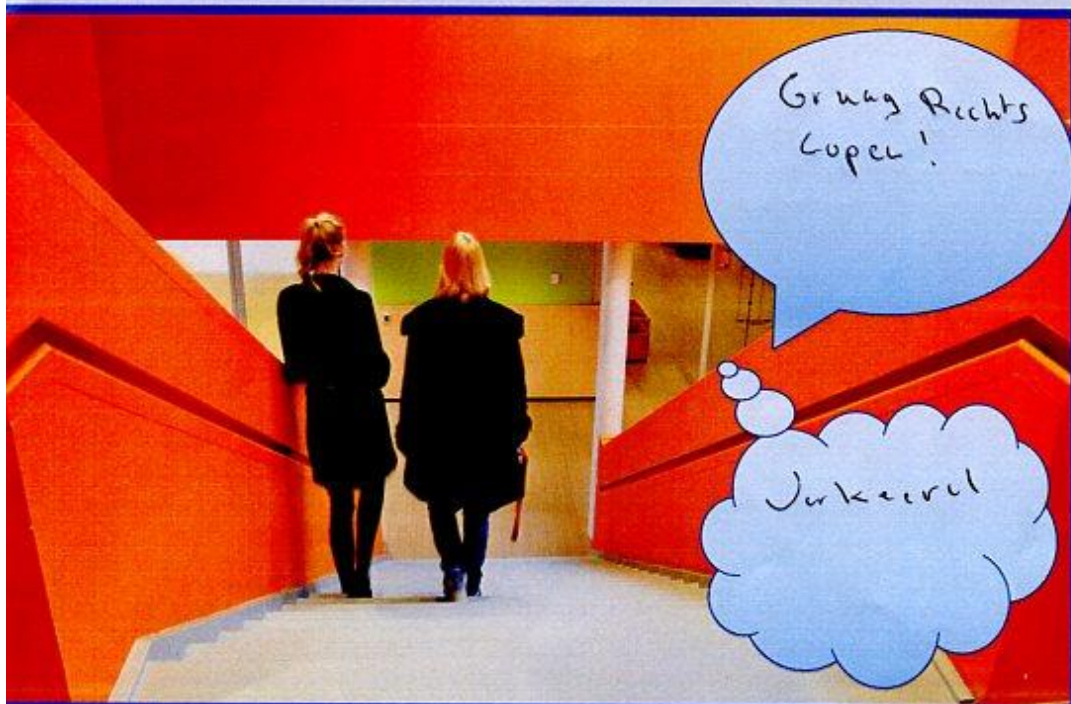
Bij de ingang van MFC Klarendal.....



Open aanspreek-cultuur.....



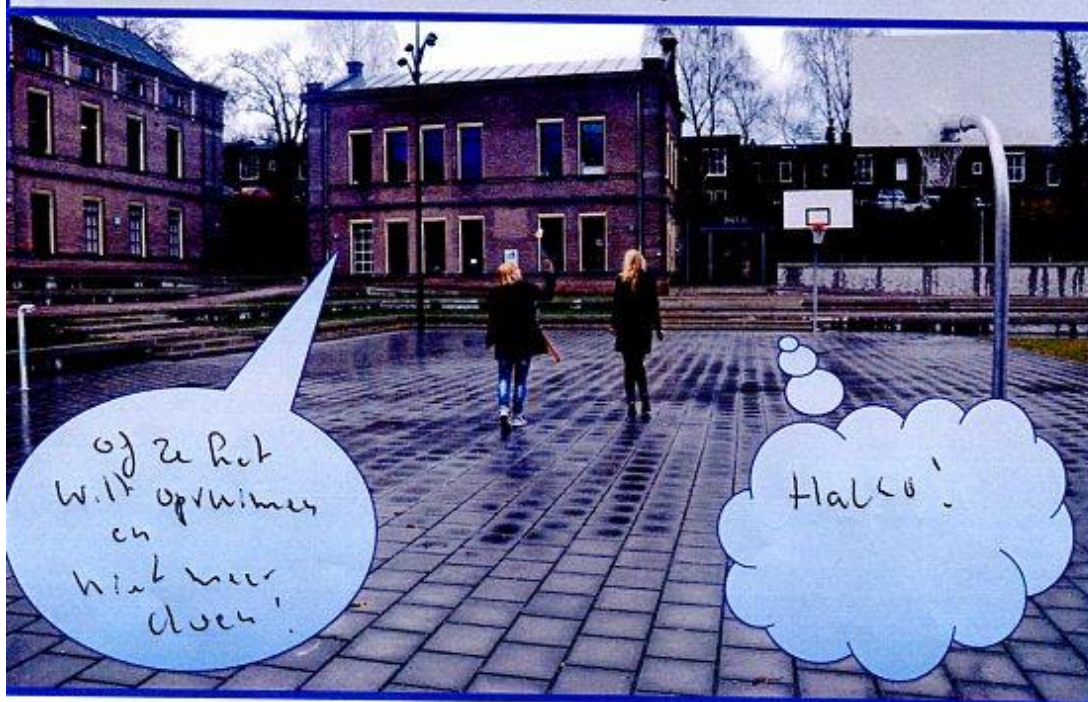
Traplopen.....



