



“We komen misschien van
verschillende schepen,
maar bevinden ons in
dezelfde boot”

- Martin Luther King

*Onderzoek
naar een gezamenlijk
pedagogisch (opvoed)klimaat
binnen MFC Klarendal*

Diana Dijkhuis
Marieke Ooijman

2015

**“We komen misschien van verschillende
schepen, maar bevinden ons in
dezelfde boot”**

- Martin Luther King

Onderzoek naar een gezamenlijk pedagogisch (opvoed)klimaat binnen MFC Klarendal.

Dit onderzoek is verricht ten behoeve van het studie-onderdeel “Onderzoek & Innovatie”
van de opleiding Pedagogiek.

Auteurs: D. Dijkhuis & M. Ooijman

Plaats van uitgave: Arnhem

Uitgevende instantie: Pedagogiek Hogeschool Arnhem en Nijmegen

Voorwoord

Het is September 2011

“Waar moeten we heen?” Vroeg Marieke zenuwachtig op de eerste dag van de opleiding Pedagogiek aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. *“Weet ik veel!”* Antwoordde Diana nogal ongeïnteresseerd en stoer. Marieke durfde niets meer te zeggen en Diana vond het allemaal wel best. Van twee (ieder op hun eigen manier) onzekere eerstejaarsstudenten, naar twee evenwichtige, actieve volwassenen met bijna hun Bachelor-diploma op zak. Klaar om te kunnen zeggen dat zij hun opleiding Pedagogiek succesvol hebben afgerond.

We zijn er bijna en we zijn er trots op. Geen opdracht is voor ons te spannend, wij leunen op elkaar en samen kunnen wij elke uitdaging aan. Deze spannende maar o zo leerzame ervaring nemen wij mee in de toekomst, waarin we beiden op eigen benen nog veel meer studie-ervaringen gaan meemaken.

Natuurlijk hebben wij het onderzoek nooit alleen kunnen doen. Hierom willen wij een aantal mensen bedanken. Ten eerste onze opdrachtgever J. Verhoef. Zij heeft er in eerste instantie voor gezorgd dat we samen weer op een lijn zaten en enthousiast aan het project konden beginnen. Daarnaast willen wij Brede School Coördinator M. Snel bedanken, voor alle tijd en hulp die zij ons heeft geboden. De bevestiging dat we op de goede rit zaten, de ruimte die we kregen om onze middelen in te kunnen zetten en de feedback die we te allen tijden konden vragen, heeft ons zeer geholpen.

Tot slot willen wij alle andere organisaties in het MFC bedanken die uiteindelijk hetzelfde doel van het onderzoek hadden, namelijk: het gezamenlijke pedagogische (opvoed)klimaat. Wij bedanken locatiemanager Guido Adriaanse, Basisschool Kunstrijk, Kinderopvang SKAR, Wijkclub Klarendal/St. Marten, Kickboxing Arnhem & KF Action, Rijnstad Kinderwerk, Rijnstad Ouderprogramma's en Rijnstad Kindcentra voor het vertrouwen en de ondersteuning in ons onderzoek.

Zonder hen hadden we ons onderzoek niet zo succesvol en prettig beleefd.

Diana Dijkhuis & Marieke Ooijman.

**Voor het lezen van ons onderzoeksverslag is het van belang om te weten dat wij richten ons op het onderzoeken en creëren van het pedagogisch (opvoed) klimaat in zijn algemeenheid. Uiteindelijk is de ontwikkeling van kinderen ons doel, echter kunnen wij dit pas realiseren als (de professionals/medewerkers en het gebouw) het goede voorbeeld gegeven wordt.*

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	BLZ 05
Hoofdstuk 1: De inleiding.....	BLZ 07
- De opdrachtgever en organisatie - Het kinderwerk van Rijnstad - Aanleiding van het praktijkonderzoek - Leeswijzer	
Hoofdstuk 2: Probleemanalyse.....	BLZ 08
- De context - Casuïstiek - Het praktijkprobleem - Conclusie - De Probleemstelling - Definiëring centrale begrippen	
Hoofdstuk 3: De Methode van Onderzoek.....	BLZ 15
- De onderzoeksbenadering - Participanten - Procedure van Onderzoek - Meetinstrumenten - Analyse - Betrouwbaarheid en validiteit	
Hoofdstuk 4: De Resultaten.....	BLZ 23
Hoofdstuk 5: Conclusies en Discussies.....	BLZ 32
- Beantwoording deelvragen - Beantwoording onderzoeksvraag - Beperkingen onderzoek - Suggesties vervolgonderzoek - Aanbevelingen praktijk	
Literatuur.....	BLZ 44
Bijlagen.....	BLZ 47

Samenvatting

In oktober 2013 is het Multi Functionele Centrum (MFC) in Klarendal geopend. Dit gebouw is een wijk-accommodatie dat gericht is op samenwerking en wordt in de volksmond ook wel 'het hart van de wijk' genoemd. In oktober 2013 trokken de eerste gebruikers in het pand en geleidelijk aan raakte het gebouw vol met andere organisaties. Zo trok het Kinderwerk van Rijnstad, dat tijdens ons afstudeeronderzoek onze opdrachtgever is, in januari 2014 in het gebouw. Onze opdrachtgever J. Verhoef (Kinderwerker, Rijnstad) merkte dat er in het gebouw geen of onbekend eenduidig beleid is ten opzichte van regels voor kinderen en bezoekers. Zij, en andere partners die met en voor kinderen werken, vonden praktijkonderzoek naar een pedagogisch (opvoed)klimaat noodzakelijk, omdat zonder eenduidig beleid de legitimeringsbasis voor handelen werd bemoeilijkt. Een mooie kans en uitdaging voor ons om ons hierin te gaan verdiepen. Zo is in overleg met onze opdrachtgever J. Verhoef en Coördinator Brede School M. Snel het idee ontstaan om op zoek te gaan naar hoe MFC Klarendal een eenduidig, veilig en uitdagend pedagogisch (opvoed)klimaat kan creëren.

Het praktijkprobleem bestaat eruit dat er binnen MFC Klarendal een gezamenlijk pedagogisch (opvoed)klimaat ontbreekt. Terwijl de omgeving waar kinderen opgroeien, juist een grote invloed hebben op de ontwikkeling en gedrag van het kind. (Eldering, 2011) Een goed pedagogisch klimaat vormt een noodzakelijke, zij het niet voldoende voorwaarden voor de ontwikkeling. Samenwerkende organisaties beginnen daarom bij de start met de aanpak hiervan. De basis van het werken met kinderen ligt in het algemeen in het pedagogisch handelen, gericht op bevordering van het welzijn en de ontwikkeling van kinderen, zodat zij opgroeien tot individuen die zelfstandig kunnen functioneren in de samenleving. Het doel van samenwerking is dat de pedagogische samenhang tussen de verschillende opvoedmilieus waar kinderen uit de wijk mee te maken hebben, versterkt wordt. Opvoeding gebeurt namelijk niet alleen thuis, maar ook in de wijk en op school. Het MFC zou hier goede kansen kunnen leveren, mits zij in staat zijn (bestaande) samenwerking en (bestaande) banden te intensiveren.

Anno 2014 is er een inhoudelijk overleg opgezet door Coördinator Brede school M. Snel. Organisaties die met en voor kinderen werken zitten hier aan tafel en er wordt gezamenlijk gesproken over het pedagogisch (opvoed)klimaat binnen MFC Klarendal. De partners van het gezamenlijke pedagogisch klimaat overleg hebben gedeelde waarden, namelijk het streven naar een open aanspreekcultuur. Dit zou leiden tot meer betrokkenheid, veiligheid, ruimte voor authenticiteit en creativiteit. Echter bleek dit in de praktijk anders te werken en is er meer sprake van een ik-cultuur, dan van een wij-cultuur. Organisaties zijn stuk voor stuk individualistisch en ondanks dat er een gezamenlijke visie op papier is gezet, wordt deze niet gedragen voor de verschillende partners. Om een veilig klimaat te creëren is het belangrijk te investeren in een heldere visie op een veilige instelling, uitwerking van concrete gedragsregels voor iedereen, samenwerking met anderen en afspraken over de aanpak, zowel preventief als bij signalen. Ons onderzoek richt zich op het onderzoeken en creëren van het pedagogisch (opvoed)klimaat in zijn algemeenheid.

Voor ons onderzoek hebben wij het volgende doel gesteld: Binnen Multifunctioneel Centrum Klarendal heerst een eenduidig, pedagogisch (opvoed)klimaat, waarin de ontwikkelingskansen van kinderen, optimaal benut worden, zodat zij betere startkansen hebben in de samenleving. Onze onderzoeksvraag luidt dan ook: "Hoe kan multifunctioneel centrum Klarendal een eenduidig, veilig en uitdagend pedagogisch (opvoed) klimaat creëren uitdragen waarbinnen kinderen in de leeftijd van 0-14 jaar die opgroeien in aandachtswijk Klarendal een positieve identiteit kunnen ontwikkelen en ontwikkelingskansen worden geboden?" Onze onderzoeksvraag gaan wij beantwoorden aan de hand van de conclusies die wij uit onze drie deelvragen trekken. Ten eerste doen wij onderzoek naar het pedagogische (opvoed)klimaat in de Multifunctionele centra in Arnhem-Noord, ten tweede onderzoeken wij het huidige pedagogische (opvoed)klimaat in Multifunctioneel centrum Klarendal en ten derde onderzoeken wij wat de behoeften van de organisaties binnen Multifunctioneel centrum Klarendal zijn ten aanzien van het integreren van een duidelijk, veilig en uitdagend pedagogisch (opvoed)klimaat.

In ons onderzoek maken wij gebruik van een tweetal onderzoeksmethoden, namelijk kwalitatief- en actieonderzoek. Dit houdt in dat ons onderzoek voornamelijk interpretatief en subjectief is, waarbij wij voornamelijk gebruik maken van interviews, literatuuronderzoek en observatieonderzoek. Daarnaast is ons onderzoek een actieonderzoek doordat het over problemen uit de sociale praktijk gaat. Wij onderzoeken alleen kwesties die er in de praktijk echt toe doen, die men belangrijk vindt en waar een oplossing voor wordt gezocht. Bovendien wordt de vernieuwing niet van buitenaf bedacht, maar wordt deze bedacht en tot stand gebracht door mensen die zelf werkzaam zijn in de praktijk, namelijk de betrokken organisaties in het MFC. We hebben veelal gebruik gemaakt van de kennis, inzichten, meningen en visies van de organisaties, die met en voor kinderen werken, binnen MFC Klarendal en hebben op deze manier van het begin tot op heden draagvlak gecreëerd en weten te behouden. Tevens zijn zij de uitvoerders van ons projectresultaat. Tot slot wordt er in ons onderzoek gesproken van Evidence-Based-Practices. Dit betekent dat onze onderzoeksresultaten uiteindelijk worden vertaald naar de praktijk.

Door middel van praktijk- en literatuuronderzoek hebben wij antwoorden verkregen op onze deelvragen en hiermee onze onderzoeksvraag kunnen beantwoorden. De voornaamste conclusie die wij hieruit kunnen trekken is dat het van belang is dat bij elke organisatie in het MFC draagvlak moet worden gecreëerd (dus niet alleen de organisaties die met en voor kinderen werken). Er moet een (gezamenlijke) pedagogische visie komen, waar elke organisatie achter staat en welke iedere organisatie kan uitdragen. Daarnaast moeten duidelijke normen en waarden inzake gewenst en ongewenst gedrag worden opgesteld, waar elke organisatie zich in kan vinden en achter kan staan. Om dit te kunnen bewerkstelligen zou het MFC er verstandig aan doen om regelmatig bijeenkomsten te organiseren om regelmatig in gesprek en discussie te zijn. Dit is van belang om de kwaliteit van handelen te waarborgen. Ten derde moet er een eenduidig beleid komen rondom conflicthantering, zodat iedere organisatie in dezelfde lijn handelt. De methodiek de Vreedzame Wijk zou hierbij een goed hulpmiddel zijn. Bovendien zou het wijk- en schoolplein veiliger en uitdagender moeten worden. Tot slot hebben wij ons in ons onderzoek beperkt en alleen gericht op organisaties die met en voor kinderen van 0-14 jaar werken. Het is van belang op den duur alle organisaties die werkzaam zijn in het MFC te bereiken. Draagvlak bij alle organisaties is namelijk van essentieel belang voor het creëren en uitdragen van een pedagogisch (opvoed)klimaat om positief bij te kunnen dragen aan de ontwikkeling van het kind. De Coördinator Brede school zou hier een belangrijke rol in kunnen spelen.

De opdrachtgever en organisatie

De opdrachtgever voor dit praktijkonderzoek is werkzaam bij het kinderwerk van Stichting Rijnstad. Stichting Rijnstad is de maatschappelijke organisatie op het gebied van sociaal-cultureel werk en maatschappelijke dienstverlening in Arnhem en haar omgeving. Rijnstad draagt bij aan het bevorderen van een actieve deelname aan de samenleving. Zij doen dit door mensen te versterken in hun kwaliteiten, te ondersteunen bij hun problemen en ontwikkeling en aan te spreken op eigen mogelijkheden en verantwoordelijkheden. (Rijnstad, 2015)

Het kinderwerk van Rijnstad

Het kinderwerk van Rijnstad richt zich op de ondersteuning van alle kinderen in de basisschoolleeftijd (4-12) in de Arnhemse aandachtswijken met extra aandacht voor kwetsbare kinderen. Het kinderwerk is bijzonder omdat de activiteiten geen doel op zich zijn, maar een middel om vaardigheden van kinderen te vergroten. Kinderwerk besteedt binnen de activiteiten aandacht aan het ontwikkelen van verschillende vaardigheden die bijdragen aan het vergroten van sociale, emotionele en motorische vaardigheden. Ook is er aandacht voor thema's die voor kinderen van belang zijn. Hierdoor krijgen kinderen betere startkansen in de samenleving. De basis van het kinderwerk bestaat uit drie punten: overbrengen van waarden en normen, ontwikkelen van persoonlijke competenties, bieden van emotionele veiligheid (Rijnstad, 2014)

Het ontstaan van het probleem

Het kinderwerk van Rijnstad was voor januari 2014, samen met het peuterwerk, gevestigd in Wijkcentrum Klarendal. Hier hadden zij een eigen gebouw met hun eigen opgestelde pedagogische (opvoed)klimaat. Door de verhuizing naar het vele grotere MFC, bemerkt kinderwerker J. Verhoef dat er geen of onbekend eenduidig beleid is ten opzichte van huisregels voor kinderen /bezoekers. Hierdoor wordt de legitimeringsbasis voor handelen bemoeilijkt. Praktijkonderzoek naar het pedagogisch (opvoed)klimaat is dan ook noodzakelijk (J. Verhoef, persoonlijke mededeling, 2015).

Wat is nu een pedagogisch (opvoed)klimaat?

In sectoren waar kinderen komen, zoals vele organisaties op MFC Klarendal, is het gebruikelijk om een pedagogische visie en een pedagogisch beleidsplan te hebben. Uit onderzoek blijkt dat veel instellingen wel een behandelvisie hebben, maar geen pedagogische visie. Meneer Kok zegt hierover: "veel instellingen hanteren wel een tweedegraadsstrategie – inzet van methodieken, therapieën en trainingen – maar heeft problemen met het realiseren van de eerstegraadsstrategie, het pedagogisch klimaat." (Jongepier, Struijk & van der Helm, 2010). Om een pedagogisch klimaat te realiseren zijn er een zestal werkzame factoren: de instelling heeft waarden, normen, en regels inzake gewenst en ongewenst gedrag; de instelling realiseert een veilige en zorgzame (leer)omgeving; er wordt in de gezamenlijke basisvisie rekening gehouden met de basisbehoeften van kinderen; er wordt systematisch en periodiek aandacht besteedt aan de kwaliteit van pedagogisch handelen en tot slot zouden er voldoende kwalitatief en goed toegeruste pedagogisch medewerkers zijn.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 vindt u een uitgebreide analyse van het probleem waarin wij verbanden hebben gelegd van het probleem in de praktijk en het probleem in de literatuur. We maken hier gebruik van casuïstiek uit de praktijk om het probleem te verhelderen om vervolgens tot een conclusie te komen en een centrale probleemstelling. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een definiëring van centrale begrippen. Hoofdstuk 3 bestaat uit de methode van onderzoek. We beschrijven hoe wij ons onderzoek hebben benaderd en beschrijven de participanten, procedure van onderzoek, meetinstrumenten, analyse en hoe wij gewerkt hebben aan betrouwbaarheid en validiteit. Hoofdstuk 4 is toegewijd aan onze onderzoeksresultaten en hoofdstuk 5 begint met de beantwoording van de onderzoeksvraag en deelvragen. Ook worden in dit hoofdstuk beperkingen, suggesties voor vervolgonderzoek en onze aanbevelingen voor de praktijk beschreven.

Hoofdstuk 2.1: De context

In dit hoofdstuk beschrijven we in welke context het onderzoek zich afspeelt. We gaan hier in op specifieke kenmerken van de werksituatie die relevant zijn voor het uitvoeren van ons onderzoek, de wijk waarin onze organisatie zich bevindt, de totstandkoming van MFC Klarendal en welke organisaties zich in het MFC bevinden.

