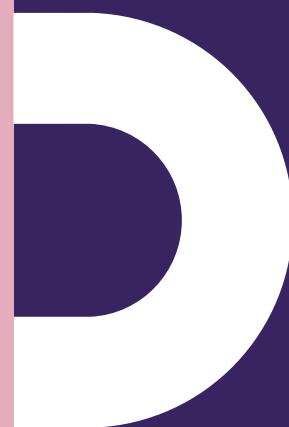


 **Pharos**

Spiegeltrajecten in Kansrijke Start

Een onderzoek naar de werkzame
mechanismen, geïnspireerd op de
principes van Realist Evaluation



Inhoud

Management samenvatting	3
Leeswijzer	5
1 Inleiding	6
2 Over dit onderzoek	8
2.1 Doel van het onderzoek	8
2.2 Onderzoeksvragen	9
2.3 Onderzoeksaanpak	9
2.4 Objectiviteit en betrouwbaarheid	9
3 Bevindingen	10
3.1 Coalitie	10
3.2 Professionals	15
3.3 Ouders	18
4 Conclusie	21
5 Aanbevelingen	23
5.1 Aanbevelingen voor coalities	23
5.2 Aanbevelingen voor deelnemende professionals (toehoorders)	24
5.3 Aanbevelingen voor samenwerking met ouders	25
Bronnen	26

Management samenvatting

Spiegeltrajecten zijn een manier om het perspectief van ouders een centrale plek te geven in beleid en praktijk binnen Kansrijke Start coalities. In deze trajecten delen ouders in een veilige setting hun ervaringen, terwijl professionals aanwezig zijn en luisteren zonder hoorbaar te reageren. Dat betekent niet dat zij passief zijn: professionals denken, voelen en verwerken actief wat ouders vertellen. Deze vorm van deep listening helpt om de focus te verleggen van reageren naar écht ontvangen, zodat ouders vrijuit kunnen spreken. Dit onderzoek, geïnspireerd op de Realist Evaluation-benadering (Pawson & Tilley, 1997), laat zien dat de wijze waarop coalities dit proces organiseren bepalend is voor de werking ervan. Hoe ouders worden benaderd, welke luisterruimte professionals krijgen en hoe de opvolging wordt vormgegeven, zijn belangrijke werkzame elementen.

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Voor coalities werkt ouderparticipatie het best wanneer zij dit zien als een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Wanneer partners samen optrekken in werving, voorbereiding en terugkoppeling, ontstaat meer samenhang en herkenning tussen de betrokken partijen. Hierdoor worden inzichten uit spiegelgesprekken niet alleen gehoord, maar ook daadwerkelijk meegenomen in afwegingen en keuzes.

Tijd nemen om te luisteren

Voor professionals biedt het spiegelgesprek een manier van luisteren die afwijkt van hun dagelijkse praktijk. In hun reguliere rol schakelen zij vaak snel tussen informatie, duiding en handelingsopties—zeker onder tijdsdruk. In een spiegelgesprek vraagt de setting juist om vertraging en ontvankelijkheid: aanwezig zijn bij wat ouders willen delen, zonder direct te analyseren of te reageren. In de daaropvolgende terugkombijeenkomst verkennen professionals en coalitiepartners samen wat de verhalen betekenen en welke vervolgstappen passend zijn voor beleid en uitvoering.

Echt gehoord voelen

Voor ouders is het traject vooral waardevol wanneer zij zich gehoord en veilig voelen. Dat vertrouwen groeit wanneer zij worden benaderd door mensen die zij kennen, wanneer de setting toegankelijk is en wanneer vooraf duidelijk wordt uitgelegd wat er tijdens het gesprek gebeurt. Tijdens het gesprek kunnen gedeelde ervaringen elkaar versterken, maar blijft het belangrijk dat er ook ruimte is voor verschillende perspectieven. Na afloop is tijdige en begrijpelijke terugkoppeling essentieel: ouders willen zien dat hun bijdrage ertoe doet en iets in beweging zet.

Ouderperspectief in beleid en praktijk

Het onderzoek laat zien dat spiegeltrajecten een krachtig middel zijn om de leefwereld van ouders structureel te verbinden met de manier waarop coalities en professionals samenwerken. Wanneer zorgvuldig aandacht wordt besteed aan de voorbereiding, het gesprek zelf en de opvolging, kan het ouderperspectief uitgroeien tot een blijvende bron van richting en verbetering in de ondersteuning aan gezinnen.

Het onderzoek laat zien dat spiegeltrajecten een krachtig middel zijn om de leefwereld van ouders structureel te verbinden met de manier waarop coalities en professionals samenwerken.

Leeswijzer

Hoofdstuk 1 beschrijft de achtergrond en context van OOK in Balans en de verbinding met Kansrijke Start. In **hoofdstuk 2** worden het doel van het onderzoek, de onderzoeksvragen en de aanpak toegelicht. **Hoofdstuk 3** presenteert de werkzame mechanismen: de factoren die samenwerking met ouders bevorderen en hoe dit in de praktijk naar voren kwam. In **hoofdstuk 4 en 5** worden conclusies en handelingsperspectieven uitgewerkt die coalities helpen om ouderperspectief structureel onderdeel te maken van hun beleid en praktijk.

1

Inleiding

Een goede start in het leven van kinderen is van groot belang voor hun gezondheid en ontwikkeling. Het landelijke actieprogramma Kansrijke Start richt zich op het verbeteren van de omstandigheden waarin kinderen geboren worden, met speciale aandacht voor ouders in kwetsbare situaties. De eerste 1000 dagen vormen een cruciale periode waarin investeren kan bijdragen aan het doorbreken van ongelijkheid tussen generaties.

Pharos zet al langere tijd spiegeltrajecten in om ervaringen en perspectieven van ouders een plek te geven in beleid en uitvoering. Vanuit die ervaring ontwikkelden we OOK in Balans, een initiatief van Pharos dat lokale coalities Kansrijke Start ondersteunt bij het structureel meenemen van ouderervaringen in hun aanpak. Vijf coalities – Almelo, Apeldoorn, Almere, Den Haag en Zeist – deden mee aan dit project en gebruikten spiegeltrajecten om ouders in kwetsbare omstandigheden beter te bereiken, te begrijpen en te ondersteunen.

Werkwijze van OOK in Balans

Een spiegeltraject omvat acht stappen. In de eerste vijf wordt het traject voorbereid: de doelen worden bepaald, een werkgroep wordt samengesteld en praktische afspraken worden gemaakt. Stap zes is het spiegelgesprek zelf. In de daaropvolgende terugkombijeenkomsten worden de verhalen samen besproken en vertaald naar mogelijke verbeteringen in beleid en praktijk.

In een spiegelgesprek delen ouders in een veilige setting hun ervaringen. Professionals zijn aanwezig en luisteren zonder hoorbaar te reageren. Dat betekent niet dat zij passief zijn; zij denken, voelen en verwerken actief wat ouders vertellen. Deze luisterhouding – deep listening – helpt om écht te horen wat ouders willen inbrengen, zonder het gesprek te onderbreken of te sturen. Het gesprek is bedoeld om ervaringen op te halen. Het traject als geheel richt zich op samenwerking: professionals onderzoeken in terugkombijeenkomsten wat de verhalen betekenen en ouders reflecteren op de voorgestelde verbeteringen.

OOK in Balans had naast de praktische toepassing van spiegeltrajecten ook een lerend karakter. De vijf coalities namen deel aan een leerroute met gezamenlijke bijeenkomsten, georganiseerd door Pharos. Daar wisselden zij ervaringen uit, bespraken zij hun werkwijze en

leerden zij van elkaar. Zo groeide een combinatie van doen en leren, waarin coalities zowel concrete verbeteringen doorvoerden als hun samenwerking met ouders verder ontwikkelden.

