



Wij, kinderbegeleiders

Rapport van het PWO-onderzoek Jobbeleving in de opvang van baby's en peuters

Nele Van Gils, Kris De Visscher en Els Biessen

INHOUD

Dankwoord	8
Inleiding	9
DEEL 1 Literatuuronderzoek en onderzoeksvragen	10
1 Waaron besteden we aandacht aan de jobbeleving van kinderbegeleiders?.....	10
2 Hoe komt het dat de jobbeleving van kinderbegeleiders zo lang onzichtbaar bleef?	11
3 Wat weten we uit bestaand onderzoek?	12
3.1 Algemene modellen over welbevinden, tevredenheid en engagement.....	12
3.1.1 Terminologie: welbevinden, tevredenheid en engagement.....	12
3.1.2 Job characteristics model	13
3.1.3 Job demands-job control model	13
3.1.4 Vitaminemodel.....	14
3.1.5 Person-job fit.....	15
3.1.6 Engaged performance model	15
3.1.7 Individuele persoonskenmerken	17
3.1.8 Subjectief loopbaansucces	17
3.2 Onderzoek over de jobbeleving van kinderbegeleiders	18
3.2.1 (G)een job als een ander? Spelen er andere elementen een rol in de jobbeleving van kinderbegeleiders?	18
3.2.1.1 Stress op het werk	18
3.2.1.2 Low pay, yet we stay.....	19
3.2.2 Specifieke kenmerken van de jobbeleving van kinderbegeleiders.....	20
3.2.2.1 Werkomstandigheden zijn belangrijk	20
3.2.2.2 Op zoek naar orde en structuur in de veelheid aan factoren.....	22
3.3 Wat besluiten we uit de literatuurstudie voor ons onderzoek?	25
4 Onderzoeksvragen	26
DEEL 2 Onderzoeksopzet en Methodologie	27
1 Zoeken en selecteren van organisaties	27
2 Informeren van participanten	28
3 Participerende observatie	28
3.1 Waarom participerende observatie?	28
3.2 Hoe we observeerden	29

3.3	Wat we observeerden	29
3.4	Veldnotities	30
3.5	Wanneer we observeerden	30
4	Zelfdocumentatie	30
5	Diepte-Interviews	31
5.1	Selectie en kenmerken van de respondenten	31
5.2	Methodologische aanpak van de interviews.....	33
6	Validiteit en membercheck	33
7	Aanpak van de analyse	34
7.1	Thematische analyse	34
7.2	Narratieve analyse	34
7.2.1	De eerste luisterronde	35
7.2.2	De tweede luisterronde	36
7.2.3	De derde luisterronde	36
7.2.4	De vierde luisterronde	37
8	Focusgroepen	37
9	Werkgroep eindproduct.....	38
DEEL 3 Resultaten		39
1	Thematische analyse	39
1.1	Goodness of fit tussen de job en wie je bent	39
1.1.1	Zingeving en betekenisverlening	39
1.1.2	Aansluiting bij visie, waarden en normen	42
1.1.3	Een gevoel van competentie	44
1.1.4	Combinatie werk en privé.....	46
1.1.4.1	Een afgebakende job?.....	46
1.1.4.2	Combinatie met een gezin	50
1.1.4.3	Deeltijds als het kan	51
1.2	Kwaliteit van interacties	52
1.2.1	Collega's	52
1.2.2	Kinderen	56
1.2.2.1	Positieve interactie met en tussen kinderen	56

1.2.2.2	Individuele aandacht geven	58
1.2.2.3	Spelaanbod voor en met kinderen	60
1.2.2.4	Educatieve begeleiding	64
1.2.2.5	Uitdagingen in de interactie met kinderen	65
1.2.2.6	Het eetmoment.....	68
1.2.3	Leidinggevende	69
1.2.4	Ouders.....	72
1.2.5	Pedagogisch ondersteuner	78
1.3	Werkcontext	81
1.3.1	Inspraak en autonomie	81
1.3.1.1	Inspraak in de dagelijkse werking	81
1.3.1.2	Inspraak in de organisatie en het beleid van de werking	83
1.3.1.3	Je naaste collega's kunnen kiezen	84
1.3.2	Overleg.....	85
1.3.3	Werkomgeving.....	86
1.3.3.1	Materiaal.....	86
1.3.3.2	Ruimte.....	88
1.3.4	Werkorganisatie	90
1.3.4.1	Administratie	90
1.3.4.2	Dagritme en dagstructuur	93
1.3.4.3	Groepsverdeling.....	94
1.3.4.4	Taakinvulling	96
1.3.4.5	Taakverdeling	98
1.3.4.6	Uurregeling, pauze, rustmomenten.....	99
1.3.4.7	Loon- en arbeidsvoorwaarden	102
1.3.4.8	Vormingen en bijscholingen.....	105
1.3.4.9	Coaching op de werkvloer	108
1.4	Invloed van de samenleving op de jobbeleving van kinderbegeleiders.....	109
1.4.1	Onbekend en onbemind? Het beeld en de waardering van het beroep	110
1.4.1.1	Waardering in de dichte omgeving	110
1.4.1.2	Een onvolledig en geringschattend beeld van het beroep.....	111

1.4.1.3	Geen aandacht in de media	113
1.4.1.4	Lage waardering voor de job	113
1.4.1.5	De aanpak van de coronapandemie stelt het nog eens op scherp	115
1.4.2	(Pedagogische) verwachtingen vanuit de overheid	116
1.4.3	(Pedagogische) ondersteuning en beleid vanuit de overheid	119
1.4.4	Kwaliteit van de instroom	121
2	Narratieve analyse	123
2.1	Welke stemmen onderscheiden we?.....	123
2.1.1	Tevreden, genietend, enthousiast.....	123
2.1.2	Ontevreden, gefrustreerd, machteloos	125
2.1.3	Zelfzeker, fier	127
2.1.4	Onzeker/twijfelend, bescheiden/terughoudend	129
2.1.5	Waakzaam	130
2.1.6	Relativerend, pragmatisch	131
2.2	De interactie tussen stemmen.....	133
2.3	De jobbeleving volgens de narratieve analyse	135
3	Analyse van de focusgroepgesprekken.....	135
3.1	Studenten Pedagogie van het Jonge Kind (PJK)	136
3.1.1	Hoe schatten de studenten de jobbeleving van kinderbegeleiders in?	136
3.1.1.1	Takenpakket en taakverdeling	136
3.1.1.2	De begeleider-kindratio.....	136
3.1.1.3	De toenemende eisen van ouders.....	137
3.1.2	Welke handvatten benoemen studenten om de jobbeleving van kinderbegeleiders positief te beïnvloeden?.....	137
3.1.2.1	Kwaliteit van de instroom	137
3.1.2.2	Maatschappelijke erkenning van pedagogische expertise	137
3.1.2.3	Rol van de verantwoordelijke.....	137
3.1.2.4	Meer kindvrije uren en pedagogische ondersteuning	138
3.1.2.5	Meer tijd voor de kinderen	138
3.2	Pedagogisch ondersteuners	139
3.2.1	Hoe schatten de pedagogisch ondersteuners de jobbeleving van kinderbegeleiders in?.....	139

3.2.1.1	Liefde voor en van de kinderen	139
3.2.1.2	Moeilijke werkomstandigheden	139
3.2.1.3	Frustratie wegens onderschat beroep	140
3.2.1.4	Hoge werkdruk wegens hoge verwachtingen vanuit het beleid en weinig ruimte om te groeien	140
3.2.2	Welke handvatten benoemen pedagogisch ondersteuners om de jobbeleving van kinderbegeleiders positief te beïnvloeden?	143
3.2.2.1	Kindvrije uren en meer ruimte voor professionele ontwikkeling	143
3.2.2.2	Verminderen van aantal kinderen per begeleider in combinatie met pedagogische ondersteuning.....	143
3.2.2.3	Goede teamsfeer en het belang van de leidinggevende daarin	144
3.2.2.4	Communicatie naar ouders over groepsopvang	145
3.2.2.5	De opleiding onder de loep nemen	145
3.2.2.6	Hoger loon	146
3.3	Ouders.....	146
3.3.1	Hoe schatten de ouders de jobbeleving van kinderbegeleiders in?	146
3.3.1.1	Een hectische job, goed kunnen managen	146
3.3.1.2	Een afgebakende job	147
3.3.1.3	Dankbaarheid van ouders doet deugd	147
3.3.1.4	Onderwaardering door onwetendheid.....	147
3.3.2	Welke handvatten benoemen ouders om de jobbeleving van kinderbegeleiders positief te beïnvloeden?.....	148
3.4	Leerkrachten van de opleiding kinderopvang of begeleider in de kinderopvang ...	149
3.4.1	Hoe schatten leerkrachten de jobbeleving van kinderbegeleiders in?.....	149
3.4.1.1	Het belang van een fijne werkomgeving	149
3.4.1.2	De eigen persoonlijkheid	151
3.4.1.3	Zelfwaardergevoel	151
3.4.1.4	Waar leggen we de lat?.....	152
3.4.2	Welke handvatten benoemen leerkrachten om de jobbeleving positief te beïnvloeden?	152
3.5	Leidinggevenden	153
3.5.1	Hoe schatten leidinggevenden de jobbeleving van kinderbegeleiders in? ..	153

3.5.1.1	Voldoening uit contact met de kinderen	153
3.5.1.2	Een zware job.....	153
3.5.2	Welke handvatten benoemen leidinggevend en om de jobbeleving positief te beïnvloeden?	155
3.5.2.1	Begeleiderkindratio naar beneden	155
3.5.2.2	Kindvrije uren en meer overlegtijd	155
3.5.2.3	Pedagogische coaching	156
3.5.2.4	Meer waardering voor het beroep.....	157
3.5.2.5	Teamsfeer, open communicatie en goed leiderschap.....	157
3.5.2.6	Opleiding	158
3.5.2.7	Verloning	158
3.6	Beleidsmakers	159
3.6.1	Hoe schatten beleidsmakers de jobbeleving van kinderbegeleiders in?	159
3.6.1.1	Negatieve spiraal	159
3.6.1.2	Discrepancie tussen de verwachtingen en de werkomstandigheden en opleiding	160
3.6.2	Welke handvatten benoemen beleidsmakers om de jobbeleving positief te beïnvloeden?	161
3.7	Conclusie van de focusgroepgesprekken.....	162
DEEL 4	Conclusie.....	164
1	Persoonlijke factoren	165
1.1	Passie en motivatie.....	165
1.2	Meer dan een roeping	165
1.3	Aansluiting bij waarden en normen.....	166
1.4	Combinatie werk en privé.....	166
2	Kwaliteit van interacties.....	167
2.1	Collega's	167
2.2	Ouders.....	167
2.3	Verantwoordelijke of leidinggevende	168
2.4	Kinderen	168
2.5	Pedagogisch ondersteuner.....	168

3	De werkcontext	169
3.1	Inspraak en autonomie	169
3.2	Overleg	169
3.3	Werkomgeving	169
3.4	Werkorganisatie	170
3.5	Loon- en arbeidsvoorwaarden	170
3.6	Vorming en coaching	171
4	Het beleid creëert het kader voor de werkcontext maar heeft ook een rechtstreekse invloed	171
5	Het beroep wordt onderschat in de brede samenleving	172
	DEEL 5 Aanbevelingen.....	173
5.1	Creëer betere werkomstandigheden voor kinderbegeleiders.....	173
5.1.1	Voor organisatoren	173
5.1.2	Voor de Vlaamse overheid	173
5.2	Verbeter de beeldvorming en waardering van het beroep	173
5.2.1	Voor organisatoren	173
5.2.2	Voor de Vlaamse overheid	173
5.3	Versterk de kwaliteit van instroom	174
5.3.1	Voor organisatoren	174
5.3.2	Voor de Vlaamse Overheid	174
5.4	Verbeter de communicatie met ouders	174
5.4.1	Voor organisatoren	174
5.4.2	Voor de Vlaamse Overheid	174
	Bijlagen.....	175
1	Informatieblad voor de kinderbegeleiders.....	175
2	Toestemmingsformulier kinderbegeleiders.....	177
3	Informatieblad voor de ouders.....	178
4	Toestemmingsformulier ouders.....	180
5	Foto-opdracht.....	181
6	Vragenlijst semi-gestructureerd interview	183
	Referenties	185

DANKWOORD

In de eerste plaats wensen we de kinderbegeleiders en de verantwoordelijken te bedanken van de zes opvanglocaties waar we ons belevingsonderzoek konden voeren. Hartelijk dank om ons in jullie werking te ontvangen en ons zo enthousiast te woord te staan over jullie jobbeleving.

Ook gaat onze dank uit naar de deelnemers aan de werkgroep die de voornaamste bevindingen vertaalden naar beeldverhalen en aan illustrator Charlotte Van Hacht die de verhalen van de kinderbegeleiders zo treffend vormgaf.

Oprechte dank ook aan de vele deelnemers aan onze focusgroepen voor hun waardevolle inbreng en aan de leden van de klankbordgroep voor hun betrokken feedback.

Tot slot gaat onze dank uit naar de collega's die een onmisbare bijdrage leverden aan ons onderzoek. Dank aan An Piessens voor het uitgekende onderzoeksvoorstel en voor alle steun en tips tijdens het proces. Dank aan Siska Van Daele voor de steun bij de narratieve analyse, aan Birgit Kerstens voor de opvolging en ondersteuning in een aantal belangrijke fases van het onderzoek en – last but not least – aan Dietlinde Willockx voor haar constante steun en het vele werk achter de schermen van dit project.

INLEIDING

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 zelf?' 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 zich voelen in de groepsopvang van baby's en peuters. Dit Projectmatig Wetenschappelijk Onderzoek (PWO) werd gefinancierd met de PWO-middelen van Karel de Grote Hogeschool.

Het uitgangspunt van het onderzoek was de tweeledige vraag: hoe beleven kinderbegeleiders hun job en wat beïnvloedt hun jobbeleving positief? De reden ligt voor de hand: het is essentieel dat kinderbegeleiders zich goed voelen op hun werk. Voor zichzelf, maar uiteraard ook in het belang van de kwaliteit van de opvang én de aantrekkelijkheid van de tewerkstelling in de sector.

Om de praktijk aan den lijve te ondervinden, draaiden de onderzoekers mee in zes organisaties voor groepsopvang van baby's en peuters. Het gaf hen een bevoorrechte blik op de werking achter de schermen en een eerste beeld van wat de job inhoudt. De kinderbegeleiders kregen de vraag om foto's te nemen van hun dagelijkse activiteiten. Die foto's en de observaties van de onderzoekers dienden als basis voor 26 diepte-interviews met de kinderbegeleiders.

Daarna brachten onderzoekers de overeenkomsten en verschillen tussen de interviews in kaart. Ze analyseerden de gesprekken, selecteerden thema's en verhaalstructuren, en legden alle resultaten voor aan verschillende betrokkenen: ouders, pedagogisch ondersteuners, studenten Pedagogie van het Jonge Kind, verantwoordelijken kinderopvang, werkgevers, leerkrachten en beleidsmakers. Zij deelden hun kijk op de job en dachten mee na over wat de jobbeleving positief kan beïnvloeden.

Het laatste luik van het onderzoek was het meest creatieve: samen met een groep kinderbegeleiders en met behulp van een illustrator zetten de onderzoekers de verzamelde informatie om in beeldverhalen. Aan de hand van vier fictieve personages kregen de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek een duidelijk gezicht.

Voor u ligt het eindrapport van het onderzoek. We starten met de literatuurstudie over dit onderwerp en we overlopen de onderzoeksvragen. Vervolgens schetsen we het onderzoekszet en de methodologie. Daarna geven we een gedetailleerd beeld van de verschillende bevindingen. Vervolgens vatten we alles samen in onze conclusie. We ronden af met een aantal aanbevelingen voor het beleid en voor organisatoren van groepsopvang.

DEEL 1 LITERATUURONDERZOEK EN ONDERZOEKSVRAGEN

1 WAAROM BESTEDEN WE AANDACHT AAN DE JOBBELEVING VAN KINDERBEGELEIDERS?

Jobbeleving van kinderbegeleiders is een thema dat de voorbije 10 jaar steeds meer internationale aandacht krijgt in onderzoek (Cumming et al., 2020) en beleid. Toch blijft de hoeveelheid onderzoek nog relatief beperkt in verhouding tot de cruciale rol die kinderbegeleiders spelen in de realisatie van kwaliteitsvolle kinderopvang. Veel aandacht gaat uit naar het welbevinden van kinderen. Het welbevinden van het personeel blijft onderbelicht (Cumming et al., 2020). Daarenboven zijn er nog geen specifieke data beschikbaar voor de Vlaamse context.

In dit onderzoek brengen we daarom het welbevinden van het personeel in de Vlaamse groepsopvang van baby's en peuters in kaart en gaan we na wat dit welbevinden kan verhogen. Want het is essentieel dat kinderbegeleiders zich goed voelen op het werk. In de eerste plaats voor de medewerkers zelf, daarnaast ook in het belang van de kwaliteit van de dienstverlening en in functie van de stabiliteit en aantrekkelijkheid van de tewerkstelling in de sector (Corr et al., 2014). We lichten deze drie aspecten afzonderlijk toe.

Het is van groot belang dat kinderbegeleiders zich goed voelen in hun job, in de eerste plaats voor henzelf. De kinderbegeleiders zijn het kostbare menselijke kapitaal van de organisatie en ze verdienen het om met respect behandeld te worden (Borkowska & Czerw, 2022; De Prins, 2015). We moeten faire arbeidsomstandigheden nastreven voor kinderbegeleiders, temeer omdat we weten uit verschillende onderzoeken (Schreyer & Krause, 2016; Stalker et al., 2007) dat kinderbegeleiders zo sterk toegewijd zijn aan hun job dat ze zichzelf kunnen wegcijferen. We zien in deze eerdere onderzoeken dat kinderbegeleiders tegelijk emotionele uitputting én een hoge graad van jobtevredenheid rapporteren (Schreyer & Krause, 2016; Stalker et al., 2007). Kinderbegeleiders zijn uit zichzelf minder geneigd om faire arbeidsomstandigheden te claimen vanuit toewijding en verantwoordelijkheidszin ten opzichte van kinderen en ouders maar ook omdat de versnipperde en vaak kleinschalige organisatie van het werkveld syndicale organisatie en actie bemoeilijkt. In het kader van sociale rechtvaardigheid dienen we dus op te komen voor de arbeidsomstandigheden van kinderbegeleiders (Corr et al., 2014).

Een tweede reden om meer aandacht te besteden aan het welbevinden van het personeel heeft te maken met de kwaliteit van de dienstverlening. Verschillende onderzoeken hebben aangetoond dat er een verband is tussen het welbevinden van het personeel in voorzieningen voor jonge kinderen en hun capaciteit om kwaliteitsvolle educatie en zorg te bieden (Cumming et al., 2020). Ook het rapport van The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2021) vermeldt dat het welbevinden van personeel hand in hand gaat met een hogere proceskwaliteit. Meer specifiek toont een meta-analyse van verschillende onderzoeken aan dat het welbevinden van personeel bijdraagt tot meer effectief gebruik van de werktijd, meer kwaliteit van werk, betere relaties op het werk, minder conflicten, meer loyaliteit naar de werkgever, meer innovatie, klanttevredenheid, retentie, minder afwezigheid en veiliger werk (Borkowska & Czerw, 2022).

Dat de proceskwaliteit beïnvloed wordt door het welbevinden van het personeel is dus duidelijk. En aangezien we met kinderen bezig zijn en er een groeiend besef is dat de eerste 1000 dagen cruciaal zijn in de ontwikkeling van kinderen (Opgroeien, 2021), is het inzetten op die proceskwaliteit van groot belang.

Ten slotte is ook de penibele arbeidsmarktsituatie een beweegreden voor dit onderzoek. Sinds 2020 staat de job van kinderbegeleider op de lijst van de knelpuntberoepen in Vlaanderen. Organisatoren van kinderopvang krijgen de vacatures van kinderbegeleider moeilijk ingevuld. Het aantal openstaande vacatures is de laatste 2 jaren met 54% gestegen (De Morgen, 2022). Door aan kinderbegeleiders te vragen wat hen energie geeft en waar ze het moeilijk mee hebben, krijgen we een beter inzicht in hoe we de jobbeleving kunnen verbeteren en hoe we de sector aantrekkelijker kunnen maken, dit om het huidig personeel te behouden en nieuwe mensen aan te trekken.

2 HOE KOMT HET DAT DE JOBBELEVING VAN KINDERBEGELEIDERS ZO LANG ONZICHTBAAR BLEEF?

De laatste jaren neemt de beleids- en onderzoeks aandacht voor de jobbeleving van kinderbegeleiders toe, onder andere – en misschien vooral – door het steeds groter wordend tekort aan gekwalificeerde medewerkers. Dit is niet enkel in ons land het geval. In onze literatuurstudie merken we dezelfde ontwikkeling in Europa en ver daarbuiten (Cumming, 2016; Fenech et al., 2022). Drie Australische onderzoekers analyseerden het gangbare discours over de job van kinderbegeleider, op zoek naar een verklaring waarom hun jobbeleving zo lang onder de radar bleef (Cumming, et. al., 2020).

Gebaseerd op het werk van Foucault zochten de onderzoekers naar discursieve elementen die kinderbegeleiders onderscheiden en apart zetten van anderen. Deze elementen creëren verschillende tweedelingen die volgens de auteurs ten onrechte als evident worden beschouwd, zoals een tweedeling tussen educatie en zorg of tussen het welzijn van de kinderen en dat van de kinderbegeleiders. De auteurs onderscheiden vijf discours, die volgens hen een onterechte tweedeling in de hand werken. Vier van deze discours zijn volgens ons herkenbaar in de Vlaamse context.

Het *liberaal-progressief* discours plaatst sinds het einde van de 19^{de} eeuw het kind centraal in pedagogische contexten. Deze diep ingebakken visie vestigt alle aandacht op het welzijn van de kinderen, hun spel en ontwikkeling. Impliciet voedt dit de overtuiging dat een kinderbegeleider zich volledig ten dienste hoort te stellen van de ontwikkeling van het kind en z'n eigen noden en behoeftes naar de achtergrond hoort te schuiven.

Het *wetenschappelijke* discours erkent de belangrijke rol die opvoeders vervullen in de ontwikkeling van kinderen, maar lijkt te veronderstellen dat opvoeders zelf in de hand hebben hoeveel tijd, aandacht en energie ze aan kinderen kunnen besteden. In de praktijk zijn kinderbegeleiders hiervoor afhankelijk van een aantal werkomstandigheden waar ze zelf maar beperkt controle over hebben. Ook kunnen ze beperkt worden door hun eigen welbevinden in wat ze kinderen kunnen bieden.

Het discours *over gender, moederschap en professionalisme* houdt vast aan de opvatting dat vrouwen *van nature* zorgen, zonder dat ze hierop voorbereid moeten worden. Jonge kinderen opvoeden is voor velen nog steeds in de eerste plaats een zorgtaak en dus een

werk voor vrouwen. Deze associatie verhindert volgens de onderzoekers (1) de erkenning van de educatieve waarde van kinderopvang, (2) de erkenning van het professionele karakter van de job en (3) de erkenning dat de job ook emotioneel belastend kan zijn. Een binair onderscheid tussen 'zorg' en 'educatie' vertaalt zich ook in verschillen in opleiding, verloning en werkomstandigheden van wie zorgt voor kinderen en wie instaat voor educatie.

Een *neoliberaal, economisch en marktgericht* discours leidde tot de grote toename van privaat ondernemerschap in de groepsopvang van baby's en peuters. En hoewel de aandacht voor de jobbeleving van kinderbegeleiders ook economisch nut heeft, bijvoorbeeld om te vermijden dat mensen langdurig uitvallen, gaat er weinig preventieve aandacht naar dit thema. Pas als het fout loopt, volgt er actie en dan nog ligt de focus eerder op het individuele (dis)functioneren, dan op systemische factoren. In een puur economische logica kan men zorg ook nauwelijks 'productiever' of 'efficiënter' maken. Wie kostenefficiënt wil werken, kan dit enkel doen door de loon- en arbeidsvoorwaarden zo minimaal mogelijk in te vullen. Samen met Tronto (2017) vragen de onderzoekers zich af of een puur marktgedreven organisatie van de zorg niet per definitie aan kwaliteit inboet tegenover een democratisch gedreven systeem. In een marktgedreven systeem leidt een hoger loon voor de kinderbegeleiders automatisch tot een hogere bijdrage voor ouders. Zo komt het streven van kinderbegeleiders voor betere loons- en arbeidsvoorwaarden op gespannen voet te staan met de noden van gezinnen.

De Australische onderzoekers onderscheiden tot slot ook een *nationalistisch discours* dat kinderen beschouwt als de toekomst van de natie en van opvoeders verwacht dat ze zich in het belang van de natie wegcijferen voor de ontwikkeling van de volgende generaties. Dit discours vinden we bij ons niet meteen terug.

3 WAT WETEN WE UIT BESTAAND ONDERZOEK?

3.1 Algemene modellen over welbevinden, tevredenheid en engagement

Om het welbevinden van medewerkers in de kinderopvang te onderzoeken, halen we inspiratie uit verschillende modellen over personeelsmanagement. Voor we ingaan op deze modellen, staan we stil bij de termen welbevinden, tevredenheid en engagement, terminologie die we veelvuldig gebruiken in dit onderzoek.

3.1.1 Terminologie: welbevinden, tevredenheid en engagement

Welbevinden verwijst naar een optimale psychologische ervaring en functioneren (Deci & Ryan, 2008). Onderzoek over welbevinden kan worden ingedeeld in twee tradities: de hedonistische en eudemonistische. In de eerste benadering ligt de focus op geluk gedefinieerd als de aanwezigheid van een positief effect en de afwezigheid van een negatief effect. In de andere traditie, het eudemonisme, ligt de focus op ten volle en op een diep bevredigende manier leven (Deci & Ryan, 2008). *Job engagement* is meer gerelateerd aan het eudemonisme en kan gedefinieerd worden als 'hoge graad van energie en een hoge mate van betrokkenheid in het werk (Deci & Ryan, 2008). *Jobtevredenheid* is een positieve gemoedstoestand met matige tot lage opwindning, die meer past in het hedonisme (plezier ervaren en pijn vermijden). *Betrokkenheid* impliceert activering, het gaat om een enthousiaste, energieke toestand. *Tevredenheid* impliceert verzadiging (Deci & Ryan, 2008). Engagement en jobtevredenheid zijn beide

relevante wetenschappelijke en praktische indicatoren voor welbevinden. We zullen ze daarom allebei gebruiken in dit onderzoek, we stoppen niet bij tevredenheid maar gaan ook op zoek naar wat medewerkers engageert.

Aanvullend nemen we nog een inzicht mee van Warr en Iceoglu (2012). Zij geven aan dat er een essentieel verschil is tussen engagement en tevredenheid. Mensen die geëngageerd zijn, hebben in de meeste gevallen wensen die on vervuld zijn, terwijl bij tevreden mensen de noden vervuld zijn. Meer algemeen stellen Warr en Iceoglu dat engagement kan gezien worden als een energieke tevredenheid, geëngageerde medewerkers zijn slechts tevreden over sommige aspecten van de job. Teverden medewerkers kunnen op hun beurt al dan niet betrokken zijn (Warr & Inceoglu, 2012).

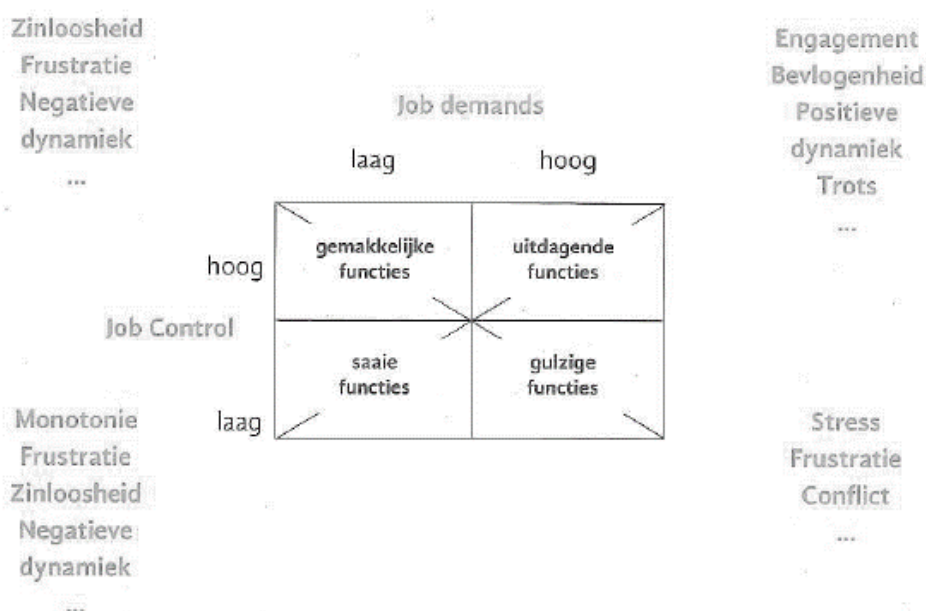
3.1.2 Job characteristics model

Een eerste model waar we voor dit onderzoek inspiratie uit halen is het *job characteristics* model. Dit model dateert van de jaren '70-'80 en is ontwikkeld door Hackman & Oldham (Sanders, 2016). In dit model worden vijf dimensies onderscheiden die de jobtevredenheid beïnvloeden: taakvariatie, autonomie, feedback, betekenis en identiteit. Taakvariatie (1) gaat over het feit of de job bestaat uit een gevarieerd takenpakket waarvoor de medewerker een beroep moet doen op verschillende talenten en vaardigheden. Autonomie (2) betekent in dit model of de job vrijheid, onafhankelijkheid en mogelijkheden biedt om het werk zelf vorm te geven. Feedback (3) is de derde dimensie in dit model: krijgt de medewerker informatie over de effectiviteit van zijn of haar werk? Jobbetekenis (4) is door Hackman en Oldman (Ali et al., 2014) gedefinieerd als de mate waarin de job impact heeft op het werk of het leven van anderen. Taakidentiteit (5), ten slotte, gaat over het gevoel dat de job betekenisvol is en de moeite waard.

3.1.3 Job demands-job control model

Een tweede model dat input biedt voor ons onderzoek is het *job demands-job control* model. Dit model is een van de bekendste modellen in de arbeidspsychologie om de relatie te onderzoeken tussen jobkarakteristieken en het welbevinden van medewerkers (Lesener et al., 2019). Dit model werd ontwikkeld door Karasek in 1979 en verder aangevuld door Theorell in 1990 (De Prins, 2015). In dit model worden werkomstandigheden geclassificeerd in ofwel *job demands* ofwel *job resources* (Lesener et al., 2019). *Job demands* vertalen we als taakeisen (De Prins, 2015), dit zijn psychologische, sociale of organisatorische aspecten van de job die mentaal en/of fysiek energie kosten voor een werknemer (Lesener et al., 2019). Het zijn problemen die het personeel ervaart tijdens (of als gevolg van) het uitoefenen van de job, zoals moeilijke gesprekken met ouders, tijdsdruk, storingen, arbeidsuren die de combinatie van werk en gezin moeilijk maken (De Prins, 2015). Sommige problemen kunnen vermeden worden en dan is het ook wenselijk dat hieraan gewerkt wordt, andere problemen zijn eigen aan de job en daarvoor is het belangrijk dat er voldoende regel- of ageerruimte wordt voorzien, dit is de *job controle* of zijn de *job resources* (De Prins, 2015). *Job resources* zijn fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van de job die functioneel kunnen zijn om het werk uit te voeren en de *job demands* het hoofd te bieden (Lesener et al., 2019). Onder deze noemer van *job resources* vinden we 'vakmanschap' en 'autonomie' terug, het gaat bijvoorbeeld om inspraak, beslissingsruimte, budget, opleiding en coaching.

Deze twee parameters worden in het model gecombineerd. Stelt de job vele eisen en heb je voldoende autonomie en kennis om hiermee om te gaan, dan zal dit leiden tot uitdagend werk. Als de beslissingsruimte of vakkennis laag is, dan creëer je bij hoge taakeisen het risico op stress en een burn-out. Saaie of gemakkelijke jobs zijn jobs met weinig taakeisen en veel regelmogelijkheden.



Figuur 1: Job Demands – Job Control model (De Prins, 2015)

Uit een meta-analyse van longitudinale studies van het *job demands-resources* model (Lesener et al., 2019) blijkt dat de kenmerken van de job wel degelijk een invloed hebben op het welbevinden van de werknemers. Veel beslissingsruimte en vakkennis leiden tot een hoge betrokkenheid en engagement. Hoge taakeisen daarentegen verhogen het risico op burn-out, gezondheidsproblemen en het verlaten van de job.

3.1.4 Vitaminemodel

Het *Vitamine Model* werd ontwikkeld door Warr (1987, in Borkowska & Czerw, 2022) en stelt net zoals de twee voorgaande modellen dat werkkenmerken een invloed hebben op de jobtevredenheid. Alleen wordt de relatie tussen deze kenmerken en welbevinden in dit model minder lineair en meer complex voorgesteld. Het model bestaat uit verschillende elementen die vitamines worden genoemd, wat refereert aan de noodzaak van vitamines voor een mensenleven. De consumptie van deze vitamines heeft een positief effect maar er zijn ook vitamines waarvan een te hoge dosis negatieve of zelfs schadelijke gevolgen kan hebben (Borkowska & Czerw, 2022). In totaal worden er 12 jobkenmerken onderscheiden in dit model waarvan zes een constant positief effect hebben (constant effect: CE) en 6 die bij overmatig gebruik een negatief effect kunnen hebben (additional decrement of extra afname: AD). De eerste groep factoren bestaat uit: financiële compensatie, veiligheid, sociale waardering, ondersteunende supervisie, carrièremogelijkheden en billijkheid. De tweede groep (AD) bestaat uit persoonlijke controle, de kans om vaardigheden te gebruiken en te ontwikkelen, taakeisen en doelen, taakvariatie, transparante verwachtingen en evaluatie en de mate van sociaal contact (Borkowska & Czerw, 2022).

3.1.5 Person-job fit

De drie voorgaande modellen vertrekken van de kenmerken van de job. In het Person-job fit model gaan we meer kijken naar het samenspel tussen de jobkenmerken en het individu. De *person-job fit*-theorie is een specifieke toepassing van de person-environment fit theorie. De person-environment theorie gaat over de 'fit' tussen het individu en zijn omgeving. In de Person-job fit gaat dit meer specifiek over te fit tussen het individu en de werkomgeving. Volgens dit model heeft de mate waarin de waarden en voorkeuren van een persoon overeenkomen met kenmerken in de werkomgeving een invloed op het welbevinden van de werknemer (Cifre et al., 2013). Een mismatch tussen de persoon en de omgeving leidt tot psychologische en fysieke spanningen zoals ontevredenheid, verveling, angst, depressie, verhoogde cholesterol, roken ... (Warr & Inceoglu, 2012). Een mismatch tussen de gewenste werksituatie en de werkelijke werksituatie leidt tot een lagere werktevredenheid en een grotere belasting (Warr & Inceoglu, 2012). Warr en Iceoglu (2012) kwamen in hun onderzoek tot de vaststelling dat voor werkengagement het omgekeerde geldt: een lagere fit tussen de actuele situatie en de wenselijke situatie leidt tot meer engagement en betrokkenheid. Dit lijkt ons vooral van toepassing op de doelen die mensen in hun job nastreven en de taken die ze opnemen. We gaan ervan uit dat de werkcontext wel de juiste hulpbronnen aanreikt om die doelen te realiseren.

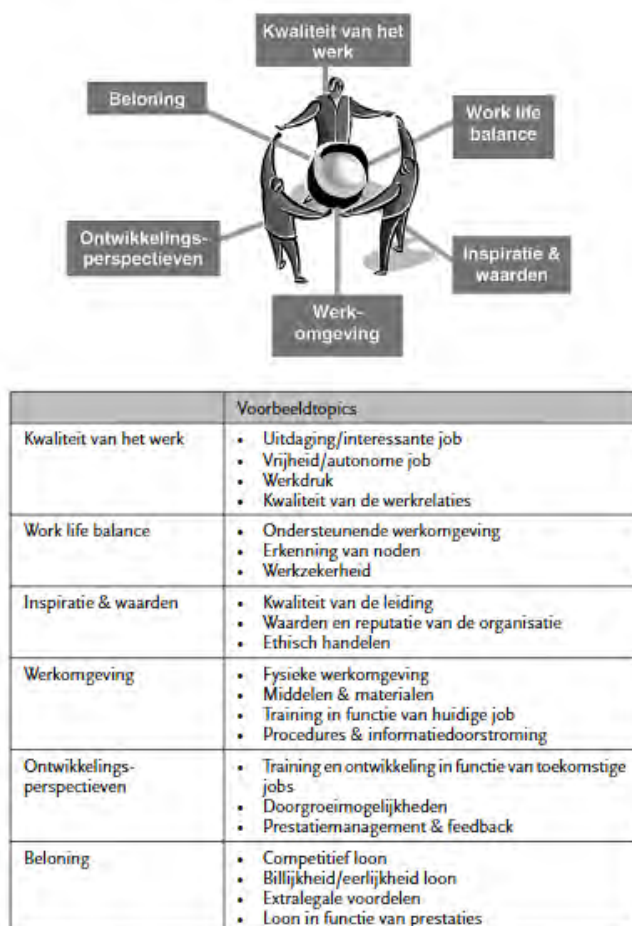
3.1.6 Engaged performance model

Tijdens onze literatuurstudie over de factoren die een invloed hebben op de jobbeleving, kwamen we uit op het onderzoek naar werkengagement en retentie bij Vlaamse werknemers uitgevoerd door De Prins, Brouwers en Maloens (2007). Zij baseerden zich in de bevraging op de zes dimensie van het *Engaged performance* model van de Hay Group (De Prins et al., 2007). Dit model bundelt verschillende elementen die ook in de voorgaande modellen naar voren kwamen. Het gaat meer specifiek over zes dimensies: kwaliteit van werk, work life balance, inspiratie en waarden, werkomgeving, ontwikkelingsperspectieven en beloning (zie figuur 2).

De Prins, Brouwers en Maloens (2007) onderzochten of en hoe engagement en retentie samenhangen met deze zes dimensies. Ze concluderen dat engagement samenhangt met alle zes dimensies. Het grootste effect ging uit van kwaliteit van werk en inspiratie en waarden (De Prins et al., 2007). Wat retentie betreft, blijkt uit dit onderzoek dat beloning en ontwikkelingsperspectief de doorslag geven om al dan niet te blijven werken bij de organisatie. Die beloning blijkt minder een rol te spelen bij werkengagement. Mensen geraken vooral geëngageerd als er sprake is van interne motivatie vanwege een interessante, uitdagende job met voldoende autonomie (De Prins et al., 2007). De Prins (et. al. 2007) legt hierbij de koppeling naar het model van Herzberg dat al sinds 1959 bestaat en waarin duidelijk wordt gemaakt dat hygiënefactoren zoals salaris, baanzekerheid en werkomstandigheden ontevredenheid voorkomen en motivatiefactoren zoals erkenning, persoonlijke groei en verantwoordelijkheid zorgen voor engagement. Dit wordt door later onderzoek bevestigd (De Prins, 2015): intrinsieke motivatie is van belang, meer dan bijvoorbeeld verloning. Een interessante, uitdagende job die voldoende autonomie biedt leidt tot engagement en werkgoesting. Een goede verloning en work-lifebalance zorgen ervoor dat medewerkers willen blijven, dat is dus retentiebevorderend. De loon- en arbeidsvoorwaarden optimaliseren, kan ervoor zorgen dat medewerkers langer in de organisatie blijven, maar wil je echt bevlogen medewerkers dan zet je best

in op motivatiefactoren zoals erkenning, persoonlijke groei en verantwoordelijkheid (De Prins, 2015).

Een interessante, uitdagende job zal dus leiden tot meer engagement, daarnaast wijst De Prins (2015) op het belang van leiderschap. Een visionaire en coachende leiderschapsstijl heeft een positief effect op engagement. De grote invloed van de kwaliteit van het leiderschap en de kwaliteit van de relatie met de leidinggevende komt verder ook nog aan bod in de literatuur specifiek over kinderopvang.



Figuur 2: Het 'Engaged Performance' model van Hay Group

Bij jobs voor kortgeschoolde mensen ontbreken nog regelmatig deze hygiënefactoren en is er vaker sprake van lage lonen, routinematig werk, minder goede werkomstandigheden en meer onzekerheid (Cort et al., 2018). Kortgeschoolde mensen worden geregeld als een probleem gezien waarvoor een oplossing moet komen, als mogelijke oplossing wordt dan sterk ingezet op opleiding van deze mensen (vraagzijde) maar niet op het aanpassen van de arbeidsomstandigheden (aanbodzijde). Cort, Andersen en Thomsen (2018) roepen op om niet enkel naar het individuele niveau te kijken maar ook de arbeidsmarkt onder de loep te nemen. Daarnaast wijzen ze erop dat er verschillende redenen zijn waarom medewerkers terecht komen in minder betaalde functies en dat investeren in opleiding niet altijd de oplossing is. Redenen om te starten in minder betaalde jobs zijn volgens Cort, Andersen en Thomsen: psychologische problemen, geen job vinden met je diploma, je opleiding niet afmaken.

Daarnaast vermelden de auteurs dat een keuze voor dit soort jobs niet altijd een 'negatieve' keuze is. Uit onderzoek (Cort et al., 2018) blijkt dat mensen ook kozen voor deze job om redenen in hun privéleven, bijvoorbeeld om zo meer tijd met de familie door te brengen, of omdat de job hen flexibiliteit geeft om te combineren met persoonlijke interesses of een ondernemingsplan. Vooral vrouwen kiezen bewust voor dit soort jobs omdat ze de combinatie met de zorgtaken thuis vergemakkelijken (Cort et al., 2018).

3.1.7 Individuele persoonskenmerken

Als we de arbeidskwaliteit onderzoeken, kijken we niet alleen naar engagement maar hebben we ook aandacht voor eventuele negatieve welzijnsfactoren zoals werkstress en burn-out (De Prins, 2015). In verband met burn-out lezen we het belang van individuele persoonskenmerken, wat in de bovenstaande modellen minder aan bod komt.

We halen daarom extra inspiratie uit het *Vulnerability-stressmodel* (Geuens et al., 2019). Dit model gaat ervan uit dat alle mensen een bepaald risico hebben om mentale problemen te ontwikkelen. Of mentale problemen zich al of niet ontwikkelen, hangt af van de interactie tussen individuele factoren en situationele factoren. Dus zowel individuele kwetsbaarheid als stressoren spelen een rol bij het al dan niet krijgen van een burn-out (Geuens et al., 2019). Welke individuele factoren dit juist zijn, wordt niet gespecificeerd in dit model. Het blijkt een heel complex samenspel van verschillende factoren.

3.1.8 Subjectief loopbaansucces

In dit onderzoek gaan we na hoe begeleiders hun job beleven. Dit is een heel persoonlijke benadering die we kunnen koppelen aan subjectief loopbaansucces. Subjectief loopbaansucces gaat over iemands persoonlijke evaluatie van de loopbaan op basis van criteria die voor deze persoon betekenisvol zijn (Jacobs & Akkermans, 2022). In een recente paper omschrijven Jacobs en Akkermans (2022) subjectief loopbaansucces als een multidimensionaal concept. Ze onderzoeken welke dimensies werknemers uit België en Nederland belangrijk vinden en nastreven. Ze deden een steekproef bij 1610 werknemers. Uit dit onderzoek blijkt dat financiële zekerheid de belangrijkste dimensie is voor de respondenten. Hieronder wordt verstaan dat je in staat bent om in de basisbehoeften te voorzien en voor je gezin te zorgen. Financieel succes in de zin van gestadig meer geld verdienen of een bepaalde graad van rijkdom bereiken blijkt minder van belang. Verder wordt er veel belang gehecht aan de werk-privébalans, positieve werkrelatie en leren en ontwikkelen (Jacobs & Akkermans, 2022). De ranking van deze dimensies is erg universeel onder de respondenten, ongeacht functie, regio, diploma, werkervaring, gender en leeftijd.

Aspect subjectief loopbaansucces	Algemeen gemiddelde	Arbeider	Uitvoerend bediende	Middenkader/ professional Directie & hoger kader
Financiële zekerheid ²¹	4.25	4.15	4.34	4.16
Werk-privé balans ²²	4.14	4.02	4.24	4.01
Positieve werkrelaties ²³	3.84	3.71	3.90	3.83
Leren & ontwikkeling ²⁴	3.74	3.61	3.69	3.85
Positieve impact ²⁵	3.65	3.56	3.63	3.75
Financieel succes	3.48	3.49	3.50	3.45
Ondernemerschap ²⁶	2.73	2.83	2.55	2.96

Figuur 3: Subjectief loopbaansucces (Jacobs & Akkermans, 2022)

3.2 Onderzoek over de jobbeleving van kinderbegeleiders

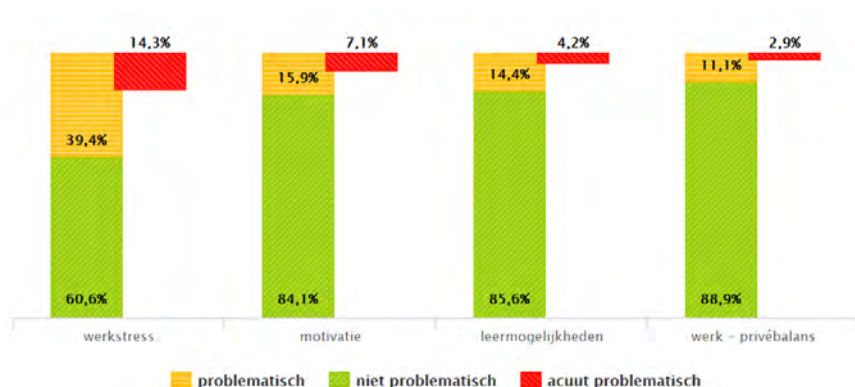
In onze literatuurstudie gingen we vervolgens na of en hoe de bevindingen over de jobbeleving van kinderbegeleiders eventueel verschillen van de generieke modellen over jobtevredenheid en jobengagement. Daarnaast gingen we op zoek naar een meer specifieke invulling van job- en persoonskenmerken op maat van kinderbegeleiders.

3.2.1 (G)een job als een ander? Spelen er andere elementen een rol in de jobbeleving van kinderbegeleiders?

In de literatuur over de jobbeleving van kinderbegeleiders vonden we veel overeenkomsten met de meer generieke kenmerken van jobtevredenheid en jobengagement. Net zoals bij andere zorgberoepen getuigt de jobbeleving van kinderbegeleiders wel van een bijzondere motivatie voor de job: veel kinderbegeleiders blijven hun werk (graag) doen, ondanks de stress en het lage loon.

3.2.1.1 Stress op het werk

Onderzoek wijst erop dat kinderbegeleiders werkstress ervaren. In principe heeft stress invloed op de betrokkenheid, retentie, tevredenheid en productiviteit (DeTienne et al., 2012). Kinderbegeleiders kunnen werkstress ervaren wanneer zij een grote werkdruk voelen. Dit kan zijn wanneer ze veel taken moeten uitvoeren en/of onder tijdsdruk moeten werken. Als we kijken naar de laatste cijfers van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen voor de sector gezondheid en welzijn dan zien we dat werkstress een problematisch aspect is van de arbeidskwaliteit (SERV, 2019).



Figuur 4: Werkbaarheidsindicatoren sector zorg en welzijn (SERV, 2019)

Naast werkstress kunnen kinderbegeleiders emotionele stress ervaren wanneer er bijvoorbeeld een conflict is met collega's, ouders of hun leidinggevende (Hoste, 2020). Emotionele belasting werd ook opgenomen in de cijfers van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen voor de sector gezondheid en welzijn en daar zien we dat voor 44% problematisch is waarvan 13% acut problematisch.

Een derde vorm van stress die in de zorgsector meer en meer aandacht krijgt is: morele stress. "Morele stress is het wrange gevoel dat zorgverleners ervaren wanneer zij hun waarden en visie op goede zorg niet in de praktijk kunnen brengen." (Howest, 2018).

"Morele stress is een vorm van emotionele stress met een morele component" (Hoste, 2020). Het gaat dan over de ethische vraag 'Wat is goede zorg?'. Die vraag krijgt een persoonlijke invulling door de medewerker en als die niet overeenkomt met de zorg die de medewerker kan bieden in de realiteit, dan ontstaat er een spanning of stress. In beperkte mate kan dit inspirerend werken, het geeft een doel om na te streven. Maar wanneer medewerkers frequent worden geconfronteerd met een kloof tussen het reële en het wenselijke raakt dit de kern van hun persoon, deze krijgt het gevoel dat de eigen professionele kernwaarden geschonden worden en dan spreekt men van morele stress (Hoste, 2020). Morele stress blijkt een significante voorspeller van jobontevredenheid en de intentie om van job te veranderen (DeTienne et al., 2012) dus ook daar besteden we extra aandacht aan in dit onderzoek.

Toch wijzen verschillende studies wijzen op het opmerkelijke feit dat beroepsgroepen met een sterke betrokkenheid op kinderen veel stress en zelfs emotionele uitputting rapporteren en tegelijk aangeven dat ze relatief tevreden zijn met hun job (Schreyer & Krause, 2016; Stalker et al., 2007). De intrinsieke motivatie voor de job en de voldoening die kinderbegeleiders ontvangen uit hun werk met kinderen en gezinnen, lijken ertoe bij te dragen dat ze er de stress en de ongunstige werkomstandigheden dan maar bijnemen. Dit verklaart mogelijks waarom kinderbegeleiders minder geneigd zijn om betere werkomstandigheden voor zichzelf te eisen. Carol Stalker en haar collega's (Stalker et al., 2007) dragen nog andere verklaringen aan. Zo vinden mensen die met kinderen werken, vooral beloning in het helpen van anderen. Ook de steun die ze krijgen van collega's en leidinggevende, helpt hen om te gaan met de stress en de emotionele uitputting, in combinatie met persoonlijke factoren zoals een gevoel van competentie en werkzame copingstrategieën. Voor sommigen helpt het ook dat ze inspraak en autonomie krijgen in hun werk. Organisatorische factoren zoals overbelasting, gebrek aan promotiekansen, ongewenste veranderingen in het beleid, procedures van hogerhand, een niet-ondersteunende leidinggevende en het gevoel dat het werk fysiek onveilig is, blijken allemaal een negatieve invloed hebben op stress en emotionele uitputting (Stalker et al., 2007)

3.2.1.2 Low pay, yet we stay

Kinderbegeleiders blijven hun job verderzetten ondanks het relatief lage loon. Lage lonen en slechte werkomstandigheden zijn doorgaans redenen om van job te veranderen, ook in de sector van de kinderopvang. De vraag is waarom velen dan toch blijven. In een Australisch onderzoek (Mc Donald, et al., 2018) geven de kinderbegeleiders aan dat de emotionele betrokkenheid op het werk de belangrijkste reden is om hun job vol te houden. Ze zien het werk meer als een 'roeping' of een 'passie' en achten het belangrijker om een job te doen die ze graag doen in plaats van veel geld te verdienen. Kinderbegeleiders in het Australisch onderzoek vertellen dat ze vooral voldoening halen uit de ervaring dat ze een verschil kunnen maken voor kinderen, gezinnen en de samenleving en dat ze mee het fundament kunnen leggen voor de verdere ontwikkeling van kinderen. Alleen al de kinderen zien ontwikkelen, voelt aan als een beloning. Ook het respect en de waardering die ze krijgen van ouders en het werken in een kleine, hechte gemeenschap houdt hen op de job. Maar, zo geven de onderzoekers aan, intrinsieke beloningen halen het enkel op verloning in wel bepaalde omstandigheden.

Zo is loon enkel van ondergeschikt belang als de kinderbegeleiders beschikken over voldoende alternatieve (gezins)inkomsten - via hun partner bijvoorbeeld - om een comfortabel leven uit te bouwen. Ook hechten de kinderbegeleiders belang aan de ruimte die ze krijgen voor vorming en overleg, omdat ze hierin een erkenning zagen van hun professionaliteit. Een derde element dat retentie bevorderde was de kwaliteit van het leiderschap. Dit omvatte zowel de kansen op inspraak als de erkenning en waardering van de leidinggevende. Als laatste element wijzen de kinderbegeleiders op het belang van de samenwerking en de sfeer tussen de collega's. Als die goed zitten, worden de collega's een tweede familie. Een warme, collegiale en ondersteunende sfeer op het werk helpt kinderbegeleiders ook om te gaan met de moeilijke werkomstandigheden.

Tot slot geven McDonald en collega's aan: ook al staat het loon niet op de eerste plaats, toch blijft het belangrijk als erkenning van de waarde van het beroep en de educatieve rol die kinderbegeleiders vervullen. Kinderbegeleiders hechten er ook veel belang aan dat het loon in verhouding staat tot de verantwoordelijkheid die ze dragen, zeker als kinderbegeleiders zichzelf vergelijken met andere (educatieve) beroepen. Ook Schreyer & Krause (2016) vermelden het ongenoegen van kinderbegeleiders omdat hun loon niet mee geëvolueerd is met de toegenomen pedagogische verwachtingen en werklust.

3.2.2 Specifieke kenmerken van de jobbeleving van kinderbegeleiders

In ons literatuuronderzoek stellen we vast dat de aandacht voor de jobbeleving van de kinderbegeleiders en de kennis over het onderwerp de afgelopen tien jaar stelselmatig is toegenomen. De oudste rapporten en (overzichts)studies die we doornamen, leken nog sterk te moeten aantonen dat de werkomstandigheden in de kinderopvang wel degelijk van belang zijn, zowel voor de jobbeleving van kinderbegeleiders en als voor de ontwikkeling van kinderen. Meer recente (literatuur)studies brengen structuur aan in de veelheid van factoren die de jobbeleving beïnvloeden en wijzen op de directe en indirecte invloed van die factoren op de jobbeleving

3.2.2.1 Werkomstandigheden zijn belangrijk

Een onderzoeksrapport uit 2012 *Working conditions matter* van de *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) brengt de werkomstandigheden van kinderbegeleiders expliciet onder de aandacht. Hoewel het rapport aangeeft dat de relatie tussen werkomstandigheden en jobbeleving complex is en er meer onderzoek nodig is, schuift de OECD zes sleutelfactoren naar voren op basis van het beschikbare onderzoek: (1) begeleider-kindratio en aantal kinderen per groep, (2) competitieve lonen en voordelen, (3) redelijke werklust en uurrooster, (4) stabiel team, (5) stimulerende en speelse werkomgeving en (6) een competente en ondersteunende centrumverantwoordelijke.

Deze sleutelfactoren worden ook opgenomen in *Starting strong* uit 2017, een breder rapport van de OECD met sleutelindicatoren over *Early childhood education and care* (ECEC). Ze vormen ook een belangrijke bron voor een werkgroep van de Europese commissie die zich twee jaar lang boog over de werving en het behoud van medewerkers in de kinderopvang (European Commission, 2021).

Het AQUA-onderzoek, een grootschalig Duits onderzoek uit 2012-2013 (Schreyer & Krause, 2016) gebruikt 10 items om jobtevredenheid, jobengagement en stress op het werk te bevragen.

Werkomgeving	(1) Goede werkmaterialen
	(2) Comfortabele ruimtes
Arbeidsvoorwaarden	(3) Jobzekerheid
	(4) Eerlijk loon naar gelang de inspanning
Werkorganisatie	(5) Werkbaar aantal kinderen per begeleider
	(6) Goede vooropleiding van nieuwe collega's
	(7) Voldoende tijd voor organisatorische taken en voorbereiding
Team en leidinggevende	(8) Werkgever houdt zich aan z'n beloftes
	(9) Goede werkrelatie met leidinggevende
	(10) Goede werkrelatie met collega's

De resultaten uit het onderzoek tonen aan dat jobtevredenheid en jobengagement toenemen en dat de stress vermindert en naarmate de werkomstandigheden verbeteren. Ook de jobretentie ligt hoger bij goede werkomstandigheden. Wel geven de onderzoekers aan dat het moeilijk is om aan te tonen welke factoren nu precies doorslaggevend zijn.

Een uitgebreide literatuurstudie (Cumming, 2017) bevestigt de invloed van werkomstandigheden op het welzijn van de kinderbegeleiders. Verschillende onderzoeken in de overzichtstudie wijzen op het belang van een faire balans tussen inspanning (effort) en beloning (reward). Naast de bovenvermelde factoren, merkt Cumming dat ook autonomie en de waardering van anderen een rol spelen in de jobbeleving van kinderbegeleiders.

Verder stelt Cumming vast kinderopvang een werkcontext is waar onderlinge relaties en verbondenheid een belangrijke rol spelen in het welzijn van de medewerkers. Het gaat hierbij vooral om relaties met collega's maar ook met ouders. Sommige onderzoeken suggereren dat de jobtevredenheid niet alleen bepaald wordt door de individuele balans tussen 'jobresources' en 'jobdemands' maar ook door hoe anderen zich voelen op de werkplek. Het welbevinden van de collega's maar ook van de kinderen beïnvloedt het welbevinden van individuele werknemers.

Uit de literatuurstudie van Cumming blijkt ook dat het welbevinden van kinderbegeleiders niet enkel afhangt van de werkomstandigheden op zich, maar steeds een complex samenspel inhoudt met de persoonskenmerken van de medewerkers. Sommige onderzoeken vestigen eerder de aandacht op de individuele (coping)strategieën die medewerkers ontwikkelen om hun welzijn op het werk te bevorderen. Anderen kijken meer naar de organisatorische en structurele kenmerken van het werk en zien het verhogen van het welbevinden als een collectieve verantwoordelijkheid, eerder dan een individuele.

Cumming besluit dat het niet duidelijk is welke persoonlijke kenmerken en welke werkomstandigheden nu het best kunnen voorspellen of kinderbegeleiders zich goed voelen op hun job, omdat zoveel variabelen een rol lijken te spelen. Ook is het niet duidelijk wat nu het meeste zin heeft: inzetten op individuele ontwikkeling van

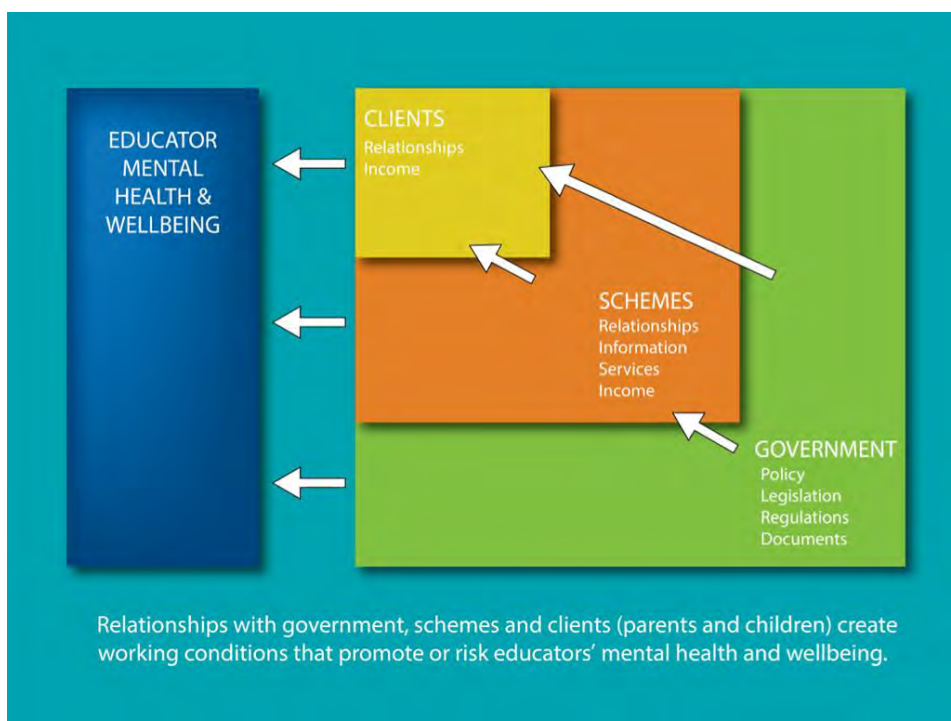
medewerkers, op het relationele en interpersoonlijke aspect van het werk, op meer structurele/systemische aspecten van de werkorganisatie of op een bredere analyse van het maatschappelijk discours over kinderopvang en het belang van de jobbeleving van kinderbegeleiders?