De Arnhemse aandachtswijk Klarendal

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 zijn voor een gezonde ontwikkeling van kinderen. Een aantal risicofactoren op gezinsniveau voor kinderen die opgroeien in een dergelijke wijk zijn: een slechte socialisatiepraktijk, slechte supervisie van het kind, excessieve gezinsconflicten, chaotische gezinssituaties, isolatie van het gezin, diverse acculturatiepatronen of drugsgebruik (Zoon, 2012). Hierom is het van dermate (pedagogisch) belang om juist in deze wijken extra aandacht te besteden aan opvoedingsondersteuning en ontwikkelingsstimulerende activiteiten voor deze kwetsbare kinderen en hun ouders zodat er een positieve identiteit ontwikkeld wordt en de startkansen in de samenleving vergroot worden om zo als een evenwichtig volwassene te kunnen participeren in de maatschappij.

Multifunctioneel Centrum Klarendal

Aanvankelijk 2012 – maar uiteindelijk eind 2013 stond de opening van MFC Klarendal gepland: Multi Functioneel Centrum (verder: MFC). In oktober 2013 trokken de eerste gebruikers in dit pand. Sinds januari 2014 is ook het kinderwerk van Rijnstad verhuisd van Wijkcentrum Klarendal naar het MFC (Zefanja.nl, 2014). Inmiddels zijn alle gebruikers in het pand gehuisvest. MFC Klarendal is een multifunctioneel centrum, waarin verschillende organisaties gehuisvest zitten. Een MFC is een wijkaccommodatie gericht op samenwerking; een maatschappelijk centrum waar diverse wijkvoorzieningen en functies bij elkaar komen en van waaruit de organisaties die deze functies vormgeven onderling als een netwerkorganisaties samenwerken en afstemmen vanuit dit gebouw. De ‘vogelaargelden’ hebben de aanpak en werkwijze in de wijk versterkt en daarmee ook een impuls gegeven aan de komst van het MFC. MFC Klarendal biedt voor de bewoners van de wijk Klarendal, gebaseerd op vragen en behoeftes vanuit de wijk, doorlopend ruimte voor een aantrekkelijk programma op de gebieden sport, onderwijs en maatschappelijke voorzieningen in de breedste zin van het woord (Klingen, 2014).

Organisaties MFC Klarendal

Onderstaande tabel illustreert welke organisaties zich in MFC Klarendal bevinden. Binnen de tabel hebben wij onderscheid gemaakt tussen de organisaties die direct met de doelgroep ouders en kinderen van 0-14 jaar werken en welke niet of niet direct, om inzichtelijk te maken welke organisaties voor ons het meest van belang zijn voor ons voor het integreren van een gezamenlijk pedagogisch (opvoedklimaat). Bovendien staan de Coördinator Brede School Klarendal/ (verder: CBS) en de Locatiemanager (verder: LM) MFC Klarendal ook in het linkerrijtje, omdat deze mensen de belangrijkste mensen worden voor het integreren van een gezamenlijk pedagogisch (opvoed)klimaat binnen MFC Klarendal.

Overzicht organisaties MFC Klarendal

Organisaties binnen MFC Klarendal die direct de doelgroep ouders en kinderen van 0-14 jaar werken.	Organisaties binnen MFC Klarendal die niet of indirect met de doelgroep ouders en kinderen van 0-14 jaar werken.
SKAR kinderopvang en buitenschoolse opvang	STMG (Stichting Thuiszorg Midden Gelderland) consultatie.
Wijkclub Klarendal/	WijkWerkPalet, baliemedewerkers
Basisschool Kunstrijk	SIZA / afasiecentrum
Rijnstad Kinderwerk	Logopedie Klaretaal
Kickboxing Arnhem en KF Action	Verloskundige Arnhemse Meisjes
Rijnstad Ouderprogramma's	Trombosedienst / prikpost
Rijnstad Kindcentra	Villa Klarendal
	Voedselbank
Coördinator Brede School (CBS)	Rechtswinkel
Locatiemanager MFC Klarendal (LM)	Rijnstad opbouwwerk
	Rijnstad participatiewerk
	Hoofdkantoor SWOA (Stichting Welzijnsorganisatie Ouderen Arnhem)
	Wijkteams Arnhem – Noord
	Wijkregisseur Klarendal
	Passend Wijs

Hoofdstuk 2.2: Casuïstiek

Onderstaande situaties illustreren de problematiek van het ontbrekende gezamenlijke pedagogische klimaat in het MFC in Klarendal, gebaseerd op waargebeurde verhalen.

Ramzi (6 jaar) en woont in de wijk Klarendal en zit op basisschool Kunstrijk. Deze zit tegenwoordig gevestigd in het 'hart van de wijk', namelijk het multifunctionele centrum. Het is een heel groot gebouw met heel veel mensen, maar gelukkig weet waar hij moet zijn voor zijn school. Deze ligt namelijk op de eerste verdieping, in een eigen gang afgesloten van andere organisaties. Sinds kort is de Stichting Welzijnsorganisatie Ouders Arnhem (verder SWOA) ook gevestigd in het MFC. Deze zitten tegenover de onderbouw van basisschool Kunstrijk. De SWOA maakt gebruik van dezelfde deur. Ramzi vindt het maar raar, wat moeten al die oude mensen toch op mijn school?

Ramzi moet van de juf rustig lopen op de gang, heel stil zijn en aan de rechterkant de trap op en af. Dit is een regel van de juf en Ramzi wil geen straf, dus luistert Ramzi goed naar de juf.

Op woensdagmiddag gaat Ramzi naar de instuif van het kinderwerk, hij kan meteen vanuit school hiernaartoe. Deze zitten namelijk ook op de eerste verdieping. Ramzi ziet dat niet alle kinderen stil zijn op de gang, maar juist spelletjes doen op de gang. Bovendien maakt het van de begeleiding van het kinderwerk niet zoveel uit of Ramzi nu aan de linker- of aan de rechterkant van de trap loopt, zolang hij zich maar aan de leuning vast kan houden.

's Avonds heeft Ramzi voetballen bij de wijkclub. Deze is tegenwoordig ook in het MFC, dat is handig, dan kan Ramzi zelf lopen. Aangekomen bij de voetbal zegt de begeleider dat Ramzi in de gang moet wachten tot het tijd is. Ramzi vindt het maar raar. Als ze met school gaan gymmen, hoeft hij nooit te wachten, maar kan hij gewoon de zaal in.....

Kimberly is een stagiaire van de ouderprogramma's van Stichting Rijnstad. Zij zitten op de tweede verdieping van het gebouw. Dit zijn twee trappen, dus Kimberly pakt de lift. Wel zo gemakkelijk, denkt ze. Kimberly loopt naar het kantoor van de ouderprogramma's in de dezelfde gang als de bovenbouw van Basisschool Kunstrijk is gevestigd en ziet vervolgens 2 jongens van een jaar of 16 voetballen in de gang. Ze zorgen nogal voor overlast en schoppen tegen de spullen van het MFC aan, dus Kimberly trekt gauw de deur achter zich dicht, zodat ze rustig aan haar schoolverslagen kan werken. Ze kijkt naar buiten en ziet een aantal stagiaires van het kinderwerk op het schoolplein lopen. Ze lopen ver weg, achter het gebouw om te gaan roken, zodat doelgroep en/of ouders hun niet zien. Kimberly glimlacht en denkt bij zichzelf: ben ik blij dat ik van mijn stagebegeleidster gewoon op het balkon mag roken en niet naar buiten in de regen hoef te staan.....

Wouter is kinderwerker van stichting Rijnstad. Hij zet samen met een team van stagiaires en vrijwilligers een aantal activiteiten op voor kinderen van 4-13 jaar. Dit betreffen naschoolse activiteiten. Wouter is van mening dat de kinderen na schooltijd iets vrijers moeten worden gelaten op de club ten opzichte van de school. Je hoeft dus niet rechtop aan je eigen tafel te zitten, toch hoeft er op de gang ook niet gerend te worden. Wouter is verantwoordelijk voor de kinderen die bij hem op de club zitten. Tijdens de kookactiviteiten in de keuken lopen er twee mannen de keuken in. Deze pakken een kopje koffie en kijken wat de kinderen doen. Vervolgens gaan ze op een afstandje, door het raam heen kijkend naar de kinderen, een kopje koffie drinken. Wouter gaat naar de balie en vraagt aan de receptie wie deze mannen zijn en wat ze komen doen. De medewerker van de balie geeft te kennen dat deze mannen een kopje koffie komen drinken. Het is immers ook een bezoekerscentrum. Wouter moet haar daar gelijk in geven, maar het zit hem toch niet lekker dat iedereen maar naar zijn doelgroep kan.....

Hoofdstuk 2.3: Het praktijkprobleem

In dit hoofdstuk beschrijven wij het praktijkprobleem op MFC Klarendal vanuit verschillende perspectieven. Wij maken gebruik van verschillende methoden, namelijk de 5xW+H van Mighelbrink, het 7-S model van Doelen en Weber en het DESTEMP-model, waarin de uitgewerkte versies van de diverse modellen in de bijlagen te vinden zijn.

Perspectief vanuit het kind

De omgeving waar kinderen opgroeien, heeft een grote invloed op de ontwikkeling en gedrag van het kind (Eldering, 2011). Een goed pedagogisch klimaat vormt een noodzakelijke, zij het niet voldoende volwaarde voor de ontwikkeling.

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 (Lectoren Zorg en Welzijn, 2007).

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 (Lectoren Zorg en Welzijn, 2007).

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.

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.

Perspectief vanuit MFC Klarendal

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 namelijk 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. Zelden gaat het over het fysieke gebouw, de ruimte zelf. En dat is opmerkelijk, omdat een ruimte toch een van de grondleggers is voor het werken met kinderen. Een voorbeeld hiervan is van pedagoog Montessori, die nadrukkelijk heeft nagedacht over ruimte, vorm en kleur. Zij zag dat de traditionele klassikale school met frontaal onderwijs de door hen voorgestane kindgerichte vernieuwing in de weg stond en was zich ervan bewust dat bij hun onderwijsconcept een ander gebouw hoorde (Schakelklassen, 2015).

Petersen stelt dat het gebouw een lerende omgeving is. Het creëren van pedagogische situaties, die kinderen uitnodigen om deel te nemen aan activiteiten, om ervaring op te doen en daarop te reflecteren. Kinderen leren door activiteit, ervaring en reflectie, op welke plek dan ook. Of gebouwen een opvoedende functie hebben is een vraag van importantie (Petersen, 2015). In het MFC brengen veel kinderen een groot deel van hun tijd door. Dit neemt alleen maar toe. Door de groeiende arbeidsparticipatie van vrouwen maken veel kinderen gebruik van naschoolse activiteiten (kinderwerk Rijnstad) of opvang (SKAR). We denken hierbij ook aan het continu rooster binnen het onderwijs (Bss. Kunstrijk).

Opvoeding gebeurt dus thuis, in de wijk en op school. Het zou dan ook goed zijn deze terreinen met elkaar te verbinden. Het MFC levert hiervoor een goede kans. Het geeft de mogelijkheid om bestaande samenwerking en de bestaande banden te intensiveren. Dit geldt zowel op activiteitsniveau als de coördinatie van de zorg en hulp. Vanuit die samenwerking kun je dan ook veel gericht preventieve programma's starten met het oog op de verbinding met ouders, pedagogische vaardigheden van ouders, omgaan met straf en belonen, gezonde voeding en gezond bewegen (Arnhemse Brede scholen, 2012).

Het 7-S model in relatie tot MFC Klarendal

Naar aanleiding van onze interne analyse hebben wij de sterkten en zwakten in kaart gebracht. Voor de volledige uitwerking verwijzen wij u naar bijlage 2. Hieronder volgt een korte samenvatting om inzicht te krijgen vanuit het perspectief van de organisatie.

De (eerdergenoemde) organisaties die met een doelgroep van ouders en kinderen van 0-14 werken en aan het overleg rondom gezamenlijk pedagogisch klimaat deelnemen hebben een gezamenlijke missie, namelijk: "Wij willen het MFC tot een fijne plek 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 oplossen, verantwoordelijkheid nemen voor elkaar en voor de gemeenschap en openstaan voor verschillen tussen mensen" (Snel, 2014).

Deze organisaties hebben allemaal als visie het bevorderen van ontwikkelingsstimulering en opvoedingsondersteuning en hebben hun eigen vrijheid om besluiten te nemen voor de werkwijze die zij hanteren. Iedere organisatie heeft hierin zijn of haar eigen management en bestaat uit een team met beroepskrachten, vrijwilligers en stagiaires.

Binnen het MFC zijn twee managers actief rondom het pedagogisch klimaat, namelijk; CBS M. Snel en locatiemanager G. Adriaanse. De CBS M. Snel heeft een relatiegerichte, zelfstandige en onafhankelijke functie binnen de brede school en locatiemanager G. Adriaanse is taakgericht en verantwoordelijk voor vaste taken binnen het MFC Klarendal.

De partners van het gezamenlijke pedagogische klimaat hebben gedeelde waarden, namelijk het streven naar een open aanspreekcultuur. Dit zou leiden tot meer betrokkenheid, veiligheid, ruimte voor authenticiteit en creativiteit. De partners willen elkaar en de verschillen beter begrijpen, waardoor een betere samenwerking bevorderd kan worden (Snel, 2014). Echter is er in de praktijk meer sprake van een ik-cultuur, dan van een wij-cultuur. Iedere organisatie is tot nu gericht op het individuele belang. Er is dus al een gedeelde visie op papier alleen wordt deze nog niet gedragen door de verschillende partners. Er heerst een eilandjescultuur, waarbij er nog niet voldoende vertrouwen is in elkaar kennis en kunde.

Een sterkte binnen het MFC Klarendal is dat er vaste overleggen zijn rondom het pedagogisch klimaat en dat onderling contact groeiende is. Een zwakte binnen MFC Klarendal is dat er een eilandjes cultuur heerst, dat de locatiemanager niet altijd aanwezig is en de visie van het pedagogische klimaat niet gedragen wordt. Juist hierom is het onderzoek naar een pedagogisch (opvoed) klimaat voor MFC Klarendal van belang.

Perspectief vanuit de overheid in relatie tot het DESTEMP-model

Uit de DESTEMP-analyse (zie bijlage 3 voor de gehele uitwerking) kunnen wij concluderen dat Klarendal een multiculturele wijk is dat veel armoede kent. "Bronfenbrenner (1977) gaat er vanuit dat de omgeving waarin kinderen opgroeien grote invloed heeft op hun ontwikkeling en gedrag." (Eldering, 2011). Het 'klimaat' in de wijk, in het gezin en in het schoolgebouw heeft dus een grote invloed op de ontwikkeling van de doelgroep, omdat zij hier een groot gedeelte van de dag doorbrengen.

Daarnaast vormt een goed pedagogisch klimaat een noodzakelijke, zij het niet voldoende voorwaarde voor de ontwikkeling. Dit biedt kinderen veiligheid en structuur, wat zij nodig hebben om zich optimaal te kunnen ontwikkelen. Uit de technologische factoren blijkt, puur praktisch, dat

het met de veiligheid in het gebouw wel goed zit, maar helaas is dit niet voldoende. Er moet namelijk ook een klimaat gecreëerd worden waarin kinderen uitgedaagd worden om nieuwe terreinen te verkennen. Op deze manier kunnen kinderen een positieve identiteit ontwikkelen, wat een voorwaarde is voor leren. Wij willen kinderen betere startkansen bieden in de samenleving en onder andere voorkomen dat zij vroegtijdig stoppen met school.

Actief burgerschap

Vanuit de overheid zijn activerende voorzieningen zijn nodig. Voorzieningen zoals het MFC in Klarendal, die tegelijkertijd iets aanbieden en vragen, die nieuwe verbanden creëren tussen burgers onderling en tussen individuele burgers, organisaties van burgers, maatschappelijke organisaties, bedrijven en overheid. Burgers worden geholpen en aangesproken. Het MFC nodigt uit, stimuleert en verbindt. Ze kijkt nauwkeurig waar burgers zelf, individueel of in groepen of organisaties, willen en kunnen bijdragen; wat hun mogelijkheden en talenten zijn, waar ze enthousiast van worden. De overheid sluit hierop aan en stimuleert actief burgerinitiatief.

Actieve burgers zijn vaker hoger opgeleid en organiseren zich vaak om hun omgeving te verbeteren, waardoor juist de betere buurten en steden een impuls tot verbetering krijgen en niet de buurten die dat het hardst nodig hebben. De bevolking in Klarendal is vaker laag opgeleid, wat maakt dat Klarendal behoefte heeft aan extra ondersteuning in het actief burgerschap. Er zijn een aantal soorten activiteiten vanuit de overheid die maatschappelijke ongelijkheid kunnen bestrijden, die ontstaan vanuit het actieve burgerschap (Sociale vraagstukken.nl, 2007). Een multifunctioneel centrum biedt voorzieningen die mensen uitnodigen en met elkaar verbinden. Een combinatie van voorzieningen wordt vanuit die gedachte opgezet. Echter: een ontbrekend pedagogisch klimaat maakt dat mensen (bewoners/cliënten/bezoekers/ouders/kinderen) zich niet welkom, veilig en geaccepteerd voelen. Het is onduidelijk welke waarden, normen en regels er zijn binnen MFC Klarendal, wat juist de drempel voor het actief burgerschap verhoogt. Hierdoor worden verbindingen niet gelegd en doelstellingen van een dergelijk multifunctioneel centrum niet behaald.

