



Gesprekshandleiding

Werken aan het welbevinden van kinderbegeleiders

KdG
Research

Karel de Grote Hogeschool

Als de groepsopvang van baby's en peuters ter sprake komt, gaat de aandacht in eerste instantie naar het welzijn van de kinderen. Een vraag waarvoor we dikwijls minder aandacht hebben, is 'hoe zit het met het welbevinden van de kinderbegeleiders?' Hoe voelen zij zich in hun job en welke factoren beïnvloeden de job, positief dan wel negatief?



Nele Van Gils, Kris De Visscher en Els Biessen onderzochten twee jaar lang hoe kinderbegeleiders in de groepsopvang van baby's en peuters hun job beleven. Het resultaat van dat praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek staat gebundeld in vier beeldverhalen die je hier kan downloaden:



Download ze hier:

kdg.be/onderzoek/jobbelevingkinderopvang



Liever een brochure op papier?

Die kan je aanvragen via nele.vangils@kdg.be

Met deze gesprekhandleiding gaan we nog een stap verder. We reiken je een hulpmiddel aan om met je team in gesprek te gaan over het welbevinden van de kinderbegeleiders. Want willen we niet allemaal gelukkige kinderbegeleiders in de organisatie? In de eerste plaats voor de begeleiders zelf, maar ook voor de teamsfeer, de kinderen en de ouders.

We weten dat je als verantwoordelijke lang niet alle factoren die de jobbeleving beïnvloeden in de hand hebt. Toch denken we dat het de moeite is om over jobbeleving te spreken en samen te bekijken wat je op organisatie- en teamniveau kan aanpakken. We nodigen jullie dus uit om met het team in gesprek te gaan over hun job.

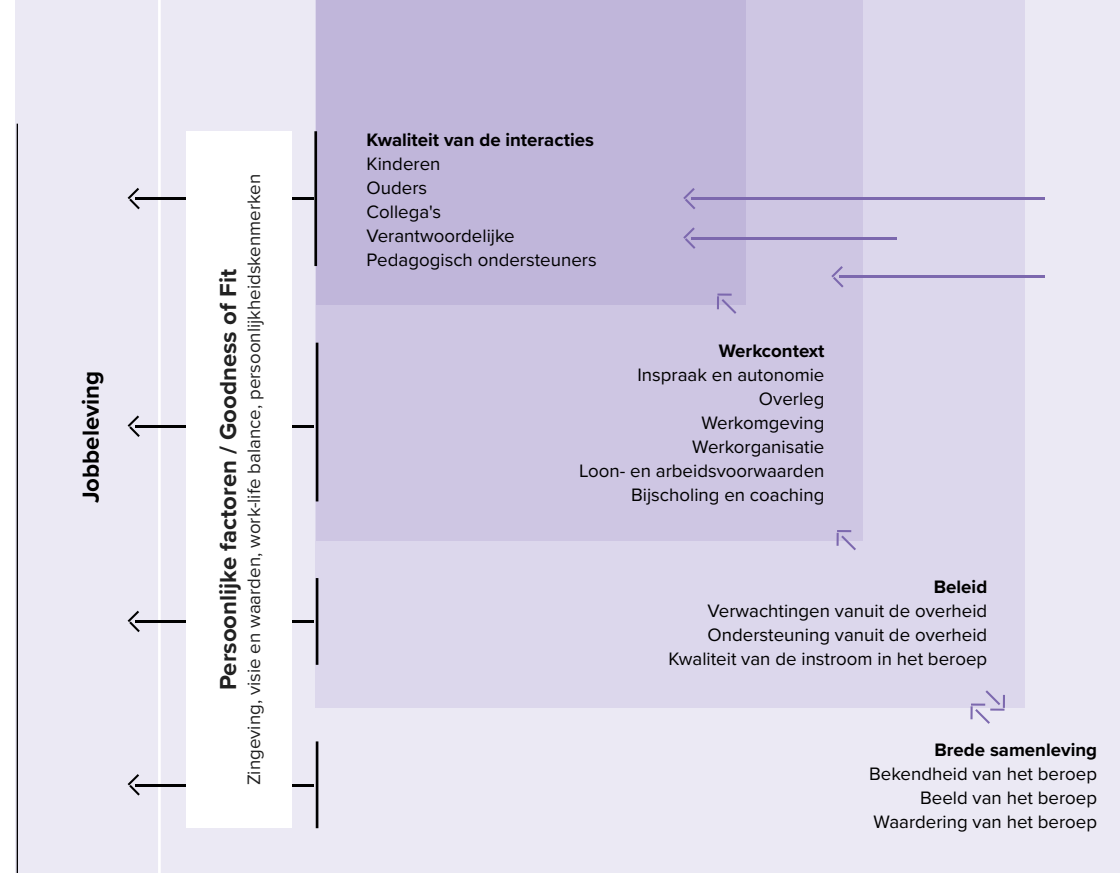
We hebben enkele stappen uitgewerkt die je kan doorlopen met het team. We bieden drie formules aan: *small*, *medium* of *large*. Voor we die stappen uitleggen, geven we graag extra informatie over de resultaten van het onderzoek. Dat biedt structuur en houvast voor de gespreksbegeleider.