3.2.2.2 Op zoek naar orde en structuur in de veelheid aan factoren

In een kwalitatief onderzoek naar de jobbeleving bij onthaalouders (Corr et al., 2014) vertrekken de onderzoekers eveneens vanuit de faire uitwisseling tussen inspanning en beloning. Die beloning situeren ze op het vlak van sociale uitwisseling (social exchange), een ruim concept dat zowel materiële aspecten bevat zoals loon of bepaalde voordelen, als immateriële elementen zoals erkenning en waardering. De onderzoekers situeren deze uitwisseling op het microniveau tussen mensen, op het mesoniveau binnen organisaties en op het macroniveau tussen de samenleving en haar burgers. Een belangrijk element daarin is (de perceptie van) *fairness*: een billijke, rechtvaardige, correcte behandeling op alle niveaus.

Om de jobbeleving van de onthaalouders in kaart te brengen, ontwikkelen de auteurs een analysekader waarin deze elementen op micro-, meso- en macroniveau zowel een rechtstreekse als een onrechtstreekse invloed uitoefenen op de mentale gezondheid en het welbevinden van de medewerkers.

Het onderzoek richtte zich wel voornamelijk op de relationele en structurele aspecten en minder op de persoonskenmerken. De onderzoekers geven aan dat deze niet in het analysekader werden opgenomen.



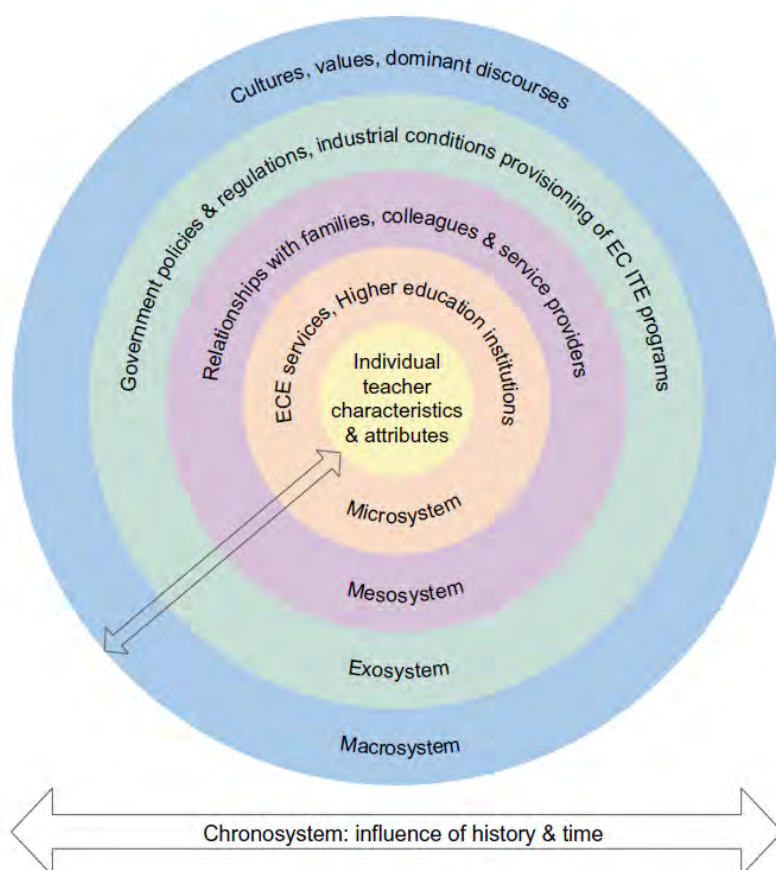
Figuur 5: Conceptueel model voor de jobbeleving van onthaalouders (Corr et al., 2014)

Op microniveau verwijzen de onthaalouders naar de deugddoende interacties met kinderen en ouders. Ouders hebben een positieve invloed op het welbevinden als ze waardering uiten en respect tonen door de afspraken na te komen. Van de

overkoepelende diensten verwachten de onthaalouders een begripvolle, respectvolle en professionele ondersteuning. Ook de overheid speelt een belangrijke rol. Hoewel de relatie met de overheid afstandelijk en indirect is, heeft wetgeving een direct en diepgaand effect op de werkomstandigheden, zowel op vlak van de gestelde eisen als de geboden beloning en ondersteuning.

Onthaalouders voelen op dat vlak een toenemend onevenwicht. De overheid stelt steeds hogere eisen, maar plaatst daar tegenover geen hoger loon en geen extra hulpbronnen. Zowel op micro-, meso- en macroniveau lijken de kinderbegeleiders te zoeken naar een fair evenwicht tussen 'geven' en 'nemen'. Wanneer dit evenwicht in hun beleving verstoord wordt, heeft dit een negatieve invloed op hun welbevinden. De auteurs vermelden elementen die de jobbeleving positief beïnvloeden. Het gaat om een billijke uitwisseling van kwaliteitsvolle persoonlijke relaties, respect, ondersteuning, informatie en vergoeding.

Tot slot gaan we dieper in op een recente literatuurstudie over dit thema (Fenech et al., 2022). Ook deze auteurs hanteren een ecologisch perspectief op de jobbeleving van kinderbegeleiders. Ze maken een onderscheid tussen individuele persoonskenmerken, elementen op micro-, meso-, exo-, macro- en chronosysteem.



Figuur 6: Een ecologische benadering van de jobbeleving van kinderbegeleiders (Fenech et al., 2022)

Op individueel vlak vormt de passie om met kinderen te werken een belangrijke motivatie om in deze sector te gaan werken. Maar deze motivatie verzekert geen retentie. Andere persoonskenmerken zoals zelfreflectie, veerkracht, volharding en

engagement spelen ook een belangrijke rol. De literatuurstudie brengt ook andere persoonskenmerken aan het licht zoals een diep verlangen om deze job te doen, betekenisvolle anderen die de job uitvoeren, het ontlenen van zelfwaarde en een positief zelfbeeld aan de job en het gevoel dat je de job beheerst. Als de job minder overeenkomt met persoonlijke doelen en aspiraties, zoeken mensen naar ander werk. De onderzoekers plaatsen de opleiding, de stageplaatsen en de werkcontext onder het micro-systeem. In verschillende onderzoeken wordt er bezorgdheid geuit over hoe goed nieuwe medewerkers voorbereid zijn op de job. Positieve en negatieve ervaringen op de stageplaats hebben eveneens een invloed de keuze voor het beroep. Op de werkplaats zelf kunnen werknemers veel stress en emotionele uitputting ervaren. Hun opdracht bestaat uit veelzijdige, complexe en veeleisende taken, gedurende de dag en soms op hetzelfde moment. Er is weinig tijd en ruimte om taken naar behoren af te werken, om zelf voldoende rust te nemen, om te overleggen met collega's en autonome keuzes te maken. Ook het geluidsniveau kan hoog liggen. Werkgevers kunnen hun medewerkers bijstaan in deze stresserende situatie door voldoende ondersteuning en compensatie te bieden. De persoon van de leidinggevende, maar ook de duidelijke visie van de opvangsetting en de kansen op ontwikkeling en opleiding, houden medewerkers aan boord.

In het mesosysteem wijzen de onderzoekers vooral op de kwaliteit van de interacties tussen collega's. Ondersteunende en collegiale relaties leiden tot meer betrokkenheid en welbevinden. Ze versterken de professionele identiteit en helpen medewerkers omgaan met stress. Een leidinggevende die competent en ondersteunend is en die welzijnsproblemen identificeert en aanpakt, kan de stress verminderen. Erkenning van de leidinggevend en de gezinnen voor de kennis en vaardigheden van de medewerkers, dragen ook bij tot welbevinden. Werkgevers die zich engageren voor politieke belangenbehartiging en bezig zijn met het profiel en de status van de begeleiders kunnen de professionele identiteit van het personeel versterken en hoop geven voor betere lonen en een betere professionele status.

Onder exosysteem plaatsen de onderzoekers het bredere landschap van educatie en zorg. Kinderbegeleiders vergelijken zichzelf op vlak van verloning, maatschappelijke status, werkomstandigheden en administratieve vereisten met beroepen die dicht tegen hun job aanleunen. Sommigen besluiten hierdoor bij de job te blijven, anderen proberen een job of studie waar hun intrinsieke motivatie voor het werken met kinderen meer persoonlijk voordeel en maatschappelijke waardering oplevert.

Onder macrosysteem plaatsen de onderzoekers de dominante discours in de samenleving met betrekking tot voorschoolse educatie. Zo lijkt voor velen de educatie pas te beginnen vanaf het formele onderwijssysteem. Ook genderstereotype opvattingen over de zorg en opvoeding van jonge kinderen spelen een rol. Deze opvattingen kunnen mensen met educatieve ambities ervan weerhouden om te kiezen voor een job in de voorschoolse opvang.

Tot slot geven de auteurs aan dat er weinig onderzoek is binnen het chronosysteem. Dat gaat dan om historische en tijdsgebonden invloeden op dit thema, maar ook longitudinaal onderzoek naar de loopbaan van kinderbegeleiders en biografisch onderzoek naar de plaats van de job in de levensloop van medewerkers.

3.3 Wat besluiten we uit de literatuurstudie voor ons onderzoek?

In de meer generieke modellen over jobtevredenheid en jobengagement merken we een toenemend fijnmazig inzicht in de verschillende factoren die de jobbeleving beïnvloeden en hoe die interageren.

De oudste modellen kijken vooral naar de werkomstandigheden. Ze beschrijven hoe de eisen die de job stelt en de ondersteuning die de job biedt elkaar in evenwicht houden. Latere modellen wijzen op de interactie tussen de werkomstandigheden, de persoonlijkheidskenmerken en persoonlijke waarden van werknemers en de 'opbrengsten' van de job, zowel voor de individuele werknemer als voor de samenleving. Het 'Engaged Performance' model van Hay Group geeft in onze ogen een goed overzicht van de verschillende elementen die een rol spelen in de jobbeleving en hun interactie.

In de generieke modellen over jobbeleving lijkt het ons belangrijk om te kijken naar specifieke kenmerken voor werknemers die korter zijn geschoold. Veel modellen gaan er immers van uit dat zogenaamde 'hygiënefactoren' zoals voldoende loon en werkzekerheid voorzien zijn. Maar die vooronderstelling gaat zeker niet altijd op voor kortgeschoolde medewerkers. Financiële zekerheid blijkt voor korter geschoolde medewerkers de allerbelangrijkste succesfactor. Ze hechten meer belang aan dan aan zelfontplooiing of maatschappelijke impact. Ook bij andere werknemers is financiële zekerheid de belangrijkste factor, maar zelfontplooiing en positieve impact spelen er sterker mee.

In de onderzoeken die zich specifiek richten op de jobbeleving van kinderbegeleiders merken we overeenkomsten met de meer generieke modellen. Veel generieke kenmerken komen er terug. Terwijl de oudste onderzoeken naar de jobbeleving van kinderbegeleiders vooral wijzen op het belang van de werkomstandigheden en die aandacht willen legitimeren, richten latere onderzoeken de focus op de veelheid aan factoren die de jobbeleving beïnvloeden en op hun onderlinge relaties. Verschillende onderzoeken brengen een hele waaier aan beïnvloedende factoren in kaart en bouwen aan modellen om deze overzichtelijk in beeld te brengen.

Net zoals bij andere zorgberoepen getuigt de jobbeleving van kinderbegeleiders van een bijzondere motivatie voor de job: veel kinderbegeleiders blijven hun werk (graag) doen, ondanks de stress en het lage loon. De intrinsieke motivatie voor de job en de voldoening die kinderbegeleiders ontvangen uit hun werk met kinderen en gezinnen, lijken zwaarder door te wegen dan de negatieve werkomstandigheden. Toch nuanceren de onderzoeken deze vaststellingen en tonen ze aan dat intrinsieke motivatie alleen niet volstaat. Een goede omkadering en een fair loon blijven noodzakelijk.

De literatuurstudie maakt ons benieuwd naar de jobbeleving van de kinderbegeleiders in onze Vlaamse context. We willen een brede kijk hanteren en op onze beurt de verschillende factoren die de jobbeleving beïnvloeden in kaart brengen. Tegelijk hopen we om een bijdrage te leveren aan de ordening van deze factoren. We willen ook nagaan welke factoren er doorwegen, zowel in positieve als negatieve zin, en hoe we hierop kunnen ingrijpen om de jobbeleving positief te beïnvloeden.

4 ONDERZOEKSVRAGEN

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt: Hoe beleven kinderbegeleiders in de groepsopvang voor baby's en peuters hun job en welke inzichten levert dat op voor verschillende actoren om die jobbeleving positief te beïnvloeden?

Deze onderzoeksvraag operationaliseren we aan de hand van vier deelvragen:

- Deelvraag 1: Hoe beleven kinderbegeleiders hun job? Welke aspecten spelen een rol in hun welbevinden en betrokkenheid?
- Deelvraag 2: Hoe kunnen onderzoekers kinderbegeleiders ondersteunen om hun jobbeleving uit te drukken en zichtbaar te maken voor andere betrokkenen in de kinderopvang?
- Deelvraag 3: Hoe schatten andere actoren in de kinderopvang de jobbeleving van kinderbegeleiders in?
- Deelvraag 4: Welke handvatten benoemen verschillende actoren om de jobbeleving van kinderbegeleiders positief te beïnvloeden?

Deze eerste twee deelvragen vormen de kern van het belevingsonderzoek, het eerste luik van ons onderzoek. In zes opvangsettings brengen we aan de hand van participerende observatie en diepte-interviews de jobbeleving in kaart. We onderzoeken daarbij een veelheid aan factoren en hun onderlinge relaties. We hanteren hiervoor onderzoeksmethoden die de kinderbegeleiders ondersteunen om hun jobbeleving uit te drukken. Op het einde van het onderzoek gaan we samen met een groep kinderbegeleiders op zoek naar manieren om de resultaten uit het onderzoek breed bekend te maken.

De tweede set van deelvragen vormen de kern van de focusgroepen die we organiseren op basis van de analyse van de antwoorden uit het belevingsonderzoek. We toetsen deze analyse af bij verschillende groepen van betrokkenen in de kinderopvang en we polsen naar de verschillende oplossingen en handvatten die deze groepen aanreiken om de jobbeleving positief te beïnvloeden. Tot slot gieten we deze oplossingen in een aantal aanbevelingen voor beleidsmakers en voor organisatoren van kinderopvang.

DEEL 2 ONDERZOEKSOPZET EN METHODOLOGIE

1 ZOEKEN EN SELECTEREN VAN ORGANISATIES

We voeren het belevingsonderzoek in zes verschillende settings van groepsopvang voor baby's en peuters. Op basis van volgende parameters selecteren we zes verschillende settings:

- Organisatievorm: een opvang georganiseerd door een vzw., door een openbaar bestuur en door een zelfstandige ondernemer (bvba, nv, feitelijke vereniging)
- Ligging: stad, centrumstad, middelgrote gemeente, kleine landelijke gemeente
- Subsidietrap: Het decreet Kinderopvang van Baby's en Peuters voorziet in een subsidiesysteem met verschillende trappen. Per trede zijn er bijkomende voorwaarden waaraan de kinderopvang moet voldoen. Deze subsidietrap heeft ook een invloed op de verloning van de kinderbegeleiders. In ons onderzoek willen we verschillende subsidietrappen bereiken van trap 0 (geen subsidie) over trap 1 (basissubsidie) en trap 2 (basissubsidie + subsidie voor inkomenstarief) tot trap 3 (basissubsidie + inkomenstarief + plussubsidie)
- Statuut medewerkers: werknemers en zelfstandigen
- Groepsindeling: verticaal (alle leeftijden samen) en horizontaal (indeling per leeftijdsgroep)
- Praktische bereikbaarheid voor de onderzoekers

Via het netwerk van het expertisecentrum maken we een longlist van verschillende initiatieven die we vervolgens telefonisch contacteren. In de praktijk blijkt het moeilijker om kleinere organisaties te vinden die werken met zelfstandigen en in trap 0 of 1. Omdat we gebruik willen maken van een tijdelijke versoepeling in de coronamaatregelen, hakken we na enkele belrondes de knoop door en kiezen we de volgende werkingen:

Organisatie	Plaats	Organisatievorm	Subsidietrap	Aantal medewerkers	Statuut medewerkers
Troetelboom	Boom	Lokaal bestuur	2A, 2B, 0	13	Contractueel C1/C2
De Slabbertjes	Leuven	VZW	2A	7	Loondienst
't Vlindertje	Schoten	Bvba	2B	9	Loondienst
't Zonnetje (Infano)	Deurne	VZW	2A	9	Loondienst
Kribbels	Wechelderzande	Feitelijke vereniging	1	4	Zelfstandig
't Boelleke 1	Beveren	Feitelijke vereniging	0	5	Zelfstandig

In de selectie zitten enkel werkingen met een semi-verticale en horizontale groepsindeling. De invloed van een verticale groepsindeling konden we niet meenemen in ons onderzoek. Ook is er een zeker overgewicht van 'hogere' subsidietrappen. Opvanginitiatieven in een lagere subsidietrap zijn eerder kleinere werkingen met een beperkt aantal medewerkers. Zij lijken eerder terughoudend om onderzoekers in hun setting te verwelkomen.

2 INFORMEREN VAN PARTICIPANTEN

Voor elke setting beslist de verantwoordelijke van de setting om mee te werken aan het onderzoek. Die krijgt naar aanleiding van het telefoongesprek een document met uitgebreide informatie over het onderzoek. In de setting beslissen de kinderbegeleiders zelf om al dan niet mee te werken (zie verder). Verantwoordelijke(n) en kinderbegeleiders ontvangen op voorhand een inlichtingenblad en videoboodschap over het onderzoek en ondertekenen een toestemmingsformulier. Ook de ouders krijgen een informatiefiche en ondertekenen een toestemmingsformulier in verband met de aanwezigheid van de onderzoekers in de leefgroep en het gebruik van fotomateriaal. Je vindt deze documenten in bijlage 1 tot 4 van het rapport.

3 PARTICIPERENDE OBSERVATIE

3.1 Waarom participerende observatie?

Dit onderzoek heeft een kritisch-participatief opzet (Abma et al., 2017; Abma et al., 2020; Cohen et al., 2011). We benaderen kinderbegeleiders als mede-onderzoekers en niet enkel als leveranciers van kennis. Dat houdt in dat we hen betrekken bij het proces, tot en met de keuzes over de manier waarop we het uiteindelijke 'verhaal vertellen'. Het houdt bovendien in dat we expliciet reflecteren over onze eigen keuzes als onderzoekers. (Abma et al., 2017; Abma et al., 2020; Abma & Widdershoven, 2005; Aldridge, 2017; Harding, 2008; Tronto, 2013)

De kern van het project is een participatief belevingsonderzoek bij kinderbegeleiders in de opvang van baby's en peuters. Door participerende observatie krijgen we inzicht in het handelen van mensen en de betekenis die mensen aan dit handelen geven (Allewijn-Tzipris, 2007). Van der Geest (2006) gaat nog een stap verder, hij geeft aan dat onderzoek enkel mogelijk is indien er een gedeelte ervaring is met de participanten. We zullen antwoorden uit het interview gemakkelijker begrijpen omdat we zelf mee op de werkvloer staan. Daarnaast kunnen we ook observaties bespreken tijdens het interview daarna. Het geeft ons een ruimer beeld en we denken om zo gemakkelijker voorbij sociaal-wenselijke antwoorden te geraken.

Soms is er te veel taal, en worden er in het werkveld veel algemeenheden gedeeld maar hoe dit dan concreet in de praktijk wordt gedaan, blijft onduidelijk. Soms word je niet wijzer van het verzamelen van taal en is het interessant om in de praktijk te kijken. Participerende observatie maakt abstracte zaken concreet (Pols, 2006). Aan de andere kant hebben we ook een vermoeden dat sommige begeleider in de kinderopvang moeilijk taal kunnen geven aan wat en waarom ze iets doen. Mensen handelen vanuit allerlei ideeën maar die ideeën worden niet altijd expliciet gemaakt. Door te kijken naar wat iemand doet, zie je wat iemand belangrijk vindt (Pols, 2006).

Is participeren wel noodzakelijk? Wij denken in dit geval van wel, om bovenstaande redenen. Daarnaast volgen we de stelling van Pols (2006) dat je door onderzoek te doen in een organisatie altijd tussenkomt in de praktijk. Je participeert altijd, ook wanneer je alleen interviews afneemt. Onderzoek is altijd een interventie. En als we dan interveniëren, dan interveniëren we graag grondig en kwalitatief.

3.2 Hoe we observeerden

Er zijn volgens Gold (1958 in (Kawulich, 2005) vier standpunten van waaruit je participierend onderzoek kan doen. Wij kiezen in dit onderzoek voor de observator als participant. We draaiden mee in de organisatie maar ons hoofddoel was om gegevens te verzamelen. We waren hier open over, de groep was op de hoogte van het doel van onze aanwezigheid (Kawulich, 2005).

Kawulich (2005) raadt aan om de participanten te benaderen als collega-onderzoekers. Als eerste stap investeerden we in de relatie met de kinderbegeleiders. Enkel door een goede samenwerking kun je tot relevante onderzoeksresultaten komen.

We zijn er ons van bewust dat we niet volledig kunnen ervaren wat een kinderbegeleider ervaart. Daarvoor is onze participatie te beperkt en te vrijblijvend (van der Geest, 2006). Beperkt in de zin dat we maar enkele dagen meedraaiden in de organisatie en vrijblijvend omdat we na het onderzoek stoppen met het uitoefenen van de rol als kinderbegeleider. Dit geeft een heel ander beleving dan mensen die dit doen als dagelijkse job. We moeten ons bewust zijn van het existentiële verschil tussen participatie als methodologie en de gewone dagelijkse ervaring (van der Geest, 2006). Dit doen we door voortdurend drempels tussen onze eigen wereld en die van de participant te herkennen en gebruiken. Het helpt om goed te kijken, veel te observeren en ook door te vragen. Door vragen te stellen maak je de afstand tussen de participant en onderzoeker zichtbaar (Moors, 2009). We spreken wel van onderzoek voeren 'van binnenuit' maar we komen eigenlijk 'van buiten', zo zullen participanten ons zien en dat is ook de realiteit. Moors omschrijft het als etnografisch onderzoek *à la touriste* (Moors, 2009).

3.3 Wat we observeerden

Hier staat de eerste deelvraag centraal: Hoe beleven kinderbegeleiders hun job? Welke aspecten spelen een rol in hun welbevinden en betrokkenheid? In de eerste observatieweek starten we met een hele open blik. Het is in het begin belangrijk om accurate observaties te maken die niet te sterk vertrekken vanuit vooraf vastgelegde categorieën vanuit de theorie (Kawulich, 2005). Langs de andere kant was de tijd die we spenderen in de groepsopvang heel kostbaar, het was een opportuniteit dat we daar mogen meedraaien. We wilden de tijd daar zo optimaal mogelijk gebruiken (Kawulich, 2005). Daarom lazen we ons in in het thema van jobbeleving om te weten op welke aspecten we best letten. We gingen dus het werkveld in met een open blik maar daarnaast hielden we rekening met een aantal aspecten waarvan uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat ze een rol spelen bij de jobbeleving van medewerkers.

Voor de observaties en interviews haalden we informatie uit het Engaged Performance Model van Hay Group uit 2001 (De Prins et al., 2007) waar we in het deel 'literatuuronderzoek' al over schreven. We nemen dit model omdat hierin de verschillende aspecten terugkomen die we in de literatuur rond welbevinden, tevredenheid, engagement, retentie en stress op het werk vervat zitten. Tijdens de observatie wilden we dan vooral de dimensies: werkomgeving, kwaliteit van werk en inspiratie en waarden opnemen, omdat we meenden dat we deze zaken zouden kunnen waarnemen tijdens de participerende observatie. De andere dimensies komen eerder aan bod tijdens het interview. We gebruikten de eerste setting als testsetting. We probeerden daar enkele methodieken uit die we dan later bijstuurden.

3.4 Veldnotities

Observaties zijn geen data tenzij ze zijn opgenomen in veldnotities. Het gaat om het vertalen van wat je hebt ervaren naar hoe je hierover gaat communiceren naar anderen (Kawulich, 2005). We kozen ervoor om vooral na de observaties uitgebreid notules te maken. We denken dat het maken van notules afstand kan creëren met de begeleiding, we willen investeren in de relatie en zo optimaal mogelijk meedraaien in de organisatie. Om zo adequaat mogelijke notules te hebben, observeerden we niet te lang aan een stuk zodat de observatiemomenten nog helder in ons hoofd zaten wanneer we startten met de notules. We observeerden bijvoorbeeld twee à drie uur observeren aan een stuk en maakte aansluitend onmiddellijk tijd voor het neerschrijven van de observaties.

3.5 Wanneer we observeerden

We planden onze eerst ontmoeting in de opvang tijdens de middag wanneer de meeste kinderen sliepen. Die dag bleven we tot half vier en maken daarna nog tijd vrij om onze observaties te noteren. De tweede dag startten we 's morgens rond negen uur zodat er al voldoende kinderen en begeleiding aanwezig waren. We observeerden tot net na de middag, het punt dat we de eerste dag gestart waren. We maakten zo ook het eetmoment mee en het moment dat kinderen in bed gelegd werden. In de namiddag schreven we onze bevindingen neer. Op dag drie wilden we het afhaalmoment meemaken. We spraken ons start- en einduur af met de begeleiding. De ochtend daarna voorzagen we tijd om te notuleren. We spraken die dag ook begeleiding aan om foto's te nemen volgende week.

De tweede week planden we een volledige shift in, het aantal uren dat een medewerker normaal draait op een dag. Tot slot planden we nog een laatste moment in, in samenspraak met de begeleiders. Dit moment was afhankelijk van een nood die we zelf ervoeren of die de plek aangaf. Het ging dan om interessante observaties die we misschien gemist hadden zoals een bepaalde activiteit of een hectisch moment dat we nog niet hadden gemaakt. In week drie en vier draait een onderzoeker mee in de groepen terwijl de andere onderzoeker interviews afnam bij de begeleiding.

4 ZELFDOCUMENTATIE

Op het einde van de eerste week vroegen we aan de medewerkers wie graag met ons verder in gesprek wilde gaan. We spraken eventueel zelf ook mensen aan die zich niet spontaan kandidaat stelden maar van wie we dachten dat hun perspectief interessant zou zijn voor het onderzoek.

Om dit gesprek voor te bereiden vroegen we de kinderbegeleiders om de komende week foto's te nemen van elementen die betekenisvol zijn voor hun job, die iets zeggen over hoe het is voor hen om deze job te doen. We geven alvast mee dat we zullen vragen om enkele foto's te selecteren waarop we dieper zullen ingaan. Tijdens deze stap van de zelfdocumentatie, loopt de participerende observatie verder.

De gekozen methode bevat elementen vanuit photovoice (Palibroda et al., 2009; Jarldon, M., 2019) en photo-elicitation (Boucher, M.L., 2018). Net als in photovoice geven we de deelnemers de open opdracht om hun leefwereld in beeld te brengen via foto's. Deze manier van werken geeft een groep wier stem weinig wordt gehoord de kans om hun

perspectief te tonen. Door de foto's kunnen we de deelnemers ook stimuleren om kritisch naar hun eigen werkcontext en jobbeleving te kijken.

Terwijl photovoice er vervolgens voor kiest om de foto's in groep te bespreken, kiezen wij gezien de vertrouwelijkheid voor een-op-eeninterviews. Ook koppelt photovoice doorgaans een actiemoment aan het project. Photovoice wordt dan ook vaak ingezet om wantoestanden aan te kaarten en aan te pakken. Dit is bij ons niet per se het geval. Photo-elicitation betekent ruwweg dat je foto's gebruikt als aanleiding voor een interview. In dit geval gebruiken we de foto's die de deelnemers zelf hebben genomen als vertrekpunt voor een diepte-interview over hun jobbeleving (zie verder). De foto-opdracht vind je in bijlage 5.

5 DIEPTE-INTERVIEWS

5.1 Selectie en kenmerken van de respondenten

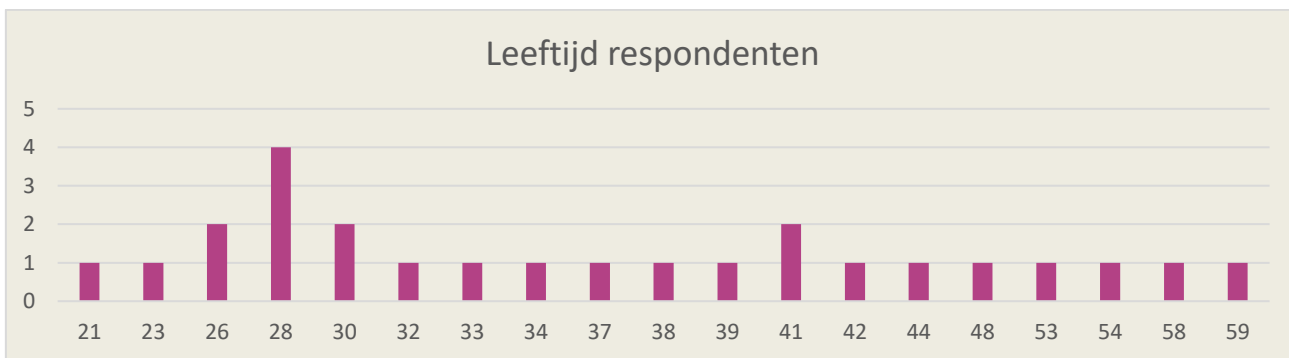
Bij de selectie van de respondenten spelen volgende elementen een rol:

- De deelname was steeds een vrijwillige keuze. De **bereidheid** van de medewerker speelt een rol. Ook de **beschikbaarheid** speelde mee, namelijk wie er (vooral) op dienst stond tijdens onze observaties en op het moment dat we langskwamen voor het interview.
- In sommige settings lieten we het over aan de kinderbegeleiders om onderling te beslissen wie zich laat interviewen, in andere settings spraken we (ook) gericht mensen aan omwille van één of meerdere kenmerken die (nog) niet in onze poule voorkwamen.

Zo kwamen we tot 26 interviewees. In het oorspronkelijk onderzoeksopzet was voorzien om 24 mensen te interviewen.

Setting	Aantal medewerkers	Aantal respondenten
Boom	13	7
Leuven	7	5
Schoten	9	4
Deurne	9	4
Wechelderzande	4	3
Beveren	5	3

De jongste respondent is 21 jaar, de oudste 59 jaar. We bereiken een vrij goede spreiding qua leeftijd, wel met een relatief jong publiek (9 twintigers, 8 dertigers, 5 veertigers en 4 vijftigers). De gemiddelde leeftijd bedraagt 36 jaar, de mediaan 33 jaar.

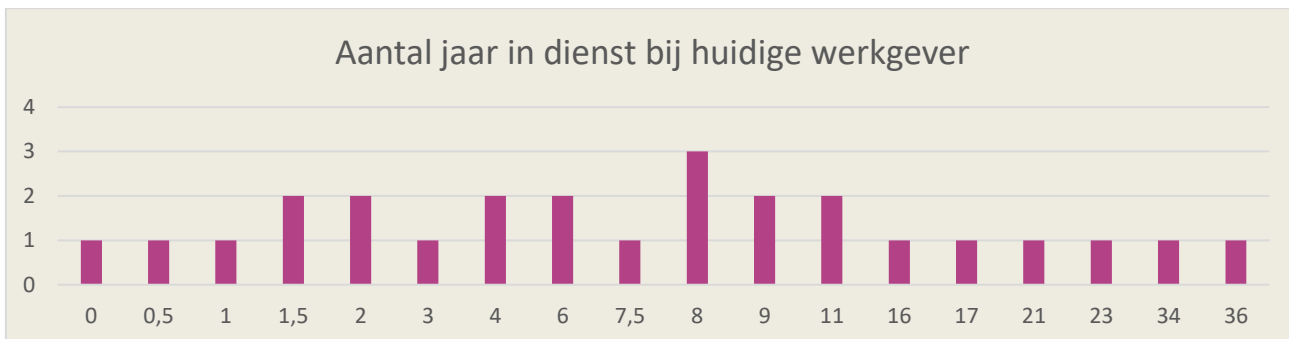


De meeste respondenten hebben een diploma kinderzorg/begeleider in de kinderopvang uit het secundair onderwijs (#11) of het CVO (#7). Verdere diploma's:

- Sociale en Technische wetenschappen (1)
- Graduaat Orthopedagogie (1)
- Bachelor Verpleegkunde (1)
- Bachelor Orthopedagogie (1)
- Bachelor Kleuteronderwijs (1)

Eén respondent volgt momenteel nog een opleiding bij het CVO, één respondent volgde een opleiding als onthaalouder en één respondent beschikt over een ervaringsbewijs.

Het **aantal jaren in dienst bij de huidige werkgever** gaat van net in dienst (volgend op een stage) tot 36 jaar in dienst. Gemiddeld zijn de respondenten zo'n 9,5 jaar aan de slag bij de huidige werkgever, de mediaan ligt op iets meer dan 7,5 jaar.



Het toeval wil dat er geen mannen werkten in de deelnemende settings. We besloten ook om niet specifiek op zoek te gaan naar mannen. We hebben dit niet als selectie criterium gebruikt in onze PWO-aanvraag en mannen zijn zelden aan de slag in de groepsopvang voor baby's en peuters. Bovendien zouden methodologische verschillen ontstaan wanneer we mannen afzonderlijk zouden betrekken.

We bereiken vier respondenten met een migratieachtergrond. Door het opzet van het onderzoek bereikten we enkel mensen die nog steeds werkzaam zijn in de groepsopvang. Mensen die deze job hebben verlaten, spraken we niet.

5.2 Methodologische aanpak van de interviews

We nemen de interviews af tijdens de werkuren maar om de werking niet extra belasten neemt een onderzoeker op dat moment de plaats in van deze begeleider in de leefgroep. De onderzoeker maakt van de gelegenheid gebruik om verder participatief te observeren en informele contacten te leggen met de kinderbegeleiders.

Ondertussen neemt de andere onderzoeker het diepte-interview af. De foto's vormen het vertrekpunt van het interview. Enkele dagen voor het interview bezorgen de respondenten ons hun foto. We overlopen de foto's en nodigen de deelnemers uit om te vertellen waarom ze de foto genomen hebben. Vervolgens koppelen we hier de vragen aan die we hebben voorbereid voor het interview. Nadat de foto's besproken zijn, overlopen we de rest van de vragen die we hebben voorbereid. We kiezen voor semi-gestructureerde interviews. Enerzijds stellen we een vragenlijst op, op basis van de literatuurstudie om zeker de veelheid aan factoren te bevragen, daarnaast houden we voldoende vrijheid om bepaalde facetten dieper te verkennen.

We maken in deze interviews ruimte voor 3 perspectieven:

- 1) De **respondent**: ruimte om zelf zaken in te brengen die voor hem of haar relevant zijn. We starten het interview met hele open vragen, vanuit de foto's. Wat brengen ze spontaan aan?
- 2) De **literatuur**: we baseren de vragenlijst op de verschillende aspecten van jobbeleving die zowel in de meer generieke modellen als in de meer specifieke onderzoeken naar voor komen. We hebben daarbij extra oog voor zaken die moeilijker op foto vast te leggen zijn of elementen die nog niet naar boven zijn gekomen bij het bespreken van de foto's. Bij de generieke modellen baseren we ons hoofdzakelijk op het Engaged Performance model (De Prins, 2015) aangevuld elementen uit andere modellen zoals Person-Job Fit (Warr & Inceoglu, 2012) en jobdemands-jobcontrol (De Prins, 2015). In de meer specifieke modellen putten we vooral inspiratie uit de ordening die Corr (2014) en Fenech (2020) ontwikkelen.
- 3) De **observaties**: we maken in de vragenlijst ruimte voor vragen die we onszelf stellen tijdens of na de observaties. Waar willen we graag meer over weten, wat hebben we gezien dat interessant is om verder te bespreken?

De volledige vragenlijst is te vinden in bijlage 7.

6 VALIDITEIT EN MEMBERCHECK

Of objectiviteit mogelijk is in kwalitatief onderzoek, vormt geregeld een discussiepunt. Ratner (2002 in Kawulich, 2005) adviseert in functie van de objectiviteit om verschillende methodieken te gebruiken om ervoor te zorgen dat wat je denkt dat is gezegd, ook overeenkomt met hoe de participant ernaar kijkt. Elke interactie verandert het geobserveerd object, daarom kiezen we voor verschillende methodieken om de kindbegeleiders en hun context goed in beeld te krijgen en te begrijpen (Breuer & Roth, 2003 in Kawulich, 2005).

Daarnaast kan een membercheck of ledenvalidatie een goede manier zijn om de validiteit te verhogen. Het is een manier om te zien of de analyse van de resultaten overeenkomt met de ervaringen van de deelnemers (Carlson, 2010).

De informatie die we verzamelden tijdens de observaties en de interviews legden we terug voor aan de participanten tijdens een individueel gesprek. We vroegen of we de respondent goed begrepen hebben en of onze schriftelijke weerslag overeenkomt met hoe hij of zij naar de situatie kijkt. We gaven respondenten ook de mogelijkheid om nog aanvullingen te doen of passages te schrappen.

Tijdens het verder verloop van het onderzoek hebben we de validiteit nog verder verhoogd door de resultaten voor te leggen aan een werkgroep van kinderbegeleiders waar ook enkel respondenten in zitten. En door focusgroepgesprekken te organiseren met andere actoren in het werkveld. We vroegen hen of de resultaten herkenbaar waren.

7 AANPAK VAN DE ANALYSE

7.1 Thematische analyse

De 26 interviews onderwerpen we aan een thematische analyse om gefundeerde uitspraken te doen over de ervaringen van een groep. Voor de thematische analyse werken we met het kwalitatieve dataverwerkingsprogramma NVivo. De samenvatting van de verschillende interviews in functie van de membercheck en de narratieve analyse (zie verder), geven ons een eerste inzicht in de verschillende thema's uit de interviews. Op basis hiervan en op basis van de literatuurstudie stellen we een tentatieve codestructuur op, op basis van de volgende grote categorieën:

- Goodness of fit/person environment fit
- Interacties op de werkvloer (micro-niveau)
- Organisatie van het werk (meso-niveau)
- Invloed van het beleid (macro-niveau)
- Invloed van de brede samenleving (exo-niveau)

In deze categorieën maken we nog verdere onderverdelingen. In functie van de interbeoordelaarbetrouwbaarheid coderen beide onderzoekers allebei de eerste twee interviews. De onderzoekers vergelijken hun codering, stemmen interpretaties op elkaar af en klaren begripsverschillen uit. Na een tweede reeks van coderingen, bespreken de onderzoekers de codestructuur en sturen ze bij. Codes worden verwijderd, toegevoegd, uit elkaar gehaald of samengevoegd. Dit leidt na verloop tot een solide codestructuur die de basis vormt voor de thematische analyse.

7.2 Narratieve analyse

Via de thematische analyse zoeken we naar overeenkomsten en verschillen in de jobbeleving van de kinderbegeleiders en verbanden met hun leeftijd en werkcontext. Daarnaast willen we via een narratieve analyse dieper graven naar de verschillende betekenislagen in de jobbeleving van de kinderbegeleiders. De jobbeleving is immers geen eenvormig gegeven. Binnen een persoon spelen zich tegelijk verschillende en mogelijk tegenstrijdige betekenissen en belevingen af. Om deze betekenissen binnen én over de verschillende respondenten in beeld te krijgen, voeren we een narratieve analyse uit.

Voor deze analyse worden de 26 interviews opgenomen en letterlijk getranscribeerd. Voor de narratieve analyse van de transcripties gebruiken we de gevalideerde methode The Listening Guide (Gilligan, 2015; Woodcock, 2016; Gilligan & Eddy, 2017; Gilligan & Eddy, 2021). We volgen in ons onderzoek dezelfde werkwijze als in het onderzoek Onderweg en nemen hier ook grotendeels de beschrijving van de methodologie over uit het onderzoeksrapport van dit project¹.

The Listening Guide is ontwikkeld door de ethica en psychologe Carol Gilligan en maakt gebruik van de opnames en de transcripties van mondelinge interviews met individuele respondenten. Gilligan ontwikkelde The Listening Guide om recht te doen aan de veelheid van stemmen die mensen hanteren en om de stemmen van minderheden aandacht te kunnen schenken. Daarom heeft de methode oog voor sociale en culturele referentiekaders en stelt ze een intensief protocol voorop, met vier luisterrondes. Dat protocol brengt telkens andere aspecten van het narratief op de voorgrond. Sinds Gilligan de methode ontwikkelde, hebben onderzoekers haar in verschillende domeinen toegepast. Hieronder vatten we de vier stappen kort samen en lichten we toe hoe wij de verschillende luistersessies toepasten en aanpasten in de analyse van de interviews uit het belevingsonderzoek.

7.2.1 De eerste luisterronde

De eerste luisterronde (the first listening) legt de basis van de narratieve analyse van een interview. De onderzoeker speelt het interview af en leest simultaan de transcriptie. Hij stelt zich de vraag wat de geïnterviewde in grote lijnen wilde vertellen (listening for plot) en wat de psychologische en relationele ruimte is waarin het gesprek tot stand kwam. In deze fase onderlijnt en codeert de onderzoeker dingen die hem opvallen zoals herhaalde woorden, zinnen, weglatingen, revisies en stiltes. Hij lijst ook de thema's op die in het gesprek aan bod komen. Die eerste luistersessie geeft een idee van het verhaal van de respondenten, maar het doel is eerder descriptief dan interpretatief. Daarnaast noteert de onderzoeker zijn persoonlijke reacties en heeft hij aandacht voor mogelijke relationele of culturele machtsverhoudingen. Gilligan noemt dat de reader response.

Tijdens de eerste luisterronde kan de onderzoeker dus de uitspraken van de respondent verkennen én zijn reacties op die uitspraken. Bij de analyse van de individuele interviews volgden we deze stappen nauwkeurig. We luisterden naar het overkoepelende verhaal, maakten notities, creëerden een systeem met kleurcodes en lijsten thema's op. We hadden aandacht voor stiltes, herhalingen en voor wat de verhalen met ons als luisteraar deden. Door die aandacht voor onze eigen reacties kregen we een goed zicht op de dynamiek tussen de kinderbegeleiders en ons als onderzoeker, op eventuele impliciete machtsverhoudingen en op sociaal-wenselijke antwoorden.

In deze fase vatten we het interview ook samen, in functie van de membercheck. Aan de hand van de grote lijnen en thema's uit de eerste luisterronde zetten we de transcripties om in een portret van een 8 à 10 pagina's. Deze portretten sturen we per e-mail terug naar de respondenten. Enkele dagen later gaan we terug langs op de werkplek voor een

¹ van Daele, S. & Piessens, A. (2021). *Onderweg. Hoe kinderen op de vlucht hun schooltijd en hun vrije tijd beleven*. Antwerpen: Karel de Grote Hogeschool.

membercheck. We bespreken het portret en de respondenten krijgen de kans om aanvullingen en aanpassingen te maken. We kunnen ook nog enkele extra vragen stellen die bij ons opkwamen tijdens de eerste luisterronde. Dankzij het portret kunnen de kinderbegeleiders ook zien hoe we het interview hebben verwerkt. Verschillende respondenten worden hierdoor tijdens de membercheck duidelijk gerustgesteld en deelden nog meer van hun beleving met de onderzoekers. Ook de onderzoekers werden gerustgesteld omdat de respondenten, op enkele details na, aangaven dat ze zich volledig in het portret konden herkennen.

7.2.2 De tweede luisterronde

Tijdens de tweede luisterronde (the second listening) neemt de onderzoeker de onderzoeksvragen erbij, beluistert en leest het interview een tweede keer en richt zich op de 'eerste persoonstem' door uitsluitend naar de ik-uitspraken te kijken. Eventueel komen daarbij ook uitspraken bij over andere personen en objecten. De onderzoeker legt het 'I-poem' of het 'voicepoem' van een interview bloot door:

- telkens het persoonlijk voornaamwoord 'ik' plus het bijhorende werkwoord en soms het object aan te duiden en over te nemen;
- eventueel de andere persoonlijke voornaamwoorden en bijbehorende werkwoorden en objecten te noteren;
- de exacte volgorde van de uitspraken te behouden;
- bij elke zin een nieuwe regel te beginnen.

Volgens Woodcock geeft een voicepoem inzage in de associatieve 'stream of consciousness' en psyche van een respondent. Aandacht voor de 'ik-uitspraken' maakt zichtbaar hoe een respondent over zichzelf praat. Aandacht voor de andere voornaamwoorden maakt zichtbaar hoe diezelfde persoon afstand neemt van wat hij vertelt of toont hoe hij zich tot anderen verhoudt. Volgens Brown en Gilligan (1992) is het belangrijk aandacht te hebben voor 'jij-uitspraken' en 'zij-uitspraken' omdat die informatie kunnen geven over de manier waarop minderheden institutionele en culturele normen ervaren. In de transcripties duiden we alle uitspraken aan die de kinderbegeleiders over zichzelf deden. Gegeven het relatief grote aantal interviews werd niet bij elke respondent een voicepoem opgesteld. We deden dit enkel bij de eerste helft van de respondenten. Tijdens deze oefening werden een aantal stemmen duidelijk, die we na verloop van tijd zagen terugkomen. Door deze saturatie hebben we sneller de derde luisterronde aangevat.

7.2.3 De derde luisterronde

Tijdens de derde luisterronde (the third listening) neemt de onderzoeker de opgelijste thema's uit de eerste luisterronde en de onderzoeksvragen er weer bij. Dan traceert hij de verschillende stemmen waarmee de respondent zich in relatie tot die thema's en de onderzoeksvragen uitdrukt; bijvoorbeeld een boze, verzoenende of een kwetsbare stem. Ten slotte selecteert hij de dominante stemmen in een interview en bekijkt hij waar die stemmen overlappen, elkaar versterken of elkaar tegenspreken. Dit noemt Gilligan listening for 'contrapuntal' voices, een begrip dat ze ontleent aan de muziektheorie. Tijdens deze stap in de analyse kijken we naar de thema's die we tijdens de eerste luisterronde opgelijst hadden en nemen we de onderzoeksvragen er weer bij: Hoe beleven kinderbegeleiders hun job? Welke aspecten spelen een rol in hun welbevinden en betrokkenheid? Vervolgens traceren we verschillende stemmen in de transcripties en

gaan we op zoek naar contrapunten. Ook gaan we na in welke contexten bepaalde stemmen zich manifesteren.

7.2.4 De vierde luisterronde

Tijdens de vierde luisterronde (the fourth listening) van The Listening Guide worden de interagerende stemmen uit verschillende interviews met elkaar vergeleken en formuleert de onderzoeker een antwoord op de onderzoeksvragen. Tijdens deze stap maakten we een vergelijking tussen de verschillende stemmen die de kinderbegeleiders hanteren om over hun jobbeleving te spreken.

8 FOCUSGROEPEN

Naast het belevingsonderzoek in zes opvanglocaties organiseren we in 2021 en 2022 zes focusgroepgesprekken om de perspectieven van verschillende actoren op de jobbeleving van kinderbegeleiders te verzamelen. We zoeken hiermee een antwoord op de volgende deelvragen:

- Hoe schatten andere actoren in de kinderopvang de jobbeleving van kinderbegeleiders in?
- Welke handvatten benoemen verschillende actoren om de jobbeleving van kinderbegeleiders positief te beïnvloeden?

We onderscheiden volgende actoren:

- **Studenten Pedagogie van het Jonge Kind** vanuit hun stage-ervaringen.
- **Pedagogisch ondersteuners.** Hierbij richten we ons zowel op pedagogisch ondersteuners die verbonden zijn aan één specifiek initiatief (met eventueel meerdere locaties) en op bovenlokale ondersteuners die meerdere initiatiefnemers ondersteunen.
- **Ouders** die momenteel gebruikmaken van groepsopvang.
- **Leerkrachten** uit de opleiding kinderopvang of begeleider in de kinderopvang in het beroepssecundair onderwijs en in de centra voor volwassenenonderwijs
- **Verantwoordelijken/leidinggevenden** van groepsopvanginitiatieven
- **Beleidsmakers:** medewerkers van koepels, lokale besturen, belangengroepen, overheidsdiensten en deskundigen

Terwijl we voor het belevingsonderzoek relatief weinig hinder ondervonden van de coronamaatregelen, speelt het coronavirus ons wel parten bij de organisatie van de focusgroepen. Verschillende deelnemers haken af door ziekte, quarantainemaatregelen of omdat ze moeten inspringen voor een collega. Toch kunnen alle focusgroepen doorgaan. Een aantal bijeenkomsten kunnen we in levenden lijve organiseren, andere verlopen digitaal. De focusgroep met de pedagogisch ondersteuners wordt twee keer ingericht - één keer in levenden lijve en één keer digitaal - om voldoende deelnemers te bereiken.

Doelpubliek	Aantal deelnemers	Organisatievorm
Studenten Pedagogie van het Jonge Kind	5	In levenden lijve
Pedagogisch Ondersteuners	6	In levenden lijve en online
Ouders	6	Online

Leerkrachten	6	Online
Verantwoordelijken/leidinggevenden ¹	42	In levenden lijve
Beleidsmakers	5	In levenden lijve

In totaal nemen 70 mensen deel aan onze focusgroepen. Daarnaast vormt ook de klankbordgroep van ons onderzoek een extra bron van informatie. Deze klankbordgroep bestaat uit een diverse groep van verantwoordelijken, ondersteuners, leerkrachten, docenten, onderzoekers en beleidsmedewerkers. De klankbordgroep komt gedurende het onderzoek drie keer samen en betreft in totaal 15 verschillende belanghebbenden.

De focusgroepen worden telkens begeleid door minstens twee van de drie onderzoekers, meestal zijn we alle drie samen aanwezig. Alle focusgroepen kennen dezelfde opbouw. Het gesprek start met een korte kennismakingsronde en een overzicht van de onderzoeksvragen en het onderzoeksoptzet. Vervolgens stellen we de deelnemers drie open vragen:

- Hoe schat jij de jobbeleving van kinderbegeleiders in? Doen ze hun werk graag? Is het voor hen een fijne job om te doen?
- Wat zijn in jouw ogen elementen die de jobbeleving positief beïnvloeden? Wat heeft er een negatieve invloed op de jobbeleving?
- Welke invloed heb je zelf op de jobbeleving en hoe wend je die invloed aan?

Daarna stellen we de voornaamste resultaten voor uit het belevingsonderzoek, op maat van de deelnemers en vragen we naar hun feedback. Tot slot polsen we naar aanbevelingen en aandachtspunten. Alle focusgroepen worden volledig getranscribeerd. Daarop volgt een kwalitatieve data-analyse per focusgroep en voor de verschillende focusgroepen samen.

9 WERKGROEP EINDPRODUCT

We toetsen de bevindingen uit het belevingsonderzoek niet alleen af in focusgroepen. Samen met een werkgroep van kinderbegeleiders en een illustrator 'vertalen' we de bevindingen naar vier beeldverhalen die de belangrijkste resultaten weergeven.

De werkgroep bestaat uit een achttal kinderbegeleiders. Ongeveer de helft zijn kinderbegeleiders die we reeds geïnterviewd hebben tijdens het belevingsonderzoek, de andere helft bestaat uit kinderbegeleiders die zich specifiek engageren voor deze werkgroep. De werkgroep komt driemaal samen, na de kantooruren. Ter voorbereiding van de eerste bijeenkomst maken de onderzoekers een samenvatting van de belangrijkste bevindingen en creëren ze vier persona: fictieve personages die een representatie vormden van verschillende bevindingen.

De werkgroepleden geven tijdens de eerste bijeenkomst feedback op de onderzoeksresultaten, duiden prioriteiten aan en verfijnen de karakters en levensgebeurtenissen van de persona. Tijdens de tweede bijeenkomst bespreken we de eerste schetsen die de illustrator heeft gemaakt van de persona en koppelen we gebeurtenissen en belevingen aan elk personage. In een laatste bijeenkomst geven de deelnemers feedback op de eerste schetsen van de beeldverhalen die de illustrator ontwierp om het verhaal van de persona in beeld te brengen.

DEEL 3 RESULTATEN

1 THEMATISCHE ANALYSE

1.1 Goodness of fit tussen de job en wie je bent

In dit eerste deel bundelen we de uitspraken van de kinderbegeleiders over de match tussen wie ze zijn en de job die ze uitoefen. We onderscheiden hierin vier deelthema's: (1) Welke zin en betekenis geven kinderbegeleiders aan hun job? (2) Sluit de job aan bij hun visie, normen en waarden? (3) Voelen ze zich competent in hun job? (4) Kunnen ze de job vlot combineren met hun privéleven?

1.1.1 Zingeving en betekenisverlening

Kinderbegeleider is een job die je met hart en ziel doet, zo blijkt uit de interviews. Verschillende deelnemers geven aan dat je echt een passie en een intrinsieke motivatie voor het werken met kinderen nodig hebt om deze job aan te kunnen en vol te houden. Het is geen job die je halfslachtig kunt doen.

"Als ge het plezier er niet meer van inziet van dit werk, dan moet ge ermee stoppen. Want het zijn altijd kinderen van een ander dat ge moet grootbrengen, allee, toch een stukske.... Dat is een serieuze verantwoordelijkheid ook hè."
(Kinderbegeleider, 53 jaar)

"Want ge moet dat wel graag doen, denk ik, sowieso om het vol te houden en ook gewoon: ge moet dat echt graag doen om het goed te doen. Ze zeggen dat ook altijd op alles wat dat ik hoor van ja oké, de eerste twee levensjaren van een kind zijn heel belangrijk voor hun verdere leven. Dus dan moet dat ook wel deftig gedaan worden." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Verschillende kinderbegeleiders vertellen ons dat ze van kindsbeen interesse toonden om met kinderen te werken. Ze kozen bewust voor de opleiding tot kinderbegeleider en rolden meteen na hun studies in het beroep. En vaak zijn ze nog altijd blij dat ze met kinderen kunnen werken.

"Als ik binnenkom en de kinderen zien mij, en die hebben een grote smile op hun gezicht, dan doet mij dat deugd. Dan weet ik: ik zit nog altijd in het werk waarin ik wil zitten." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Het is echt met liefde dat ik kom werken omdat ik, ik zie die kindjes, ik heb daar altijd al mee willen werken. [stilte] Dus dat moet u gewoon liggen."
(Kinderbegeleider, 30 jaar)

"Toen ik nog heel klein was, zei mijn mama, ging ik in elke buggy kijken: ligt er daar een baby'tje in? Ik was zot van baby's. Vijf jaar later kwam dan mijn zus. Ik speelde daar dan mama over. Ons mama zegt: "Jij was echt zo een moedertje". Tot op de dag van vandaag: ik zorg heel graag voor mensen." (Kinderbegeleider, 37 jaar)

Er zijn ook kinderbegeleiders die pas na allerlei omzwervingen in het beroep terecht kwamen en op latere leeftijd hun 'roeping' ontdekten. Ze werkten eerst in de fabriek, in een winkel, als poetshulp of als onthaalouder voor ze in de groepsopvang aan de slag gingen. Sommigen haalden hun diploma via een CVO-opleiding, anderen zijn gelijkgesteld door ervaring.

De meeste mensen die we spraken willen deze job ook verderzetten. De meerderheid van hen doet dit werk graag. Kinderbegeleiders halen verschillende elementen aan die zin en betekenis geven aan hun job:

- De job is elke dag anders. Ook al verloopt een dag vaak volgens hetzelfde stramien, toch is geen enkele dag hetzelfde. Als kinderbegeleider werk je ook intens samen met anderen, je hebt veel sociale contacten/interacties (kinderen, ouders, collega's,...). En kinderbegeleiders krijgen relatief veel vrijheid en verantwoordelijkheid om invulling te geven aan hun werk.

"Ik heb vier jaar voor een grote winkelketen gewerkt. Dan moest ik weer (rekken) gaan aanvullen. Wat voor zin heeft dat, want morgen is dat weer leeg, en dan overmorgen komt daar weer een camion met goederen binnen. En dan is dat weer datzelfde inladen. En dat gaf mij geen voldoening. Terwijl nu, ge ziet die mee ontwikkelen ...en ook geen kind is hetzelfde hè. Dus het is altijd anders. Ge hebt wel grote lijnen die hetzelfde blijven maar het is altijd anders. En dat vind ik enorm leuk. Ik doe het nu acht jaar en ik heb mij nog geen dag verveeld."
(Kinderbegeleider, 38 jaar)

- Kinderbegeleiders dragen bij aan de ontwikkeling van kinderen, ze kunnen die van dichtbij meemaken. Ze steunen ook de ouders en dragen mee zorg voor hun 'kostbaarste bezit'. Ze investeren in kinderen en hun ouders, bouwen een band op en krijgen waardering terug. Ze halen voldoening uit de goede zorg die ze kunnen bieden maar ook uit het speelse, het actieve aspect van hun job. Ook in de vorming van stagiairs spelen ze een rol.