Methodiek: De Vreedzame Wijk

'De Vreedzame Wijk' is een uitbreiding van het programma 'De Vreedzame school'. Scholen, welzijnsorganisaties, kinderdagverblijven, sportfaciliteiten en andere jeugdvoorzieningen in de wijk werken volgens dezelfde pedagogische uitgangspunten aan een positief sociaal klimaat in de wijk, met betrokken inzet van kinderen zelf. Dit gebeurt via diverse kinderactiviteiten, training van kinderen tot wijkmediator, en activiteiten van kinderraden. Ook ouders worden in het programma betrokken. Klarendal streeft naar een Vreedzame Wijk, waardoor wij uitgangspunten van deze methodiek gebruiken in de basis voor het creëren van het pedagogisch (opvoed)klimaat in MFC Klarendal.

Een direct doel van het programma 'De Vreedzame Wijk' is het realiseren van een gezamenlijke pedagogische visie bij alle betrokken jeugdvoorzieningen in de wijk, op basis waarvan kinderen zelf een bijdrage gaan leveren aan een veilig, positief sociaal klimaat in de wijk.

Het programma stelt ook een aantal subdoelen op jeugdniveau, namelijk:

- Kinderen kunnen zowel op school als in de wijk constructief omgaan met conflicten; zij worden betrokken bij hun omgeving, ter bevordering van hun participatie en gemeenschapszin;
- Zij krijgen hiervoor de nodige stimuli van medewerkers van welzijnsorganisaties, scholen en leerkrachten;

De achterliggende doelen van het programma zijn:

- Het versterken van de pedagogische samenhang tussen de verschillende opvoedingsmilieus waar basisschoolkinderen thuis, op school en in de wijk mee te maken krijgen;
- Stimuleren van een wijk waarin participatie en gemeenschapszin van zowel kinderen als volwassenen centraal staan (Nederlands Jeugd Instituut, 2014).

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 vraagt echter om een duidelijke regie, samenwerking en afstemming.

Conclusie

Multifunctioneel Centrum Klarendal is een wijkaccommodatie in de Arnhemse aandachtswijk Klarendal. Klarendal is een multiculturele wijk is dat veel armoede kent. De omgeving waar het kind opgroeit, is van grote invloed op de ontwikkeling en het gedrag. Hierom is het van dermate (pedagogisch) belang om juist in deze wijken extra aandacht te besteden aan opvoedingsondersteuning en ontwikkelingsstimulerende activiteiten voor deze kwetsbare kinderen en hun ouders zodat er een positieve identiteit ontwikkeld wordt en de startkansen in de samenleving vergroot worden om zo als een evenwichtig volwassene te kunnen participeren in de maatschappij.

Een eenduidig, pedagogisch (opvoed)klimaat is een voorwaarde voor kinderen om een positieve identiteit te ontwikkelen en hierdoor uiteindelijk betere startkansen in de samenleving te creëren. Een eenduidig pedagogisch (opvoed)klimaat waarin waarden, normen en regels betreffende gewenst en ongewenst gedrag zijn opgesteld en waar organisaties van MFC Klarendal, bij het dagelijks handelen rekening houden met de basisbehoeften van het kind: hij voelt zich geaccepteerd, voelt zich welkom en veilig. Daarnaast zou een pedagogisch (opvoed)klimaat zowel een veilige en zorgzame leeromgeving, als een ordelijke en functionele leeromgeving betreffen. Er zou systematisch en periodiek aandacht besteedt moeten worden aan de kwaliteit van het pedagogisch handelen.

Het ontbreken van een 'gezond' pedagogisch klimaat kan gevolgen hebben voor de ontwikkeling van kinderen. Des te belangrijker is het om samen een pedagogisch (opvoed)klimaat te creëren en gebruik te maken van de beschikbaarheid van andermans kennis om zo aan te kunnen sluiten bij de ontwikkelingsbehoeften van kinderen. Voordelige kenmerken voor een pedagogisch klimaat zijn: krachtig leiderschap, interne samenhang en sterke cohesie in het team. Om een veilig klimaat te creëren is het belangrijk te investeren in een heldere visie op een veilige instelling, de uitwerking van concrete gedragsregels voor iedereen, de samenwerking met anderen, afspraken over de aanpak, zowel preventief als bij signalen.

Een veilig klimaat kan een belangrijke bijdrage leveren aan het voorkomen en terugdringen van vormen van onveiligheid, zoals agressie, vandalisme, diefstal en pesten. Tot slot geeft een gezamenlijkheid de mogelijkheid om bestaande samenwerking en de bestaande banden te intensiveren. Dit geldt zowel op activiteitsniveau als de coördinatie van de zorg en hulp. Een sterkte binnen het MFC Klarendal is dat er vaste overleggen zijn rondom het pedagogisch klimaat en dat onderling contact groeiende is.

Hoofdstuk 2.4: De Probleemstelling

Onderzoeksdoel:

Binnen multifunctioneel centrum Klarendal heerst een eenduidig, pedagogisch (opvoed)klimaat waarin de ontwikkelingskansen van kinderen optimaal benut worden zodat zij betere startkansen hebben in de samenleving.

Onderzoeksvraag:

“Hoe kan multifunctioneel centrum Klarendal een eenduidig, veilig en uitdagend pedagogisch (opvoed) klimaat creëren uitdragen waarbinnen kinderen in de leeftijd van 0-14 jaar die opgroeien in aandachtswijk Klarendal een positieve identiteit kunnen ontwikkelen en ontwikkelingskansen worden geboden?”

Deelvragen:

1. Hoe ziet het huidige pedagogisch (opvoed)klimaat voor kinderen in de leeftijd van 0-14 jaar eruit in de Multifunctionele Centra in Arnhem-Noord?
2. Hoe ziet het huidige pedagogische (opvoed)klimaat voor kinderen in de leeftijd van 0-14 jaar eruit in Multifunctioneel Centrum Klarendal?
3. 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?

Definiëring van centrale begrippen:

Hieronder een opsomming van centrale begrippen, die zorgen voor verheldering voor het lezen van het onderzoek.

Centraal begrip	Definiëring
Pedagogisch Klimaat	Een sfeer die zou moeten bijdragen aan de opvoeding van kinderen
Vreedzame Wijk	De Vreedzame School en De Vreedzame Wijk zijn ontwikkeld door de CED-Groep, in nauwe samenwerking met Stichting Vreedzaam. Direct doel van het programma is het realiseren van een gezamenlijke pedagogische visie bij alle betrokken jeugdvoorzieningen in de wijk, op basis waarvan kinderen zelf een bijdrage gaan leveren aan een veilig, positief sociaal klimaat in de wijk.
De groene hoek of de conflicthoek – Bijdrage aan het constructief oplossen van conflicten	De conflicthoek is een neutrale plaats in het gebouw waar kinderen met elkaar een conflict kunnen oplossen. Je kunt er rustig zitten en praten. De ruimte is herkenbaar en is groen van kleur. Er is een stappenplan om de kinderen te helpen het conflict stapsgewijs op te lossen. De kinderen kunnen er altijd terecht, ook onder leiding; (de groene hoek is ook door volwassenen te gebruiken).
CED-GROEP	Centrum Educatieve Dienstverlening. De CED-Groep adviseert, begeleidt, ondersteunt, traint en coacht professionals die in het onderwijs en kinderopvang werken.
MFC	Multifunctioneel Centrum
SWOA	Stichting Welzijnsorganisatie Ouderen Arnhem
CBS	Coördinator Brede School. CBS is de ‘spin in het web’ tussen het welzijnswerk, het primair onderwijs, het peuterspeelzaalwerk en andere participanten. Zij onderhoudt contacten op diverse niveaus binnen de betrokken organisaties, welke voor ons uiterst effectief kan zijn.
LM	Locatiemanager LM is verantwoordelijk voor alles rondom het gebouw MFC Klarendal, welke van ons van belang is wanneer we het hebben over facilitaire voorwaarden voor een pedagogisch (opvoed)klimaat.
STMG	Stichting Thuiszorg Midden-Gelderland
KDV	Kinderdagverblijf
BSO	Buitenschoolse Opvang
SEO	Sociaal Emotionele Ontwikkeling

Tijdens ons onderzoek zijn wij bewust bezig met het intentioneel leren. Dit houdt in dat wij bewust via een bepaalde systematiek antwoord proberen te (ver)krijgen op vragen met betrekking tot ons onderzoek, namelijk het pedagogisch (opvoed)klimaat (Van der Donk & van Lanen, 2011). Als toekomstig hulp- en dienstverleners hebben wij een onderzoekende beroepshouding, doordat wij iedere week fysiek aanwezig zijn in het gebouw en de dialoog houden met de organisaties die direct met ouders en hun kinderen in de leeftijd van 0-14 jaar werken. Dit is van belang zodat wij continu in staat zijn om in te spelen in de dynamische werkomgeving waarin ons onderzoek plaatsvindt en het creëren en behouden van draagvlak (Koetsenruijter & van der Heide, 2008).

De onderzoek benadering

Wij hebben tijdens ons onderzoek gebruikt gemaakt van een combinatie van onderzoeksmethoden. Ten eerste hebben we een kwalitatief onderzoek verricht. Dit houdt in dat ons onderzoek interpretatief en subjectief is. Ons onderzoek kenmerkt zich namelijk door interviews, literatuuronderzoek en observatieonderzoek.

Naast het kwalitatief onderzoek hebben wij ook actieonderzoek verricht. Ons onderzoek gaat namelijk over problemen uit de sociale praktijk. Er werden geen fictieve kwesties onderzocht, maar kwesties die er in de praktijk echt toe doen, die men belangrijk vindt en waar een oplossing naar wordt gezocht, namelijk het gezamenlijke pedagogisch klimaat (Cornelissen, 2008). Bovendien werd de vernieuwing van het pedagogisch klimaat niet van buitenaf bedacht, maar werd bedacht en tot stand gebracht door mensen die zelf in de praktijk werken, namelijk de organisaties in MFC Klarendal. Hierom kunnen we eigenlijk niet spreken van 'implementeren' van een vernieuwing, maar groeit de vernieuwing op een natuurlijke manier in het samenspel van de mensen in de praktijk (Cornelissen, 2008). Het onderzoek was dus een vorm van onderzoeksmatig innoveren in de praktijk, waarbij de ontwikkeling van theorie en praktijk nauw met elkaar verbonden zijn. Daarnaast sluit deze laatste goed aan bij het creëren en behouden van draagvlak binnen de organisatie. We hebben dan ook veelal gebruik gemaakt van de kennis, inzichten, meningen en visies van de organisaties die binnen MFC Klarendal met en voor kinderen werken. Zij zijn immers de uitvoerders van ons projectresultaat.

Tot slot wordt in ons onderzoek gesproken van evidence-based-practice. EBP gaat over de vraag hoe je in de context van je eigen beroepspraktijk op basis van goed bewijsmateriaal beslissingen kunt nemen die afgestemd zijn op je eigen kennis en ervaring en de waarden en voorkeuren van een cliënt. Bij EBP worden onderzoeksresultaten uiteindelijk vertaald naar de praktijk (Van der Donk en van Lanen, 2011).

Participanten

Voor een betrouwbaar projectresultaat hebben wij gebruik gemaakt van verschillende participanten. Ten eerste hebben we gebruik gemaakt van de reputatiemethode (Van der Donk en van Lanen, 2011). We hebben de personen benaderd die het beste op de hoogte zijn van de onderwerpen. Op deze manier hebben wij vanuit het juiste perspectief antwoorden gekregen op onze vragen. Dit waren onder andere de Coördinator Brede school van Klarendal/ St. Marten, welke zich bezig houdt met het pedagogisch klimaat, en de Coördinator Brede School van Presikhaven, welke al langere tijd gevestigd is in een MFC, en tot slot de locatiemanager van MFC Klarendal, MFC de Wetering en MFC Presikhaven, zodat wij de vergelijking konden maken met andere MFC's in Arnhem-Noord.

Naast bovenstaande personen hebben wij intensief gebruik gemaakt van een aantal die in MFC Klarendal gevestigd zitten. Hierin hebben wij onderscheid gemaakt tussen organisaties die met en voor kinderen van 0-14 jaar werken en welke niet. In eerste instantie wilden we met de organisaties die met en voor kinderen werken de vernieuwing van het pedagogisch klimaat tot stand brengen. Dit zijn: Basisschool Kunstrijk, Wijkclub Klarendal / St. Marten, Kinderopvang en BSO SKAR, Kickboxing Arnhem en KF Action, Rijnstad Kinderwerk en Rijnstad ouderprogramma's. We hebben de contactpersonen van deze organisaties benaderd in samenwerking met CBS Klarendal / St. Marten. Waarin we de keuze hebben gemaakt niet met elke manager en/of directeur van organisatie om tafel te gaan, maar met personen die zich direct op de werkvloer bevinden. Dit hebben we gedaan om ons draagvlak te vergroten en we effectiever antwoorden kunnen krijgen op knelpunten en kansen binnen het werkveld. Naast de

organisaties waren ook CBS Klarendal/ St. Marten en de locatiemanager van MFC Klarendal aanwezig, omdat deze personen eventuele beslissingen zouden moeten doorvoeren en dus nauw betrokken moeten zijn bij het proces om draagvlak te creëren.

Om ook duidelijkheid te krijgen over hoe de doelgroep het pedagogisch (opvoed)klimaat heeft ervaren, hebben we de doelgroep ook nodig. Hierom hebben we iedereen die iets met MFC Klarendal te maken heeft benaderd. Dit zijn zowel de overige organisaties, de kinderen, bezoekers, deelnemers, scholieren, bewoners van Klarendal, medewerkers, vrijwilligers en stagiaires.

Uiteindelijk hebben 60 mensen meegedaan aan ons onderzoek, waarvan 10 personen intensief betrokken waren, omdat deze vanuit de organisaties hebben meegedaan. De overige 50 respondenten hebben bijgedragen aan ons onderzoek door de enquête in te vullen.

Procedure van onderzoek

Wij hebben ons onderzoek opgedeeld in 4 categorieën, waarbij we rekening hebben gehouden met het micro-, meso- en macroniveau. Zo hebben we onderzoek gedaan naar Good Practices in de literatuur, we hebben onderzoek gedaan naar andere MFC's in Arnhem-Noord, hebben onderzoek gedaan naar het huidige pedagogische klimaat in samenwerking met organisaties in MFC Klarendal en hebben de ervaringen en meningen getoetst van de doelgroep. We zijn te allen tijde werkzaam geweest in MFC Klarendal, zodat wij zichtbaar zijn en altijd actie kunnen ondernemen met de organisaties indien nodig.

Ten eerste hebben we tijdens het analyseren van het probleem literatuuronderzoek gedaan en geobserveerd, zodat we achtergrondkennis hadden voor het onderzoek. Hierin hebben we kennis opgedaan over de Vreedzame Wijk / Vreedzame School. Aangezien niet alle organisaties in MFC Klarendal werken met deze methodiek, konden we deze niet implementeren, maar wel gebruiken voor ons onderzoek. Zo hebben we een bezoek gebracht aan een Vreedzame Wijk die de methodiek al langer hanteert, welke tevens een effectief bewezen interventie is, om te zien hoe de methode in de praktijk eruit ziet, welke we kunnen gebruiken voor het pedagogisch klimaat in MFC Klarendal. Organisaties kunnen veel van elkaar leren en gezamenlijk optrekken bij het vernieuwen en verbeteren van de zorg- en dienstverlening. Het was dus erg zinvol een bezoek aan de Utrechtse wijk Overvecht te brengen. Het bezoek bestond in feite uit een mix van bestuderen en observeren.

Wij hebben tweemaal een bezoek gebracht. De eerste keer konden we weinig vinden in de wijk, was het koud en regende het, waardoor onze meningen en ervaring als zeer negatief werden ervaren. Hierom hebben we besloten nogmaals een bezoek te brengen op een ander moment, om te zien of onze mening zou worden bijgesteld. De situatie werd intensief waargenomen en we hebben alle zintuigen gebruikt. Het tweede bezoek was wel degelijk effectief, omdat meer buiteninstellingen geopend waren en er meerdere mensen over straat liepen. Onze ervaringen hebben we niet getoetst en geanalyseerd, maar hebben we wel kunnen gebruiken als Good Practices en als onderbouwing voor ons overleg met de organisaties uit MFC Klarendal.

Ten tweede hebben we onderzoek gedaan naar de andere twee MFC's in Arnhem-Noord. Dit hebben wij gedaan middels bezoek en observatie en interviews. Elke organisatie heeft natuurlijk 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. Om een zo juist als mogelijk beeld te krijgen van het klimaat binnen de andere MFC's, hebben we geen afspraak gemaakt. We hebben de MFC's bezocht en geobserveerd, want alleen op deze manier weten wij zeker dat er vanuit nature gehandeld werd en dat het geen consequenties zou hebben voor ons onderzoek. Voor dit bezoek hebben we wel een checklist opgesteld, zodat we gericht konden observeren. Het gaat hierom psychomotorische doelstellingen, het gaat namelijk om het motorisch handelen en zintuiglijk waarnemen. De toetsvragen kunnen kort/zakelijk zijn, waarbij doelen helder zijn. Het

betreft een gesloten toetsvorming met multiple-choicé vragen.