Resultaten van het onderzoek

Een veelheid aan factoren oefenen een invloed uit op de jobbeleving van kinderbegeleiders: de mate waarin de job past bij wie je bent, de kwaliteit van interacties, de werkcontext, het beleid en de brede samenleving. Het is een complex samenspel van factoren.

Om orde en structuur aan te brengen in de veelheid aan factoren maakten we een overzichtsschema van onze onderzoeksresultaten. We baseerden ons voor dit schema op eerder onderzoek¹ en pasten het aan op basis van onze resultaten. Je ziet het schema hiernaast. We leggen graag uit hoe je dit schema kan interpreteren.

¹ Corr, L., Davis, E., Cook, K., Waters, E., & D LaMontagne, A. (2014). Fair relationships and policies to support family day care educators mental health: a qualitative study. *BMC Public Health*, 14(1214).



Van deze vijf elementen vertrekt er telkens een pijl rechtstreeks naar de term 'jobbeleving' omdat ze daarop een rechtstreekse invloed uitoefenen. Daarnaast zie je ook pijlen tussen de factoren. Zo heeft de werkcontext een invloed op de kwaliteit van interacties, en heeft bijvoorbeeld de organisatie van overleg tussen collega's een invloed op de werksfeer in het team. Ook het beleid beïnvloedt de kwaliteit van interacties, bijvoorbeeld de begeleider-kindratio is een beleidsmatige keuze met impact op de interacties tussen de begeleiders en de kinderen. De precieze impact van al die invloeden hangt af van persoonlijke factoren en van de mate waarin de job past bij de persoon.

Meer informatie over het onderzoek

Achteraan in de brochure met de beeldverhalen vind je meer achtergrond bij elke component van dit schema. We raden aan om deze tekst te lezen voor je aan het teamgesprek begint.

Wil je nog meer over het onderzoek lezen?
Dan kan je ons volledige eindrapport vinden op
kdg.be/onderzoek/jobbelevingkinderopvang

Of lees het artikel in Kindertijd (oktober 2022):
vbjk.be/nl/magazines/2023/01/jobbeleving-in-de-kinderopvang



Het teamtraject

3.1 Voorbereiding en bereidheid bij het team

Voor je aan een traject start, onderzoek je bij het team wat de bereidheid is om aan welbevinden van de medewerkers te werken en hoe je kan zorgen voor veiligheid in de groep. Het is namelijk een thema dat in sommige teams gevoelig kan liggen. Er moet toch wat veiligheid zijn om hierover te spreken.

Vraag aan teamleden of ze hieromtrent willen werken. Wat zouden ze daar goed aan vinden? Wat lijkt hen moeilijker? Is er motivatie om dit thema vast te nemen en hoe uitgebreid willen ze dat doen? Je vindt hieronder verschillende formules om met dit thema aan de slag te gaan. Afhankelijk van de nood en de beschikbare tijd kan je kiezen voor een small, medium of large versie. Geef teamleden hierbij inspraak. Je kan later nog overstappen naar

een andere versie. Start je bijvoorbeeld met een small-traject maar brengt dat toch meer teweeg dan gedacht en is er nood aan opvolging, dan kan je nog samen met het team beslissen om het large-traject te doorlopen.

- *Small*: dit traject bestaat uit een individuele opdracht en een groepsessie. Het doel van deze formule is om uit te wisselen over de jobbeleving en het welbevinden van de medewerkers. Het is een soort van temperatuurmetering. Je bespreekt in team hoe het is om deze job te doen.
- *Medium*: deze formule bestaat uit een individuele opdracht, een groepsessie en een koppeling aan een individueel (functionerings-)gesprek. Het doel van deze formule is om uit te wisselen over de jobbeleving, die uitwisseling te plaatsen binnen het ruimer onderzoek van jobbeleving en de koppeling te maken met het individuele functioneren in de job.
- *Large*: in deze versie is er een individuele opdracht, organiseer je twee groepsessies en is er een koppeling aan een individueel (functionerings-)gesprek. Het doel van deze formule is om naast uitwisseling en kadering in het onderzoek ook acties te formuleren om de jobbeleving positief te beïnvloeden.

Onafhankelijk van de formule die je kiest, is een vertrouwensklimaat cruciaal om over dit thema te spreken. Om een klimaat te creëren waarin deelnemers vrij en open kunnen spreken, is het belangrijk om bij de start goede afspraken te maken. Vraag aan de teamleden wat zij nodig hebben om zich veilig te voelen en om hun ervaringen te delen in groep. Je kan deze afspraken visueel maken en vastnemen bij de start van de groepsessies.