"Mijn naaimachine, dat zegt niets tegen mij en ik eh, daar breng ik eigenlijk niets nuttig uit voort, uit wat dat ik doe achter dat naaimachine. En met die kinderen probeer ik toch iets nuttig te doen hè. Je hebt wel veel invloed op hun ontwikkeling, je geeft die een goede start, denk ik." (Kinderbegeleider, 53 jaar)

"Ik zie hen zo graag vooruitgaan. Ik vind dat heel boeiend om te zien dat een kind bij ons komt en gewoon een blokje daar legt en terug daar. En als je daarmee bezig bent, dat ze na twee weken zien dat ze die opeen kunnen leggen er een torentje mee kunnen maken. Dan denk ik van: dat hebben we goed gedaan. Dat hebben we hier geleerd. Dat is onze job. Dat is van groot belang. Dat is allergrootste bezit van ouders waar we elke dag mee bezig zijn."
(Kinderbegeleider, 37 jaar)

"Zeker in het begin van het schooljaar hebben we heel veel stagiaires. En ik vind dat ook heel tof om die wegwijs te maken, om die tips te geven, om die dat bij te brengen." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

"In de corona heb ik ook veel gebeld met ouders die thuis waren, en dan vroeg ik hoe het was. Ik schrok dan wel heel erg dat ouders zo bang waren dat ze ook niet buiten kwamen. Ik heb dan wel een aantal moeten stimuleren om eens met het fietsje of de buggy rond de blok of in het park te gaan wandelen. Naar een speeltuin mocht toen ook niet, in maart en april. Ze konden dan ook niet buiten omdat ze geen terras hadden. Daaruit heb ik ook wel geleerd dat het belangrijk is dat wij ermee naar buiten gaan omdat het thuis ook niet zo vaak gebeurt als ik of wij denken. Je hebt ook kindjes – die dan later bij ons instappen – die opgegroeid zijn of half, in een buggy. Je herkent die gezinnen wel: de mama's die dan een hele dag rondwandelen met een buggy. Je merkt dan als ze bij ons komen dat die kindjes niet goed kunnen stappen of motorisch niet zo handig zijn. Dat verschil merk je. Ze komen dan wel buiten, maar het is toch anders als dan dat ze vrij mogen rondlopen en spelen en ontdekken." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

- Op maatschappelijk vlak houden kinderbegeleiders mee de economie draaiend en stellen ze ouders in staat om te gaan werken.

"Dat is niet de job waar dat mensen denken amai, zeg, gij doet een sjieke job, maar iedereen heeft ons nodig hè? Dat is maar gebleken in corona nog, nog eens hè? Dat wij wel vrij noodzakelijk zijn en dat wij ook aan de basis liggen voor de kinderen hun opvoeding. Mensen hebben ons nodig, of dat ze het nu graag hebben of niet, en wij, wij zijn er voor de kinderen en ja, wij vangen die op, wij voeden die een stukje mee op." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Terwijl ik wel weet: als al die mensen hun kinderen niet naar ons kunnen brengen, dan kunnen ze ook niet gaan werken. Ik weet dat ergens wel, maar toch voel ik me dan toch in dat hoekje geduwd van, ja, het is maar kindverzorg." (Kinderbegeleider, 54 jaar)

Sommige deelnemers vergelijken dit werk met eerdere jobs die ze deden of met andere jobs waar ze voor in aanmerking komen op basis van hun huidige diploma. Die andere jobs kunnen zeker betekenisvol zijn, maar verschillende interviewees geven aan dat ze in deze job naar hun beleving meer van betekenis kunnen zijn voor anderen en er meer voldoening kunnen uithalen.

"Dan zag ik iemand staan aan de band in een koekjesfabriek waar dat ik interim aan het werken was, ik zag iemand staan van in de vijftig en dan dacht ik o nee, nee, dat is het niet. Haha. Nee, ik, nee, dat wil ik niet gaan doen." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

Er zijn ook kinderbegeleiders die de job blijven doen omdat ze niet echt een alternatief zien. Zij vragen zich af: wat zou ik anders doen? Wat soort van jobs zijn er voor mij ter beschikking? Het ontbreken van een bachelordiploma beperkt hun opties. Sommigen kozen er bewust voor om niet verder te studeren, anderen probeerden, maar slaagden niet in hun opzet. Een aantal kinderbegeleiders voelt dit aan als een gemiste kans. In welke andere jobs kunnen ze hun passie voor het werken met kinderen kwijt, als ze geen bachelordiploma willen of kunnen bereiken? Vooral het verschil met een kleuterjuf schuurt soms. Dat geldt niet alleen voor wie vruchteloos geprobeerd heeft om dat diploma te behalen. Ook breder hebben kinderbegeleiders het gevoel dat beide jobs qua inhoud soms dicht bij elkaar liggen, terwijl de verloning, verlofregeling, pensioenopbouw

en maatschappelijke waardering voor een kleuterjuf wel hoger lijkt te liggen. De flexibiliteit van de job beschouwt een kinderbegeleider dan weer als een meerwaarde tegenover de job van kleuterjuf.

"Langs de andere kant ben ik soms blij dat ik geen kleuterjuf ben, want nu kan ik mijn kinderen van school gaan halen. Mijn zus kan dat niet. Toen mijn kinderen nog niet schoolplichtig waren nam ik verlof. Zo kon ik naar ouderfeesten gaan, ik kon in de klas gaan spelen. Dat zijn allemaal dingen die zij niet heeft kunnen doen. Het heeft ook zijn voordelen gehad." (Kinderbegeleider, 37 jaar)

Een aantal kinderbegeleiders droomt soms van een andere job. Ze verlangen dan naar meer verantwoordelijkheid, een meer coachende rol, een ander diploma, een job in een andere sector, meer loon of een hogere positie in de samenleving. Of ze dromen van de job die echt overeenkomt met hoe ze zichzelf zien.

"Maar ik denk wel dat ik meer mijn best (zou) gedaan hebben (op) school. Ik doe mijn job heel graag, maar ja, (ik heb er) wel een beetje spijt van (dat ik in het) zevende middelbare gestopt ben. Vraag mij niet wat ik wil doen, ik blijf hier hè, wil ik niet weg, hè. Soms als ik kijk naar mijn dochter (die verder studeert), als ik dat zie wat die allemaal doet en wat dat die allemaal in haar leven zou kunnen bereiken. Dat gevoel al. Ik zou niet weten hoe ik hier nog hoger kan geraken, hè. Tegenover sommige vrouwen en een aantal mama's die hier binnenkomen, die dan zo een functie hebben, (daar) ben ik wel een beetje jaloers op, ja." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Ik heb wel een paar vriendinnen die een eigen crèche uitbaten en dat is ook wel een droom van mij: iets van mezelf kunnen starten. Het is nu een verre droom, ooit misschien, je weet nooit. Ik vind het indrukwekkend dat ze hun eigen crèche hebben. Het feit dat je het helemaal zelf doet. Je hebt dan ook meer contact met de ouders. Als je een eigen crèche hebt, doe je eigenlijk alles, ook de verzorging. Iets van jezelf hebben lijkt mij leuk." (Kinderbegeleider, 21 jaar)

1.1.2 Aansluiting bij visie, waarden en normen

In de interviews geven een aantal kinderbegeleiders blijk van een uitgesproken, persoonlijke kijk op de werking van de groepsopvang. Voor hen is het belangrijk dat de visie van de werking overeenkomt met hun persoonlijke visie en dat die visie ook gedragen wordt door de andere medewerkers.

[En in het algemeen met de organisatie, die visie, die waarden,...? Voel je je daar goed in?] "Ja, anders had ik hier niet zeven jaar gewerkt. Hoewel ik wel vind dat die visie wat meer naar de voorgrond mag komen. Als nieuwe collega's hier beginnen te werken, wordt dat – denk ik – niet altijd mooi uitgelegd, wat onze visie en waarden zijn zoals die in ons huishoudelijk reglement staan." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

"Op die stageplaats ... waren toch een heel aantal dingen waar ik niet per se akkoord mee was. En hier heb ik dat veel minder, hier is het echt hoe dat ik het zou doen... Allez, de visie van de opvang is ook echt mijn visie over opvoeden, dus

dat is wel belangrijk denk ik. Als ge ergens gaat werken (is het beter) dat dat overeenkomt want anders gaat ge u heel hard frustreren, denk ik.”
(Kinderbegeleider, 28 jaar)

Bij andere kinderbegeleiders vonden we minder een uitgesproken visie. Zij lijken zich meer in te voegen in de visie en aanpak die gangbaar is op de werkplek. Zeker jonge medewerkers worden gevormd door hun meer ervaren collega's en door de manier van werken in de praktijk. Je conformeren is ook het meeste aangewezen als je graag gemoedelijk samenwerkt (zie ook samenwerking met collega's).

[Qua organisatie: kan je je terugvinden in hoe alles hier wordt georganiseerd: de omgang met de kinderen, ouders? Met de visie?] “Ja, dat wel. Het was zo en je rolt daarmee in. Dat wordt op den duur een gewoonte. Er is niet iets waarvan ik denk: dat zou ik nu anders doen.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Kinderbegeleiders stappen mee in een bepaalde praktijk en komen soms pas bij een andere werkgever tot de vaststelling dat er ook een andere aanpak mogelijk is.

“Er wordt in heel veel opvangen nog echt dat straffen en belonen gedaan en wij doen dat minder, alle, belonen wel ... met aandacht... Maar zo dat straffen echt van een time-out stoel of in een hoek gaan staan, dat doen wij eigenlijk niet. Want dat werd dan in de opleiding ook wat meer naar voren geschoven van dat praten en niet dat straffen en belonen, dat wordt ook wat afgeraden. En hier heb ik dat dan in de praktijk gezien en dat was dan wel leuk om te zien, dat dat ook werkt.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

“Op mijn eerste stage - die plaats is ook al jaren toe - gaven ze eten en dat kindje wou niet eten. Die hielden dat kindje ondersteboven en hielden die neus toe, en duwden het eten er zo in. Ik dacht: is dit hoe je kinderen moet verzorgen? Dat wil ik niet. (...) Ik was ook gebuisd dat trimester. Ik ben toen een andere stage moeten gaan doen. Daar was het echt het tegenovergestelde: die waren daar zo lief met die kinderen, zo behulpzaam. Leerden ze ook van alles bij en knuffelden hen. Ik dacht: dit wil ik.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Soms geven kinderbegeleiders aan dat ze niet op dezelfde lijn zitten als hun collega's of hun leidinggevende. Doorgaans uiten ze respectvol hun eigen mening, maar verder schikken ze zich meestal naar de dominante aanpak of naar de richtlijnen van de organisatie. (zie ook: inspraak en participatie)

“(Als een kindje jarig is) dan zingen wij meestal een liedje en houden wij een feestje en krijgen ze allemaal een letterkoekje, want iets anders mogen ze niet voor de verjaardag, wat ik op zich wel spijtig vind. Onze leidinggevende is heel hard tegen suikers en ongezonde dingen voor kindjes. Een verjaardag, vind ik, mag een uitzondering zijn op alle andere dagen. ... Ik vind het jammer dat ze niet van standpunt verandert. (Maar) Het is en blijft je baas. Zij beslist wat er gebeurt. Ik vond dat ik daar ook een mening in mocht hebben en ik heb die daar geuit. Dat is nu volledig opgelost en ik doe ook wat er van mij wordt gevraagd, wat de bedoeling is dat ik doe. Maar ik vind het nog altijd een spijtige.”
(Kinderbegeleider, 26 jaar)

1.1.3 Een gevoel van competentie

Verschillende kinderbegeleiders geven aan dat ze zich competent voelen in hun job en dat biedt hen ook een belangrijke gemoedsrust.

"Bij elke wener of elk moeilijk kindje dat wij al hebben gehad, is het altijd al goed gekomen. Er is geen één kind waarvan ik kan zeggen: 'Bij die kleine is het niet gelukt'. Dus ik weet dat er een goede tijd komt en daar houd ik mij weer aan vast." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

"Ik ben trots op de titel kinderverzorgster. Ik krijg voldoening uit mijn job. We zijn bijvoorbeeld met een paar kinderen met potjestraining bezig. De ouders zijn dan ook heel blij als ze voor de eerste keer op het potje zijn gegaan. Bij sommige kinderen lukt dat thuis niet en hier wel. Dan ben je fier dat het hier wel gelukt is. Dan krijg je ook voldoening uit de reactie van de ouders. Soms horen we dat ze thuis weigeren en hier wel heel graag op het potje gaan." (Kinderbegeleider, 21 jaar)

Stagiaires of nieuwe collega's begeleiden vinden ze ook fijn, ze kunnen een mentor zijn voor nieuwe mensen en het is een waardering voor het eigen kunnen (zie verder bij kwaliteit van de instroom)

"Ik (ben) meestal degene die dat dat doet, de stagiaires. Maar ik vind dat heel leuk, ondanks dat (ik) er niet zo'n hele grote achtergrond in heb, maar ik leer er zelf ook wel uit. Dus ik probeer zo wel te zoeken naar mezelf van, wat kan ik en wat wil ik meegeven terwijl ik zelf zo niet een theoretische achtergrond heb." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Andere kinderbegeleiders voelen zich minder zeker en dat zorgt voor onrust en ongemak. Twee thema's springen naar voren bij de onderwerpen waar kinderbegeleiders zich niet zo bekwaam in voelen. Als eerste gaat het om kinderen die gedrag stellen dat als moeilijk wordt ervaren (druk gedrag, kinderen die bijten, die weigeren te eten of die veel wenen en zeuren). Het bedenken en begeleiden van een aangepast activiteiten aanbod op maat van baby's/peuters vormt de tweede grote uitdaging. (zie 'kinderen')

"Ik weet als wij nog dat ik op een gegeven moment weleens ben gecrasht. Toen zat ik bij de baby'kes en die waren allemaal aan het schreeuwen en ik wist niet meer wat ik moest doen." (Kinderbegeleider, 39 jaar)

"Soms heb ik periodes dat ik echt elke dag een activiteit kan bedenken, en sommige periodes lukt dat mij niet om echt iets leuk en iets boeiends aan te bieden." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Ik ben zelf helemaal niet creatief. En, dat vind ik wel een heel hard minpunt aan mij. Ik probeer dat wel, maar ik voel daar precies altijd zo een remming, ik weet dat niet." (Kinderbegeleider, 39 jaar)

Begeleiders hebben soms het gevoel dat ze te weinig bagage hebben om met bovenstaande thema's om te gaan, maar ze missen ook voldoende tijd voor overleg met

hun collega's om samen een aanpak te ontwikkelen of om de aanpak op elkaar af te stemmen (zie samenwerking met collega's, overleg met collega's).

Het competentiegevoel hangt soms ook samen met de groepsverdeling (zie verder bij werkorganisatie). Sommige kinderbegeleiders hebben een uitgesproken voorkeur voor één bepaalde leeftijdsgroep. Ze voelen zich het beste bij kinderen van die leeftijd en ze vinden zichzelf vooral competent in het omgaan met kinderen van die leeftijd.

"Ik sta liever bij de baby's. Dat betuttelen en dat, die spreken ook nog niet tegen. [lacht] Het is misschien erg om te zeggen hè, maar dat tegenspreken van de peuters, ik kan dat soms echt niet, ik krijg het soms van op mijn systeem. [lacht]"
(Kinderbegeleider, 30 jaar)

Kinderbegeleiders proberen eigenlijk voortdurend voor 'iedereen goed te doen'.

"Het ding is wel dat wij voor heel veel mensen en dingen moeten goed doen. Je moet zien dat de kinderen gelukkig zijn of aangenaam hebben. Je moet met je collega's leuk samenwerken, doorheen de dag en in teamverband moet je dat wel altijd, vind ik toch wel heel belangrijk, dat je mekaar aanvoelt en zoals je zegt, die complimenten die dat nu wel een beetje ontbreken, eigenlijk zou je dat wel wat meer moeten doen. Ook naar de ouders toe, heel cliché, maar het is wel hun waardevolste bezit dat ze aan u toevertrouwen en dat ze wel, dat je die wel hopelijk wel goed terug kunt bezorgen dat je die kunt, ja, het is aan veel dingen dat je op een dag aan moet voldoen om ja, hoe moet ik dat uitleggen?"

Fysiek is de job belastend, vooral voor de rug, de schouders en de nek, knieën en handen. Zeker in combinatie met onderliggende aandoeningen zoals artrose bijvoorbeeld, kan de fysieke belasting doorwegen. Kinderen tillen om te verschonen maar ook andere taken (zoals koken en poetsen) vormen een fysieke belasting. Ook meespelen met kinderen kan fysiek zwaar zijn.

Begeleiders vinden hulpmiddelen op het werk (een trapje voor het verzorgingskussen) en krijgen soms ergonomisch meubilair aangeboden in plaats van zelf aan lage tafels en/of op lage stoeltjes te moeten zitten (maar niet altijd). Ook buiten het werk zoeken kinderbegeleiders manieren om pijnklachten te verlichten of te voorkomen. Kinderbegeleiders maken zich vooral zorgen over hoe ze de job fysiek zullen volhouden tot aan hun pensioen. Ook de vermoeidheid baart zorgen (in combinatie met het privéleven), zeker naarmate je ouder wordt.

Kinderen voortdurend in de gaten houden, op je qui-vive zijn, alert zijn voor wat er kan mis lopen, vormt een belangrijke stressfactor.

"Aan de band of aan een bureau, daar kun je een keer wegdromen, of ge kunt een keer zitten te denken van eh, bon, vanavond dit of morgen dat. Maar hier, kunt ge niet veel zitten wegdromen."

Spelende en wenende kinderen zorgen ook voor een aanhoudende drukte. Zeker als er veel kinderen zijn in verhouding tot de ruimte en het aantal begeleiders. Kinderbegeleiders proberen zich mentaal af te sluiten voor het lawaai. Of ze proberen gericht te voorkomen dat een wenend kindje andere kinderen wakker maakt of aan het

huilen brengt. Kinderbegeleiders genieten dan ook van momenten waarop de kinderen rustig zijn, zoals tijdens het eten of als de kinderen slapen. Dan verstomt het geluid even. Sommige begeleiders ontvluchten ook de drukte door een sigaret te roken of door naar het toilet te gaan. Sommige zijn blij dat ze als afwisseling keukendienst hebben of kunnen poetsen of een huishoudelijke taak doen. Om de drukte te verminderen gaan kinderbegeleiders ook graag naar buiten. Het geluid van de spelende kinderen is daar minder indringend. Of ze splitsen de groep op. De voortdurende drukte kan ook een zekere mentale vermoeidheid met zich mee brengen. Eenmaal thuis willen sommigen zich dan ook even omringen met stilte of trekken ze naar buiten.

1.1.4 Combinatie werk en privé

1.1.4.1 Een afgebakende job?

In principe is de job van kinderbegeleider een vrij afgebakende job en kinderbegeleiders appreciëren dit.

"Ik heb mijn job en ik weet wat er van mij verwacht wordt en ik vind dat goed, en ik moet niet thuis nog van alles extra zitten doen. En ik moet nu geen mailtjes in het weekend lezen en er nog op zitten antwoorden. Dus in, in dat opzicht vind ik het wel goed, ik vind het wel goed als ik hier 's avonds doorga dat het ook gedaan is, en dat ik niet nog thuis van alles moet liggen doen. Het wordt niet per se verwacht dat ge er thuis superveel tijd insteekt, dat wordt wel geapprecieerd als het gebeurt." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Ook zijn ze blij dat ze in het weekend vrij hebben. Vaak hebben ze dit weekend nodig om uit te rusten van de werkweek.

"Dat vind ik ook heel aangenaam dat wij een job hebben die in het weekend vrij heeft. Dat ge in het weekend gewoon kunt doen wat dat ge wilt. Dat zou ik denk ik persoonlijk zelf niet kunnen, in het weekend werken. Of niet fijn vinden."

"Op vrijdag breng ik van alles in orde en het weekend is voor mij. Zaterdag ga ik naar de fitness en winkelen en iets drinken of zo. Dan zorgt mijn man voor de kinderen. In de week kan ik dat van hem niet verwachten, want hij heeft het druk met z'n job. En ik doe die taken ook liever zelf. ... Maar in het weekend zorgt mijn man voor hen. Dat is een goede balans. Zondag doen we dikwijls een uitstap met het gezin. Tegen maandag ben ik terug. Vol energie, tot en met de donderdag." (Kinderbegeleider, 42 jaar)

"Ik heb zo het gevoel: een weekend is zo precies veel te kort om echt volledig uitgerust te zijn." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

Tijdens de week maken de meeste kinderbegeleiders die we spraken lange werkdagen, tot 10 uur per dag. Dit vloeit voort uit organisatorische en pedagogische keuzes die de werkgever maakt, soms in samenspraak met de werknemers. Kinderbegeleiders zien deze overuren gecompenseerd met een vrije dag of ze worden ervoor vergoed - vooral wanneer ze zichzelf als zelfstandige een loon uitkeren.

"Want je moet rekenen dat wij tussen de 40 en 42 uur zitten op vier dagen. Wat enorm veel is, hè. Dat zijn lange dagen. Maar ik ben blij dat ik daardoor wel een dag in de week thuis ben, hè." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Wij doen dan tussen 9 en 10 uren per dag, omdat de zaakvoerder J. wil dat de (kinderen) vaste begeleiders hebben. Je hebt soms bij sommige kinderopvang na namiddagdutje komt een andere begeleidster, omdat die eerste shift naar huis gaat. En J. wil dat niet. J. wil dat er twee vaste begeleiders op één dag staan. En de derde is dan een ondersteuning." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Sommige kinderbegeleiders werken niet meer dan acht uur per dag.

"Wij zijn gesloten om kwart na zes, ik denk dat dat hele mooie uren zijn, in deze crèche, want ik heb ooit wel andere uren gedaan. Hier werken wij zeven uur voor een voltijdse, zeven uur en 36 minuten. Ik denk dat dat heel mooie uren zijn." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

"Je werkt vijf dagen per week. Het zijn niet extreem late uren hier. Als je vroeg begint, heb je vroeg gedaan. Als je later begint, dan heb je soms om half zes gedaan.." (Kinderbegeleider, 21 jaar)

Woon-werkverkeer speelt natuurlijk ook een rol. Wie dicht bij het werk woont is sneller thuis en heeft meer tijd 's avonds.

"Het is ook omdat ik zo ver woon. Als ik een late shift heb en er is veel file, ben ik pas thuis om zeven uur. Dat is soms moeilijk, maar ik zit hier graag bij deze collega's en deze job. Ik heb daarvoor gekozen, ja." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Ik woon hier om de hoek. De vroege begint om kwart voor zeven en de late eindigt om kwart na zes. Dat is nog altijd een mooi uur. Nu met corona is dat zelfs om half zes, ten laatste. Je hebt nog een hele avond." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

In principe wordt er zelden verwacht dat de kinderbegeleiders thuis nog met hun werk bezig. Ook daar zijn ze blij om. Toch zijn veel kinderbegeleiders (vlak) na de dagtaak in hun hoofd nog bij hun werk. Ze overlopen hun dag en ze denken over wat er gebeurd is, ze overleggen nog met collega's. Sommigen hebben ook een nood om thuis te ventileren.

"Als ik naar huis ga, denk ik nog veel na over die kinderen. Of als ik bijvoorbeeld verlof heb, zal ik altijd denken: hoe zal het nu op het werk zijn? Er zullen altijd een paar kindjes blijven hangen ook. Ik zou dat liever wat meer willen kunnen loslaten. Het is niet dat ik alleen het negatieve meeneem, maar ik denk er wel nog verder over na." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Ik kom thuis en ik ben daar 's avonds wel wat mee bezig van hoe ga ik best met dat kindje om? Ik moet daar eens eventjes over nadenken over de aanpak, is dat wel de goede of moet het anders. Of je hebt een moeilijk gesprek met een ouder, dan ben je daar wel mee bezig. (...) ik vind wel dat de job min of meer gedaan is, ook al ben je daar nog mee bezig in je hoofd als je gedaan hebt." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

"Als er echt momenten zijn dat ik (er) heel fel mee bezig was, dan kon ik daar thuis ook nog over... Dat mijne vriend dan zei: 'Ge zijt niet aan het werken hè. Stopt er gewoon over.'" (Kinderbegeleider, 26 jaar)

"Ik rij een half uur naar huis en ik heb dat nodig, echt waar. Dat half uur is om mijn hoofd leeg te maken, ik heb dat nodig. Ik vraag me soms af hoe ik thuis ben geraakt, wat ik onderweg heb gezien, dat weet ik allemaal niet meer." (Kinderbegeleider, 54 jaar)

Soms werken kinderbegeleiders thuis toch nog voor hun werk, vooral aan die taken waar ze – naar hun aanvoelen – overdag geen tijd en/of ruimte voor hebben. Het gaat om ideeën opzoeken op Pinterest, activiteiten voorbereiden, administratieve taken afwerken, een ZiKo-Vo invullen, overleggen met collega's... Dit is deels een eigen keuze, al is dit ook een gevolg van de manier waarop het werk georganiseerd is. De werkdag zit grotendeels gevuld met heel veel andere taken en er zijn zelden kindvrije uren voorzien.

"Als je een goede activiteit wilt uitwerken met de kinderen, heb je daar voorbereiding voor nodig. Als je hier niet genoeg tijd hebt, dan doe ik dat thuis." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Soms ben je in het weekend wel ideetjes aan het opzoeken, die je dan achteraf kan overleggen met de collega's. Soms maak je thuis ook iets." (Kinderbegeleider, 21 jaar)

"We hebben het twee keer per jaar momenten wanneer we ZiKo-Vo's bijmaken. S. verdeelt dat over de collega's. Dat moeten we dan maken. Maar je kunt dat maken wanneer je dat wilt. Maar ja, op het werk is er geen tijd eigenlijk, hè?" (Kinderbegeleider, 30 jaar)

"Wij bellen zo weleens 's avonds, zo in een video via WhatsApp bellen wij weleens naar elkaar als er zoiets echt belangrijk moet gezegd worden. Dan sturen wij ook een berichtje van hè, wij hebben om acht uur, bellen we even?" (Kinderbegeleider, 26 jaar)

[ZiKo-Vo. Dat doet ge thuis?] "Ja. Tenzij dat er hier zo weleens een moment is, maar ik moet er mij altijd heel hard op concentreren, want dat is ook weer iets dat ge moet verwoorden. Ik ben er al niet zo goed in. En dan moet dat echt wel heel stil zijn en dan doe ik dat vaak 's avonds als ons mannen in bed liggen." (Kinderbegeleider, 39 jaar)

Een aantal van die taken gelden als werkuren (officiële vergaderingen, vormingen, bepaalde administratieve taken die hen zijn toegewezen). Zo heeft S. een aantal administratieve taken. Die doet ze ook het liefst thuis.

"Ik doe dat ook wel vaak thuis omdat dat voor mij ook gemakkelijk is dan hier want als ik hier ben... gegarandeerd komen die u halen of hebben die u nodig of. Dus dan vind ik dat gemakkelijker om dat van thuis uit te doen. Als ik thuis werk dan zijn dat ook gewoon uren die ik dan opschrijf. De facturatie en de agenda helemaal uitschrijven dat doe ik wel thuis. Dan ben ik ook rustig op mijn gemak

en kan ik geen fouten schrijven.” (Kinderbegeleider, 30 jaar)

Voor de rest hebben we de indruk dat sommige mensen op het werk bepaalde taken kunnen doen (en daar overuren voor maken) en dat anderen deze taken thuis opnemen, zonder er overuren voor aan te rekenen. Eén iemand vertelt dat ze gestopt is om thuis nog allerlei taken te doen nadat ze vernam dat zij thuis allerlei dingen extra deed die haar collega's op het werk deden als overuren.

*“Eigenlijk dacht ik: waarom doe ik dit na mijn uren? Iemand anders kwam daar overuren voor doen. Dan dacht ik: dan kan ik het beter ook zo doen. Activiteiten en zo zoeken. Dan kwamen ze overuren doen door hier activiteiten te zoeken en af te drukken. En ik zat dat maar thuis te doen. Dan dacht ik: oké.”
(Kinderbegeleider, 37 jaar)*

Kinderbegeleiders houden soms ook na het werk nog contact via sms of Whatsapp. Soms kunnen whatsapp groepen intrusief zijn in het privéleven, zeker als je op je vrije dag(en) blijvend op de hoogte wordt gehouden van je werk. Hier kan de organisatiecultuur wel verschillen. Sommige mensen maken een strikt onderscheid tussen 'thuis' en 'werk'. Die mag je na(ast) het werk niet storen. Anderen zijn daar lossier in.

*“Maar dan nog word ik thuis opgebeld. ... Maar ik vind dat niet erg. Ik heb altijd gezegd: “Als ik thuis ben waarom niet?”. Ik pak gewoon op en ik kan misschien wel helpen. Ik kan dat goed combineren. Ook, denk ik, omdat mijn kinderen ook buiten zijn. Dus ik heb nu ook geen zorg meer voor de kinderen thuis.”
(Kinderbegeleider, 58 jaar)*

“We hebben een aparte WhatsAppgroep waar iedereen in zit. In het weekend zal er heel weinig gestuurd worden en als er gebeld wordt is het direct: “Sorry voor het storen, maar mag ik iets vragen?”. Daar wordt zeker wel rekening mee gehouden.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

“Maar bijvoorbeeld op dinsdag is mijn vrije dag en dat is dat ook heel de dag door dat iemand (iets deelt via Whatsapp). Ik zet dat wel op stil dus ik krijg daar op zich geen melding van maar ja als ik mijn Whatsapp open voor een andere bericht dan zie ik wel al die groepen altijd en dan, ja, open je dat automatisch en dan... Dus op uw vrije dag heb je ook nooit echt een dag dat ge niet met werk bezig zijt. (...) Want er wordt dan ook verwacht (dat je mee bent), vooral in deze groep (want) daar komen dingetjes in over kindjes van, die gaat nu op het potje, of die eet nu grof of die eet nu stukjes of... Het zijn dingetjes die ge wel moet weten als ge terugkomt.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

“We hebben een whatsapp groep met de collega's waar er dingetjes over het werk of over de kinderen worden in gezet en ik kan dat moeilijk loslaten. Zelfs als ik niet aan het werk ben, zit ik daar toch nog veel op. Ik denk soms: nu leg ik mijn gsm in een schuif, want ik ben er thuis teveel mee bezig.” (Kinderbegeleider, 34 jaar)

1.1.4.2 Combinatie met een gezin

Kinderbegeleiders hebben nood aan rust als ze thuiskomen. Het liefst willen ze even in de zetel ploffen. Ze verlangen naar stilte. Sommigen gaan na het werk naar buiten, anderen zoeken afleiding door de televisie op te zetten. Maar rust vinden is niet altijd mogelijk in combinatie met kinderen en/of het huishouden. En het heeft ook impact op huisgenoten. Soms zijn kinderbegeleiders even niet aanspreekbaar, hebben ze geen energie,...

"Als ik thuis ben zit ik het liefst van al even in mijn zetel, maar ik durf dat niet goed, want op sommige dagen ben ik zo moe, dat ik niet meer uit mijn zetel geraak. Meestal begin ik dan toch meteen te koken, want anders kom ik er misschien niet meer toe. Soms ben ik echt op. Ik durf bijna niet zeggen tot hoe laat ik op mijn vrije dag in mijn bed blijf liggen. Het is een fysieke zware job: de peuters wegen 15 à 16 kg. Je moet veel heffen en tillen, je moet die kinderen verschonen. Je moet op lage stoeltjes zitten, je moet lage bedden opmaken. Alles doet pijn: rug, nek, knieën, handen. Ik heb een aangepaste stoel gevraagd, maar dat mocht niet van X." (Kinderbegeleider, 54 jaar)

Zeker in de periode dat ze zelf kleine kinderen hebben kan de combinatie werk-privé lastig zijn. Thuis hebben kinderbegeleiders soms nog weinig energie of mentale ruimte voor hun eigen kinderen, omdat ze al een hele dag voor kinderen hebben gezorgd.

"Mijn verschrikkelijkste tijd was dat ik zelf kleine kinderen had en ik werkte hier. Ik kan niet zeggen dat ik van mijn kinderen echt genoten heb toen die baby waren. Dat is crue om te zeggen, maar je merkt dat je veel minder af kunt en dat je ook veel minder affectie toont naar de kinderen die er op dat moment in de crèche zijn." (Kinderbegeleider, 44 jaar)

"Ik heb nog gebeld met mijn mama omdat ik aan het wenen was. Mijn kinderen waren ruzie aan het in het bad, mijn man kwam laat thuis. En heb ik gebeld naar mijn mama en heb ik gezegd: ik maak ze kapot, hè. Maar dat is gewoon, op dat moment zit gij erover, hè. Je staat tien uur tussen de kinderen en dan nog eens allee,..." (Kinderbegeleider, 44 jaar)

"Mijn kinderen zijn nu groter. Maar als die zelf nog baby waren of heel klein ... En dan kom ik thuis en als er dan nog zo één een fles (moet krijgen) ... dat gaat niet, dat gaat niet meer. Ik heb er al zeven gegeven vandaag en het gaat niet meer." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

"Ge zijt moe als ge thuiskomt en dan vragen uw eigen kinderen nog energie van u en die heb ik niet altijd. Maar ja, het lukt wel. Het is met momenten ook, als het hier echt een hele drukke dag is geweest dan heb ik zoiets van, laat mij gerust thuis. Maar ik heb ook momenten dat ik helemaal niet moe ben en ik dat ik echt mijn energie nog kwijt kan thuis of zo." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

Kinderbegeleiders rekenen dan echt op hun partner of op steunfiguren om het even over te nemen. Maar ook als de kinderen groter worden, hebben ze soms nood aan een partner/steunfiguren met een flexibele job om de kinderen op te pikken op school en/of naar de hobby's te brengen.

"Ik heb een man die zich heel goed kan aanpassen. Allee, in de zin, die werkt, dat is ook een zelfstandige, die doet interieurontwerp, dus 's morgens, als ik vroeg moest beginnen, maakte hij de kinderen klaar voor school en hij deed die naar school. Dan begon hij pas te werken. En 's middags bleven ze op school eten, dus hij kon de hele dag werken, maar om half vier of vier uur stond hij terug aan het school. Hij was met de kinderen nog efkes bezig, maakte eten. Dus ik kwam thuis, ik kon mijn voeten onder tafel schuiven, we aten. Na het eten pakte ik de kinderen op en hij ging terug werken en die werkte nog tot een uur of negen."
(Kinderbegeleider, 48 jaar)

Uit twee gesprekken met medewerkers die na een burn-out terug aan de slag gingen, blijkt dat de partners en/of de kinderen bewust meer huishoudelijke taken opnemen om ervoor te zorgen dat hun partner/ouder de job kan blijven volhouden.

"In het begin had (mijn partner) zoiets van: gaat ge nog teruggaan? En dan had ik ook zoiets van ja, ik weet het nog niet. Hij zegt dan van ja, gij beslist hè eh, en (toen) ik zei van ja, ik wil nog wel terug, dan had hij zoiets van: dan probeer ik zoveel mogelijk taken van u over te pakken in het huishouden."
(Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Op mijne vrije dag doe ik niks. Ik heb die rust heel hard nodig. Mijn dochter neemt grotendeels de huishoudelijke taken op. Ik weet niet hoe ik het zou volhouden zonder haar." (Kinderbegeleider, 54 jaar)

Tot slot geven kinderbegeleiders aan dat moeilijkheden thuis het soms zwaarder maken op het werk.

"Het is soms de combinatie, als er thuis of zo iets is en ik kom dan werken, en het is mijn dag niet. Dat geeft mij wel stress." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

"Het is niet alleen uw handelen dat ge doet, ge moet daar ook uw liefde insteken en dat is echt heel vermoeiend. Als ge dan thuiskomt, als dan de dochter ook nog superveel aandacht (vraagt)... De vermoeiende momenten zijn dan meestal wel als er van alles speelt." (Kinderbegeleider, 38 jaar)

1.1.4.3 Deeltijds als het kan

Kinderbegeleiders kiezen er vaak voor – als ze er de financiële ruimte voor hebben – om deeltijds te werken. Zo houden ze de job beter vol. Ze kunnen bekomen van hun werk en beter voor zichzelf en voor hun kinderen en hun huishouden zorgen. Dit helpt hen ook om hun job beter te doen, omdat ze na een rustperiode met nieuwe energie voor de groep staan. Zeker als ze ouder worden, hebben kinderbegeleiders meer nood aan deeltijds werk omdat het zo'n vermoeiende job is. Het weekend is dan te kort om te recupereren en ze hebben nood aan extra tijd om nieuwe energie op te doen.

"Ik werk drie dagen en dan ben ik twee dagen thuis hè. Ik ben nu blij dat ik drie dagen bezig ben, want achter die derde dag is mijn pijp wel uit."
(Kinderbegeleider, 53 jaar)

"Het combineren met kinderen vind ik wel lastig. En ik ben blij dat ik al een poetsvrouw heb, want anders kwam dat er ook nog bij hè. (Maar) ik moet eigenlijk al 700 euro laten vallen om 1 dag minder te werken. Dat is veel geld, allee, dat vind ik wel veel geld. Maar ja, dan heb ik ook zoiets van ja, wat weegt dan op hè? Zo een dag thuis vind ik wel leuk. Ons mannen eens zelf naar school kunnen doen, eens van school kunnen gaan halen. Eens efkes me-time."
(Kinderbegeleider, 39 jaar)

1.2 Kwaliteit van interacties

Tijdens de verschillende interviews kwam naar voren dat de jobbeleving beïnvloed wordt door de kwaliteit van interacties met de verschillende actoren met wie kinderbegeleiders in contact komen. We behandelen hier achtereenvolgens de contacten met (1) collega's, (2) kinderen, (3) de leidinggevende, (4) de pedagogisch ondersteuner.

1.2.1 Collega's

De samenwerking met collega's heeft een grote invloed op de jobbeleving van de kinderbegeleiders. Als de samenwerking goed zit, komen de begeleiders met meer goesting naar het werk.

"Als je collega's je echt tegen steken... dan hou je geen enkele job vol. Hier is het meer erop of eronder. Als het niet klikt en je moet 10 uur per dag met iemand samenwerken, die kan je niet even negeren, hé." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Ik vind dat we allemaal op dezelfde lijn zitten qua kindjes enzo. Het klikt ook gewoon goed. En dat doet wel veel. Wij weten direct wat ze bedoelen. Wij begrijpen echt veel van elkaar. Dan komt ge ook positiever naar je werk. Het is niet van 'goh ik moet weer gaan werken'. Dat heb ik een periode gehad omdat er één collega was waar ik totaal niet mee overweg kon en nu kom ik met plezier werken." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

"Als, als ik al weet van o, ik moet met de die en de die vandaag gaan samenwerken, pff, ik heb al geen zin voor te vertrekken. Ja, sorry, dan allee kunt ge dat niet volhouden. Nee, dat is superbelangrijk. Ook omdat ge altijd in dezelfde ruimte staat." (Kinderbegeleider, 48 jaar)

Begeleiders geven aan dat het belangrijk is om goed op elkaar te zijn ingespeeld. Je werkt heel nauw samen, vaak in dezelfde ruimte, met dezelfde kinderen en ouders en daar is veel afstemming voor nodig. 'Op elkaar ingespeeld zijn' komt op verschillende momenten aan bod in verschillende interviews. Het gaat er dan over dat ze met hun collega's op dezelfde golflengte zitten qua aanpak van de kinderen. Daarnaast is het op vlak van taakverdeling belangrijk om elkaar spontaan aan te vullen: dat collega's weten wat er moet gebeuren en vlot taken opnemen zonder veel woorden of afspraken. Ze springen flexibel in voor elkaar, ze zien waar ze elkaar kunnen ondersteunen en doen meer dan hun afgebakende taak. Tot slot geven kinderbegeleiders aan dat samenwerken ook inhoudt: weten hoe de ander in elkaar zit, hoe die reageert en elkaar de ruimte geven om zichzelf te zijn. Kinderbegeleiders weten dat ze elkaar ook iets moeten gunnen en dingen moeten verdragen van elkaar.

"Wij zitten in onze job ook niet naast elkaar op een bureau. Je kunt elkaar dan wel eens een dag negeren. Wij werken fysiek door en naast elkaar. Er zijn toch wel dingen die je dagelijks met elkaar moet bespreken." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

"Maar ja, we moeten, ja, ge moet samenwerken hè ja, ge moet proberen samen overeen te komen hè." (Kinderbegeleider, 53 jaar)

"Ik denk dat wij wel grotendeels op één lijn zijn van, dat vinden we belangrijk en, en daar gaan we op inspelen, en ja, ik denk dat wel zo wel hetzelfde denken van a, ja, dat mag wel en dat mag niet." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Als er dan een nieuwe collega bij komt, is het niet altijd eenvoudig om te zoeken naar een nieuw evenwicht, zowel voor de nieuwe collega die zich moet invoegen, als voor de meer ervaren collega die zich moet aanpassen. Sommigen kinderbegeleiders vinden het juist leuk om zich te ontfermen over die nieuwe collega's of stagiaires.

"Dat is zo altijd zo wel wat aftasten, zo van gaat die meedraaien met ons of, of moeten wij ons aanpassen aan haar of aan hem, maar ja, meestal is het, is het, is het een, een zij. En dat is altijd zo wel allee ja, uiteindelijk draaien die wel mee met ons allee ja, op den duur hebben die zoiets van oké, ik pas mij wel aan haha. Maar allee ja, maar ieder allee ja, dat is toch altijd zo wel wat, wat, wat zoeken." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Dus iedereen is zo op elkaar afgespeeld dus ik weet van oké, ik doe dat, Anneke, Bianca doen dat. En dan komt er iemand nieuw tussen en dat is zowel voor, voor die nieuwe collega wennen als voor ons wennen, hè. Iedereen moet zijn plaatske zoeken, hè. En in het begin ehm, is dat niet met de nodige wrevel, dat mag ik best zeggen, maar wel met, met de kleine ergernissen, hè." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

Open communicatie zien de begeleiders als een belangrijk element van een goede samenwerking. Het gaat over het gevoel dat je terechtkunt bij je collega, dat je alles kan bespreken, dat je feedback kan geven en ontvangen en dat collega's begrijpend en meelevend zijn. Het gaat dan over werkgerelateerde zaken maar ook over privégebeurtenissen.

"Dan is het voordeel wanneer je collega's hebt met wie je samenhangt en je af en toe eens een gesprekske kunt hebben. Als er thuis problemen waren, konden wij er met elkaar over babbelen. Uw werk is uw leven. Je zit meer op je werk dan dat je thuis zit. Dat vind ik een voordeel. Mensen moeten niet alles zeggen. Er is nog privacy en je houdt misschien nog graag iets privé. Maar als je echt met iets zit, doet het wel deugd als je collega's hebt die daar naar kunnen luisteren en die zeggen: 'Wij begrijpen dat. Als je een slechte dag hebt, dan weten wij hoe dat komt. Dan gaan we zorgen dat het allemaal goed gaat lukken. Wij zijn een luisterend oor'. Dat vind ik wel heel goed." (Kinderbegeleider, 58 jaar)

"Dus ik vind het wel leuk dat iedereen in het team iemand heeft waar dat die persoonlijk ook wel bij terechtkan. Maar we kunnen ook wel allemaal bij elkaar terecht." (Kinderbegeleider, 48 jaar)

In de praktijk is die open communicatie niet zo evident. Collega's kunnen ook geprikkeld reageren op eerlijke communicatie. Bepaalde uitspraken kunnen lang blijven hangen. Open communicatie is dus geen 'toverformule'.

Daarnaast wordt ook de kanttekening gegeven dat de open sfeer niet ten koste mag gaan van de kinderen.

"Dat is wel positief aan ons drie: we zijn daar super hard op afgestemd. Wij gaan dan niet babbelen over wat we gisteren hebben gegeten en gedaan, we praten wel eens over onze persoonlijke dingen, maar we gaan wel uit elkaar zitten, de kindjes bezighouden en kindgericht spelen. Iemand gaat dan bij het parcours zitten, want er zijn er een paar die het parcours willen doen. Iemand bij het keukentje, bij een activiteitje, dat is zonder afspreken dat wij op elkaar wel zijn afgestemd. Dat is wel heel leuk." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

Naast de dagelijkse communicatie op de werkvloer, zijn er in sommige opvangorganisaties ook Whatsapp-groepen. Dat kan voor extra verbinding zorgen, en biedt een extra mogelijkheid tot overleg. Het kan echter evengoed leiden tot uitsluiting als niet alle collega's worden toegevoegd.

"Tussen mijn twee burn-outs, had ik sterk het gevoel dat er twee groepen waren: de baby's en de peuters. Maar ondertussen hebben we een whatsappgroepje met een paar mensen. Ik ben de oudste die daar in zit. Ik vroeg van allé, waarom mag ik daar nu bij? Ik kan ik de moeder zijn van sommigen." (Kinderbegeleider, 54 jaar)

"Wij hebben Whatsappgroepen en dat is soms een beetje te veel. Maar dat is wel goed want als er dan iets is ofzo, kunt ge dat er direct opzetten. Ge hebt niet altijd de tijd om dat tussendoor te zeggen." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

"Die foto had ik gekozen omdat dat een beetje een frustratiepunt is. Omdat, we hebben tien Whatsappgroepen of zo. (...) En dan is dat soms wel zo van, o, [zucht][lacht]." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Kinderbegeleiders vertellen dat het fijn is dat ze er in de groepsopvang niet alleen voor staan, ze ondersteunen elkaar. Ze overleggen, bevestigen en versterken elkaar in de aanpak van de kinderen. Ze dragen samen de verantwoordelijkheid. Ze kunnen eens een taak of kind van elkaar overnemen als een collega het moeilijk heeft. Ze kunnen elkaar helpen bij het verwerken van moeilijker gebeurtenissen. Ze geven elkaar complimentjes en feedback.

"Het is erg dat ik het zeg, maar ik kan soms verstaan dat een begeleidster die kinderen soms iets aandoet. Maar dan vind ik dat je het op tijd moet zeggen. Dan moet je je verantwoordelijkheid nemen. Dat je kunt zeggen: "Luister, het gaat niet meer". Ik zeg dat daar ook. Ik heb liever dat een collega tegen mij zegt: "Wil je dat eens overpakken?". Of als ik zie dat die een beetje lastig wordt, dan zeg ik: "Kom geef hem maar aan mij", en dan zal ik hem wel overpakken. En omgekeerd ook. Ik vind dat dat moet kunnen. Maar dat moet je ook kunnen zeggen." (Kinderbegeleider, 58 jaar)

"Ik durf dat ook wel uit handen geven en zeggen van, het lukt mij niet, probeert gij maar eens want het gaat nu gewoon efkes niet bij mij." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Er is nood aan tijd om samen te spreken over de dagelijkse werking, moeilijke situaties, eventuele spanningen. Maar overlegtijd is er vaak te weinig waardoor dit tijdens de middag of tijdens het verschonen moet gebeuren en dat wordt niet door iedereen als positief ervaren. Op het overleg gaat dit rapport later in, bij het thema werkorganisatie. Zitten de samenwerking en de communicatie niet goed, dan kost dat veel energie van kinderbegeleiders. Er zijn wel eens spanningen, er wordt geroddeld, of begeleiders zijn het niet eens over een aanpak. Overleg is dan belangrijk om de frustraties en spanningen op te lossen.

"Ik vind dat ook wel heel belangrijke momenten. De laatste keer dat we samengekomen zijn, ik voelde zo kleine frustratiekes ook tussen de collega's. En ik weet uit ervaring, als ge dat laat slepen, dat dat op den duur gewoon eens ontploft. Dan heb ik liever dat iedereen gewoon eens efkes op tafel legt van waarom voelt ge u zo of is er iets of- Dan heb ik liever dat iedereen dat gewoon zegt dan dat dat eigenlijk blijft hangen. (..) - En dat doet ge dan vooral op zo een teamoverleg?- "Ja. Dat vind ik zo dingen, dat hoeft ook geen stagiair bij te zitten. Of bijvoorbeeld mijn mama komt elke middag wel eens naar beneden, efkes iets, iets zeggen of vertellen of- Daar hoeft niemand niet bij te zijn. Dat is echt iets dat binnen het team moet blijven en- Ja, ik vind dat ook wel eens leuk en belangrijk om te weten van wat vinden de anderen van mij?" (Kinderbegeleider, 48 jaar)

"Dat mis ik soms hier: er zijn heel veel collega's die alles binnen slikken. Je ziet dat er wel iets is en dan denk ik: zeg dat dan toch. Je gaat u veel beter voelen. En wij voelen ons ook beter. Want nu zijn er collega's die denken: heb ik iets misdaan, of heb ik iets verkeerd gedaan. Maar het is dan misschien omdat wij ouder zijn, dat wij ook meer ervaringen hebben met zulke dingen. Ik weet het niet, of al een grotere rugzak hebben dan de rest. Er zijn ook jonge mensen die ook al een zware rugzak hebben en ik vind dat die het zeker nodig hebben om het eens te kunnen zeggen. En professionele hulp zoeken, dat doet je niet direct. Maar als je het al tegen uw eigen collega's kunt zeggen, dan vind ik het al heel fijn. Dat is een stap." (Kinderbegeleider, 58 jaar)

Als medewerkers goed op elkaar zijn ingespeeld en er is een herschikking van de subteams dan kan dit een negatieve invloed hebben op de jobbeleving, vooral wanneer medewerkers weinig of geen inspraak gekregen hebben. Dit bespreken we verder in het onderdeel 'inspraak' bij 'werkorganisatie'.

"Soms krijg ik het gevoel dat mensen niet worden samen gezet omdat ze te goed overeenkomen. Dan denk ik, wees toch blij dat het goed klikt tussen mensen en dat ze op dezelfde golflengte zitten. Zo ontstaan er minder frustraties. Je moet vijf dagen intensief met elkaar samenwerken. Waar is men bang voor? Dat we ons werk niet goed zullen doen? We zijn volwassen mensen, we doen ons werk zelfs beter als we overeen komen." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

Fijne informele contacten helpen om een goede groepssfeer te verkrijgen. Dat kwam

door de Covid-epidemie onder druk te staan, het was moeilijker om buiten het werk af te spreken en dat werd gemist. Ook was moeilijker om tijdens de middag samen te eten of eens in te springen in een andere groep, of kinderen in de groep op te nemen als het in de andere groep druk was. Dat zijn normaal gezien elementen waaraan kinderbegeleiders veel hebben.

"Ja, dat is ook leuk dat dat kan hè, zo ontspanning en samen met de collega's. Dat is nu toevallig van het personeelsfeest. Maar ik moet zeggen wij doen ook veel ja, voor corona. Nu is echt al een jaar en een half dat wij niet samen afspreken. Maar daarvoor gingen we met de collega's een escape room doen, eens iets gaan eten, iets gaan drinken, cinema gaan doen ja, gewoon naar feesten. Ik heb echt foto's dat we zijn gaan dansen. Eh, verjaardagfeestjes van de collega's zelf waar wij dan op uitgenodigd zijn." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

"Dat is wel een beetje jammer dat het zo wel wat, daardoor, door corona een stukske uiteen valt en die kliekskes zo-" (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Een begeleider trekt nog uitgebreider conclusies: een goede samenwerking is niet alleen belangrijk voor je eigen werkplezier maar heeft ook een positieve invloed op het welbevinden van de kinderen.

"De basis van de kinderen zijn wij hè. Dus als wij een goede band hebben tegenover elkaar, als wij goed communiceren tegenover elkaar, wij moeten geen vriendinnetjes zijn, maar als wij een goede team zijn dan gaat er bij de kinderen ook wel een goed resultaat zijn. Dan komen die ook met glimlach naar buiten, die worden dan opgevangen door warme team, warme collega's." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

En dat brengt ons tot het volgende onderdeel, de kinderen. Het belang van de interactie met de kinderen komt heel sterk naar voren in de verschillende interviews.

1.2.2 Kinderen

1.2.2.1 Positieve interactie met en tussen kinderen

Graag omgaan met kinderen vormt een drijfveer om de job te doen en daar plezier aan te beleven. Ongeveer elke begeleider geeft aan dat je energie krijgt van lachende kinderen, spelende kinderen, een knuffel, een mooie interactie tussen kinderen, kinderen die je kusjes komen geven, die je naam roepen. Begeleiders halen heel veel voldoening uit de positieve interactie met en tussen kinderen.

"Ge kunt zo een negatief moment gehad hebben of eens problemen gehad hebben met kindjes of weet ik veel en als ge er dan ja, als ge die dan vasthebt en die beginnen dan te lachen of, of die zijn dan zo leutig bezig, dan zijt ge dat vergeten hè. Dat doet veel." (Kinderbegeleider, 53 jaar)

"Het is nu heel cliché wat ik zeg: dat je liefde krijgt van de kinderen. Dingen kunnen ook heel frustrerend zijn, omdat je daar zoveel moeite in steekt, bij kindjes die dat niet van de eerste keer doen. Kindjes die moeten komen wennen en heel veel wenen, je steekt daar veel tijd in, maar je krijgt niet altijd die appreciatie van die ouders of het besef van hoeveel tijd dat wij daarin steken. Dat

is dan wel het jammere misschien. Maar je krijgt dat wel van die kindjes. Die geraken dan gewend. Die komen graag. Die komen hier binnen gewandeld en die zijn super blij dat ze mogen komen. Soms vergt dat heel veel tijd en moeite, je krijgt de bedanking en het effect ervan terug uit de kindjes.” (Kinderbegeleider, 33 jaar)

“Als je 's morgens binnenkomt, dan zwaaien ze al naar u en ze zeggen al: “Goedemorgen”. Ik vind dat heel leuk. Dat maakt uw dag al goed, ook al ben je wat minder goed gezind.” (Kinderbegeleider, 58 jaar)

“Twee kindjes die samen spelen dan, en dat vind ik ook al superfijn om te zien als er, als die echt met elkaar bezig zijn en dat ge er zelf nu u mee moet maar dat die dan zo bezig zijn. En dat vind ik ook heel scha-, vooral bij de peuters ook, als die dan zo van die gesprekskes hebben en zo, dat vind ik ook echt superleuk om te zien” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Het is leuk voor de begeleiders om een band op te bouwen met de kinderen.

“Dat is een band dat ge opbouwt voor bijna twee en een half jaar lang, en dat ge dat dan moet weggeven, dat is zo bijna uw eigen kindje dat ge uitwift hè?” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

“Als ze zelf zo een knuffel komen vra- allé, vragen of geven. Dat is toch ook ja, dat ze u graag hebben of graag zien. Want uiteindelijk na een paar weken als ze bij ons zijn, ziet ge ook wel dat de kinderen ons ook wel echt graag zien. Maar dat is ook wederzijds natuurlijk, want we zeggen altijd: ons kindjes-” (Kinderbegeleider, 32 jaar)

“Dat knuffelen en dat ja, naar ons komen en zo, dat geeft mij ook superveel energie. En vooral als de kindjes zelf komen zo van o, en met hun armpkes omhoog. En dan denk ik echt o, die heb, dan, dan merkt ge ook echt dat ze u graag hebben want dat zouden ze niet doen met iemand die ze niet graag hebben of niet vertrouwen. Maar vooral zo als ze zo komen liggen, zo echt op u komen liggen en echt zo, volledig ontspannen. En dan voelt ge van amai, die voelt zich echt veilig bij mij en dan, dat is echt, dat vind ik heel leuk.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Begeleiders die vast in een bepaalde leeftijdsgroep staan, vinden het fijn om de kinderen nog te zien nadat ze zijn overgegaan naar een andere groep, bijvoorbeeld als ze eens gaan vervangen in de andere groep of wanneer ze hen zien spelen op de speelplaats van de aangrenzende school. Begeleiders die in de verschillende groepen staan, geven aan dat het juist leuk is om de kinderen te kunnen opvolgen gedurende de hele periode dat ze in de opvang zijn omdat ze op die manier een sterkere band kunnen opbouwen met de kinderen.

“Dat vind ik wel goed aan zo een kleine crèche. Dat ge die wel ziet, ziet verder groeien en ja, dat ge ze ook nog regelmatig hebt hè. Als ik alleen maar bij de baby'tjes zou staan eh, ja, dan mist ge toch ook wel veel, denk ik. Ge ziet dat dan wel wat op afstand, maar ge zijt daar niet constant bij hè.” (Kinderbegeleider, 39 jaar)

Kortom, de kinderen vormen de kern van de job. En maar goed ook.

“En toch: ik heb mijn werk nooit niet graag gedaan. Hoe zwaar het ook was. Je kijkt naar die kinderen en je krijgt zoveel van hen terug. Voor hen doe je het

gewoon. En al de rest neem je er maar bij.” (Kinderbegeleider, 54 jaar)

1.2.2.2 Individuele aandacht geven

Begeleiders genieten van de een-op-eenmomenten, van de momenten dat ze individuele aandacht kunnen geven aan kinderen.

“[Foto] t is zo de een-op-een efkes, zo. Van o, we gaan eens kijken, wat gebeurt er buiten allemaal. En dan laten vertellen, en meekijken en ja, dat is ook leuk hè. Het groepsgebeuren is leuk maar als ge zo echt een kindje ook echt een-op-een- Dat moet maar vijf minuutjes zijn, of niet zelfs. Dat is ook, dat vind ik ook zalig, ja.” (Kinderbegeleider, 38 jaar)

Foto van iemand die flesje aan het geven is. “Ik vond het een mooi moment Dat is toch zo den enigste moment dat wij eigenlijk zo ook met de kindjes zo wat dichtbij en rustig. ja, zo wat kunnen, ja, genieten van, van ons job eigenlijk (lacht) Want anders is dat ne rush zo dat den dag voorbijgaat.” (Kinderbegeleider, 32 jaar)

Het verzorgingsmoment wordt als een mogelijk moment gezien om individuele aandacht te geven aan de kinderen. Maar begeleiders ervaren tijdsdruk op deze momenten waardoor dat een-op-eenmoment onder druk komt te staan.

“Ik heb dat (foto van verzorgingsmoment) gekozen omdat dat zo wat de twee is. Dat geeft mij energie als ik er tijd voor heb, als ik tijd kan maken echt voor te verschonen. Als dat zo voor het slapen rap, rap moet gaan dan vraagt dat heel veel energie voor mij. Als ik er tijd voor heb, vind ik dat leuk, dat is zo’n een-op-eenmomentje met een kindje, ge kunt die wat allez, ja, ge kunt er zo wat echt mee bezig zijn en dat ge enkel aandacht hebt voor dat kindje. Maar als ge rap, rap moet zijn, is dat echt zo eh, bandwerk hè, dan is dat minder, allez, dan vraagt dat heel veel energie want dan is dat zo oei, die moeten in bed, snel, snel, snel.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

“Dat is een een-op-eenmomentje met de kinderen. Maar anderzijds is dat ook wel zwaar: naar het einde van de week toe, voel je dat wel serieus in je lichaam. Uw armen, nek en schouders doen toch wel pijn. Je voelt dat toch op het einde van de week.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Begeleiders geven aan dat kwaliteitsvolle een-op-eenmomenten, beperkt zijn. En dat er te weinig tijd is of te veel kinderen om elk kind de aandacht te geven die het nodig heeft. Ze zouden graag meer mogelijkheden en tijd hebben.