Doel van het onderzoek

Tot nu toe was niet onderzocht hoe spiegeltrajecten precies werken en welke elementen bijdragen aan samenwerking met ouders. Dit onderzoek richt zich daarom op de werkzame mechanismen van spiegeltrajecten: de onderliggende processen en condities die verklaren hoe deze werkwijze bijdraagt aan verandering in beleid en praktijk. De inzichten zijn gebaseerd op ervaringen uit vijf verschillende lokale contexten en helpen coalities, beleidsmakers en andere partners om ouderperspectief duurzaam te verankeren in hun manier van werken.

Dit onderzoek richt zich daarom op de werkzame mechanismen van spiegeltrajecten: de onderliggende processen en condities die verklaren hoe deze werkwijze bijdraagt aan verandering in beleid en praktijk.

2

Over dit onderzoek

2.1

Doel van het onderzoek

OOK in Balans bood lokale Kansrijke Start-coalities een praktische werkwijze om ervaringskennis van ouders structureel te betrekken via spiegeltrajecten (met terugkombijeenkomsten) en een gezamenlijke leerroute. Dit onderzoek richt zich op hoe spiegeltrajecten in de praktijk werken en welke mechanismen samenwerking met ouders mogelijk maken. Met 'mechanismen' bedoelen we werkzame elementen en processen die verklaren waarom de aanpak onder bepaalde omstandigheden effect heeft. Het doel is niet het beoordelen of spiegeltrajecten 'geslaagd' zijn, maar het leren en verbeteren. Deze geleerde lessen bieden handvatten aan coalities en beleidsmakers om ouderperspectief duurzaam te verankeren.

Het onderzoek is geïnspireerd op de Realist Evaluation-benadering (Pawson & Tilley, 1997). In plaats van te vragen of iets werkt, staat centraal wat werkt, voor wie, en onder welke omstandigheden. Deze keuze past bij spiegeltrajecten omdat inzet, context en uitkomsten lokaal verschillen. Realist Evaluation helpt de werkzame mechanismen en condities zichtbaar te maken, zodat coalities hun aanpak kunnen afstemmen op de eigen praktijk.

Doel is leren en verbeteren: handvatten bieden aan coalities en beleidsmakers om ouderperspectief duurzaam te verankeren.

2.2

Onderzoeksvragen

1. Hoe dragen spiegeltrajecten bij aan samenwerking met ouders?

Deze vraag richt zich op het effect van spiegeltrajecten op de relatie tussen ouders en professionals. We onderzoeken hoe het ophalen van ervaringskennis via spiegelgesprekken en het gezamenlijk reflecteren in terugkombijeenkomsten bijdraagt aan wederzijds begrip, vertrouwen en samenwerking.

2. Welke mechanismen maken deze aanpak effectief, en onder welke omstandigheden?

Hier kijken we naar de onderliggende processen die ervoor zorgen dat spiegeltrajecten werken. Welke factoren in de context van de coalities (zoals organisatiecultuur, betrokkenheid van professionals, of beschikbare tijd) beïnvloeden het succes van deze werkwijze? En welke mechanismen zorgen ervoor dat inzichten van ouders daadwerkelijk worden vertaald naar verbeteringen?

2.3

Onderzoeksaanpak

Het onderzoek had een verkennend en lerend karakter. We combineerden documentanalyse (projectplannen, presentaties, notulen),

interviews met de Pharos projectgroep en vijf lokale coördinatoren, en observaties van tien spiegelgesprekken en terugkombijeenkomsten, aangevuld met deelname aan maandelijkse overleggen en drie leerbijeenkomsten. Interviewvragen sloten aan bij het RAMESES II-kader (RAMESES Project, 2017). Alle materiaal is thematisch geanalyseerd met aandacht voor samenhang tussen context, mechanismen en uitkomsten; voorlopige verbanden zijn besproken met coördinatoren en aangescherpt op basis van hun feedback.

2.4

Objectiviteit en betrouwbaarheid

Binnen dit project vervulde Pharos meerdere rollen: de organisatie begeleidde coalities in het uitvoeren van spiegeltrajecten, faciliteerde de gespreksleiding en ontwikkelde de leerroute. Om de objectiviteit van het onderzoek te waarborgen, werd de onderzoeksrol duidelijk los gehouden van deze begeleidende taken. De onderzoeker maakte geen deel uit van de werkgroepen die het traject uitvoerden en was niet betrokken bij de begeleiding of advisering van coalities. Tijdens bijeenkomsten, gespreksmomenten en overleggen nam de onderzoeker uitsluitend een waarnemende en analyserende positie in, gericht op het verzamelen van data en het scherpestellen van de werkzame mechanismen.

Het onderzoek had een verkennend en lerend karakter.

3

Bevindingen

In dit hoofdstuk presenteren we de bevindingen van het onderzoek aan de hand van drie groepen die elk een specifieke rol vervullen in het vertaalproces van het ouderperspectief naar beleid en praktijk: de lokale Kansrijke Start-coalities, de professionals als toehoorders en de ouders.

Coalities scheppen de strategische en organisatorische randvoorwaarden die bepalen hoe een spiegeltraject wordt ingebed. Professionals geven uitvoering aan het traject en vormen de schakel tussen de ervaringen van ouders en de praktische toepassing ervan. Ouders bieden het perspectief dat richting geeft aan de gewenste verbeteringen. Door de inzichten per groep te onderscheiden, wordt zichtbaar hoe deze rollen elkaar aanvullen en welke mechanismen gezamenlijk bijdragen aan samenwerking en aan het duurzaam borgen van het ouderperspectief.

3.1 Coalitie

Coalities vervullen een sleutelrol doordat zij strategie bepalen, samenwerking organiseren en randvoorwaarden creëren zoals tijd, budget en mandaat. Deze keuzes bepalen of het spiegeltraject een eenmalige interventie blijft of zich ontwikkelt tot een structurele werkwijze waarin het ouderperspectief is verankerd. In de volgende paragrafen beschrijven we wat we hebben waargenomen op coalitieniveau, waarom deze aanpak werkt en welke gevolgen dit heeft voor de praktijk.

3.1.1

Een vruchtbare bodem in de coalitie: gezamenlijke commitment en gedragen visie op ouderschap

Gezamenlijke visie als basis

Een spiegeltraject bereikt zijn volle potentie wanneer binnen de coalitie een stevig gezamenlijk commitment bestaat en een gedeelde visie op ouderschap wordt gedragen. Het uitgangspunt dat het welzijn van ouders en kinderen een gezamenlijke verantwoordelijkheid is over verschillende domeinen en organisaties vormt de basis voor samenwerking en voor verbinding tussen partners. Als dit expliciet wordt uitgesproken ontstaat een werkklimaat waarin ouderperspectieven niet alleen worden gehoord maar ook systematisch worden meegenomen in beleid en praktijk.

In de praktijk wordt deze visie niet altijd expliciet benoemd of gedeeld. Door tijdsdruk, onderbezetting en lopende werkstromen blijft het formuleren van een gezamenlijke koers soms liggen.

Een coördinator vertelde:

“We zijn een enorme rijdende trein en nog steeds maar voor een derde bemenst. Ik werk graag vanuit een visie en een duidelijke stip op de horizon, maar ik had geen tijd om met mensen te zitten. Ik moest een jaarplan maken en heb voortgeborduurd op wat er al was.”

Wanneer een gedeelde visie ontbreekt heeft dat allereerst gevolgen voor de inhoudelijke focus. Professionals vallen terug op eigen aannames en op bestaande lijnen, waardoor het centrale thema van ouders en hun welbevinden niet altijd duidelijk in beeld blijft.

Een coördinator vertelde:

“Het enige wat ik mezelf steeds moest zeggen was: oh ja, het gaat echt over ouderschap. Want voor je het weet gaat het over iets anders.”

Deze verschuiving is niet altijd bewust. Het ontstaat omdat het gesprek zich gemakkelijk richt op het kind, op concrete problemen op thema's die binnen organisaties al bestaan, terwijl juist het perspectief van ouders centraal had moeten staan.