Voorbeelden van afspraken die je kan maken, zijn:

- ✓ elke inbreng is OK
- ✓ we laten elkaar uitspreken
- ✓ niets verlaat de groep: openheid naar binnen, privacy naar buiten
- ✓ het is geen wedstrijd of opbod, bijvoorbeeld: "Ik heb het nog lastiger dan jij"
- ✓ niet invullen voor een ander: geen verklaringen geven voor de beleving van iemand anders zoals "Jij hebt het thuis moeilijk dus ..."
- ✓ iemands beleving is haar/zijn waarheid: je kan een andere beleving hebben en je mag die naast die van de andere plaatsen maar blijf altijd de andere beleving respecteren
- ✓ stel je oordeel uit: alles is 'waar' niets is 'fout'
- ✓ de tegenstem of minderheidsstem is ook belangrijk
- ✓ blijf bij je eigen beleving, laat je niet meeslepen of van de wijs brengen. Als jij je zo voelt, dan is dat zo voor jou

Daarnaast is het een blijvende taak van de gespreksbegeleider en alle gespreksdeelnemers om aan veiligheid en vertrouwen in het team te werken.



3.2 Formule: *Small*

- Doelstelling:** Teamleden wisselen in groep uit over hun jobbeleving. Er wordt gereflecteerd over de job en het welbevinden in de job.
- Verloop:** individuele opdracht
+ 1 groepsessie van 2 uur
- Materiaal:** toestel om foto's te nemen + per medewerker een brochure 'Wij, kinderbegeleiders'.

3.2.1 Stap 1: Foto-opdracht

Foto's helpen om na te denken over een situatie, in dit geval: hoe het is om de job te doen. Ze vormen ook een fijn vertrekpunt om daarna het gesprek te voeren met de collega's. Eén beeld zegt soms meer dan 1000 woorden. We vragen medewerkers daarom om gedurende drie werkdagen foto's te nemen over drie thema's:

1. Dit aspect van de job geeft mij energie.
2. Dit aspect van de job kost mij energie.
3. Dit aspect van de job maakt me trots.

We vragen om zeker niets in scène te zetten en ook niets te onderbreken voor een foto. Het is de bedoeling om dingen te fotograferen die echt gebeuren of die symbool staan voor een gevoel.

De foto kan je letterlijk bedoelen: een foto van een huilend kind of een druk eetmoment toont exact waar het je om gaat.

Je foto kan ook symbool staan voor iets dat ruimer gaat dan dat ene beeld. Zo toont een foto van een doos koekjes op tafel misschien dat collega's attent zijn voor elkaar en de energie die je daarvan krijgt. Tijdens het teamgesprek kan je uitleg geven over de foto's die je genomen hebt.

In bijlage 1 vind je een document dat de opdracht toelicht en dat je aan de kinderbegeleiders kan geven ter ondersteuning.

3.2.2 Stap 2: Teamgesprek

Organiseer vervolgens een teambijeenkomst. Zorg dat er tijd en ruimte is om diepgaand met elkaar in gesprek te gaan. We adviseren om twee uur uit te trekken. We splitsen het teamgesprek op in twee delen van telkens een uur.

We vragen iedereen om de drie foto's mee te brengen naar het teamgesprek (digitaal of uitgeprint).

OPSTART

Vertel de deelnemers dat ze de komende twee uren zullen uitwisselen over de jobbeleving aan de hand van de foto's die iedereen genomen heeft en aan de hand van beeldverhalen uit het onderzoek van het Onderzoekscentrum Pedagogie in Praktijk van Karel de Grote Hogeschool. Bij het gesprek over de individuele foto's komt het persoonlijke perspectief van elke deelnemer duidelijk in beeld. Het gesprek vertrekt zo van concrete ervaringen in deze organisatie. De beeldverhalen verruimen het perspectief en brengen nieuwe aspecten binnen. Ook elementen

die moeilijker fotografeerbaar zijn, worden zo onderwerp van het gesprek.

Kader dat jullie in dit gesprek niets proberen 'op te lossen'. Het gaat om het vertellen en luisteren, het delen met elkaar, verbinden en reflecteren over de job en het welbevinden op het werk.

DEEL 1: AAN DE HAND VAN DE FOTO'S (DUUR: 1 UUR)

De deelnemers vertellen aan elkaar waarvan ze een foto genomen hebben en waarom. Begin met de foto's die energie geven, dat zorgt voor positieve energie in de groep. Vraag wie er wil starten om de foto te bespreken. En ga vervolgens verder in popcornstijl. Dat wil zeggen dat wie er klaar voor is, iets deelt. Wie iets wil zeggen, popt op, op het moment dat voor hem of haar passend aanvoelt. Als gespreksleider kan je ook deelnemen. Als niemand spontaan start, kan je als eerste gaan.