“Ja, die had ik eh, ik vind dat heel, heel plezant om ze bezig te zien hè. Zo liggen kruipen en, en wroeten en liggen spelen en- Dat vind ik heel tof om bezig te zien, maar soms heb ik ook zo van kon ik mij er wat meer, meer bijzetten. Om zowat meer bij te spelen. Dat vind ik soms dat dat zowat ontbreekt. Als dat zo rustige dagen zijn, dan gaat dat, dan kunt ge u er echt weleens een kwartiertje, twintig minuutjes bijzetten om dan zo eens bij u te pakken, eens te knuffelen of, of te leren zitten of te dinge. Maar er zijn ook dagen bij zo gelijk de maandag is dat absoluut niet gelukt en dan heb ik zoiets van goh, zeg. Ik wil eens wat meer tijd maken voor bij de baby's eens te kunnen zitten.” (Kinderbegeleider, 41 jaar)

“En zo op die drukste momenten hebt ge dan ook het gevoel van, ik weet wat dat ik moet doen om goed voor kinderen te zorgen en ik kan het niet, omdat ze- Of ik

kan niet alles geven wat dat ik wil geven. Omdat ze met te veel zijn. Dat hakt erop in, hè. Omdat ge wilt kwalitatieve zorg bieden hè, ge wilt de kinderen de aandacht geven die ze verdienen. En zoals daar ehm, dat eetmoment best wel tijd insteken, een half uur met één kind. Als ge er 21 hebt, gaat ge dat niet doen. Ge geeft die twee happen. Ah, wilde gij niet? Oké, geen eten. Hup, zonder eten in uw bed. Maar ja, dat gebeurt dan, hè. Want ge denkt ja, sorry, hij wilt niet. Ja, er zijn er hier nog twintig anderen.” (Kinderbegeleider, 34 jaar)

“Als het heel druk is dan, dan is dat bij mij toch wel echt zoiets van, van goh, en bij sommige kinderen merkt ge echt heel duidelijk dat die dat efkes nodig hebben. En als het dan superdruk is en ge kunt dat niet geven ja, dan merkt ge dat ook aan dat kind en dan- Heb ik zelf ook zoiets van oké, vandaag ben ik niet geslaagd in mijn job want dat kind is niet gelukkig geweest.” (Kinderbegeleider, 38 jaar)

Verschillende begeleiders zijn er zich van bewust dat ze niet altijd aandacht geven aan iedereen, en dat bijvoorbeeld de rustigere, stillere kindjes minder aandacht krijgen dan de begeleider eigenlijk zou willen.

“Meestal kijk ik dan zo eens in alle bedjes wie erin ligt. En dan denk ik: hoe was zijn dag al? Dan zie ik Chloë in haar bed, en dan denk ik: Chloë, wat heeft zij vandaag gedaan? En soms zijn er ook kinderen van wie je denkt: oei, die heb ik niet bezig gezien. Die is dan heel flink geweest, maar dan denk je: morgen moet ik daar wel aandacht aan geven. Want dat zijn meestal de heel flinke en brave kindjes die wat 'opgaan'. Er zijn kindjes die je aandacht komen vragen, maar er zijn er ook die dat niet doen, maar die hebben ook wel recht op jouw aandacht.” (Kinderbegeleider, 37 jaar)

“Ge hebt bijvoorbeeld kinderen die ge weinig hoort en als ge daar een-op-een mee bezig zijt, dat ge toch verschiet van amai, die woordenschat is toch wel of dat, of die kunnen toch al mooie zinnnetjes maken of-Dat dat eigenlijk in de groep verloren gaat” (Kinderbegeleider, 48 jaar)

Als er dan eens minder kinderen zijn, dan is het voor de begeleiders heerlijk om hen extra aandacht te kunnen geven of eens een nieuw aanbod uit te proberen. Toch geven begeleiders aan dat ze dat niet altijd doen omdat ze het niet gewoon zijn, maar ook omdat ze niet goed weten wat te doen, omdat ze rustige momenten nodig hebben om hun batterijen op te laden.

“Het is een zaligheid om weinig kinderen te hebben. Dan kan je die kinderen 'ns echt vastnemen en ermee bezig zijn. Anderzijds, als er dan maar eens 9 kinderen zijn of zo dan vervelen de begeleiders zich. Ze zijn zo gewoon aan de drukte en dan ontstaat er een gat en weten ze niet wat te doen. Ondertussen heb ik geleerd dat ze van die momenten moet genieten. Van X. krijg ik dan de opdracht om te poetsen, maar ik durf nu ook gewoon te genieten van de rust. Waarom zou ik kuisen? Die kinderen hebben toch ook recht op aandacht? Ik heb gisteren een hele avond met één van de kinderen op haar schoot gezeten. “De mama zei daarna: ze hebben al kei lang de oma's niet meer gezien, dus het is goed dat er hier twee oudere werknemers zijn. Nu kan ze toch nog een oma gevoel krijgen. Eerst dacht ik, excuseer, oud? Maar het was goed bedoeld van die mama. Die kinderen mogen dat toch ook eens hebben, die genieten daar ook van. Die zitten

altijd in een drukke groep. Die hebben ook last van die drukte. Het zou verboden moeten zijn, zo'n drukke groepen." (Kinderbegeleider, 54 jaar)

"Zoals daarnet ook, er zijn dan vijf kindjes wakker en dat zit ge daar te wachten op de rest. En dan denkt ge van alle, waar blijven die nu? En dan, in plaats van met die kinderen te spelen die er wel wakker zijn, denkt ge al direct van, ik moet subiet nog gaan andere dingen doen. Ja, ge zijt dat zo gewend van sommige tijden, dat dat eigenlijk een luxe is nu. (door Corona waren er minder kinderen) Maar daarom hebt ge uw gewoonte daaraan aanpassen is nog niet zo, ja, dat gaat niet van de ene moment he." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

1.2.2.3 Spelaanbod voor en met kinderen

Zoals eerder aangegeven, vinden kinderbegeleiders het leuk om spontaan mee te spelen met kinderen en om spelende kinderen te observeren.

"Een foto van C., dat hij zo vrolijk is en zo aan het spelen. Dat hij zo opgaat in zijn spel. Wauw. Dat is nu een moment waar ik energie uithaal." (Kinderbegeleider, 37 jaar)

"Ik speel heel graag gewoon. Ik ga mee, mee in hun fantasie. En ja, ik vind een kind moet kunnen spelen. Ge moet daar in meegaan, mee in hun fantasie, in meespelen, ja. Ik ga daar echt mee in op eigenlijk. Ik vind dat leuk." (Kinderbegeleider, 21 jaar)

Twee aspecten van spel krijgen in de jobbeleving bijzonder aandacht: activiteiten voorbereiden en buitenspelen.

1.2.2.3.1 Spelaanbod voorbereiden

Enkele begeleiders geven aan dat ze het leuk vinden om spelimpulsen binnen te brengen en spelaanbod voor te bereiden en uit te voeren met de kinderen.

"Ik ben heel graag met de kinderen bezig. Ze experimenteren met van alles. Ik durf zo echt water op tafel, lijm erbij, verf erbij, zand erbij, gewoon een smosboel van maken. Ja, ik durf nogal veel. Haha. Maar ik vind dat ook leuk." (Kinderbegeleider, 48 jaar)

"Voor een hele dag op mijn poep te gaan zitten en daar niks mee te doen, alleen maar eten geven, drinken geven en slapen leggen en verschonen, nee dat gaat niet. Er moet meer zijn, anders kan ik mijn ei ook niet kwijt dus eh-. Daar ben ik te creatief voor." (Kinderbegeleider, 38 jaar)

"En liedjes, en ja, zeker in een kringetje. Uh dat is zo een liedje dat ze heel graag doen. Maak nu een buiging en dan ziet ge ze dat allemaal doen- en dat is echt zalig. Ik zing heel graag ook met die kinderen. Ja. En die doen altijd mee. Dat is echt zalig." (Kinderbegeleider, 21 jaar)

Het geeft begeleiders voldoening als ze iets voorbereid hebben en vervolgens merken dat het aanslaat, dat kinderen het leuk vinden en dat het is aangepast aan hun ontwikkeling.

"Als die ulder aan het amuseren zijn en, en, en ja en als ze mogen eh, smossen

zal ik maar zeggen hè ja. En ultiel vuil mogen maken allee ja, dat is wel plezierig hè." (Kinderbegeleider, 53 jaar)

"Dat is vooral leuk als ge een activiteit aanbiedt en ze zijn er echt mee mee. En ze vinden dat echt tof, dat geeft mij ook echt energie van a, ik heb iets voorbereid en ze vinden dat keitof om te doen en dat is- Allez, dan vind ik dat echt leuk om te zien." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Als je een activiteit voorbereidt, dan moet je die uiteraard wel met de kindjes uitwerken. Dan is het wel altijd leuk om te zien dat ze het leuk vinden. Of dat ze het aankunnen. Want soms kun je een activiteit uitwerken en dan is het niet op hun niveau uitgewerkt, maar meer voor de peuters. Dus dat is wel fijn." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

Begeleiders geven aan dat er te weinig tijd is of dat er bewust tijd gemaakt moet worden voor het spelaanbod, anders gaan begeleiders op in de drukte van de dag en is die voorbij voor ze het weten.

"Soms is het te veel, soms wil je wel graag iets, een activiteit doen maar het gaat gewoon niet want je moet met die kinderen bezig zijn. Verzorgen, eten moment allez, een kind die een slechte dag heeft, die is gewoon aan het huilen, een ander die ziet die aan het huilen, die begint ook te huilen dus. Dan geraakt ge geen meter vooruit." (Kinderbegeleider, 42 jaar)

"We hebben ook ehm, in ons klasje zo een bepaald schema opgesteld voor elke dag iets anders te doen, dat ge effectief zegt van, nu gaan we tijd maken om met die kinderen een spelletje te doen of een activiteit te doen. En dat kan gaan van knutselen maar ook begeleid spel. Of wij doen ook altijd turnen of yoga-oefeningen. Dat je toch zegt van, ik heb, moet nog heel veel doen maar nu is het efkes een kwartiertje met die kinderen samen. En dan hebben we toch wel elke dag ons knuffelmomentje gehad of ons, ons dingeske waar dat ge zegt van, nu gaan we eens echt een-op-een dingen doen." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Er zijn ook heel wat begeleiders die aangeven dat ze het moeilijk vinden om spelaanbod te ontwikkelen.

"Ik wilde een foto trekken van een peuter omdat ik niet graag bij de peuters sta. Ge moet ook constant veranderen van speelgoed en ik heb zo activiteiten of zo plannen, dat heb ik het altijd heel- Ik weet zo nooit niet goed, wat moet je die nu aanbieden? Met wat spelen die graag of- Ge kunt zo blijven dingen aanbieden en dan is het nog niet genoeg. Terwijl bij die baby's hebt ge dat totaal niet, ge, ge doet iets gek en die zijn al content dus." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

"Het knutselen vind ik niet altijd even fijn maar ik doe dat gewoon voor de kinderen. Het is fijn om de kinderen te zien glunderen, dan krijg je er voldoening uit. Maar zelf doe ik dit niet zo graag. Je moet vooral kijken naar hoe ver ze staan in hun ontwikkeling. Sommige dingen zijn bijvoorbeeld te moeilijk voor de kleinsten en te makkelijk voor de grootsten. Daar moet je een middenweg in vinden. Dat vind ik soms wel moeilijk." (Kinderbegeleider, 21 jaar)

"Ik ben zelf helemaal niet creatief. En, en dat vind ik wel een, heel hard minpunt

aan mij. Ik probeer heel veel, ik probeer dat wel, maar dat ja, ik, ik voel daar precies altijd zo een remming, ik weet dat niet. Want ik sta op zich graag bij de groten, maar ik vind dat moeilijk om de hele voormiddag bezig te houden of voor die creatief bezig te houden. Dus ik doe daar dan van alles mee en spelletjes uit de kast en zo, maar zo echt voor te knutselen of voor iets te maken, vind ik heel moeilijk. Dan moet ik mijn eigen daar echt toe zetten van komaan, we gaan nog eens schilderen. En op die moment vind ik dat wel leuk hè, maar ik vind dat altijd zo wel een opgave.” (Kinderbegeleider, 39 jaar)

De begeleiders geven aan dat de verwachtingen rond spelaanbod doorheen de jaren gestegen zijn. Dit werken we verder uit in het onderdeel 'pedagogische verwachtingen vanuit de overheid'.

“In het begin kwam dat van ons uit dat wij knutselden en iets deden. Maar dan is onze leidinggevende zich gaan bijscholen en als ze dan sprak met andere coördinatoren van kinderdagverblijven, merkte je ook wel – dat heeft dan ook te maken met de MemoQ, dat ze ervoor gekozen heeft om er wat routine in te brengen. Ze is ons blijven aansporen en verplichten om gerichte activiteiten te doen. Zeven jaar geleden dachten we niet na over welke ontwikkelingsdomeinen we daarvoor gingen kiezen. Het was gewoon: een handafdruk en daar iets mee maken. Leuk voor de ouders en leuk voor ons om te doen. Nu doen we dat wel super bewust. Dat maakt het niet gemakkelijker. Soms is het van: “Dat moeten we ook nog doen”. Maar omdat het ook nuttig is, vind ik het niet erg om te doen.” (Kinderbegeleider, 33 jaar)

Een leuke activiteit wordt vooral georganiseerd voor de kinderen maar de appreciatie die kinderbegeleiders daardoor krijgen van ouders, is zeker ook belangrijk. Meer hierover is te vinden in het onderdeel 'ouders'.

Op basis van hun observaties of hun visie laten sommige kinderbegeleider meer avontuurlijk spel toe, anderen stimuleren het zelfs. Maar ze merken wel dat dit wat afstemming vergt met collega's. Het is niet voor iedereen een evidentie.

“Ze mogen niet zomaar op de ladder staan omdat dat wel gevaarlijk is als ze er zouden afvallen enzo. Soms denk ik een beetje pfff, laat ze eens doen he. Als ze toch zo vaak terug gaan, laat hem eens doen, hij zal het wel voelen als hem ne keer valt. Ze leren het wel.” (Kinderbegeleider, 21 jaar)

“Ze steekt van alles uit. Ze klimt op de tafel, ze klimt op de kasten en wij zijn ook diegenen die heel vaak zeggen hè: “Dat mag niet, dat mag niet, dat mag niet”, maar dat is ook niet leuk om altijd te zeggen: “Dat mag niet”. Eigenlijk is het goed dat ze keer risicovolle dingen doen. En als ze een keer vallen, ja dat hoort er gewoon bij.” (Kinderbegeleider, 21 jaar)

“Als je ziet dat je maar een heel klein hoekje hebt waar ze grote motoriek kunnen doen en je merkt dat ze andere hoeken beginnen af te breken, dan weet je ook gewoon van we moeten die veel groter maken.” (Kinderbegeleider, 38 jaar)

1.2.2.3.2 Buiten spelen

Vele begeleiders geven aan dat ze het fijn vinden om naar buiten te gaan met de kinderen. De frisse lucht doet de kinderen deugd maar ook henzelf: ze ervaren buiten minder storende prikkels, het brengt rust. Buitenspel vormt een fijne afwisseling voor de begeleiders en de kinderen. Tot slot biedt het de kinderbegeleiders vreugde om de kinderen te zien genieten.

*"Ik vind dat superleuk, in de zomer ga ik elke dag naar buiten. Dan krijg ik minder die, al die prikkels binnen omdat ja dat geluid gaat ook meer weg hè?"
(Kinderbegeleider, 28 jaar)*

"Het is maar gewoon, het is niet dat wij ergens allez, een uitstap maken. Gewoon eh een wandelingtje, en dat is het. Maar ja, en dat geeft mij ook veel energie. Je komt anders terug weer binnen." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

"Het buiten spelen. Daar kan je ook veel energie uithalen. Je zit buiten, en je hebt het galmen van de geluiden in de ruimte niet. De frisse lucht. Dat zonnetje op u, dat doet ook heel veel deugd. Je ziet dat de kinderen daar ook altijd heel erg van genieten van het buiten spelen. Dat is heel plezant om te zien." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Ik heb die foto genomen omdat ik dat heel leuk vind dat wij altijd naar buiten gaan. Dat de kindjes ook efkes hun energie kwijt kunnen." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

De drempel om naar buiten te gaan is soms hoog omdat het wel wat organisatie vraagt van de begeleiders. Verschillende begeleiders moeten zich hiervoor opladen maar genieten er niettemin om buiten te zijn.

"We moeten onszelf er nog wel altijd toe aanzetten om het te doen omdat het heel veel werk is om al die jassen en schoenen aan te doen en ze buiten te krijgen. Margot moet ons daar enorm in stimuleren, hoewel dat kei leuk is om te doen en de kindjes vinden dat ook super leuk. Het is veel werk om met z'n allen naar buiten te gaan." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

"Ik ga ook heel graag naar het bos bijvoorbeeld. Wij hebben zo twee van die grote wandelbuggy's en dan ga ik naar het bos. Van mij mogen die in het bos er ook uit. Ik ben nogal, ik durf nogal veel, ik ben nogal avontuurlijk. Dus van mij mogen die ook, dan doe ik die botten aan, er zijn plassen in het bos, van mij mogen die daar echt in springen, die hangen dan helemaal vol, maar dat, dat vind ik dan niet erg. We komen aan, ik steek dat allemaal in het wasmachien en broeken uit, sokken uit, zo aan tafel." (Kinderbegeleider, 48 jaar)

"De peuters kunnen eigenlijk perfect als het goe weer is ook naar buiten gaan, maar dat is moeilijker bij onze baby's. Wij zouden wel meer gebruik kunnen maken van de buitenruimte. Maar ja. Ik merk wel dat we dat meestal doen als we met drie zijn." (Kinderbegeleider, 32 jaar)

Een goed bereikbare en goed ingerichte buitenruimte verlaagt de drempel om naar buiten te gaan. Hierop gaan we verder in bij het deel werkorganisatie.

Wanneer kinderbegeleiders met de kinderen het domein van de kinderopvang verlaten,

brengt dat ook een grote verantwoordelijkheid en bij sommigen stress met zich mee. Het kan alleen op rustigere momenten en/of met een extra begeleider.

"Dit is een foto van een grote buggy. Dat is wel iets positief bij ons, dat we van tijd met zoveel kindjes eens buiten kunnen. Dan kunt ge eens wandelen of naar het park. Dat vinden die wel heel plezierig. Ik vind dat stress, ik doe dat niet graag, zeker niet op mijn allenen. Maar ja, dat zit in mij. Ik voel, ik vind ook als ik op straat ben met die kindjes, ja als ge iets tegenkomt vind ik dat wel een beetje stressy." (Kinderbegeleider, 53 jaar)

"Want J. kan dat op woensdagnamiddag wel al eens doen (gaan wandelen) als ze een stagiaire heeft of iemand van de collega's mee kan. En in de namiddag is het altijd zo rustig als ge vier baby's hebt, kunt ge ermee gaan wandelen, hè. Maar dat kan op de andere dagen niet, want dan is het drukker. Dat kan alleen maar op die woensdagnamiddag." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

"Wij moeten altijd wel met twee buiten. Als de ene begeleider iets krijgt, moet er iemand zijn." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

Een andere begeleider geeft aan dat dit ook geldt voor de tuin van de eigen opvang.

"Naar de kippen gaan, samen de kippen verzorgen. Ehm, maar dan hebt ge ook, soms vind ik, een extra man nodig buiten. Hè, want als ik in het kippenhok sta en ik ben dat aan het verschonen, ja, dan heb ik niet altijd zicht op de rest. Dus dan zou die tweede, die extra persoon eigenlijk ook mee buiten kunnen komen voor de andere kindjes, dat ge zo eens met twee kindjes het kippenhok eens proper maakt of ja, eens ergens onkruid gaat uittrekken of ze vinden dat zo leuk van te helpen." (Kinderbegeleider, 48 jaar)

1.2.2.4 Educatieve begeleiding

Begeleiders halen veel voldoening uit hun educatieve rol.

"Ik zie hen zo graag vooruitgaan. Ik vind dat heel boeiend om te zien dat een kind bij ons komt en gewoon een blokje daar legt en terug daar. En als je daarmee bezig bent, dat ze na twee weken zien dat ze die opeen kunnen leggen en er een torentje mee kunnen maken. Dan denk ik van: dat hebben we goed gedaan. Dat hebben we hier geleerd. Daar haal ik voldoening uit." (Kinderbegeleider, 37 jaar)

"Dat wij dat misschien mee hebben gestimuleerd om ze zo mooi te laten spelen. We gaan er ook wel dikwijls bij zitten en even tonen hoe dat je ermee speelt, zonder iets stuk te maken. Als ze u zo wat nadoen, hoe dat jij het hebt uitgelegd, dat vind ik wel leuk." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

"Daarvoor doe je het ook. Niet voor die appreciatie, maar om die kindjes iets bij te brengen. Om ze meer dingen te leren. We zijn nu met een paar bezig met het potje: die doen af en toe pipi op het potje, als je dat vertelt aan de ouders: "Bij ons willen die helemaal niet op het potje". Dan moet ik daarmee lachen: bij ons is het toch gelukt." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

"Ja, zo die belangrijke fase in die baby'tjes hun leven, hè. De eerste hapjes allez,

eerste groentehapjes, eerste stapjes, eerste keer kruipen, eerste- Ik vind het zo geweldig dat ge daar een deel van mag zijn en dat ge dat kan aanmoedigen en dan, aan ouders kan zeggen. En dat ge niet alleen er zijt om, om een spelleke mee te spelen of een mondje te voeden en een pampertje te doen, maar echt die ontwikkeling mee kunt stimuleren.” (Kinderbegeleider, 34 jaar)

“Dat vind ik ook heel leuk, want dat is echt zo, dat heeft zo te maken dan met ja, uh uh ja neen, met de uh wat is dat dan? Ja, ook met uw ontwikkeling. En kleuren en ja, dan leren ze van alles.” (Kinderbegeleider, 21 jaar)

“Soms is het frustrerend als de kindjes niet snappen dat ze om de beurt moeten komen, maar dat is ook een leermoment voor hun.” (Kinderbegeleider, 33 jaar)

Verschillende begeleiders zetten in de verf dat ze kinderen iets aanleren en voelen aan dat dit helpt om meer waardering te krijgen voor hun job. Een aantal begeleiders koppelt dit ook aan het onderwijs, ze vinden het belangrijk dat de kinderen goed voorbereid zijn op het kleuteronderwijs.

“En de peutergroep, vind ik, is het wel echt een voorbereiding op school. Wij zijn daar heel goed mee bezig. Ik hoor het genoeg van mijn tweelingzus die directie is: “Je ziet goed wie er van jullie komt”. Dan ben ik natuurlijk fier. (Kinderbegeleider, 58 jaar)

“Het is zeker ook allemaal niet verplicht om dat al in een crèche te doen (de dag van de week, het weer, kleuren) maar wij zijn dat zo gewend en ja, dit is efkes onze tien minuten, onze instap van de dag. En ik weet niet hoe dat ze het begrijpen maar die, op den duur weten die al wel van a, dat is eh, de zondag, en maandag. En kleuren en ja, dat is iets, ik merk allez, mijn dochter, die kan dat al. En dan denk ik van, als zij dat kan dan kan de rest dat ook, en dan gaan we dat proberen. En ja, ge wilt zo toch wel een deel al kindjes klaarmaken, dat die met een goede start naar het school kunnen. Ik vind dat wel belangrijk. Dat ze kunnen zeggen van amai zeg, die komt wel van een goede crèche want die kunnen al van alles.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

1.2.2.5 Uitdagingen in de interactie met kinderen

De interacties met en tussen kinderen geven niet alleen veel energie, ze vragen ook veel energie. Als kinderbegeleiders aangeven dat kinderen veel energie vragen, is dat vaak omdat ze veel huilen.

“Dat geeft eh, dat geeft een stressfactor hè, van die wenende kindjes ehm, dan die ja, als ge doet wat dat ge kunt en nog altijd eh, niet te troosten zijn, dat is, dat is, dat is ja, dat is een stressfactortje hè ja.” (Kinderbegeleider, 53 jaar)

“Als iemand de hele dag huilt, dan is dat aanstekelijk. Je raakt ook in een andere soort bui dan dat je 's ochtends bent opgestaan. Je denkt: kan dat nu niet anders, stopt die nu niet met wenen.” (Kinderbegeleider, 26 jaar)

Ook ander gedrag kan veel energie kosten, zoals kinderen die andere kinderen pijn doen, kinderen die veel drukte maken, kinderen die moeite hebben met inslapen of met eten. Wanneer kinderen gaan slapen, breekt niet alleen een moment van rust aan voor hen

maar ook voor de kinderbegeleiders. Niettemin kan dit moment voor stress zorgen. Kinderen die niet in slaap geraken, die lawaai maken, wakker worden, zorgen voor stress bij de begeleiders omdat ze niet willen dat de slaap van andere kinderen verstoord wordt, of omdat ze uitkeken naar dat momentje van rust.

"Het waakmoment. Dat is één van de lastigere momenten. Soms lukt het die kinderen niet om in slaap te vallen. Zoals je ziet op de foto beginnen ze dan een beetje uit te dagen: hun tong uitsteken, tegen mekaar te roepen. Dat is toch een beetje ambetant." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Ik vond dat vroeger altijd wel heel stresserend. Ook als ze u niet kennen, dan gaan ze meer van u profiteren. Maar eigenlijk ondertussen gaat dat wel, ze luisteren wel goed. Meestal de eerste vijftien minuten zijn zo een beke stress totdat ze dan weer in slaap liggen, dan is het weer (zucht van opluchting)." (Kinderbegeleider, 21 jaar)

Kinderen die anderen bijten of pijn doen, halen begeleiders verschillende keren aan als moeilijke situaties.

"A. vraagt van ons aandacht een hele dag maar dan op een negatieve manier. Ik weet dan dat je die op een andere manier aandacht moet geven en je doet dat dan wel eventjes, maar omdat je met al die anderen bezig bent, verlies je dat ook wel uit het oog. Om dat dan ook overbrengen naar die ouders, ja, hoe leg je zo iets uit." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

Begeleiders geven aan dat het in dergelijke situaties van belang is om op dezelfde golflengte te zitten met de ouders.

"Maar daar moet ge wel de ouders mee hebben hè. Want als ge de ouders dan ook niet meehebt, ja, dan, dan staat ge, staat ge nergens hè ja." (Kinderbegeleider, 53 jaar)

"Als ge dan zegt tegen die mama van hij had het moeilijk. Dan is het van 'Ah waarom? Kon hij niet spelen of kon ge hem niet knuffelen?' Wij hebben niet de hele dag tijd om te knuffelen. Het is precies dat ze verwachten dat gij de enigste zijt voor hun kind." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

Verloopt de ontwikkeling van een kind anders, dan kan dit ook vragen en zorgen uitlokken. Kinderbegeleiders willen begrijpen wat er precies aan de hand is, ze willen het kind extra stimuleren, ze willen een gepaste reactie geven. Het kwam niet zo vaak voor in de interviews maar we merkten bij enkelen dat het wel iets is wat hen bezig houdt.

"Hij eet niet zelfstandig, hij doet niet mee met activiteiten. Ook als wij buiten spelen, dan kan hij niet echt zijn plan trekken. Hij reageert anders buiten. En jammer dat de mama altijd gehaast is. Soms wil ik wel iets vragen en dan zijn ze meestal rap weer weg. Niets aan te doen. En als zij ook niet met vragen komt, is het niet aan mij om te beslissen, kom, we gaan erover praten, nee. Ik ben wel blij dat mijn collega X. het ook heeft opgemerkt. Die ziet dat direct. Ik ben niet alleen." (Kinderbegeleider, 42 jaar)

Extra helpende handen zijn zeer welkom, om met moeilijkerere situaties om te gaan of om moeilijke situaties te voorkomen.

"Dat was ook een dag dat wij maar met twee stonden. Als je met drie staat, dan kan het zijn dat die op dat kindje past tijdens de middag. Maar als je met twee staat is dat ambetant. Je kan die dan niet uit de kamer pakken. Dan heb je geen andere keuze dan die mee in de kamer te pakken. De ander is dan in pauze en jij moet dan waken. Nee. Nu met corona kan je ook niet zeggen: we gaan die eventjes in een andere groep zetten. Dat konden wij daarvoor wel doen."
(Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Ik vind dat een lastig moment als we met twee personeelsleden staan. We moeten dan 4-5-6 kinderen eten geven in de hoge stoel. Dan zitten er nog een deel aan de tafel. Maar je kunt niet mee aan de tafel zitten, dat gaat niet. Dan moeten ze alleen eten en dat gaat niet. Dan beginnen ze ermee te spelen. Dat vind ik soms een lastig moment." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Ook kinderen die ander gedrag stellen dan begeleiders verwachten, vragen extra energie. Dat onverwachte gedrag benoemen begeleiders vaak als 'niet luisteren'.

"Het lastig gedrag en het echt niet weten. Je kan ze wel straffen maar dat helpt niet. Echt niet weten wat je nog kunt doen. Een machteloos gevoel hebben. Die kunnen echt zo hard uitdagen. Dat ze niet doen wat je vraagt. Het tegenovergestelde blijven doen. Kindjes blijven pijn doen. Niet luisteren. Treiteren soms ook wel." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Als ze niet willen luisteren of niet blijven zitten. Voor sommige kinderen, vooral kleine kinderen, is het moeilijk om alles te begrijpen. Ze begrijpen niet dat ze moeten blijven zitten bijvoorbeeld. Soms vind ik dat wel moeilijk."
(Kinderbegeleider, 21 jaar)

De beleving van de kinderbegeleiders hangt niet enkel af van dit moeilijk gedrag maar heeft ook te maken met het gevoel van meesterschap: voelen ze zich competent om met de situatie om te gaan, hebben ze voldoende strategieën om de situatie aan te pakken? Als het begeleiders lukt om een moeilijke situatie om te keren dan geeft dit voldoening. Kinderbegeleiders hebben dan het gevoel dat ze impact hebben maar ook dat ze competent zijn in de job (zie goodness of fit).

"Als je de vooruitgang ziet dan ben je super blij en opgelucht. Je hebt er zoveel werk ingestoken, dus die vooruitgang zien is heel leuk." (Kinderbegeleider, 21 jaar)

"Dit kindje, dat aan het lachen is op de foto, heeft ook een heel moeilijke periode achter de rug. Enkele weken geleden wilde ze niet eten of drinken. Ze gooide haar eten weg en stootte haar drinkbeker om. Ze wilden niet spelen en ze kwam wenend toe. Nu komt ze terug lachend binnen, ze speelt heel flink zoals je kan zien op de foto. Ze is lachend in het keukentje bezig met de potjes en pannen. Het doet mij deugd om de kinderen te zien spelen en genieten, te zien dat ze blij zijn bij ons, zich op hun gemak voelen en graag komen spelen. Ik vind dat je dat ook ziet op de foto. Dat maakt mij heel blij." (Kinderbegeleider, 21 jaar)

1.2.2.6 Het eetmoment

Het eetmoment is voor sommigen stresserend. Kinderen die niet gemakkelijk eten, hebben daar invloed op. Maar het is ook stresserend omdat er vele taken samenkomen en vele kinderen tegelijk aandacht nodig hebben.

"Het eetmoment wilden we ook fotograferen maar dan zijt ge altijd zo druk bezig. De microgolf gaat aan en ze weten dat het etenstijd is en dan zijn die direct zo ooh! (lacht) Honger, honger, honger. (lacht) En ge begint dan met de kleintjes en de grote wachten we dan nog efkens, maar ja, die weten ook dat het etenstijd is en die zien dat die anderen eten krijgen, dus dan worden ze zo een beetje..." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

"Ge wilt kwalitatieve zorg bieden hè, ge wilt de kinderen de aandacht geven die ze verdienen. En zoals daar ehm, dat eetmoment best wel tijd insteken, een half uur met één kind. Als ge er 21 hebt, gaat ge dat niet doen. Ge geeft die twee happen. Ah, wilde gij niet? Oké, geen eten. Hup, zonder eten in uw bed. Maar ja, dat gebeurt dan, hè. Want ge denkt ja, sorry, hij wilt niet. Ja, er zijn er hier nog twintig anderen." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

"Ge moogt geen fouten maken want dat is eigenlijk wel belangrijk met die allergieën en zo." (Kinderbegeleider, 21 jaar)

De stress heeft bij sommige kinderbegeleiders ook te maken met een gevoel van tijdsdruk.

"Ge moet dan ook met dat schema zien dat ze dan een beke op tijd klaar zijn met dat eten, want daarna moet ge ze nog wassen, proper maken, drinken, soep en zo. En dan nog in bed steken en dat is wel efkens zo een druk moment." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

"Dat eh, eten geven, dat is ook een druk moment. Dat is zo een gehaast moment. Iedereen moet rap eten hebben, allemaal tegelijkertijd honger, dat is een, een druk moment efkes op de dag, dat ge echt tijd moet maken van oké, nu moet ik efkes alles laten vallen en eerst gaan eten geven en als dat klaar is, dan kunt ge zo terug op uw gemak alles op allee ja, oppakken waar je mee bezig waart. Als ge binnenkomt van buiten spelen, is dat zo heel rap handen wassen, hup, aan tafel, gauw eten. En dan ge moet zien dat ge tegen dat tijd- allee zo, een beetje zien, want die van de keuken moeten ook verder kunnen. Dus ge moet een beetje, een klein beetje druk ligt erop dat ge op tijd klaar zijt." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

Het stressgevoel kan ook voortkomen uit verwachtingen die kinderbegeleiders stellen. Sommige kinderbegeleiders lijken te verwachten dat kinderen dingen zelf kunnen tijdens het eten, zoals met bestek eten zonder te morsen. Andere kinderbegeleiders stellen vragen bij die verwachtingen.

"Ge hebt soms collega's die echt zitten te hameren van 'pakt uw vork' en dan denk ik van ja, maar ge moet dat zelf eens doen, dat is zo'n onhandig vorkske, dat is twee, drie centimeter groot. Die bloemkolen zijn soms veel groter. Als ze het proberen, dan is het voor mij oké. Ik moet dat soms wel tegen collega's zeggen van het is geen drama als ze dat dan... want het is vermoeiend ook. Want

ik heb ook losgelaten. Bij de iets ouderen zaten ze met hun vingers in die saus. Ge kunt dat één keer of twee keer zeggen maar op den duur zijt ge met niks anders bezig van zeggen van 'Stop daarmee'. En als ze dan goed aan het eten zijn met hun vork dan zeg ik wel, wow, amai, wat ben jij goed bezig. Maar als ik ze dan zo wat zie klungelen en, en het lukt niet goed en het valt er altijd naast, zal ik ook wel zeggen van oké, pakt nu, pak het maar met uw handje."
(Kinderbegeleider, 38 jaar)

Het eetmoment kan juist ook een moment van rust en ontspanning zijn voor begeleiders.

"Ik heb een foto van het eetmoment omdat dat voor mij echt een moment is, die zijn rustig aan tafel aan het eten en wij doen een babbeltje met die kindjes. Wij doen een rustig babbeltje met die kindjes en eh, allez, dit is nu van 's morgens. En dan vragen wij weleens en, hebt ge goed geslapen en allez, dat is echt zo een leuk momentje, een rustig momentje. En dat vind ik, ja, ik vind dat leuk om zo met die kindjes een babbeltje te doen." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Het eetmomentje. Ik vind dat ook altijd gezellig als die zo allemaal samen eten en we hebben eigenlijk vrij goede eters momenteel. Ik vind dat altijd wel leuk. Ehm, ik ga er ook heel graag tussen zitten en wat vertellen aan tafel en, en ja zo ook een leuk momentje. Zo de momenten dat ik met kinderen echt kan bezig zijn zonder dat ik andere dingen moet doen, vind ik de leukste momenten."
(Kinderbegeleider, 48 jaar)

Sommige kinderbegeleiders ervaren het eten als hectisch en ontspannend tegelijk.

"Dat ze samen eten, dat is een belangrijk moment van de dag. Het is hectisch want iedereen heeft honger en is moe, iedereen wil aan tafel en door Corona moeten we dan nog handjes wassen. Maar als ze aan tafel zitten is het echt rust. Bij iedereen zie je dat ze echt van die moment aan het genieten zijn en van samenzijn. Wij zitten ook bij de kinderen, wij zitten erbij en vragen regelmatig of het lekker is enzo. Na het eten komt weer een hectisch moment. We moeten dan direct opkuisen, de stoelen, de tafels die echt vuil zijn. Dat is echt zware fysiek op dat moment. Het is een hectisch moment maar aan de andere kant kan je ook genieten van de rust van de kinderen." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

1.2.3 Leidinggevende

Hoe de leidinggevende de rol invult en hoe de relatie is tussen de leidinggevende en de kinderbegeleider heeft eveneens een grote invloed op de jobbeleving.

"Het is gewoon belangrijk dat ge uw job graag doet en zeker dat de mensen rondom u, en zoals onze leidinggevende, dat je echt een goede verantwoordelijke hebt." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

Een belangrijk element daarbij is open communicatie en nabijheid: dat de leidinggevende goed aanspreekbaar is, dat het personeelslid het gevoel heeft alles te kunnen zeggen en met alles terecht te kunnen kan bij de leidinggevende.

"Ik vind dat we wel een goede relatie hebben, omdat naar mij ook soms mijn mening wordt gevraagd of dat mijn input ook wel gewoon wordt gevraagd. Er

wordt naar geluisterd, maar ik zeg niet dat het altijd wordt uitgevoerd. Er wordt wel naar gevraagd en ik mag het wel doen.” (Kinderbegeleider, 33 jaar)

“Er is echt een goede communicatie hier, want onze leidinggevende is niet iemand dat achter de anderen gaat klagen over ons bijvoorbeeld en zelf niks zegt. Zij is echt heel direct. Als er iets is, goed of slecht, dan komt ze er eigenlijk direct mee.” (Kinderbegeleider, 30 jaar)

“Moest onze leidinggevende wegvallen, ik zou niet weten of ik hier dan zou blijven werken. Zoals zij hier is, vind ik het oké. Die is ook altijd vrolijk, die apprecieert ook wat ge doet. Dat geeft u wel voldoening.” (Kinderbegeleider, 30 jaar)

Dat laatste citaat brengt ons bij waardering. Kinderbegeleiders hebben nood aan waardering van de leidinggevende. Als ze die ontvangen, benoemen ze dit als een sterk punt en als ze die niet voelen, geven ze dat aan als een gemis. Warmte en betrokkenheid hebben een positief effect op de jobbeleving.

“Onze leidinggevende is meer een manager dan een verantwoordelijke van de opvang. Op papier is alles in orde maar op menselijk vlak mis ik die warmte.” (Kinderbegeleider, 54 jaar)

“We krijgen ook geen woordje van dank of medeleven. Je mist dat wel. Je krijgt wel appreciatie van de ouders, dat wel, maar van de verantwoordelijke krijg je nooit een schouderklopje. En dat is niet alleen bij mij, dat is bij iedereen zo. Op den duur wreekt dat wel. Als het bijvoorbeeld een heel moeilijke dag is geweest, dan kan je toch 'ns zeggen: het was ne zware dag hé.” (Kinderbegeleider, 32 jaar)

“De andere leidinggevende durft echt zo een schouderklopje geven 's avonds: goed gedaan vandaag. Dat heb je goed opgelost. Dat doet die echt wel.” (Kinderbegeleider, 26 jaar)

“En dan wordt er ook regelmatig gezegd, maar ge hebt dat echt goed gedaan en tof en tof gedaan. En ook als wij activiteiten doen en ze zien dan foto's dan verschijnen, amai, tof dat ge dat gedaan hebt of dat gedaan hebt. Dus dat is wel allez, ge voelt ook wel dat ook degenen die eh, meer in de bureau zitten en niet op de werkvloer staan, dat die nog altijd wel [stilte] appreciëren wat wij doen en dat dat ook echt gezegd wordt. Dus dat is wel, dat is wel fijn, daar krijg ik ook energie van. Gewoon dat we wel echt gewaardeerd worden hier. Dus dat is wel tof.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Een leidinggevende hanteert best een goede communicatie en kiest daarvoor een geschikt moment en een passende plaats. Ook opvolging is belangrijk.

“Dingen die iets organisatorisch zijn of zo, dan moet dat natuurlijk altijd eerst even via de verantwoordelijke, want die weet het dan altijd wel graag en eer dat dat dan terugkomt of als er iets mee gedaan wordt, als ze er akkoord mee gaat, dan kan dat ofwel niet zijn ofwel heel lang duren, of ge moet erop blijven achter, achter zitten. Dat is wel ambetant eigenlijk (lacht).” (Kinderbegeleider, 26 jaar)

“Als ze iets brieft is het ook maar tegen één persoon en niet tegen de groep zelf. De rest weet soms van niets. Soms gaat er ook wat informatie verloren.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Omdat dat ook heel vaak is dat er iets wordt gezegd en zij komt hier binnen en dan zegt die iets over een kind of over eh, iets waar dat ze mee bezig is. Organisatorisch dan. En dan moeten wij direct erop inpikken en direct mee nadenken, maar dan zijn wij soms ja, met van alles bezig. Er wordt niet gevraagd, past het dat ik efkes iets kom zeggen? Of hebt ge het te druk? Het wordt gewoon gezegd." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Kinderbegeleiders hebben ook nood aan een open communicatie in het team, wat al aan bod kwam in de paragraaf over collega's. Begeleiders zien het ook als de taak van de leidinggevende om die open communicatie te stimuleren in het team.

"Misschien frustrereert het mij dat soms dat het zo tussen de collega's wel wat kan mislopen. Dat frustrereert mij dat X. (de leidinggevende) daar niet altijd op ingaat, en ik zeg ook niet altijd dat dat moet en dat daar een heel ding of drama dingen moet rond gebeuren, want persoonlijk ben ik ook niet zo, maar soms moet de dingen wel eventjes, denk ik, moeten worden uitgesproken voordat wij wel weer verder kunnen voor in de toekomst, als er dan te veel dingen zich opstapelen, vind ik dat toch wel altijd een moeilijke of een frustrerende." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

"Het wordt ook gestimuleerd want dat wordt natuurlijk bijna ook in elke vergadering aangehaald. Van, [stilte] gaat het, kun-, vinden jullie dat, en daar is deze vergadering ook weer aangehaald van, gaat dat, hebben jullie het gevoel dat jullie dat tegen elkaar kunnen zeggen? Tijdens de functioneringsgesprekken wordt daar ook altijd naar gepolst van- dan wordt soms ook, allez, er wordt ook vaak gevraagd van, om iets over andere co- Allez, nu niet om te roddelen, om die, maar gewoon van, wat vindt ge ervan. En dan wordt er ook gezegd van, ge kunt dat misschien eens ertegen zeggen. Dat ge dat vindt." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Een duidelijke visie, regels en afspraken worden geapprecieerd. Belangrijk is dan wel dat kinderbegeleiders voelen dat iedereen op een gelijkwaardige manier behandeld wordt, en dat regels helder zijn.

"Er is zo geen éénlijnigheid zo. Of soms dan kan ze een regel hebben en dan de volgende week zegt ze weer iets anders of zo. En dan denkt ge ook van huh (lacht) wat is het nu? (lacht)" (Kinderbegeleider, 26 jaar)

"Ik zeg: ja, niet alleen strenger tegen mij hè, strenger tegen iedereen hè, ge moet gelijk zijn hè. Dat is niet meer gelijk zijn, vind ik." (Kinderbegeleider, 21 jaar)

Voorspelbaarheid speelt ook een rol. Het is fijn om te weten wat je aan elkaar hebt.

"Het was heel raar. Nu is er alsof er niks gebeurd is, ik kan nu niks verkeerd doen. Ik denk allez, drie maand geleden zag ze me niet staan. Ik blijf soms toch zo denken van morgen kan ik misschien weer iets verkeerd zeggen en is het misschien terug helemaal om zeep." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

De betrokkenheid van de leidinggevende op de dagelijkse werking is voor kinderbegeleiders van belang. De leidinggevende moet kennis hebben van wat er op de werkvloer gebeurt.

"We hebben ook al eens gevraagd dat die eens elke dag of ne keer in de week in een andere groep, als is het maar een halve dag, eens komt meedraaien. Dat die wat meer kan, ja, andere inzichten kan leren of wat meer uit ervaring dat er daardoor minder frustratiepuntjes van haar uit kunnen zijn naar bepaalde groepen of collega's." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

"Maar ik denk dan bijvoorbeeld aan mijn nicht werkt in een ehm, in een kinderdagverblijf onder een grote koepelorganisatie. Dus die verantwoordelijke is er wel meestal maar de echte bazen [lacht], ja die zien het niet, wat dat ge doet. En die hebben er misschien wat minder connectie mee. En bij ons is dat, onze baas die zit hier elke dag en die ziet ons elke dag bezig, dus die ziet hoe hard dat wij werken en die ziet, die apprecieert dat ook. En die weet dat wij hard werken." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Een leidinggevende die inzet op talenten, die de mogelijkheden ziet van mensen en ook kansen geeft, daar zijn begeleiders erkentelijk voor.

"Want de meeste vragen al twee jaar werkervaring of zo, maar dat gaat niet. Ge moet ooit de kans krijgen om te beginnen. En ik denk wel dat wij dat hier ook geven aan nieuwe collega's." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

Een laatste manier waarop de omgang met de leidinggevende de jobbeleving beïnvloedt is de manier waarop de leidinggevende omgaat met inspraak en autonomie. Kinderbegeleiders hebben graag inspraak en autonomie, vooral in verband met het dagelijkse reilen en zeilen in hun groep. Daar moet een leidinggevende tijd voor maken. Meer over het thema is te vinden in de paragraaf over werkcontext.

"Dat vind ik wel leuk aan X, dat die niet zegt van, gij moet zo en zo en zo. En ik ben verantwoordelijk dus alles moet hier zijn hoe dat ik het heb." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Maar soms denk ik wel van ja, wij staan hier dag in dag uit, uh met de kindjes – dus als het over de kindjes gaat, dan vind ik wel dat er wat meer geluisterd moet worden naar ons- omdat wij die kindjes ook kennen." (Kinderbegeleider, 32 jaar)

"Ja, ik vind dat ook wel leuk om er mee over na te denken. Maar het zou fijn zijn als dat op momenten gebeurt dat we tijd hebben om erover na te denken. Want dan is dat zo ja, ge moet nu, maar dan ja, oké, maar de die moet slapen en de die moet eten en de die moet dit en de die moet dat." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

1.2.4 Ouders

Ook de kwaliteit van interacties met ouders heeft invloed op de jobbeleving van kinderbegeleiders. Een goed contact is in het belang van henzelf maar zeker ook in het belang van de ouders.

"Ja, en ik vind dat (een goede band met ouders) ook heel belangrijk. Maar het is ook wel belangrijk voor u dat dat goed zit. Dat geeft ook een gerust gevoel van, oké." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

"Ik vind dat ook heel belangrijk. Dus je moet niet alleen voor het kind zorgen, maar ook een beetje het vertrouwensgevoel winnen tegenover ouders ook"
(Kinderbegeleider, 28 jaar)

Begeleiders hebben veel oog voor de behoeftes van ouders. Ze proberen aan hun wensen tegemoet te komen en hebben begrip voor hun situatie.

"Dat is samen echt eh, afspraken maken. Dat is ook iets zeer belangrijk. Dat de ouder weet dat naar de ideeën en vragen wordt geluisterd en gerespecteerd, dan is die mama content naar het werk of weet ik veel, maar die is gerust. Want zonder die contente ouders hebben wij ook geen job hé." (Kinderbegeleider, 42 jaar)

Andersom is het voor begeleiders van belang dat ouders ook rekening houden met de behoeftes van de kinderbegeleiders en de noden van de organisatie.

"Ge zegt dat in het begin maar dat komt altijd terug en dan moeten die kindjes leren naar toilet gaan en dan hebben die zo een smalle broek aan. Dat is miserie hè." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Wij zorgen alle dagen voor ulder kinderen, ik denk dat wij dat super doen maar als we dan een keer bellen ze hebben koorts, dan is het precies te veel dat ge ze moet komen halen, die ongeloof een beetje. Dat ge niet geloofd wordt, dat doet zeer." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Dan denk ik: denk daar toch aan. We gaan naar een crèche. Probeer dat op voorhand al een beetje te oefenen zodat ze toch al van een fles kunnen drinken."
(Kinderbegeleider, 58 jaar)

"Ik vind het ook belangrijk dat de communicatie goed is. Of als een kindje om bijna 9u met een croissant binnenkomt, dan heb ik die dag aan de mama kunnen zeggen van ik vind het jammer, om half 10 krijgen ze soep." Nee, dan moet dat kindje een beetje vroeger wakker worden en op een rustig moment zijn ontbijt geven, zodat hij hier samen met de rest aan tafel een soepje kan eten."
(Kinderbegeleider, 42 jaar)

Als de contacten met ouders goed zitten, zorgt dit bij voor werkvreugde en voldoening bij kinderbegeleiders.

"Als onthaalouder was dat een andere band met ouders, ge stond er wel nog dichter tegen, tegen de ouders en tegen de kinderen ook. Want ik heb nog contact met ouders van in het begin dat ik onthaalmoeder was, dat ik nog zie of hoor. En dat hebt ge hier niet. Dat contact is anders en dat mis ik soms wel."
(Kinderbegeleider, 53 jaar)

"Ik vind het heel belangrijk als ik een kind kan afgeven en ik kan zo een klein detailke van die dag vertellen aan die ouders. Van met het eten heeft hij dat gedaan of er was een kind gevallen, hij is ernaartoe gegaan, heeft dat opgerapen, heeft een knuffel gegeven. Zo een heel klein detailke dat die ouders toch weten van amai ge hebt het wel goed in het oog. Maar ook iets persoonlijk over hun kind kunnen vertellen, dat geeft ouders ook veel meer vertrouwen en dat geeft voor

mij voldoening van olé, ge hebt iets goed gedaan, je bent een meerwaarde geweest.” (Kinderbegeleider, 38 jaar)

Enkele kinderbegeleiders geven aan dat ze het fijn vinden om tips en advies te geven, om met andere woorden opvoedingsondersteunend te werken.

“Ik krijg heel veel voldoening als de ouders raad komen vragen. Ik krijg dikwijls nog telefoontjes: ‘X, mag ik nog eens vragen: wanneer begin ik het beste met die fruitpap?’. Of: ‘Welk fruit doe je er eerst in?’. Ik haal daar voldoening uit. (Kinderbegeleider, 58 jaar)

“Die ZiKo-Vo’s is een heel belangrijk aspect. Ook op mijn vorige crèche. Ik ben daar al heel lang in bezig. Wij zien ook dat dat ouders helpt: om bepaalde tips te krijgen om met het kindje om te gaan. Ik vind dat een heel belangrijke.” (Kinderbegeleider, 26 jaar)

Anderen vinden de communicatie met ouders best spannend, zeker in het begin.

“De eerste maanden vond ik dat moeilijk maar nu begint dat beter te gaan. Ik het begin ben je er niet aan gewend. Als je niet precies vertelt wat er in het boekjes staat, dan zijn de ouders ongerust. Bijvoorbeeld als je vergeet te vertellen dat ze gevallen zijn, maar het staat wel in hun boekje, dan vinden de ouders dat niet fijn. In het begin moest ik goed nadenken hoe ik het contact met de ouders ging aanpakken en wat ik precies ging zeggen maar nu verloopt het vlot.” (Kinderbegeleider, 21 jaar)

“In het begin vond ik dat heel lastig, want ik ben totaal geen sociale. Ik ben een heel ingetrokken. k vond dat echt heel moeilijk om in het begin met mama's en papa's te praten.” (Kinderbegeleider, 26 jaar)

Kinderbegeleiders geven aan dat ze vaak waardering krijgen van de ouders. Dit vinden ze heel fijn. Ze krijgen graag erkenning voor hun dagelijkse zorg voor kinderen, voor het aanbod dat ze organiseren, voor de extra info die ze meegeven. Vaak ervaren ze die waardering maar niettemin missen ze die ook regelmatig.

“Als ouders zo 's avonds zeggen van bedankt voor de goede zorgen of zo van o, ik vind hier heel leuk en gelle zijt goed bezig. Dat, dat vind ik wel heel leuk.” (Kinderbegeleider, 39 jaar)

“Veel ouders zeggen dat tegen ons dat dat echt fijn is als je, als ze eh, naar hier komen dat die direct in onze armen vliegen en dat ze die komen halen dat die altijd aan, allez, bezig zijn en aan het lachen zijn.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

“Ik heb voor de ZiKo-Vo van vanmorgen ook een heel groot compliment gekregen. Gisteren of eergisteren heb ik met een mama gebabbeld: “Ik ben al vier avonden niet thuis geweest, en Cas kon ineens twintig woorden meer op drie dagen tijd. Dank u wel, dat jullie er zoveel mee bezig zijn en altijd maar nieuwe dingen leert”. Ik aanvaard die complimenten wel. Daarvoor doen we het ook. Ze zijn vaak meer hier dan thuis.” (Kinderbegeleider, 26 jaar)

“De meeste ouders vinden alles wat vanzelfsprekend in mijn ogen. En ook als ik

zeg: 'we hebben geoefend om te stappen'. Dan zeggen ze: 'moet je dat oefenen? Binnenkort zal wel hij wel stappen'." (Kinderbegeleider, 37 jaar)

"Maar je krijgt niet altijd die appreciatie van die ouders of het besef van hoeveel tijd dat wij daarin steken. Dat is dan wel het jammere misschien. Maar je krijgt dat wel van die kindjes." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

Waardering zit hem niet alleen in expliciete complimenten en attenties maar ook in luisteren, lezen en aandacht geven aan de begeleider. Dit is voor hen een vorm van respect en waardering voor hun inzet en voor de energie die ze in de opvang stoppen.

"Sommige ouders kunnen heel koel zijn. Dan ben je een hele uitleg aan het geven over hoe hun dag is geweest, en dan zeggen die: "Oké" en zijn weg. Of je zegt: "Hij heeft het vandaag heel moeilijk gehad", en dan lachen die daar eens mee of zijn ze weg." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Communiceren met ouders brengt ook vaak administratie mee: notities maken, een heen-en-weerboekje invullen. Sommige kinderbegeleiders ervaren dat als een last, anderen geven aan dat ouders er te weinig appreciatie of aandacht voor tonen.

"De heen-en-weerschriftjes. Ja, dat is zoiets wat erbij hoort, hè. Dat is zo ehm, ja, nu dat ik dat niet graag doe, maar dat is zo een jobke wat ge er moet bij pakken. Dat ik niet altijd even graag doe, maar langs de andere kant is dat wel een contact met de ouders." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

"Daar zijt ge lang mee bezig hè, ten eerste het observeren al en het, het noteren en- dat vind ik dan jammer, of dat dat zo eens niet besproken wordt. Dat vind ik, allez, daarom niet besproken wordt, maar gewoon dat ouders zeggen van amai zeg, dat was eigenlijk wel goed gedaan, ik herken ons kindje daar dan helemaal in. En dat wordt weinig gedaan, vind ik, zo die appreciatie van amai allez. Ja, maar ik denk dat ouders ook niet, gewoon niet weten dat wij daar veel tijd in steken, denk ik." (Kinderbegeleider, 39 jaar)

Kinderbegeleiders beseffen dat ze een grote verantwoordelijkheid hebben. Als er iets gebeurt in de opvang, voelen ze wel stress om dit aan de ouders te vertellen.

"Als er iets gebeurt, dan hebt ge echt zoiets van o nee, ik heb eh, dat, dat kindje is aan het bloeden, o nee, we moeten naar die mama bellen, o, wat gaat die daarvan denken, oei. Ja, dan hebt ge zo wel efkes zo een klein paniekaan- allez, paniekaanval is misschien veel gezegd, maar zo een paniekske van oei, wat kan er nu, wat gaat die mama daarvan denken en ja, dan zijt ge toch efkes zo ja, ge moet efkes nadenken hoe dat ge dat gaat overbrengen naar die mama ook, hoe dat ge dat gaat vertellen en-" (Kinderbegeleider, 26 jaar)

De verwachtingen van de ouders liggen soms hoog, te hoog volgens de begeleiders. Het is moeilijk om op alle individuele vragen in te gaan. Een aantal begeleiders geeft aan dat ouders veeleisender zijn dan vroeger (zonder die vroeger te specificeren) en dat de samenwerking daardoor moeilijker verloopt dan vroeger. Begeleiders geven ook aan dat ouders advies krijgen van anderen en van kind en gezin, dat ze graag willen opvolgen maar dat in de opvang vaak moeilijk valt. En als kinderbegeleiders en de ouders niet op dezelfde lijn zitten, dan kost dat veel energie van de begeleiders.

"Ik hoorde dat bij mijn dochter ook. Maar de vroedvrouw zei: "Zolang mogelijk borstvoeding geven. Je kan een kind nooit 'bederven'. Pak dat maar maanden bij je". Dan zeg ik: "Alstublieft doe dat niet. Die onthaalmoeder of de crèche heeft er echt problemen mee." (Kinderbegeleider, 58 jaar)

"Het is ook, vaak denken ouders van, mijn kind is hier alleen, maar dat is niet zo. Mijn kind moet dit, dat, doen, dat, dat, maar dat gaat niet. Ge hebt er niet één, je hebt er achttien. En dat onderschatten er ook heel veel." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

"Ik heb ook eens een aanvaring gehad met een mama ehm, die ehm, dat weet ik van mijn eigen dat ik er wat over zijn gegaan, die zoveel eiste van ons, maar zoveel, dat die weer met iets nieuw binnenkwam hè, dat wij ook zeiden van nee, we willen met veel meegaan met de, met de ouders, maar er is een punt dat het ook wel stopt. En die zei zo vlakaf ik betaal hier genoeg, dus gij moet maar doen wat dat ik wil. Ja, dan ben ik uitgevlogen." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"En ik vind dat er ook wel heel veel qua voeding en zo met de uh kinderen allé, met de ouders ook wel, dat ge daar heel veel rekening mee moet houden, terwijl dat tien jaar geleden niet zo was." (Kinderbegeleider, 59 jaar)

"Er zijn nu terug twee ouders voor wie we alles strikt volgens een bepaald schema moeten doen – en de verantwoordelijke gaat daar ook in mee – maar als je 16 kinderen hebt, is het soms moeilijk om zo'n schema te volgen. Dan vinden we wel van: denk ook eens aan ons, denk eens na wat de gevolgen zijn voor ons. De dokter of de pediatr stelt dat voor, de leidinggevende gaat akkoord en wij moeten het maar doen. Maar ons wordt niets gevraagd." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

Er wordt ook gesproken over de invloed van opvoedingsgewoonten, of een andere aanpak of een andere kijk op opvang.

"Hij eet nog gemixt terwijl hij op zijn leeftijd stukjes kan eten. Maar hij eet dat niet dus die wordt thuis denk ik ook niet gestimuleerd om dat te eten. Misschien is die mama nog allez, jong, die weet dat nog niet. Maar wie ben ik om te zeggen nee mama, dat moet zo, zo, zo, nee. Ik wacht op de vraag, als de mama, dan zo ik wel graag zeggen, maar probeer het zo van." (Kinderbegeleider, 42 jaar)

"Ik heb het heel moeilijk ook met ouders die thuis zitten en hun kinderen brengen. Of om half vier gedaan hebben met werken en hun kind om half zes komen halen, omdat ze nog gerust wilden gaan joggen, een badje pakken en naar de winkel wilden gaan alleen, 'want dat is toch zo moeilijk met een kind'. Dan denk ik: maar jij hebt gekozen voor een kind en zo moeilijk is dat toch niet om te gaan winkelen met een kind? Ik heb er twee en ik kan het toch ook." (Kinderbegeleider, 37 jaar)

Sommige begeleiders geven aan dat ze meer begrip hebben gekregen voor deze eisen of verwachtingen van ouders sinds ze zelf een kind hebben gekregen.