Naast het bezoek hebben we 2 interviews afgenomen. In eerste instantie zouden we alleen de locatiemanager van de drie MFC's in Arnhem-Noord interviewen om inzicht te krijgen in de verschillen en overeenkomsten tussen de verschillende MFC's. Voor dit interview hebben we de trechterstructuur gebruikt. We hebben namelijk eerst gevraagd naar visie en uitgangspunten, om vervolgens de vertaling in de praktijk te laten maken, op basis van zijn ervaringen. In het interview kwam naar voren dat de locatiemanager ons wilde aanbevelen een gesprek te plannen met de coördinator Brede School Presikhaaf. Deze is langer werkzaam op MFC Presikhaaf en dus al langer bezig met het pedagogisch klimaat. Zij zou ons nuttige informatie kunnen opleveren. Zo hebben we dit in overleg met de Coördinator Brede School Klarendal / St. Marten, gepland. Dit tweede interview was uiterst effectief. Hierdoor konden we onze eerste bevindingen toetsen in de praktijk in Presikhaaf en ook kansen en belemmeringen bespreken over het opzetten van een pedagogisch (opvoed)klimaat.

Vervolgens hebben onderzoek gedaan naar het huidige pedagogische klimaat in samenwerking met organisaties van MFC Klarendal. Hiervoor hebben we een overleg gepland met de organisaties die met en voor kinderen van 0-14 jaar werken. Om met elke organisatie een interview aan te gaan was in dit tijdsbestek niet haalbaar en realistisch, waardoor we ze hebben samengevoegd in een overleg. In dit overleg zouden we inzicht krijgen in wat ieders (per organisatie) belangen, waarden en normen zijn, hoe zij deze uitdragen, hoe zij met kinderen omgaan, hoe zij omgaan met conflicthantering, wat de algemene afspraken en /of regels zijn etc. Omdat elke organisatie het belang ziet van het pedagogisch klimaat, was iedereen bereid deel te nemen aan het overleg. We hebben tijdens dit overleg gebruik gemaakt van de tekstballonnentechniek. Dit hebben we gedaan omdat we van CBS Klarendal/St. Marten hebben vernomen dat de groep mensen voornamelijk creatieve doeners zijn. Om draagvlak te behouden wilden wij aansluiten bij de behoefte en hebben een creatieve manier bedacht. Zo hebben we foto's gemaakt van verschillende situaties die discussie zouden oproepen. Bij de foto's hebben we denk- en tekst- wolkjes geplakt, welke elke organisatie mocht invullen. Het denkwolkje betreft de gedachte (gevoel) en het tekstwolkje betreft de actie (gedrag). Deze hebben we ter plekke in organisaties laten invullen en gezamenlijk besproken. Wij hebben dit onderdeel door de CBS Klarendal / St. Marten laten leiden, omdat deze een neutrale houding heeft ten opzichte van de organisaties. Men kent ons door stage-ervaringen al langer en zou de conclusie kunnen trekken dat we een of meerdere organisaties vertegenwoordigen, welke niet het geval is. Tijdens deze methode kwamen op een effectieve manier de verschillen en overeenkomsten aan het licht, waardoor er meteen concrete afspraken werden gemaakt ten behoeve van het pedagogisch (opvoed)klimaat.

Naast de tekstballonnentechniek hebben we waarderingstabellen gemaakt. Om inzicht te krijgen hoe de contactpersonen naar eigen organisatie kijken, hebben we een vragenlijst opgesteld, waarbij de contactpersoon de organisatie een cijfer moest toekennen ten opzichte van het MFC in het algemeen. Aanvankelijk wilden we deze in het overleg nog laten invullen, zodat we zeker wisten dat we meteen met de resultaten aan de slag konden. Helaas was hier geen tijd voor, waardoor we deze tabellen aan de personen hebben meegegeven, met de afspraak dat we deze later zouden ophalen. Hetgeen waar we bang voor waren gebeurde: men leverde niet meteen de ingevulde tabellen in. Het heeft ons dan ook veel tijd gekost om achter deze tabellen aan te gaan.

Ten vierde hebben we een vragenlijst opgesteld, om de mening te toetsen van eenieder die met MFC Klarendal te maken heeft. We hebben hiervoor gekozen omdat we op deze manier in een relatief kortere tijd een grotere groep mensen kunnen bereiken. We hebben hier te maken met een grote groep mensen met diverse achtergronden, waardoor een enquête op papier bemoeilijkt werd. Hierom hebben we een online-vragenlijst gemaakt. Om de validiteit en betrouwbaarheid te vergroten hebben we de vragenlijst eerst door verschillende mensen laten bekijken, voordat deze werd ingezet. Om ervoor te zorgen dat zoveel als mogelijk mensen de enquête in zouden vullen hebben verschillende dingen gedaan. We hebben posters gemaakt en opgehangen in de gangen van MFC Klarendal, met de link waarop mensen de enquête in konden vullen. Daarnaast hebben we kaartjes gemaakt met de link van de enquête en deze uitgedeeld in het gehele MFC. We zijn

langs elke organisatie gegaan om ons voor te stellen en te vragen of men de enquête in wilde vullen. Bovendien hebben we de wijkregisseur benaderd, of deze de link op de Facebook van Klarendal wilde plaatsen en tot slot heeft locatiemanager alle organisaties de link gestuurd via de mail met de vraag of ze deze intern wilde verspreiden en invullen.

Tot slot hebben we te allen tijden alle onderzoeksinstrumenten en uitkomsten besproken met CBS Klarendal / St. Marten om in constante dialoog te blijven over het onderwerp en zo het draagvlak te behouden.

Meetinstrumenten

Literatuurstudie

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. 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 om te weten dat wij afhankelijk zijn van de persoon die de tekst heeft geschreven, en dus zodanig weinig gebruik maken van triangulatie.

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.

Naar aanleiding van onze literatuurstudie, kan er vanuit interne tekstbronnen worden onderzocht wat er onder het begrip 'pedagogisch klimaat' wordt verstaan. Respondenten en organisaties zouden het 'pedagogisch klimaat' verschillend kunnen interpreteren, waardoor er behoefte is aan een duidelijk kader binnen het pedagogisch klimaat. Het onderzoek start dan ook met een inventarisatie van de verschillende omschrijvingen van de term 'pedagogisch klimaat' in verschillende tekstbronnen (zoals onze literatuurstudie) vanuit de organisatie. Waarna vervolgens de link naar de behoefte van het kind kan worden gelegd.

Interview Locatiemanager Arnhem-Noord en CBS Presikhaaf

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 G.

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 G. 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 G., wat ziet hij als belangrijk? Directe vragen, omdat het gaat om een vergelijkende deelvraag en dus de verschillen en overeenkomsten centraal staan en 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 G. kunnen terugkoppelen.

In het interview met CBS Presikhaaf gebruiken wij een vragenlijst als leidraad. Namelijk eerst de beschrijving van het doel van het interview (inzicht krijgen in het pedagogisch klimaat in MFC Presikhaven), de manier van opnemen (gebruik maken van audioapparatuur) en we zullen de terugkoppeling naar G. bespreekbaar maken.

De vragen die wij stellen in dit interview zijn gericht op het ontstaan (oude situatie) en het door ontwikkelen (huidige en gewenste situatie) van het huidige pedagogische klimaat in MFC

Presikhaven en de bijdrage die G. hieraan geleverd heeft. We maken gebruik van de 'trechter structuur' doordat wij uit dit interview sterke- en zwakte punten proberen te herkennen en te laten benoemen. Dit is noodzakelijk en zeer effectief voor ons onderzoek om een vertaalslag te maken naar het creëren van een gezamenlijk pedagogisch klimaat in MFC Klarendal. We houden er rekening mee dat we te allen tijde tijdens het interview te maken hebben met interpretaties van de geïnterviewde.

We maken gebruik van inleidende, vervolg, verdiepende, specificerende en interpreterende vragen. Inleidende vragen zodat we inzicht krijgen in de visie op een pedagogisch klimaat vanuit G. Vervolg vragen om het verhaal van G. verder te kunnen verrijken. Verdiepende vragen om dieper in te gaan op het onderwerp, specificerende vragen om het verhaal concreet te maken aan de hand van concrete voorbeelden en tot slot interpreterende vragen om antwoorden van G. te kunnen koppelen aan onze eigen interpretaties.

We leggen het interview vast middels audioapparatuur (een mobiele telefoon). De uitwerking van het interview is erg arbeidsintensief, maar hoogst noodzakelijk voor het beantwoorden van onze deelvragen. De uitwerking van het interview zullen wij doen in een rustige werkomgeving, zodat wij ongestoord te werk kunnen gaan en tijdig een terugkoppeling kunnen doen naar G.

Checklisten MFC's Arnhem-Noord

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.

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. Locatiemanager is in die zin al ons aanspreekpunt.

Tekstballonnentechniek

We hebben gebruik gemaakt van de tekstballonnentechniek. Dit hebben we gedaan omdat we van CBS Klarendal/St. Marten hebben vernomen dat de groep mensen voornamelijk creatieve doeners zijn. Om draagvlak te behouden wilden wij aansluiten bij de behoefte en hebben een creatieve manier bedacht. Zo hebben we foto's gemaakt van verschillende situaties die discussie zouden oproepen. Bij de foto's hebben we denk- en tekst- wolkjes geplakt, welke elke organisatie mocht invullen. Het denkwolkje betreft de gedachte (gevoel) en het tekstwolkje betreft de actie (gedrag). Voor het schetsen van situaties hebben we rekening gehouden met 'knelpunt' van elke organisatie, op basis van informatie van CBS Klarendal /St. Marten. We hebben 8 situaties geschetst, omdat bij meer situaties het draagvlak verloren gaat en de motivatie voor invullen daalt. Tevens hebben we bij elke situatie een objectieve titel bedacht, zodat het invullen objectief gebeurd en wij de organisaties niet al een bepaalde richting in hebben geduwd. In het overleg hebben we de foto's op A3-papier geprint en opgehangen, zodat iedereen het grote voorbeeld zou zien.

Waarderingstabellen

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. Vanuit deze waardering kunnen wij tot een antwoord komen met betrekking tot eenieders behoefte, wat positief bijdraagt aan het implementeren van een positief pedagogisch (opvoed)klimaat. We hebben een vragenlijst opgesteld, waarbij de contactpersoon de organisatie een cijfer moest toekennen ten opzichte van het MFC in het algemeen. Deze formulieren hebben we geprint, zodat tabellen op de computer niet verschuiven en de organisaties deze ter plekke met pen konden invullen.

Enquête

We hebben een vragenlijst opgesteld, om de mening te toetsen van eenieder die met MFC Klarendal te maken heeft. We hebben hiervoor gekozen omdat we op deze manier in een relatief kortere tijd een grotere groep mensen kunnen bereiken. Belangrijk bij de enquête was dat het doel van de enquête duidelijk op de enquête staat, wat er met de data zou gaan gebeuren en tot slot moet duidelijk zijn hoe de anonimiteit gewaarborgd werd. Bovendien moest de enquête niet te lang zijn. Indien deze veel vragen betreft, kon dit van invloed zijn op de nauwkeurigheid van het invullen. Onze enquête duurde maximaal 10 minuten. Binnen de enquête deden wij er verstandig aan om verschillende keuzen aan te bieden, waarbij 'anders' ook een optie was. Omdat dit een onderwerp betreft waar nog weinig kennis over is, konden we meteen toetsen hoeveel inzicht er was over het pedagogisch klimaat binnen de werknemers. Bovendien hebben we te maken met een grote groep mensen met diverse achtergronden, waardoor we eenvoudige vraagstellingen hebben gebruikt, moeilijke woorden vermeden en er een goede zinsopbouw was. Het betrof een vragenlijst van gesloten vragen, omdat we een grote groep mensen hebben gebruikt (50). Door de vragenlijsten eerst te laten checken door verschillende mensen hebben we de validiteit en betrouwbaarheid van de vragenlijst vergroot. Om ervoor te zorgen dat zoveel als mogelijk mensen de enquête in zouden vullen hebben verschillende dingen gedaan. We hebben posters gemaakt en opgehangen in de gangen van MFC Klarendal, met de link waarop mensen de enquête in konden vullen. Daarnaast hebben we kaartjes gemaakt met de link van de enquête en deze uitgedeeld in het gehele MFC. We zijn langs elke organisatie gegaan om ons voor te stellen en te vragen of men de enquête in wilden vullen. Bovendien hebben we de wijkregisseur benaderd, of deze de link op de Facebook van Klarendal wilde plaatsen en tot slot heeft locatiemanager alle organisaties de link gestuurd via de mail met de vraag of ze deze intern wilden verspreiden en invullen.

Analyse

We hebben voor ons onderzoek een enquête gehouden, meerdere interviews afgenomen en ongestructureerde observaties uitgevoerd. Om tot concrete conclusies te komen hebben wij deze data gereduceerd. Op deze manier hebben wij hoofd- en bijzaken van elkaar weten te onderscheiden en met deze conclusies onze onderzoeksvraag kunnen beantwoorden.

Literatuurstudie

Wij hebben voor ons onderzoek gebruik gemaakt van het Nederlands Jeugd Instituut. Als Good Practice kwam hier uit 'De Vreedzame Wijk' in Utrecht Overvecht. Om onze bevindingen in de literatuur te kunnen toetsen in de praktijk zijn wij twee keer naar de wijk Overvecht in Utrecht geweest. We hebben deze bevindingen niet geanalyseerd, maar gebruiken het slechts voor onze eigen bevindingen en onderbouwingen in ons onderzoek.

Enquête

Wij hebben onze enquête ontwikkeld met behulp van de website www.studentenonderzoek.be. Vervolgens hebben wij deze enquête verspreid via de mail, Social-Media en face-to-face overgebracht aan de partners in MFC Klarendal. Onze enquête bevatte naast een drietal meerkeuze vragen, enkel schaalvragen, waarbij respondenten uit een vijfpunts-schaal konden kiezen (helemaal eens, eens, neutraal, oneens, helemaal oneens). Wij hebben bij het verwerken van onze data geen gebruik gemaakt van SPSS of Excel, omdat het programma van Studentenonderzoek direct de resultaten van de enquête weer geeft in tabellen en grafieken. Dit maakt dat deze direct bruikbaar zijn voor ons onderzoek en niet opnieuw gecodeerd hoeven worden. Wij hebben om deze zelfde reden ook geen gebruik gemaakt van Analysemethode 3: Categorieën samenvoegen of Analysemethode 4: Vragen combineren (Van der Donk & van Lanen, 2011). Wel hebben wij in onze enquête voor ons eigen beeld de vragen onder verdeeld in verschillende categorieën (met de uitgangspunten van een pedagogisch klimaat in ons achterhoofd). Daarnaast kunnen wij aan de uitkomsten zien wie de enquête hebben ingevuld (medewerker, bezoeker, stagiaire, vrijwilliger, etc.) en als hij of zij werkzaam is in het MFC, bij welke organisatie hij of zij werkzaam is. Aan de hand van deze resultaten kunnen wij conclusies trekken over de bruikbaarheid van de gegeven antwoorden van de respondenten.

Interview locatiemanager MFC's Arnhem-Noord en CBS Presikhaaf

Het interview met de locatiemanager bevat veel bruikbare data. Daarom hebben wij er voor gekozen om dit interview geheel uit te werken. Wij hebben voorafgaande het interview al structuur ingebracht door gebruik te maken van een vragenlijst als leidraad. Wij hebben de uitkomsten van ons interview gecategoriseerd in bruikbare antwoorden voor onze deelvragen.

Checklisten MFC's Arnhem-Noord

De checklisten voor MFC Presikhaven en MFC de Wetering hebben wij, als onderzoekers, afzonderlijk van elkaar ingevuld nadat wij een bezoek hebben gebracht aan beide centra. Deze checklisten waren gericht op kernpunten die een voorwaarde vormen voor een gezamenlijk pedagogisch klimaat, zoals duidelijkheid, veiligheid en sfeer in het gebouw. Wij hebben na het invullen de checklisten met elkaar vergeleken en beoordeeld wat de overeenkomsten en verschillen in onze bevindingen waren. Vervolgens hebben we gekeken welke informatie bruikbaar werd geacht voor het beantwoorden van onze deelvragen.

Tekstballonnentechniek

Voor het analyseren van de ingevulde tekstballonnen hebben wij gebruik gemaakt van Analysemethode 11: Horizontaal vergelijken (Van der Donk & van Lanen, 2011). Dit houdt in dat wij alle ingevulde tekstballonnen naast elkaar hebben gelegd, stuk voor stuk hebben gekeken wat iedere partner van de situatie vond en hierbij opgeschreven had. Daarnaast hebben we gekeken naar (opmerkelijke) verschillen en overeenkomsten. Om het voor onszelf overzichtelijk te maken hebben wij er voor gekozen om een samenvatting te schrijven van de tekstballonnen per foto. Tot slot hebben wij een conclusie geschreven wat opviel bij het analyseren van de tekstballonnen. Deze conclusie is bruikbaar voor het beantwoorden van onze deelvragen.