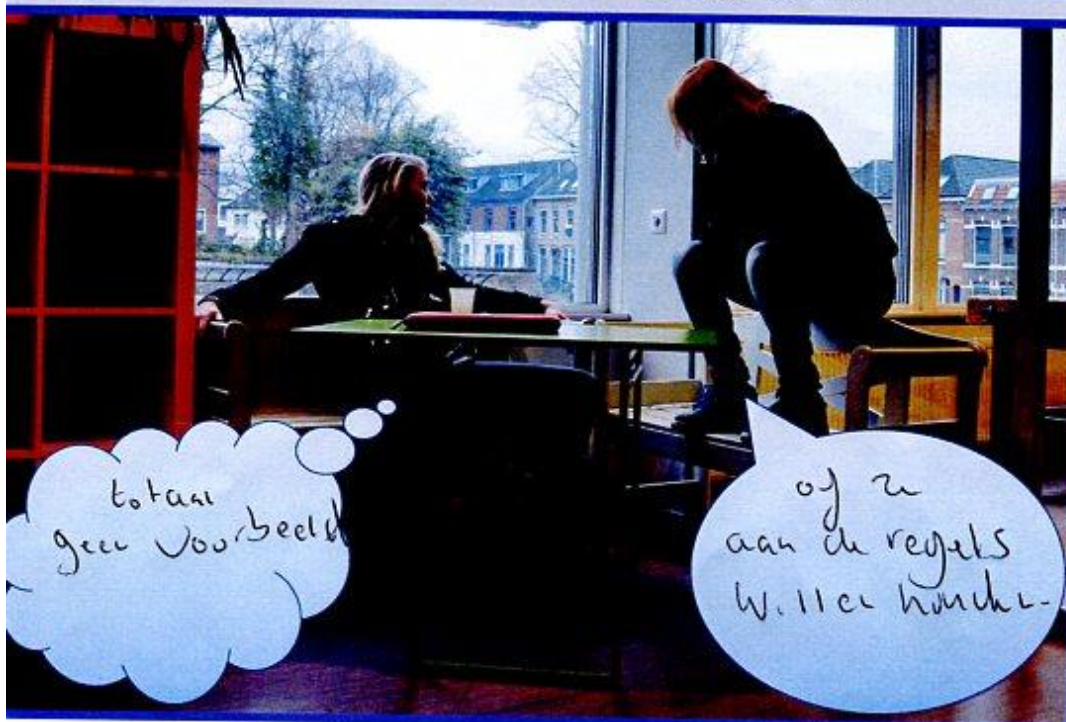
Je moet iets uit de keuken pakken, maar ziet mensen vergaderen.....



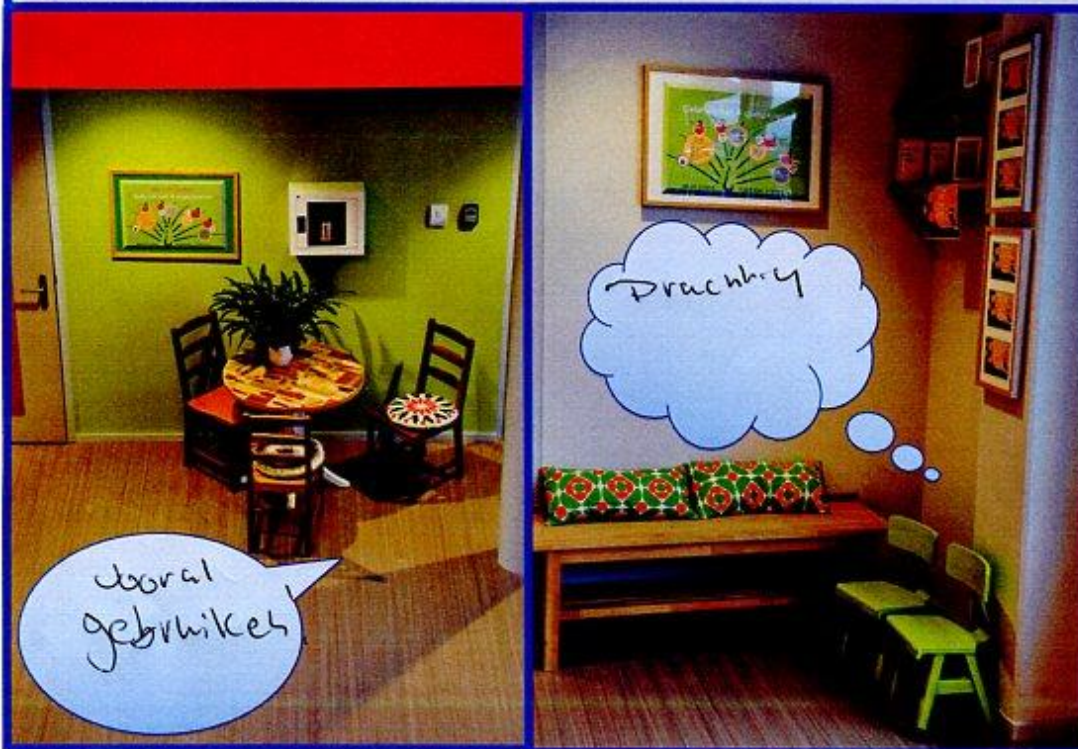
De dames moeten hun plastic bekertje kwijt.....



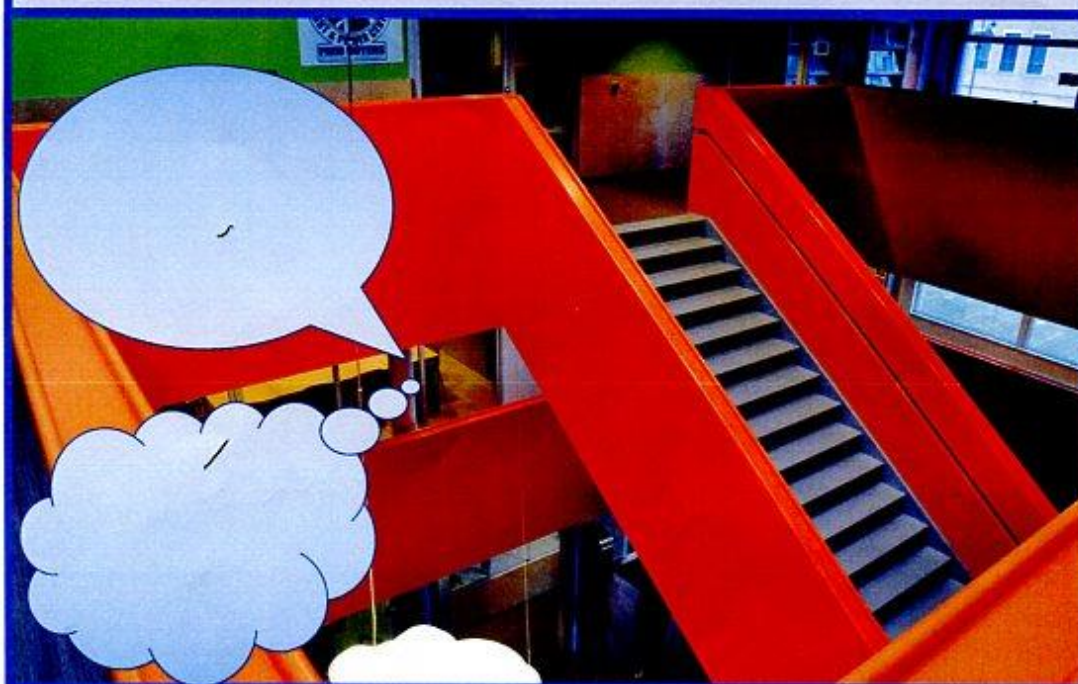
Stagiaires/vrijwilligers/ medewerkers die wachten.....