"Dat merk ik wel, want ge wilt zo voor uw eigen kind ook niet, ge wilt dat die ook

goed aandacht krijgt en, en propere kleren aanheeft, en proper naar huis kan.”
(Kinderbegeleider, 28 jaar)

“Maar ik heb altijd tegen X ook gezegd, in het begin, als X met mij werkte, had ze geen kinderen. En ze zegt dat nu ook wel zelf, van mijn idee of- Soms had ze zoiets van als ouders dan zo na een week nog wenen, had ze zoiets van zeg, niet flauw doen hè. Ze zegt van nu beseft ik wel wat dat ge, wat dat die afgeven aan ons. En dat hebben we zo met Y en Z nog wel, van ja, die hebben zelf nog geen kinderen. Die gaan dat ook pas beseffen wat dat dat echt wil zeggen als ze zelf kinderen hebben.” (Kinderbegeleider, 48 jaar)

Communiceren met anderstalige ouders is niet gemakkelijk voor de begeleiders.

“Dat is misschien wel soms frustratie ook, wij mogen niet in een andere taal communiceren dan het Nederlands. [Van wie mag dat niet?] Ik denk dat het een algemene regel is van Kind & Gezin. Ik weet het niet. Ik weet niet hoe dat ik dat nu moet uitleggen, maar ik dacht echt gewoon, op die bijscholing is dat nu ook wel, als daar een ding bij is over communicatie met de ouders, dan wordt dat ook wel gezegd dat wij niet anders mogen dan in het Nederland, maar dan wordt dat wel uitgelegd dat je pictogrammen mag gebruiken en zo. Maar bijvoorbeeld die mama heeft nog geen Nederlandse les gevolgd en die praat enkel Engels. Dus ja, wat doe je dan met een wenmoment? De mama van X, ja, dan praat ik wel Engels. Gelukkig kan ik die taal wel, maar moest dat nu in het Frans zijn, dan hadden we een groter probleem of in een ander taal natuurlijk. Ik vind het niet super lastig om te doen, ik vind het wel, goh ja, misschien had er voor die mama een tolk kunnen meekomen of moest dat nu een andere taal zijn of zo. Dat we daar wel op kunnen inspelen.” (Kinderbegeleider, 33 jaar)

“Ik vind dat heel lastig. Ik kan dat dan wel eens in het Engels zeggen, want Frans kan ik ook niet zo goed. Hebben ze het dan begrepen? Meestal niet. Dus dat is wel lastig. Je kan het dan de volgende dag nog wel eens herhalen als X en Y (de anderstalige collega’s) er zijn. Meestal lukt dat wel, maar je voelt je wel lastig erbij dat je het niet kunt uitleggen.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Door de Corona-epidemie zijn de contacten met ouders heel sterk gewijzigd. Gewoontes die er al jaren waren, werden nu doorbroken. De meeste begeleiders missen de contacten met ouders. Die zijn nu vluchtiger en ouders mogen niet meer in de groep komen. Begeleiders zien nochtans ook voordelen. Zo komen ouders nu individueel tot bij de begeleider en is er daardoor ruimte om even rustig en meer privé te praten.

“De ouders blijven ook zo niet hangen want ja, ge moogt niet te dicht, ge moet een mondmasker. En die band is zo wat verloren, en dat merkt ge nu nog steeds, ge kunt hier niet aan de deur staan tien minuten een babbeltje doen.”
(Kinderbegeleider, 34 jaar)

“Het geeft meer rust. Zo komen niet te veel ouders tegelijk binnen als ze kinderen komen halen, er komen ook niet zomaar mensen.” (Kinderbegeleider, 30 jaar)

“Maar in deze periode (Corona) vind ik het spijtig: je kunt niet veel meer tegen de ouders zeggen. Het is afgeven op het terras of aan het poortje en dat doet mij wel veel pijn. Vroeger had ik een heel goede band met de meeste ouders. (...) Ik doe

dat heel graag: wenmomenten.” (Kinderbegeleider, 58 jaar)

“In het begin mochten de ouders binnenkomen in de leefruimtes en dat vind ik wel dat mag terugkomen. Ik vind dat heel afstandelijk dat die achter dat poortje moeten blijven staan. (...) maar soms was dat ook gewoon te druk, dan bleven die mama's met elkaar babbelen en dan kwamen er nog mama's binnen en dan had ik echt zoiets van oké, nu is het tijd om door te gaan, dan kan ik aan het volgende beginnen te vertellen en- Dus dat vind ik nu ook wel tof, dat ge zo de een-op-eenmomentjes met de ouders hebt.” (Kinderbegeleider, 26 jaar)

1.2.5 Pedagogisch ondersteuner

Samen met de toenemende aandacht voor de pedagogische rol van kinderbegeleiders, neemt ook de pedagogische ondersteuning toe in de groepsopvang. In één van de settings in ons onderzoek zijn er pedagogisch ondersteuners aangeworven, verschillende andere settings doen een beroep op ondersteuning van buitenaf.

In onze interviews noteren we gemengde reacties ten opzichte van de pedagogische ondersteuning. Sommige kinderbegeleiders stellen kritische vragen over de groeiende aandacht voor het pedagogische aspect van hun job. Die pedagogische verwachtingen lijken bovenop de vele andere taken te komen, zoals de verzorgende, logistieke en administratieve taken. De praktische taken nemen vaak al zoveel tijd en ruimte in dat kinderbegeleiders niet tot de pedagogische taken komen, hoewel ze dat zouden willen. Kinderbegeleiders hebben niet altijd het gevoel dat ze tijd kunnen maken om moeilijkheden te bespreken. In dat kader ervaren sommigen een functioneringsgesprek als iets positiefs. Dan wordt er echt tijd gemaakt om te praten, te coachen en samen na te denken.

“Want ... er zijn niet veel momenten op de dag dat ge effe tijd hebt om... En dan voel ik mij vaak ook,... als ik mijn groep achterlaat dan om hier efkes tien minuutjes of een kwartierke het erover te hebben, dan weet ge weer van oei, mijn collega, die eh, staat daar en dan is dat ook weer moeilijk. Daarom zijn die functioneringsgesprekken wel goed, dat, dat is echt een moment dat ge een uur tijd hebt van oké, nu gaan wij een uur samen babbelen en het erover hebben.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

De meerwaarde van de ondersteuning of een mogelijke ondersteuning komt ook aan bod, vooral in verband met de persoonlijke groei van begeleiders of in bepaalde situaties waar begeleiders zelf moeilijker uit geraken.

“Ik vind het wel leuk om eens een kijk van iemand anders te hebben.” (Kinderbegeleider, 48 jaar)

“We hebben dan ook al gevraagd, kan (de) inclusie(coach) niet eens komen kijken want we maken ons wat zorgen. De organisatie heeft zelf iemand in dienst die rond inclusie komt kijken, omdat ge daar dan ja, als ge dat aanbiedt, krijgt ge daar ook wel subsidies voor natuurlijk. [En is dat dan iets wat dat jullie zelf kunnen beslissen of moeten de ouders daar dan eigenlijk hun toestemming voor geven?] Nee, als wij ons zorgen maken, mogen wij de inclusiecoach vragen. Wordt er daardoor ook iets vastgesteld, dan gaat er wel sowieso een gesprek volgen met de ouders.” (Kinderbegeleider, 38 jaar)

Verschillende kinderbegeleiders geven aan dat ze de geboden ondersteuning niet (altijd) praktisch realiseerbaar zien. Daarin speelt het aantal kinderen in hun groep een grote rol.

"M. kent dingetjes meer uit theorie dan praktijk. En soms komt dat gewoon niet overeen. Niet altijd komt dat overeen, dat is helemaal anders dan in een boek beschreven hè?" (Kinderbegeleider, 30 jaar)

"Soms dan denk ik: het is misschien gemakkelijk gezegd van je moet het zo doen hè, maar je moet er wel zelf ne keer een hele dag in staan hè, dan is de praktijk wel helemaal anders. De uitleg ja, dat is wel goed, ja, ja. Het is wel interessant en zo ook hè. Maar dan soms dan denk ik ja, dat is goed voor als je één hebt kind hebt, maar niet als je d'r zo een 20 lopen hebt hè."
(Kinderbegeleider, 59 jaar)

"T. heeft nooit zelf in een crèche gewerkt hè. En dan hoor ik zo achteraf dikwijls, als ze dan weg is, de commentaar wel van ja, ja, ze moet het zelf maar eens komen doen hè. Het is niet altijd gemakkelijk en je kunt niet iedereen altijd gezien hebben en... Dat is waar, dat- Ik ben daar echt volledig mee akkoord. Maar die bedoelt dat echt niet persoonlijk. Maar die probeert op dingen te letten waar dat je, als er controle komt van Kind & Gezin, inspectie, waar dat die op gaan letten. En dat probeert zij al aan te kaarten van probeer daar zeker op te letten of dat kunt je misschien zo of zo eens proberen of... En ik vind dat wel boeiend. Ik heb daar ook geen problemen mee als dat dan eens een lage score is, ja. Het kan aan van alles liggen hè. Het kan aan de indeling van de ruimte liggen, aan het aanbod van het speelgoed op dat moment of allee, het kan van alles zijn."
(Kinderbegeleider, 48 jaar)

Sommigen geven aan dat de ondersteuning niet altijd voldoende snel een antwoord vindt op een acute situatie, anderen geven dan weer aan dat niet alles altijd direct opgelost moet worden. Soms is het fijn dat de pedagogisch ondersteuner tijd maakt om gewoon te luisteren.

"We hebben eens iemand gehad en als er dan zo van die probleemsituaties (waren), moesten we dat uitleggen. Maar eigenlijk, tegen dat zij met een oplossing kwamen, dan was het opgelost hè." (Kinderbegeleider, 53 jaar)

"M. , die luistert gewoon ... Als ik zou willen dat ze het oplost dan zal ze dat wel doen. Maar als ik het gewoon wil vertellen dan gaat die gewoon luisteren en dan, als ik dan gewoon iets wil vertellen en ik wil niet dat ze er een oplossing voor geeft, dan is dat goed. En J. is meer van hoe gaan we dat oplossen? En we kunnen dat doen en we kunnen dat doen. Dus dat is soms van ja,... Ik wil het gewoon, ik wil het gewoon vertellen." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Pedagogische ondersteuning kan een positief effect hebben op het zelfvertrouwen omdat kinderbegeleiders extra steun krijgen, over zaken kunnen afstemmen en uitwisselen. Indien de aanpak niet aansluit op de behoeften, wensen of noden van de begeleider, kan het een nadelig effect hebben op het zelfvertrouwen. Als een kinderbegeleider zich persoonlijk aangevallen voelt, kan dat lang aanslepen.

"X. is ooit eens komen observeren toen ik een activiteit aan het doen was en dat was niet zo goed meegevallen, allez, niet goed meegevallen, naar betrokkenheid was dat niet zo goed. En ik heb dat toen heel persoonlijk genomen. Ik was daar achteraf echt niet goed van. Ik was daar echt niet goed van. Ik was speculaas aan het bakken, maar dat liep een beetje in het honderd. Dat was met zes kindjes ook tegelijk en dat was zo een beetje van ja, van hier naar ginder en, en- Ja, weet ge, ge zijt met twee kindjes tegelijk bezig, maar de rest zit dan een beetje te dromen en naar betrokkenheid was dat dus niet goed. O, en daar was ik zo slecht van, dat ik zoiets heb van ja, sorry, maar ik heb dertien kinderen in mijn leefgroep. Ik kan ze niet alle dertien bezighouden.-Ik heb ze daar over tijd ook nog eens over aangesproken. En toen zei ze wel van ja, maar Y., dat was zo niet bedoeld, dat is een momentopname, maar ik moet dat wel beoordelen. En ik begrijp dat ook wel, ge had toen dertien kinderen, ge kunt ze niet alle dertien bezighouden. Maar als ik iemand anders had geobserveerd, had dat misschien wel een goede score geweest. Hè, een kindje waar dat ge op die moment wel mee bezig waart en dat wel betrokken was, krijgt een hele andere score. Moest die terug komen observeren en ik sta terug bij de groten, dat ik dat ook wel zoiets kan hebben van oké, ik heb nu veel groten, ik ben met een deeltje bezig, als die iemand anders wil observeren en die betrokkenheid is niet goed, ja, dan is het maar zo. Ik denk dat ik dat wel heb geleerd, van ge kunt geen twaalf kinderen tegelijk bezighouden, dat gaat niet. Zelfs als ge een boekske aan het lezen bent met twaalf kinderen in een zithoek, gaan er altijd een paar zijn die dat niet aan volgen zijn, of die dat weglopen of die dat- Dus ja, daar heb ik wel rust in gevonden. Allez, zo wel- Maar dat is wel een moeilijke geweest." (Kinderbegeleider, 39 jaar)

Het is belangrijk dat ondersteuners bruikbare ideeën en tips aanreiken. Thema's waarover kinderbegeleiders graag ondersteuning willen zijn bijvoorbeeld het activiteiten aanbod, gedrag dat begeleiders als moeilijk ervaren en specifieke zorgbehoeften bij kinderen.

"Ik ben soms wel onzeker. Dus daardoor kan ik moeilijk verwoorden omdat ik mezelf ook onzeker voel: is dat nu goed, is dat nu niet goed. En Z. geeft zeker regelmatig wel ideetjes en tips. Niet alleen qua papierwerk, maar ook in praktijk." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Ik had heel veel bedenkingen maar ik vind dat moeilijk om aan te kaarten. Hoe kan ik dat het best doen? Ja, dan kan ik wel bij X. terecht. Dus ja, ja, ik vind dat wel goed. Zo lang dat het nu ook nog altijd gratis is. Want ja, dat, dat wordt ook altijd maar met blokskes verlengd. In principe kan ik dat ook zelf hè. Ik heb mijn diploma kleuter, dus ik zou dat ook zelf kunnen, maar ik vind het wel leuk om eens een kijk van iemand anders te hebben." (Kinderbegeleider, 48 jaar)

Het wordt gewaardeerd dat pedagogisch ondersteuners mee op de werkvloer staan om zo concrete hulp te bieden bij het dagelijkse reilen en zeilen. Op die manier kunnen kinderbegeleiders observeren hoe pedagogisch ondersteuners het aanpakken. De ondersteuner wordt dan een soort rolmodel.

"Maar hier is dat toch wel een grote pluspunt dat ze daar zijn, hè? Die komen toch wel ook helpen op de werkvloer. Allez, helpen, ge zegt niet van verversen of ik weet niet wat. Maar gewoon zo mee te spreken, van doet dat zo of misschien zo."

Of misschien helpt dit.” (Kinderbegeleider, 30 jaar)

”Ik waardeer haar enorm voor hoe dat ze om momenten van chaos, controle kan krijgen over de kindjes. Dat is iets dat ik bewonder. Dat er dan uit het niets ineens achttien ogen op haar gericht zijn, ze heeft de kindjes dan ineens me. Dat moet ge toch kunnen he.” (Kinderbegeleider, 30 jaar)

Niettemin voelt de geboden ondersteuning voor sommige begeleiders soms aan als was ze naast de kwestie, of niet noodzakelijk op dat moment.

”Ik heb eigenlijk gevraagd naar meer coaching. Ik vind dat we door de leidinggevende nauwelijks gecoacht worden. Onze huidige coach is al eens bij ons geweest. Dat traject is nochtans na een aantal maanden in de onderste schuif beland, maar ineens stond de coach daar terug. Ik heb niets tegen die man, maar het is niet de coaching die ik nodig heb. Hij coacht ons in onze omgang met de kinderen, maar ik zit vooral met de vraag: hou houden we onze job vol? Hoe beleven we ook plezier aan onze job? Wat kunnen wij doen om het allemaal gezelliger te maken. De kinderen staan centraal, dat weet ik ook wel, maar als wij niet tevreden zijn en niet gelukkig zijn in onze job dan vervaagt het centrale doel ook hé. De coach komt ons dan wel een kwartier filmen met zijn camera. Wij kunnen 15 minuten doen alsof we goed bezig zijn met die kinderen zolang die camera loopt. Maar de essentie wordt niet aangepakt.” (Kinderbegeleider, 54 jaar)

1.3 Werkcontext

In dit luik over werkcontext kijken we naar de invloed van de structuur en organisatie van de werking in de opvanginitiatieven op de jobbeleving van kinderbegeleiders. We belichten achtereenvolgens de thema's: (1) inspraak en overleg, (2) werkomgeving, (3) werkorganisatie, (4) loon- en arbeidsvoorwaarden en (5) vorming en coaching op de werkvloer

1.3.1 Inspraak en autonomie

Er lijken vrij grote verschillen op het gebied van inspraak en autonomie tussen de verschillende locaties die we bezochten. Er zijn ook verschillen tussen kinderbegeleiders. Niet elke kinderbegeleiders wenst evenveel inspraak. De mogelijkheden tot inspraak en autonomie lijken vooral af te hangen van de houding van de verantwoordelijke, ook in de locaties waar zelfstandigen samenwerken. Ook daar merken we dat één persoon de eindverantwoordelijkheid draagt of dat een persoon, meer dan de anderen, zich eigenaar voelt van de groepsopvang.

1.3.1.1 Inspraak in de dagelijkse werking

Kinderbegeleiders krijgen doorgaans veel inspraak en autonomie in het dagelijkse reilen en zeilen van de leefgroep: de invulling van het activiteitenaanbod, de aanpak van de verzorging, de pedagogische omgang met de kinderen. Kinderbegeleiders werken daarbij vaak hands-on. Als iets niet werkt, proberen ze iets anders uit en kijken ze of dat wel werkt.

”Ge doet gewoon zelf wat ge wilt eigenlijk met de kinderen. Dat is uw groep en gij beslist wat er met die groep gebeurt.” (Kinderbegeleider, 26 jaar)

"Ook al is dat om elf uur aardappeltjes, en om dat uur verschonen en dit en dat. Maar je brengt dan je eigen liedjes om naar tafel te gaan. De activiteiten waarin je dan samenwerkt om te doen. Op de teamvergaderingen dat je dan nadenkt: hoe kunnen we dat beter doen?" (Kinderbegeleider, 33 jaar)

"En iedereen is verantwoordelijk voor een bepaalde hoek, dus ik heb de leeshoek en de bouwhoek. En daar, daar zit ook van de drie vlindertjes, iedereen die verantwoordelijk is erin, en dat is ook voor elkaar ideeën te geven van, wij hebben dit gedaan of wij hebben dat gedaan. Dat is leuk a, dat kunnen wij ook doen." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Sommige verantwoordelijken laten de dagelijkse praktijk nagenoeg volledig over aan de kinderbegeleiders.

"Ik vind niet dat (de verantwoordelijke) boven mij staat. Omdat ik ook, ik mag ook heel veel, als ik ehm, iets wil veranderen hier ..., moet ik dat ook zelfs niet vragen hè. Dan zover gaat dat niet hè. Dan zeg ik dat tegen X. van hè, ik ga dat en dat doen. X vertrouwt ons ook in heel veel hè. Die laat ons ook volledig los hè, omdat ze ook weet dat het wel gaat hè." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"K., de vorige verantwoordelijke, was daar allemaal vrij mild in. Haar motto was: als het allemaal goed loopt, mogen jullie doen wat dat jullie willen. Maar gaat het niet dan grijp ik wel in – met harde middelen als het moet - en dan zal je moeten volgen hoe ik het zeg. Maar in het algemeen gaat alles hier vrij goed en laten ze ons vrij." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Sommige leidinggevendenden komen wel meer tussen in de dagelijkse praktijk. Zij controleren en sturen duidelijk meer.

"Wij mogen hier vrij veel doen. We krijgen hier bepaalde richtlijnen, zoals dat lijstje wat we moeten invullen (voor ons activiteiten aanbod). Dat wordt wel gecontroleerd dat we dat effectief doen. Of we dat we erop schrijven: we hebben die activiteit niet gedaan, maar we zijn buiten gaan spelen." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

"Als wij met een idee afkomen bij X. dan heeft zij vaak meteen een andere kijk op ons idee. We zeggen soms al lachend dat we met het tegenovergestelde idee moeten afkomen om ons idee te krijgen. Niets gaat vanzelf. Soms heb ik het gevoel dat ze ons domme kiekens vindt en dat ze ons niet al te serieus neemt. Maar dan denk ik wel: wij staan hier dag in, dag uit met de kindjes, dus als het over kindjes gaat, dan vind ik wel dat er wat meer moet geluisterd worden naar ons omdat wij de kindjes kennen en weten wat er nodig is en wat niet. En dat mis ik wel soms een beetje. We weten nochtans goed wat we doen en wij kunnen onze job. En wat ze met onze voorstellen doet, vind ik ook niet echt verbetering. Iemand die leidinggevende is, zou toch eens een week of twee op de werkvloer moeten staan. Dat je een idee hebt van wat de job inhoudt. Maar dat is bij X. ondenkbaar. Ik had ooit een collega die vond dat X. ook 'ns mocht iemand helpen. Ze deed dat dan, maar dat viel niet goed. Dan pakt X. je gewoon terug. Je krijgt

meer controle en meer detailkritiek op je werk. Dan is de goesting wel over om haar hulp in te roepen. Ze profiteert wel van haar macht en dat vind ik lelijk.”
(Kinderbegeleider, 32 jaar)

1.3.1.2 *Inspraak in de organisatie en het beleid van de werking*

Als het aankomt op structurele en beleidsmatige keuzes en beslissingen krijgen kinderbegeleiders doorgaans minder inspraak en autonomie. Niettemin zijn er ook verantwoordelijken die hun medewerkers betrekken bij allerlei beslissingen en gericht naar hun input en ideeën vragen.

“Ik zeg ik vind dat van het de dagstructuur, het werkt niet meer op deze moment voor deze groep. Ehm, ik zou graag dat en dat eens proberen. En toen zeiden ze van anders moet ge gewoon uw dagstructuur eens helemaal opentrekken en opschrijven bijvoorbeeld hè, ehm, als de kindjes binnenkomen, onthaal met de ouders. Wat vind je daar goed aan, wat vind je niet goed? Dus ik had echt, dat was wel een, een serieus bundeltje en dan moest iedereen dat mee naar huis nemen en daar thuis al eens over nadenken en opschrijven. Ja, ik had, ik had gewoon dat open vragen allemaal gemaakt en elk puntje hè. Dus het ochtendritueel, wat vind je er positief aan, wat vind je negatief? De zindelijkheidstraining, wat vind je positief, wat vind je negatief? Het eetmoment bij de kleintjes, het eetmoment bij de groten. Allee, echt heel het buitenspelen. Echt alles opengetrokken, maar dat was wel wat werk. Hè, want ge moest echt alles- En ik had ook gezegd, ik zeg ge hoeft niet bij alles, maar de dingen waar dat je aan denkt of, of dat ge zegt van ja, dat vind ik nu wat moeilijk gaan of ehm- En dan in het begin had, hadden ze zo wel iets van, X. vooral, had zoiets van zeg, nu zijn ik pas van school, nu dacht ik dat ik van huiswerk vanaf zijn, nu heb ik terug huiswerk. Maar ik ga daar dan met een zwans over en dan- En uiteindelijk moet ze nu wel zeggen van ja, dat heeft misschien toch wel eens goed geweest, want nu hebt ge daar eens heel bewust over nagedacht en we hebben dan een aantal dingen aangepast en het loopt wel veel beter. Dus dat is zo wel efkes soms een tegenkating, maar eigenlijk allee, gaat dat.” (Kinderbegeleider, 48 jaar)

Kinderbegeleiders die veel inspraak krijgen, lijken daar best tevreden over. Zeker als zij zich vergelijken met andere werkingen, voelen ze zich meer mede-eigenaar.

“Wij maken onze crèche zelf, tegenover bij hun wordt dat geleid.”
(Kinderbegeleider, 30 jaar)

Wie minder inspraak ervaart, lijkt dat te aanvaarden. Kinderbegeleiders waarderen wel dat er naar hun mening wordt gevraagd, maar gaan ervan uit dat er niet altijd rekening mee wordt gehouden. Sommigen geven aan dat er nu eenmaal een ‘baas’ is, die het laatste woord heeft. Sommigen lijken dit ergens ook comfortabel te vinden. Tegelijk merken we teleurstelling als er niet gevraagd wordt naar inbreng of als er met die inbreng niets gebeurt. Of als er niet echt opvolging komt op een vraag.

“Als je zelf op de werkvloer staat is dat toch wel altijd anders. Dat is wel fijn dat daar naar geluisterd wordt, niet altijd wordt uitgevoerd natuurlijk, want je moet

daar wel mee overeenkomen als team, maar dat is wel fijn dat je daarover kunt nadenken.” (Kinderbegeleider, 33 jaar)

“Ik denk dat we allemaal dat gevoel hier hebben. Dat we een baas hebben waar we naar moeten luisteren. Je gaat op elk werk eens tegenkomen dat er dingen zijn wat je niet oké vindt. Het is nergens perfect. Daar ventileren we dan wel eens over onder de collega’s. Dat is ook zo. We hebben wel een functioneringsgesprek dat er binnenkort aankomt, en een evaluatiegesprek waarin je toch eens open kunt vertellen waar het probleem ligt.” (Kinderbegeleider, 26 jaar)

“Ik zou graag foto’s nemen of filmpjes, van hun eerste stapjes. Maar dat wil X. dan niet. Terwijl dat toch belangrijke momenten zijn voor de ouders. Veel inspraak hebben we niet. We krijgen gewoon mededelingen. Zo gebeurt het nu. Vroeger liet ze ons veel meer doen, misschien teveel zelfs, dat we teveel mochten beslissen. En nu is het net het omgekeerde. Soms koopt ze speelgoed bijvoorbeeld voor buiten, maar dan vraagt ze niet aan ons wat wij nodig hebben.” (Kinderbegeleider, 54 jaar)

Aan ons onderzoek nam één locatie deel die tot een grotere koepel behoort. We kunnen dus niet veralgemenen, maar hebben ook in deze context de indruk dat vooral de lokale verantwoordelijke bepalend is voor de mate van inspraak en autonomie van de kinderbegeleiders in het dagelijks reilen en zeilen. Wat de meer structurele beslissingen betreft, liggen bepaalde beslissingsniveaus verder weg van de kinderbegeleiders, al zien we ook dat er kansen zijn op participatie doordat er werkgroepen worden georganiseerd en doordat er overleg is tussen opvanglocaties.

1.3.1.3 Je naaste collega’s kunnen kiezen

Eén thema lijkt de kinderbegeleiders zeer sterk te beroeren: de naaste collega’s met wie ze een subteam vormen. Doorgaans hebben kinderbegeleiders geen inspraak bij het vormen van subteams, ze kunnen dus niet mee bepalen wie met wie samenwerkt. Als een verantwoordelijke teams herschikt en bestaande subteams uit elkaar haalt, kan dat zorgen voor ontevredenheid en spanning.

“Wij draaiden heel goed. Wij hadden geen woorden nodig. Wij wisten van: ‘vandaag heb ik een lastige dag, kan jij de boekjes en doen en zingen?’ Geen probleem. Of ‘vandaag heb ik wat keelpijn, het lukt niet’. Dan zien ze dat je te goed draait en dan splitsen ze het.” (Kinderbegeleider, 37 jaar)

“Iedere keer als, als het goed gaat, als ik een goede collega heb, worden die van me afgepakt haha. Ja, ik heb echt dat gevoel.” (Kinderbegeleider, 34 jaar)

De naaste collega’s hebben een grote invloed op de jobbeleving:

“Wij zitten in onze job ook niet letterlijk naast elkaar op een bureau. Je kunt dan een dag elkaar wel eens negeren.” (Kinderbegeleider, 33 jaar)

1.3.2 Overleg

In een leefgroep werk je intens samen met je collega's. Zo'n intense samenwerking me vergt best wat overleg. Nieuwe kinderen, een wenmoment, een gewijzigde groepssamenstelling, een nieuwe collega, een ziek kind, een stagiaire... voortdurend vragen kleine of grote gebeurtenissen of veranderingen om briefing of afstemming. Kinderbegeleiders hechten hier veel belang aan. Kinderbegeleiders stellen ook geregeld de bestaande werkwijze in vraag en willen graag bepaalde gewoontes bespreken. Ook tussen de verschillende leeftijdsgroepen is er nood aan overleg, om de aanpak op elkaar af te stemmen of om wijzigingen in de groepen voor te bereiden.

"Het is nog wel altijd nodig om soms dingen te bespreken: de kinderen veranderen, ouders veranderen, de aanpak verandert." (Kinderbegeleider, 32 jaar)

"Er zijn toch wel dingen die je dagelijks met elkaar moet bespreken. Briefingen naar ouders toe: vergeet dit niet of hij heeft zo geslapen. Er is toch een verschil met een ochtendshift en een avondshift, dat je elkaar dingen doorbrieft. Daardoor moet je die band ook sterk houden door te blijven praten met elkaar." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

"Teamoverleg vind ik, ik wel heel goed. Want dat, daar bespreken we dingetjes die echt van toepassing zijn, dat, dat iedereen van weet eh, wat er op, aan, aan de hand ligt of wat dat het probleem is of eh, wat dat er goed of er slecht is. Dan kunnen we erover praten." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

Kinderbegeleiders overleggen vaak tussendoor en informeel. Maar ze hebben ook nood aan meer formeel overleg om bepaalde onderwerpen grondig te bespreken met alle betrokkenen en om tot heldere afspraken te komen. We merken op het eerste gezicht grote verschillen tussen organisaties. Eén van de werkingen die we bezochten, organiseert om de twee weken een teamvergadering. In andere werkingen gebeurt dat slechts om de twee à drie maanden of nog minder vaak. In de periode van ons onderzoek werden er bovendien minder teamvergaderingen georganiseerd vanwege de coronapandemie. Op plaatsen die minder tijd en ruimte maken voor overleg is, geven de kinderbegeleiders duidelijk aan dat ze dit missen. Bepaalde frustraties of problemen worden hierdoor niet of minder snel besproken of aangepakt.

"Die teamvergaderingen worden nu wel wat verschoven of uitgesteld. Dat zorgt voor een andere soort frustraties die we een jaar geleden niet hadden. Dat is wel jammer." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

"Er zijn wel teamvergaderingen en zo, maar die ge- allé, vind ik te weinig eigenlijk. Dat gebeurt zo eens in ene keer in een half jaar of zo. Dus, ik vind wel dat dat iets wat dat meer mag zijn omdat ge dan inderdaad snel op de bal kunt spelen, snel iets kunt zeggen als er iets is of zo...." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

"Mijn zus die werkt in een (andere) crèche. Hun teamvergadering is één keer om het half jaar of zo. En bij ons is dat om de twee weken. (...). Als er iets is met de kinderen, ge weet dat dan op die moment. Als gij wacht een paar maand, dan

weet ge dat niet.” (Kinderbegeleider, 30 jaar)

Overdag is er doorgaans geen tijd voor een vergadering. Kinderbegeleiders vergaderen dan 's avonds, na de werkuren. Dat kan aangenaam zijn, maar het is niet voor iedereen een goede oplossing. Na een lange werkdag komt de vergadering er ook nog bij. Door corona wordt er meer online vergaderd. Sommigen zien daar zeker voordelen in.

“Want daarvoor was dat op donderdagmiddag, terwijl dat er nog baby's lagen te wenen en te doen, en ge moest ze dan eigenlijk laten doen omdat wij aan het vergadering zijn. En nu is dat, ge zit thuis hè? En dat is dan meestal om acht uur wanneer u-, uw eigen kinderen in bed liggen. Dus dan kun je veel, op een rustigere manier vergaderen. Oké, dat is dan wel buiten uw uren maar dan kan er veel meer gezegd worden en begrijpen we ook meer van wat er gezegd wordt. Dat is aangenamer. En dat is ook lossier, dat is een, een betere sfeer dan zo- Ge hebt dan al een stress want die kinderen moeten uit hun bed, die moe-, ge moet die uit bed kunnen halen, ge moet dit, ge moet dat.” (Kinderbegeleider, 30 jaar)

1.3.3 Werkomgeving

1.3.3.1 Materiaal

Een belangrijk element van het pedagogisch aanbod in de groepsopvang is het speelmateriaal. Het meeste speelmateriaal wordt door de groepsopvang aangekocht, maar soms kopen ouders materiaal aan of brengen ze materiaal mee. Ook de kinderbegeleiders brengen al eens speelgoed mee dat hun eigen kinderen zijn ontgroeid of dat ze vonden op een rommelmarkt.

“Dus soms als mijn kinderen speelgoed hebben waar ze niet meer mee spelen, dan pak ik dat ook mee naar hier. Of je verkoopt het, maar nu zie ik de kinderen ermee spelen. Dan heb ik er ook nog wat aan.” (Kinderbegeleider, 37 jaar)

We maken een onderscheid tussen 'klein' speelmateriaal zoals boekjes, blokken, auto's, poppen, duplo, kookgerei, speelgoedbuggy's, knutselmateriaal... en 'groter' (motorisch) speelmateriaal voor binnen en buiten: klimelementen, tentjes en tunnels, loopfietsen,... Naast het speelmateriaal is er ook sprake van decoratiemateriaal om de ruimte in te richten naar gelang het weekthema of bepaalde gebeurtenissen. Tot slot vermelden kinderbegeleiders ook materialen zoals (ergonomisch) meubilair, huishoudtoestellen en (grote) buggy's of een Kiddybus om met baby's en peuters op uitstap te gaan. In het algemeen beschikken kinderbegeleiders graag over voldoende, kwaliteitsvol, gevarieerd en aantrekkelijk materiaal. Nieuw materiaal wordt geapprecieerd, omdat het een nieuwe speelimpuls geeft voor de kinderen. Verouderd of versleten materiaal geeft een verloederde indruk en kinderbegeleiders werken er niet graag mee.

“En dan zijt ge blij als ouders eens vragen voor een verjaardag, wat willen jullie hebben? Dan zeggen wij o, dat of dat of dat, en dan zijt ge zo, eens iets nieuws en dan denk je van a, ja, we kunnen er weer efkes tegen, yes.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Klein speelmateriaal en decoratiemateriaal zijn doorgaans voldoende voorhanden en worden vrij vlot aangevuld. Kinderbegeleiders mogen doorgeven wat ze nodig hebben en

ze nemen zelf ook al eens iets mee of krijgen het cadeau van de ouders.

"En ook veel ouders zo, als er nu ne verjaardag is, dan vragen ze of, voor ze naar school gaan, wat dat ze kunnen kopen voor de kinderen. Maar we hebben liever dat ze iets voor heel de groep kopen dan voor elk kind hé, ja, als ge zo voor 22 kinderen iets moet, allez, ja, dan is het beter dat ge één stuk hè en dan kopen ze soms iets van Fisher Price of een boekske van Bumba of ne CD. Ze komen dat wel vragen en dat zeggen ze, dan schrijft ge een paar dingen op hè wat dat ge wilt hè. Zo krijgt ge wel altijd genoeg." (Kinderbegeleider, 59 jaar)

Toch ontbreekt het volgens sommige kinderbegeleiders ook aan voldoende kleine materialen.

"Soms denk ik dat we een overvloed aan speelgoed hebben, en soms denk ik dat we hier eigenlijk niks hebben, educatief gezien. Je hebt Duploblokken en je hebt één bak waar achttien kinderen mee spelen. Soms hebben alle kinderen vijf Duploblokken, bij wijze van spreken. Daar kun je niks mee. Of één plakkaatje om een huis te maken, dan kan er één een huis bouwen, maar die andere zeventien... We hebben van alles. We hebben auto's, de keuken, blokken. We hebben ook andere blokken, maar die passen dan weer niet. We hebben houten blokken, en een trein. We hebben van alles wel wat, maar eigenlijk van alles te kort. Eigenlijk kun je gewoon één serie blokken kiezen en er voldoende van hebben." (Kinderbegeleider, 37 jaar)

Voor het grotere speelmateriaal en voor meubilair of huishoudtoestellen, merken we verschillen tussen de locaties. Sommigen beschikken over meer, recenter en kwaliteitsvoller materiaal dan anderen. Doorgaans beslissen kinderbegeleiders hier niet zelf over de aankoop. Ze doen voorstellen maar zijn afhankelijk van de keuzes die de verantwoordelijke of de organisatie maakt of kan maken. Soms vormt dat geen hinderpaal maar kinderbegeleiders botsen ook op een 'nee' of op onduidelijke interne communicatie.

"We hebben al een paar keer gevraagd achter washandjes, maar die zijn er nog altijd niet, terwijl dat ik denk, dat is toch geen moeite om dat ne keer rap te gaan halen in de winkel. Maar voor ons is dat wel moeilijk want ge moogt met een washandje niet twee keer hetzelfde, allé, geen ander mee wassen. Maar we hebben er anders niet genoeg dan moeten we handdoeken beginnen. Ja, dat is echt een heel gedoe en dan moeten we ook wachten totdat de was klaar is en, in plaats van genoeg washandjes te geven." (Kinderbegeleider, 21 jaar)

"Het is niet dat wij dat moeten smeken, want hè, gelijk als wij zeggen van goh, ons, ons lakens zijn versleten, ah ja, dan bestelt die lakens." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Je moet op lage stoeltjes zitten, je moet lage bedden opmaken. Alles doet pijn: rug, nek, knieën, handen. Ik heb een aangepaste stoel gevraagd, maar dat mocht niet van (de leidinggevende)." (Kinderbegeleider, 54 jaar)

Als zelfstandigen samen een groepsopvang runnen, beslissen ze samen, op basis van hun investeringsbudget. Daarin heeft de persoon die eigenaar is van de crèche soms wel de

doorslaggevende stem.

1.3.3.2 Ruimte

De zes locaties die we bezochten verschilden sterk op het gebied van de beschikbare binnen- en buitenruimte en de ruimtelijke kwaliteit ervan. Ook smaken en voorkeuren kunnen verschillen. De ene persoon houdt van veel kleur en versiering terwijl een ander de voorkeur geeft aan een sober ingerichte ruimte. De ene opvang gaat voor een natuurlijke en avontuurlijke buitenruimte, op een andere plek verkiezen de kinderbegeleiders kunstgras dat ze gemakkelijk netjes kunnen houden.

In alle locaties lijken de kinderbegeleiders wat de binnenruimte betreft vooral belang te hechten aan voldoende speel-, eet-, slaap- en verzorgingsruimte, voldoende licht, voldoende veiligheid, voldoende verbinding met andere leefgroepen en een voldoende praktisch ingerichte ruimte. Door de coronapandemie lijkt ook de aandacht voor de luchtkwaliteit toe te nemen.

"In het begin dat ik hier werkte eh, werkte we, allee hadden we de crèche in een gewoon huis. Eh, dat was op zich ook wel gezellig hè, want dat was zo knus en gezelliger hè in een, in een gewoon huis, maar ge moest dan die trappen op, die trappen af voor, voor die kinderen in ulder bed te gaan leggen en zo, tegenover hier is alles beneden, in een heel ruim dinge, maar dat was in het begin wel wennen, zo van allee ja, dan, in het begin miste ik eigenlijk zowat het huiselijke. Hè want ge zijt dat zo gewoon van het huiselijke te hebben en zo. Maar uiteindelijk ziet ge daar ook wel de voordelen in, in, van ge moet niet meer die trap op en af eh, ge zijt overal dichtbij, allee ja. En ge kunt dat zo gezellig maken of dat ge zelf wilt uiteindelijk hè." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Open, licht, het is goed geïsoleerd. Als je hier zit hoor je ook heel weinig. Je hoort ouders dat wel zeggen die hier binnenkomen: "Dat is hier rustig". Ze horen geen geschreeuw. Ze horen niet veel. Ik denk dat dat aan ouders ook het beeld geeft dat ze niet in een chaos terecht komen." (Kinderbegeleider, 58 jaar)

"Nu zijn er 16 of 17 kinderen hè uh en ja, dan denk ik de ruimte die we daarvoor hebben is veel te klein. Er zijn momenten geweest dat ik inderdaad zo, als ge dan bijvoorbeeld de late hebt, al die kinderen die zijn er al, dat was precies één ontplofte boel daar. Overal had ge dan kinderen zitten zo. k denk amai ja het is hier echt overbevolkt eigenlijk." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

Een te krappe of onhandig ingedeelde slaapruiimte, kan kinderbegeleiders veel stress bezorgen. Kinderen geraken moeilijker in slaap of maken anderen wakker. Of het is een hele puzzel om het juiste kind in de juiste kamer te leggen. Ook het gebruik van veldbedjes in plaats van spijlenbedjes, is volgens sommige niet optimaal.

"Ik zeg dat soms nog als ik die slaapzaal binnenga, kom, dat kan toch niet hè, denk ik. Sorry dat ik dat zeg Ah man, maar ja, dat is anders ook nog nooit niet zo geweest. Als ik dat nu zo zie liggen man. Pal naast mekaar. (Kinderbegeleider, 21 jaar)

"Misschien eh, die veldbedjes eh, bij de, bij de Vlinders, dat vind ik, ik maar niks bijvoorbeeld. Die, dat, dat die zomaar moeten slapen allez, op eh, in achttien op ene ruimte. Maar ja, er is geen andere eh, er is geen, er zijn geen andere kamers." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

"De slaapkamers, ik vind als ge bij de kleine kindjes staat, dat ge ehm, soms moet puzzelen wie dat ge waar legt. Er zijn heel slechte slapers en ik vind zo, dat is zo efkes een stressmomentje voor mijn eigen, zo van oei, moet ik die daar leggen, want dan wordt die wakker? En als ik die daar leg, wordt die wakker. Dat is zo efkes een stressmoment, allee, persoonlijk hè." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

Kinderbegeleiders ergeren zich soms aan een ruimte-indeling of meubilair dat onvoldoende aansluit bij hun wensen en noden.

"Het poortje goh haha. O. Ja, dat is soms wel een bron van frustratie. Awel, want dat is in het begin wel gevraagd aan die mensen dat dat kwamen installeren zo van kunt ge er niet voor zorgen dat we dat vast kunnen zetten. En dan had die zoiets zo van allee waarom? Ja, waarom, waarom moet dat vast kunnen gezet worden? Dat we zoiets hadden van ja maar ze willen dat altijd maar open en dicht doen. Ze gaan er beginnen mee rammelen en ja, het blijkt dus hè. En dan is dat ook geïnstalleerd door mensen hè, dat zo een dingen maken voor crèches, maar die staan er dan niet bij stil dat een kind dat wel open krijgt. Ook al zijn ze klein, ze krijgen dat open." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Dat is zo slecht gemaakt, want inderdaad, als je in de badkamer (staat), zie je niet wat er hier allemaal gebeurt. Dat is heel ambetant." (Kinderbegeleider, 32 jaar)

"De nieuwe locatie is mooi en nieuw en proper. De praktische uitwerking moeten we nog bezien. We hebben maar één toiletje voor de kinderen en weinig plaats voor potjes, maar wel twee lavabo's. Daar is niet bij nagedacht. We hebben nu negen kinderen die zindelijkheidsstraining volgen. Maar een kindje laten wachten voor het kan plassen is niet zo evident. Het moet allemaal mooi zijn, elk plaatsje is benut, maar niet altijd even optimaal." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Ook geven kinderbegeleiders graag hun eigen invulling aan de ruimte. Ze hebben graag hun zeg over de inkleding maar evengoed over de plaatsing van het meubilair. Ze hebben graag de vrijheid om de ruimte naar hun inzichten in te delen en houden van variatie, zowel voor zichzelf als voor de kinderen. Ze weten uit ondervinding dat de indeling de sfeer in de groepsopvang beïnvloedt.

"Ik voel me heel goed in onze groep, in die ruimte. Als ik zo binnenkom, dan denk ik: eigenlijk hebben wij wel een mooie werkplaats. En er hangt niet altijd een leuke sfeer, maar we proberen dat wel. Ik vind wel dat we dat goed gedaan hebben. Geld is hier altijd een probleem. Dus daar steken we wel redelijk wat van onze centen in. De muurstickers, een deel van het speelgoed dat er ook staat, de pompons die omhoog hangen, het net met de lampen. Alles wat omhoog hangt. Dat zie je hier nu niet op. En als er dan versiering komt van Sinterklaas, nu Kerst,

dat kopen we eigenlijk ook allemaal.” (Kinderbegeleider, 37 jaar)

“Ge merkt dat aan die kinderen dat die ook gewoon eens graag een andere omgeving hebben, die gaan ook zo graag naar die babyklas terwijl dat daar niks voor hun te zien valt. Maar dat is een andere omgeving hè? En die baby’s gaan dan eens graag naar de kruipers, en dan als de kruipers dan eens bij ons komen is het zo van, wow, zoveel en anders. Ja, dat is een andere omgeving, dat is voor een kind, dat vindt een kind heel fijn hè. Daarom proberen we ook ons klassen vrij vaak te veranderen en te verzetten van opstelling. Dat ze wat denken van wow, dat is hier nieuw, dat kennen we nog niet. Terwijl dat het eigenlijk hetzelfde speelgoed is.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Wat de buitenruimte betreft lijken kinderbegeleiders het vooral fijn te vinden dat er een buitenruimte ter beschikking is die vlot bereikbaar is en voldoende aangepast is om er met baby’s en peuters te kunnen spelen.

“Wij moeten het schuifraam openzetten en wij kunnen naar buiten. Dat vind ik wel jammer voor onze peutergroep, die zouden superveel naar buiten moeten en kunnen. Het is voor ons al veel werk met al die schoenen en jassen aan te doen, en zij moeten nog eens van boven naar beneden komen. Ze moeten dan ook daar in de tuin gaan spelen. Dus nog eens rond moeten wandelen. Ik snap dat dat voor hun niet makkelijk is.” (Kinderbegeleider, 33 jaar)

“De peuters doen hun deur open, allemaal schoenen aan en ga maar buiten. Maar met de baby’s is deze locatie dat echt niet, niet geschikt voor. Dus ik kan ook niet wachten om in het nieuwe gebouw dat wel te kunnen.” (Kinderbegeleider, 34 jaar)
“Ja, dat is eigenlijk een beetje dubbel, want op deze zicht denkt ge o, dat is een grote tuin, daar staat veel speelgoed in, dus we hebben veel mogelijkheden. (...). Maar dat is dan ook het nadeel aan onze tuin, dat is een zandbak, dat is vies, dat is vuil, het speelgoed is allemaal kapot en versleten.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

1.3.4 Werkorganisatie

1.3.4.1 Administratie

Kinderbegeleiders hebben vrij veel administratieve taken. Meer dan buitenstaanders denken, vinden ze.

“Je ziet dat er hier heel veel papieren omhoog hangen. Dan vind ik ook wel dat het vaak vergeten wordt, dat wij als kinderbegeleidster vrij veel administratie te doen hebben. Je ziet daar een aanwezigheidslijst hangen die wij dagelijks invullen. De uurrooster van de kinderen. We moeten ouders er ook aan herinneren om die maandelijks door te sturen. Er hangt een papier van kindjes die van de babygroep overgaan naar ons en dan van onze groep naar de peuters. Dat maken wij ook in orde. We geven dan uitleg aan onze collega’s over de kindjes: hoe ze slapen, hoe ze eten. Voor corona probeerden wij ook bij elkaar te komen om te wennen, maar dat mag nu ook niet meer: in elkaars groep komen.” (Kinderbegeleider, 33 jaar)

De administratieve taken bestaan vooral uit registratie, communicatie met de ouders

(digitaal of via heen-en-weerschriftjes), pedagogische documenten invullen (ZiKo-Vo, memoQ, activiteitenfiches,...) en formulieren invullen in verband met veiligheid en kwaliteit (risicoanalyse, brandveiligheid, evacuatielijsten...). Kinderbegeleiders vervullen niet graag administratieve taken als ze er de meerwaarde niet van inzien. Zo twijfelen sommige kinderbegeleiders aan het nut van heen-en-weerschriftjes, zeker als ze de indruk krijgen dat ouders er geen gebruik van maken. Kinderbegeleiders vinden ook dat de administratie hen soms afhoudt van wat ze als hun kerntaak beschouwen – en wat ze het liefste doen: met de kinderen bezig zijn.

"M. is teruggekomen. Ik heb duidelijk gezegd: "Luister, ik kom hier om in een groep te werken en niet om altijd maar administratie te doen". Natuurlijk zijn we dat wel gaan bijhouden, want ik doe wel heel veel administratie. Maar dan doe ik dat ervoor of erna. 's Morgens vroeg - ik ben hier altijd op tijd - zet ik mijn ziektes er al in. Ik kijk mijn mails na. Dan 's avonds kan ik dat bijvoorbeeld om half vier nog een half uur doen. Ik moet: mijn administratie bijhouden, bestelbonnen maken van fruit, menu's uittypen en naar de keuken sturen, het voorraadpakket, apotheek bestellen. Ik heb eigenlijk heel veel werk. Ik kijk de ziektes en de afwezigheden ook na. Dan hoop ik zo snel mogelijk voor mijn groep te staan, want dat kan ik niet missen. Die baby's vertroetelen, verzorgen en eten geven. Dat is mijn taak." (Kinderbegeleider, 58 jaar)

"De heen-en-weerschriftjes. Ja, dat is zoiets wat erbij hoort, hè. Dat is zo ehm, ja, nu dat ik dat niet graag doe, maar dat is zo een jobke wat ge er moet bijpakken. Dat ik niet altijd even graag doe, maar langs de andere kant is dat wel een contact met de ouders. De meeste ouders spreken wij aan, aan de deur. Wij doen graag een babbeltje, die ouders ook. Ook gewoon ja, ge wilt uw verhaal doen van een dag. En dan terwijl ik alles aan het vertellen wat ge net allemaal in dat boekje hebt uitgeschreven. En dan weet ge ook, die ouders gaan dat niet meer lezen." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

"Maar gewoon alles wat dat er rond komt kijken, wat dat ge extra moet invullen en zo, en, en een Bitcare en een blad, en een dit en een dat en- Dat is gewoon veel te veel. Ge zijt op den duur meer met administratie bezig dan met uw kinderen. Terwijl dat het eigenlijk andersom moet zijn. Eh, [zucht] [stilte] veel papierwerk [lacht], dat we echt alles ook moeten uitschrijven en thuis, dat we ook thuis werken daaraan, om een activiteit te plannen. Dat dat niet zomaar iets is dat ge direct weet of zo." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

Werken met een computerprogramma heeft zeker voordelen. Maar als het systeem hapert, zorgt dit ook voor ergernis.

"Ge kunt er alles inzetten, uw administratie staat erin. Hè, als ge, als ge ouders wilt bereiken ehm, alles wordt geregistreerd. Hè, ze moeten maar ietske vragen, ge gaat ernaar terug ehm, hè, ouders vragen voor hè, kan hij bijvoorbeeld volgende week dinsdag eh, een extra dagje komen, dan gaat gij gewoon met uw computer, dan gaat gij naar de dinsdag. Dan ah ja, die kan erbij, ik zal die erbij zetten. Ook voor de bezetting hè, is dat ook goed hè." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Maar als dat (programma) blijft hangen als ge een kakkebroek wilt inzetten, dan hoor ik weleens een vloek... Soms eh, werkt dat traag. Soms zou ge dat rapper willen hè... Als ge dan een baby'ke achter u hoort wenen en ge, ge moet dan nog maar drie seconden wachten tot dat hij,... dat is drie seconden te veel hè." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Maar bij de baby's is dat soms wel ja, ge moet dat invullen want het moet ingevuld zijn, maar soms is er dan een kind aan het wenen of moet er iemand anders eten en dan wilt dat (programma) soms niet meewerken. Is dat soms supertraag en dan zijt ge u echt aan het frustreren van ja, ik weet dat ik dat moet invullen maar ik zou veel liever nu gewoon dat kind helpen. Maar als ge het niet invult ja, dan moet ge het erna weer, keiveel tegelijk invullen want ge schrijft het dan wel op. Want we moeten het opschrijven en daarin zetten, dat is ook soms een frustratie." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Daarbij komt dat niet iedereen zich voldoende competent voelt in schrijven en verwoorden.

"ZiKo-Vo, dat een taak die ik niet zo graag doe. Ik observeer graag de kinderen, maar soms kan ik moeilijk verwoorden en op papier zetten. Dus ik zie de kinderen, dus ik weet dat zij wel groeien en ontwikkelingen en dan of langzamer groeien en zo, maar zo echt verwoorden, dat komt soms heel moeilijk op mijn hoofd. Maar zelfs in mijn eigen taal zal ik maar zeggen, ik ben niet zo graag iemand die dat eh, verwoorden. Dus zelfs met chat of met dingen op papier zetten, dus ik vertel dat liever snel." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Die ZiKo's hè, ja, ja. [Dat doet ge thuis?] Ja. Tenzij dat er hier zo weleens een moment is, maar ik moet er mij altijd heel hard op concentreren, want dat is ook weer iets dat ge moet verwoorden. Ik ben er al niet zo, zo goed in. En dan moet dat echt wel heel stil zijn en dan doe ik dat vaak 's avonds als ons mannen in bed liggen, doe ik dat nog. Ja. Dat moet soms wel hè. Alhoewel dat dat bij mij ook wel vaak blijft liggen." (Kinderbegeleider, 39 jaar)

Kinderbegeleiders vinden dat de administratieve vereisten steeds verder toenemen.

"Eh, het eist heel veel papierwerk. Want ik heb dat gehoord van gisteren tegen mijn collega, amai eh, ik doe mijn, deze sector al tien jaar eh, in het begin moet ik niet zoveel papierwerk doen, maar nu moet ik heel veel papierwerk doen dan eh, onder de kindjes zijn." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Vroeger kon ik eigenlijk al mijn papierwerk overdag, of toch heel veel overdag doen. En er kwam nu zoveel bij kijken ehm, hè, als ik begonnen ben, moest ge eigenlijk niets kunnen hè. Ge moest een bewijs hebben van goed gedrag en zeden, ge moest een bewijs hebben van de dokter dat ge medisch geen gevaar waart voor de kinderen en ge moest achttien jaar zijn en ge kon een crèche starten. En nu, in de loop van de jaren is daar van alles bijgekomen. Hè, en ge moet dit nog doen en dat nog doen en observeren en zelfevaluaties en- Allee, er komt zoveel bij kijken op den duur, dat dat, dat ge dat niet meer overdag kunt

doen. Daar is gewoon ook geen tijd voor.” (Kinderbegeleider, 48 jaar)

1.3.4.2 Dagritme en dagstructuur

Zeker naarmate de kinderen groter worden - maar indien mogelijk ook al in de babygroep - , proberen kinderbegeleiders elke dag hetzelfde dagritme en dezelfde dagstructuur aan te houden. Soms is dat hun eigen keuze, soms is dit een beslissing op organisatieniveau. Kinderbegeleiders lijken een dubbele houding aan te nemen tegenover die structuur. Aan de ene kant biedt de structuur hun een zekere rust, aan de andere kant geeft het soms stress om kinderen mee te krijgen in die dagstructuur. Ook zien sommigen er een pedagogische waarde in voor de kinderen.

“Tegen dat uur gaan ze allemaal slapen of die dat moe zijn, gaan dan in ulder bedje. Hè, dat is meestal tegen negen uur, kwart na negen liggen ze allemaal te slapen en dan tegen kwart voor tien, tien uur beginnen die al terug wakker te worden, dus dat is eigenlijk zo wel ja, uiteindelijk is dat ook een, een routineke allee ja, ook een, een vast ritme voor die kinderen ook hè van nu in ons bedje, wakker worden, wat spelen, wat eten, terug efkes spelen, terug in ulder (bedje)- Allee ja, dus uiteindelijk zit er wel een routine in zè. Ik vind dat allee ja, ik heb zelf thuis ook graag zo wel wat een vast patroontje en eigenlijk, mijn man heeft dat ook.” (Kinderbegeleider, 41 jaar)

“Ik focuste heel veel op de tijd. Dan heeft eens iemand gezegd: 'Kijk, als je je nu wat minder op de tijd baseert? Uiteindelijk wat maken vijf minuten verschil? Je zal veel meer tijd lijken te hebben, ook al zijn het maar vijf minuten'. Ze zei: 'je zal veel meer tijd hebben'. En dat was effectief zo. En sindsdien heb ik dat altijd. Alhoewel ik altijd een voorstander was om kinderen alles op hun eigen ritme te laten doen, maar dat is praktisch niet haalbaar. De een moet eten om 11 uur, de ander om 12 uur. Dat is niet haalbaar in een crèche. Nee, dat is niet realiseerbaar. Alhoewel vandaag heb ik wel gezien: die had al honger om half elf. Om half elf zijn de aardappelen klaar. Ik dacht als ik nu ga wachten, gaat hij om elf uur niet meer eten. Hij was zo moe, dus dat doe ik wel. Dan geef ik ze al eten om half elf. Eigenlijk is dat voor de baby's wel het beste. Zelfs als volwassene ook: je eet 's morgens - als je niet wil eten, eet je niet - en dan kies je 's middags wanneer... Maar nu wordt dat allemaal opgelegd. Waar ik kan schipperen, doe ik het wel. Maar bijvoorbeeld een dutje, zeker als we maar met twee staan om te waken, eigenlijk zou iedereen moeten slapen van 12 tot twee, of toch twee uur in zijn bed liggen, want er is niemand om hen eruit te halen. Na het eten kan dat normaal wel.” (Kinderbegeleider, 37 jaar)

Sommige kinderbegeleiders geven aan dat een vaste(re) structuur ervoor zorgt dat ze minder tijd spenderen aan individuele verzorging van kinderen. Uit zichzelf zouden ze hier soms meer tijd in steken. Zo zouden ze langer proberen om een kind eten te geven of meer tijd nemen voor het verschonen. Maar door de verhouding tussen het aantal kinderen en het aantal begeleiders of door de organisatie van het dagverloop, zouden ze in de knoei komen met andere taken als ze te veel tijd nemen om een kind te verzorgen. Een vaste structuur helpt om dat te vermijden.

"Het was eigenlijk echt wel nodig dat we zo wat uh strikter op alles waren, want allé, ik ga niet zeggen dat we laks waren of zo, maar ge probeert wel zo alles te doen voor het kind en zo, waardoor dat ge eigenlijk voor uw eigen nog meer werk zo een beetje uh creëert of ge geraakt niet op tijd klaar en zo." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

Er zijn verschillen tussen opvanglocaties en tussen kinderbegeleiders. Sommige houden een vrij strikte dagstructuur aan, andere gaan er lossier mee om.

"Wij spelen heel veel in op, op de kindjes zelf en op hun eigen ritme. En dat doen we allebei. En dat kunt ge inderdaad in een peutergroep kunt ge dat niet altijd of zo. Om elf uur (gaan ze) allemaal samen aan tafel en ze eten wel samen. En hebt gij tien minuten vroeger honger? Ja, ge zult moeten wachten. En dat snap ik, maar met baby's, is dat anders, hè. Dan gaan we echt kijken van ja, maar die heeft deze morgen wel om zes uur al gegeten en die pas om acht uur. Ja, dan is dat logisch dat je eerst die van zes uur." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

1.3.4.3 Groepsverdeling

De locaties die we bezochten, werkten allemaal met leeftijdsgroepen (semi-verticale werking). Eén kinderbegeleider was uitgesproken positief over deze keuze, maar we kunnen hier niet echt vergelijken, omdat er geen volledig verticale werking is opgenomen in ons onderzoek.