Vervolgens doe je hetzelfde met de foto's die energie kosten en ten slotte met wat de deelnemers trots maakt.

Wil je graag een schriftelijke neerslag van het gesprek of heb je documentatie nodig om het beleidsvoerend vermogen aan te tonen (medewerkersbeleid en goede werkomstandigheden)? Dan zou je kunnen werken met een grote flap of bord dat voor iedereen leesbaar is. Daarop zet je twee kolommen. In de ene kolom noteer je energiegevers, in de andere kolom de energievreters.

DEEL 2: AAN DE HAND VAN DE BEELDVERHALEN (DUUR: 1 UUR)

Het tweede deel van het teamgesprek is gebaseerd op de beeldverhalen uit de brochure. Geef teamleden de opdracht om in stilte twee beeldverhalen uit de brochure te lezen. Nodig teamleden daarna uit om te vertellen wat dit beeldverhaal met hen doet en wat herkenbaar is of wat juist niet. Indien gewenst kan je op basis van dit gesprek nog aanvullingen doen bij de kolommen van het vorige deel.

AFRONDING

Bedank de teamleden voor het delen van de persoonlijke ervaringen.

Je kan hier nog eens kaderen dat er geen verdere stappen gepland zijn over dit thema.

Dat de organisatie tijd maakt voor dit thema, zegt al veel over de waarde die ze hecht aan de jobkwaliteit van de medewerkers. Dat kan je nog eens beklemtonen. In deze small versie wordt er in ieders hoofd een klein zaadje geplant om meer aandacht te hebben voor het welbevinden van iedere medewerker. Dat kan alvast een positieve invloed hebben op de jobbeleving.

Voel je dat er nog veel leeft en dat er best een vervolg komt op dit gesprek? Leg dat even voor aan het team en dan kan je de vervolgstappen uitvoeren die in de volgende formules zijn uitgewerkt.



3.3 Formule: *Medium*

Doelstellingen:

- Teamleden wisselen in groep uit over hun jobbeleving.
- Tijdens een individueel gesprek bouwen de leidinggevende en kinderbegeleider verder op de individuele jobbeleving en gaan ze na wat hun welbevinden stimuleert of verhindert.

Verloop: individuele opdracht + een groepsessie van twee uur + een individueel gesprek van 1 uur.

Materiaal: toestel om foto's te nemen + per medewerker een brochure 'wij, kinderbegeleiders' + flappen of een bord om notities te maken die zichtbaar zijn voor de teamleden + stickers.

3.3.1 Stap 1: Foto-opdracht

Deze stap is identiek aan die van de small versie. Je kan de uitleg daar lezen.

3.3.2 Stap 2: Teamgesprek: verkenning

OPSTART

Vertel de deelnemers dat jullie de komende twee uren gaan uitwisselen over de jobbeleving aan de hand van de foto's die iedereen genomen heeft en aan de hand van beeldverhalen uit het

onderzoek van het Onderzoekscentrum Pedagogie in Praktijk van Karel de Grote Hogeschool.

Kader dat jullie tijdens deze sessie niets proberen 'op te lossen'. Het gaat om het vertellen en luisteren, het delen met elkaar, verbinden en reflecteren over de job en het welbevinden op het werk. Jobbeleving is iets persoonlijks. Tegelijk is er veel gemeenschappelijks. In het teamgesprek is het niet te bedoeling om te diep in te gaan op individuele verhalen. Die kan je meenemen naar het individuele gesprek.

DEEL 1: AAN DE HAND VAN DE FOTO'S (DUUR: 1 UUR)

De deelnemers vertellen aan elkaar waarvan ze een foto genomen hebben en waarom. Begin met de foto's die energie geven, dat zorgt voor positieve energie in de groep. Vraag wie er wil starten om de foto te bespreken. En ga vervolgens verder in popcornstijl. Dat wil zeggen dat wie er klaar voor is, iets deelt. Wie iets wil zeggen, popt op, op het moment dat voor hem of haar passend aanvoelt.

De gespreksbegeleider noteert telkens enkele kernwoorden op een groot papier of whiteboard. Je probeert de kernwoorden meteen te groeperen. Het schema van de onderzoeksresultaten kan helpen om structuur aan te brengen in de antwoorden.

Vervolgens doe je hetzelfde met de foto's die energie kosten en ten slotte met wat de deelnemers trots maakt.

DEEL 2: AAN DE HAND VAN DE BEELDVERHALEN (DUUR: 1 UUR)

Het tweede deel van het teamgesprek is gebaseerd op de beeldverhalen uit de brochure. Geef teamleden de opdracht om in stilte twee beeldverhalen uit de brochure te lezen. Nodig teamleden daarna uit om te vertellen wat dit beeldverhaal met hen doet en wat herkenbaar is of wat juist niet.