De groene hoek(en).....



Dinsdagavond 21.00 uur.....



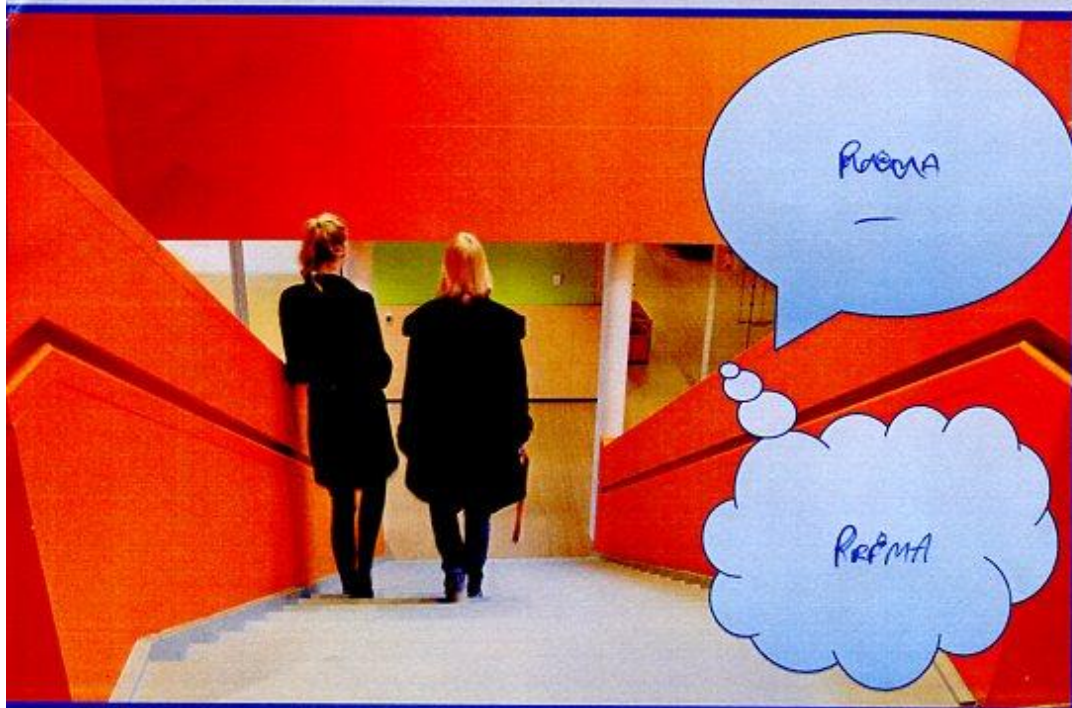
Bij de ingang van MFC Klarendal.....



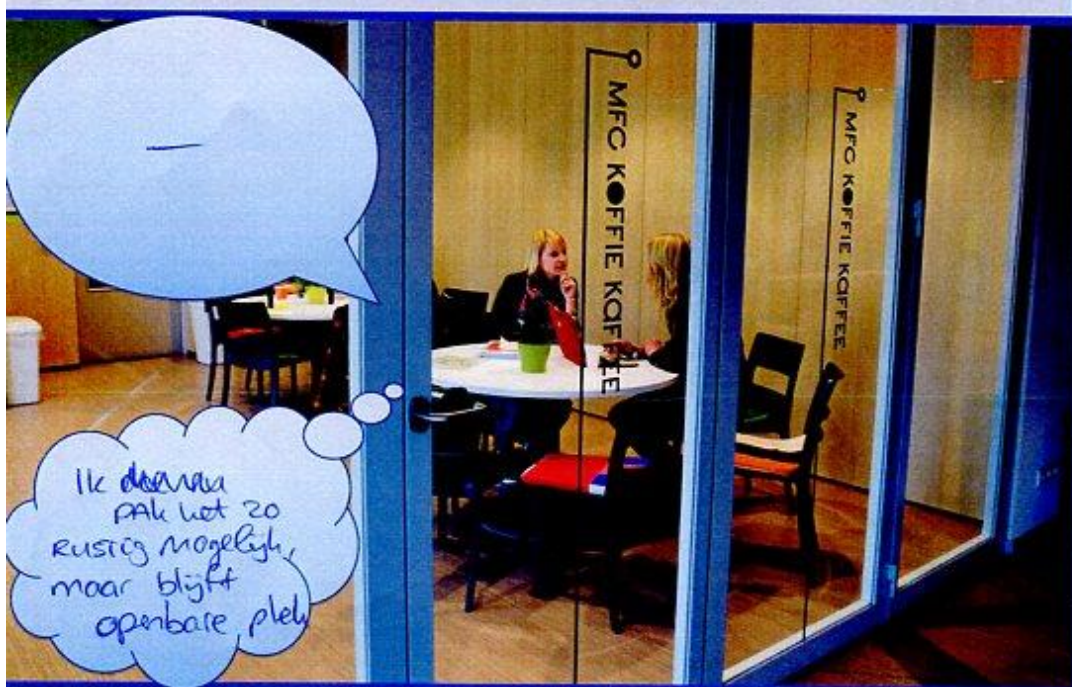
Open aanspreek-cultuur.....



Traplopen.....