"Maar het is ideaal dat je zo in groepjes kan werken. Dat zijn allemaal kinderen van dezelfde leeftijd. Voor die kinderen is dat heel goed. Grote en kleine kinderen samen, dat gaat niet. De grote deden op den duur de kleintjes pijn. Of die hadden daar geen erg in, lagen op de mat en kropen daar maar gewoon over. Zo is het dan dat je ongelukjes en van die dingen zal krijgen. Nu is dat allemaal dezelfde leeftijd, dus iedereen is hetzelfde." (Kinderbegeleider, 58 jaar)

Wel wordt er niet altijd zo strikt omgegaan met die leeftijdsverdeling. Op twee van de locaties die we bezochten, kunnen kinderen soms eens switchen tussen leeftijdsgroepen. Kinderen die bijna mogen overstappen, kunnen al eens proberen in de oudere groep. En kinderen die net zijn overgestapt, kunnen nog eens terug naar hun eerdere, meer veilige en vertrouwde leefgroep. Zowel de kinderen als hun begeleiders lijken dit te waarderen. Als het niet te druk is in de eigen groep, kan er altijd wel eentje bij.

"Dan mag ze bijvoorbeeld eens bij de peuters gaan spelen. Dat ze eens efkes een andere omgeving en dan daags nadien gaat dat weer vanzelf met haar hè. Dan gaat het ook weer vlot en dan kunnen we die weer een dag in de klas zelf laten spelen. En dan loopt dat weer goed. En dan ja, dat zijn zo kinderen dat eigenlijk al klaar zijn voor de volgende stap. Maar eigenlijk nog ietske te jong zijn." (Kinderbegeleider, 38 jaar)

"Ik vind dat die overgang heel vlot gaat bij ons. Ook omdat, omdat die niet ineens van de ene op de andere dag bij de peuters zitten. Dat is zo nog, ja oké, we gaan, ze mogen eens een dag naar de peuters en de dag daarna zitten ze terug bij de

baby's en die overgang vind ik dat heel vlot gaat omdat die niet ineens van oké, vanaf nu zitten ze altijd bij de peuters. Als er dan in de peutergroep een aantal zieken zijn of, of er is gewoon een dag dat er niet meer peuters zijn. Dan mogen inderdaad die oudste kindjes naar de peuters om al eens te wennen, en dat is dan mooi als dat een kind is dat echt niet aardt in de peutergroep, dat hij echt niet leuk vindt, dan mogen wij die ook gewoon terugsturen naar de, allez, in diezelfde dag hè." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Ook voegen de kinderbegeleiders al eens twee groepen samen. Dit kan positief werken, maar leidt soms ook tot stress.

"Ik vind de noden van die kinderen belangrijker dan mijn eigen noden. En soms is 's morgens dat is gezellig hè, om met de collega's een babbeltje te doen. En o, blijf nog efkes hier, we zijn nog aan het tetteren, hoe was uw weekend? Denk ik ja, fijn, ik wil ook zo'n band met mijn collega's, maar ik wil dat niet ten koste van de kinderen gaan. En dan denk ik pfoe, ga naar uw eigen klas. Ge ziet dat is hier veelste druk, want ze zijn aan het tetteren. Hoe meer personeel dat ge zijn, hoe minder zelfs dat ge naar de kinderen omziet. Ge bent meer met elkaar bezig dan met de kinderen. (Maar als ik dat zeg) dan krijg ik veel tegenwind." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

De meeste kinderbegeleiders zijn vast verbonden aan een bepaalde leeftijdsgroep, maar er zijn ook locaties waar kinderbegeleiders de ene dag in de ene leefgroep staan en de andere dag in een andere groep. Verschillende kinderbegeleiders die we spraken, hebben een uitgesproken voorkeur voor één bepaalde leeftijdsgroep. Al houden ze ook van wat afwisseling, zo af en toe. Anderen vinden het juist fijn om in de verschillende groepen te staan. Allemaal hebben ze graag contact met alle kinderen in de werking: ze leren de kinderen graag kennen voor ze naar hun groep komen en ze houden graag contact als de kinderen in een oudere groep zitten. (zie ook Goodness of fit)

"Ik sta heel graag bij mijn baby's eh, absoluut, want dat is mijn ding, maar als ge dan ook eens bij die peuters kunt gaan staan, dat is weer gelijk iets anders. Weet ge, daar kunt ge al eens een babbelke mee doen en ge kunt er eens zot mee doen en, en, dat is dan gelijk iets anders, maar dat is dan ook weleens tof omdat- Maar ik denk dat ik dat niet alle dagen zou moeten doen." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Ik doe liever de baby's, ik heb dat ook in de vorige, allez, in de andere vestigingen ook altijd gedaan, helemaal alleen de baby's dus dat is ook gewoonte. Dat ligt mij het beste." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

"En (J.) zegt ook zo ah, peuters niet, ik word zot, ik word zot. Ik zei het daarstraks nog, want het kan dat we in het nieuwe gebouw misschien wel een andere indeling gaan hebben, dat weten we nog niet zeker. Dat kan zijn dat we misschien niet na zoveel jaar toch de groepen eens wat gaan mixen. En, en, en het personeel eens wat gaan mixen, maar dat weten, daar is nog geen uitsluitsel over. Dus en ik zeg jawel, gaat dat wel kunnen als dat bijvoorbeeld met mij is. En zolang dat ge elkaar aanvult kunt ge ook peuters. Ik zeg, die gaan luisteren bij ons. Ik zeg, als wij zeggen, zo en zo, en zo... Dus dat zei ik tegen J. ook, ik zeg als wij twee bij de de peuters gaan werken dat gaat zeker lukken. Maar nu ja, ze heeft ook niks anders gedaan dan de baby's dus ik snap dat wel."

(Kinderbegeleider, 34 jaar)

"Ik wou weten hoe dat het was om bij de baby's te staan. Ik heb dat nog, nooit niet gedaan. En als mijn collega dan met ouderschapsverlof uh wegging heb ik gevraagd aan X.: mag ik eens bij de baby's staan om te voelen hoe dat het daar is? dan heb ik wel gemerkt dat dat wel iets minder mijn ding was."

(Kinderbegeleider, 21 jaar)

"Ik vind dat leuk, ik vind die afwisseling leuk. Want ik heb ook wel een tijd gehad dat ik zo alleen bij de peuters stond en dat vind ik niet leuk. Vooral ook omdat ik dan die kinderen niet ken, als ge dan eens moet vervangen in de babygroep, ge kent die kinderen niet, ge weet niet wanneer dat wat moet?" (Kinderbegeleider, 28 jaar)

1.3.4.4 Taakinvulling

De basistaken voor kinderbegeleiders lopen in de zes locaties die we bezochten grotendeels gelijk. Het is een mix van verzorgende en pedagogische taken, al is het onderscheid tussen beide taakvormen niet scherp. Het verzorgende en het pedagogische gaan vaak samen.

Op sommige plekken vervullen de kinderbegeleiders meer huishoudelijke taken dan elders: ze poetsen er poetsen of werken in de keuken. De reacties van de kinderbegeleiders op die huishoudelijke taken zijn gemengd. Sommigen zien ze als een welkome afwisseling en een kans om even aan de drukte van de leefgroep te ontsnappen. Ze kunnen zo ook andere talenten of interesses ontwikkelen. Anderen houden niet zo van huishoudelijk werk of zijn liever met de kinderen bezig.

"Hier moeten we niet koken, we hebben een kokkin. Daar moest ik zelf koken, wat ik heel leuk vond. Ik kook heel graag voor de kinderen. We moesten ook fruitpap maken en fruit snijden." (Kinderbegeleider, 21 jaar)

"Maar ik, dat mis ik wel zo, één dag dat koken in de keuken, ik vond dat wel heel leuk om te doen. Dat is ook zo een dag dat ge dan efkes, ge zijt wel op uw werk maar dat ge zo eens niet bij de kinderen moet staan of maar kort bij de kinderen. Dat dat eens wat verandering is in uw job. Dus ik vind het een beetje jammer dat dat is weggevallen." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

"Het vouwen van onze pampers, we haten dat. En zeker op maandag, op maandag is het ergste. Dan heb ik echt een hele berg om te vouwen (lacht). Want in het weekend wordt de de meeste was gedaan. En dan is het op maandag eh, tijdens slapen, opvouwen. En dan hebben we echt eh, gewoon heel, niet normaal aantal pampers op te vouwen." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

"Het poetsen. Ik doe dat al niet graag, (maar) het is ook part of the job zeker? Allee ja, het hoort erbij. Het moet proper zijn." (Kinderbegeleider, 39 jaar)

Op één van de locaties kunnen de kinderbegeleiders ook als een soort 'vlinder' ondersteunen in verschillende leefgroepen. Dat is alvast voor één van de deelnemers te veel variatie.

"Die shift vind ik nu vermoeiender als bij de kinderen staan de hele dag. Omdat ge zoveel verschillende dingetjes moet doen, dan moet ge bij de baby's gaan helpen, dan bij de groten gaan helpen, dan moet ge uw fruitpap nog op tijd zien te krijgen, ge moet uw afwas op tijd zien af te krijgen terwijl dat ge de baby's heel hard hoort wenen. Dus ge zit zo echt met chaos in uw hoofd, allez. ik vind dat een hele vervelende shift op dit moment, misschien moet er nog wat structuur of zo achter komen. Maar ik vind dat dan erg om de baby's te laten huilen, maar die fruitpap moet ook op tijd klaar zijn. Dus dat is soms... te veel afwisseling."
(Kinderbegeleider, 30 jaar)

De loopbaan van een kinderbegeleider is op zich vrij vlak. Soms kunnen kinderbegeleiders extra administratieve taken opnemen. Wie werkt voor een grotere organisatie heeft al eens de mogelijkheid om aan een werkgroep deel te nemen of om een andere taak op te nemen in de organisatie, zoals nieuwe medewerkers coachen. Die extra taken kunnen ook gezien worden als een blijk van erkenning en vertrouwen.

"Ik doe vooral communicatie met de ouders, de planning maken van de kindjes, de verlofregeling van de collega's, dat zijn zowat mijn taken. Bitcare volledig eh, in orde maken, de facturatie in orde krijgen. Ik moet kijken dat alle kindjes op het juiste moment zijn aangemeld. (...) Ik heb zo dat contact met de ouders wel nodig omdat ik het ook wel belangrijk vind, ze zetten hun kinderen hier af tenslotte. En ze moeten, moeten het hier ook aangenaam vinden en dan ben ik wel blij dat ik dat contact af en toe nog wat meer, extra heb met de ouders. Dus dat geeft mij wel energie omdat ik ook eens iets anders kan doen. Het zijn niet alleen de kinderen dat hier gelukkig moeten zijn maar de ouders evengoed."
(Kinderbegeleider, 30 jaar)

"Ik trek altijd foto's van de kindjes. Mijn gsm, die trekt goeie foto's. En ik kan dat ook goed. En ik ben degene die kindjes fotografeert eigenlijk eh, in de crèche, Hier ontdekt eigenlijk. Hier in de crèche ontdekt eigenlijk." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

Veel kinderbegeleiders lijken zich niet te storen aan de vlakke loopbaan. Zelfs al verandert hun taakinfilling niet echt, toch is geen enkele dag hetzelfde. Ook de groep verandert jaar na jaar en brengt telkens een andere dynamiek met zich mee.

"Ik zorg ervoor dat er eens een parcoursje tussen zit of wat meer taalgericht iets gaan doen. Het hangt ook heel erg van je groep af. Er zijn kindjes die heel snel geprikkeld zijn door taalspelletjes, dat is leuk om te doen. Soms heb je een groep die constant die grote motoriek wil ontdekken. Je moet je ook wel wat op de kindjes afstemmen. Dat maakt het uitdagend en niet elk jaar hetzelfde."
(Kinderbegeleider, 33 jaar)

"Ge weet van oké, en nu, en ook geen kind is hetzelfde hè. Dus het is altijd anders, dus het is wel. Ge hebt wel grote lijnen dat hetzelfde blijven maar het is altijd anders. En dat vind ik enorm leuk. Ik doe het nu, nu acht jaar en het is echt zoiets van, ik heb mij nog geen dag verveeld. Ja, weleens een paar dagen dat het zelf wat minder is. Maar zo van, nu ga ik eens niet graag naar mijn werk, nee."

Want hier zit ook een zekere routine in, maar toch zit er altijd ook wel variatie in. Het is een rode draad dat er wel doorloopt maar ge hebt zo nog ander kleurtjes dat erdoor mogen hè. Dat werkt voor mij perfect. Want ik heb soms wel collega's die dat dan zeggen van, amai maar dit doe ik niet tot mijn zestigste. Dat ik zoiets heb van, maar jawel. Met mijn rollator desnoods. Als het lichaam het toelaat. Echt wel. En anders is het gewoon minder uren, maar toch nog wel. Ik kan mij niet voorstellen dat ik dit nooit meer zou doen.” (Kinderbegeleider, 38 jaar)

Kinderbegeleiders zijn doorgaans erg tevreden met de taakinvulling, al blijven sommigen wat op hun honger zitten (zie goodness of fit).

“Je bent kinderbegeleidster en het enige wat je kunt doen is hoofd worden van een groepje of van een team of zo. Of dat je nog de optie krijgt om administratie erbij te gaan doen. Ik denk dat daar uw limiet is. Voor mij is dat voldoende. Ik zou ook niet meer willen of aankunnen. Je hebt meestal, zoals ik dan, in volwassenonderwijs of zoals mijn collega's in het middelbaar beroepsonderwijs, gekozen voor deze job, en ik denk ook niet ja, dat klinkt ook misschien raar dat ik dat zeg, maar dat je ook meer zou aankunnen dan hoofd te worden van een team of van een groep. Ik zou niet weten als wat je nog zou kunnen doorgroeien als verzorgende.” (Kinderbegeleider, 33 jaar)

“Ik ben er niet zo een van o, ik wil zo hoog mogelijk in het bedrijf geraken. Nee, ik voel mij, ik wil wel zo eens een zijspoorje doen van, we gaan dat nog eens bijdoen.” (Kinderbegeleider, 38 jaar)

“Maar wat dat eigenlijk ook zo wel een beke beloofd is geweest dat ik dat zou mogen doen. Bijvoorbeeld zo van die ZiKo-Vo documenten dat ge zo- de kinderen wat uh ja, gaat observeren zo wat en uh wat ermee bezig zijn. Maar ja, ik heb zo het idee van ja, er zijn zoveel kinderen als alleen M. en A. dat moeten doen, als we met drie zijn, ja, dat gaat niet hè. (lacht) Ik heb niet echt het idee dat ik hier echt kan doen wat ik graag zou willen doen. Omdat het te druk eigenlijk is.” (Kinderbegeleider, 26 jaar)

“Ik heb mijn job en ik weet wat er van mij verwacht wordt en ik vind dat goed, en ik moet niet thuis nog van alles extra zitten doen. En ik moet nu geen mailtjes in het weekend lezen en er nog op zitten antwoorden. Dus in, in dat opzicht vind ik het wel goed, (...) soms denk ik wel, vooral als ik zo mensen bezig hoor over a, ik ben eh, gepromoveerd of ik ben eh, o, iets anders gaan doen binnen het bedrijf of ik heb een extra taak bijgekregen en een andere verantwoordelijkheid. Dan denk ik soms wel o, ja, dat is wel tof denk ik dat er ook zo wat verandering is. Maar langs de andere kant ben ik ook wel iemand die graag hetzelfde leeft, [lacht] dus het is zo wat moeilijk. 'Het is meer het idee dat het niet echt kan. Dus soms zo van, soms jammer. Maar langs de andere kant vind ik het nu ook, ik doe mijn job supergraag.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

1.3.4.5 Taakverdeling

Ook al hebben de meeste kinderbegeleiders hetzelfde takenpakket, toch groeit er in de meeste leefgroepen spontaan een bepaalde taakverdeling. Zo neemt de ene misschien wat meer verzorgende taken op en de andere wat meer pedagogische. De ene hecht

meer belang aan orde, iemand anders neemt sneller en vaker de communicatie met de ouders op zich. Die spontane taakverdeling kan al eens leiden tot ergernis of frustratie onder collega's, als taken niet worden opgenomen of als medewerkers in elkaars vaarwater terechtkomen. Maar doorgaans lijken de kinderbegeleiders al doende een zekere harmonieuze afstemming te vinden in de taakverdeling.

"Dat wordt zo wel wat geregeld dat de ene allee ja, zijn, zijn ding kan doen met wat dat hij goed is hè, dat wel hè. Vroeger, dan wisselden we af. Met de tijd is dat zowat gegroeid, dat ik met B. dan bij de baby's terechtgekomen zijn en, en M. de, de groten. En eigenlijk loopt dat goed. Allee ja, waarom zouden we het veranderen als het goed loopt?" (Kinderbegeleider, 53 jaar)

"Als we mogen kiezen, denk ik dat we het zo kiezen. Zij inderdaad het verzorgende, ik het pedagogische." (Kinderbegeleider, 37 jaar)

"Omdat wij ook al heel lang met elkaar werken, weten wij wie wat aan het doen is. Het wordt op voorhand niet afgesproken: "Jij gaat nu zingen. Jij gaat de kar halen". Als ik de washandjes ga halen voor de kindjes, weet een andere collega dat ik daarmee bezig ben. Dan zal die collega de slabbetjes aan doen. Een derde collega weet dan dat de kar mag gehaald worden. Wij stemmen op elkaar af. Ik ben diegene die alles op zijn plaats legt. Ik vind het een beetje lastig als ik iets wil nemen en het is er niet, of de speelgoedjes liggen allemaal door elkaar, ik leg dat zo wat terug op zijn plaats. Maar ik zing even goed een liedje met de kindjes of lees een boekje. Ik doe dat niet zo goed als andere collega's, maar ik doe dat ook wel graag." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

1.3.4.6 Uurregeling, pauze, rustmomenten

In de zes organisaties die participeerden aan dit onderzoek, zijn de uurregeling, pauzes en rustmomenten op andere manieren vormgegeven.

Wat de uurregeling betreft zijn er plekken waar de medewerkers in shifts werken van zo'n acht uur per dag. Wie vroeg start, begint rond zeven uur en stopt rond vier uur. Collega's werken dan van 8u30 tot 16u30 of van 9u of 17u. En de late shift loopt van 9u30 tot 17u30 of van 10u tot 18u. Deze regeling betekent dat de werkbelasting op een dag afgebakend blijft. Het nadeel kan zijn dat kinderbegeleiders er tijdens hun vroege of late shift alleen voor staan, terwijl er vrij veel kinderen aanwezig zijn in de leefgroep en de kinderbegeleiders verschillende taken moeten combineren. Wie 's morgens aankomt als er al veel kinderen zijn, moet er vaak meteen invliegen.

"De vroege vind ik heel leuk, dan zijt ge vroeger thuis. Ik vind dat ook heel leuk voor in de zomerdagen dat ge vroeg thuis zijt, dat ge zo kunt genieten van de avondzon, dat ge zo als het warm is buiten, dat ge ook zo eens een terrasje kunt gaan doen met de vriendinnen of zo of ik rijd ook nog met het paard, dus ik vind dat tof om 's avonds thuis te komen dat ik zo nog kan paardrijden. En maar ik vind dat soms ook niet leuk, want dan moet ik vroeg opstaan. Dan loopt mijn wekker om tien voor zes af, kwart voor zes en dan heb ik echt zoiets van allee, dit is te vroeg. Haha. Dus dat is dan ook het nadeel." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

"Want vorige week heb ik bijna elke dag om half vier alleen gestaan, en dan is het wel ne zware. Want ge moet dan kuisen, ge moet de tafels doen, ge moet kuisen, terwijl komen d'r ouders binnen, dan lopen die daar rond, ik heb dat dan afgespannen met die stoelekes, want dat hebben we nu dan ook opgelost met, als iemand van ons kuist, dat iemand van ons dan ook met de kindjes in de slaapzaal gaat, maar dan allemaal tezamen, maar dan is, dat is voor zot te worden hè. Ah ja, als die daar allemaal in zijn, dan is dat, die beginnen daar dan in rond te lopen en dan, dat is daar heel druk ook dan hè. En ja die mensen die komen die halen dan hè rond half vier of vier uur zijn d'r al daar hè, maar dan kunde gij niet verder doen hè. Ik moet ik dan dat stoeleke allé, dan den dienen afgeven, dan eens iets zeggen, dan zo, dan is het ja (geklop) ja, moeilijk hè." (Kinderbegeleider, 59 jaar)

Op andere plekken werken de kinderbegeleiders 9 à 10 uur per dag of meer, zowat van de opening tot de sluiting. Ze werken nagenoeg een hele dag samen. Dat heeft praktische voordelen en er is ook een zekere continuïteit tijdens de dag voor ouders en kinderen. Ook kan dit de thematische werking bevorderen. Ter compensatie hebben deze medewerkers dan vaak een dag vrij in de week. Maar kinderbegeleiders maken op die manier wel lange dagen.

"Vroeger moest ge tien uur per dag werken maar moest ge vijf dagen komen. En dan is dat veel. Maar nu hebt ge altijd wel die vrije dag, hebt ge bijna altijd, dat is echt uitzonderlijk dat ge eens moet komen vervangen." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Wij doen dan 10 uren per dag dan, tussen 9 en 10 uren per dag, omdat dat eh, de zaakvoerder, dan dus wil dat de eigen leefruimte eh, vaste begeleiders hebben, dat het niet wordt eh- Je hebt soms bij sommige kinderopvang na namiddagdutje komt een andere begeleidster, omdat die eerste shift naar huis gaat. En de leidinggevende wil dat niet. Zij wil dat er twee vaste begeleiders op één dag staan. En de derde is dan een ondersteuning. Dat het meer veiligheidsgevoel tegenover de kinderen." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Wij doen uren van negen uur per dag, maal vijf. Hè, nu af en toe hebben wij weleens een dag verlof als M, een dag komt werken, heeft iemand van ons verlof. Maar dat zijn lange dagen, dat zijn heel lange dagen. Ja, ge kiest daarvoor en ge weet dat. Maar ge hebt ook niet de middelen om een vierde persoon erbij te pakken, om, voor te zeggen van oké, we doen ne vroege van zeven tot twee en, en dan van acht tot vier en van negen tot allee- Ge hebt die middelen gewoon niet. Op voorhand weet ge dat wel niet, maar ge rolt daar een beetje in. En als ge alleen bent, dan staat ge daar ook niet zo bij stil. Maar van zo gauw dat ge kinderen hebt, vind ik wel zoiets van goh, allee, ja, ge zijt veel, ge zijt veel van huis weg, want nu vandemorgen ook, ben ik om negen uur begonnen, heb ik 's morgens wel efkes tijd met ons mannen, maar 's avonds, ik kom om zes uur thuis of na zes uur, ja, om half acht, acht uur gaan die, gaan die slapen hè. Ge moet eten, allee, ge hebt niet veel tijd hè. Allee, zo voor het combineren, met kinderen vind ik wel, vind ik wel lastig." (Kinderbegeleider, 39 jaar)

Op één locatie hebben de kinderbegeleiders een uur middagpauze. Er zijn locaties waar er een half uur middagpauze is en op één plek is er een kwartier pauze voorzien. Soms is er geen formele middagpauze en eten kinderbegeleiders snel tussendoor. Op één locatie worden de pauzes strikt vastgelegd, op andere plekken hebben de kinderbegeleiders meer flexibiliteit om te bepalen wanneer ze pauzeren. Op een plek wordt er gewerkt met een prikklok.

"En sinds een paar jaar hebben we dat niet meer en hebben wij nu een onbetaalde middagpauze, daarmee dat wij moeten gaan tikken. Ik vind dat een logische, als je niet betaald wordt, dat je uittikt en intikt. Misschien is dat ook wel makkelijker voor M om daar controle over te houden wie dat zijn dertig minuten neemt en wie dat eens een kwartier langer blijft zitten of zo, wat dat dan vroeger misschien wel gebeurde." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

"Als ze zo inderdaad zo heel hard op de hè, zo een beetje drukte zo, dat vond ik niet zo aangenaam eigenlijk. Want ge zijt al druk bezig, en dan is het altijd van ja, dit en dat, en ge moet op tijd zijn en allé, zoals de middagpauze, we moeten echt stipt om twaalf uur eten tot één. En dan stipt van één tot twee, maar wij hebben zoiets van ja, dat werkt eigenlijk niet echt, want we hebben nu wel dat schema, het lukt nu wel beter om tegen twaalf uur klaar te zijn, maar ja, daarvoor als ze heel veel kinderen zijn, ja, om twaalf uur stipt ver- ja, dat lukt bijna niet. En dan denk ik ja, als ge dan om één uur terug komt in de groep moet ge ook nog een beke, ja, uitleg geven aan mekaar, wat, wat er dat uur eigenlijk gebeurd is. Dan denk ik ja, diene andere is toch ook niet stipt om één uur buiten." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

"Wij mogen tien minuten pauze pakken tussen de middag en we mogen efkes naar buiten gaan. Maar dat is dan niet lang genoeg tien minuten, dan heb ik dat liever niet. Maar als ge bij de peuters zit dan is dat echt lang genoeg, dan is dat een half uur of een uur dat ge echt die rust hebt. En dan is dat lang genoeg en dan gaat dat wel. Maar het is inderdaad, als ik bij de baby's sta en ik zeg, ik heb zoiets van, het is efkes te veel en ik ga die, ik ga mijn tien minuten pakken en ik ga tien minuten naar buiten, dat is niet lang genoeg. Dan ben ik niet, want dan ben ik ook de hele tijd aan het stressen van, zijn die tien minuten al om? A, nee, nog niet, a, ja. De hele tijd op mijn klok a, nu zijn ze om, ik moet teruggaan. Dus dat is voor mij, werkt dat averechts." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Verder zijn er niet echt pauzes voorzien op een dag. Kinderbegeleiders zijn doorgaans druk in de weer. Ze zijn voortdurend alert en bezig. De job is vaak hectisch. Af en toe nemen de kinderbegeleiders een korte pauze, al wordt die geregeld onderbroken omdat een kind aandacht vraagt of vroeger dan gepland wakker wordt. Spelende en wenende kinderen zorgen voor een aanhoudende drukte. Sommige begeleiders ontvluchten die drukte door een sigaret te roken of door even naar het toilet te gaan.

"Normaal is dat van ja, die gaan slapen en dan heb ik een uur dat ik rustig mijn bokes kan opeten en de was kan plooiën, en [stilte] dat ik efkes inderdaad dat geluid niet rond mij heb. Maar dan was dat de heel tijd ja, de die kwam recht en de die kwam recht en ga liggen en stopt en dan bleef dat zo. En tegen dat de laatste in slaap was, was de eerste al terug wakker. Ik denk dat dat inderdaad

misschien iets van ja, ge verwacht dat je dat half uurke of dat uurke hebt dat het wel rustig is. En dat is er dan niet.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

“Dat is, ja, ik pak geen middagpauze, dus ik heb dat allemaal niet nodig, ik eet wel bij de kindjes en zo. Maar als het echt niet gaat, dan weten ze dat ik naar de wc ga en dan weten ze genoeg. Ik ga me daar gewoon efkes rustig gaan neerzetten en dan ja- En dan heb ik terug de energie om er terug tegen te kunnen.” (Kinderbegeleider, 30 jaar)

Elke uur- en pauzeregeling lijkt voor- en nadelen te hebben. Ook de persoonlijke voorkeuren van kinderbegeleiders kunnen verschillen. Wanneer kinderbegeleiders inspraak hebben in de werking, is de uur- en pauzeregeling zeker een onderwerp van gesprek. Wanneer er minder inspraak is, lijken kinderbegeleiders zich grotendeels te schikken in het bestaande systeem, maar ze zoeken niettemin naar manieren om er hun weg in te vinden en het werk voor hen werkbaar te maken.

“Er is altijd een iemand die gaatjes moet vullen. Nu, L. heeft ook al gezegd van ik vind dat niet erg. Dus misschien moeten we dat naar de toekomst toe eens, ik wil dat eerst wel proberen. Maar naar de toekomst toe, als ik dat op tafel gooi, ben ik zeker dat er, dat daarover gesproken kan worden en dat er iemand zegt van ja, misschien wil ik dat weleens proberen. Dus dat is niet iets dat misschien zo vast moet blijven.” (Kinderbegeleider, 48 jaar)

1.3.4.7 Loon- en arbeidsvoorwaarden

Kinderbegeleiders vinden hun loon op zich niet slecht. Zeker tweeverdieners geven aan dat ze over voldoende financiële middelen beschikken om hun leven uit te bouwen, vooral dan dankzij het hogere inkomen van de partner. Al melden sommige mensen ook dat ze spaarzaam moeten zijn. Een hoger loon zou zeker welkom zijn.

“Een klein beetje meer (budget) had dan misschien meer, meer die rust gegeven, want nu ja, ik kijk wel iedere maand, ik heb echt wel zo mijn lijsten met mijn rekeningen en ja, ik moet altijd goed kijken wat dat ik doe toch wel, ja.” (Kinderbegeleider, 21 jaar)

“Ik verdien €1600 allez, iets meer, ja, tussen de €1660 ongeveer, zoiets. En op zich is dat niet superweinig maar het is ook niet veel. Allez, het is zowat, ik kan er wel van leven waarschijnlijk want ik ben dan, ik heb een appartement gekocht nu. Dus ik ga binnenkort wel alleen wonen. En dan op de bank zeiden ze dat ook, als ehm, [stilte] dat ge zelf negenhonderd, €900 moet overhouden als alleenstaande om van te kunnen leven. En daar kom ik ruimschoots, na mijn afbetaling van mijn lening wel aan. Dus op zich, maar ik ga nooit zotte dingetjes moeten doen. Bijvoorbeeld ik zou nu bijvoorbeeld, ik heb een appartement gekocht, ik zou geen auto nog kunnen kopen, als ik dat nodig zou hebben.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Oudere werknemers geven aan ze gestart zijn aan een veel lager loon dat ze ondertussen hebben zien toenemen.

Er zijn verschillen in verloning. Een eerste verschil is dat tussen werknemers en zelfstandigen. De zelfstandigen die wij interviewden keren zichzelf een loon uit a rato van

het aantal kinderen en het aantal gepresteerde uren. Zij maken hierover afspraken met hun collega's. Anciënniteit is daarbij niet van tel. Zelfstandigen verdienen aanzienlijk meer per maand, maar genieten minder sociale bescherming en hebben nog heel wat kosten te betalen van hun loon. Verschillende zelfstandigen die wij interviewden werken fulltime zo'n 10 uur per dag. Sommige kinderbegeleiders zijn tevreden met dit statuut, anderen zijn net blij dat ze in loondienst werken, sommigen nadat ze eerst zelfstandige waren.

"Als wij een goede maand gewerkt hebben dat wij toch gemakkelijk ehm, aan 2300, 2400 komen. Dus we hebben zeker geen klagen. ... Ze zeggen dat dat ook moeilijk is die verantwoordelijkheid, maar ik vind dat wel dat wij een goed loon hebben. Maar als ik weet een kinderbegeleidster we hebben nu 1500, 1600 en dan is dat toch om te wenen, hè." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Ik weet wat het is om zelfstandig kinderverzorgster te zijn. En dat is misschien totaal iets anders wat je verdient en dat je heel veel uren moet doen. Dus ik ben hier in deze crèche daar heel blij mee. Omdat het voor het aantal uren wat wij doen, het een heel mooi bedrag is. ... Ik heb twee jaar en negen maanden in een zelfstandige opvang gewerkt. Dat is mij niet zo goed gekomen financieel, daarom dat ik wel blij ben dat ik hier maandelijks een vast bedrag ben en om het jaar anciënniteit heb, ik heb maaltijdcheques. Ik heb die 26 dagen verlof, hoewel ik dat niet veel vind voor wat de job inhoudt. De verloning wel oké, de verlofdagen mag altijd iets meer zijn. In een zelfstandig kinderdagverblijf, verdiende ik, wat ik op mijn rekening had staan was 2500 of zo, en daarvoor moest ik nog wel wat afgeven en ik werkte daar wel 10 uur per dag voltijds. Dan werkte ik van half zeven tot half vijf of van half zeven tot zeven uur 's avonds. Ja, dat was wel een moeilijke. Ze hadden dan een herziening gedaan, om de drie jaar kunnen de belastingen een herziening doen, en op één of andere manier werd ineens, hoewel ik hier een jaar werkte, de opvang daar gecontroleerd en hebben ze daar alles gecontroleerd, ze hebben een herziening gedaan, ze hebben daar fouten gevonden en ik heb heel veel moeten terugbetalen aan de belastingen." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

De verschillende CAO's, die afhankelijk zijn van de subsidietrap, zorgen eveneens voor loonverschillen, deze keer tussen kinderbegeleiders die in loondienst werken. Zelfs tussen verschillende initiatieven van eenzelfde koepel ~~zijn~~ kunnen er verschillen zijn, als die een andere subsidietrap hebben.

"Ik denk dat de subsidietrap wel een invloed heeft op ons loon. 't Zonnetje in Ekeren bijvoorbeeld, binnen dezelfde koepel, zit op een lagere trap dan wij en zij krijgen geen eindejaarspremie en geen maaltijdcheques." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

Daarnaast hebben kinderbegeleiders uiteenlopende extralegale voordelen terwijl sommigen er helemaal geen hebben.

"Je krijgt veel voordelen, bijvoorbeeld een fietsvergoeding, hospitalisatieverzekering en maaltijdcheques. Je hebt meer voordelen als je voor een gemeentelijke crèche werkt dan voor een zelfstandige crèche." (Kinderbegeleider, 21 jaar)

"Ik vind dat soms moeilijk omdat, wij zijn er in onze vriendengroep ook heel open over, dus ik weet ook wel hoeveel dat de rest dan verdient. En dan is er bijvoorbeeld een vriendin van mij die op een bureau werkt en die verdient natuurlijk veel meer, die heeft dan ja, chance gehad in het bedrijf dat ze terecht kwam en zo, die is wat kunnen doorgroeien. En die verdient dan veel meer en die kan nog regelmatig vraagt die voor opslag en krijgt die dat soms ook dan. En dan, dan krijgt hij eens, dan krijgt hem een gsm of een tankkaart of weet ik veel. En dan vind ik dat soms wel jammer dat die extra dingetjes zo er niet zijn zoals Ecocheques, maaltijdcheques, of zo van die dingetjes denk ik soms van ja, dat kan ook niet bij ons." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Als ze hun loon vergelijken met dat van anderen, zijn kinderbegeleiders doorgaans minder tevreden. In verhouding tot de verantwoordelijkheid die ze dragen en de fysieke en mentale belasting van de job, hebben kinderbegeleiders het gevoel dat zij minder verdienen dan anderen die in hun ogen een minder veeleisende job uitoefenen. Veel mogelijkheden om meer te verdienen, door meer taken of meer verantwoordelijkheid op te nemen, zitten er bovendien niet in.

"En ik denk, als ge ons, ons loon vergelijkt met een onderwijsloon, denk ik dat daar toch wel een groot verschil op zit, terwijl dat ge eigenlijk, vind ik persoonlijk hier meer verantwoordelijkheid hebt tegenover een middelbaar bijvoorbeeld hè." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Ge wordt nog altijd maar gezien als een kindbegeleidster als iemand dat speelt met kinderen. Terwijl dat ge wel een enorme verantwoordelijkheid hebt hè, voor ja, een hongerloon mag niet zeggen, voor echt niet veel, hè." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Dat zou wel meer mogen zijn. Het is niet alleen spelen dat wij doen met de kinderen. Fysiek zijn wij ook heel veel bezig. Wij moeten rechtstaan, zitten, constant met ons lichaam in beweging. Op termijn kan je wel eens problemen hebben." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Als ik soms hoor hoe dat anderen moeten werken voor meer geld, vind ik dat wij meer moeten verdienen. Die moeten bij wijze van spreken gewoon op hun stoel zitten en checken, dingetjes checken of zo, terwijl wij, wij blijven echt- Dan vind ik wel dat wij onder-, onderbetaald zijn. Als ge vergelijkt met andere jobs dan doen wij veel meer en wij krijgen veel minder. Mijn broer bijvoorbeeld die doet security, dus dat is gewoon maar wat op camera's kijken en die, die verdient het dubbele van mij. Bijna. [lacht] Terwijl wij, wij sorry, maar hoe dat wij hier werken. [lacht] Dat vind ik toch wel meer, meer dan eh, wat dat hij doet zeg." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

"Ik mag niet klagen met mijn loon, maar tegenover anderen... Bijvoorbeeld mensen die aan de computer zitten en slimmer zijn dan ons - dat zeggen ze dan toch - die krijgen een heel mooi loon, want 'hij is wel directeur van dit of dat'. Maar wij zijn wel met het grootste bezit van een mens bezig. Dan denk ik soms: wij hebben wel een grote verantwoordelijkheid. Zij hebben ook een

verantwoordelijkheid over weet ik veel wat, maar wij wel - en dan denk ik soms: daar mag wel wat meer bij." (Kinderbegeleider, 37 jaar)

"Ja, mijne man allez, ik vergelijk ook altijd met man ja, die verdient bijna het dubbele van mij. En die zegt elke avond, gij werkt zoveel harder dan mij." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

"Ik vind ook wel langs de andere kant ook ja, ons loon (zucht) ja, dat is gewoon allé, we krijgen niet wat dat we eigenlijk zouden mogen verdienen. Vind ik persoonlijk hè. " (Kinderbegeleider, 32 jaar)

"Met die vriendin van mij, die doet veel extra dingen voor haar job omdat ze dan kan zeggen van kijk, ik doe dit allemaal extra dus ik wil daar graag voor vergoed worden. Maar ik kan van alles extra doen en iemand anders kan gewoon zijn uurkes komen draaien en wij verdienen evenveel. En ik ga nooit meer krijgen dan een ander omdat ik meer doe. En dat vind ik soms wel zo wat jammer dat er ook- Ge kunt niet verder groeien, dit is het. En dit zal het blijven, tenzij dat er van de overheid uit een indexering komt of zo maar- Maar voor de rest gaat gij nooit meer verdienen." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Verschillende kinderbegeleiders vragen zich af of ze de job zullen volhouden tot hun 67^{ste}. Ook het beperkte pensioen dat ze opbouwen, maakt sommige kinderbegeleiders ongelukkig, zeker als ze opnieuw vergelijken met andere beroepsgroepen.

"En ik moet het tot mijn 67 moet ik het volhouden hè. En dan krijg ik nog wel weinig pensioentje. Van de week, van het weekend hebben we nog in, in my pension aan het kijken geweest. Ik kan van tijd wel schreien. Iemand die heel haar leven kleuterjuffrouw is geweest, die krijgt heel wat meer. En die heeft ook wat meer- Ah ja, een beter, betere eh, loon gehad ook heel haar leven ook hè, en betere uren." (Kinderbegeleider, 53 jaar)

"Of ik op mijn 67e met pensioen kunnen dat weet ik dus niet. Dat zou ik eigenlijk eens moeten opzoeken. Maar eh, ik zie mij niet tot mijn 67e in een opvang staan." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

1.3.4.8 Vormingen en bijscholingen

Kinderbegeleiders volgen graag vormingen en bijscholingen, vooral als ze een praktisch nut hebben. Sowieso zijn er de vaste vormingen over EHBO, levensreddend handelen en brandveiligheid die ze geregeld dienen te hernemen. Kinderbegeleiders waarderen ook het contact en de uitwisseling met collega's van andere initiatieven.

"Wat wij allemaal al heel lang vragen is om een keer een dag in een ander kinderdagverblijf te gaan meedraaien, en om dat ook eens te zien. Er zijn ook wel eens mensen naar ons gekomen en andersom mag ook wel eens, vind ik. Niet voor mij persoonlijk, maar misschien wel voor andere collega's die nog nooit in een andere kinderopvang hebben gestaan, is dat wel, om eens een ander idee of andere gedachte te krijgen hoe het op een ander is, en dat wij het toch nog niet zo slecht hebben of zo." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

"Op zich is dat goed dat dat gebeurt, dat ge met... andere collega's samenzit, zo andere crèchen en ge bespreekt ook van dit gebeurt bij ons en dat gebeurt bij ons en dan kunt ge ook zeggen van misschien kunt ge dat zo doen of misschien kunt ge dat zo doen." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

"En wij doen sowieso één keer per maand wanda. Ik vind dat leuk. Wij hebben drie verschillende plaatsen met zeker heel veel verschillende collega's en in situaties en casussen ... kan ik zo zeggen van ah ja, dat is toch ongeveer hetzelfde wat wij hebben." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Ik probeer wel of wij proberen wel bijscholingen te zoeken ehm, waar dat we ook effectief in de praktijk iets mee kunnen doen. We hebben al eens rond poppenkast (vorming gevolgd), dus dat kunt ge echt gebruiken nadien." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Wij krijgen dan echt zo een folder en wij mogen daar dan uit kiezen wat we het liefste zouden willen gaan doen. (Dat) Zou toch iets meer mogen, ja. Ik zou graag wat meer willen weten over ergonomisch werken." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Bijvoorbeeld rond zindelijkheid heb ik eens ene gevolgd die ik heel interessant vond. En dan heb ik daar een verslag van gemaakt en dan koppel ik dat terug naar de collega's, dan hebben we ook die zindelijkheidstas gemaakt." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Er veranderen wel altijd dingen in een kinderdagverblijf. Ik vind het dan wel belangrijk dat je dan altijd wel die cursussen en vormingen kunt doen zodat je altijd nieuwe informatie krijgt. Dat is ook wel goed. Ik heb eentje gedaan, maar dat was dan tijdens mijn zwangerschap. Ik had dan gezegd dat ik dat gewoon ging meedoen. Anders heb je dat dan weer niet gezien omdat je dan in zwangerschapsverlof bent." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

Soms gooien budgettaire beperkingen wel roet in het eten. Het vormingsbudget is niet onbeperkt en iedereen moet voldoende kansen krijgen.

"Er mag wel meer komen, ja. Misschien een cursus over hoe je een druk kind moet motiveren of stimuleren. Of wat rustiger kunt maken. Maar ja, bij ons in de crèche zijn er een aantal opleidingen die wij toekrijgen en dan wij werken hier met 15 mensen, dus iedereen moet wel aan de beurt komen. Dat is wel belangrijk." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

Veel vormingen vinden 's avonds plaats of in het weekend. Dat is niet vanzelfsprekend voor kinderbegeleiders. Ze hebben die momenten nodig om te recupereren of willen dan graag bij hun gezin zijn.

"'s Avonds moet ge nog eens terug naar hier komen en ge moet dan nog eens bijscholing volgen, een dag (later) terug komen werken en ik vind ook wel dat dat nodig is, ge moet u bijscholen hè, dat is gewoon zo, maar soms heb ik echt zoiets van o nee, dit, nu toch niet, deze avond? Als ge dan zo een hele drukke dag hebt gehad, dan hebt ge echt zoiets van nee, dat hoeft er echt niet bij deze avond."

Maar ja, ge zijt dan een beetje ja... verplicht is misschien het verkeerde woord, maar ge moet dat dan wel gaan doen." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

"Maar dat is ook weer een zaterdagvoormiddag, heel de voormiddag, van negen tot een, denk ik dat het is. Da's toch ook weer een halve dag dat ge niet bij uw gezin kunt zijn, terwijl dat wij sowieso al lange dagen doen hè."
(Kinderbegeleider, 28 jaar)

Eén van de locaties uit ons onderzoek, probeert om tijdens de werkuren ruimte te creëren voor vorming, al is dit slechts een deel van de oplossing, want ook hier moeten werknemers 's avonds soms langer blijven. Vorming volgen op een vrije dag, zoals een brugdag, ligt dan weer moeilijk voor medewerkers met kinderen.

"De allereerste maandag van de maand zijn wij om vier uur dicht en dan hebben wij normaal een Wandasessie. Maar nu zijn er drie of vier dit jaar die dan langer duren, die Wandasessies. Dan komt er iemand hier een opleiding geven, in de opvang. Dus dat vind ik ook wel goed, dat wij niet meer naar ergens moeten gaan, het enigste dat ik daarvan vind is dat het jammer is dat dat na een werkdag is. Want dan moeten wij tot tien uur blijven, tot tien uur 's avonds en dat is wel... Ge zijt dan al de hele dag aan het werken en ge zij hier, sommigen zijn hier al van half zeven, zeven uur 's morgens. En dan is uw aandacht tegen het einde ook gewoon, dan zijt ge eigenlijk gewoon de hele tijd op de klok aan het kijken van, ik wil wel naar huis. Ik zou dat allez, ik heb dat, dat heb ik al een paar keer aangegeven, dat ik dat veel liever op een brugdag. Wij hebben ook een aantal brugdagen op een jaar, een brugdag of in het weekend, zou ik veel liever eens extra komen naar hier voor een opleiding dan 's avonds na het werk. Dat is al weleens zo ook wat gevraagd maar ik sta daar een beetje alleen mee. Omdat er ja, veel kindjes hebben en die dat dat leuker vinden om bij hun kindjes de hele dag thuis te zijn dan hier nog eens naar een opleiding te komen. En meestal die brugdagen dat we hebben, zijn ook brugdagen op school dus dan zijn de kinderen thuis, dus dan is dat voor opvang gemakkelijker dat die thuis zijn. Maar ik persoonlijk zou dat handiger vinden, dan zou ik er ook veel aandachtiger ... zijn."
(Kinderbegeleider, 28 jaar)

Door de coronapandemie konden verschillende vormen niet of enkel online doorgaan. Online deelnemen bleek niet zo praktisch, zeker niet als er veel mensen deelnamen. Bovendien is het veel fijner om elkaar in levenden lijve te zien.

"Als dat hier was, met dat ge iedereen kon zien, dan was dat beter dan online eigenlijk, die Wanda's. Want dat is, als zo zestien mensen eh, online, dat is wel een beetje lastig zo. Want eh, ja,... technisch is het dan minder gewoon. En ... ter plaatse is altijd anders. Dan kunt u wel lachen en zoiets van eh, dan eh, dan eten we samen, dan drinken we samen iets hier. En dan is dat gewoon leuker, gewoon eh, anders gewoon (dan) via de computer, hè." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

Wie een vorming volgde, is soms ontgoocheld dat de organisatie of de collega's niet altijd mee willen toepassen wat er werd geleerd.

"We mogen bijscholingen doen. Dan leer je wel dingen bij. Dan wil ik dat in de praktijk brengen en daar stopt het dan. En dat is jammer. 'We zullen dat later

eens bekijken'. 'C., het is toch goed zoals het is'. Dan denk ik: het zou zo leuk zijn geweest als ik dat in de praktijk kon brengen. Soms willen collega's wel mee en wordt dat ook niet gedaan.' (Kinderbegeleider, 37 jaar)

1.3.4.9 Coaching op de werkvloer

Kinderbegeleiders krijgen ook coaching op de werkvloer, soms van pedagogisch ondersteuners die als personeelslid verbonden zijn aan hetzelfde initiatief, soms van externe ondersteuners met een meer specifieke opdracht. De keuze voor een specifieke aanpak hangt gedeeltelijk af van de subsidietrap, gedeeltelijk van de keuze van de organisator. In het luik over de 'kwaliteit van de relaties' belichten we de interpersoonlijke contacten en de interacties tussen kinderbegeleiders en ondersteuners. In dit luik kijken we naar de uitspraken van kinderbegeleiders over het coachingsaanbod op zich.

Heel wat van de kinderbegeleiders die we spraken zijn vragende partij voor coaching en ondersteuning op de werkvloer, vooral over het omgaan met gedrag dat ze als moeilijk ervaren en over het aanbieden van een aangepast en creatief spelaanbod. Ook als de ontwikkeling van kinderen anders lijkt te lopen, is het fijn als er extra ondersteuning is.

"Ja, of zo met bepaalde kindjes dat wij toch al het gevoel hebben van: ik denk dat dat kindje mentaal wat achter is of dat het toch misschien anders is dan een ander, dat er daar wel wat sneller mag naar geluisterd worden of eens iemand van buitenaf kan komen kijken." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

"We hebben dan ook al gevraagd, kan Inclusie niet eens komen kijken want we maken ons wat zorgen. Infano heeft zelf iemand in dienst die rond inclusie ja, komt kijken, omdat ge daar dan ja, eh, als ge dat aanbiedt, krijgt ge daar ook wel subsidies voor natuurlijk. Het is niet alleen het financiële plaatje, ge moet dat kind ook wel kunnen verder helpen. als wij ons zorgen maken, mogen wij Inclusiecoach, coach vragen." (Kinderbegeleider, 38 jaar)

Kinderbegeleiders vinden het belangrijk dat de adviezen voldoende praktisch en concreet zijn en ook haalbaar en realistisch.

"Maar dan soms dan denk ik ja, dat is goed voor als ge één hebt kind hebt, maar niet als ge d'r zo een 20 lopen hebt hè. Ja, ge moet met, met verschillende kinderen bezig zijn maar als er daar zoveel rondlopen, dan kan ik niet met alle kinderen, voor ieder kind aandacht (hebben)." (Kinderbegeleider, 59 jaar)

"Wat dat, wat dat ge moet proberen, is theoretisch altijd zo mooi. Maar ja, in het echt is het altijd eh, soms anders, want dat is snel gebeurd. En ook wel kunt, ge kunt van alles tegen proberen, dat de kindjes het niet doen. Maar ja eh, het, het hoort, ja, Ge, ge kunt maar praten soms, hè. Ge kunt maar praten, maar toch eh, doet iemand dat, iemand hè." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

Kinderbegeleiders hebben ook het liefst dat een coachingstraject duurzame resultaten oplevert. Ze hebben niet graag trajecten die verwateren omdat ze niet worden opgevolgd

door de leidinggevende.

Sommige oudere en meer ervaren medewerkers geven aan dat ze minder nood te hebben aan coaching en ondersteuning, al geldt dat zeker niet voor iedereen die we interviewden.

"Wel, we hebben ehm, eens iemand gehad die ehm, zo van die, dan moesten we zo situaties eh, opvolgen. En als er dan zo van die probleemsituaties, moesten we dat uitleggen. Maar eigenlijk, tegen dat zij met een oplossing kwamen, dan was het opgelost hè." (Kinderbegeleider, 53 jaar)

Onderhuids lijkt er wel de frustratie te leven dat veel pedagogische adviezen en verwachtingen niet realiseerbaar zijn met de huidige verhouding tussen kinderen en begeleiders. Al spraken we ook met mensen die vinden dat kinderbegeleiders in de huidige omstandigheden meer kunnen halen uit hun interacties met kinderen. Een van de oorzaken hiervan is dat kinderbegeleiders niet altijd beschikken over de nodige tijd en ruimte tijdens het werk om even afstand te nemen of om te bespreken wat er gebeurt en welke handelingen die gebeurtenissen vereisen.

"Er zijn niet veel momenten op de dag dat ge effe tijd hebt om- En dan voel ik mij vaak ook, als ik mijn groep achterlaat dan om hier efkes tien minuutjes of een kwartierke het erover te hebben- Ja, dan weet ge weer van oei, mijn collega, die eh, staat daar en- Dan is dat ook weer moeilijk. Daarom zijn die functioneringsgesprekken wel goed, dat, dat is echt een moment dat ge een uur tijd hebt van oké, nu gaan wij een uur samen babbelen en het erover hebben." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

En soms ontbreekt ook de tijd om de adviezen in de praktijk om te zetten.

"Maar ja eh, daar is eigenlijk altijd eh, zo weinig tijd voor (lacht). En eh, je schrijft het allemaal op, maar eh, echt doen, doen eh, eh, ja, dat, dat komt niet altijd van toepassing (lacht)." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

Pedagogisch ondersteuners die verbonden zijn aan de groepsopvang, lijken soms een streepje voor te hebben op externe coaches, omdat ze het werk van de kinderbegeleiders bij momenten verlichten door bepaalde taken uit handen nemen. Daar staat tegenover dat sommigen juist de blik van de buitenstaander sterk waarderen.

"Zo iemand van buitenaf die zo af en toe eens wat hulp kan komen bieden, of inspiratie of wat inbreng, dat wel, daar hebben we het al wel eens over gehad, dat dat misschien wel gemakkelijk zou zijn. Maar het zou wel fijn zijn moest er zo eens af en toe een vast iemand of zo. Elke maand een keer iemand. Dat je met bepaalde, ja, met situaties met een kind, dat je er even over kunt babbelen of wat inspiratie of wat tips, dat zou altijd wel tof zijn." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

1.4 Invloed van de samenleving op de jobbeleving van kinderbegeleiders

In dit laatste deel kijken we naar de impact van de bredere samenleving op de jobbeleving van kinderbegeleiders. We kijken naar (1) de waardering van de job in de

maatschappij, (2) de eisen en verwachtingen van de overheid, (3) de ondersteuning die de overheid daar tegenover plaatst en (4) de kwaliteit van de instroom in het beroep.

1.4.1 Onbekend en onbemind? Het beeld en de waardering van het beroep

1.4.1.1 Waardering in de dichte omgeving

In hun naaste omgeving (partner, kinderen, familieleden en vrienden) krijgen de meeste kinderbegeleiders steun en waardering voor hun job.

"Mijn man en mijn kinderen appreciëren wel wat ik doe. Ik ben 35 jaar afgestudeerd. Dat gaat er niet meer uitgaan. Mijn kinderen waren daar zelfs fier over. Mijn oudste dochter ging naar de school naast de kribbe en die wees dan: mijn mama werkt daar. Als mijn dochters zelf kinderen zouden hebben dan gaan die naar geen andere kribbe dan die waar ik werk. Zij staan ook positiever tegenover deze job dan ik. Ik heb hen altijd afgeraden om voor deze job te kiezen. Ik wilde hen de fysieke arbeid besparen." (Kinderbegeleider, 54 jaar)

"Ik heb zo één bepaalde vriendengroep en die zijn allemaal zo vrij hoog opgeleid en zo. En dan cijfer ik mezelf eigenlijk zo weg. En dan zeg ik als we dan over jobs bezig zijn en ze zijn zo bezig over hun onderzoeken en weet ik veel wat - en zit ik hier en zeg ik ja, ik veeg nog altijd kak af. En dan kunnen die zo zeggen, maar nee, we zijn blij dat een job doet die ge graag doet. Die zeggen dat dan ook wel van, ik wou dat ik mijn job zo graag deed als dat gij ze doet." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

"Vrienden van mij, die zeggen dat ook wel dikwijls, amai zeg, chapeau wat dat gij doet." (Kinderbegeleider, 39 jaar)

"Mijn ouders zijn trots op mij. Het is niet voor iedereen weggelegd. Het vergt veel geduld." (Kinderbegeleider, 21 jaar)

Verschillende kinderbegeleiders hebben familieleden of vriendinnen die hetzelfde beroep uitoefenen. Bij hen ervaren ze veel herkenning en steun.

"Maar in mijn omgeving werken er gewoon ook heel veel in een kinderdagverblijf, in mijn familie ook, mijn zus doet dat, mijn nicht doet dat, mijn ehm, andere zus is ehm, doet thuiszorg voor zo pas geboren babykes. Dus we zitten zo allemaal wel in dezelfde sector. Dus dat doet ook wel veel, en vriendinnen en zo van mij, die werken ook allemaal wel in een kinderdagverblijf. (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Mensen die het beroep wat beter kennen, zien hoe zwaar de job kan zijn. "Ik zou het niet kunnen" is een uitspraak die kinderbegeleiders regelmatig te horen krijgen.

"Hoeveel kinderen? Achttien bij de groep? O joh joh, nee, ik zou dat ook niet kunnen (lacht). Ik kan mijn drie thuis al niet onderhouden." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

"En met hoeveel kinderen staat gelle dan? En als ge dan zegt ja hè, zeven of acht

per man, dan is het van ik zou dat toch niet kunnen. De meesten hebben allemaal wel zoiets van ja, chapeau dat ge het doet, want uiteindelijk allee ja, hebt ge inderdaad een serieuze verantwoordelijkheid en er zijn er ook bij dat zeggen van ja, moest ge dat niet hebben, kon ik ook niet gaan werken.” (Kinderbegeleider, 41 jaar)

“Amai, dat zou ik niet kunnen. Tussen al die blijters”, zo zeggen ze het. Ook als ik dat tegen mensen hier op straat zeg. “En hoeveel heb je er dan? Amai, nee, dan ging ik lopen”. Mijn man zei dat altijd als hij hier vroeger binnenkwam: “Man, ik ben weg”. Of die was aan de telefoon: “Ik zal u maar laten doen, want je hebt genoeg werk hoor ik”. (Kinderbegeleider, 58 jaar)

Maar er zijn ook vrienden of familieleden die minder positief staan tegenover het beroep.

“Mijn tante heeft eens gezegd - die haar kindje ging ook naar een crèche - die mensen die daar werken, dat zijn toch gewoon kleine kleuters allee zo, die worden precies niet volwassen. En ik keek die echt zo aan, ik had zoiets van ah ja oké, dank u wel.” (Kinderbegeleider, 39 jaar)

“De ene kan zeggen: “Wat jij doet, chapeau, zoveel kinderen”. De andere kan daar een beetje op neerkijken: “Wat doe jij nu? Dat is maar bij de kinderen op uw gat zitten. Die eens wat te eten geven en dan slaapt dat”. Mijn ex-schoonmoeder heeft dat ook ooit eens tegen mij verteld. Dan dacht ik: dat is wel niet tof dat jij zo over mijn job denkt. Ik was daar toch een beetje van aangedaan.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Mijn vader zegt dan: ‘jij wou toch zo graag kleuterjuf worden?’. Ik zeg altijd: ik was niet slim genoeg. Praktisch was alles supergoed, maar theoretisch niet dus, dat is mij nooit gelukt. Ik heb dat drie jaar gedaan, en dan nog eens in avondschool geprobeerd. Dan zegt hij: ‘Jij had dat ook kunnen zijn. Kijk, jouw ene zus is adjunct in het OK, je andere zus is kleuterjuf, En jij?’ Dan denk ik: ik sta in een crèche. Ik kom toch rond. Ik kan mijn leven leiden en ik ben gelukkig. Wat moet ik nog meer hebben?’ (Kinderbegeleider, 37 jaar)

1.4.1.2 Een onvolledig en geringschattend beeld van het beroep

Buiten de eigen kring, merken nagenoeg alle kinderbegeleiders die we interviewden dat het brede publiek geen correct en volledig beeld heeft van wat de job inhoudt. Kinderbegeleiders ervaren vaak dat hun job wordt onderschat en ondergewaardeerd. Modale burgers hebben een beperkt beeld van het beroep, aldus de kinderbegeleiders. Ze zien alleen het verzorgende luik of ze denken dat de job enkel inhoudt dat je moet spelen met kinderen. Het pedagogisch aspect van de job, maar evengoed de vele administratieve taken worden meestal niet gezien, vertellen kinderbegeleiders.

“De meesten beseffen niet wat wij hier de hele dag doen. Ik denk niet dat ze weten wat het inhoudt.” (Kinderbegeleider, 33 jaar)

“Ik denk dat mensen heel hard denken van, dat is gewoon wat spelen met kinderen. En die bezighouden en die bij houden. Maar ... er zijn kinderen die hier

vijf dagen in de week zijn, er zijn kinderen die hier vaker zijn dan dat ze thuis wakker zijn, hè. En dan denk ik: wij hebben voor die kinderen een heel belangrijke functie om die mee op te voeden. Als dat in de opvang niet deftig gebeurt, daar zouden die later ook wel problemen mee kunnen hebben dan uiteindelijk. En ook gewoon de dingetjes die er extra bij komen kijken, dat mensen dat gewoon niet weten. Maar dat is natuurlijk in elke job wel... Ik weet ook niet wat een bankbediende allemaal moet doen en wat daar allemaal bij komt kijken, dus dat is ook wel een beetje dat. Maar ik denk dat heel veel mensen denken a, ja, o, keileuk, een beetje knuffelen, een beetje spelen met kindjes. En daar stopt het, ook niet helemaal waar.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

“Maar een crèche’. ‘Ah jij bent maar een verzorgende’. ‘Je doet maar kindzorg’. Ik vind dat het heel hard ondergewaardeerd is. Ook gewoon het zicht. Volgens mij hebben ze alleen maar het zicht van: die doen alleen maar pampers en geven alleen maar eten Die zien ook niet wat ik daar doe. Wat spelletjes spelen, wat schilderen,... we doen ook observaties, we vullen ook verslagen in, we doen ook gesprekken met de ouders, die memo Q die wij hebben gedaan, noem maar op. Het is veel meer dan pampers, eten geven, en wat spelen met de kinderen. (Kinderbegeleider, 37 jaar)

Volgens de kinderbegeleiders hebben veel mensen een geringschattend beeld van het beroep.