Gevolgen voor samenwerking

Daarnaast heeft het ontbreken van een gedeelde visie gevolgen voor de samenwerking tussen partners. Zonder gezamenlijke koers ontbreekt samenhang in het handelen en is niet altijd duidelijk wie waar verantwoordelijkheid voor draagt. Dit leidt tot onduidelijkheid over de verschillen tussen trajecten.

Een coördinator vertelde:

“Als je de visie niet kent zorgt dat voor verwarring. Waarom gaat het bij Kansrijke Start zo hard? Waarom loopt het OOK traject zo hard? Is daar een plan voor? Geen idee.”

Dezelfde coördinator gaf aan dat zij in haar eigen praktijk merkt dat organisaties vanuit verschillende startposities werken. Zo hoorde zij van een kinderopvangorganisatie dat zij de visie wel herkennen, maar onvoldoende middelen hebben om ouderbetrokkenheid te versterken.

De wijkcoaches kennen de visie niet en voelen daardoor een grote eigen verantwoordelijkheid:

“Het geeft rust als je weet dat andere organisaties er ook mee bezig zijn. Dan ben je niet als wijkcoach als enige aan het rommelen. Voor een echte gezinsaanpak heb je anderen nodig.”

Deze voorbeelden laten zien hoe verschillen in bekendheid met de visie en in beschikbare middelen samenwerking kunnen bemoeilijken. De breedte en samenhang van de aanpak hangen daardoor sterk af van de mate waarin de visie helder is. In een van de coalities lag de focus

vooral op de kwetsbare zwangere, waardoor andere fases in het ouderschap minder zichtbaar waren.

Een coördinator vertelde:

“Daar zijn we heel goed in geworden, maar nu moeten we weer naar de volle breedte. Er zit iets voor een gezonde zwangerschap en er zit iets na, namelijk opvoeden.”

Spiegelgesprekken helpen die bredere blik terug te brengen, maar om dit om te zetten in concreet handelen is duidelijkheid nodig over ieders rol en bijdrage.

Een coördinator vertelde:

“Nu moeten ze nog ontdekken wat mijn rol hierin is. Wat ga ik doen met het thema ouderbetrokkenheid? Daarvoor hebben ze van ons nodig dat wij zeggen: de visie is dit, het plan is dit, de middelen zijn dat.”

Richting en samenhang

In de praktijk zien we dat een gedeelde visie op ouderschap coalities helpt om zowel inhoudelijk als organisatorisch koers te houden. De focus op ouders en hun welbevinden blijft beter in beeld, en er ontstaat meer duidelijkheid over ieders rol, verantwoordelijkheid en de samenhang tussen partners. Door in deze gezamenlijke visie te investeren, leggen coalities een stevige basis voor duurzame verandering. Het ouderperspectief krijgt dan niet alleen een plek in spiegelgesprekken, maar wordt stap voor stap verankerd in beleid en dagelijkse praktijk.

3.1.2

Coördinatie en trekkracht: linking pin én duo

De coördinator als linking pin

Binnen lokale coalities blijkt het spiegeltraject vaak te worden benaderd als een praktische opdracht, terwijl het juist strategisch potentieel heeft. Wanneer het traject wordt ingezet als startpunt voor duurzame samenwerking tussen

ouders en professionals, ontstaat bewustzijn over het belang van ouderperspectief. Dat vraagt om een lokale coördinator van het spiegeltraject die fungeert als sterke linking pin. Deze linking pin legt de verbinding tussen de opbrengsten van het spiegeltraject en de bredere samenwerking van de coalitie.

De aanwezigheid van een linking pin, vaak een coördinator of trekker van een lokale Kansrijke Start coalitie, blijkt van cruciaal belang voor het succes en duurzame opbrengsten van spiegeltrajecten. Deze persoon vervult een verbindende rol tussen ouders, professionals en beleidsmakers en zorgt ervoor dat de opbrengsten van het traject niet blijven hangen in de uitvoering, maar daadwerkelijk worden opgepakt binnen de bredere samenwerking. Wanneer de linking pin beschikt over voldoende mandaat, positionele kracht en persoonlijke betrokkenheid, ontstaat er beweging. De coördinator of trekker fungeert als bruggenbouwer, bewaakt de strategische doelen en stimuleert gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dit leidt tot meer draagvlak onder betrokkenen, betere opvolging van inzichten en een grotere kans op structurele borging van ouderperspectieven in beleid en praktijk.

Afwezigheid of zwakke positionering van de linking pin heeft een tegenovergesteld effect. Het traject wordt dan eerder gezien als een tijdelijke opdracht met een duidelijk begin en eind, zonder strategische verankering. De verbinding tussen de verschillende lagen binnen de coalitie valt weg en de impact van het spiegeltraject blijft beperkt. Daarnaast is de duurzaamheid van de linking pin zelf een aandachtspunt. Wanneer coördinatoren tijdelijk worden ingezet of wanneer er sprake is van personele wisselingen, verdwijnt vaak ook de opgebouwde kennis en relatie. Dit maakt het traject kwetsbaar en afhankelijk van individuele inzet.

Een coördinerend duo voor meer kracht

Een spiegeltraject is mensenwerk: het kost energie en levert energie op. Daarom is een trekkersduo belangrijk, dat het proces bewaakt en de bedoeling helder houdt. Vaak gaat het om iemand met een praktische, motiverende

rol en iemand die meer de beleidsmatige kant overziet en de uitkomsten kan vertalen naar de coalitiepraktijk. Bijvoorbeeld een welzijnspartner samen met een gemeenteambtenaar, om de verantwoordelijkheid te delen.

Praktijkervaringen laten zien dat coördinatoren of trekkers zich soms eenzaam voelen in hun rol. Ze lopen vooruit op de troepen, pionieren en dragen meerdere petten tegelijk, bijvoorbeeld als trekker van de lokale Kansrijke Start-coalitie. Dit vergroot de druk en kan leiden tot gevoelens van isolatie. De leerbijeenkomsten georganiseerd door Pharos met als doel de coördinatoren bij elkaar te brengen, bieden hierbij een belangrijke vorm van onderlinge steun en uitwisseling.

Een coördinator vertelde:

“Op sommige momenten is het wel heel fijn, omdat je toch regelmatig tegen dezelfde dingen aanloopt. En dat kan heel erg helpen in het gevoel van... nou ja... toch wel een soort van falen. In die beginperiode, die eerste vaderbijeenkomst, die moesten we cancelen omdat het allemaal niet liep. En ja, ik heb heel erg aan heel veel dingen moeten trekken. Eigenlijk was dit meer mijn project dan dat van het hele netwerk, hè? Die commitment, die was er, dat draagvlak was er, maar A zeggen en ook doen...”

Randvoorwaarden voor een linking pin

De linking pin is daarmee geen organisatorische luxe, maar een strategische functie die bepalend is voor de mate van impact en borging van het spiegeltraject. Structurele inbedding van deze rol binnen de coalitie, zowel qua positie als qua continuïteit, is essentieel om ouderperspectieven duurzaam te verankeren. Dat vraagt om een helder rolprofiel, toegang tot besluitvormende tafels, structurele borging van tijd en middelen en een vervangingsregeling bij afwezigheid of wisselingen. Daarnaast is collegiale ondersteuning belangrijk om eenzaamheid en overbelasting te voorkomen.

3.1.3

Beleidsmatige en financiële randvoorwaarden

Basisvoorzieningen: budget, tijd en kaders

Voor een effectieve uitvoering en borging van spiegeltrajecten hebben coalities voldoende middelen nodig. Deze middelen gaan verder dan alleen budget en omvatten ook tijd en een stevig beleidsmatig kader binnen alle betrokken organisaties. Financiële ruimte maakt het eenvoudiger om activiteiten te organiseren en vervolg te geven aan inzichten uit spiegelgesprekken. Wanneer budgetten onder druk staan, wordt een duidelijke beleidsmatige verankering nog belangrijker. Beleidskaders zorgen ervoor dat het traject niet afhankelijk is van incidentele financiering of individuele inzet, maar structureel wordt ingebed in bestaande processen en besluitvorming.