Kijk dan terug naar de kernwoorden van het eerste deel van de teamvergadering. Zijn er nog elementen die ontbreken, waar jullie eerder niet aan gedacht hadden maar die toch een belangrijk element vormen van de jobbeleving? Die zaken vul je kort aan.

AFRONDING

Als gespreksbegeleider bedank je de deelnemers voor het delen van hun persoonlijke ervaringen.

Je legt uit hoe het proces verder verloopt. Je vertelt dat je graag met elke medewerker individueel in gesprek gaat over de jobbeleving. Je legt uit hoe de collega's zich kunnen voorbereiden: elke medewerker krijgt een formulier (zie bijlage 2) met mogelijke thema's die hij of zij ter sprake kan brengen in het individuele gesprek. Dit formulier is opgesteld op basis van de thema's die in het onderzoek naar voren zijn gekomen. De medewerker duidt de thema's aan die veel invloed hebben op de persoonlijke jobbeleving en die hij of zij graag wil aanbrengen bij de leidinggevende. Zo krijgt de leidinggevende een nog beter beeld van de persoonlijke jobbeleving en deelnemer en leidinggevende kunnen samen nagaan hoe de jobbeleving positief beïnvloed kan worden.

3.3.3 Stap 3: Individueel gesprek

ACHTERGROND

We merkten in het onderzoek dat de foto-opdracht en de interviews medewerkers aanzetten tot reflectie. De aanpak gaf hen stof tot nadenken en inzichten die ze meenamen naar het individuele gesprek. In deze mediumversie voorzien we daarom een individueel gesprek. Voorzie je al functioneringsgesprekken, dan kan je die vormgeven aan de hand van deze methodiek. Deed je tot hier toe nooit functioneringsgesprekken, dan kan dit een mooie aanleiding zijn om dat eens uit te proberen. Je kan hiervoor ook ondersteuning vragen van een regionaal of pedagogisch ondersteuner.

Is het in je organisatie niet de gewoonte om functioneringsgesprekken te voeren of is er geen leidinggevende, dan kan je alsnog individuele gesprekken voorzien, met collega's onder elkaar.

VOORBEREIDING

Zowel jij als de collega bereiden het gesprek voor door na te denken over thema's die je wil bespreken. De themalijst (bijlage 2) kan hiervoor inspiratie bieden.

VERLOOP VAN HET GESPREK

Start met het overlopen van de agendapunten die de medewerker aanbrengt. Schrijf ze even op, maar ga er inhoudelijk nog niet op in. Vul daarna aan met de agendapunten die jij graag wil bespreken.

Vervolgens bespreek je de agendapunten die de medewerker aanbrengt. Vat regelmatig samen en vraag verduidelijking. En spreek af welke acties mogelijk zijn en wie ze opneemt. Bespreek daarna je eigen agendapunten. Laat ruimte om te reageren, zoek samen naar oplossingen en mogelijkheden en maak ook hier duidelijke afspraken over acties.

Als afronding vat je de gemaakte afspraken samen, vraag je aan de medewerker wat die van het gesprek vond en geef je zelf aan hoe je dit gesprek ervaren hebt.



3.4 Formule: Large

- Doelstellingen:**
- Teamleden wisselen in groep uit over hun jobbeleving.
 - In dat groepsgesprek koppel je ook de bevindingen met het ruimere onderzoek en wordt de jobbeleving verder uitgediept.
 - In het tweede groepsgesprek brainstorm je over mogelijke acties om het welbevinden te verhogen en kies je een actie om op groepsniveau uit te werken.
 - Tijdens een individueel gesprek bouwen de leidinggevende en kinderbegeleider verder op de individuele jobbeleving en wat hun welbevinden stimuleert of verhindert.

Verloop: individuele opdracht + twee groepsessies van twee uur + één individueel gesprek van 1 uur.

Materiaal: toestel om foto's te nemen + een brochure per medewerker van 'wij, kinderbegeleiders' + flappen of een bord om notities te maken die zichtbaar zijn voor de teamleden + stickers.

Stap 1, 2 en 3 zijn dezelfde als in de mediumformule en kan je daar lezen. Er komt nu een vierde stap bij.

3.4.1 Stap 4: Tweede teamgesprek: over tot actie

Uit het onderzoek over jobbeleving bleek dat er op verschillende niveaus dient gewerkt te worden om het welbevinden van

de medewerkers te verhogen. Er zijn veel dingen die je als verantwoordelijke niet in de hand hebt, maar er zijn ook heel wat elementen die je wel kan aanpakken, zeker op het niveau van het team en de organisatie.

