

UITLEG BIJ WERKMOMENT

DOEL

Zicht krijgen op de huidige aanpak.



WAT?

Tijdens de rondleiding staan de deelnemers stil bij de manier waarop de voorziening vandaag inzet op gezond eten. Welke acties, (ongeschreven) regels, ... ervaren ze? Alle antwoorden zijn een perceptie van de realiteit, er is geen 'de waarheid'. Het gaat niet om hoe het zou moeten zijn volgens een bepaald plan, maar hoe het in werkelijkheid is.



De deelnemers krijgen een aantal vragen die focussen op wat werkt en past in een jeugdhulporganisatie. Initiatieven die een **positieve impact** hebben, zorgen ervoor dat kinderen en gezinnen gemotiveerder en competentier zijn om gezond te eten, waarbij ze hun omgeving als ondersteunend ervaren. Daarom staat bijvoorbeeld het ophangen van een affiche zonder meer, niet tussen de vragen.

- Kinderen **leren** in een jeugdhulpvoorziening op verschillende manieren. En dat is anders dan op school. Leren over eten doen ze voornamelijk door tijdens dagelijkse activiteiten te kijken (observatie), te vragen (interactie) en te doen (betrokkenheid). Als ze zelf iets kunnen aanpakken en ervaren, zijn ze meer betrokken en creatiever tijdens het leren. Het versterkt hun geheugen, ze onthouden de info en inzichten beter en kunnen ze op andere momenten toepassen.
- Als de **omgeving** veel gezonde voeding aanbiedt, is de kans groter dat kinderen gezonder gaan eten. Dan is er immers een aanbod én keuze. Bovendien zorgt zo'n omgeving dat ze bepaalde vaardigheden kunnen oefenen, zoals proeven of op vaste tijdstippen eten in plaats van altijd en overal te eten.
- De opvoedstijl van de voorziening bepaalt hoe regels ontstaan en worden ervaren. Worden de regels aan de kinderen uitgelegd? Dan creëer je een hogere betrokkenheid dan bij het "waarom-daarom" opleggen van **regels**. Wordt er bij een beperkt aantal regels ook rekening gehouden met de eigenheid, de smaak en de voorkeur van kinderen? Dan is er een grote kans dat ze zich deze regels eigen kunnen maken en dat ze die later in hun eigen gezin ook zullen toepassen.

VOOR WIE?

Organiseer het werkmoment of de werkmomenten met **meerdere mensen** met elk hun eigen invalshoek en ervaring. Verduidelijk dat je de input van verschillende betrokkenen bij elkaar legt om te kijken hoe de aanpak rond gezond eten nu is.

De **voedingscoördinator** is betrokken partij, dus is het aan jou als procesbegeleider om deze rondleiding te modereren. De voedingscoördinator neemt gelijkwaardig aan andere deelnemers deel.

Nodig **deelnemers** met verschillende functies (logistiek, begeleiding, weekendbegeleiding, ...) en ervaringen (collega's uit (leef)groep, kinderen, ouders, vrijwilligers, beleidsteam) uit die de dagelijkse realiteit van boodschappen-koken-eten goed kennen. Zorg voor een werkbare groep van 3 (kleine organisatie) tot 8 deelnemers. Niet iedereen hoeft deel uit te maken van het voedingsteam.

Voel jij of de voedingscoördinator aan dat het voor kinderen en ouders moeilijk is om dit samen met begeleiders te doen? Overweeg dan een **aparte rondleiding met kinderen en/of ouders**.

Er zijn vaak **verschillen** tussen **leefgroepen**, afdelingen, ... omdat ze anders georganiseerd zijn. Ga dus goed na of ze dit samen kunnen doen. Het kan interessant zijn om de oefening met elke leefgroep apart te doen. Het voedingsteam kan nadien kijken welke gemeenschappelijkheden er zijn.



PRAKTISCH?

- De voedingscoördinator heeft voldoende ervaring om in te schatten wat relevant is voor de organisatie en werking en **selecteert** dus de vragen. We geven een zo volledig mogelijk overzicht van mogelijke vragen. Heb je weinig tijd, kies dan de kaartjes waarvan je het antwoord niet zeker weet, waar er discussie over kan zijn, ...
 - » **M 2.3** Verloop werkmoment
- De voedingscoördinator legt de vragen op **locaties** en bij voorwerpen die passen bij de vraag. Dat zorgt ervoor dat de groep actief door de ruimtes stapt waar er wordt gegeten, gestockeerd en gekookt. Deze actieve vorm van werken zorgt voor een goede dynamiek, voelt vertrouwd voor wie geen overlegstructuur gewoon is en houdt de groep dicht bij de dagelijkse realiteit.
- Voorzie **4 potten** waar de kaartjes in passen en die duidelijk van elkaar verschillen.
- Alle deelnemers krijgen een **rol** die niet volledig past bij hun manier van werken. Dat daagt hen uit om eens vanuit een ander perspectief te kijken. Op het kaartje vinden ze de reden waarom deze actie positieve gevolgen heeft. De expert regelt en afspraken is bijvoorbeeld iemand die graag flexibel omspringt met vastgelegde afspraken.

Elke expert krijgt een stapel kaartjes met de reden(en) waarom deze actie positieve gevolgen heeft: **'Wist je dat deze actie leidt tot...'** Elk kaartje van hun stapel heeft hetzelfde nummer en symbool als het kaartje in de envelop in de ruimtes.