Legitimatie en ruimte

In coalities waar het samenwerken met ouders of het betrekken van het ouderperspectief expliciet is opgenomen in jaarplannen en beleidsdocumenten, zien we meer continuïteit en verankering. Professionals en coalitiepartners ervaren steun en hebben ruimte om deel te nemen aan spiegelgesprekken en vervolgacties.

In coalities waar het samenwerken met ouders of het betrekken van het ouderperspectief expliciet is opgenomen in jaarplannen en beleidsdocumenten, zien we meer continuïteit en verankering.

Beleidsmatige kaders geven bovendien mandaat om ouderinzichten te agenderen en om te zetten in concrete stappen.

In de praktijk blijkt dat voldoende middelen, zowel financieel als beleidsmatig, legitimiteit en handelingsruimte geven aan iedereen die met het ouderperspectief aan de slag wil. Niet alleen professionals, maar ook de organisaties waar zij deel van uitmaken, voelen zich dan verantwoordelijk en durven ouderverhalen te vertalen naar actie. Waar deze randvoorwaarden ontbreken, ontstaat een andere dynamiek: de voortgang leunt zwaar op enkele kartrekkers, die strategisch moeten laveren om toch beweging te creëren.

Een coördinator vertelde:

“Er zijn echt wel mooie dingen uitgekomen, hele concrete praktische dingen. Maar daar hebben mijn collega en ik misschien ook wel een rol in gehad, want wij sturen daar bewust op. Als je te afhankelijk bent van partijen waarvan je weet dat ze niet snel meebewegen, bereik je weinig. Wij willen dat dingen snel een plek krijgen.”

Dit laat zien dat borging in een context van beperkte middelen niet vanzelf gaat. Het vraagt actieve sturing, slimme keuzes en continue aandacht om momentum vast te houden en bewustwording bij partners te vergroten.

3.1.4

Strategische verankering, meer dan een praktische opdracht

Strategische koers

Spiegeltrajecten leveren pas blijvende impact op wanneer ze niet alleen praktisch worden uitgevoerd, maar ook een duidelijke plek krijgen in de gezamenlijke koers van de coalitie. Het gaat dan niet om één project of een serie gesprekken, maar om de keuze om het ouderperspectief blijvend mee te laten wegen in besluitvorming en samenwerking. Coalities die deze stap zetten, maken van spiegelgesprekken een terugkerend onderdeel van hun lerende cyclus, in plaats van een eenmalige interventie.

Strategische verankering betekent dat het werken met ouderperspectieven wordt ingebed in bestaande structuren, zoals jaarplannen, programmalijnen, overlegtafels en gezamenlijke ambities. Daardoor wordt het geen losse activiteit naast het reguliere werk, maar een structurele manier van werken die onderdeel is van de gezamenlijke koers. Bestuurders en directies van alle coalitiepartners spelen hierin een sleutelrol. Hun expliciete steun bepaalt in hoeverre het ouderperspectief wordt gezien als een integraal onderdeel van beleidsvorming en samenwerking. Wanneer zij spiegeltrajecten verbinden aan lange termijn-doelen, ontstaat er ruimte om keuzes te maken, prioriteiten te stellen en deze werkwijze vol te houden.

Praktijkvoorbeelden van verankering

Praktijkvoorbeelden laten zien hoe dit verschil uitpakt. In een van de deelnemende coalities werd het principe “niets meer zonder ouders doen” opgenomen in het jaarplan. Ondanks het ontbreken van gemeentelijke betrokkenheid, zorgde deze keuze ervoor dat ouderperspectief een vaste plek kreeg in de samenwerking.

In een andere gemeente was de situatie anders: de gemeente was wel betrokken, maar er waren veel personele wisselingen en een gebrek aan een duidelijke linking pin. Toch bleef het traject overeind, juist omdat ouderinzichten waren vastgelegd in het jaarplan en als opdracht waren benoemd. Daartegenover staat een gemeente waar de coördinatie bij een welzijnsorganisatie lag die sterk is in het bereiken van ouders, maar zonder strategische blik. Hier werden opbrengsten niet verbonden aan lange-termijndoelen en ontbrak een plan voor de toekomst.

Continuïteit en houvast

De gemene deler in deze ervaringen is dat strategische verankering richting en continuïteit geeft, ook wanneer andere voorwaarden niet ideaal zijn. Het helpt coalities om samenwerking met ouders vol te houden bij personele wisselingen, wisselende politieke aandacht of een zwakke positionering van de linking pin. Coalities die hier bewust in investeren, maken van spiegeltrajecten geen losse opdracht, maar een hulpmiddel om blijvend te leren, bij te sturen en het ouderperspectief stap voor stap te verdiepen.

3.2 Professionals

Waar hoofdstuk 3.1 liet zien wat er nodig is in de coalitie om een vruchtbare bodem te creëren, richten we ons in het volgende hoofdstuk op de professionals die met ouders werken. Zij geven het spiegeltraject in de dagelijkse praktijk vorm: in hun gesprekken, keuzes en samenwerking over organisatiegrenzen heen. In dit hoofdstuk verkennen we welke ondersteuning, ruimte en vaardigheden professionals nodig hebben om het ouderperspectief niet alleen te horen, maar er ook daadwerkelijk naar te handelen. Daarbij kijken we zowel naar wat hen helpt als naar wat hen belemmert om samen met ouders te leren en veranderen.

3.2.1

De wervingsparadox: de waarde van het spiegelgesprek laat zich niet uitleggen, alleen beleven

De wervingsparadox

De werving van professionals als toehoorders bepaalt in belangrijke mate wat er in het spiegeltraject kan ontstaan. Die werving blijkt in de praktijk complexer dan verwacht. Het spiegelgesprek is namelijk een methodiek waarvan de kern zich lastig laat vatten in een theoretische beschrijving. Het betreft het doorvoelen van ervaringen, geraakt worden door ouderverhalen en het herkennen van blinde vlekken. Daardoor ontstaat een *wervingsparadox*;

je vraagt professionals mee te doen aan iets waarvan de betekenis zich pas in de ervaring zelf ontvouwt.

Deze gevoelsmatige component zorgt ervoor dat veel professionals vooraf niet goed kunnen inschatten wat het gesprek zal opleveren.

Een coördinator vertelde:

“Professionals werden uitgenodigd voor iets waarvan zij zich geen voorstelling konden maken.”

Hierdoor bleef de drempel om te komen hoog, zeker in een context van hoge werkdruk en concurrerende prioriteiten. Sommige professionals kozen er dan voor om naar hun vaste wekelijkse vergadering te gaan *“waarvan ze wisten wat het was en wat het zou opleveren”*, in plaats van naar een bijeenkomst waarvan de waarde nog abstract was.

Volgens de betrokken coördinator lag dat niet alleen aan de uitnodiging zelf, maar ook aan de cultuur in sommige organisaties, waar de urgentie om ouders rechtstreeks te horen niet vanzelfsprekend wordt gevoeld. Hier wordt vervolgens gekozen voor bekende en voorspelbare manieren van het ophalen van ouderperspectieven, zoals enquêtes. Het gevolg is dat deelname aan dit traject sterk afhankelijk is van persoonlijke motivatie. Wie al een intrinsieke

Het spiegelgesprek is een methodiek waarvan de kern zich lastig laat vatten in een theoretische beschrijving.

interesse heeft in ouderperspectieven komt, wie die connectie nog niet voelt, blijft sneller weg.