Waarderingstabellen

Zoals onder het kopje 'Meetinstrumenten' al duidelijk gemaakt wordt, is het de bedoeling dat iedere organisatie een cijfer aan hun eigen organisatie en aan andere organisaties toekent. Deze vragen zijn onderverdeeld in kopjes, namelijk: veiligheid, bereikbaarheid, welkom voelen, duidelijkheid van regels en het nastreven hiervan, verantwoordelijkheid, gevarieerd aanbod, rijke leeromgeving, mogelijkheden, conflicthantering, kwaliteitsbewaking, groene hoeken en de doelen van het pedagogisch klimaat. Iedere organisatie kent zichzelf en andere organisaties een cijfer toe, waar wij vervolgens het gemiddelde van kunnen uitrekenen. Zowel in zijn geheel, als per kopje specifiek. Op deze manier kunnen wij kijken welke organisaties volgens zichzelf en anderen het hoogste of het laagste scores, aan welke kernpunten het nog ontbreekt en waar de kwaliteiten in de organisatie liggen. Omdat het gemiddelde berekenen niet altijd de beste optie is (een laag cijfer kan een hoog cijfer naar beneden halen en andersom), kiezen wij er tevens voor om ook de mediaan te berekenen. De mediaan ligt precies in het midden van het aantal waarnemingen, waardoor wij een duidelijk beeld krijgen van onze dataverzameling (Van der Donk & van Lanen, 2011).

Betrouwbaarheid en validiteit

Met het oog op een hoge validiteit en betrouwbaarheid van ons onderzoek hebben wij rekening gehouden met een aantal richtlijnen, namelijk:

1. We zorgen voor triangulatie

Door gebruik te maken van triangulatie krijgen wij een rijker beeld van de beroepspraktijk door gebruik te maken van verschillende bronnen en deze data op verschillende manieren te verzamelen. Wij gebruiken triangulatie als mix, dit houdt in dat wij gebruik hebben gemaakt van bron-, methodische- en onderzoekertriangulatie (Van der Donk & van Lanen, 2011).

2. We communiceren over het praktijkonderzoek;

We zijn tijdens het gehele onderzoek werkzaam geweest op MFC Klarendal, om direct te kunnen communiceren over resultaten van ons onderzoek. Bovendien hebben we alle resultaten besproken met CBS Klarendal / St. Marten. We hebben de conclusies en meetinstrumenten o.a.

door haar laten nakijken.

3. We zorgen voor transparantie in het onderzoek;

We hebben ons onderzoeksproces zo helder als mogelijk beschreven. We hebben voornamelijk met CBS Klarendal / St. Marten, maar ook met andere organisaties, inzichtelijk gemaakt waarom we bepaalde keuzes hebben gemaakt. Bovendien hebben we alle data en documenten direct uitgewerkt en verzameld, welke kunnen worden ingezien door anderen.

4. We verdiepen ons in het praktijkprobleem (zie probleemanalyse);

Voordat het onderzoek begon hebben wij het probleem geanalyseerd. Hier hebben we verschillende modellen gebruikt. Door middel van doorvragen op eventueel sociaal wenselijke antwoorden, hebben wij ons meer verdiept in het praktijkprobleem. Voor het opstellen van de vragenlijst hebben wij de hulp van de organisaties ingeschakeld. Bovendien hebben we de vragenlijst door verschillende mensen laten controleren om de betrouwbaarheid te vergroten.

5. We verdiepen ons in de organisatie;

Bij aanvang van het onderzoek hebben we ons verdiept in MFC Klarendal, om met een zo helder beeld als mogelijk het onderzoek in te stappen. Op deze manier hebben we de juiste organisatie kunnen betrekken bij ons onderzoek, namelijk de organisaties die met en voor kinderen werken van 0-14 jaar. Daarnaast hebben wij met de tekstballonnentechniek aangesloten op de behoefte van de groep, namelijk een creatieve, actieve manier van discussiëren. De validiteit wordt verhoogd als je ervoor zorgt dat de manier waarop je je onderzoek aanpakt, overeenkomt met de wijze waarop door werknemers in de organisatie normaliter ontwikkelingen in gang gezet worden, zoals we hebben gedaan.

6. We verdiepen ons in de verschillende perspectieven;

We hebben ervoor gezorgd dat het probleem vanuit verschillende perspectieven werd belicht. Zo hebben we vanaf macroniveau bekeken naar de MFC's in Arnhem-Noord, op meso-niveau gekeken naar de organisaties binnen MFC Klarendal en op micro-niveau naar de doelgroep. Bovendien zijn we tijdens het onderzoek tweemaal naar de Utrechtse wijk Overvecht geweest, om ons eerste bezoek te toetsen op subjectiviteit. Het eerste bezoek vonden wij niet betrouwbaar genoeg.

7. We maken gebruik van vakliteratuur;

We hebben gebruik gemaakt van effectief bewezen interventies, namelijk de Vreedzame Wijk / Vreedzame School. Deze hebben we getoetst in de praktijk en onderdelen hiervan gebruiken wij voor ons projectresultaat. Overigens hebben we algemene vakliteratuur gebruikt om helder te krijgen wat er wordt verstaan onder een pedagogisch klimaat.

Daarnaast zijn we bezig geweest met begripsvaliditeit. Een 'pedagogisch (opvoed)klimaat' is nogal abstract, waardoor niet iedereen meteen weet wat ermee bedoeld wordt. Hierom hebben wij in de enquête gebruik gemaakt van een 'survey', waarbij de respondenten een waardering moesten invullen om aan te geven in hoeverre zij het eens of oneens zijn met de stelling (Manders, 2014).

Ook is ons onderzoek uitgevoerd in overleg met de partijen die een belang hebben in het pedagogisch (opvoed)klimaat. De validiteit werd verhoogd doordat we in gesprek zijn geweest met de betrokkenen binnen en buiten de organisatie en er voldoende momenten van uitwisseling zijn geweest. Bovendien hebben de betrokkenen het gevoel dat we in het overleg inzicht gegeven hebben op de processen die zich in de organisatie afspelen. Zo hebben we gezorgd voor democratische, katalyserende- en dialogische validiteit (Van der Donk & van Lanen, 2011).

Deelvraag 1: Hoe ziet het huidige pedagogisch (opvoed)klimaat voor kinderen in de leeftijd van 0-14 jaar eruit in de Multifunctionele Centra in Arnhem-Noord?

Onderstaande resultaten zijn op basis van de interviews met locatiemanager van alle MFC's in Arnhem-Noord en het interview met Coördinator Brede School Presikhaaf.

MFC de Wetering

- De instelling moet zorgen voor een ordelijke en functionele leeromgeving. Het geeft rust en veiligheid als de kinderen weten waar iedereen zit, alles staat en welke functie het heeft;
- Geen onderwijs, peuterspeelzaal en kinderdagverblijf, dus minder kinderen in gebouw;
- Eerder bedrijfsgebouw: : *“Het is eigenlijk een bedrijfsverzamelgebouw waar je als professionals met elkaar omgaat en dan heb je zo'n pedagogisch klimaat wat minder nodig”* (G. Adriaanse, persoonlijke mededeling, 23 maart 2015).
- Plein is veilig en veel speeltoestellen voor kinderen;
- Gaan op positieve en zorgzame manier met elkaar om;
- Zeer duidelijk wie waar in het gebouw zit, wie aanwezig is en wie er BHV heeft.



MFC Presikhaven

- Er wordt in de gezamenlijke visie rekening gehouden met de basisbehoeften van kinderen, namelijk betrokkenheid, ondersteuning, veiligheid en acceptatie;
- De instelling heeft waarden, normen en regels betreffende gewenst en ongewenst gedrag;
- Er wordt systematisch en periodieke aandacht besteedt aan de kwaliteit van het pedagogisch handelen;
- Bestaat 5 jaar. Het lijkt eerder een schoolgebouw met wat andere organisaties;
- Heeft brede school overleg, geen inhoudelijk overleg;
- Er zijn afspraken rondom conflicthantering, tevens stappenplan;
- CBS speelt belangrijkste rol in opzetten pedagogisch (opvoed)klimaat;
- Elke maand wordt er een borrel georganiseerd om kennis met elkaar te blijven houden;
- Er heerst bekendheid wie waar zit en wanneer;
- BHV duidelijk, zowel evacuatieplan als welke BHV'er aanwezig is;
- Geen goede doorstroom kinderen: *“Ik vind het een gek idee dat je als basisschool probleemgevallen hebt, die je naar een middelbare school laat gaan en hierbij een overdracht hebt. Maar vervolgens komt jongerenwerk in beeld, ambulant jongerenwerk, en zij weten veelal niet van de probleemgevallen die vanuit de basisschool zijn doorgestroomd naar het middelbare onderwijs. Het zou beter zijn als je in een vroegtijdig stadium met elkaar om tafel gaat zitten, met name omdat ze allemaal in het zelfde gebouw werken. Dan is het toch gek dat je niet van elkaar weet wat er speelt”* (G. Adriaanse, persoonlijke mededeling, 23 maart 2015).



MFC Klarendal

- Bestaat 1 jaar;
- Veilig gebouw;
- Heeft pedagogisch klimaat overleg en gebruikersoverleg;
- Er zijn geen vaste protocollen en/of regels;
- Er heerst onbekendheid wie waar zit;
- Het MFC heeft waarden, normen en regels omtrent gewenst en ongewenst gedrag;
- Er wordt systematisch en periodieke aandacht besteedt aan de kwaliteit van het pedagogisch handelen;
- Plein niet veilig/ geen uitdaging.



Deelvraag 2: Hoe ziet het huidige pedagogische (opvoed)klimaat voor kinderen in de leeftijd van 0-14 jaar eruit in Multifunctioneel Centrum Klarendal?

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.

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 welkom-gevoel, 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. De zichtbaarheid van de huisregels scoren voldoende. 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. 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. 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 (activiteiten)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 op de hoogte zijn waar de groene hoeken zich bevinden, met uitzondering van Fight en Power Center Kickboxing Arnhem en Kinderopvang SKAR, deze geven zich 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 conflict hantering, Brede school coördinator Klarendal/St. Marten geeft het MFC in het algemeen een 4.

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.

Legenda	Eigen organisatie							MFC
A: Brede school Klarendal / B: Fight & Power Center Kickboxing Arnhem C: Kinderopvang SKAR D: Rijnstad Kinderwerk E: Rijnstad ouderprogramma's F: Basisschool Kunstrijk G: Wijkclub Klarendal <i>*Locatiemanager heeft eerste kolom niet ingevuld: Hij maakt geen deel uit van organisatie die met kinderen werkt.</i>								Gem.
	A	B	C	D	E	F	G	
De veiligheid rondom het gebouw	-	7	8	7	5	7	6	6,3
De veiligheid binnen het gebouw	-	9	8	7	7	7	6	6,6
De veiligheid binnen de ruimtes waar ik gebruik van maak	-	9	8	7	8	7	6	6,8

De bereikbaarheid van het MFC	-	1 0	7	7	8	7	7	7,6
"Organisatie" is gemakkelijk vindbaar in het gebouw voor mijn doelgroep	-	7	6	6	7	6	7	6,4
"Organisatie" voelt zich welkom in het gebouw	-	7	7	7	7	7	8	7,0
"Organisatie" wordt welkom geheten in het gebouw	-	8	7	7	3	7	7	7,0
De huisregels van MFC Klarendal zijn duidelijk zichtbaar	-	5	7	6	6	5	6	6,2
De huisregels van MFC Klarendal zijn duidelijk voor het team	-	6	7	6	6	5	8	6,7
De huisregels worden door het team (beroepskrachten/stagiaires/vrijwilligers/e.d.) nageleefd	-	5	8	6	5	6	4	6,2
Het team is op de hoogte van de verschillende organisaties in het gebouw	-	5	7	6	6	7	5	6,4
Het team weet wie verantwoordelijk is voor welke organisatie (aanspreekpunt)	-	5	5	6	5	6	2	5,3
Het team is op de hoogte van de visies van de organisaties binnen het MFC	-	5	5	6	-	5	1 1	4,4
"Organisatie" heeft een gevarieerd aanbod	7	8	7	8	7	8	8	7,4
"Organisatie" biedt een rijke leeromgeving voor kinderen	7	7	8	8	7	8	6	7,3
Het team weet wat de mogelijkheden zijn voor kinderen en/of hun ouders buiten eigen organisatie om	-	6	8	7	7	8	5	6,6
Het team geeft het goede voorbeeld m.b.t. algemeen gedrag	-	7	8	7	6	8	8	7,1
Het team weet waar de groene hoeken zijn	-	5	5	7	7	8	7	6,5
Het team weet hoe om te gaan met conflicthantering	-	6	8	7	6	8	7	6,5
"Organisatie" doet aan kwaliteitsbewaking rondom de methodiek 'Vreedzame wijk/ Vreedzame school'	7	5	6	7	7	8	6	6,8
De middelen die nodig zijn rondom Vreedzame wijk/ Vreedzame school heb ik in bezit	8	4	8	7	6	8	7	7,0
"Organisatie" maakt gebruik van de groene hoeken	-	0	5	6	5	8	4	6,2
Het team gaat op een positieve manier met andere medewerkers om	-	9	7	7	7	8	7	7,3
"Organisatie" wordt serieus genomen binnen het MFC	-	7	8	7	7	7	7	7,2
Er wordt binnen het MFC gehoor gegeven aan de mening van "Organisatie"	-	7	8	7	6	7	7	7,2
"Organisatie" straalt een open houding uit	-	7	7	7	7	7	8	6,8
"Organisatie" gaat op een zorgzame manier met elkaar om	-	8	8	7	7	7	8	7,3
"Organisatie" spreekt anderen aan op hun gedrag	-	8	7	7	6	7	6	6,5
Het team staat open voor de verschillen tussen mensen	-	8	7	7	5	7	8	7,2

Resultaten enquête

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%. Jeugdigen (<18) hebben de vragenlijst niet ingevuld, zij scoren in hun categorie 0%.

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. Bijna de helft van deze respondenten heeft te maken met het kinderwerk van Rijnstad (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%) en de gebruikers van de gymzaal (14,29%).

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%	

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. 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.

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. 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.

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%	

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.

MFC Klarendal scoort bij de enquête ook hoog op het gevarieerde aanbod. 64% van de respondenten geeft aan het eens te zijn met het gevarieerde aanbod en slechts 2% is het hiermee oneens (1 respondent) en niemand geeft aan het hiermee zeer oneens te zijn. Op de vraag of je verantwoordelijk voelt voor de dagelijkse gang van zaken in het MFC is er 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.

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%	

Het is voor 52% van de respondenten duidelijk wie de locatiemanager is en voor 42% is dit niet duidelijk. 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 (G. Adriaanse). Daarnaast 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. 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. Slechts 2% is het zeer eens met de stelling.

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. Dit geldt voor het doel van de groene hoeken. 34% aan het eens te zijn met de stelling, tegen 38% welke aangeeft het oneens te zijn. 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 vind 48% van de respondenten het belangrijk dat de groene hoeken gebruikt worden, waarvan 10% dit heel belangrijk acht.

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%	

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. 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. 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 slecht 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.

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. Op de vraag of de manier van conflicten oplossen aanspreekt zegt de grootste groep

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%	

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. Geen een respondent vindt dat zijn of haar gevoelens niet serieus worden genomen in MFC Klarendal (resp. 0% en

Het is mij duidelijk wie welke verantwoordelijkheid draagt binnen het MFC

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

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 er om gaat dat er gehoor wordt gegeven aan hun mening in het MFC. 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. 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.

Ik spreek volwassenen en/of kinderen aan op ongewenst gedrag

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

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.

Deelvraag 3: 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?

Resultaten Tekstballonnen

Tijdens het overleg kwam in het mededelingenrondje 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 aantal mindervalide 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 baliepersoneel 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.

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.

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 *afpraak 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”*.

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 overlegruimte gezocht worden. Hier was dan verder ook geen discussie over.

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.

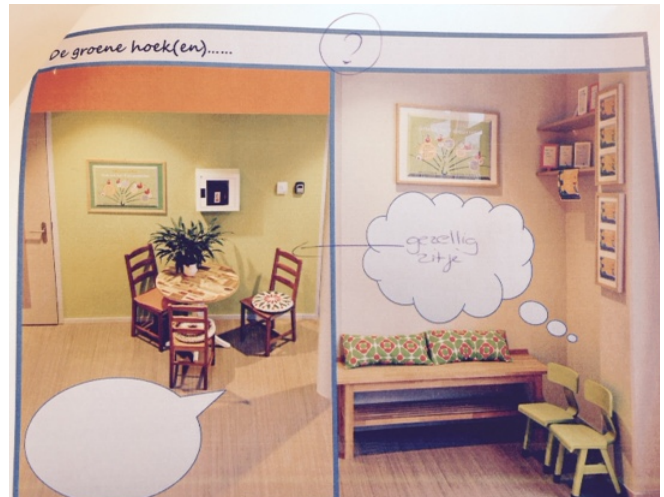
Stagiaires/vrijwilligers/medewerkers die wachten in openbare ruimte.