“Het gebeurt wel dat mijn vriend zijn collega’s erop neerkijken: dat is toch makkelijk, kinderverzorgster. Jij kan ‘s middags twee uur mee een dutje doen. Dat is mij al eens letterlijk gezegd geweest. Dat is wel grappig en frustrerend dat de mensen denken dat de kinderen hier twee uur slapen. Dat sommige mensen nog denken: kind afzetten, en in een stoel zetten en ons eigen ding kunnen doen. Eten geven en in bed doen. Dat is wel jammer.” (Kinderbegeleider, 33 jaar)

“Ah die mensen die vinden dat plezant. Ge kunt een hele dag bij kinderen staan. Dat moet toch leuk zijn. Ik denk: ja, maar zo werkt het niet hè. Het is niet alleen zo maar een beetje spelen en zo, daar komt een heel deel bij kijken hè. Maar ja, mensen kunnen zich dat niet voorstellen hè.” (Kinderbegeleider, 59 jaar)

Niet iedereen ziet hoe vermoeiend of hoe lastig de job kan zijn of snapt waarom dat zo is.

“Als ik zeg van, amai, ik ben moe en dan zeggen die, hoe kunt gij nu moe zijn van kinderen eten te geven en bezig te houden? Want die hebben dan zelf kinderen en dat is toch niet zo vermoeiend.” (Kinderbegeleider, 30 jaar)

“De meeste mensen denken: jullie hebben een toffe job. Jullie spelen de hele dag met kindjes. Jullie kunnen de hele dag zitten. Maar dat is het niet. Er komt heel veel fysiek en mentaal bij (kijken), maar de meeste beseffen dat niet zo goed. Als je twee kinderen in de groep hebt die de hele dag door aan het huilen zijn omdat ze zich niet goed voelen of niet goed in de groep voelen, dan is dat mentaal zwaar.” (Kinderbegeleider, 41 jaar)

1.4.1.3 Geen aandacht in de media

De onwetendheid en het onbegrip zijn volgens de kinderbegeleiders deels te wijten aan het gebrek aan aandacht voor hun beroep in de media, zeker in verhouding tot andere pedagogische beroepen als leerkracht of zorgberoepen als verpleegkundige. Tijdens de verwerking van de resultaten neemt de media-aandacht voor de groepsopvang toe, onder andere door het personeelstekort in de sector. Maar tijdens de interviews primeert de beleving van een gebrek aan media-aandacht.

"Ik denk ook niet dat ze erbij stilstaat over hoe dat het echt verloopt in een crèche. Anders denk ik dat we er wat meer over zouden horen. Er wordt tijdens corona ook heel veel gesproken over de mensen in de zorg: de mensen die met bejaarden werken, in het ziekenhuis. Dat zie je allemaal op TV. Over de mensen in een crèche hoor je weinig of zie je niets van." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Ook eens een inkijk – al is het via de tv of opendeurdag – zodat de mensen kunnen zien hoe dat het echt verloopt. Dat het niet altijd plezant is. Het is hard gezegd, maar dat er ook moeilijke momenten zijn met kinderen en dat het niet alleen maar over het spelen gaat. Er wordt veel over (leerkrachten) gesproken in het nieuws: ze hebben een burn-out en moeten veel plannings doen. Het kan zijn dat zij het ietsje moeilijker hebben dan ons. Wij moeten ook plannings doen en wij zijn ook met kinderen bezig. (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Als ge het hoort van kinderdagverblijven in het nieuws, meestal is dat ook altijd het negatieve hè." (Kinderbegeleider, 53 jaar)

1.4.1.4 Lage waardering voor de job

Het gebrek aan kennis over de job leidt wellicht tot een lagere waardering van het beroep, vertellen kinderbegeleiders. Met name reacties van onbekenden of van andere beroepsgroepen kunnen hard aankomen.

"Als ik ga daten bijvoorbeeld of zo en ik zeg dat ik kinderverzorgster ben dan ziet je ze al vaak zo kijken van o, oké. Daar voel ik dat soms wel. Vooral als ik mensen voor het eerst leer kennen en als die dan niemand kennen die kinderverzorgster is of er nog niet zelf mee in contact zijn gekomen, dan kijken die zo van o, ge zijt maar kinderverzorgster. Dat kan voor mij een gevoel zijn natuurlijk want die zeggen dat niet maar ja, ik heb soms wel dat gevoel dat mensen die er niet mee in contact komen, totaal niet weten wat dat inhoudt en dan ook denken dat dat een redelijk gemakkelijke job is. En dat iedereen dat zou kunnen." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"En dan de vakbond van de kleuterleidsters die dan in de week voor de paasvakantie een bericht uitstuurde: wij worden herleid tot opvang. Iemand die ik ken, deelde dat bericht op facebook. Hoe durven ze dat zeggen. Denken ze dat dit zo leuk is om te lezen bij iedereen die werkt in de kinderopvang? Ik vond dat heel zwak. Dan voel je je weeral zo laag. Dan voel je je wel even in de grond gestampt. Als heel de coronacrisis voorbij is, dan zou de kinderopvangsector 'ns moeten staken. Maar wij kunnen dat niet maken, hé, wij moeten er zijn voor de ouders. Je doet dat niet." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

Het feit dat veel medewerkers een BSO-opleiding hebben gevolgd, lijkt de lage waardering in de hand te werken. Ook het idee dat dit een job is die 'iedereen zou kunnen doen' leidt tot een lagere waardering.

"Je hebt er ook maar één jaar voor moeten studeren. Moeilijk zal het dan toch niet zijn." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

"Vooral dat beroepsonderwijs drukt een stempel. Als mensen weten dat je BSO hebt gedaan, ja dan ben je geen slimme, hé. Ik heb mij ook altijd afgevraagd waarom ik daar zat. Waarom moest ik naar het beroepsonderwijs gaan om kinderverzorgster te worden? Ik zat daar niet op mijn plaats. Dat is misschien ook gevoed geweest door mijn broer. Ondertussen denkt hij er anders over, maar als puber komt dat wel binnen, als ze zeggen: jij zit maar in BSO hé. Vanaf het 5de jaar begon het pas interessant worden. Toen mochten we op stage. Dit is wat ik wil, dacht ik. Ik heb nog steeds een grote honger naar algemene kennis. Ik heb veel interesse om dingen te lezen en dingen te leren." (Kinderbegeleider, 54 jaar)

"Ik had reünie van de lagere school. Iedereen in de klas had verder gestudeerd. En dan dacht ik van: ik ga mij niet laten kennen. Ik zeg, ik heb mijn bachelor terwijl dat niet was. En ik heb tegen een paar gezegd, ik werk in de kinderopvang. En dan krijg je soms wel zo een stille blik. Ik vind dat wel. Terwijl als ge ziet wat wij moeten doen, dat is serieuze job hè. Ik heb ook aan een band gestaan dat is nog eens echt bandwerk." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Mijn ex-man zijn familie zei - dat is een directeur van een groot bedrijf - 'eigenlijk hadden we verwacht dat jullie ooit uiteen zouden gaan, want X. is een kinderverzorgster en spreekt op dit niveau en jij bent toch een directeur en spreekt op dit niveau'. Dan denk ik: misschien in de richting dat jij hebt gevolgd, dat jij afgestudeerd bent aan de hogeschool, dan kan jij op dit niveau zitten en ik ben dan inderdaad maar beroeps. Ik zit dan misschien hier, maar als je naar de levenservaring kijkt, dan zit je wel zo, denk ik." (Kinderbegeleider, 37 jaar)

"Als ik naar ouders een berichtje moet sturen, dan let ik echt op de spelling. Ik wil zeker geen fouten schrijven, anders ben je helemaal de achterlijke. In de praktijk maakt dat diploma niet zoveel verschil maar in de hoofden van de mensen wel." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

Volgens een van de deelnemers aan het onderzoek kan de lage verloning ook bijdragen tot de beperkte maatschappelijke waardering.

"Ik was met een mevrouw in gesprek en dat klikte heel goed en ze vroeg wat dat ik deed. Ik zeg ja, ik werk in een kinderopvang. Ah, zei ze, ja, dat is wel leuk, zei ze hè. Maar dan zei ze: mag ik vragen wat je verdient? Ik zeg ja, tuurlijk. En ik zei dan wat ik verdiende. Die zei zo: oh, mijne man (die advocaat is) verdient dat met twee rechtszaken, zei die. Eén of twee - ik weet het niet meer - en ik voelde me zo vernederd, echt waar hè." (Kinderbegeleider, 32 jaar)

Soms voelen kinderbegeleiders aan dat ze niet ernstig worden genomen en dat mensen niet geloven dat ze het beste voor hebben met kinderen.

"Er heeft ooit een ouder eens gezegd op een babyborrel – en dan dacht ik hoe zitten ouders soms in elkaar? – Ja, als mijn dochter ziek is, bellen ze altijd in de namiddag dan kunnen ze een hele dag aanrekenen hè, als er zes uur gepasseerd zijn hè. Ziet gij mij zo, (dacht ik toen)." (Kinderbegeleider, 44 jaar)

"En dat voorval, toen dat kindje gevallen is (in een ander filiaal). Hoe dat dat aangepakt is door de ambulance, door de politie... Ik ben er wel enorm van geschrokken eigenlijk. Want ja, dan word je ook direct met de vinger gewezen, hè. De ambulancier die daar binnenkomt, die (loopt ons voorbij) en kijkt gewoon zo naar politie en niet eerst naar ons. Gewoon zelfs niet naar ons kijken. De politie die dan zegt, het is levensbedreigend en zich daarna omdraait. Het is precies dat ze er al van uitgaan: ze zullen er niet naar omgekeken hebben. Zo komt dat op het moment over, hè. Moest de ambulancier gezegd hebben van: we hebben het onder controle of het kindje is momenteel stabiel en we rijden er nu mee naar het ziekenhuis, is dat anders. Maar nu worden we volledig buiten gesloten. En als ze dan eenmaal vertrokken (naar het ziekenhuis), mocht er niemand van ons meerijden (met de ambulance). Je wordt eigenlijk volledig opzij gezet op dat moment. Het heeft geduurd tot half acht geduurd eer wij wisten dat dat kindje nog leefde, hè. En dat zijn dingen wat niet mag, dat kan niet. Ge zijt ook bezorgd en ge doet heel veel voor die kinderen." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Ik had deze week nog een gesprek met een mama. Die was onlangs naar Kind en Gezin geweest. Haar kindje eet keigoed fruitpap. Maar ze had het advies gekregen om de fruitpap achterwege te laten en gewoon een volle fles melk te geven. Want melk is heel belangrijk en een hele uitleg... Ze vertelt dat 's morgens aan mij en ik reageer met te zeggen: maar hij krijgt al drie keer een fles per dag en hij eet toch zo goed fruitpap en ik som de goeie dingen op die daarin zitten en hij krijgt echt de hoeveelheid die hij moet krijgen... ja maar Kind en Gezin zegt toch... ik zeg, denk er over na, we zullen het vandaag zo doen zoals jij het voorstelt, maar praat er nog eens over met een collega of zo – want die mama is verpleegster. En gisteren zei ze, je hebt gelijk hé, ik heb met mijn collega's gesproken en eigenlijk zou ik dat zelf moeten weten, want ik ben zelf verpleegkundige. Maar als het op je eigen kind aankomt... Ik begrijp dat wel. En ze zei, doe maar op jullie manier, ik vertrouw het gewoon en ik denk dat dit het beste is. En dan denk ik, maar wie zetten ze toch bij Kind en Gezin? Iemand die geen ervaring heeft met zo'n dingen..." (Kinderbegeleider, 32 jaar)

1.4.1.5 De aanpak van de coronapandemie stelt het nog eens op scherp

Verschillende kinderbegeleiders zijn boos en ontgoocheld dat andere medewerkers in de zorg een prioritaire vaccinatie kregen, maar zij niet. Dit versterkt hun gevoel dat ze niet meetellen.

"(Het) frustreert mij enorm, nu ook weer met die vaccinaties hè, kinderzorg wordt weer volledig aan de kant geschoven. Het is de overheid echt die het niet erkent." (Kinderbegeleider, 38 jaar)

"Zeker zo naar die vaccinaties toe, dan heb ik ook wel zoiets van ja, wij zorgen wel hele dag voor de kindjes, maar we horen niet tot de zorg. En dat vind ik dan wel jammer." (Kinderbegeleider, 39 jaar)

"Dat we niet in aanmerking komen voor een coronavaccin, is weer maar eens een teken dat we niet zo belangrijk zijn. We zijn goed voor de verzorging, maar als het erop aan komt dan horen we er toch niet bij, al zijn we wel het fundament." (Kinderbegeleider, 54 jaar)

Ook leek er tijdens de coronopandemie in de media veel meer aandacht te gaan naar de impact op het onderwijs en op de woonzorgcentra.

"Nu dit jaar, met corona, is ons beroep ook wel heel hard vergeten. Het ging heel erg om de scholen en de leerkrachten. Wij zijn altijd open geweest: altijd kindjes opgevangen van mensen die in een winkel werkten. De mensen in de zorg: ook die hun kinderen hebben wij opgevangen. Het frustreerde mij dan ook dat heel veel leerkrachten bang hadden om te gaan werken, omdat ze voor een klas moesten staan. Die kinderen zijn mijn knuffelcontact. Het is bewust dat ik mijn ouders en grootouders niet knuffel of amper zie, omdat ik hier 24 knuffelcontacten heb. Dit jaar is het me harder opgevallen dat ons beroep zo een beetje vergeten was hoe intiem wij met kinderen en volwassenen, ook al zijn dat heel kleine kindjes, waarvan dat de kans dat die het aan ons overdragen heel klein is, alle begrip daarvoor, maar wij doen het wel. Wij zijn niet vies van de kinderen. Mijn vriendinnen zijn bijna allemaal leerkracht: die zijn bang, die raken de kinderen niet aan en die staan met een mondkap tegen de muur." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

"Ik denk ook niet dat ze erbij stilstaat over hoe dat het echt verloopt in een crèche. Anders denk ik dat we er wat meer over zouden horen. Er wordt nu tijdens corona ook heel veel gesproken over de mensen in de zorg: de mensen die met bejaarden werken, in het ziekenhuis. Dat zie je allemaal op TV. Over de mensen in een crèche hoor je weinig of zie je niets van. Als ze spreken over zorgpersoneel, dan valt de kindzorg daar heel veel buiten." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"(Leerkrachten) hebben heel vaak een adempauze, van die, vakanties die verlengd worden en zo. Dan denk ik ja, ja, want ze hebben een adempauze nodig, dan denk ik ja, o, [lacht] wij ook, maar wij blijven ook gewoon doorgaan. En op zich is dat niet dat ik wil liggen zagen dat ik vind dat het anders moet maar ik vind wel dat wij hetzelfde mogen behandeld worden." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

1.4.2 (Pedagogische) verwachtingen vanuit de overheid

Kinderbegeleiders voelen nochtans wel aan dat ze werken met het 'kostbaarste bezit' van ouders. Ze merken dat de verwachtingen toenemen voor wie met kinderen werkt. De overheid, bij monde van Kind & Gezin, stelt steeds hogere eisen op vlak van veiligheid en kwaliteit.

"Maar die werkdruk is zeker, elke dag wordt het zwaarder en zwaarder en zwaarder, wij moeten veel meer doen dan misschien tien jaar geleden, zou ik maar zeggen. Dat wij meer voor de ontwikkeling moeten zorgen,(...) in het begin moet ik niet zoveel papierwerk doen, maar nu moet ik heel veel papierwerk doen dan eh, onder de kindjes zijn. Een ZiKo-Vo en voor de ouders dan ook."
(Kinderbegeleider, 28 jaar)

Deze eisen worden wisselend onthaald. Kinderbegeleiders erkennen dat regels nuttig en nodig zijn. Ook om hen te beschermen tegen mogelijke klachten.

"Ge moet regels hebben hè, want ja, het draait al overal niet hetzelfde gelijk als (hier), ik zeg nu niet dat dat hier altijd allemaal goed draait hè maar ge moet regels hebben hè, want ja, voor alles moet ge eigenlijk tegenwoordig regelkes en, en, en richtlijnen en ook voor ons eigen in te dekken een beetje ook hè. Voor als er eens iets gebeurt of zo hè maar." (Kinderbegeleider, 53 jaar)

Verschillende kinderbegeleiders vinden wel dat een aantal eisen en verwachtingen vanuit Kind & Gezin niet getuigen van veel voeling met de praktijk en de realiteit. Zo stuit bijvoorbeeld de coronarichtlijn dat ouders hun kind moeten komen halen bij 38° koorts soms op onbegrip bij ouders en kinderbegeleiders.

"Vanaf 38 eh, uw kindje komen halen. Maar dat is niet vanzelfsprekend. Voor ouders niet, voor ons is dat ook niet leuk omdat wij ook beseffen van 38, dat kan van tanden zijn. Dat kan inderdaad wel iets anders zijn, maar dat kan van tanden zijn, dat kan hun slechte nacht zijn, dat kan pff, zoveel zijn. Dus wij vonden dat ook niet zo gemakkelijk om, om ouders, we voelden er ons ook een beetje ambetant bij." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

Ook andere regels lijken in de praktijk niet altijd realiseerbaar.

"De inspecteur (...) is een goede die wij nu hebben. Maar wij hebben er al een aantal gehad waar we dachten van Maar deze is nu wel een goede en ik kan er ook aan uitleggen waarom dat wij dat doen. Als er een kindje het wat moeilijk heeft eh, kan ik zeggen dat ik gewoon van ja, kijk eens, die heeft een hele slechte nacht gehad of die heeft gisteren spuitjes gehad en die houdt er rekening mee, dat is wel. Maar er zijn ook veel die aan eh, aan op papier is het allemaal gemakkelijk, hè. Een kind moet op acht maanden stukken eten. Een kind eet op acht maanden geen stukken, hè. Ik kon dat risico ook niet pakken om een kind op acht maanden stukken te geven." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

De richtlijnen en adviezen van Kind & Gezin veranderen geregeld en nieuwe richtlijnen spreken soms eerdere richtlijnen tegen.

"Van op dat uur moet ge eten, maar ja, ge kunt er ook van afwijken hè. Dan die ene moment zeggen ze van ge moet ze allemaal een vast ritme geven. En dan zijt ge ermee bezig, want wij geven ze hier allemaal een vast ritme. En dan komen ze in een keer af ja, nee, ge moet ze wat meer hun eigen ding laten doen. Ge moet ze eten geven wanneer dat het hun uitkomt. (...) Allez ja, hè, want dat is nu heel stom eh, we hebben, als we naar hier kwamen een aantal nieuwe bedjes

bijgekocht. Die kwamen ze toen controleren, dat was goed. Een jaar nadien komen ze terug en dan zijn die in een keer, die spijltjes, twee millimeter te ver uit elkaar. Wat is de logica?" (Kinderbegeleider, 41 jaar)

Sommigen vinden dat Kind & Gezin zich vaak blindstaart op details.

"Voor Kind en Gezin kunnen wij nooit niet goed doen, ik zal het zo zeggen. Of dan zeggen ze het in uw gezicht, kei-, o, keigoed en dit en dat, en dan achteraf schrijven zo in het verslag van, dat was niet goed, dat was niet goed, dat was niet goed. En dan denkt ge, maar in het gezicht zegt ge het wel zo. Ja, ze zijn strenger hè? Oké, wat dat ook wel logisch is. Maar ge moet ook niet gaan muggenziften." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

Ook hebben kinderbegeleiders het gevoel dat er te veel aandacht gaat naar administratie en verantwoording op papier, wat volgens hen soms ten koste gaat van hun werk met de kinderen.

"En dan hoort ge in een keer van andere crèches ja, de inspectie is... o shit, dat moet nog in orde gebracht worden en dan moeten we dit nog doen en dat nog doen en dan weet ge, dat geeft altijd wel zo ergens een druk van ge moet zorgen dat dat in orde is, maar ge hebt er niet altijd de tijd voor. Daar staan ze niet altijd bij stil bij Kind & Gezin ook niet zè. Dat ge denkt allee zie mij hier nu papieren invullen. Terwijl dat ge eigenlijk met de kinderen moet bezig zijn. Allee ja, dus." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"En vroeger dan moest ge er gewoon echt niet bij nadenken. Dan deed ge maar voor zolang dat die maar konden amuseren. En nu is dat, waarom doe je dit en waarom doe je dat, en waarom heb je dat gekozen en waarom? Soms om zot van te worden. Dat vind ik niet het belangrijkste, het belangrijkste is dat uw kind, dat die kinderen gelukkig zijn en dat die- Maar al de rest, ik vind dat overdreven. Ik plan al veel minder activiteiten omdat ik het te vermoeiend vind om dat allemaal te moeten uitschrijven en zo. Ik zal dan wel zien wat dat ik doen, ja, zo. Dat houdt mij wat tegen dan omdat er te veel bij komt kijken." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

"Vroeger kon ik eigenlijk al mijn papierwerk overdag, of toch heel veel overdag doen. (...) Ze zei nu zijn wij precies altijd bezig. Ge hebt weinig rustmomenten nog. En om dan al dat papierwerk nog, zelfs een, een klein mailtje beantwoorden, dat schiet er dikwijls overdag over, dat ik dan 's avonds of dat ik gewoon, als ik nu straks om kwart na vier gedaan heb, dan zet ik mij achter de computer en dan kijk ik nog efkes, maar dan ben ik dikwijls nog tot vijf uur in de crèche of allee, langer dan dat eigenlijk moet." (Kinderbegeleider, 48 jaar)

Verder leeft het gevoel dat er alsmaar regels bij komen, maar dat het in de praktijk niet haalbaar is om die allemaal even goed op te volgen.

"En in het begin hè, als ze zo afkomen met nieuwe regeltjes, dan, dan probeert ge dat echt wel te doen, maar op den duur hebt ge zoiets van mannekes, ik heb er echt gene tijd voor en dan verwatert dat." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

Ook de pedagogische adviezen die Kind & Gezin aan ouders geeft, lijken soms moeilijk vol te houden als hun kindje daarna naar een groepsopvang moet.

"Vroeger toen ik met de kinderen ging, was er niemand van Kind & Gezin die zei: "Houdt ze maar op uw buik. Pak die sjaal, bindt ze maar vast en houdt ze de eerste maanden goed tegen uw buik, zodat de moederliefde en die band, dat dat gehecht raken. Stofzuig zo maar en doe uw werk maar". Dan hoorden wij het in Keulen donderen en zouden wij zeggen: "Die is niet goed snik". Bij ons was dat niet zo. Wij hadden een kind, en dat moest al van in het begin gewoon worden om in dat wiegje te liggen. Dan moest wat tegen lawaai kunnen. Als dat wat groter werd, ging dat 's avonds mee naar boven. Dat moest maar in een kamer liggen, met den babyfoon. Bij ons was dat zo niet. En wij voelen nu dat dat verschil altijd maar groter en groter wordt: ze promoten heel veel borstvoeding. Geef dat maar zolang mogelijk. Dat mag allemaal van mij. Maar ik vind als ze weten dat ze moeten gaan werken en dat hun kind naar een opvang moet, dan vind ik dat ze rekening moeten houden met de opvang. Ik zeg niet dat dat allemaal heel slecht is. Dat zal allemaal wel heel goed bedoeld zijn. Dat is allemaal goed voor mensen die hele dagen thuis zitten, dat de kinderen niet weg moeten." (Kinderbegeleider, 58 jaar)

1.4.3 (Pedagogische) ondersteuning en beleid vanuit de overheid

De kinderbegeleiders ervaren dat de ondersteuning en de (personeels)omkadering die de overheid biedt niet in verhouding staan tot de eisen die ze opleggen aan de groepsopvang. Vooral de kind-begeleiderratio is een doorn in het oog. Ook al werken kinderbegeleiders zo hard ze kunnen en ook al doen veel werkgevers inspanningen om de begeleider-kindratio naar beneden te krijgen, binnen de bestaande regelgeving en de huidige subsidieregeling zijn er gewoon te veel kinderen per begeleider om aan alle verwachtingen te voldoen. Kinderbegeleiders hebben het er ook zelf heel moeilijk mee dat ze niet de zorg en de stimulans kunnen bieden die ze zo graag willen geven. Ze geven vooral aan dat ze kinderen onvoldoende individuele aandacht kunnen bieden en dat hen de tijd en ruimte ontbreekt om kinderen te stimuleren in hun ontwikkeling.

"Dat hakt erop in, hè. Omdat ge wilt kwalitatieve zorg bieden hè, ge wilt de kinderen de aandacht geven die ze verdienen. En zoals daar ehm, dat eetmoment best wel tijd insteken, een half uur met één kind. Als ge er 21 hebt, gaat ge dat niet doen. Ge geeft die twee happen. Ah, wilde gij niet? Oké, geen eten." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

"Ge kunt ermee bezig zijn. Ze wat stimuleren. Motoriek stimuleren. En als het zo druk is, ja, dan moet ge een fleske geven, dan moet ge nog een fleske geven, dan moet die in bed en dan heeft de één weer iets voor. Dan heeft de één zich weer volgekakt (lacht) of ik weet het niet." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

"Het aantal kinderen heeft een grote invloed. 7 of 8 jaar geleden was de afspraak: 14 baby's en 16 peuters. Die tijd is al lang voorbij. Nu zitten we aan 21 peuters en 17 baby's op sommige dagen. Je kan niet hetzelfde werk doen als je er 21 hebt of 14. Die verhouding klopt niet. Je moet dezelfde kwaliteit blijven leveren, maar dat gaat gewoon niet. Als dat de toekomst is van een

kinderdagverblijf dan kan je niet vragen dat er nog een kwaliteitshandboek komt met heel veel regels in en met wat je allemaal moet doen met kinderen. Het welbevinden is veraf dan, zeker bij het personeel. Veel kinderen amuseren zich wel, maar kinderen die meer teruggetrokken zijn, zitten vanop een afstand te kijken naar al die joelende kinderen. Ik vind dat de kinderen in kleinere groepjes sneller openbloeien.” (Kinderbegeleider, 54 jaar)

“(Voor de ZiKo-Vo ga ik) dat kind observeren hè, want daar zijt ge toch wel efkes mee bezig. Ik doe daar dan kleine activiteitjes mee, zeker als het bij de oudste is. Bijvoorbeeld hè, al eens parels rijgen voor te zeggen want dat zijn zo dingen hè, rond fijne motoriek, een kleurenspelletje, ik probeer dat dan dikwijls te combineren, dat ik al parels met kleuren ... Maar dat zijn dingen waar dat ge wel wat mee bezig zijt. En er zijn bepaalde dingen dat je weet van een kind, maar als ge zo toch eens een op een bezig zijt, merkt ge toch nog dingen- Hè, ge hebt bijvoorbeeld kinderen die ge weinig hoort en als ge daar een op een mee bezig zijt, dat ge toch verschiet van amai, die woordenschat is toch wel of dat, of die kunnen toch al mooie zinnnetjes maken of... Dat dat eigenlijk in de groep verloren gaat, maar als ge zo een op een daarmee bezig zijt- Maar dat zijn ook weer extra dingen hè? (En) ik vind dat we daar te weinig tijd voor hebben. Dat we eigenlijk met te weinig mensen in de crèche zijn. Ik zou graag gewoon, moest dat financieel kunnen, maar dat kan financieel op dit moment niet, alle dagen echt met vier werken.” (Kinderbegeleider, 48 jaar)

“Ik vind dat de overheid onze deskundigheid niet genoeg herkent, ook qua wetgeving hè. Eén begeleider op acht,... dan ge denkt van... eigenlijk zouden die mensen die zo’n beslissingen nemen, eens mee moeten komen staan in de realiteit. En dat dan een keer doen. Toen ik nog in de Carrefour werkte als assistent-manager, kreeg ik een plannetje van hoe ik de rekken moest inrichten. En dan staat daar plots een zwevende plank waar er nog twee producten op staan want ja, dat paste niet meer in de planning. En dan denk ik: dat kan alleen maar iemand verzinnen die op een bureau werkt en die nog nooit in een winkel is binnen geweest. We hebben nog twee productjes over, mwa, we tekenen gewoon een schappeke bij. Maar ge kunt in de winkel geen schappeke bijtekenen hè? Dat gaat niet. Dat gevoel heb ik ook met de regering. Ze maken allemaal akkoorden zonder dat er echt voldoende geluisterd wordt naar professioneel volk dat echt op de werkvloer staat.” (Kinderbegeleider, 38 jaar)

Het ongenoegen schuilt soms ook in kleine dingen. Zo zorgde de onbereikbaarheid van Kind & Gezin tijdens de coronapandemie en de kwaliteit van de mondkmaskers die ter beschikking werden gesteld, op één van de locaties voor ergernis.

“Ik vind eerlijk gezegd, ze zijn heel streng voor ons, maar met de corona hebben ze wel serieus wat steken laten vallen, vind ik. De (jonge) ouders hebben ze ook in de steek gelaten, vind ik. Zeker als ge met een eerste kindje zit, dat hebben we hier ook al veel, veel gehoord. Zeker als ze, als ge zo eh, streng zijt op een ander, maakt dan dat ge zelf ook goed in orde bent.” (Kinderbegeleider, 53 jaar)

“Met de coronacrisis is het helemaal een ramp geweest. Neem nu de mondkmaskers die ze gegeven hebben, dat is om te lachen, geef dan niks.” (Kinderbegeleider, 41 jaar)

1.4.4 Kwaliteit van de instroom

Tot slot oefent de opleiding tot kinderbegeleider in het secundair en het volwassenonderwijs een invloed uit op de jobbeleving van de huidige generaties kinderbegeleiders, zowel in positieve als in negatieve zin. Als ze terugblikken op hun eigen opleiding, herinneren kinderbegeleiders zich nog enkele theoretische vakken waaraan ze veel aan gehad hebben. Toch blijven vooral de stages hen bij. In hun beleving is hun job er toch een die je vooral al doende moet leren.

"Allez, veel van die theorie, ik snap dat dat gegeven moet worden, dat ge dat moeten weten maar uiteindelijk leert ge het met te doen." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Op school was het een ramp: mijn schriftelijke dingetjes was net goed genoeg. Ik had het verstand niet, maar ik had het wel in mijn lichaam. Mijn vader zei altijd: "We leven in een tijd waarin je dat papiertje echt wel nodig hebt. Ik heb nog met mijn handen kunnen laten zien wat ik kon. Nu gaat dat niet meer". Ik heb een tijd dat dat ging, maar ik heb een tijd dat het echt met de hakken over de sloot was elke keer. Dan kwamen die stages, en zeiden die leerkrachten: "Je haalt keigoede punten". Dat was iets waar ik op aan het wachten was. Ik wou laten zien wat ik had. Ik kon het niet met mijn verstand." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

"Ik denk toch wel dat ik in de opleiding die ik heb gehad (volwassenenonderwijs), genoeg informatie heb gekregen om op de werkvloer te kunnen beginnen. Je doet dan ook een stage in crèches, in een school, in BKO's. Je hebt dan een beeld bij het dagritme. De kinderen zelf ga je nooit weten. Alle kinderen zijn anders." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Vanaf het 5de jaar begon het pas interessant worden. Toen mochten we op stage. Dit is wat ik wil, dacht ik." (Kinderbegeleider, 54 jaar)

"Op school heb ik niet zo veel opgenomen, nee. En ergens denk ik dat het ook beter is om op uw stageplek te leren, dan dat zij u op school, want eigenlijk klopt daar toch niet alles van zonne." (Kinderbegeleider, 21 jaar)

Kinderbegeleiders investeren graag in stagiairs. Zelf hebben ze de job geleerd van ervaren collega's en ze engageren zich met plezier om op hun beurt een mentor te zijn voor anderen. En soms hebben ze er ook iets aan voor zichzelf, omdat ze via de stagiairs en de stagebegeleiders in contact komen met nieuwe inzichten.

"En ook als ge met die, die eh, stagebegeleiders babbelt dan denkt ge van a, ja, dat zijn inderdaad wel leuke dingen en dat neem ik dan ook wel mee. En ik denk dat ik daar ook wel deels in gegroeid ben." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Ik denk dat ik één van de enige ben die zoveel werkt en tijd steekt in stagiaires. Ik vind het belangrijk dat ze een stukje van ons meekrijgen. In de toekomst zou het wel eens kunnen zijn dat we die opnieuw tegenkomen en dan wil je daar toch op een deftige manier mee samenwerken. Dat is niet altijd wat er gebeurt. Sommigen nemen een andere weg. Ze zijn niet gemotiveerd om de job te doen en komen hier alleen om hun loon te halen elke maand. Ik kom met een heel andere

intentie naar hier. Ik ben daar misschien dan iets te perfectionistisch of idealistisch in, ik ben zo een persoon, ik verwacht dat dan ook van iedereen.” (Kinderbegeleider, 26 jaar)

“Wij maken altijd superlange verslagen, we schrijven alles heel goed uit, met voorbeelden en zo, dat ze ook goed weten waarom dat het niet goed is of waarom dat het wel goed is. Of dingen die ze kunnen verbeteren of- Dus we maken daar heel veel werk van, maar ja, als ge iemand hebt waar dat het niet goed mee gaat, ja, dan steekt ge daar dan nog weleens extra tijd in.” (Kinderbegeleider, 48 jaar)

Meewerken aan de opleiding van een nieuwe generatie kinderbegeleiders is echter geen louter positieve ervaring. Sommige kinderbegeleiders hebben de indruk dat beroepsopleidingen de lat steeds lager leggen en hun leerlingen te weinig voorbereiden op de job.

“Ik denk dat we toen in de tijd meer voorbereid werden dan nu. Want wij deden ook veel stages (en) wij hadden ook lange stageperiodes. En dan is dat zo een periode dat ge lang ergens zijt en dan leert ge ook meer de werking kennen. En dan leert ge ook meewerken met de rest. Maar ge hebt ook scholen dat ze maar ene dag of twee dagen op de week komen. En dan heb ik zoiets van dan kunt ge u niet inwerken...” (Kinderbegeleider, 41 jaar)

“Veel kinderen worden gepusht om die richting te doen, hè. Terwijl dat niet zomaar een richting is. Het wordt volledig ondergewaardeerd op scholen. Ze mogen fouten maken, maar er wordt heel veel door de vingers gezien, terwijl, ze zijn niet met een pak bloem bezig bij wijze van spreken, hè.” (Kinderbegeleider, 41 jaar)

“Vanuit de scholen ehm, wordt daar toch wel meer de nadruk op gelegd, vind ik nu, dus niet alleen naar dat verzorgende toe, maar ook hè, dat ze activiteitjes moeten voorbereiden. En het is ook nog een verschil, de ene school tegen de andere school. (...) Maar ja, het, het zit erin hè. Maar naar mijn gevoel toch nog iets te weinig.” (Kinderbegeleider, 48 jaar)

De motivatie van de leerlingen lijkt eveneens achteruit te gaan. Zij wekken soms de indruk dat ze met tegenzin de opleiding volgen. Volgens sommige kinderbegeleiders lijkt dit eerder een recent fenomeen, anderen geven aan dat dit al langer het geval is.

“Die zaten daar omdat ze tot hun 18 jaar naar hun school moesten gaan hé. Sommige zaten hun tijd te verbodden. Veel leerstof of moeilijke leerstof was dat niet en toch waren sommigen nog gebuisd.” (Kinderbegeleider, 54 jaar)

“Dat dat niet een opleiding is die ge doet van a, dat is gemakkelijk van theorie, daar ga ik gemakkelijk door zijn. Dus ik zal die opleiding efkes gaan doen en dan heb ik een, dan heb ik een diploma. Want ge moet dat wel graag doen, denk ik, sowieso om het vol te houden en ook gewoon om, ge moet dat echt graag doen om het goed te doen.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"En allee en ik vind dat sommige stagiairs niet, niet bekwaam zijn voor, voor bij kinderen te staan. Goh, maar vaak worden ze, moeten ze ook van thuis uit en dan denk ik wat, allee. Die moet dan stage doen in een crèche, waar dat ze totaal niet achterstaan en dat vind ik jammer, allee. Tuurlijk doen die dan hun best niet, omdat ze dat niet leuk vinden. En iets wat dat ge niet leuk vindt allee, daar kunt ge ook geen energie voor opbrengen." (Kinderbegeleider, 39 jaar)

"Wat ook moeilijk is: als ze die opleiding doen in het 5de en 6de; dat ze dat moeten combineren met bejaardenzorg. Als u dat echt niet ligt, kinderen of bejaarden, dan snap ik dat die minder gemotiveerd zijn." (Kinderbegeleider, 33 jaar)

"Ik denk zoals veel meisjes die in de bso-richting terechtkomen die worden in de zorg gestoken. Ehm, dat is goed, dat is slecht. Eh, pff, ja, ik denk dat dat een richting is waar dat er heel veel voor kiezen. Maar hoe kunt ge als 16-jarige of 17-jarige ehm, efkes van zeggen ah, ja, met mij, met bejaarden mensen daar wil ik nog eens mee werken of met kinderen ah wel, met kinderen wil ik eens mee werken. Welk kind van 17 jaar kan dat zeggen? Toch niemand." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Ik heb verschillende stagiaires (gekend die zeiden) maar ik moet van school dit doen, ik doe dat niet graag. En waarom moet dat dan van school? Omdat jij gewoon al die zorg allez, moet studeren? Maar ja, kinderen voelen dat. En dat is het probleem dus ik weet het niet. Maar ik vind zo'n job, nee, moeten, dat gaat niet lukken. Want het kind, die, die gaat dat niet verstaan of dat gij die job graag of niet graag (doet) Als hij aandacht zoekt, moet je niet zeggen, ja, ga maar daar." (Kinderbegeleider, 42 jaar)

2 NARRATIEVE ANALYSE

Naast de thematische analyse voerden we een narratieve analyse uit om een grondig inzicht te krijgen in de verschillende betekenislagen van de jobbeleving van de kinderbegeleiders. We analyseerden de interviews aan de hand van Listiging Guide van Carol Gilligan en gingen op zoek naar de verschillende stemmen waarmee kinderbegeleiders spreken over zichzelf en hun jobbeleving. We gingen ook na in welke contexten deze verschillende stemmen zich manifesteren en hoe de stemmen met elkaar in interactie gaan. Afsluitend formuleren we een aantal inzichten uit de narratieve analyse over de jobbeleving van kinderbegeleiders.

2.1 Welke stemmen onderscheiden we?

2.1.1 Tevreden, genietend, enthousiast

Alle respondenten gebruiken een positieve stem: bij sommigen toont die zich vooral om tevredenheid uit te drukken, bij anderen klinkt ze eerder genietend en nog anderen spreken enthousiast. We horen deze stem vooral als kinderbegeleiders spreken over

kwaliteitsvolle interacties met de kinderen, de ouders en de collega's. Ze beschrijven dan de affectie die ze krijgen van kinderen, de steun die ze ervaren van de collega's en de waardering die ze ontvangen van de ouders. Kinderbegeleiders benoemen dit soms als de 'vriendschap' die ze ontvangen.

"Het leuke aan de job is dat kinderen echt tonen dat ze u graag hebben, dat ze graag bij u zijn en zo. Dat vind ik wel het leuke deel aan de job. Dat ge echt zo bij de kinderen kunt zijn. Ermee bezig zijn en dat ge daar iets voor terugkrijgt."
(Kinderbegeleider, 26 jaar)

"Ik vind wel dat ge van de ouders wel veel dingen krijgt. Dat ze zo zeggen: we hebben respect voor u en dat ze ons zo bedanken en op een kaartje zo en zo, dat vind ik wel altijd tof." (Kinderbegeleider, 59 jaar)

"Als ik naar huis ga, dan ben ik zo een half uur onderweg en dan ben ik zo mijn dag aan 't overlopen en dan denk ik: wat is er vandaag gebeurt en dan komt dat zo allemaal wel terug zo en dan denkt ge eigenlijk heb ik toch niet zo een slechte job of zo. Ge zijt wel moe hè, maar er gebeuren echt wel leuke dingen die u hier houden. Het zijn inderdaad uw collega's en de kindjes en de ouders waarvoor je het toch blijft doen hè." (Kinderbegeleider, 32 jaar)

Een aantal kinderbegeleiders spreekt tevreden over de werkplek en over de werkomstandigheden. Vooral medewerkers in een voorziening op subsidietrapp twee uiteten zich positief over hun loon- en arbeidsvoorwaarden. Ook wie inspraak krijgt, uit zich tevreden.

"Ik voel me heel goed in onze groep, in die ruimte. Als ik zo binnenkom, dan denk ik: eigenlijk hebben wij wel een mooie werkplaats. Ik vind wel dat wij dat goed gedaan hebben." (Kinderbegeleider, 37 jaar)

Een genietende stem horen we vooral wanneer kinderbegeleiders spreken over een intense ervaring, meestal in het contact met de kinderen: omringd zijn door kinderen, hun oprechte affectie mogen ontvangen, kinderen observeren die aan het spelen zijn, kinderen zien ontwikkelen en daaraan bijdragen.

"En zeker zo die baby'kes hè, o, daar geniet ik zo van hè. Zo echt zo terug dat flesje geven. O, daar kan ik echt zo van genieten. Dat vind ik ook de leukste groep, de kleintjes." (Kinderbegeleider, 39 jaar)

"Als die binnenkomen en die steken hun armen al uit om te komen, ja dan smelt ge." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

"Die belangrijke fase in die baby'tjes hun leven, hè. De eerste hapjes, eerste groentehapjes, eerste stapjes, eerste keer kruipen, ... Ik vind het zo geweldig dat ge daar een deel van mag zijn en dat ge dat kunt aanmoedigen."
(Kinderbegeleider, 34 jaar)

Soms praten kinderbegeleiders met een uitgelaten, enthousiaste stem, als ze het hebben over een activiteit die uit de band springt, een nieuwe impuls of een gebeurtenis die de

routine doorbreekt. Ook als een kind plots iets kan of oppikt van de begeleider, lokt dit enthousiasme uit.

"Dat is echt een slechte eter. Dat is echt niet normaal. En dan steek je er altijd zoveel tijd en moeite in... En nu vandaag had die heel zijne pot leeg gegeten... Dan is dat zo ja, yes, gelukt. En wanneer hij klaar was, zeg ik, speel nog maar wat terwijl ik een ander kindje eten geef. En ik geef een speelgoedautootje en ik zeg: auto. En hij zegt ook auto en ik viel me daar van mijne stoel. En ge denkt ja, dat maakt mijne dag toch wel weer goed." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

"Twee kindjes die samen spelen, dat vind ik superfijn om te zien, als die echt met elkaar bezig zijn en dat ge er zelf niet mee moeit maar dat die dan zo bezig zijn. En dat vind ik ook heel schattig, vooral bij de peuters ook, als die dan zo van die gesprekskes hebben en zo, dat vind ik ook echt superleuk om te zien. Daar krijg ik ook echt energie van." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Het feit dat elke dag anders is en dat er variatie in de taken zit wordt ook door verschillende begeleiders met enthousiasme verteld.

"En hier is het zo dat elke dag anders kan zijn. je kan een betere dag, een goede dag hebben of een mindere dag hebben en dat vind ik zelfs leuk, spannend. Haha." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

2.1.2 Ontevreden, gefrustreerd, machteloos

De tweede stem die alle respondenten gebruiken is een stem die ontevredenheid en frustratie uitdrukt. Deze stem manifesteert zich als het tegengestelde, het contrapunt voor de tevreden stem.

Een eerste bron van frustratie is de miskennis die de kinderbegeleiders ervaren. Hoe belangrijk en betekenisvol hun werk is voor de kinderen en hun ouders, in de buitenwereld voelen ze zich miskend en ondergewaardeerd.

"Ze onderschatten dat wel vaak, totdat ze hier uiteindelijk eens een dag komen meedraaien en dan beseffen ze wat dat wij doen. [lacht] Maar zoals familie of zo van mij die niet werken in de kinderopvang. Die denken 'dat zijn toch maar gewoon kindjes eten geven en in bed leggen.' Ik zeg, 'pardon' [lacht], ik zeg 'kom eens een dag meewerken. Ge zult eens weten hoe moe dat ge zijt.'" (Kinderbegeleider, 30 jaar)

"Met die corona heb ik dat heel vaak, dat is een frustratie een beetje, dat het altijd over de scholen en over de leerkrachten gaat terwijl dat ik vind dat wij een beetje gelijk zijn qua jobinhoud. En dan wordt er heel vaak gezegd, ocharme de leerkrachten en oei, en die hebben het zo zwaar en die moeten altijd blijven werken met die kinderen. En die kinderen dragen geen mondkapjes en dat is wel erg en die geraken snel besmet. En dan denk ik, wij zijn ook altijd blijven werken in de kinderopvang en wij- Ik bedoel nu zijn hier al bijna alle collega's besmet geweest dus dan denk ik ja, dat staat nooit in de media." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Een tweede bron van frustratie is de spanning tussen de verwachtingen van ouders en van Kind & Gezin aan de ene kant en anderzijds de realiteit waarin kinderbegeleiders moeten werken. Sommige verwachtingen vinden kinderbegeleiders niet realistisch in de context van een groepsopvang. Andere vinden ze wel terecht, vooral wanneer die aansluiten bij hun persoonlijke intuïtie. Maar het is in de praktijk niet mogelijk om de zorg te bieden die ze willen bieden. Ook al weten kinderbegeleiders wat nodig is en werken ze erg hard, ze komen handen te kort of de organisatie laat de gewenste aanpak niet toe. En dat zorgt voor ontevredenheid, ergernis of frustratie.

"Ik heb niet echt het idee dat ik hier echt kan doen wat ik graag zou willen doen. Omdat het te druk eigenlijk is. Ge zijt constant aan het denken eigenlijk. Ik moet mentaal en fysiek hard werken." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

"Dat is de mindere kant van ons job. Dat ge soms handen te kort hebt om elk kind te troosten of te pakken en het nodige te doen. Terwijl dat ge weet wat dat ge moet doen, maar dat ge er gewoon niet aan geraakt. 't Is niet dat ik dan gestresseerd ben, vroeger wel nu niet, maar ik kan daar wel niet tegen. Want ik wil het dan zo snel mogelijk troosten omdat ik dat zelf zo heel zielig vind. 't is niet stresserend, maar wel frustrerend, zal ik het zo zeggen. Dat aantal, allé dat blijft wel, dat is echt mijn dagelijkse frustratie. Ik vind wel dat ge precies dan op die momenten zo niks afwerkt? Ik ben wel overal, maar ik ben eigenlijk nergens." (Kinderbegeleider, 32 jaar)

"De werkdruk is zeker, elke dag wordt het zwaarder en zwaarder. Wij moeten veel meer doen dan misschien tien jaar geleden. Wij moeten meer voor de ontwikkeling zorgen. Wij moeten meer opletten wat we doen. Kind en Gezin eist veel papierwerk." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Wij doen hier alles wat ze vragen en toch krijgen wij soms een slecht verslag. Dan denk ik, hebben die iets tegen ons of wil je het niet toegeven. Voor Kind en gezin kunnen wij nooit goed doen. Of dan zeggen ze in je gezicht van dit was kei goed en dat. En achteraf schrijven ze in het verslag van dat was niet goed en dat was niet goed. Ze zijn strenger he, dat is ook logisch maar ge moet ook niet gaan muggenziften." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

"Ik wil eens wat meer tijd maken voor bij de baby's eens te kunnen zitten. Dat vind ik soms wel jammer, dat is echt jammer. Dat is een bronneke van frustratie." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

Zeker op sommige piekmomenten – waarop verschillende kinderen allemaal tegelijk huilen, honger hebben of in bed moeten, voelen kinderbegeleiders zich opgejaagd, gespannen en gestresseerd.

"Vanbinnen kan dat soms zo wel beginnen draaien zo van o man, hier moeten er nog zoveel in hun bed, die zijn hier allemaal moe aan het worden en dat gaat hier niet vooruit." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Dan hebben die allemaal tegelijkertijd honger en ge zijt soms maar met twee als er geen stagiairs zijn of geen extra hulp. En dan zijn die aan het wenen, aan het

wenen en dan moet ge met twee echt goed doorgeven voor eigenlijk, ja, dan hebt ge soms handen te kort. Ge zijt soms gewoon met te weinig voor hetgeen dat de kindjes nodig hebben.” (Kinderbegeleider, 26 jaar)

En in sommige situaties, zoals kinderen die niet getroost kunnen worden ook al heeft de begeleidster alles geprobeerd, voelen medewerkers zich machteloos en moedeloos.

“Als je een kind hoort schreeuwen van de honger en dat dat niet uit een flesje kan drinken. Daar word ik dan moedeloos van. Dan denk ik: hoe moet ik dat hier doen? Ik wil dat kind eten geven want dat heeft zo’n grote honger.” (Kinderbegeleider, 58 jaar)

“Die kunnen echt zo hard uitdagen: aan tafel hun potje constant van tafel gooien, niet willen eten, niet blijven zitten en gaan lopen. Ook gewoon uitlachen in je gezicht, dat durven ze ook. Als je iets tegen hen zegt, kijken ze naar je en beginnen te lachen of hun tong eens uitsteken. Meestal is dat bij het eten. Dan beginnen ze expres hun potje op de grond te gooien, maar je kan ook wel zien wanneer het expres is. Of ze beginnen ermee te gooien naar andere kindjes.” (Kinderbegeleider, 28 jaar)

“Ik wil haar troosten maar dat mag eigenlijk niet. Dan weet ik gewoon niet meer wat ik moet doen eigenlijk. Ik ben ten einde raad eigenlijk. Je bent heel opgelucht dat ze na al die tijd terug heel flink is. Je moet proberen vol te houden. Je hebt dan zo’n raar gevoel in je hart en dat maakt het moeilijk.” (Kinderbegeleider, 21 jaar)

Een derde bron voor de gefrustreerde stem, is de ontgoocheling over de aanpak en beslissingen van collega’s, ouders of van de verantwoordelijke en de manier waarop die tot stand zijn gekomen.

“Ik heb dat al zo veel gedaan, en uiteindelijk draait het altijd op hetzelfde uit. Dus ik kan beter zwijgen. Het heeft geen nut.” (Kinderbegeleider, 37 jaar)

“Ik vind het jammer dat ze niet van standpunt verandert. Ik zou het heel anders aanpakken als ik de baas zou zijn.” (Kinderbegeleider, 26 jaar)

“We krijgen ook geen woordje van dank of medeleven. Je mist dat wel. Je krijgt wel appreciatie van de ouders, dat wel, maar van de verantwoordelijke krijg je nooit een schouderklopje.” (Kinderbegeleider, 54 jaar)

2.1.3 Zelfzeker, fier

Verschillende kinderbegeleiders wijzen de positieve interacties met kinderen en ouders toe aan zichzelf en hun collega’s. Ze zijn het resultaat van hun werk en van hun aanpak.

“Maar ik denk dat dat ook wel aan ons ligt dat die ons zo graag zien denk ik. Ik weet het niet, omdat we dan lief zijn. Want ik ben ervan overtuigd als gij lief en vriendelijk zijt tegen de mensen of tegen de kindjes, dat is eigenlijk het mooiste voorbeeld hè. Ge krijgt het zoveel meer terug hè.” (Kinderbegeleider, 32 jaar)

Een aantal kinderbegeleiders benoemt zichzelf als competente opvoeder: ze kunnen negatieve situaties ombuigen, ongewenst gedrag bijsturen en kinderen effectief iets nieuws aanleren... Ze zijn stiekem fier als zij wel slagen in een opvoedingskwestie en de ouders (nog) niet. Ook vertellen ze soms dat ze als eerste een probleem in de ontwikkeling opmerken of omgekeerd, dat ze ouders kunnen geruststellen wanneer die zich onnodig zorgen maken. Ze spreken dan met een zelfzekere, zelfbewuste en soms fiere stem over zichzelf en hun bekwaamheid, maar ook over de kwaliteit van de werking. Vooral de meer ervaren kinderbegeleiders spreken met deze stem.

"Ik zal nooit zeggen: 'ik ben kinderverzorgster'. Ik zeg: 'ik ben opvoedster in een crèche', want dat is wat ik ben. Ik ben opvoedster in een crèche."
(Kinderbegeleider, 37 jaar)

"Ik vind dat ik de kindjes heel snel leer kennen. Dat ik zoals een mama thuis van haar eigen kindjes weet van wat dat weentje of gedrag betekent en dat heb ik hier ook snel met de baby'tjes. Dat zit zo in mijn vel nu." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

"Dankzij mij is dat kind nu al zo ver gekomen dat het normaal functioneert. Wij zijn daar heel goed mee bezig. Dan ben ik natuurlijk fier. Ik vind dat we al een heel goede crèche hebben." (Kinderbegeleider, 58 jaar)

"Ik dacht ik ga mij niet laten kennen. Ik zeg ik heb ook een bachelor. Als ge dat ziet wat wij moeten doen, dat is een serieuze job hé." (Kinderbegeleider, 44 jaar)
"Ik was blijkbaar ook de enigste die het dochttertje van mijn schoonzus in slaap kreeg. Dat was een hele moeilijke slaper. En alleen ik kreeg die in slaap. Dus ja, dan was dat dikwijls dat ik daar weleens naartoe reed zo, als het de mama te veel werd. En dan zag mijn schoonmoeder dat dan ook wel in mij, dat Fingerspitzengevoel eigenlijk zo hè. En toen ik stages ben beginnen doen, dan ja, dat was echt uw roeping vinden eigenlijk hè." (Kinderbegeleider, 38 jaar)

We zien de zelfzekere stem ook terugkomen bij kinderbegeleiders die vertellen dat ze openlijk uitkomen voor hun mening in gesprekken met ouders, collega's of buiten het werk. Ze voelen zich gesterkt door hun jobdeskundigheid en door het belang van hun job.

"Ik zal heel snel ook zeggen wat dat ik voel en wat dat ik denk. Zo kennen ze mij hier eigenlijk ook wel. Dus als er iets is, dan vragen ze het ook wel aan mij omdat ik zo nogal een snelle ben om te antwoorden." (Kinderbegeleider, 32 jaar)

"Ik denk dat, dat ik iets meer kan zeggen tegen ouders dan andere, dat ze het rapper aannemen van mij. Ik weet het niet hoe dat dat komt haha, ik weet dat echt niet. Als ik iets wil veranderen moet ik dat zelfs niet vragen."
(Kinderbegeleider, 44 jaar)

"Toen ik zei, ik ga werken in een crèche dan hoorde ik zo wel in de omgeving van allez, kakapampers doen, en ge zijt toch veel beter, en waarom hebt gij daar zo voor moeten studeren? En dan denk ik van ja, ik wil dat graag gaan doen en dan is dat ook zo. Dan kunnen jullie denken wat dat ge wilt want ja, het is hier ook soms wel een vuil beroep: pies, kak en kots, en snot." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

2.1.4 Onzeker/twijfelend, bescheiden/terughoudend

Sommige kinderbegeleiders zwakken de positieve uitspraken over zichzelf en hun werk meteen weer af. Het lijkt alsof ze schrikken van zoveel zelfzekerheid en zich haasten om die te relativieren.

*"Da's misschien raar dat ik dat van mezelf zeg, maar ze hadden mij graag."
(Kinderbegeleider, 26 jaar)*

"Ik doe gewoon wat ik graag doe. Veel vanuit het idee: hoe zou ik het willen. Jij noemt dat een sterkte. Ik noem dat gewoon 'ik'. (Kinderbegeleider, 37 jaar)

"Dat we eigenlijk een jaar regelmatig Merci'kes of een kaartje krijgen om te bedanken voor de goede zorgen en dan denk ik dat ge dat alleen (geeft) als ge content zijt. Allé, ik doe dat toch met mijn kinderen, dus ik veronderstel dat andere mensen (dat) ook (doen omdat ze content zijn). Ik zit hier toch geen onzin te verkopen, hé?" (Kinderbegeleider, 32 jaar)

Ook als ze praten over hun positionering tegenover ouders, collega's of een verantwoordelijke, stellen sommige kinderbegeleiders zich terughoudend op. Ze houden hun mening voor zich.

"Wij moeten altijd schipperen. Want ge krijgt soms wel wat over u, ge kunt er ook altijd niet op reageren gelijk als ge zou willen. Want ja, het zijn altijd de klanten, zal ik maar zeggen hè, dus ja, ge moet wel een olifantenvel hebben voor alles goed over u te kunnen laten gaan. Ge probeert zoveel mogelijk erin mee te gaan, maar er staat een limiet op hè, ge kunt dat niet altijd hè. Ik zeg er niet graag iets van, elk heeft zijn gedacht van opvoeden." (Kinderbegeleider, 37 jaar)

"Ik ben de jongste, allé, ik ben de nieuwste hier, dus ik vind dat ja, ik vind dat soms wel moeilijk om zo een dingen te bespreken. Ik probeer dat wel een beetje maar (zucht) maar ja, ieder heeft zijn eigen visie." (Kinderbegeleider, 21 jaar)

Kinderbegeleiders zijn niet altijd zeker van zichzelf. Vooral jongere werknemers vertellen dat ze twijfelen aan zichzelf: over het contact met de ouders, hun plaats in het team, bepaalde administratieve taken en het omgaan met gedrag dat ze als moeilijk ervaren.

"Ik ben de jongste, allé, ik ben de nieuwste hier, dus ik vind dat soms wel moeilijk om zo een dingen te bespreken. Ik probeer dat wel een beetje maar (zucht) maar ja, ieder heeft zijn eigen visie en soms denk ik ja, jullie zeggen te veel dingen die ze niet mogen. Dat is mijn mening over hun dan. Maar zij denken dat ik dan soms te veel toelaat misschien, ik weet niet precies wat ze denken, maar ik ga er dan soms van uit van allé, oei oei, ze denken weer dit van mij." (Kinderbegeleider, 21 jaar)

Meer ervaren medewerkers twijfelen er soms aan of ze nog zouden bijstuderen, of ze meer verantwoordelijkheid zouden opnemen in hun huidige of in een andere job, of ze deze job nog lang zullen volhouden en of ze vroeger wel de juiste keuze hebben gemaakt.