De waarde van rol-diversiteit

Tegelijk zien we hoe belangrijk rol-diversiteit in deze fase is. Uitvoerende professionals brengen de praktijkbeelden in, beleidsprofessionals en managers brengen mandaat. Die laatste groep blijkt cruciaal. Een coördinator gaf aan dat het "heel waardevol" was dat een wethouder en enkele managers aanwezig waren, omdat zij niet alleen geraakt werden, maar ook daadwerkelijk besluiten konden nemen en opvolging konden regelen.

"Een manager kan zeggen: we gaan hier opvolging aan geven. Iemand in de uitvoering kan iets heel waardevols horen, maar heeft niet altijd de ruimte om het verder te brengen."

Deze dynamiek laat zien dat het spiegelgesprek het sterkst werkt wanneer professionals met verschillende rollen aanwezig zijn: uitvoerenden brengen praktijkkennis in, en managers kunnen die inzichten vertalen naar prioritering en organisatorische actie.

Samen levert dit een helder patroon op. Effectieve werving vraagt niet om meer woorden, maar om verbeelding, zoals voorbeelden, citaten en ervaringen die vooraf al iets laten zien van de impact die tijdens het gesprek voelbaar wordt. En voor een doorwerking van die impact is rol-diversiteit essentieel. Dit betreft een kring waarin zowel de dagelijkse praktijk als het mandaat om te handelen aanwezig zijn. Zo vormt de wervingsfase, met al haar gevoelsmatige onzekerheden, een belangrijke basis voor het verloop van het spiegeltraject.

3.2.2

Professionele werkcontext: tussen willen, kunnen en mogen deelnemen

De mate waarin professionals kunnen deelnemen aan het spiegeltraject en de opbrengsten ervan kunnen benutten, wordt

sterk bepaald door hun werkcontext. In de interviews komt naar voren dat deelname zelden een kwestie is van onwil. Professionals willen vaak graag horen hoe ouders de ondersteuning ervaren en voelen de waarde van deze verhalen. Toch raken deze gevoelens van betrokkenheid geregeld in conflict met beperkte tijd, hoge werkdruk en het ontbreken van organisatorische rugdekking. Deelnemen lukt daardoor vooral professionals die niet alleen gemotiveerd zijn, maar ook bereid zijn om, soms tegen de stroom in, ruimte te creëren. Hierdoor ontstaat een situatie waarin vooral degenen die al intrinsiek geïnteresseerd zijn in ouderperspectieven daadwerkelijk aanwezig zijn, terwijl de bredere beroepsgroep, die misschien juist het meest zou kunnen leren, structureel ondervertegenwoordigd blijft.

Een coördinator vertelde:

"Bij bijeenkomsten zitten vaak al mensen waarvan je denkt: die lopen al een stapje harder, die hebben al een stukje bewustwording."

Het gaat om professionals die niet alleen kennis hebben, maar ook gevoelsmatig dichtbij ouders staan. Zij zijn nieuwsgierig, betrokken en voelen de urgentie om het ouderperspectief te horen. Die intrinsieke betrokkenheid is waardevol, maar ook kwetsbaar. Wanneer vooral deze koplopers aanwezig zijn, ontstaat er geen volledig beeld van hoe ouders de dagelijkse praktijk ervaren. Hun aanwezigheid maakt bovendien zichtbaar dat er een blinde vlek is. Professionals die misschien het meest baat hebben bij ouderperspectieven, ervaren door werkdruk, routines of een lagere prioriteit minder ruimte om deel te nemen en voelen soms ook minder direct de verbinding met deze verhalen.

Daarnaast blijkt dat betrokkenheid van organisaties sterk kan leunen op één persoon, wat de continuïteit van het proces onzeker maakt. De coördinator gaf het voorbeeld van een klinisch verloskundige van de zorgpoli die jarenlang een belangrijke schakel was binnen het netwerk. Zij dacht actief mee, bracht

praktijkervaring in en vormde een brug naar een doelgroep die voor het traject cruciaal was.

De coördinator vertelde:
“Haar betrokkenheid hing echt aan haar als persoon.”

Toen deze verloskundige een andere functie kreeg, viel de vertegenwoordiging van de zorgpoli onmiddellijk weg door personeelskrapte. Dit benadrukt hoe kwetsbaar het traject wordt wanneer de deelname en de verbinding met het ouderperspectief vooral rusten op enkele toegewijde individuen, in plaats van dat deze werkwijze structureel is ingebed in de organisatie.

De terugkerende dynamiek is daarmee scherp zichtbaar. Het spiegeltraject trekt vooral professionals die niet alleen begrijpen, maar ook voelen hoe belangrijk ouderperspectieven zijn. Tegelijkertijd blijken de verschillen in deelname zowel tussen organisaties als binnen organisaties te bestaan. Sommige organisaties bieden weinig praktische of strategische ruimte, waardoor deelname laag blijft. In andere organisaties is die ruimte er wel, maar zijn het vooral de voorlopers die daadwerkelijk komen, terwijl collega's die minder verbonden zijn met ouderperspectieven of sterker onder tijdsdruk staan, wegblijven. Hierdoor ontstaat een dubbele spanning tussen willen, kunnen en mogen: professionals willen vaak graag deelnemen, maar hun werkcontext bepaalt of zij het kunnen, en organisatorische prioriteiten bepalen of zij het mogen. Zolang deelname niet structureel is ingebed, blijft de doorwerking van de inzichten afhankelijk van een kleine groep bevlogen individuen en daardoor kwetsbaar.

3.2.3

Tijdens en na het spiegelgesprek: van oplossingsdrang naar betekenisgericht luisteren en doorwerking

Tijdens het spiegelgesprek worden professionals geconfronteerd met een vorm van luisteren die afwijkt van hun dagelijkse praktijk. Veel professionals komen binnen met concrete

vragen en de verwachting dat het gesprek directe antwoorden zal opleveren op uitdagingen in hun werk. Hoewel zij vooraf vragen kunnen indienen die als gespreksleidraad dienen, bepalen ouders hoe zij hierop reageren en waar zij bij willenilstaan. Dit maakt dat ouders aanzet zijn en dat sommige vragen en thema's onbesproken kunnen blijven. Het spiegelgesprek vraagt om deep listening: een luisterhouding van volledige, niet sturende aanwezigheid bij wat ouders vertellen, waarbij professionals hun eigen agenda tijdelijk opschorten (Scharmer, 2009). Deze manier van luisteren verschuift de aandacht van analyseren naar waarnemen en van reageren naar begrijpen, maar bovenal ook naar ervaren. Professionals worden uitgenodigd om niet alleen cognitief te volgen wat ouders zeggen, maar ook om te voelen wat hun verhalen met hen doen.

In de terugkombijeenkomst werd zichtbaar hoe uitdagend dat kan zijn. Enkele professionals vonden dat het gesprek “meer doorvragen” had verdiend of dat het “niet diep genoeg” was geweest.

Een coördinator kantelde die reflex door steeds terug te keren naar de verhalen zelf:
“Heb je gehoord hoe ouders zeiden dat ze zich soms niet gehoord voelen?”

Door op deze manier opnieuw naar de verhalen te luisteren, verschoof de aandacht van verklaren naar erkennen. Wat laten deze ervaringen ons zien over toegankelijkheid, bejegening en de wijze waarop professionals aansluiten? Moderatie speelt hierin een cruciale rol.

De coördinator beschreef hoe zij tijdens de terugkombijeenkomst steeds opnieuw de vraag stelde:
“Als dit is wat ouders vertellen, wat is dan de eerste passende stap?”

Die interventie helpt professionals hun oplossingsreflex tijdelijk te parkeren en ruimte te maken voor betekenis. Dat vraagt om een verschuiving van denken in 'antwoord op mijn vraag' naar denken in 'wat toont dit verhaal dat wij serieus moeten nemen?'. In Almelo werd duidelijk hoe sterk die reflex kan zijn, zeker in een context met hoge caseloads. Professionals wilden behulpzaam zijn door direct tips te geven ("Je kunt gewoon bij ons binnenlopen, hoor"), terwijl het gesprek daar niet voor bedoeld was. Het laat zien hoe snel professionals naar informatie en duiding grijpen wanneer de druk hoog is, en hoe het gesprek vraagt om precies het tegenovergestelde, namelijk vertraging en open staan om de ervaringen te ontvangen.