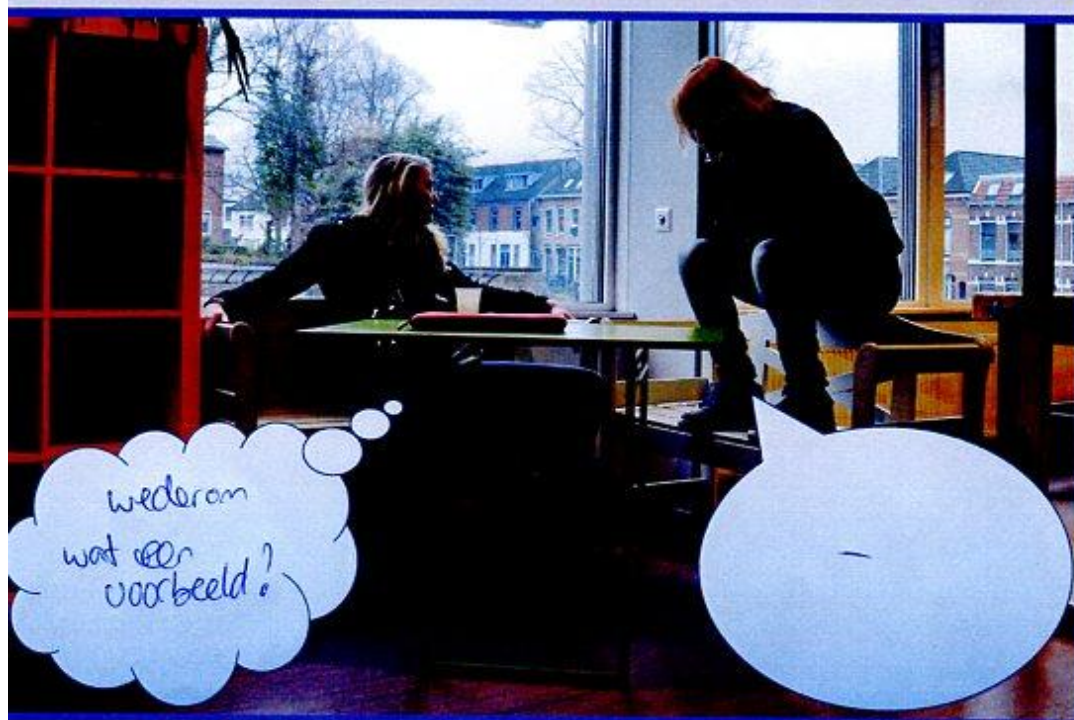
Je moet iets uit de keuken pakken, maar ziet mensen vergaderen.....



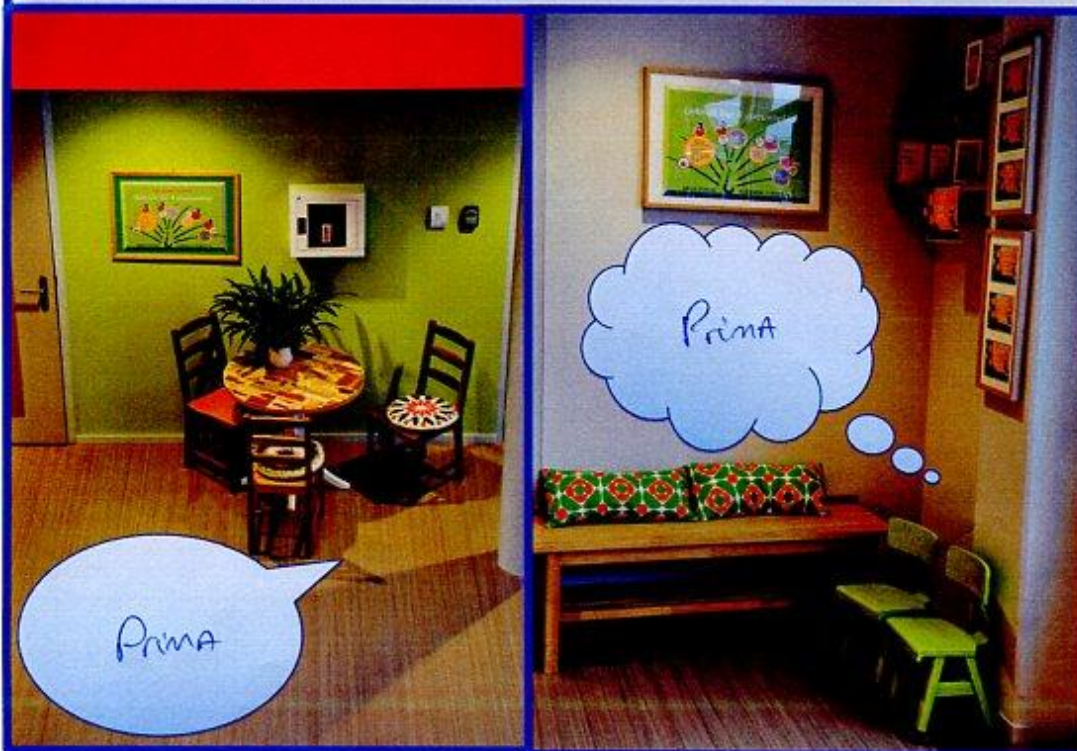
De dames moeten hun plastic bekertje kwijt.....



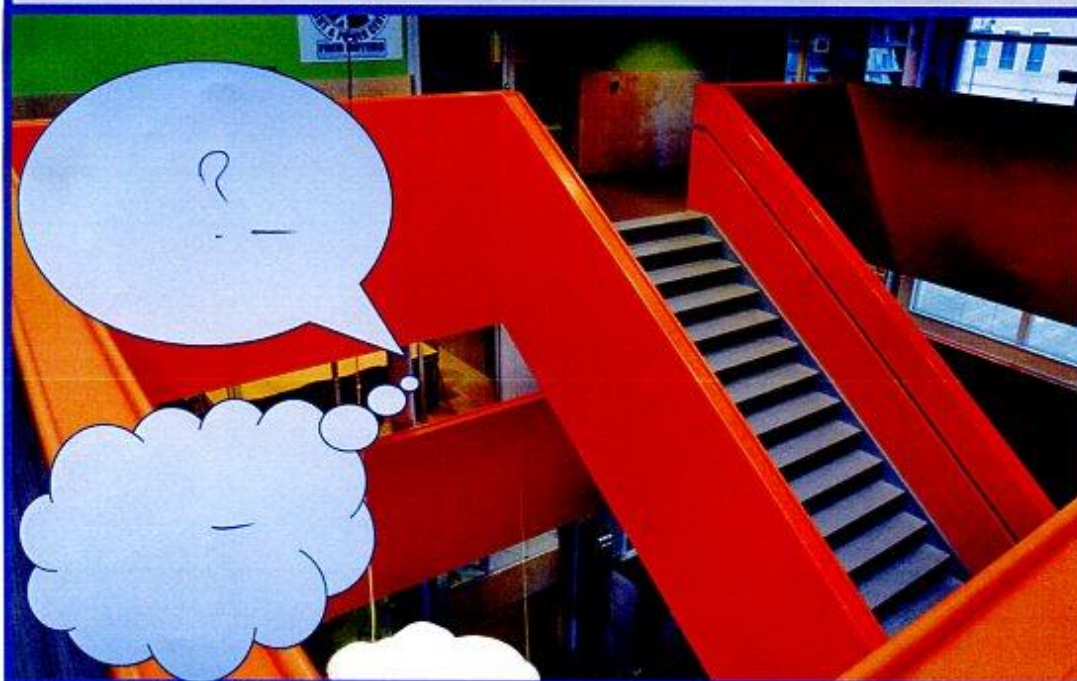
Stagiaires/vrijwilligers/ medewerkers die wachten.....