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"*. Een andere partner heeft ingevuld: *"of ze aan de regels willen houden"*. 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.



De groene hoek(en)

Deze foto is niet in het overleg aan bod gekomen. In ieder geval is het resultaat 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/prachtig hoekje is. 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"*.



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

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.

Hoofdstuk 5.1: Beantwoording deelvragen

Hoe ziet het huidige pedagogische (opvoed)klimaat voor kinderen in de leeftijd van 0-14 jaar eruit in de Multifunctionele Centra in Arnhem-Noord?

MFC Presikhaven

Het MFC in Presikhaaf bestaat inmiddels vijf jaar en de organisaties in het gebouw werken dus ook al langere tijd met elkaar samen. De school heeft vanuit het brede school overleg wel contact met Kinderwerk, Peuterspeelzalen en Kinderopvang SKAR. Zij liggen ook redelijk op een lijn wat betreft het pedagogisch klimaat in het gebouw. Maar de Bibliotheek die in het gebouw gevestigd is, en enorm deel uit maakt van het pedagogisch klimaat, wordt niet meegenomen in deze inhoudelijke overleggen. Hetzelfde geldt voor het Jongerenwerk in het gebouw, die zitten ook niet op een lijn met school, de kinderopvang en de peuterspeelzaal. Eigenlijk kunnen we heel kort door de bocht stellen dat het tot en met 12 jaar goed geregeld is en alles wat daarboven zit niet. Een concreet voorbeeld dat de locatiemanager in het interview noemt is het volgende: *“Ik vind het een gek idee dat je als basisschool probleemgevallen hebt, die je naar een middelbare school laat gaan en hierbij een overdracht hebt. Maar vervolgens komt jongerenwerk in beeld, ambulante jongerenwerk, en zij weten veelal niet van de probleemgevallen die vanuit de basisschool zijn doorgestroomd naar het middelbare onderwijs. Het zou beter zijn als je in een vroegtijdig stadium met elkaar om tafel gaat zitten, voornamelijk omdat ze allemaal in het zelfde gebouw werken. Dan is het toch gek dat je niet van elkaar weet wat er speelt”* (G. Adriaanse, persoonlijke mededeling, 23 maart 2015). Hetzelfde geldt voor de Bibliotheek in het gebouw, zij delen vaak ontzeggingen uit aan kinderen, terwijl de school hier niets van af weet. In basis kunnen wij stellen dat er nog geen eenduidig pedagogisch klimaat gecreëerd is in MFC Presikhaven. Er is eenduidige lijn uitgezet, niet iedereen handelt op dezelfde manier en er wordt niet aan informatie overdracht gedaan. Locatiemanager vindt dat er meer partners bij het overleg betrokken moeten zijn om een eenduidige lijn te kunnen trekken, waar iedereen zich aan houdt. Daarnaast is er nooit een gevolg gegeven aan het inhoudelijk overleg, dat in 2014 heeft plaatsgevonden, waar meerdere partners aan tafel zaten. Ze hebben het hier over gedragsregels, procedure bij overlast en overdracht gehad. Deze afspraken staan tot op heden nog steeds niet.

CBS Presikhaaf ziet samenwerken ook als prioriteit. Op het moment dat alle kernpartners met elkaar in een gebouw gaan werken en in datzelfde gebouw moeten samenleven, moeten er regels opgesteld worden, *“anders wordt het een ongeregeld zootje”* (G. Mulder, persoonlijke mededeling, 8 april 2015). Zo is het ontstaan dat de brede school coördinator Presikhaaf besloot om met meerdere partners uit het gebouw regels op te stellen die antwoorden gaven op de volgende punten: Hoe gaan wij met elkaar om, hoe gaan wij met ouders om, hoe benaderen wij ouders, hoe gaan we met de zorg en de verantwoordelijkheid van het gebouw om en hoe gaan we met elkaar spullen om. Zij heeft dit als een noodzaak ervaren, omdat er hoe dan ook op een effectieve en efficiënte manier met elkaar samengewerkt moet worden. Dit sluit aan bij de literatuur. Deze zegt namelijk dat er goed moet worden samengewerkt. Dit betekent dat kinderopvang en onderwijs goed met elkaar moeten samenwerken, maar ook overige organisaties, wanneer zij in eenzelfde gebouw zijn gevestigd. Wetenschapper Anne van der Kooi benadrukt dat kinderen niet alleen op school leren, maar ook daarbuiten, tijdens sport en andere ‘buitenschoolse’ activiteiten.

Presikhaaf is begonnen met het organiseren van een medewerkers bijeenkomst. Hierbij kregen medewerkers de mogelijkheid om te discussiëren over pedagogisch relevante vraagstukken. G. heeft naar aanleiding van de discussies samen met de medewerkers die aanwezig waren bij het overleg eenduidige regels kunnen formuleren waar iedereen achter stond. Daarnaast wordt op Presikhaaf iedere maand een informele bijeenkomst georganiseerd. Deze bijeenkomst staat in het teken van saamhorigheid en gezelligheid. Hier krijgen partners ook de mogelijkheid om op een luchtige manier met elkaar in dialoog te gaan over alledaagse zaken in het Multifunctionele Centrum. Maar deze bijeenkomst is voornamelijk gericht op elkaar kennen en gekend worden. Naast de medewerkeravond bemerkte CBS Presikhaaf dat er behoefte was aan een concreet stappenplan. Zodoende is er voor het abstract maken van de pedagogische visie en uitgangspunten een model van conflicthantering ontworpen. Deze hangt op meerdere plekken in en om het gebouw. Deze is overgedragen doordat van elke organisatie een of twee medewerkers

hebben meegedaan aan een cursus, die het vervolgens weer aan zijn of haar medewerkers hebben overgedragen. De ouders van de kinderen in het gebouw zijn op de hoogte van het stappenplan conflicthantering en de school heeft de training ook in hun SEO programma geïntroduceerd.

Tot slot blijkt uit onderzoek dat draagvlak het belangrijkste is in het door ontwikkel proces van het pedagogisch klimaat in MFC Presikhaven. Er moet niet van bovenaf opgelegd worden, maar er moet samen na gedacht worden over pedagogisch relevante vraagstukken. Een directeur van een basisschool kan hier wel een cruciale rol in hebben door elk jaar, met het teamoverleg, de regels omtrent het pedagogisch klimaat weer op te frissen met zijn of haar medewerkers.

MFC De Wetering

MFC de Wetering is zoals locatiemanager zegt een heel ander gebouw. Er zit geen onderwijs, peuterspeelzaal en kinderopvang in, wat maakt dat er veel minder kinderen aanwezig zijn in het gebouw. Alleen kinderwerk zit er drie dagen in de week in en daar komen ongeveer 30 of 40 kinderen op af. Qua pedagogisch klimaat is het dus niet te vergelijken met de andere twee centra in Arnhem-Noord. Locatiemanager zegt hierover: *“Het is eigenlijk een bedrijfsverzamelgebouw waar je als professionals met elkaar omgaat en dan heb je zo’n pedagogisch klimaat wat minder nodig”* (G. Adriaanse, persoonlijke mededeling, 23 maart 2015). Het plein van MFC de Wetering is afgebakend met een hek. Er staan meerdere speeltoestellen, wat er voor zorgt dat het voor kinderen een uitdagende en veilige speelplek is. Veiligheid kenmerkt zich doordat er een grote afstand is tussen het plein en de autoweg en de duidelijke fietsenstalling naast het gebouw. Er zijn geen duidelijke regels op het plein te zien, maar in het gebouw heerst een huiselijke sfeer met koffiehoeekjes, plantjes en kussentjes. De omgeving straalt rust uit, wat bevorderlijk is voor een positief leerklimaat. Men gaat op MFC de Wetering op een positieve manier met elkaar om, de deuren staan open, men is vriendelijk en zegt elkaar gedag. Bovendien wordt er bij binnenkomst meteen hulp geboden. Bij de ingang van het gebouw is het meteen duidelijk over welke mogelijkheden het gebouw beschikt en welke activiteiten er worden georganiseerd (voor iedere doelgroep). Daarnaast is het gemakkelijk te vinden waar wij moeten zijn in het gebouw door de duidelijke wegbewijzing. Tevens hangt er een bord met aan- en afwezige medewerkers en het is meteen duidelijk wie van de medewerkers er over BHV beschikt. Wat ons gevoel van veiligheid versterkt. Tot slot hangen er geen (gedrags-)regels binnen het gebouw en is het voor ons onduidelijk welke regels er gelden. Tevens kunnen wij geen uitspraken doen of er gebruik wordt gemaakt van een model van conflicthantering. Dit is niet zichtbaar in het gebouw.

Concluderend kunnen we zeggen dat het huidige pedagogisch (opvoed)klimaat in alle MFC’s in Arnhem-Noord niet optimaal is, maar dat MFC Klarendal het best gecreëerde pedagogisch opvoedklimaat heeft ten opzichte van de MFC’s in Arnhem-Noord. MFC Presikhaven is dan ook eigenlijk een schoolgebouw, met enkel wat mogelijkheden en MFC de Wetering is eerder een bedrijfsgebouw. Hierdoor is de vergelijking dan ook lastig te maken.

In zowel MFC Presikhaven als MFC Klarendal is een pedagogisch (opvoed)klimaat meer van belang omdat hier meer kinderen komen. Echter zit het met de randvoorwaarden in MFC de Wetering wel goed. Het gebouw en het plein zijn veilig en uitdagend voor kinderen, er wordt op een positieve manier omgegaan in het gebouw en er is duidelijkheid over de regels, BHV en organisaties in het gebouw. Op MFC Presikhaven is het pedagogisch (opvoed)klimaat al wat verder ontwikkelt, maar staat ook nog in de kinderschoenen. Het pedagogisch (opvoed)klimaat is abstract en hierom zijn er concrete afspraken gemaakt rondom conflicthantering. Tot 12 jaar is de doorstroom voor kinderen goed geregeld, maar er zijn (nog) geen vaste protocollen, geen overdracht en niet iedereen is nog even betrokken bij het pedagogisch (opvoed)klimaat. Uit ervaring van CBS Presikhaven blijkt dat overleggen, regelmatig in gesprek gaan en samen in discussie gaan voorwaarden zijn voor het creëren van een pedagogisch (opvoed)klimaat. Bovendien kennen de medewerkers in MFC Presikhaven elkaar beter dan in MFC Klarendal. Elke maand wordt er een borrel georganiseerd om elkaar beter te leren kennen, wat uiteindelijk bij kan dragen in het samenwerken in de ontwikkeling van de kinderen (sterke cohesie in het team).

Hoe ziet het huidige pedagogische (opvoed)klimaat voor kinderen in de leeftijd van 0-14 jaar eruit in Multifunctioneel Centrum Klarendal?

Gezamenlijke visie - Inhoudelijke overleggen georganiseerd door brede school coördinator

Er wordt hard gewerkt aan het neerzetten en creëren van een gezamenlijk pedagogisch klimaat. Ongeveer drie keer in het jaar wordt er een inhoudelijk pedagogisch klimaat overleg gepland door de brede school coördinator. Hierbij zitten alle kernpartners die met en voor kinderen werken aan tafel. Er is een visie gesteld vanuit de samenwerkende organisatie voor een gezamenlijk pedagogisch klimaat, met het doel dat het MFC een fijne plek is voor alle kinderen, ouders, bezoekers en medewerkers. Ondanks dat deze doelen zijn opgesteld, is gebleken dat het nastreven van deze doelen en regels nog lastig blijkt te zijn. De kernpartners liggen nog niet op een lijn en de doelen en regels zijn nog niet bij iedereen bekend. Het inhoudelijke overleggen moeten er voor zorgen dat alle kernpartners op een lijn zitten en de regels door iedere partner wordt nagestreefd. Toch is dit van groot belang, omdat instelling die een pedagogische visie formuleert en het pedagogisch klimaat benoemt tot een essentieel deel van het werk, een signaal aan pedagogisch medewerkers geeft: je hebt de belangrijke taak in het bieden van een opvoedingsklimaat waarin jeugdigen zich prettig voelen en zich kunnen ontwikkelen.

Welkom, veiligheid en regels

Het MFC is gemakkelijk te vinden in de wijk, echter is het lastig om de ingang van het MFC te vinden. In MFC Klarendal hangen bij de ingang (gedrag-)regels die gelden voor iedereen die het gebouw betreedt. Echter zijn deze niet meteen duidelijk zichtbaar (Eigen observatie, 2015). Tevens zijn er op de deur van de ingang stickers geplakt waarop staat dat roken, honden en fietsen verboden zijn. Rondom het wijkplein zijn een drietal plekken aangewezen waar mensen mogen roken. Echter wordt het nastreven van deze regels niet serieus genomen en staan er vaak fietsen voor de deur en wordt er ook nog steeds voor de ingang van het gebouw gerookt. Deze conclusie wordt bekrachtigd door de antwoorden die respondenten op onze enquête hebben gegeven, namelijk 66% geeft aan een neutrale mening te hebben over het toepassen van de huisregels in en rondom het gebouw. Waarbij wij een conclusie kunnen trekken dat een groot gedeelte van de respondenten niet op de hoogte is van de huisregels en deze waarschijnlijk ook niet toepassen. Om een veilig klimaat te creëren is het belangrijk te investeren in een heldere visie op een veilige instelling, de uitwerking van concrete gedragsregels voor iedereen, de samenwerking met anderen, afspraken over de aanpak, zowel preventief als bij signalen. Echter is het balie personeel (soms ongeschoold) niet altijd even vriendelijk en zegt ook vaak geen gedag. Op de trap van de eerste verdieping staan de organisaties genoemd die in het gebouw gevestigd zijn, alleen lijkt het balie personeel hier ook niet altijd van op de hoogte te zijn (Eigen observatie, 2015). Een groot gedeelte van de respondenten (60%) voelt zich wel welkom in het gebouw, maar geeft ook 42% aan dat zij niet welkom worden geheten in het gebouw. Dit welkomgevoel blijkt ook uit onze waarderingstabellen, waarbij het MFC gemiddeld een 7 scoort op het welkomgevoel in het gebouw.

Het wijkplein, dat tevens als schoolplein dient, wordt niet als geheel veilig voor kinderen gezien. Dit blijkt ook uit onze enquête, namelijk 40% van de respondenten geeft aan het wijkplein veilig te vinden, 28% heeft hierover een neutrale mening en 32% zegt het hiermee oneens te zijn. Waarvan 6% zeer oneens. Uit de waarderingstabel, ingevuld door basisschool Kunstrijk blijkt ook dat zij het wijkplein niet veilig vinden. Er zijn geen hekken rondom het plein geplaatst en tevens kunnen (grote) motorvoertuigen zonder enkele moeite het plein betreden, ondanks dat er rood-witte paaltjes aan het begin van het plein geplaatst zijn. Deze zijn gemakkelijk uit de grond te halen, wat maakt dat motorvoertuigen het plein gemakkelijk kunnen bereiken. Over de veiligheid in het gebouw zijn de respondenten van de enquête niet eenduidig. 38% van de respondenten vindt het gebouw niet veilig. Als wij kijken naar onze eigen checklist kunnen wij dit bekrachtigen. De trap in het gebouw is (voornamelijk voor kleine) kinderen erg gevaarlijk. Hij is glad, stijl en er zit een hoge leuning aan, waardoor kinderen zich niet kunnen vastpakken aan de trap tijdens het naar boven- of beneden lopen.

Verantwoordelijkheid en zichtbaarheid van organisaties

Zoals eerder gesteld, zijn bij binnenkomst in het gebouw alle organisaties zichtbaar op de trap naar de eerste verdieping. Echter is het dan nog onduidelijk waar welke organisatie zich bevindt in het gebouw. Dit blijkt ook uit de ingevulde waarderingstabellen. Zo scoort het 'op de hoogte zijn van verschillende organisaties in het gebouw' nog wel een voldoende, maar 'wie welke verantwoordelijkheid draagt' en 'wie welke visie draagt' ruim onvoldoende. Dit blijkt voornamelijk uit het feit dat Wijkclub Klarendal/ St. Marten, de Ouderprogramma's van Rijnstad en de Brede school coördinator respectievelijk een 2 en 1, 5 en 0, en 5 en 3 geven.

Respondenten die de enquête hebben ingevuld 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 verantwoordelijkheden draagt (34%). Tevens is er een grote groep neutrale mensen en mensen die wel weten wie welke verantwoordelijkheid draagt binnen het MFC. Wij kunnen dus concluderen dat niet iedereen weet wie welke verantwoordelijkheid draagt in en om het gebouw. Dit is nadelig voor een pedagogisch (opvoed)klimaat, omdat er geen interne samenhang of sterke cohesie is in het team.

Ook is er een belangrijk punt wat betreft het aanspreken van volwassenen/kinderen in het gebouw. Uit de enquête blijkt dat een groot gedeelte van de respondenten (58%) die in het MFC werkzaam zijn zeggen dat zij volwassenen en/ of kinderen aanspreken op ongewenst gedrag. Er is een kleine groep (6%) respondenten die kinderen/ volwassenen niet aanspreken op ongewenst gedrag. Dat meer dan de helft van de respondenten aanspreekt op (ongewenst) gedrag is een sterk punt in de organisatie.