Na het gesprek wordt ook zichtbaar dat relationeel samenwerken met ouders iets anders vraagt dan het functioneel samenwerken met collega's. Functionele samenwerking richt zich op taken, oplossingen en rollen; relationele samenwerking vraagt veiligheid, erkenning en tijd om ervaringen betekenis te geven. Het spiegeltraject werkt het best wanneer deze relationele laag het startpunt vormt en functionele stappen pas daarna worden genomen. Daarmee verschuift de norm van "welke oplossing leveren wij nu?" naar "wat hebben ouders ons laten zien dat nú belangrijk is?". Dit denken past bij de essentie van deep listening. Eerst begrijpen wat er werkelijk speelt, dan pas bepalen wat nodig is.

Dat deze manier van werken kan doorwerken in beleid en praktijk, wordt zichtbaar in casussen waar beslissers aanwezig waren. In één coalitie leidde de herhaalde wens van ouders om elkaar te ontmoeten en samen te leren tot het besluit om oudergroepen te starten.

"In elke vijf minuten werd het op een andere manier gezegd," vertelde een coördinator, waarna de aanwezige manager concludeerde: "Hier moeten we echt iets mee."

Binnen korte tijd werd budget vrijgemaakt en werden de eerste groepen ingericht. De stap van luisteren naar doen ontstond niet vanuit professionele agenda's, maar vanuit de herhaalde patronen in de ouderverhalen.

Samengevat helpt het spiegelgesprek professionals om te verschuiven van oplossingsdrang naar betekenisgericht luisteren. De terugkombijeenkomst vormt daarbij het scharnierpunt waar relationele inzichten worden vertaald naar prioriteiten en concrete stappen. Waar moderatie stevig is en beslissers aanwezig zijn, krijgt het ouderperspectief daadwerkelijk richtinggevende kracht. Waar dat ontbreekt, ontstaat sneller de reflex om terug te vallen op bekende patronen en lijkt het gesprek minder waardevol. In die zin laat deze fase zien dat luisteren niet alleen een vaardigheid is, maar een keuze voor een andere manier van samenwerken.

3.3 Ouders

De betrokkenheid van ouders vormt een van de krachtigste elementen van een spiegeltraject. Ouders brengen ervaringen in die professionals niet vanzelf horen: hoe ondersteuning wordt ontvangen, waar toegang stopt, waar vertrouwen groeit of juist afbrokkelt. Hun deelname, openheid en betrokkenheid worden beïnvloed door de context waarin zij worden benaderd, de mate van veiligheid die zij ervaren en de manier waarop hun verhalen worden ontvangen en opgevolgd. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe deze dynamieken werken vóór, tijdens en na het gesprek, en wat dit betekent voor duurzame samenwerking.

3.3.1

Vooraf: Relationeel werven en samenwerken

De betrokkenheid van ouders begint lang voordat het gesprek start. In vrijwel alle coalities zien we dat werving pas echt werkt wanneer ouders worden benaderd door vertrouwde personen met wie zij al een relatie hebben, vaak vanuit het welzijnswerk of ouderondersteuning.

Deze context van herkenning en nabijheid verlaagt de drempel aanzienlijk. Ouders stappen niet gemakkelijk in een onbekende setting om persoonlijke ervaringen te delen, maar voelen zich wél vrijer wanneer iemand uit hun netwerk hen uitnodigt en begeleidt. Het helpt wanneer de gespreksleider vooraf persoonlijk kennismakt. Ouders benoemen dat dit hen rust geeft: zij weten wie het gesprek leidt, wat zij kunnen verwachten en dat het delen van ervaringen geen risico met zich meebrengt. Praktische ondersteuning, zoals vervoer, ontbijt of een vergoeding, kan deelname vergemakkelijken, maar vertrouwen blijft de doorslaggevende factor die bepaalt of ouders daadwerkelijk komen én zich openstellen.

Diversiteit in de oudergroep blijkt een grote meerwaarde. Verschillende perspectieven bieden rijkere inzichten. Tegelijkertijd vraagt inclusie om zorgvuldigheid, bijvoorbeeld wanneer ouders de taal niet spreken. In zulke situaties wordt een tolk ingezet, maar dat werkt alleen wanneer vooraf duidelijk is afgesproken dat de tolk letterlijk vertaalt en geen eigen dialoog voert. Anders vertraagt of vervormt het verhaal, wat afbreuk doet aan de ervaringswaarde van het gesprek.

Werving is daarmee geen logistieke handeling maar relationele voorbereiding. Het gaat om het creëren van voorwaarden waarin ouders zich veilig genoeg voelen om verhalen te delen die essentieel zijn voor verandering.

3.3.2

Tijdens: De dynamiek van het spiegelgesprek

De setting van het spiegelgesprek bepaalt in hoge mate of ouders zich vrij voelen om hun verhaal te delen. De keuze voor een gesloten kring waarin professionals niet reageren en niet sturen creëert een beschermde ruimte.

Een ouder verwoordde dat als volgt:

“Ik had niet door dat professionals erbij zaten. Doordat niemand mocht reageren, voelde ik me vrij om mijn verhaal te doen. Ik durfde daardoor meer te vertellen want ook al oordelen ze, dan doen ze dat in hun hoofd.”

In deze opzet sluiten we aan bij de eerder beschreven houding van deep listening, waarbij professionals aanwezig zijn zonder te sturen en hun eigen agenda tijdelijk parkeren (Scharmer, 2009). Wanneer interrupties en oplossingsgerichte reacties bewust worden achterwege gelaten ontstaat een sfeer van veiligheid en erkenning. Ouders vertellen in die context opener en minder gefilterd, waardoor ervaringen naar voren komen die later richting kunnen geven aan keuzes.

In de gesprekken zien we daarnaast dat ouders elkaars verhalen beïnvloeden. Bepaalde ervaringen, zoals bevallingsverhalen of eerdere contacten met zorg of ondersteuning, roepen vaak sterke emoties en herkenning op. Wanneer een ouder met een dergelijke ervaring begint, kan het gesprek zich daar snel omheen organiseren, zelfs wanneer het spiegelgesprek bedoeld was om een breder scala aan ervaringen op te halen. Deze vorm van narratieve beïnvloeding laat zien hoe sterk gedeelde ervaringen kunnen resoneren. Zij maken verbinding mogelijk, maar kunnen het gesprek ook onbedoeld vernauwen rond één thema. Binnen de Pharos methode betekent dit echter niet dat de gespreksleider sturend moet ingrijpen. De gespreksleider kan binnen de kaders van deep listening wél aandacht houden voor de onderliggende ervaringen en emoties die in deze verhalen doorklinken. Negatieve geboorteverhalen gaan bijvoorbeeld zelden alleen over de medische gebeurtenis zelf, maar vaker over gevoelens van niet serieus genomen worden, gebrek aan persoonlijke aandacht of het missen van gezamenlijke besluitvorming. Door deze onderliggende patronen te blijven volgen, zonder te onderbreken of terug te sturen, blijft het gesprek representatief voor wat ouders willen delen en ontstaat inzicht in de thema's die voor hen werkelijk van betekenis zijn.

3.3.3

Terugkoppeling, impact en het gezamenlijk duiden van opbrengsten

De fase na het spiegelgesprek is bepalend voor hoe ouders hun deelname waarderen en voor hun bereidheid om betrokken te blijven. Ouders

willen ervaren dat hun bijdrage niet verdwijnt in een verslag, maar daadwerkelijk richting geeft aan keuzes. Dat moment van erkenning ontstaat in de terugkombijeenkomst, wanneer professionals expliciet teruggrijpen op wat ouders hebben verteld en zichtbaar laten zien hoe die verhalen de prioriteiten beïnvloeden.