De groene hoek(en).....



Dinsdagavond 21.00 uur.....



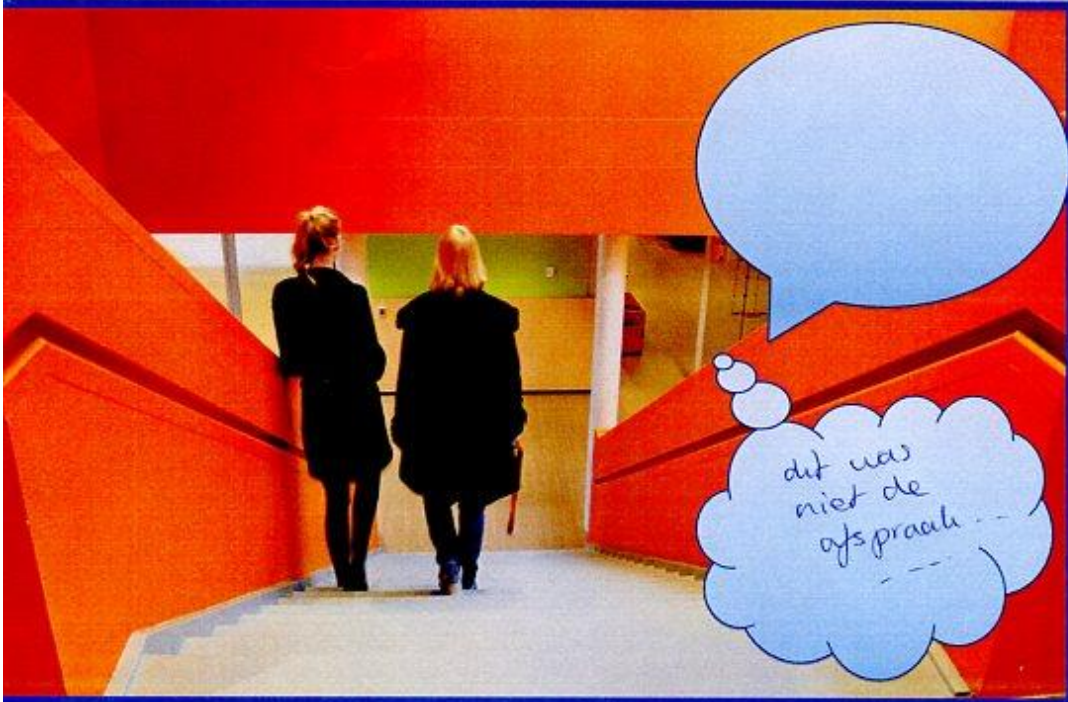
Bij de ingang van MFC Klarendal.....



Open aanspreek-cultuur.....



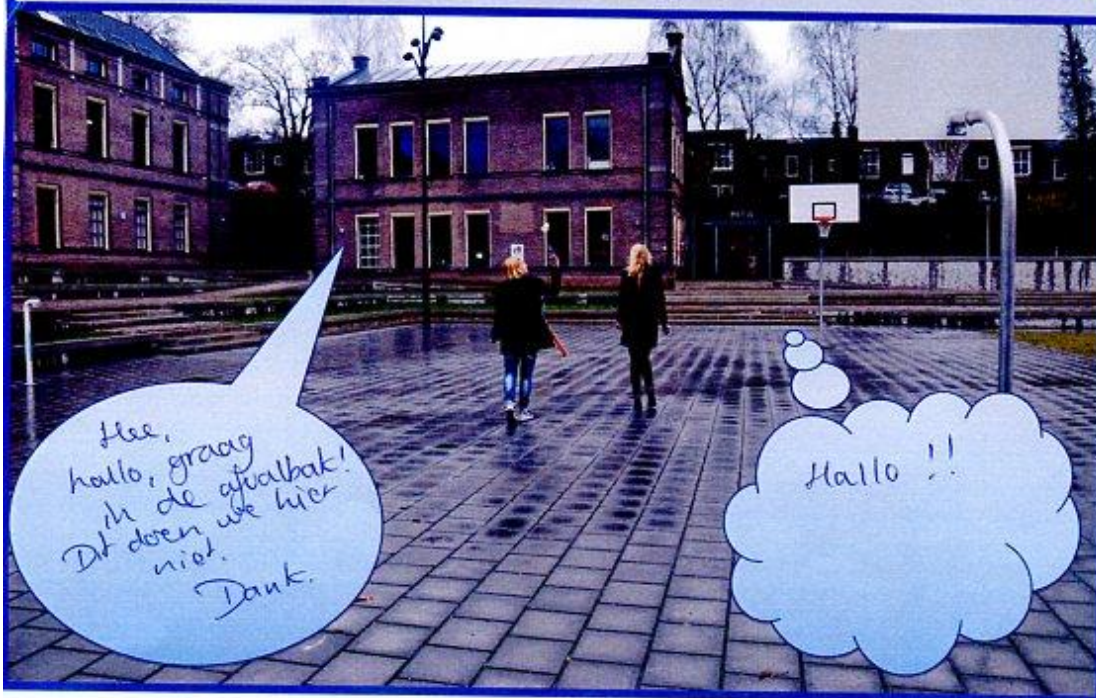
Traplopen.....