Groene hoeken

In het gebouw zijn 'Groene hoeken' aanwezig, ook wel de conflicthoek genoemd. Dit is een neutrale plek in het gebouw waar kinderen met elkaar een conflict kunnen oplossen. Er is tevens een stappenplan, dat boven de 'groene hoek' hangt, die kinderen helpt om het conflict stapsgewijs op te lossen. De 'groene hoek' kan ook door volwassenen gebruikt worden. Echter is uit ons onderzoek gebleken dat de bekendheid van de groene hoeken tegenstrijdig is. Ongeveer een derde van de respondenten van de enquête (38%) geeft aan te weten waar de groene hoeken zich in het gebouw bevinden, terwijl 36% van de respondenten aangeeft niet te weten waar deze zijn in het gebouw. Ditzelfde geldt voor het doel van de groene hoeken, 34% weet waar deze voor bedoeld zijn, terwijl 38% geen idee heeft. Wij kunnen concluderen dat het gebruik en het doel van de groene hoeken dus lang niet voor iedereen helder is en dat er niet door iedereen op dezelfde manier conflicthantering wordt toegepast.

De basis van het werken met kinderen ligt in het algemeen in het pedagogisch handelen, gericht op bevordering van het welzijn en de ontwikkeling van kinderen, zodat zij opgroeien tot individuen die zelfstandig kunnen functioneren in de samenleving. Het orthopedagogisch handelen (specifieke aanpak voor specifieke kinderen) komt hier bovenop. Maar zolang er alleen aandacht is voor de methodiek en niet voor het pedagogisch basisklimaat onttrekt zich een belangrijk deel van het handelen zich aan kwaliteitsontwikkeling en toetsing.

Concluderend kunnen wij stellen dat er dus wel degelijk een gezamenlijke visie in het inhoudelijk overleg opgezet is, maar dat deze niet bij iedereen bekend is en dus ook niet wordt nagestreefd door iedereen. Er zijn geen duidelijke afspraken gemaakt, het is niet duidelijk wie zich waar in het gebouw bevindt doordat er geen bewegwijzering is en het balie personeel hier niet van op de hoogte is. Tevens is het onduidelijk wie welke verantwoordelijkheid draagt in het gebouw. Tot slot heerst er onduidelijkheid over de groene (conflict)hoeken, die juist bevorderlijk zouden moeten zijn voor het uitdragen van een gezamenlijk pedagogisch klimaat.

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?

Gezamenlijke visie

Een eerste essentiële behoefte voor een duidelijk, veilig en uitdagend pedagogisch (opvoed)klimaat is dat er een gezamenlijke visie is. De gezamenlijke visie die eerder geformuleerd is door de partners van het Pedagogisch Klimaat overleg is aanwezig. Echter blijkt uit ons onderzoek dat de laatste stap (zaken concreet maken) nooit is gezet. Tijdens het overleg over het pedagogisch klimaat hebben we inzicht gekregen in de behoeften van de verschillende organisaties. Hieruit bleek dat ook deze organisaties concrete stappen wilden maken. Deze betreffen voornamelijk praktische zaken. Zo streeft men naar duidelijkheid en misschien nog veel belangrijker: eenduidigheid. Onderstaande behoeften zijn opgedeeld naar werkzame factoren om een pedagogisch klimaat te realiseren.

MFC Klarendal heeft behoefte aan waarden, normen en regels inzake gewenst en ongewenst gedrag

Uit het overleg bleek dat de organisaties behoefte hadden aan duidelijkheid naar elkaar, maar ook de duidelijkheid naar de buitenwereld. Er is behoefte aan concrete en zichtbare huisregels, omgangsvormen, afspraken en protocollen. Zo zijn er geen duidelijke afspraken, waardoor mensen niet kunnen aangesproken worden op ongewenst gedrag en ook geen vervolgstappen kunnen worden ondernomen. Het blijkt dat nu iedere organisatie zijn eigen handelswijze hanteert, terwijl er behoefte is aan een eenduidig beleid.

MFC Klarendal heeft behoefte aan een ordelijke en functionele leeromgeving. Dit biedt rust en veiligheid.

Bovendien is niet alleen duidelijkheid nodig naar de doelgroep toe, maar ook naar elkaar. Uit ons onderzoek blijkt dat nog steeds niet iedereen weet wie nu waar verantwoordelijk voor is en ook organisaties nog niet van elkaar weten waar ze zitten. Er is behoefte aan duidelijkheid binnen het gebouw en naar elkaar. De organisaties willen de verantwoordelijken per organisatie aanspreken op hun doelgroep indien regels niet worden nageleefd, nu is dat onmogelijk omdat er onduidelijkheid heerst. Daarnaast willen organisaties naar elkaar doorverwijzen, maar omdat niet bekend is wie wanneer aanwezig is, wordt dit bemoeilijkt. *“Indien dit niet duidelijk is voor onszelf, is dat toch ook niet voor de kinderen?”* Wordt gezegd door meerdere organisaties. Daarnaast wil men op een positieve manier met elkaar omgaan, maar ook hier is behoefte aan concrete afspraken over hoe ze dit willen uitdragen.

MFC Klarendal heeft behoefte aan voldoende kwaliteit van medewerkers

Daarnaast is er behoefte aan duidelijkheid rondom het baliepersoneel. Het baliepersoneel betreft mensen van het Werkwijkpalet, die ernaar streeft ontwikkelingsachterstanden terug te dringen, participatie en burgerinitiatief te stimuleren, door hen vrijwilligerswerk aan de balie te laten doen. Dit zijn allemaal mensen die niet geschoold zijn, maar in ontwikkeling zijn. Organisaties merken wrijving en ergernissen rondom het functioneren van het baliepersoneel. Zo is er behoefte over het baliepersoneel over wat de organisaties van hen mag verwachten, maar ook andersom. Verwachtingen zijn nooit helder uitgesproken en hierdoor ontstaan irritaties. Tevens is er de behoefte vanuit de organisaties om het baliepersoneel te scholen. Indien het baliepersoneel geschoold is en ook weet welke afspraken er gelden, kan er een gezamenlijkheid worden gecreëerd. Het pedagogisch klimaat moet samen gedragen worden, ook door het baliepersoneel.

MFC Klarendal heeft behoefte aan draagvlak, betrokkenheid, ondersteuning, veiligheid en acceptatie.

Ten vierde is er behoefte aan uitspreiding naar het gehele MFC. De organisaties die nu met en voor kinderen werken, willen graag dat alle afspraken voor het hele gebouw gaan gelden. Zij willen dat het gehele MFC op de hoogte is van het opkomend pedagogisch (opvoed)klimaat, zodat het samen gedragen wordt en het juiste voorbeeld gegeven wordt aan de kinderen. Ze

hebben behoefte aan ondersteuning van en met elkaar in het uitdragen van de afspraken, omgangsvormen, normen en waarden, huisregels en protocollen.

MFC Klarendal heeft behoefte aan systematisch en periodiek aandacht besteden aan kwaliteit pedagogisch handelen

Tot slot is er voor een aantal organisaties behoefte aan bespreking van de kwaliteit van het pedagogisch handelen. Zo blijkt uit ons onderzoek dat de groene hoeken (onderdeel van de Vreedzame wijk/ Vreedzame school) aanwezig zijn, maar lang niet iedereen op de hoogte is van de werkwijze rondom deze manier van conflicthantering. Er is dus behoefte aan een nieuwe discussie rondom deze methode, zodat hier duidelijke afspraken over het pedagogisch handelingen gemaakt worden. Daarnaast heeft een enkele organisatie aangedragen behoefte te hebben aan nieuwe trainingen rondom dit thema.

Conclusie onderzoeksvraag

“Hoe kan multifunctioneel centrum Klarendal een eenduidig, veilig en uitdagend pedagogisch (opvoed) klimaat creëren uitdragen waarbinnen kinderen in de leeftijd van 0-14 jaar die opgroeien in aandachtswijk Klarendal een positieve identiteit kunnen ontwikkelen en ontwikkelingskansen worden geboden?”

Werkzame factoren

Om een pedagogisch (opvoed)klimaat te realiseren zijn een zestal werkzame factoren nodig, namelijk: De instelling heeft waarden, normen en regels inzake gewenst en ongewenst gedrag; De instelling realiseert een veilige en zorgzame leeromgeving; Er wordt in de gezamenlijke visie rekening gehouden met de basisbehoeften van kinderen; Er wordt systematisch en periodiek aandacht besteedt aan de kwaliteit van het pedagogisch handelen; Er zijn voldoende en kwalitatief goed toegeruste pedagogisch medewerkers die contextrijk en prikkelend onderwijs/ begeleiding geven, afgestemd op de doelgroep en de instelling moet zorgen voor een ordelijke en functionele leeromgeving.

Draagvlak, gezamenlijke visie en veilige en zorgzame leeromgeving

Het meest essentiële in het creëren van een eenduidig, veilig en uitdagend pedagogisch (opvoed)klimaat is het krijgen van draagvlak bij elke organisatie die werkzaam is in MFC Klarendal. Er moet een (gezamenlijke) pedagogische visie komen waarbij rekening wordt gehouden met de basisbehoeften van kinderen en waar elke organisatie achter staat en deze ook daadwerkelijk kan uitdragen. Bovendien levert een veilig klimaat een belangrijke bijdrage aan het voorkomen en terugdringen van vormen van onveiligheid, zoals agressief, vandalisme, diefstal en pesten. Het is noodzakelijk dat het MFC een veilige en zorgzame leeromgeving realiseert, waarbij geïnvesteerd wordt in een heldere visie, een duidelijke uitwerking van concrete gedragsregels voor iedereen, samenwerking met anderen en afspraken over de aanpak, zowel preventief als bij signalen. Dit biedt de kinderen veiligheid en structuur en professionals een legitimeringsbasis voor het handelen.

Systematisch en periodiek aandacht besteden aan kwaliteit van pedagogisch handelen

Naast de basis van het pedagogisch (opvoed)klimaat, namelijk de visie en normen en waarden, doet MFC Klarendal er verstandig aan om (zeker in de opstartfase) systematisch en periodiek bijeenkomsten te organiseren om regelmatig in dialoog te zijn. Het is van belang om de kwaliteit van handelen te waarborgen en dus regelmatig in dialoog te zijn als organisatie. Naast deze formele bijeenkomsten zijn ook informele bijeenkomsten effectief. Deze laatste kunnen bijdragen aan saamhorigheid, betrokkenheid en acceptatie. Dit sluit aan bij voordelige kenmerken voor een pedagogisch klimaat, namelijk een interne samenhang en sterke cohesie in het team. Bovendien leert men elkaar kennen en is het duidelijk wie voor welke organisatie verantwoordelijk is, wat het uitdragen van een pedagogisch (opvoed)klimaat optimaliseert. Ook uit literatuur onderzoek is gebleken dat het (MFC)gebouw de verschillenden schillen nodig heeft van zorg en welzijn, sport en cultuur. De beschikbaarheid van andere kennis en professionals maakt het beter mogelijk te differentiëren in het aanbod en de aanpak om zo aan te kunnen sluiten bij de diversiteit aan ontwikkelingsbehoeften van kinderen.

Eenduidig beleid

Ten derde moeten de organisaties in MFC Klarendal een eenduidig beleid hebben rondom conflicthantering, zodat iedere organisatie in dezelfde lijn handelt. De bestaande methodiek de Vreedzame Wijk, welke al door een aantal organisaties gehanteerd worden, zou een goed hulpmiddel kunnen zijn. Zo ontstaat er ook duidelijkheid rondom de groene hoeken die gecreëerd zijn in MFC Klarendal. De basis van het werken ligt in het algemeen in het pedagogisch handelen, gericht op bevordering van het welzijn en de ontwikkelingen van kinderen, zodat zij opgroeien tot individuen die zelfstandig kunnen functioneren in de samenleving. Het orthopedagogisch handelen (specifieke aanpak voor specifieke kinderen) komt hier bovenop. Maar zolang er alleen aandacht is voor de methodiek en niet voor het pedagogisch basisklimaat onttrekt zich een belangrijk deel van het handelen zich aan kwaliteitsontwikkeling en toetsing.

Veiligheid en uitdaging

Daarnaast zou het wijkplein / schoolplein veiliger en uitdagender moeten worden. Zo zou men kritisch moeten kijken naar het plaatsen van een hek, zodat er geen gemotoriseerd verkeer op het schoolplein kan komen. Bovendien zou het plaatsen van speeltoestellen de uitdaging voor kinderen vergroten en de functionaliteit hiervan vergroten.

Echter hebben wij ons onderzoek gericht op organisaties die met en voor kinderen van 0-14 jaar te maken hebben. MFC Klarendal bestaat uit meerdere organisaties en zoals uit onderzoek blijkt is draagvlak van alle organisatie van essentieel belang voor het creëren en uitdragen van een pedagogisch (opvoed)klimaat om positief bij te kunnen dragen en aan te sluiten bij de ontwikkeling van het kind. Voordelige kenmerkende kenmerken voor een pedagogisch klimaat zijn interne samenhang en sterke cohesie in het team, waarbij iedere organisatie betrokken is en dus in dit geval zou moeten zijn.

De coördinator Brede School zou een belangrijke rol kunnen spelen in het realiseren van al het bovenstaande. Een van de laatste voordelige kenmerken voor een pedagogisch klimaat zijn krachtig leiderschap, wat passend is bij de CBS van MFC Klarendal. Dit is namelijk een onafhankelijke en zelfstandige functie en bovendien heeft deze als doel om 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. Een pedagogisch (opvoed)klimaat ligt hieraan natuurlijk ten grondslag. Zo zou zij het inhoudelijke beleid kunnen formuleren en realiseren door creëren van draagvlak en committent, signaleren en (laten) oplossen van knelpunten, inrichting geven aan de noodzakelijke overlegstructuur en de bijeenkomsten voorbereiden/voorzitten. Bovendien kan zij bijdragen aan het ontwikkelen en vormgeven van het pedagogisch (opvoed) klimaat door onder andere oriëntatie op participanten, hun wensen, behoeften, problemen en ambities in kaart brengen en ondersteunen in de concretisering naar voorstellen of nieuwe diensten of projecten. Tot slot sluiten de behoeften van de organisaties die met of voor kinderen werken aan bij de eerdergenoemde werkzame factoren om een pedagogisch klimaat te realiseren.

Beperkingen in het onderzoek

Draagvlak overige partners van het MFC

Het MFC is een wijkaccommodatie waar meerdere organisaties gevestigd zijn. Het inhoudelijke overleg, dat georganiseerd wordt door Coördinator Brede School M. Snel richt zich alleen op (kern)partners die met en voor kinderen werken, namelijk: Kinderopvang SKAR, Wijkclub Klarendal/St. Marten, Basisschool Kunstrijk, Rijnstad Kinderwerk, Kickboxing Arnhem en KF Action, Rijnstad Ouderprogramma's, Rijnstad Kindcentra en Locatiemanager MFC Klarendal. De overige organisaties worden hier tot op heden nog niet bij betrokken. Wij hebben dus alleen draagvlak gecreëerd bij de kernpartners van dit inhoudelijke overleg. Het zou niet realistisch en haalbaar zijn geweest om in een relatief korte tijd iedere partner in het MFC te bereiken en draagvlak te creëren.

Afhankelijk van waarderingstabellen

Tijdens het inhoudelijke overleg over het pedagogisch klimaat hebben wij zowel de opdracht met de tekstballonnen uitgevoerd als de waarderingstabellen. Echter was er niet genoeg tijd om de waarderingstabellen nog gezamenlijk in te vullen. Daarom hebben wij na afloop van het overleg de afspraak gemaakt met de partners van het overleg dat zij deze ingevulde tabellen zo snel mogelijk zouden inleveren bij ons op kantoor of dat wij deze op kwamen halen bij de desbetreffende personen. Helaas werkte dit in de praktijk anders en hebben wij op een aantal waarderingstabellen een langere tijd moeten wachten, waardoor wij in eerste instantie niet verder konden met het beantwoorden van deelvraag 2.

Afhankelijk van enquête

Met het online zetten van de enquête konden wij geen inschatting maken hoeveel respondenten deze zouden invullen. Ons streven was minimaal 50 respondenten, maar we hadden ook voor onszelf een deadline gesteld wanneer de enquête zou sluiten. Tegelijkertijd hebben wij de enquête op meerdere manieren proberen te verspreiden, namelijk: via Social Media, mail, door middel van flyers in het MFC en door (visite)kaartjes af te geven bij iedere organisatie in het MFC. Hierdoor hoopten wij zo veel mogelijk respondenten te trekken. Het gevaar van het verspreiden via Social Media is dat iedereen de enquête in kan vullen, ook respondenten die niet relevant zijn voor ons onderzoek. Wij hebben dit kunnen herkennen door een drietal meerkeuze vragen in de enquête te verwerken, waaraan wij kunnen zien of de respondent relevant is voor ons onderzoek (denk aan leeftijd, waar werkzaam, hoe vaak per week in het MFC).