Coördinatoren beschrijven dat dit precies het punt is waarop ouders voelen dat hun stem ertoe doet:

“Dit is het moment waarop ze zien dat we niet alleen geluisterd hebben, maar dat hun verhaal ook echt iets in gang zet.”

Tegelijkertijd vraagt deze fase om zorgvuldig verwachtingsmanagement. Niet alle wensen kunnen direct worden opgepakt; sommige ideeën botsen met regelgeving of capaciteit, andere vallen buiten het mandaat van de aanwezige partners. Wanneer dit niet wordt uitgesproken, slaat erkenning snel om in teleurstelling. Ouders blijven aangehaakt wanneer helder wordt gemaakt welke onderdelen worden meegenomen, wat (nog) niet kan en waarom. Transparantie voorkomt dat betrokkenheid plaatsmaakt voor het gevoel dat een gesprek “voor niets” is geweest.

Daarnaast wordt in terugkombijeenkomsten duidelijk dat ouders en professionals soms spreken in een andere taal van denken en doen. Ouders spreken vanuit nabijheid en concrete ervaringen, terwijl professionals de neiging hebben om oplossingen te formuleren in termen van beleid, structuur of systeemverbetering.

In één bijeenkomst lazen moeders de lijst met twaalf aangedragen oplossingen en reageerden ze met:

“Bij veel dingen denk ik: leuk dat het er staat, maar... waar word ik nu echt mee geholpen?”

Die reactie ging gepaard met het gevoel dat de oplossingen “niet matchten” met hun inbreng. Ook professionals herkenden deze kloof. Een van hen benoemde dat een van de opties was samengevat als “preventief werken”.

Een ouder antwoordde:

“Daar staat dat er meer aanbod moet komen, maar er is al veel, ik weet alleen niet waar ik terecht kan.”

De coördinator vatte dat treffend samen:

“Het ligt ook aan de taal waarin we spreken.”

Ouders vertellen in belevingstaal en dagelijkse situaties; professionals formuleren in systeemtaal en abstracties. Beide perspectieven zijn waardevol, maar zonder gezamenlijke duiding botsen ze, waardoor ouders het gevoel kunnen krijgen dat er “opnieuw niet echt naar hen is geluisterd”, terwijl professionals juist het idee hebben dat ze hun uiterste best doen om hun input te verwerken.

De kunst in deze fase is daarom het vinden van een gedeelde betekenislaag: ruimte geven aan de woorden van ouders, vertalen naar wat dit betekent voor prioritering en haalbaarheid, en terugkoppelen hoe die betekenis in vervolgstappen zichtbaar wordt. Pas wanneer deze drie elementen samenkomen, *erkenning, duiding en opvolging*, ervaren ouders dat hun bijdrage werkelijk gewicht heeft.

4

Conclusie

Spiegeltrajecten maken “samenwerken met de mensen om wie het gaat” concreet voor Kansrijke Start-coalities. Dit onderzoek toont hoe deze methode werkt door een samenspel van factoren op drie niveaus, waarbij context, mechanismen en uitkomsten elkaar versterken.

Onlosmakelijke keten

Coalities, professionals en ouders vormen een onlosmakelijke keten. Een gedeelde visie in de coalitie legt de basis voor focus en samenhang, maar activeert pas wanneer een trekkersduo met mandaat deze verbindt aan beleid en praktijk. Professionals maken dit mogelijk door ondanks werkdruk deel te nemen, geraakt te worden door verhalen, en deep listening toe te passen, een luisterhouding die de oplossingsreflex parkeert en ruimte geeft aan ouderervaringen. Ouders stappen in door relationele werving en veilige gespreksvormen, en blijven betrokken als terugkoppeling de kloof tussen hun belevingstaal en professionals' systeemtaal overbruggt.

Coalities, professionals en ouders vormen een onlosmakelijke keten.

Elkaar versterken

De kracht van een spiegeltraject zit in hoe de verschillende onderdelen elkaar versterken. Als er geen gedeelde visie en draagvlak zijn, voelt het proces vrijblijvend. Als professionals geen tijd of mandaat krijgen, doen vooral de al gemotiveerde mensen mee en blijft de rest buiten beeld. En als er geen gezamenlijke duiding plaatsvindt, raken de verhalen hun betekenis in de praktijk kwijt. Het werkt pas goed wanneer er een mix is van verschillende rollen aan tafel, wanneer organisaties structureel ruimte maken voor deelname en wanneer duidelijk is wat er met de opgehaalde verhalen gebeurt. Pas dan ontstaat een lerende werkwijze waarin het ouderperspectief niet eenmalig wordt opgehaald, maar echt onderdeel wordt van hoe partners samenwerken en keuzes maken.

Een bredere beweging

Voor Pharos en de betrokken coalities betekent dit dat spiegeltrajecten niet alleen een methodische interventie zijn, maar

onderdeel van een bredere beweging naar gelijkwaardige samenwerking met ouders in de eerste 1000 dagen. Zij vragen om een andere manier van kijken en luisteren: een mindset waarin ervaringskennis even zwaar weegt als professionele expertise. Daarmee dragen spiegeltrajecten bij aan het doorbreken van ongelijke kansen, precies zoals OOK in Balans beoogde. De aanbevelingen in hoofdstuk 4 laten zien wat er nodig is om deze nieuwe beweging binnen bestaande structuren te ondersteunen en blijvend vorm te geven.

De bevindingen uit vijf diverse coalities vormen een robuust patroon dat aantoont hoe bewuste keuzes in visie, trekkracht en luisterhouding duurzame verandering mogelijk maken.

Het werkt pas goed wanneer er een mix is van verschillende rollen aan tafel, wanneer organisaties structureel ruimte maken voor deelname en wanneer duidelijk is wat er met de opgehaalde verhalen gebeurt.

5

Aanbevelingen

Hoofdstuk 3 maakt duidelijk wat werkt in spiegelgesprekken, de randvoorwaarden en onderliggende mechanismen die het verschil maken. Dit hoofdstuk laat zien hoe je die mechanismen in praktijk brengt, met handelingsperspectieven voor beleid, uitvoering en samenwerking met ouders. De handelingsperspectieven zijn bedoeld om een spiegeltraject niet alleen te organiseren, maar te laten werken als een manier van samenwerken waarin ouderperspectief blijvend richting geeft.

5.1

Aanbevelingen voor coalities

5.1.1

Veranker spiegeltrajecten in beleid én budget

Zorg dat spiegeltrajecten expliciet worden opgenomen in beleidsdocumenten, jaarplannen en structurele budgetten, zodat het traject niet afhankelijk blijft van losse projecten. Verbind het aan bredere portefeuilles zoals jeugd of de sociale basis, zodat ouderperspectieven kunnen doorwerken in verschillende domeinen. Geef daarnaast bestuurlijke steun zichtbaar vorm. Wanneer een wethouder of directie laat zien dat samenwerken met ouders prioriteit heeft, ontstaat er ruimte om het traject te continueren en op te schalen.

5.1.2

Zorg dat het coördinerend duo stevig gepositioneerd is

Zorg dat het spiegeltraject wordt gedragen door een coördinerend duo dat praktijk en beleid verbindt. Idealiter bestaat dit duo uit iemand met uitvoerende ervaring en iemand met beleidsmatige verantwoordelijkheid. Door die combinatie blijven ouderverhalen niet hangen in de uitvoering, maar krijgen zij direct een plek in koers en besluitvorming. Positioneer het duo dicht bij de tafels waar keuzes worden gemaakt en zorg dat zij voldoende tijd, middelen en mandaat hebben om het proces te dragen. Maak afspraken over vervanging en continuïteit, zodat het traject niet afhankelijk wordt van één enthousiaste professional, maar stevig verankerd is binnen de betrokken organisaties.