STAP 0: VOORBEREIDING DOOR DE GESPREKSBEGELEIDER

Als gespreksbegeleider neem je de notities van het eerste teamgesprek erbij. Die orden je op basis van het schema van dit onderzoek. Je plaatst de verschillende antwoorden onder de vijf thema's: persoonlijke factoren (1), kwaliteit van interacties (2), werkcontext (3), beleid (4) en brede samenleving (5). Maak een groot overzichtsblad dat je kan gebruiken bij de eerste stap in het teamgesprek.

STAP 1: THEMA'S KIEZEN (20 MINUTEN)

De jobbeleving is voor iedereen anders. Tegelijk zijn er overeenkomsten. Die overeenkomsten gaan we nu opzoeken. Het overzichtsschema met de verschillende elementen die de jobbeleving van jouw medewerkers beïnvloeden, hangt op. Elke deelnemer krijgt 3 kleine stickers en kleef die bij de thema's op het overzichtsschema waarover zij of hij het liefst wil werken. De vraag die je als gespreksbegeleider stelt, luidt: "Over welke drie onderwerpen zou je graag een actie uitwerken om het welbevinden van de medewerkers te verhogen? Kleef je drie bolletjes bij de onderwerpen van jouw keuze."

STAP 2: BRAINSTORM OVER MOGELIJKE ACTIES BIJ DIE THEMA'S (25 MINUTEN)

Selecteer nu de drie tot vijf meest gekozen thema's uit. En noteer die op verschillende flappen.

Afhankelijk van de groepsgrootte heb je nu twee mogelijkheden. Ofwel verdeel je de groep in kleine groepen en vraag je elk groepje om aan één thema te werken. Ofwel behandel je de thema's een voor een met de gehele groep.

De vraag waarover jullie werken, is: wat kunnen wij doen met dit thema zodat het welbevinden van de medewerkers positief beïnvloed wordt?

Er zullen ook thema's of aspecten zijn waarop jullie geen invloed hebben, zoals bijvoorbeeld het loon of de begeleider-kindratio. In deze oefening concentreer je je op die aspecten waarop je als team invloed kunt uitoefenen.

De groep of deelgroep bedenkt mogelijke acties en schrijft die op de flap. Elk idee is goed en wordt genoteerd. Na 5 minuten komt het volgende thema aan bod. Zo ben je maximum 25 minuten bezig met het brainstormen over de verschillende thema's.

Is het moeilijk om tot acties te komen en heb je wat inspiratie nodig? Dan hebben we hier enkele suggesties die gebaseerd zijn op het onderzoek.

- ✓ Kwaliteit van interacties met kinderen: onderzoek met het team hoe je meer tijd kunt creëren voor spel en positieve interactie met kinderen.
- ✓ Kwaliteit van interacties met kinderen: ga meer buiten spelen, daar heeft iedereen deugd van.
- ✓ Kwaliteit van interacties met de verantwoordelijke: creëer een heldere visie en neem beslissingen op een transparante manier.
- ✓ Kwaliteit van interacties met collega's: spreek waardering uit voor elkaars werk.
- ✓ Kwaliteit van interacties met collega's: organiseer een teambuilding om als team dichter naar elkaar toe te groeien.
- ✓ Kwaliteit van interacties met collega's: werk aan de open communicatie en samenwerking in het team.
- ✓ Kwaliteit van interacties met ouders: versterk de communicatie met ouders, geef een duidelijker beeld van wat je doet, stuur onrealistische verwachtingen bij.
- ✓ Kwaliteit van interacties met ouders: organiseer een ouderavond waarop ontmoeting, uitwisseling en waardering centraal staan.
- ✓ Werkcontext: geef medewerkers meer inspraak.
- ✓ Werkcontext: zoek naar een creatieve oplossing om meer kindvrije uren te creëren.
- ✓ Werkcontext: plan een interessante vorming, op maat van het team.
- ✓ Beleid: kwaliteit van instroom, plan een gesprek met iemand van de school waar jullie stagiaires zijn ingeschreven en praat over de criteria om te slagen, over verwachtingen, omkadering en begeleiding.
- ✓ Beleid: protesteer mee voor betere werkomstandigheden.
- ✓ Brede samenleving: organiseer een uitwisseling met een andere kinderopvang in de buurt.
- ✓ Brede samenleving: nodig de bureaus uit om kennis te maken met de werking.
- ✓ Brede samenleving: hang foto's met bijhorende tekst op aan het raam van je organisatie om te laten zien wie jullie zijn en wat jullie doen.

STAP 3: DE FLAPPEN OVERLOPEN EN EEN ACTIE KIEZEN (20 MIN)

De deelnemers lopen rond en lezen de verschillende acties op de flappen. Ze nemen een kleurstift mee en zetten een sterretje bij de actie die hen aanspreekt.