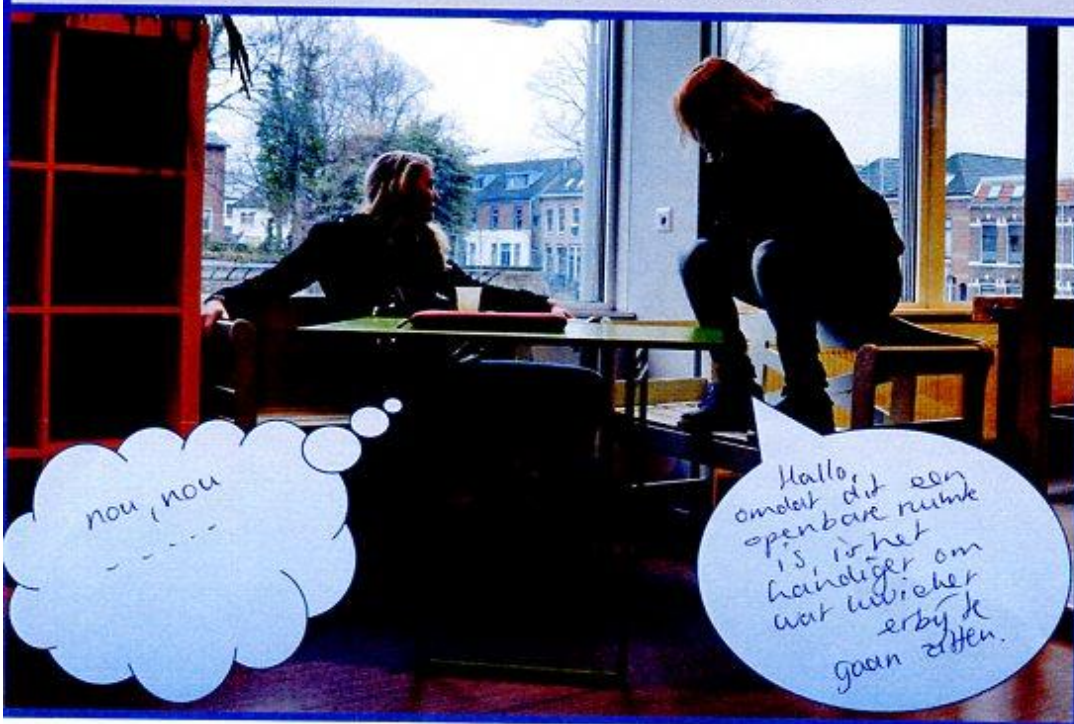
Je moet iets uit de keuken pakken, maar ziet mensen vergaderen.....



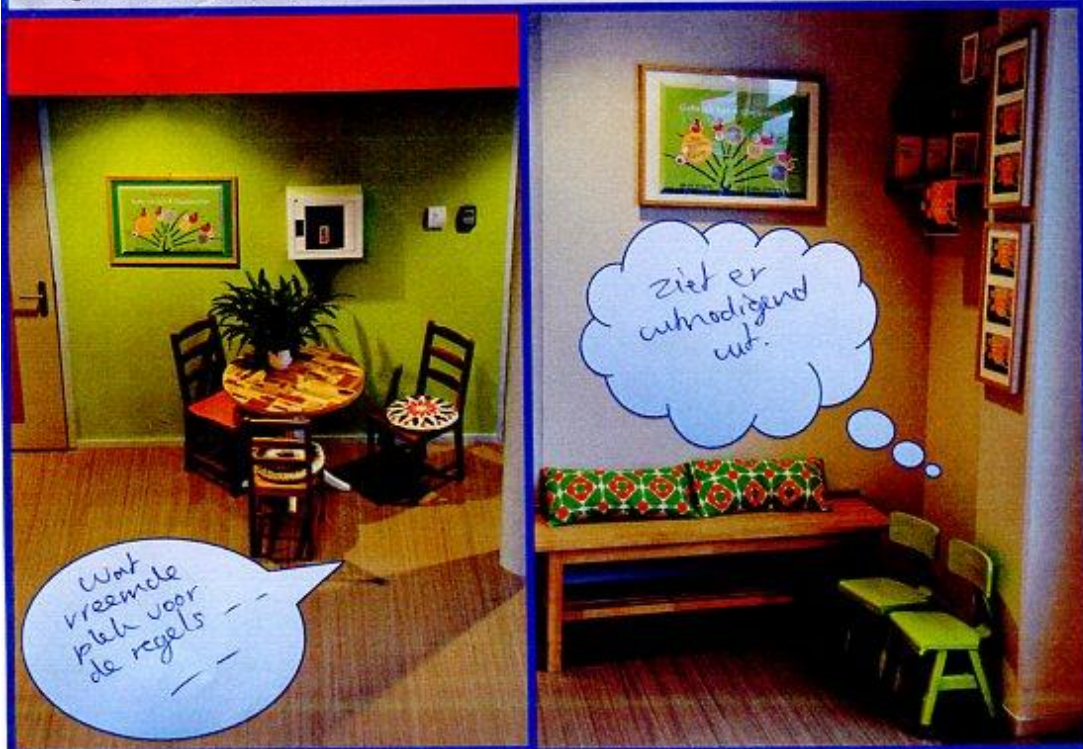
De dames moeten hun plastic bekertje kwijt.....



Stagiaires/vrijwilligers/ medewerkers die wachten.....



De groene hoek(en).....



Dinsdagavond 21.00 uur.....



Bij de ingang van MFC Klarendal.....