5.1.3

Investeer in gezamenlijke commitment en gedeelde visie

Formuleer samen een visie die richting geeft aan hoe partners met ouders willen samenwerken. Maak deze visie concreet en bespreekbaar in bijvoorbeeld werksessies of overleggen. Laat de visie vervolgens regelmatig terugkomen in communicatie, besluitvorming en prioritering, zodat iedereen weet waar het traject voor staat en waarom ouderparticipatie geen losse activiteit is maar onderdeel van de kern van het werk.

5.1.4

Richt een doorlopende cyclus in van ophalen, duiden en opvolgen

Plan vooraf wanneer verhalen worden opgehaald, wanneer ze samen worden geduid en hoe de opvolging wordt vormgegeven. Sluit hierbij aan bij bestaande overlegstructuren, zodat het traject niet naast de reguliere manier van werken wordt georganiseerd maar er onderdeel van is. Houd steeds de bedoeling centraal: gebruik ouderervaringen om richting te geven aan verbeteringen, in plaats van voortgang te meten op basis van vooraf vastgestelde doelen.

5.2

Aanbevelingen voor deelnemende professionals (toehoorders)

5.2.1

Benader professionals via verbeelding in plaats van uitleg

Het spiegeltraject vraagt om een wervingsbenadering die de lezer aanzet tot verbeelding in plaats van een theoretische uitleg. Omdat de waarde van het gesprek pas zichtbaar wordt in de ervaring, werkt het beter om professionals al vroeg een glimp van die ervaring te bieden, bijvoorbeeld door eerder gedeelde fragmenten, citaten of korte verhalen te gebruiken. Een uitnodiging krijgt meer betekenis wanneer zij laat zien wat het gesprek losmaakt, in plaats van wanneer zij uitlegt wat het 'oplevert'. Tegelijk is het belangrijk om mensen met verschillende rollen samen te brengen: uitvoerenden die de praktijk kennen én managers die mandaat en opvolging kunnen geven. De kracht van het spiegelgesprek ontstaat in die combinatie. Werving is daarmee geen administratieve handeling, maar een eerste stap in het creëren van de omstandigheden waarin het gesprek tot zijn recht komt.

5.2.2

Zorg voor structurele rugdekking

Professionals willen vaak wel deelnemen, maar kunnen dat niet altijd door werkdruk, caseloads of gebrek aan prioriteit binnen hun organisatie. Het is daarom noodzakelijk dat deelname niet afhankelijk wordt van enkele bevlogen individuen. Coalities kunnen dit voorkomen door deelname structureel in te bedden in werkprocessen en door afspraken te maken met leidinggevendenden over tijd, continuïteit en vervanging. Wanneer organisaties weten dat deelname onderdeel is van hun bijdrage aan het netwerk, ontstaat er ruimte voor professionals om daadwerkelijk aanwezig te zijn. Niet als extra taak, maar als onderdeel van hun werk. Dat maakt het traject minder kwetsbaar en vergroot de kans dat inzichten ook in de praktijk weerklank vinden.

5.2.3

Bereid professionals voor op deep listening

Het spiegelgesprek vraagt om een vorm van luisteren die in het dagelijks werk zelden ruimte krijgt. Professionals gaan vaak automatisch op zoek naar oplossingen of antwoorden op hun casuïstiek, terwijl ouders juist vertellen wat zij belangrijk vinden om te delen. Een korte voorbereiding vooraf helpt om deze reflex te verzachten. Coördinatoren kunnen bijvoorbeeld uitleggen dat sommige vragen misschien niet aan bod komen, dat ouders bepalen wat centraal staat, en dat het gesprek vooral bedoeld is om patronen, gevoelens en ervaringen te begrijpen. Een korte oefening of vraag, zoals: "Wat kun je horen als je niets hoeft op te lossen?", helpt professionals om het gesprek in te stappen met een houding van aandacht in plaats van actie. Dat maakt het gesprek rustiger, veiliger en betekenisvoller.

5.2.4

Maak het spiegeltraject onderdeel van professionele ontwikkeling

Professionals geven vaak aan dat het gesprek met ouders hen helpt om opnieuw te zien wat belangrijk is in hun werk. Door deelname te verbinden aan professionalisering, bijvoorbeeld door het op te nemen in scholingsprogramma's, intervisies of teamreflecties, wordt duidelijk dat dit geen extra taak is, maar een manier om het vak te verdiepen. Coalities kunnen bijdragen door inzichten uit het traject zichtbaar te maken binnen het netwerk en door terug te koppelen welke veranderingen mede dankzij ouderverhalen zijn ingezet. Dit versterkt het gevoel dat deelname zinvol is en dat professionals invloed hebben op hoe ondersteuning zich ontwikkelt.

5.3

Aanbevelingen voor samenwerking met ouders

5.3.1

Bouw aan relationeel vertrouwen en toegankelijke werving

Zorg dat ouders worden benaderd door iemand die zij kennen en vertrouwen, zoals een

buurtwerker, ondersteuner of welzijnspartner. Organiseer een korte kennismaking met de gespreksleider, zodat ouders weten wie zij zullen ontmoeten. Maak deelname praktisch haalbaar door bijvoorbeeld kinderopvang, vervoer of een maaltijd te regelen. Vertrouwen en toegankelijkheid bepalen of ouders zich vrij voelen om hun verhaal te delen.

5.3.2

Erken verhalen en zorg voor betekenisvolle opvolging

Voor ouders stopt hun bijdrage niet bij het spiegelgesprek. Zij willen terugzien wat er met hun inbreng gebeurt. Dit vraagt om blijvend en tijdig contact. Waar professionals gewend zijn om weken te wachten op een terugkoppeling, ervaren ouders diezelfde stilte vaak als een signaal dat hun verhaal geen prioriteit heeft. Coalities kunnen dit voorkomen door ouders regelmatig en in begrijpelijke taal bij te praten, ook wanneer er nog geen definitieve besluiten zijn. Een korte update, via Whatsapp, via een vertrouwd contactpersoon of tijdens een lokale bijeenkomst, maakt al zichtbaar dat hun bijdrage telt.

Blijvende betrokkenheid vraagt daarnaast om communicatie in een tempo dat aansluit bij de leefwereld van ouders. Door niet te lang te wachten met het delen van de eerste opbrengsten en duidelijk uit te leggen wat er op korte én langere termijn gebeurt, ontstaat het gevoel dat ouders partner zijn in het proces. Daarbij helpt het om terug te koppelen in de woorden van ouders zelf, zodat zij hun perspectief herkennen in de vervolgstappen. Door deze continue lijn van contact wordt duidelijk dat het gesprek geen eenmalige activiteit is, maar onderdeel van een duurzame samenwerking waarin ouderervaringen leidend blijven.

Bronnen

Pharos. (2026). *Methodeboek Spiegeltrajecten Kansrijke Start*. Geraadpleegd van <https://kansrijkestart.pharos.nl/spiegeltrajecten/>

Pawson, R., & Tilley, N. (1997). *Realistic Evaluation*. London: SAGE Publications.

Wong, G., Westhorp, G., Greenhalgh, J., Manzano, A., Jagosh, J., & Greenhalgh, T. (2017). *Quality and reporting standards, resources, training materials and information for Realist Evaluation: the RAMESES II project*. *Health Services and Delivery Research*, 5(28). <https://doi.org/10.3310/hsdr05280>

Scharmer, O. (2009). *Theory U: Leading from the future as it emerges*. Berrett Koehler.

Colofon

2026, Pharos, expertisecentrum Gezondheidsverschillen

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar worden gemaakt door druk, fotokopie of microfilm of op een andere wijze zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Onderzoeker en auteur

Taynara Krämer

Met dank aan tegenlezers van binnen en buiten Pharos

Illustratie

Hedy Tjin