Vervolgens bespreekt de groep de acties waarvan medewerkers warm worden en beslissen jullie over de actie die je met de groep wil ondernemen.

STAP 4: ACTIE UITWERKEN (45 MIN)

In deze laatste stap maak je de actie samen met het team concreet. Spreek af wie de actie uitvoert en opvolgt. Waak erover dat de actie effectief plaatsvindt. Dat is een belangrijk signaal van waardering voor de kinderbegeleiders.

AFRONDING (10 MIN)

Vraag elke deelnemer om te vertellen hoe zij of hij de sessie heeft ervaren. Leg uit dat de deelnemer gewoon zegt wat die wil zeggen, niet meer en niet minder en dat niemand bijkomende vragen zal stellen. Dat doe je weer in popcornstijl.

Check als gespreksbegeleider als laatste uit en bedank iedereen voor de deelname.



Bijlage 1

Foto-opdracht jobbeleving

Waarom foto's nemen?

Het nemen van foto's gaat helpen om na te denken over hoe het is voor jou om de job te doen. Het is eveneens een fijn vertrekpunt om daarna het gesprek te voeren met de collega's over jouw welbevinden op het werk. Eén beeld zegt soms meer dan 1000 woorden.

Welke foto's neem je dan?

We zijn het gewoon om foto's te nemen van speciale gebeurtenissen zoals een feest of een reis. Nu vragen we je om foto's te nemen van alledaagse dingen, die je normaal gezien misschien niet zou fotograferen. We vragen je om niets in scène te zetten en niets te onderbreken voor een foto. Fotografeer dingen die echt gebeuren of die symbool staan voor je gevoel. Concreet vragen we om foto's te nemen vanuit volgende drie perspectieven:

1. Dit aspect van de job geeft mij energie.
2. Dit aspect van de job kost mij energie.
3. Dit aspect van de job maakt me trots.

De foto kan je letterlijk bedoelen: een foto van een huilend kind of een druk eetmoment tonen exact waar het je om gaat. Je foto kan ook symbool staan voor iets dat ruimer gaat dan dat éne beeld. Zo toont een foto van een doos koekjes op tafel misschien hoe attent collega's zijn voor elkaar. Tijdens het teamgesprek kan je uitleg geven over de foto's die je genomen hebt. Hiernaast vind je verschillende vragen die je op weg kunnen helpen.

Hoe gaat het praktisch?

Je hebt drie werkdagen de tijd om foto's te nemen. Sta stil bij wat je denkt en voelt tijdens je job. Het maakt niet uit of je nu een smartphone, tablet of fototoestel gebruikt. Na die drie werkdagen kies je drie foto's die je graag wil bespreken met je collega's.

Hulpvragen

Hieronder geven we hulpvragen mee die je verder op weg kunnen zetten en inspiratie kunnen bieden. Het is zeker niet de bedoeling dat je al die elementen gaat beantwoorden. Eén foto per hoofdvraag is het opzet. Misschien heb jij al voldoende inspiratie met de drie hoofdvragen, misschien ook niet, dan hopen we je zo verder op weg te zetten.

Dit aspect van de job geeft mij energie

- ✓ Wat vind je leuk aan deze job?
- ✓ Wat geeft je een goed gevoel?
- ✓ Waar word je vrolijk van?
- ✓ Maakt je hart op sommige momenten een sprongetje?
- ✓ Kost iets veel inspanning maar heb je daarna toch energie?
- ✓ Wat voelt als een beloning voor de inspanning die je doet?
- ✓ Waar kijk je naar uit als je 's morgens naar het werk gaat?

Dit aspect van de job kost mij energie

- ✓ Welke taak doe je echt niet graag of vermijd je?
- ✓ Wat doe je liever niet te vaak op een dag?

- ✓ Wanneer voel je de energie uit je lichaam wegstromen?
- ✓ Op welke momenten voel je frustratie?
- ✓ Waar kijk je tegenop als je 's morgens naar het werk gaat?
- ✓ Op welke moment ervaar jij stress?

Maak een foto van een aspect van de job dat je trots maakt

- ✓ Wanneer denk je: 'hiervoor doe ik het'?
- ✓ Waarover zou je trots vertellen aan anderen die vragen wat je job inhoudt?
- ✓ Over welk aspect denk je 'dit heb ik nu echt goed gedaan'?
- ✓ Welk aspect van de job is onderbelicht en zou veel meer waardering mogen krijgen?
- ✓ Wanneer denk je dat je het verschil maakt voor kinderen en ouders?

Bijlage 2

Mogelijke onderwerpen voor het individuele gesprek

Algemeen

Het individuele gesprek is een soort van coachingsgesprek en geen beoordelingsgesprek. Indien er een leidinggevende is, wordt dit gesprek met deze persoon gevoerd. Er is sprake van tweerichtingsverkeer: de medewerker en leidinggevende staan op dezelfde voet tijdens dit gesprek en praten open over de job, de organisatie en het functioneren van de medewerker daarin (Lievens, 2020).