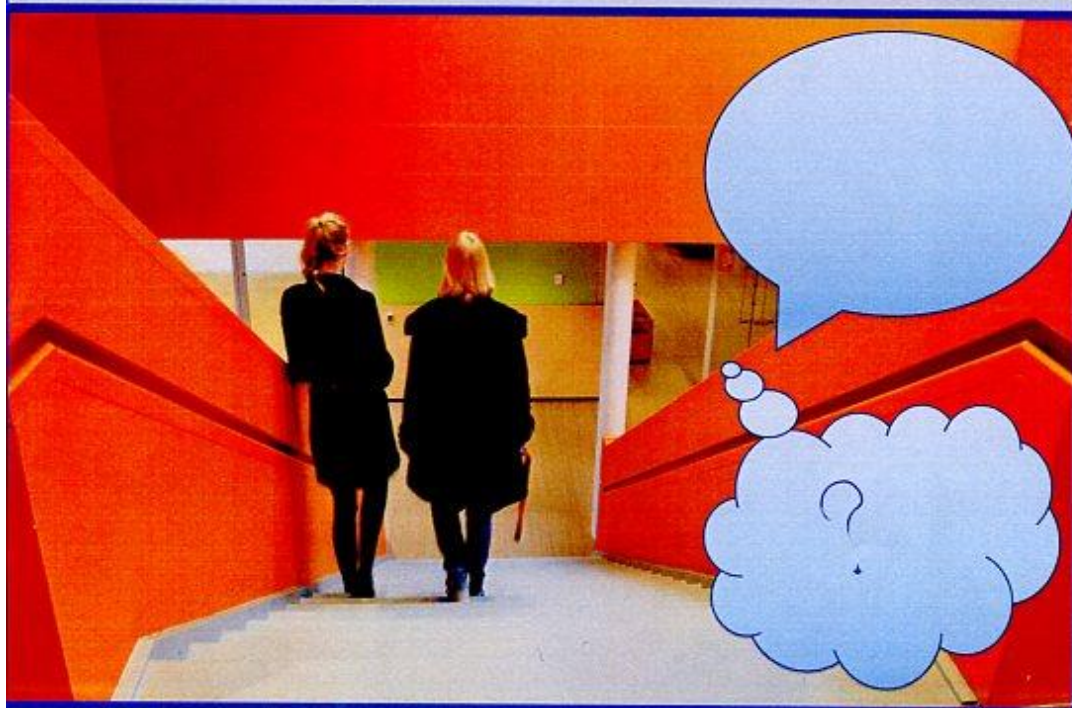


fulle wogen
voor niet
roken
dames

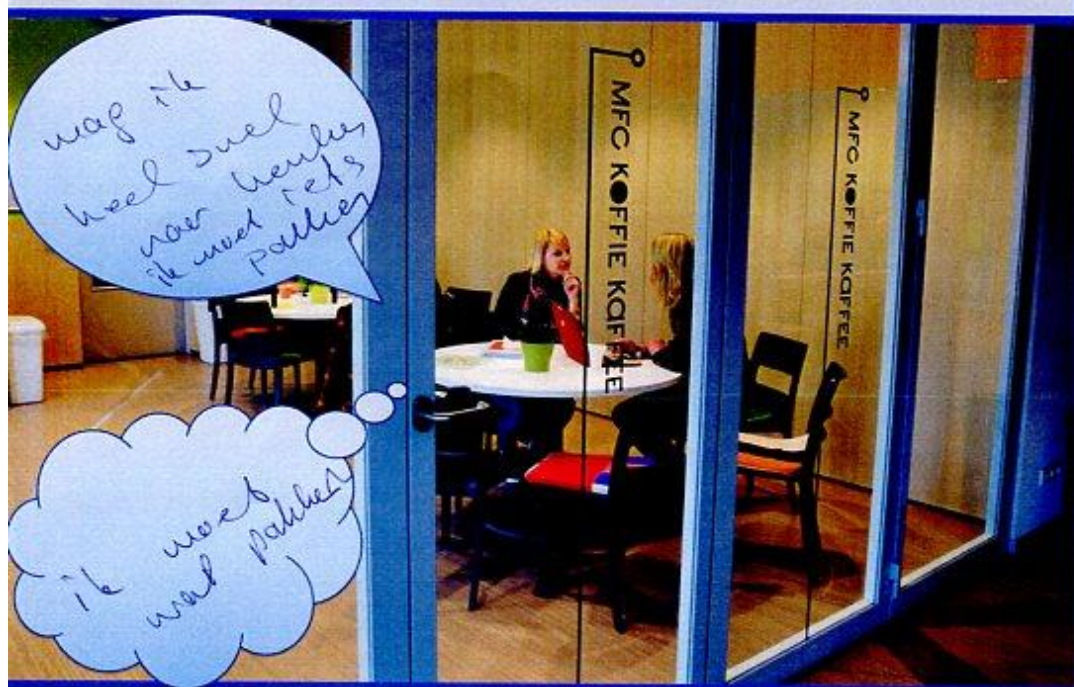
Open aanspreek-cultuur.....



Traplopen.....



Je moet iets uit de keuken pakken, maar ziet mensen vergaderen.....



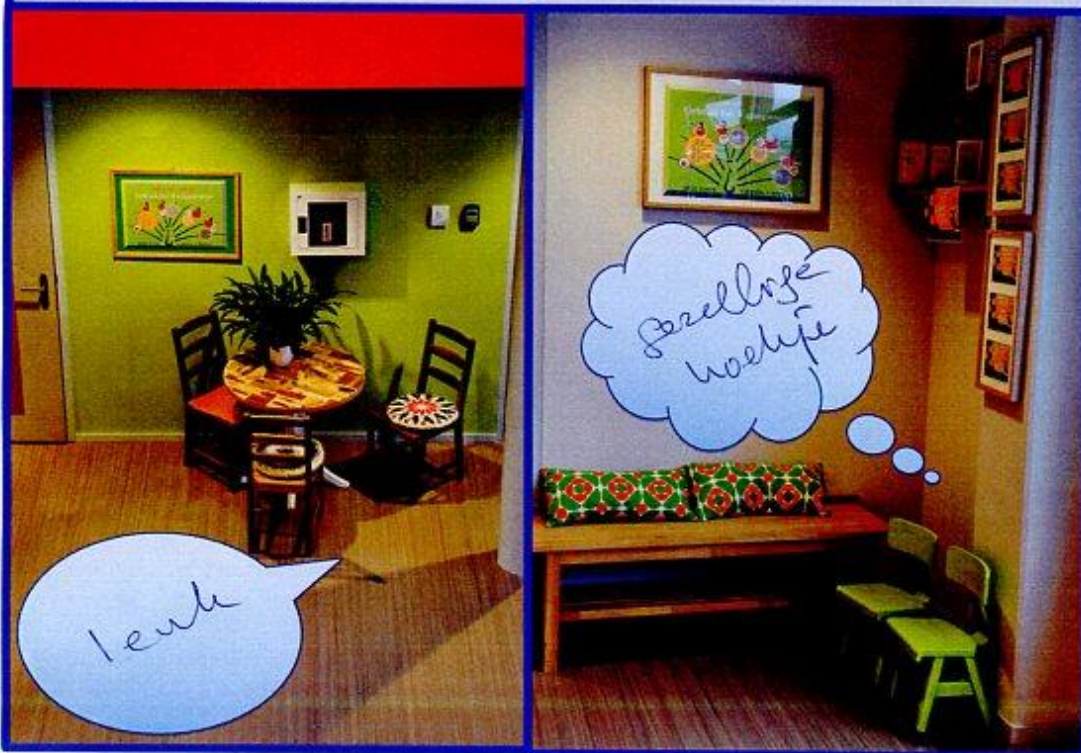
De dames moeten hun plastic bekertje kwijt.....