Discussie

In het onderzoek wordt rekening gehouden met betrouwbaarheid en validiteit. Dit betekent dat de uitkomsten zo min mogelijk afhangen van toevalligheden. Dit hebben wij kunnen waarborgen door toevalligheden te beperken of af te bakenen. Tevens is de enquête homogeen, wat betekent dat de vragen enkel en alleen hetzelfde meten. Daarnaast is er rekening gehouden met de gemoedstoestand van de respondenten. Zij hebben de mogelijkheid gekregen om tijdens het invullen van de enquête te pauzeren, om op een later tijdstip verder te gaan. Over de omstandigheden waarin de respondent verkeert tijdens het invullen van de enquête hebben wij, als onderzoekers, weinig invloed op. Toch hebben wij dit proberen te voorkomen door de respondenten de kans te bieden om een pauze moment te nemen. De respondent zou bijvoorbeeld op een andere tijdstip verder kunnen gaan of een andere ruimte zoeken waarin hij of zij in stilte kan werken.

Het verrichte onderzoek is kwalitatief, dat maakt dat het erg lastig is het onderzoek zo betrouwbaar mogelijk te houden. Doordat een van de onderzoeksmethoden een observatie bevat, bemoeilijkt dit ons onderzoek. Deze zijn nooit geheel vrij van subjectiviteit, ondanks dat wij hebben geprobeerd zo objectief mogelijk te werk te gaan. Om het kwalitatieve onderzoek zo betrouwbaar mogelijk te maken, is er gebruik gemaakt van brontriangulatie. Dit hebben wij gedaan door observaties, literatuuronderzoek en interviews aan elkaar te koppelen om een zo objectief mogelijk antwoord te verkrijgen.

Validiteit is gewaarborgd door enkel vragen op te stellen die meten wat van belang is voor het beantwoorden van de deelvragen en de onderzoeksvraag. Daarnaast is er in de enquête

rekening gehouden met ondubbelzinnigheid van de vragen en interpretatiefouten van respondenten. Om het maximale uit de enquête te kunnen halen is deze door verschillende mensen (die lijken op de onderzoekspopulatie) voorzien van feedback. Deze feedback hebben wij verwerkt en vervolgens hebben wij de enquête online gezet. Daarnaast is er zorgvuldig nagedacht over de logica in de vragenlijst en over (abstracte) begrippen die in de vragenlijst verwerkt zijn. Er is een groot beroep gedaan op betrouwbaarheid en validiteit in het onderzoek, hierdoor is er op een zorgvuldige manier bruikbare antwoorden verkregen voor de conclusies.

Het onderzoek is op meerdere manieren afgebakend. Ten eerste is alleen datgene onderzocht wat van belang is voor het onderzoek. Ten tweede zijn de deelvragen opgesteld aan de hand van de trechterstructuur. Hierdoor hebben wij er voor gezorgd dat wij continu de onderzoeksvraag in ons achterhoofd hadden en door middel van de deelvragen naar onze onderzoeksvraag hebben toegewerkt. Ten derde is de enquête zo opgesteld, dat de bruikbaarheid van de antwoorden die de respondenten hebben gegeven beoordeeld en afgebakend kunnen worden. Zo is er tijdens het analyseren van de gegevens onderscheid gemaakt tussen de medewerker en de bezoeker. Omdat het een kwalitatief onderzoek betreft is statistische generalisatie in principe minder van belang, maar toch is hier gebruik van gemaakt. Uit de enquête zijn veel statistieke gegevens gerold en deze geven aan in hoeverre de respondent het hiermee zeer oneens, oneens, neutraal, eens of zeer eens is. Frequenties zijn in dit geval dus erg belangrijk. Met de enquête is niet de gehele populatie (die iets met het MFC te maken heeft) bereikt, daarom wordt er gestreefd naar inhoudelijke generalisatie. Door dit toe te passen gebruiken wij de huidige resultaten om een indicatie te geven voor de rest van de populatie (Manders, 2014). Tot slot hebben wij ook variatie dekkende generalisatie toegepast, door niet in elk geval naar frequentie te kijken, maar juist ook naar variatie in de antwoorden.

In het onderzoek is nog geen onderzoek gedaan naar de bereidheid van de overige organisaties in het MFC. Zij hebben wel de enquête kunnen invullen, maar zijn bijvoorbeeld nog niet aanwezig bij het inhoudelijke overleg, waarbij het pedagogisch (opvoed)klimaat aan bod komt. Er kunnen dus geen uitspraken gedaan worden over meningen van andere organisaties en hun bereidheid om het pedagogische klimaat in het MFC te dragen en na te streven. Wij hopen dat wij de overige organisaties (de organisaties die niet met en voor kinderen werken) enthousiast hebben kunnen maken door hen persoonlijk uit te nodigen om onze enquête in te vullen en te benadrukken hoe belangrijk en waardevol hun mening is voor ons onderzoek.

Suggesties vervolgonderzoek & aanbevelingen

Een vervolgonderzoek naar aanleiding van dit onderzoek is van belang. Enerzijds omdat het onderzoek eigenlijk nu pas is begonnen, de organisaties die nog niet direct voor en met kinderen van 0-14 jaar werken moeten ook worden betrokken bij het pedagogisch (opvoed)klimaat. Anderzijds omdat MFC Klarendal ondersteuning nodig heeft in het uitdragen en nastreven van het pedagogisch (opvoed)klimaat. Ons lijkt het dan ook zeer interessant om studenten van een andere opleiding dan die van pedagogiek ons onderzoek voort te laten zetten. Omdat de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening met meer dan alleen kinderen werkt, zou dit een logische keuze zijn. Zij kijken vanuit een ander perspectief en dit kan waardevol zijn voor het vervolg. Het ideaalbeeld zou zijn dat nadat studenten SPH het pedagogisch (opvoed)klimaat hebben verspreid over het gehele MFC, studenten van de opleiding Cultureel Maatschappelijke Vorming het stokje weer over te nemen om het pedagogisch (opvoed)klimaat uit te spreiden over de hele wijk. Op deze manier leren kinderen vanaf de basis over omgangsvormen en leren zij een positieve identiteit ontwikkelen. En dat is natuurlijk wat alle Social Workers willen!

Naast deze suggestie voor het vervolgonderzoek, hebben wij ook een aantal aanbevelingen voor MFC Klarendal. We hebben deze geformuleerd in doelen, met bijbehorende acties.

- **MFC Klarendal werkt aan een eenduidig, veilig en uitdagend pedagogisch (opvoed)klimaat;**
CBS M. Snel kan het beginnend pedagogisch klimaat uitwerken naar alle organisaties binnen MFC Klarendal.
- **MFC Klarendal heeft waarden, normen en regels inzake gewenst en ongewenst gedrag;**
Er zijn duidelijke en concrete gedragsregels inzake gewenst en ongewenst gedrag. Deze zijn positief geformuleerd en zijn duidelijk zichtbaar voor iedereen. Dit houdt in dat deze op iedere verdieping en op het wijk / schoolplein zichtbaar zijn.
- **MFC Klarendal realiseert een veilige en zorgzame leeromgeving; hieronder behoren factoren als aandacht, inlevingsvermogen, rekening houden met authenticiteit en gezag, vertrouwen kunnen geven en respect.**
Het wijk / schoolplein wordt voorzien van een hek, waardoor (gemotoriseerde) voertuigen niet in aanraking kunnen komen met spelende kinderen.
- **Er wordt in de gezamenlijke visie van MFC Klarendal rekening gehouden met de basisbehoeften van kinderen: betrokkenheid, ondersteuning, veiligheid en acceptatie;**
Er komt een gezamenlijke visie en deze wordt zichtbaar gemaakt in het gebouw.
- **Er wordt in MFC Klarendal systematisch en periodiek aandacht besteedt aan de kwaliteit van het pedagogisch handelen;**
*Er worden formele bijeenkomsten georganiseerd om kwaliteit van handelen te waarborgen en dus regelmatig in gesprek en discussie te gaan als organisatie.
Er worden informele bijeenkomsten georganiseerd, met als doel een interne samenhang en sterke cohesie te creëren waardoor er betrokkenheid onderling gestimuleerd wordt.*
- **Er zijn voldoende en kwalitatief goed toegeruste pedagogisch medewerkers in MFC Klarendal die contextrijk en prikkelend onderwijs/begeleiding geven, afgestemd op de doelgroep;**
Er wordt kritisch gekeken naar het functioneren van het baliepersoneel. Deze krijgen eventueel een training aangeboden.
- **MFC Klarendal zorgt voor een ordelijke en functionele leeromgeving. Het geeft rust en veiligheid als de kinderen weten waar iedereen zit, alles staat en welke functie het**

heeft.

Er wordt in het gebouw meer aandacht besteed aan de bewegwijzering. Ook komt er in de hal een bord te hangen met de aanwezigen en afwezigen in het pand. Dit zorgt voor duidelijkheid.

- **Kinderen maken deel uit van de gemeenschap;**

In samenwerking met het onderwijs of kinderwerk, kunnen kinderen bijdragen aan het ontwikkelen van huisregels. Zij zouden deze kunnen vormgeven, zodat de basis helder is bij kinderen en volwassenen hier een voorbeeld aan kunnen nemen. Denk aan verkeersborden laten maken op het plein

- **MFC Klarendal hanteert een eenduidig beleid ten aanzien van conflict hantering**

Er wordt kritisch gekeken naar de methodiek van de Vreedzame Wijk en wat andere organisaties hierin kunnen betekenen. Wellicht moet er een informatiebijeenkomst worden gerealiseerd, zodat het voor organisaties helder is waar de groene hoeken voor dienen.

Literatuurlijst

Arnhemse Brede Scholen. (2012). *Concept jaarplan 2014-2015 Klarendal/St. Marten: Er is een wijk te winnen*. Arnhem.

Blokband, C., Heuvel, A. van den. (2014). *Doelstelling en visie ouderprogramma's*. Rijnstad: Arnhem.

Doelen, A., Weber, A. (2010). *Organiseren & managen: het 7-s model toegepast*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.

Donk, C. van der., Lanen, B. van. (2011). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Donk, C. van der., Lanen, B. van. (2011). Het belang van een onderzoekende beroepshouding. In M.C. Koetsenruijter & W. van der Heide. (Red.), *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn* (p. 24). Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Eldering, L. (2011). *Cultuur en opvoeding*. Rotterdam: Uitgeverij Lemniscaat.

Gemeente Arnhem. (2014). *Register: Bevolkingsgegevens*. Geraadpleegd op 8 februari 2015 van <http://www.arnhem.incijfers.nl>

Gemeente Arnhem. (2013). *Begroting 2014*. Geraadpleegd op 8 februari 2015, van http://www.arnhem.nl/Actualiteiten/Persberichten/Archief_Persberichten_2013/September_2013/Veel_maatregelen_nodig_voor_sluitende_begroting_2014

Graauw, C de. (z.d.). *Claudiadegraauw, effectmeting en doelbereik. Van wat betekent betrouwbaarheid*. Geraadpleegd op 23 februari 2015, van <http://claudiadegraauw.nl/wat-betekent-betrouwbaarheid/>

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. (2015). *Onderzoek en Innovatie Deel 1: uitvoeren van een praktijkgericht onderzoek voltijd en deeltijd. Semester 2014-2015*. Studenthandleiding Pedagogiek. Gedownload op 16 januari 2015, van <https://online.han.nl/sites/8-ISS-PDG-ADPk/DM/OI3/Documenten%20OI/OenI%20studenthandleidingsemester22014-2015.pdf>

Jongepier, N., Struijk, M., Helm, P. van der. (2010). *Zes uitgangspunten voor een goed pedagogisch klimaat*. Jeugd en Co kennis. Geraadpleegd op 3 maart 2015, van <http://link.springer.com/article/10.1007/s12450-010-0006-z>

Kickboxing Arnhem – Fight Power Center (2014). *Over Kickboxing Arnhem*. Geraadpleegd op 3 februari 2015, van <http://www.kickboxingarnhem.nl/over-kickboxing-arnhem.aspx>

Klingen, R. (2011) *Opbouwwerk: Toekomst MFC Klarendal*. Beleidsplannen voor MFC Klarendal, Arnhem.

Kunstrijk. (2015). *Basisschool Kunstrijk, wie zijn wij?* Geraadpleegd op 3 februari 2015 van <http://www.basisschool-kunstrijk.nl/>

Lector zorg en welzijn. (2007). *Ploegen en bouwen*, gedownload op 16 februari 2015, van <http://www.lectorenzorgenwelzijn.nl/oraties/2007,%20Doornenbal,%20ploegen%20en%20bouwen,%20oratie.pdf>

Manders, M. (2014, september 19). *SCRIBBR van nakijkservice voor jouw scriptie*.

Geraadpleegd op 23 februari 2015, van

<https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/validiteit-van-scriptieonderzoek/>

Manders, M. (2015, januari 26). *SCRIBBR van nakijkservice voor jouw scriptie*.

Geraadpleegd op 23 februari 2015, van

<https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/kwalitatief-vs-kwantitatief-onderzoek/>

Manders, M. (2015). *SCRIBBR Hoe beoordeel je de kwaliteit van een onderzoek*.

Geraadpleegd op 22 april 2015, van <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/hoe-beoordeel-je-de-kwaliteit-van-een-onderzoek/>

Mighebrink. (2006). *5xw+h*. In van der Donk en van Lanen (Red.) *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn*. (p. 111). Bussum: Coutinho.

Muilwijk, E. (2014). *Intemarketing, DESTEP analyse*. Geraadpleegd op 19 januari 2015, van <http://www.intemarketing.nl/marketing/analyses/destep>

Nederlands Jeugd Instituut. (2014). *De Vreedzame Wijk, Overzicht methodieken per werkveld*. Gedownload op 21 januari 2015, van <http://www.nji.nl/nl/Databanken/Overzicht-methodieken-per-werkveld-De-Vreedzame-Wijk>

Onderzoekspraktijk. (2008). *Begeleiden van actie-onderzoek. Interview met Frank Cornelissen*. Gedownload op 2 februari 2015, van http://www.onderzoekspraktijk.net/nl/begeleiden_van_actie-onderzoek

Rijksoverheid. (2013). *Rijksoverheid, leefbaarheid per wijk*. Gedownload op 18 januari 2015, van <http://www.rijksoverheid.nl>

Rijnstad. (2015). *Over Rijnstad: kennismaken met Rijnstad*. Opgeroepen op 1 februari 2014 van: http://rijnstad.nl/over_rijnstad.html

Rijnstad. (2014). *Het kinderwerk: helpt kinderen zicht te ontwikkelen*. Kinderwerkfolder Rijnstad. Rijnstad: Arnhem.

Schakelklassen. (z.d.). *Speciale Editie 11: gebouwen*. Gedownload op 23 januari 2015, van http://www.schakelklassen.nl/uploads/Sardes/publicaties_bestanden/Sardes_Speciale_Editie_11_Gebouwen.pdf#page=16

Skar. (2015). *Kinderopvang SKAR: Over SKAR*. Opgeroepen op 3 februari 2015, van <http://www.kinderopvangskar.nl/over-kinderopvang-skar/pedagogisch-beleid/>

Snel, M. (2014). *Verslag Notule Pedagogisch Klimaat*. Notule van overleg bredeschool coördinator. Arnhem.

Sociale vraagstukken. (2007, juni). *Een uitnodigende, verbindende overheid*. Gedownload op 15 januari 2015, van <http://www.socialevraagstukken.nl/site/wp-content/uploads/2010/08/tss-06-07-uitnoverheid1.pdf>

Vliet, V. van. (2013). *Scienceprogress, Destep-analyse*. Geraadpleegd op 19 januari 2015,

van <http://www.scienceprogress.nl/marketing/destep-analyse>

Wijkclubs Arnhem. (z.d.). *Stichting Wijkclubs Arnhem: Wie zijn wij*. Opgeroepen op 3 februari 2015 van: <http://www.wijkclubsarnhem.nl/welkom/wie-zijn-wij>

Wijkwerkpalet. (z.d.). *Gelderland Sociaal: wijkwerkpalet*. Opgeroepen op 3 februari 2015, van: http://gelderlandsociaal.nl/site/Inspiratie%20catalogus/Catalogus/?item_id=45&WijkWerkPalet%20Klarendal

Zakelijkcoach. (2015). *Wat is nu een eilandjescultuur?* Geraadpleegd op 27 februari 2015, van: <http://www.zakelijkcoach.nl/2010/08/eilandjescultuur/>

Zefanja. (2014). *MFC Klarendal: activiteitenoverzicht*. Brochure MFC Klarendal. Zefanja: Arnhem.

Zoon, M. (2012). *Nederlands Jeugdinstituut: Kenmerken en risicofactoren van multiprobleemgezinnen*. Gedownload op 12 februari 2015, van http://www.gezinswijzer.nl/nl/Watwerkt_Multiprobleemgezinnen.pdf

Bijlagen

Bijlage 1 van 28	: De 5XW+H Methode van Mighelbrink (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 G. Adriaanse
Bijlage 8 van 28	: Uitwerking interview G. Adriaanse
Bijlage 9 van 28	: Checklist MFC Arnhem-Noord
Bijlage 10 van 28	: Interviewvragen G. Mulder
Bijlage 11 van 28	: Uitwerking interview G. 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 M. 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 M. 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