Indien er binnen de organisatie al functioneringsgesprekken worden gevoerd, kan je deze tijd gebruiken om verder te werken rond jobbeleving. Een functioneringsgesprek heeft als doel om de medewerker te ondersteunen in zijn ontwikkeling binnen de job. Je zoekt samen naar wat de medewerker stimuleert of belemmert en wat je kan doen om de medewerker te ondersteunen in zijn functioneren. Welbevinden op het werk sluit daar heel nauw bij aan, in dit individuele gesprek focussen we daarop, we kijken eveneens naar wat de medewerker stimuleert of belemmert en wat we kunnen doen om het welbevinden van de werknemer te verhogen.

Hieronder vind je mogelijke vragen waar de medewerker over kan nadenken of die jij kan stellen aan de medewerker. Ze zijn opgedeeld volgens de vijf thema's uit het onderzoek Jobbeleving van Pedagogie in Praktijk, aan de Karel de Grote Hogeschool.

Persoonlijke factoren

- ✓ Past de job bij jou?
- ✓ Beschik je over voldoende kennis en vaardigheden om een bepaalde taak uit te voeren?
- ✓ Past je persoonlijke visie binnen de visie van de organisatie? Kan je je terugvinden in de waarden en de visie van de organisatie? Gaat de organisatie op een goede manier om met kinderen, met ouders, met werknemers, met de omgeving?
- ✓ Voel je je nuttig en betekenisvol door het uitvoeren van deze job? Kan je bereiken wat je wil bereiken?
- ✓ Wil je graag groeien in deze job? Krijg je daar kansen toe? Heb je voldoende uitdaging in je job?
- ✓ Kan je de job mentaal en fysiek goed aan?
- ✓ Waar krijg je energie van in je job?
- ✓ Wat geeft je mogelijks stress in je job?
- ✓ Is de job goed te combineren met je privésituatie?

Kwaliteit van interacties

- ✓ Hoe lopen de contacten met collega's?
- ✓ Wat is je plekje in het team?
- ✓ Hoe vind je de sfeer en het klimaat in team?
- ✓ Hoe loopt de samenwerking met de verantwoordelijke?
- ✓ Wat is je plekje in het team?
- ✓ Hoe lopen de contacten met de kinderen?
- ✓ Wat vind je van jouw contact met de ouders?
- ✓ Wat vind je van de samenwerking met de pedagogisch ondersteuner?

- ✓ Hoe loopt het samenwerken met de stagiairs?
- ✓ Heb je het gevoel dat hetgeen je doet geapprecieerd wordt? Hoe merkt je dat? Van wie?

Werkcontext

- ✓ Krijg je genoeg vrijheid om zelf invulling te geven aan je job? Om je eigen keuzes te maken?
- ✓ Wat vind je van de werkomgeving (binnen en buiten) en de ruimere omgeving? Werk je hier graag? Heb je de nodige middelen en het nodige materiaal om het werk goed te doen?
- ✓ Wat vind je van de vorming of coaching die jou wordt aangeboden?
- ✓ Is er voldoende ruimte om in overleg te gaan met je collega's?
- ✓ Wat vind je van jouw takenpakket?
- ✓ Wat vind je van de taakverdeling?
- ✓ Wat vind je van de uurregeling, bv. shiften, pauzes, bezetting?
- ✓ Is het beleid en de visie van de organisatie en leidinggevende voldoende duidelijk voor jou en kan je je daarin vinden?

Maatschappelijke invloeden: beleid en de brede samenleving

- ✓ Heeft het beeld van je omgeving over de job of de berichtgeving in de media een invloed op jouw jobbeleving?
- ✓ Kunnen wij als werkgever acties doen om de politiek te beïnvloeden? Verwacht je iets van ons op dat vlak?
- ✓ Kunnen wij als werkgever acties opzetten om het beeld van het beroep te verbeteren (bij ouders, in de buurt,...) Zie je concrete dingen die we kunnen doen? Verwacht je dit van ons?

Colofon

Gesprekshandleiding 'Werken aan het welbevinden van kinderbegeleiders'

Valorisatie van het onderzoek:

Jobbeleving in de opvang van baby's en peuters

Publicatiejaar: 2023

Tekst: Nele Van Gils en Kris De Visscher

Met medewerking van Els Biessen en Dietlinde Willockx

Met inbreng van de Ondersteuners beleidsvoerend vermogen verbonden aan KdG

Beeld: Charlotte Van Hacht

Lay-out: Shtick

Uitgever: Karel de Grote Hogeschool (KdG) –
Onderzoekscentrum Pedagogie in Praktijk

KdG
Research

Karel de Grote Hogeschool