Stagiaires/vrijwilligers/ medewerkers die wachten.....



De groene hoek(en).....



Dinsdagavond 21.00 uur.....



Bij de ingang van MFC Klarendal.....



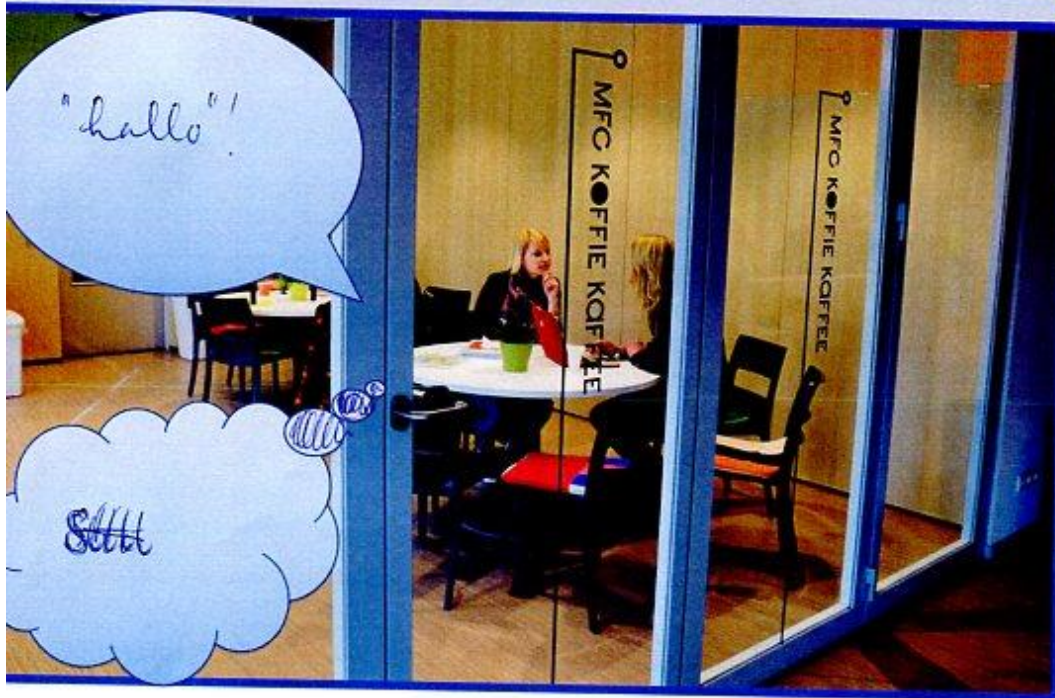
Open aanspreek-cultuur.....



Traplopen.....



Je moet iets uit de keuken pakken, maar ziet mensen vergaderen.....



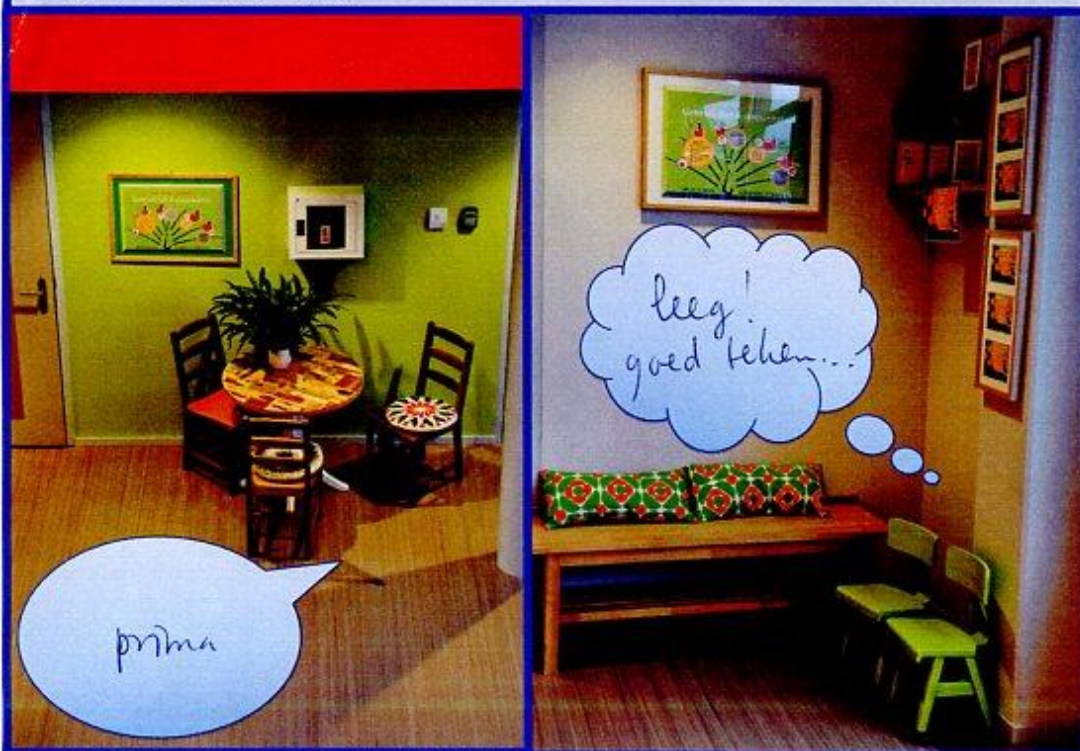
De dames moeten hun plastic bekertje kwijt.....



Stagiaires/vrijwilligers/ medewerkers die wachten.....



De groene hoek(en).....



Dinsdagavond 21.00 uur.....