"Iemand zag in mij zo eigenlijk een beetje de groepsverantwoordelijke maar dat wil ik absoluut niet. Maar ik doe (verheft stem) dat eigenlijk al, spontaan ja, maar ik wil die titel niet, helemaal niet." (Kinderbegeleider, 32 jaar)

"Ik werk hier heel graag, maar soms voel ik mij ja, na zeven jaar ook zowel wat.... Het is niet dat ik weg zou willen uit mijn babyklas, maar ik voel mij soms wel aan vast geroest en het is altijd hetzelfde, het zijn altijd de baby's." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

"Ik heb er heel lang wel problemen mee gehad omdat ik mijn school slecht heb moeten eindigen, ik ben gestopt met slechte stage-ervaringen en ik heb daar pijn in mijn hart van gehad. En dan denk ik van ja, nu moet ik bij die baby's gaan zitten terwijl ik een leerkracht wil worden. Nu heb ik dat ook wel kunnen loslaten maar soms denk ik zo toch nog wel van ja, van hm, domme- Ik heb een tijd geleden mijn dochter ook moeten inschrijven in de kleuterschool en als je dan allemaal ziet en hoort wat die moeten doen, dan denk ik van, ik denk dat dit ooit nog wel iets voor mij had kunnen zijn. En dan denkt ge toch wel van, misschien,... Het ligt nog wel open, het is niet dat ik het allemaal heb afgeschreven. Moest er een moment in de toekomst zijn, denk ik wel dat ik durf te veranderen." (Kinderbegeleider, 28 jaar)

Ook in contacten met kennissen of ouders die een beter betaalde of meer gewaardeerde job uitoefenen kunnen kinderbegeleiders zich klein en onzeker voelen.

"Ik heb zo één bepaalde vriendengroep en die zijn allemaal zo vrij hoog opgeleid en zo. En dan, dan cijfer ik mezelf eigenlijk zelf zo weg. En dan zeg ik zo allez, als we dan over jobs bezig zijn en ze zijn over hun job bezig en onderzoeken en weet ik veel wat. En, en zit ik hier en zeg ik ja, ik veeg nog altijd kak." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

2.1.5 Waakzaam

Een stem die af en toe voorkomt en eerder op de achtergrond blijft, is een waakzame stem. Verschillende kinderbegeleiders drukken uit dat ze zich verantwoordelijk voelen voor de kinderen en dat ze een belangrijke verantwoordelijkheid dragen. Aan de ene kant ontlenen ze hieraan een zekere fierheid en zelfwaarde. Ze hebben een belangrijke job, ouders vertrouwen hen hun kostbaarste bezit toe.

"Mijn broer deed gewoon humaniora en die zei: jij moet niets leren, want jij zit in het beroeps. Dat geeft je een minderwaardigheidsgevoel. Maar als je dan achteraf ziet welke verantwoordelijkheid je hebt, dan gaat dat minderwaardigheidsgevoel wel weg." (Kinderbegeleider, 54 jaar)

Maar op de achtergrond maakt deze verantwoordelijkheid veel kinderbegeleiders waakzaam en ongerust. De schrik dat er iets zou kunnen misgaan, staat niet constant op de voorgrond, maar ligt bij veel kinderbegeleiders wel voortdurend op de loer. Zeker als er dan elders een ongeval gebeurt, of erger, hopen de kinderbegeleiders dat het hen niet overkomt.

"Ik zal blij zijn als ik met pensioen kan dat ik niets heb meegemaakt met een kind." (Kinderbegeleider, 44 jaar)

"Er mag niets gebeuren, er mag niets verkeerd gaan." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

Als kinderbegeleiders het gevoel hebben dat ze minder goed toezicht kunnen houden, door de inrichting van de ruimte of het aantal kinderen per begeleider, wakkert dit hun waakzaamheid aan. Als er iets misloopt, zijn ze verantwoordelijk of zullen ze verantwoordelijk worden gesteld, ook al hebben ze de werkomstandigheden niet zelf in de hand. Ook als ze merken dat ouders angstig en onzeker zijn uit vrees dat hun kind iets zal overkomen, voelen ze de verantwoordelijkheid harder aan.

Kinderbegeleiders proberen er wel voor te zorgen dat dit gevoel hen niet verlamd door een relationele, relativierende tegenstem/tegengedachte, zoals deze kinderbegeleider illustreert:

"Er kan altijd iets gebeuren, zelfs als je met drie verzorgenden echt met uw ogen op de klas gericht bent en je hoort daar drie kinderen ruziemaken, dan kijk je automatisch. En dan gebeurt er net iets aan de andere kant. Daar valt er juist een van de glijbaan af. Daar moet je je overzetten, je kunt niet constant zo op elk kind kijken. Het is gewoon dan de nazorg die je dan geeft. Sommige dingen gebeuren echt zo in een vingerknip. Ze zijn daar met tweeën naast mekaar aan het spelen. De ene pakt iets af en de ander bijt en op twee seconden is dat gebeurd. En dan kan het juist zijn dat uw blik van die kinderen net naar een ander kind gegaan is. In die moment kan dat al gebeurd zijn." (Kinderbegeleider, 38 jaar)

2.1.6 Relativerend, pragmatisch

Als negatieve gedachten en gevoelens aan bod komen, worden die vaak gevolgd door een relativierende uitspraak: elke job heeft wel iets, het is nergens perfect, het is maar mijn mening, ik heb er zelf voor gekozen, een onthaalmoeder heeft het nog moeilijker...

"Maar dat is gewoon zo. Dat gaat overal zijn." (Kinderbegeleider, 26 jaar)

"Op het werk is er eigenlijk niet zo veel tijd om die Ziko-Vo's te maken. We kunnen dat maken wanneer we willen maar er is geen tijd eigenlijk he. Maar ik heb zelf voor deze kindjes gekozen. Ik heb gevraagd om bij deze groep te staan." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

"Je komt dan thuis na een drukke dag en je wilt even rusten en zen worden, en dat gaat niet omdat je nog voor je kinderen moet zorgen. Het is een beetje een combinatie van alles. Het is ook omdat ik zo ver woon. Als ik een late shift heb en er is veel file, ben ik pas thuis om zeven uur. Dat is soms moeilijk, maar ik zit hier graag bij deze collega's en deze job. Ik heb daarvoor gekozen, ja. De combinatie met privé wringt soms. Maar ik zeg het: dat ligt aan mij. (Kinderbegeleider, 41 jaar)

Kinderbegeleiders leven zich ook vaak in in de standpunten van ouders of van de verantwoordelijke. Ze zeggen: ik begrijp dat wel, ik versta wel, ik snap wel... Ze stellen zich loyaal en inschikkelijk op. Wat opvalt in verschillende citaten: steeds zegt een kinderbegeleider iets in de eerste persoon en daarna volgt een uitspraak in een onpersoonlijke vorm, meestal staat er een 'maar' tussen. Het subjectieve aanvoelen staat dan ten opzichte van een situatie die 'is' en niet veranderd kan worden. Het lijkt alsof de werkelijkheid het wint van de negatieve beleving.

"Ik versta de ouders ook wel, maar het is voor ouders soms heel moeilijk om het ook langs onze kant te bekijken." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"Ik heb zeker mijn eigen mening, maar ik zal die altijd respectvol uiten. Ik zou bijvoorbeeld zeggen, ik ben het daar niet mee eens, maar als jij zegt dat ik dat zo moet doen dan doe ik dat zo, want jij bent mijne baas en ik werk voor u. Als dat de crèche draaiende houdt ja, dan doe ik dat zo. Maar ik hoef het daar niet altijd mee eens te zijn." (Kinderbegeleider, 34 jaar)

"Soms is dat wel stresserend dat je dat dan allemaal af moet hebben en dat vind ik dan soms wat hinderlijk. Maar dat is iets persoonlijk van mij." (Kinderbegeleider, 41 jaar)

"De leidinggevende wil dat ze in zo'n bedje slapen om het te leren. Ik snap het wel, dat is beter dan dat ze in zo'n babybedje slapen. Ik vind dat wel moeilijk, ik versta het allemaal wel maar het is gemakkelijker om ze in een babybedje te leggen, dan kunnen ze er niet uit. Dan blijven ze liggen. Maar ja, dan leren ze niet meer. Ik snap het allemaal hé maar het is gewoon moeilijk." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

"Sommige mensen geven wel eens een complimentje maar soms is het meer dat ze commentaar geven, ondanks dat wij ons best doen. -Vind je dat je te weinig waardering krijgt van de ouders?- Ja, allez ik verwacht het ook niet he. Ik doe mijn werk niet voor de ouders. Ik doe dat voor mezelf, ik wil dat mijn werk goed is voor, voor mezelf en de kinderen." (Kinderbegeleider, 30 jaar)

Kinderbegeleiders proberen pragmatisch om te gaan met de realiteit waarin ze werken.

"Alhoewel ik altijd een voorstander was om kinderen alles op hun eigen ritme te laten doen, maar dat is praktisch niet haalbaar. De een moet eten om 11 uur, de ander om 12 uur. Dat is niet haalbaar in een crèche. Ja, maar eigenlijk is dat voor de baby's wel het beste. Alhoewel vandaag heb ik wel gezien: die had al honger om half elf. Om half elf zijn de aardappelen klaar. Ik dacht als ik nu ga wachten, gaat hij om elf uur niet meer eten. Hij was zo moe, dus dat doe ik wel. Dan geef ik ze al eten om half elf. Dat kan wel. Waar ik kan schipperen, doe ik het wel." (Kinderbegeleider, 37 jaar)

De meeste kinderbegeleiders leggen zich neer bij de situatie. Ze maken er het beste van. Sommigen willen niets anders doen, anderen zien weinig alternatieven voor zichzelf. Af en toe droomt een kinderbegeleider van een andere toekomst voor zichzelf: een andere job, een eigen zaak... Maar de meesten nemen zich voor om te blijven. De positieve

ervaringen met kinderen, hebben blijkbaar zo'n sterke impact op de beleving van de kinderbegeleiders dat ze veel van negatieve situaties of gevoelens aan de kant kunnen schuiven.

"(Ge kunt eens) een negatief moment gehad hebben of eens problemen gehad hebben met kindjes of weet ik veel en als ge die dan vasthebt en die beginnen dan te lachen of, of die zijn dan zo leutig bezig, dan zijt ge dat vergeten hè."
(Kinderbegeleider, 53 jaar)

"Je kijkt naar die kinderen en je krijgt zoveel van hen terug. Voor hen doe je het gewoon. En al de rest neem je er maar bij." (Kinderbegeleider, 54 jaar)

2.2 De interactie tussen stemmen

De zes stemmen die kinderbegeleiders het meest gebruiken om over hun jobbeleving te spreken, gaan interessante interacties aan. Opvallend zijn de stemmen die elkaars tegendeel vormen: de enthousiaste stem heeft als tegenhanger de gefrustreerde, de zelfzekere staat tegenover de twijfelende en de waakzame stem heeft als tegenhanger de relativierende. Het laatste stemmenpaar is minder evenwaardig dan de twee eerste. Dat heeft te maken met de contexten waarin de stemmen voorkomen.

Het eerste paar staat in relatie tot typische jobkenmerken en contextfactoren, zoals de jobinhoud, de maatschappelijke waardering en de interne werkorganisatie. Het tweede stemmenpaar komt vooral voor in verband met de persoonlijkheid en de talenten van de kinderbegeleider. De goodness of fit vormt hier een belangrijk element in, het zelfbeeld en het beeld van de jobwaardering eveneens. Het derde stemmenpaar is in die zin bijzonder en opvallend. De waakzaamheid gaat terug op de jobinhoud, zij het vooral op de verantwoordelijkheid die de job met zich meebrengt. Die heeft een impact op de emotionele beleving van de kinderbegeleiders. De relativierende stem daarentegen, houdt verband met een veel bredere context én tegelijk ook met de persoonlijkheid van de kinderbegeleiders: hoe zij zich ook voelen, de job blijft er, de context ook en zij werken er dagelijks in en daarmee moeten ze het doen. In die zin heeft de relativierende stem het laatste woord. En dat is wellicht ook nodig om de job te blijven doen. Niettemin komt de relativierende stem nooit alleen voor: ze kan de positieve stem afzwakken maar ook de frustratie.

Dit fragment toont mooi hoe de stemmen elkaar afwisselen en in evenwicht lijken te houden zodat het nooit te negatief of te positief, nooit te zeker of te onzeker worden.

"Want ik zie graag kinderen. ... En dan mijn eerste stage dat ik ging doen ja, dat was direct boenk erop hè. Dus ik had zoiets van oké, dat is wel een teken dat het op mijn lijf geschreven is. [tevreden, fier] Maar ik heb wel nog altijd zo spijt van dat ik niks verder gedaan heb. Dat ik direct met enthousiasme natuurlijk in deze job begonnen ben en niet eerst over nagedacht van misschien kan ik wel iets bijleren, dat nog wel aansluit bij dit of zo. [ontevreden, onzeker] Want ik denk dat ik dat wel zou gekund hebben maar op dienen moment (dacht ik): ik heb mijn diploma, ik ga solliciteren se ja. [zelfzeker]"

Mijn ouders zijn ook wel alle twee zo gestudeerde mensen, dus die vonden dat wel erg. Maar ja, ik kende toen mijn partner ook, dus ik ben gaan werken en samenwonen en ik heb een andere richting gekozen dan dat ze eigenlijk (wilden), maar ze blijven wel nog altijd pushen: ge zijt nog jong, ge kunt nog gaan studeren hè. [onzeker]

En er zijn natuurlijk ook wel heel veel momenten dat ik denk van: pff ik ga dees wel niet kunnen blijven doen tot mijn pensioen, want dat is wel een heel zware job. [ontevreden] Ik heb altijd nog wel een excuus voor hier te blijven. Er is toch wel iets wat me hier houdt, terwijl dat ge soms denkt: nu heb ik het gehad. Nu ga ik eens op zoek naar ander werk. [tevreden – ontevreden]

Maar dan denk ik mm, zou ik dat wel graag doen? [onzeker] Want die tien jaar, dat is voorbij gevlogen, maar ik heb daar geen spijt van. [tevreden] Maar dan denk ik van ja, nog hoelang is dat nog? Veertig jaar? Nee, zoveel, dertig, om dit dertig jaar nog te doen, ga ik dat wel kunnen? Nee. [onzeker] Maar dan denk ik ja, wat wil ik doen? Dat is het juist. Wat wil ik doen? Als ik daarover denk, dan kom ik altijd op dit uit. Dus ik weet het niet. [onzeker]

Ik doe dit heel erg graag hé, dus met de kinderen, dus altijd word ik daar op één of andere manier naar toe getrokken. [tevreden] Alleen is de vraag: ga ik dat fysiek kunnen? Zoals het nu is, vijftien, ik zeg het vorig jaar hadden we er ook uh dagen dat het er zeventien waren dat is gewoon, dat is niet te doen. Nu ben ik nog jong maar binnen tien twintig jaar niet meer hè. En voor het loon moet ik het ook niet doen. [ontevreden]

...

En ik zei dan wat ik verdiende. Die zei zo: oh, mijne man verdient dat met twee rechtszaken, zei die. Ik voelde me zo vernederd, echt waar hè. [negatief] Ik heb die luxe eigenlijk wel dat mijn partner zoveel verdient. Ik mag niet klagen, ik mag echt niet klagen. Dat is ook daarom, denk ik, dat ik dit blijf doen ook want ik kom niks te kort. En ik heb die luxe ook om dat te zeggen. Als ik nu morgen geen werk vind en ik heb het hier om het zo te zeggen, ik mag ook thuis blijven als huisvrouw. [relativerend] Zolang ik dees leuk vind, ja, doe ik het ook hè, allé. [tevreden]" (Kinderbegeleider, 32 jaar)

Bij de ene kinderbegeleider klinkt de zelfzekere stem luider door dan de onzekere stem, een andere kinderbegeleider uit zich meer ontevreden dan tevreden, maar bovenstaande interne tweestrijd lijkt ons wel kenmerkend voor de manier waarop kinderbegeleiders zich in onze interviews vaak heen en weer bewegen tussen zeker en onzeker, tevreden en ontevreden, waakzaam en relativerend. De positieve interacties met kinderen, ouders en collega's zorgen voor tevredenheid en maken kinderbegeleiders fier. De negatieve interacties, moeilijke werkomstandigheden en gebrek aan maatschappelijke waardering doen kinderbegeleiders twifelen, het maakt hen onzeker en ontevreden. Toch lijkt aan het eind van de rit de relativerende stem het laatste woord te krijgen. De kinderbegeleider put energie uit de positieve contacten en de liefdevolle interactie met de kinderen en zet door.

2.3 De jobbeleving volgens de narratieve analyse

De verschillende stemmen die de kinderbegeleiders hanteren om over hun jobbeleving te spreken, maken letterlijk hoorbaar dat hun jobbeleving geen eenduidig en vaststaand gegeven is. Vele factoren beïnvloeden de jobbeleving: van de jobinhoud over de werkcontext tot de persoonlijkheidskenmerken. En elke positieve beleving heeft een negatieve tegenhanger.

Tevreden, genietend, enthousiast	Positieve interacties met kinderen, collega's en ouders
Ontevreden, gefrustreerd, machteloos	Miskennis, niet de gepaste zorg kunnen bieden, ontgoocheling in anderen, keuzes van collega's, ouders en verantwoordelijke
Zelfzeker, fier	Interacties met kinderen en collega's, competente opvoeder
Voorzichtig, bescheiden, terughoudend	Interacties met de verantwoordelijke en de buitenwereld
Waakzaam	Interacties met kinderen
Relativerend, pragmatisch	In interacties met anderen, over de werkomstandigheden

De narratieve analyse bevat een aantal aanwijzingen voor welke factoren de jobbeleving kunnen bevorderen. Zo kunnen een grotere waardering van de job en betere werkomstandigheden de jobbeleving positief versterken. Meer ruimte voor coaching, ondersteuning, inspraak en waardering op de werkvloer kunnen de zelfzekerheid en trots van de kinderbegeleiders versterken. De waakzaamheid van kinderbegeleiders zal misschien altijd wel behoren tot de job en de bijhorende verantwoordelijkheid. Maar organisatoren kunnen bij de werkorganisatie en de inrichting van de werkplek, eventuele moeilijkheden of beperkingen die begeleiders ondervinden om toezicht te houden, proberen weg te werken. De relativerende en pragmatische houding blijft hopelijk ook als eigenschap overeind, maar laten we er wel een aandachtspunt van maken om daar zo weinig mogelijk op te rekenen. Het verantwoordelijkheidsgevoel en de motivatie voor het werken met jongeren kinderen, zou verantwoordelijken en beleidsmakers moeten motiveren om zelf ook verantwoordelijkheid op te nemen en zorg te dragen voor de "zorgers".

3 ANALYSE VAN DE FOCUSGROEPGESPREKKEN

Naast het belevingsonderzoek in zes opvanglocaties organiseren we in 2021 en 2022 zes focusgroepgesprekken om de perspectieven van verschillende actoren op de jobbeleving van kinderbegeleiders te verzamelen. We selecteren zes groepen: ouders, pedagogisch ondersteuners, studenten Pedagogie van het Jonge Kind, verantwoordelijken kinderopvang, werkgevers, leerkrachten en beleidsmakers. Alle focusgroepen worden

volledig getranscribeerd. Daarop volgt een kwalitatieve data-analyse per focusgroep en over de verschillende focusgroepen heen. Deze analyse leidde tot de volgende resultaten.

3.1 Studenten Pedagogie van het Jonge Kind (PJK)

3.1.1 Hoe schatten de studenten de jobbeleving van kinderbegeleiders in?

Ook al merken studenten dat de job van kinderbegeleider zwaar werk is, toch menen ze dat de jobbeleving in het algemeen wel goed zit. Ze maken daarbij wel een onderscheid tussen medewerkers die door allerlei levensomstandigheden in het beroep zijn terecht gekomen en medewerkers die een positieve en bewuste keuze hebben gemaakt om met jonge kinderen te werken. Bij de laatste groep is de jobbeleving positiever, zo vinden de studenten. Sterk nog, volgens hen hou je de job niet vol als je dit niet doet met een hart voor de kinderen.

"Als mensen puur iets hebben van ik moet geld verdienen, ik moet iets doen in het leven, dan denk ik niet dat je de job volhoudt, omdat je dan niet met uw volledige hart de zorg en de verantwoordelijkheid neemt voor die grootste schatten. Dus als je het niet met uw hart doet, hou je de job niet vol." (Student PJK)

Volgens de studenten speelt ook de werkcontext een belangrijke rol in de jobbeleving. Ze benoemen daarbij het takenpakket en de taakverdeling, de begeleider-kindratio en de toenemende eisen van de ouders.

3.1.1.1 Takenpakket en taakverdeling

Volgens de studenten hebben taken als koken of poetsen of administratie een negatieve invloed op de jobbeleving van kinderbegeleiders omdat ze zich niet volledig kunt wijden aan de kinderen.

"Als jij een lach of een knuffel krijgt of een kindje dat voor de eerste keer je naam zegt, dat vult zo een warmte in uw lichaam en dan soms gaat dat verloren omdat je iets administratief aan het doen bent, of je bent een klachtenbehandeling aan het doen. Ik vind dat zo erg dat dat verloren gaat in dat moment omdat je gewoon niet de tijd hebt om te zeggen: dit is bijzonder." (Student PJK)

Niettemin erkennen de studenten dat deze taken ook voor afwisseling kunnen zorgen en voor momenten om even aan de drukte te ontsnappen. Ook de taakverdeling tussen de collega's speelt een rol. De mate waarin taken correct en vlot worden verdeeld, heeft een invloed op de jobbeleving.

3.1.1.2 De begeleider-kindratio

Studenten vermelden ook de begeleider-kindratio als een belangrijke factor. Te weinig handen voor het aantal kinderen creëert een voortdurende rush en druk die de werkvreugde wegneemt bij de kinderbegeleiders.

"Ik kan niet meer genieten dan van een baby die in mijn armen in slaap valt, daar laden mijn batterijen van op. Maar als je met duizend en een dingen tegelijk bezig bent, dan heb je geen tijd om dat kind die rust te gunnen." (Student PJK)

3.1.1.3 De toenemende eisen van ouders

Studenten vermelden dat de eisen die ouders stellen aan de opvang de afgelopen jaren zijn toegenomen. Vooral jonge en onervaren begeleiders weten niet goed hoe ze hierover met ouders in gesprek kunnen gaan.

3.1.2 Welke handvatten benoemen studenten om de jobbeleving van kinderbegeleiders positief te beïnvloeden?

3.1.2.1 Kwaliteit van de instroom

Studenten wijzen op het belang van de kwaliteit van de instroom. Ze verwachten een vooropleiding die kinderbegeleiders beter voorbereidt op het contact met de ouders en op het werken met pedagogische instrumenten als MemoQ of Ziko-Vo. En ze verwachten een meer realistische selectie die leerlingen weert met onvoldoende pedagogische feeling of basishouding.

3.1.2.2 Maatschappelijke erkenning van pedagogische expertise

Studenten kanten zich ook tegen de opvatting dat mensen zonder al te veel voorkennis of scholing de job van kinderbegeleider kunnen opnemen. Ook wijzen ze op het gebrek aan maatschappelijke waardering en erkenning voor de pedagogische expertise van medewerkers in de kinderopvang.

"De maatschappelijke kijk op de job moet dooreen geschud worden. Want als onze ministers blijven zeggen van het is maar kinderopvang, dan gaan de ouders daar ook naar handelen, want van bovenaan wordt dat gezegd." (Student PJK)

"Ik heb deze week letterlijk het zinnetje gekregen: maar dat is zweverige shit. Dan heb ik het misschien niet goed uitgelegd, maar dat is wel wat je geregeld te horen krijgt. Het is geen exacte wetenschap, het is zweverige shit." (Student PJK)

3.1.2.3 Rol van de verantwoordelijke

Ook de verantwoordelijke speelt een belangrijke rol in de jobbeleving. Studenten wijzen erop dat je momenteel zonder al te veel pedagogische kennis toch kinderopvang kan organiseren. Kinderbegeleiders missen in dat geval pedagogische ondersteuning van hun leidinggevende in de vorm van gerichte waardering of feedback. De verantwoordelijke heeft vaak ook te weinig tijd of te weinig feeling met de praktijk om een goed zicht te krijgen op de reële noden van de kinderbegeleiders.

"Werkgevers mogen wat beter kijken naar hoeveel werk is er effectief en niet zeggen van ze kunnen het wel aan. Dat ze ook echt bevragen bij hun werknemers van lukt het jullie om dat alleen aan te pakken, zijn jullie zelfstandig genoeg, werken jullie als team? Op mijn stage was er een werkgever die heel snel zei van het is allemaal in orde, ik ben weg. Vijf minuten binnen en direct weer buiten." (Student PJK)

3.1.2.4 Meer kindvrije uren en pedagogische ondersteuning

Een pedagogisch ondersteuner kan bovenstaande lacune opvullen. Zeker als die een gerichte vooropleiding heeft genoten, kan een pedagogisch ondersteuner een brug vormen tussen de kinderbegeleiders en de verantwoordelijke. Van daaruit kan een ondersteuner een visie concreet uitbouwen en in praktijk omzetten. De studenten wijzen op het belang van een pedagogisch ondersteuner die voldoende aanwezig is op de werkvloer.

"Mijn supervisors hebben 80% bureauwerk en zijn 20% in de crèches. Dat vind ik wel zonde, want ik denk dat we veel beter iemand kunnen gebruiken die bij ons op de werkvloer zou staan dan iemand die een dag per week langskomt en vraagt of er iets cruciaal is." (Student PJK)

"Als je dan de MeMoQ bijvoorbeeld mee begeleidt en dat samen doet, is dat toch een heel ander verhaal dan wanneer je dit aanbrengt tijdens het kwartiertje om de veertien dagen dat je langs komt. Ik vraag mij soms af of sommige supervisors wel weten wie ze in hun team hebben. Want elk kind is uniek, maar elke medewerker is ook uniek en elke medewerker moet je op een andere manier stimuleren of op een andere manier iets aanbieden." (Student PJK)

Om die pedagogische ondersteuning te bieden, is het ook belangrijk dat kinderbegeleiders beschikken over kindvrije uren voor overleg, vorming en coaching. Dit ontbreekt nu nog te vaak.

3.1.2.5 Meer tijd voor de kinderen

Tot slot wijzen de studenten op de nood voor kinderbegeleiders om meer tijd te kunnen spenderen aan de interactie met de kinderen. De constante werkdruk en het gevoel dat er altijd handen te kort zijn, wegen op de kinderbegeleiders. Studenten hebben de indruk dat het verantwoordelijkheidsgevoel van de kinderbegeleiders deze situatie mee in de hand werkt.

"Ik stond in een opvang met maar net het aantal begeleiders dat wettelijk voorzien is. Als er dan bijvoorbeeld iemand uit valt, dan hou je toch de boel draaiende. Maar dan denkt uw baas: het lukt wel, dus waarom zou ik er dan iemand bijzetten? Dus soms is dat een mes dat ook langs twee kanten snijdt. Je probeert alles draaiende te houden, omdat je het voor die kinderen en voor uzelf ook, maar vooral voor die kinderen, leefbaar wilt maken. En als er dan een deel in hun bed ligt, ben je heel blij dat je even paraplu kunt gaan liggen. Maar die baas denkt het draait, dus waarom niet? Maar je doet het wel voor de kinderen." (Student PJK)

Meer handen en meer tijd voor de kinderen, zou ook meer ruimte kunnen creëren voor pedagogisch handelen en voor pedagogische ondersteuning. Want omdat het altijd zo druk is, schiet dat er soms over.

"Wat kun je creëren als pedagogisch ondersteuner, welke middelen zijn er als pedagogisch ondersteuner? Je hebt zoveel werkdruk in de kinderopvang, om dan nog de pedagogie en zo erbij te halen, het is dikwijls zelfs niet mogelijk om daar

naartoe te gaan. Die frustratie wil ik gewoon niet voelen, van ik kan hier niets bereiken.” (Student PJK)

3.2 Pedagogisch ondersteuners

3.2.1 Hoe schatten de pedagogisch ondersteuners de jobbeleving van kinderbegeleiders in?

3.2.1.1 Liefde voor en van de kinderen

De pedagogisch ondersteuners vertellen dat de kinderbegeleiders hun job graag doen uit liefde voor de kinderen en omdat ze veel liefde van de kinderen terugkrijgen. Ze hebben de idee dat kinderbegeleiders hun job zinvol vinden omdat ze kinderen iets bijbrengen en ze voor hen een fijne omgeving scheppen.

“Ik denk dat het in eerste instantie wel is dat je kinderbegeleider wordt of in een kinderopvang gaat werken, voor de liefde voor die kinderen, voor samen plezier te hebben, voor die jonge kinderen toch echt wel te helpen in hun ontwikkeling, te stimuleren. Wat is het fijne aan hun job? Ik denk die wederzijdse liefde dat ze krijgen. Ze geven iets, maar kinderen zijn zo open en spontaan en eerlijk, dat dat ook iets is wat hen ook heel goed doet, denk ik, om die liefde van kinderen te kunnen ontvangen.” (Pedagogisch ondersteuner)

3.2.1.2 Moeilijke werkomstandigheden

Onmiddellijk wordt hierbij een kanttekening geplaatst dat de werkomstandigheden waarin kinderbegeleiders functioneren moeilijk zijn. Er wordt verteld dat ze het met hun hart moeten doen om het te kunnen volhouden.

“Wij hebben een medewerkerstevredenheid onderzoek gedaan, dus dat ging over de beleving van de job en ik kan dat ook wel beamen dat de meeste kinderbegeleiders hun job ook wel echt zinvol vinden, niet alleen maatschappelijk, maar dat ze toch het idee hebben dat ze kinderen ook iets kunnen bijbrengen, dat ze een fijne omgeving kunnen scheppen, maar dat dat niet altijd in de realiteit mogelijk is, er wordt een heel hoge werkdruk ervaren, waar het vaak wat vervalt in bandwerk en waarbij ze ook wel het gevoel hebben dat ze onvoldoende kwaliteit kunnen bieden.” (Pedagogisch ondersteuner)

“Ik denk dat dat een job is dat je niet kunt doen als je dat niet graag doet of met hart en ziel doet.” (Pedagogische ondersteuner)

“In mijn ogen zijn de werkomstandigheden niet altijd even ideaal om te kunnen doen waarom ze de job in eerste instantie gekozen hebben. De kinderbegeleiders, dat zijn mensen die dat met hun hart moeten doen. Want anders voel je al heel snel dat er iets knelt aan de beleving.” (Pedagogisch ondersteuner)

Als de pedagogisch ondersteuners verder vertellen over de moeilijke omstandigheden, dan gaat het over een gebrek aan erkenning door ouders en de brede maatschappij, de hoge verwachtingen vanuit het beleid, de grote verantwoordelijkheid en de beperkte ruimte om te groeien als professional.

"Op dagen dat het rustig is, merk ik dat er veel meer draagkracht is, energie, positieve job beleving, maar dat het soms heel zwaar is en het zijn die momenten, die crisissen, als er veel mensen uitvallen en dergelijke, als de begeleider-kindratio omhoogschiet, dat er nog meer mensen uitvallen en zeker nu met heel dat gedoe, zien we van de kleuterschool en dergelijke, zien we toch dat veel mensen de overstap maken, omdat ze denken daar iets meer rust te vinden. Want de kinderopvangsector is toch wel een pittige job." (Pedagogische ondersteuner)

3.2.1.3 Frustratie wegens onderschat beroep

Pedagogisch ondersteuners geven aan dat er bij kinderbegeleiders een frustratie leeft dat hun job onderschat wordt.

"Er leeft veel frustratie ten opzichte van de maatschappij, hoe de maatschappij kijkt, enerzijds de ouders, maar hoe ze kijken naar kinderbegeleiders. Nu ook met COVID, dat er allemaal dingen bijkomen, van we worden niet vaak genoemd. Er wordt veel meer met waardering gesproken over scholen en leerkrachten en dat kinderverzorgsters en kinderopvang daar wel in vergeten wordt en ik voel wel die frustratie van wanneer worden wij eens in de bloemetjes gezet? En wanneer gaan ze over het belang van wat wij doen iets zeggen? Dus ik voel daar wel heel veel frustratie, dus ik denk wel dat ze het graag doen voor de kinderen met hart en ziel, maar daarnaast wel dat ze elkaar daar ook in kunnen meetrekken." (Pedagogisch ondersteuner)

"Want die ouder vraagt alleen om heeft die geslapen, heeft die een propere pamber? En dat is voor hen zo heel kwetsend, dan willen ze meer vertellen van wij doen veel meer dan dat. Dan merk ik dat de kinderbegeleiders zo het gevoel hebben van dat wordt allemaal niet gezien, maar dat doen wij allemaal wel nog." (Pedagogisch ondersteuner)

3.2.1.4 Hoge werkdruk wegens hoge verwachtingen vanuit het beleid en weinig ruimte om te groeien

De pedagogisch ondersteuners voelen aan dat er een grote werkdruk is in de sector. Het hoog aantal kinderen per begeleider, de vele praktische taken, het vele papierwerk, de hoge verwachtingen van het beleid en weinig ruimte tot persoonlijke ontwikkeling maken het heel zwaar.

"Zoals je zegt van dat is eigenlijk altijd een vicieuze cirkel, er worden een aantal mensen ziek, dus andere mensen moeten meer uren werken. Het wordt drukker, meer kinderen en dan worden er weer andere mensen die die druk niet aankunnen en ziek worden. Die ratio is wel heel belangrijk. Tijdens de lockdown in corona had je soms drie of vier kinderen per kinderbegeleider en dan merk je ook wel een heel andere dynamiek en heel ander plezier in de job eigenlijk." (Pedagogisch ondersteuner)

"Je hebt het aantal kinderen waar ze verantwoordelijk voor zijn en dan wil je die liefde en samen dat plezier en dat ontwikkelen en dat stimuleren en dan komt daar ook nog eens de theorie dat moet vertaald worden in praktijk en een regelgeving en dan wordt ook nog eens verwacht dat iedereen daar altijd even

goed in mee is. Als de zorginspectie langskomt, dat iedereen daar het juiste en het fantastische ook kan vertellen. Dan denk ik van oei, hoe zit het eigenlijk met de begeleiders hun individuele behoeften en hun noden zelf? Hebben zij wel voldoende tijd om zich in de regelgeving in te lezen, om dat eigen te maken, om dat te gaan vertalen naar de praktijk? Ik heb daar soms mijn twijfels over. Ze krijgen een serieuze verantwoordelijkheid als ze binnenstappen in hun job en los daarvan, welke ademruimte krijgen zij om hun mandaat en de verantwoordelijkheid echt te gaan invullen en het ook op een verantwoordelijke manier te doen en dat het niet alleen het verzorgen en spelen en het ontwikkelen en stimuleren van kinderen. Het is gigantisch veel.” (Pedagogisch ondersteuner)

“Hier moeten ze van ‘s morgens zeven uur tot ‘s avonds zeven uur, alles doen. De was, de plas, de kinderen, de ouders, de administratie.” (Pedagogische ondersteuner)

“Ik merk ook wel een zware uitstroom in de kinderopvang van mensen die stoppen. Dan zal het toch niet zijn omdat ze dat zo graag doen. Ik snap dat ook wel, als ik zie wat er eigenlijk allemaal op hun bord komt van procedures en administratie. Ik merk dat ze dat totaal niet graag doen en dat behoort ook wel echt als taak van kinderbegeleider, zeker van een zelfstandige kinderbegeleider.” (Pedagogisch ondersteuner)

Pedagogische ondersteuners vertellen dat kinderbegeleiders weinig ruimte hebben om voor zichzelf te zorgen. De combinatie van werk en privé is niet eenvoudig.

“Ziek zijn gaat niet, hoor je heel vaak. Wij hebben gewoon die ruimte niet om ziek te zijn. Los daarvan zelf eens naar een dokter of een tandarts, daar moeten wij vakantie voor nemen, dat kan niet tussen de soep en de patatten even om dan daarna even wat langer te blijven. Die combinatie valt niet te onderschatten, denk ik.” (Pedagogisch ondersteuner)

Er worden door verantwoordelijken naar manieren gezocht om de draagkracht van kinderbegeleiders zo hoog mogelijk te houden, vertellen de pedagogisch ondersteuners. Zoals een voltijdse job doen op vier dagen zodat je de vijfde dag kan recupereren of enkel deeltijdse werkkrachten aannemen omdat het voltijds niet vol te houden is. De verwachtingen worden hoger maar volgens de pedagogisch ondersteuners is de opleiding kindzorg daar nog onvoldoende op afgestemd en is er te weinig ruimte voor kinderbegeleiders om zich bij te scholen, terwijl die nood er wel is.

“Ik hoor vaak van daarvoor heb ik deze job niet gekozen, daarvoor heb ik niet gestudeerd. Ik ben hier om voor de kinderen te zorgen, maar na die jaren is die jobinhoud zo veranderd en ik heb het gevoel dat ze nog vaak iets hebben van we zijn hier voor te spelen, verzorgen, het eten geven. Terwijl ik denk dat er duidelijk gesteld moet worden van die pedagogische kwaliteit. Soms denk ik niet dat ze het belang van de pedagogische kwaliteit altijd al mee krijgen en dan ineens van ge moet een ZiKo-Vo kunt invullen.” (Pedagogisch ondersteuner)

Pedagogische ondersteuners zien ook wel dat een gevoel van werkdruk of ‘rush’ kan ontstaan bij kinderbegeleiders door zaken die ze zichzelf opleggen.

"Ik denk inderdaad ook die rush, soms doen ze het een beetje zichzelf aan, omdat ze allemaal om twaalf uur in bed moeten liggen. Want als ze nu om twintig na twaalf in bed liggen en twintig minuten langer slapen... Ze zeggen heel de tijd van het is nu tijd. Terwijl dat kwartiertje ... spelen met tijd van vandaag is het niet gelukt om elf uur en dan eten ze om kwart na elf of ze liggen niet om twaalf uur in bed, maar pas om twintig na twaalf." (Pedagogisch ondersteuner)

Ook leggen sommige kinderbegeleiders zichzelf de druk op om de oudste peuters zo goed mogelijk klaar te stomen voor de kleuterklas. Pedagogisch ondersteuners geven aan dat dit betekenisvol kan zijn, maar gaan ook op de rem staan.

"Als je kijkt naar wat de groep nodig heeft, zie ik daar geen probleem in. Ze gaan bijna naar school, dus je kunt dat moeilijk los van elkaar zien. Er is ook heel veel nood aan een zachte overgang naar de kleuterschool. Misschien is het daarom dat een kinderdagverblijf zoiets doet, om het voor die kinderen misschien wat zachter te laten verlopen?" (Pedagogisch ondersteuner)

"Ik vind dat ook wel een tendens, we hebben zo een peutergroep die neigt naar een pre-kleuterklas. En op zich is dat goed, want die brengen wel wat structuur, wat een andere groep weer niet heeft. Maar ik rem dat soms ook wel wat af. Als je kunt nadenken over hoe je die structuur op peuterniveau kan aanbieden, dan is dat wel een leuke oefening. Maar het moet geen kleuterklas worden. Ik wil dat die kinderen ook nog gewoon kind kunnen zijn. Die hebben nog zestien jaar om volwassen te worden en van alles te leren. Een tweejarige tegenwoordig, die moeten ik weet niet hoelang kunnen stilzitten. Een onthaalmoment kan leuk zijn, maar op peuterniveau. En als het kind zijn aandacht verliest, dan denk ik: laat het los." (Pedagogisch ondersteuner)

Pedagogisch ondersteuners moedigen de kinderbegeleiders aan om zoveel mogelijk buiten te spelen. Zo kunnen de kinderen en de kinderbegeleiders even aan drukte ontsnappen en nieuwe bronnen van speelplezier ontdekken.

"Ze genieten daar wel echt heel hard van, gewoon van te kijken naar wat die kinderen allemaal verzinnen en gewoon dat ... ze buiten zijn. En ze genieten er ook van dat ze niet in die ruimte zitten. Als er geweend wordt, dat dat niet allemaal blijft hangen in hun oren. Zij ervaren dat helemaal anders, zelf als er een moeilijker moment is, dan kunnen ze zelf ook wat tot rust komen buiten." (Pedagogisch ondersteuner)

Toch blijft er een grote drempel om naar buiten te gaan, zeker in de winter of bij minder goed weer.

"Je hebt sommige crèches waar het ingeburgerd zit van we gaan elke dag naar buiten, ook in winter of als het regent, maakt niet uit. Maar dat zijn uitzonderingen. In de meeste crèches komen de kinderen van oktober tot en met maart niet buiten." (Pedagogisch ondersteuner)

"Ik kan liggen prediken dat buitenspel keigoed is, maar het enige wat ik daarin van ondersteuning kan bieden, is eigenlijk om de kinderen mee aan te kleden. Ik

snap dat dat moeilijk is, want ik heb vroeger ook als jobstudent genoeg in de opvang gestaan, het is gewoon een extra last, hoe fijn het ook is om buiten te zijn.” (Pedagogisch ondersteuner)

3.2.2 Welke handvatten benoemen pedagogisch ondersteuners om de jobbeleving van kinderbegeleiders positief te beïnvloeden?

3.2.2.1 Kindvrije uren en meer ruimte voor professionele ontwikkeling

Pedagogische ondersteuners halen het belang aan van meer ruimte voor professionele ontwikkeling. De hogere verwachtingen omtrent de pedagogische kwaliteit die er de laatste jaren is, moet gepaard gaan met meer ruimte om je daarin bij te scholen om die kwaliteit te leveren. Daarvoor zijn volgens de pedagogische ondersteuners kindvrije uren nodig. Inspraak over het thema waarin ze zich bijscholen is daarbij van belang.

“Kinderbegeleiders zijn professionals en zijn gigantisch goed in hun job en ik denk dat ze soms niet beseffen wat ze aan het doen zijn. Ze hebben andere externen nodig om te zeggen wat je nu aan het doen bent is gigantisch goed en heeft daarmee te maken: die regelgeving of kapstok. Ik vraag mij af als ze daar sterker in worden, hoeveel frustratie en angst er zou wegvallen als de zorginspectie zou binnenkomen. Of hoeveel druk er zou wegvallen als ze daar sterker in worden en kunnen zeggen van ‘ik ben een professional’? Als ze die vertaling leren kennen, gaan ze volgens mij meer in hun krachten komen te staan.” (Pedagogisch ondersteuner)

“Zij hebben geen tijd om tijdens hun werk kennis te vergaderen en zich verder te ontwikkelen. Wanneer moeten ze dat doen? Ik denk dat kindvrije uren daar een heel belangrijk onderdeel van zijn.” (Pedagogisch ondersteuner)

“Maar ik merk vooral als ze dan die ruimte met hun collega's niet krijgen onder de middag of ik vind kindvrije uren superbelangrijk. Dat is vraag twee dan ineens, van wat kan de job beleving positief beïnvloeden? Tijd om te reflecteren, tijd om dingen te bespreken, kindvrije uren.” (Pedagogisch ondersteuner)

“Ik denk ook heel belangrijk naar die positieve job beleving, is mensen toch ook heel veel betrekken bij al het pedagogische, vormingen die ze kunnen kiezen, dat er toch ook wel veel inbreng is van hun uit. Dat het niet allemaal van bovenaf beslist wordt, maar dat ze eigenlijk een stuk mee kunnen bepalen, ik zeg maar iets, welke vorming dat we gemeenschappelijk gaan organiseren.” (Pedagogisch ondersteuner)

3.2.2.2 Verminderen van aantal kinderen per begeleider in combinatie met pedagogische ondersteuning

Pedagogisch ondersteuners zien het verminderen van het aantal kinderen als een handvat om de jobbeleving te gaan verbeteren, zij stippen het belang aan van het feit dat dit in combinatie moet gebeuren met extra ondersteuning voor professionele ontwikkeling. Zodat de tijd die vrijkomt pedagogisch ingevuld kan worden.

"Ik vind het zeker mooi gezegd van dat verminderen van dat aantal kinderen per begeleiders, je moet dat op lange termijn zien. Als je dat voor een dag doet of voor een week of zelfs voor een paar maanden, je krijgt die gewoontes niet omgebouwd, dat is een beetje een stap in het onbekende en je moet mensen het een beetje afleren van in die rush te zitten." (Pedagogisch ondersteuner)

"En een beetje ook leren van wat kun je doen als je het niet zo druk hebt. Want soms weten ze niet wat ze moeten doen. Nu, zoals ik al zei, in één kinderdagverblijf is pedagogisch documenteren meer gevorderd eigenlijk dan in de andere kinderdagverblijven en daar is bijvoorbeeld een momentje dat het rustig is. We gaan eens die foto's pakken die we getrokken hebben. Dan weten ze wat ze kunnen doen. Dan hebben ze een houvast. Maar als je niet weet wat je kunt doen, dan ga je al direct meer dat praktische doen." (Pedagogisch ondersteuner)

De jobbeleving kan verbeterd worden door kinderen meer te betrekken bij praktische zaken, langs de andere kant zien pedagogisch coaches ook dat zaken zoals even alleen de was gaan doen of in de keuken gaan helpen mogelijke rustmomenten zijn voor begeleiders. Even uit de groep gaan voor praktische zaken kan helpen om daarna meer energie te hebben voor de kinderen.

"Het is een mooi idee, als je zegt we gaan nieuwe herinneringen maken, als je met dat gedacht een was gaat insteken met een kind, is dat tof, maar als je overvol zit, dan denk ik en nu moet die nog een kind meenemen om de was te gaan doen, terwijl het misschien wel eens lekker is om eens in dat waskot te gaan staan helemaal alleen." (Pedagogisch ondersteuner)

3.2.2.3 Goede teamsfeer en het belang van de leidinggevende daarin

Pedagogisch ondersteuners zien het belang van een goede teamsfeer in. Ze vertellen dat een leidinggevende met een duidelijke visie en verwachtingen van groot belang is. Maar dat dit tegelijkertijd geen evidente opdracht is.

"Je zag tijdens Corona dat begeleiders minder draagkracht hadden doordat je meer afstand moet houden van uw collega's doordat eigenlijk alle leuke dingen wegvallen, van lunchen tot een vormingsnamiddag of een teambuilding. Van die dingen of gewoon eens aan het koffiemachine een lach en een zwans, dat werd allemaal heel afstandelijk en met mondkapen en hier mag maar maximaal zoveel personen zijn en afwisselend eten en dergelijke." (Pedagogisch ondersteuner)

"Ik heb wel het gevoel, als de verantwoordelijke echt in zijn kracht staat en gaat open communicatie en alles wat ik zie, ga ik benoemen en ik ga dat stimuleren dat iedereen dat naar elkaar doet, dat er wel iets moois ontstaat en dat er en vriendschap en elkaar steunen en die dingen en ook nog kritisch naar elkaar durven zijn." (Pedagogisch ondersteuner)

"Ik vind dat een van de moeilijkste dingen aan de job, die teams goed krijgen en goed houden. Dat is niet zo evidence-based, maar het zijn een hoop vrouwen bijeen en dat is altijd wel wat geroddel en gedoe en niet altijd even oprecht, dat is

gewoon zo, ik denk dat dat overal zo is een beetje. Je zit met teams en klikjes. Corona heeft dat ook wat versterkt, omdat we dan met bubbeltjes nog apart gingen werken. Ik vind dat een hele moeilijke, ik merk ook, ik ben zelf iemand dat heel open communiceert en dat is ook iets dat bij hen soms inderdaad heel moeilijk is, dat direct zijn. Ik vind dat een zoektocht.” (Pedagogisch ondersteuner)

3.2.2.4 Communicatie naar ouders over groepsopvang

Meer communiceren over wat de job juist inhoudt zou ervoor kunnen zorgen dat ouders realistischere verwachtingen hebben en dat er meer waardering komt van ouders en de brede maatschappij.

“Bewustmaken van het feit dat het gaat over opvoeden in groep in plaats van individueel” (Pedagogisch ondersteuner)

3.2.2.5 De opleiding onder de loep nemen

Pedagogisch ondersteuners stellen zich vragen bij de opleiding, is deze nog afgestemd op de verwachtingen in de sector de dag van vandaag? En hangt de waardering ook niet samen met het opleidingsniveau? En waar de lat ligt binnen de opleiding?

“Het is een opleiding in een beroepssector, waar op zich niets mis mee is, maar dat is volgens mij onvoldoende om te laten vatten wat de job helemaal inhoudt.” (Pedagogisch ondersteuner)

“Het is een vicieuze cirkel uiteindelijk waar je in geraakt. Er is weinig waardering, maar de opleiding lijkt ook niet superstreng te zijn of de beste kinderbegeleiders altijd af te leveren omdat er weinig studenten zijn en dan blijft dat gewoon ondergewaardeerd zijn. Want je stelt u eigen vragen, vooral ten opzichte van stagiairs, dat je denkt die zijn erdoor? Dat is jammer.” (Pedagogisch ondersteuner)

“Ja, ik heb soms de indruk, maar dat is beleidsniveau, dat dat wat een vicieuze cirkel is, van er zijn te weinig kinderbegeleiders, dus we gaan de opleiding nog wat naar beneden doen, terwijl dat ik net denk dat het begint met die opleiding te heropwaarderen. Ik vind dat die lat echt een pak hoger mag. Je bent met kinderen bezig, van 0 tot 2,5, dat is wat de meest cruciale leeftijd in het leven van de mens. Dat is onze maatschappij dat we daar creëren. En je hebt er nu wel wat pedagogisch ondersteuners bij, dat is super, dat is keigoed, maar ik denk dat het met die opleiding begint.” (Pedagogische ondersteuner)

“Maar het feit dat die opleiding, dat holt zichzelf ook een stuk uit. Je hebt ook heel de instroom via deeltijds leren, deeltijds werken. Je kunt daar geluk mee hebben, dat dat mensen zijn die het wel hebben en met hart en ziel doen en inzichten hebben. Als je dat vergelijkt met wat er eigenlijk van een kinderbegeleidster wordt verwacht op pedagogisch vlak, op vlak van communicatie, contact, dan denk je dat komt gewoon helemaal niet meer overeen. Waarom is kleuteronderwijs op bachelorniveau en dan opvang van kinderen van 0 tot 2,5, wat een heel kritische periode is, is dan eigenlijk een beroepsopleiding.” (Pedagogisch ondersteuner)

3.2.2.6 Hoger loon

Een hoger loon komt ook aan bod als mogelijke suggestie ter verbetering van de jobbeleving.

"Een hoger loon misschien? Want dat ligt nog redelijk laag, als je kijkt van hoeveel uren ze daar soms staan, de zelfstandigen en welk loon ertegenover staat. Dan denk ik je moet goed zot zijn om dat te doen. Het is niet dat die nog keiveel energie over hebben als die naar huis gaan. Dat is gewoon op. Dan denk ik van het is zo een belangrijke job en toch staat daar maar zo een loon tegenover." (Pedagogisch ondersteuner)

"Iedereen zegt dat je daar niet rijk van wordt. Dat is gewoon zo. Hoe ze soms de eindjes aan elkaar kunnen knopen, is mij soms echt een vraag. Maar ik denk dat dat daar heel veel mee te maken heeft. Maar dan zitten we ook natuurlijk weer naar die opleiding te kijken. Meestal staat uw loon tegenover wat je hebt gestudeerd en dan zit je daar al vast." (Pedagogisch ondersteuner)

3.3 Ouders

3.3.1 Hoe schatten de ouders de jobbeleving van kinderbegeleiders in?

3.3.1.1 Een hectische job, goed kunnen managen

De ouders die we spraken hebben veel respect voor wat de kinderbegeleiders doen. Ze schatten in dat kinderbegeleiders goed moeten kunnen multitasken en managen. Ze vertellen dat het een stresserende job kan zijn maar ze veronderstellen dat de positieve interacties veel goed maken. Ze denken dat kinderbegeleiders veel liefde en trotsheid uit de job halen.

"Ik heb heel veel respect voor die begeleiders om rust te vinden in al die chaos en drukte. Dat je echt moet kunnen multitasken, denk ik." (Ouder)

"Hier ook heel veel respect en ik heb de indruk dat die dat op een of andere manier zo kunnen managen dat die kinderen ook allemaal vrolijk luisteren en als je daar binnenkomt, is daar rust. En dan denk ik huh, als ik drie kinderen heb thuis, dan is het chaos, maar dat merk je wel dat ze daar beter in thuis zijn en door structuur te bieden, dat ik denk dat dat rust brengt voor die kleintjes. Maar ik denk ook dat het stresserend is, maar dat het momenten ook wel vreugdevol is en dat ze veel liefde wel terugkrijgen van die kinderen, denk ik." (Ouder)

"Dat zijn voor mij supermama's die zo heel die bende van veertien kinderen kunnen managen, die weten hoe ze daarmee moeten omgaan. Dus ik denk dat je wel trots kunt zijn daarop." (Ouder)

"Ik denk dat dat voor de kinderen ook wel zoals een tweede mama is. Die zijn er in hun actieve leven uiteindelijk meer als bij mij, vijf dagen in de week in de opvang. In het groeiproces, die geven ook wel tips of die geven de eerste

boterham of zijn er wel of niet klaar voor. Dus ik denk wel dat dat op zich hun trotsheid ook wel geeft.” (Ouder)

“Een onthaalouder of een kleine crèche waar ze de logistiek zelf moeten doen, dat moet toch heel pittig zijn. Naar de winkel gaan, eten maken en dan administratie nog.” (ouder)

3.3.1.2 Een afgebakende job

De ouders zien het als voordeel dat de job van kinderbegeleider vrij afgebakend is.

“Ze nemen het niet mee naar huis, dat vind ik ook wel een voordeel aan die job. Ik denk niet dat die 's avonds wakker liggen of nog iets moeten voorbereiden, ik denk dat dat wel meevalt. Dat is mijn perceptie.” (Ouder)

“Ik heb het gevoel dat hun job wel gedaan is als die de deur dichttrekken. Maar dat dat ook wel nodig is aangezien er heel de dag geen rustmoment is.” (Ouder)
“Die hebben nooit avondwerk. Die hebben nog avondvergaderingen of oudercontacten.” (Ouder)

Ze zien ook wel dat het niet evident moet zijn om deze job te combineren met jonge kinderen thuis.

“Ik heb mij ook al wel afgevraagd, bij ons op de kinderopvang waren er ook veel jonge moeders zelf bij, dus die hadden dan heel de dag daartussen gezeten en dan gingen die naar huis en dan moesten die voor hun eigen kinderen terug opnieuw beginnen en dan dacht ik wauw, daar had ik ook wel respect voor.” (Ouder)

3.3.1.3 Dankbaarheid van ouders doet deugd

De ouders die we spraken zijn zich bewust van het feit dat dankbaarheid en waardering van de ouders belangrijk is.

“Ik denk dat het positief is dat je heel veel dankbaarheid van de ouders krijgt. (Ouder)

“Wij zijn altijd heel dankbaar en vrolijk, wij benadrukken dat heel hard omdat wij heel veel respect hebben voor de verzorgsters. Er zijn ouders die daar iets korter in zijn maar ik merk wel dat de meesten gewoon hun dankbaarheid uiten en tijd nemen om een praatje te doen met de begeleiders. Dat is voor hen wel een leuk moment denk ik.” (Ouder)

3.3.1.4 Onderwaardering door onwetendheid

De ouders geven aan dat appreciatie samenhangt met op de hoogte zijn van de werking. Ouders worden niet altijd goed geïnformeerd, ze weten niet hoe het er aan toe gaat in de groepsopvang. Dit kan aan de oorzaak liggen van onrealistische verwachtingen, die niet fijn zijn voor de kinderbegeleiders.

"Wij zien dat niet dat die ene liedje hebben gezongen. Ik weet dat niet. Misschien hebben die vandaag geverfd, ik heb er geen flauw idee van, dus ik kan daar ook geen appreciatie over uiten, want ik weet het niet." (Ouder)

"Er is niet veel communicatie en dat is echt puur die tijdsdruk, verwacht ik." (Ouder)

"Ik weet niet wat die pedagogisch heel de dag doen." (Ouder)

"Ik heb veel vertrouwen in dat die dat goed doen, maar geen idee wat er gebeurt." (Ouder)

"Ik vermoed ook dat er onwetendheid is over de werking van de crèche." (Ouder)

De ouders leggen de link tussen die onwetendheid en een gebrek aan waardering in de maatschappij voor de job. Het feit dat mensen niet goed weten wat kinderbegeleiders doen, is een mogelijke oorzaak van de onderwaardering in de maatschappij voor deze job. Hierbij zien ze ook een rol weggelegd voor de media.

"De job is ondergewaardeerd in de samenleving. Ik denk dat je als ouder echt ziet wat die allemaal doen en moeten aankunnen. Dat is voor mij ook typisch, omdat dat een job is die door veel vrouwen wordt uitgevoerd, wordt daar een beetje op neergekeken van iedereen kan dat wel. (...) Ik ben niet echt opgeleid oom dit te doen, ik ben plots mama geworden. Zij kunnen u advies geven en ze weten raad, dus dat zijn supermama's. Die kunnen alles en die hebben nog eens een band met uw kind, dus ik vind dat geweldig. Maar dat zijn dingen die te weinig gewaardeerd worden." (Ouder)

"Ik denk ook vaak dat er gewoon een meerderheid is die niet echt in contact komt met de kinderopvang. Vanaf dat je er mee in contact komt, ga je er dichter bij komen te staan." (Ouder)

"Ik denk dat vooral ook dat de media hier een grote rol in speelt. Ik denk dat die dat heel negatief percipiëren, terwijl ik de indruk heb dat jonge ouders net allemaal respectvol spreken over kinderopvang en dankbaar zijn. En misschien naarmate dat je oudere kinderen hebt, je niet meer goed weet wat het was of wat de job inhoudt. Dat je dan een beetje uw appreciatie gaat verliezen. Ik weet het niet, maar ik vind dat er in de media gewoon meer respect voor mag zijn." (Ouder)

3.3.2 Welke handvatten benoemen ouders om de jobbeleving van kinderbegeleiders positief te beïnvloeden?

De ouders, en breder de maatschappij informeren over wat de job allemaal inhoudt, zou kunnen leiden tot meer waardering voor het beroep, vertellen de ouders. Zoals we hierboven al aangaven zien ze daar ook een rol weggelegd voor de media.

"Ik denk wel dat het nuttig is, dat je uitlegt hoe het is, de voordelen van een crèche. Dus ik weet ook heel veel niet. Ik ben daar niet. Als je geen foto's krijgt,

dan weet je het niet. Dus wat weet ik van de beleving van mijn kind, de foto's die ik af en toe krijg doorgestuurd, dan kan je meevolgen. Dat je dan krijgt van kijk, uw kind zal bijvoorbeeld in een wiegje zitten, maar die wordt beziggehouden, want die ziet constant kindjes van zijn eigen omgeving en dat is voor uw kind ook ontwikkeling. Gewoon om het uit te leggen. Dan denk ik dat veel van de bezorgdheid zal wegvallen." (Ouder)

De hoge druk, mede door de hoge kindratio wordt door de ouders aangehaald als mogelijk verbeterpunt. Die naar beneden halen zou zorgen voor een betere jobbeleving.

"Ik vind toch wel dat het aantal kindjes per begeleider in België veel te hoog ligt. Ik denk dat als het aantal kinderen per begeleider lager zou liggen, dat de kwaliteit van interacties zou stijgen." (Ouder)

3.4 Leerkrachten van de opleiding kindverzorging of begeleider in de kinderopvang

In het oorspronkelijk onderzoeksopzet was niet opgenomen om een focusgroep met leerkrachten te organiseren. In de interviews merkten we dat de opleiding kindverzorging en de stagiairs uit deze opleiding wel een terugkomend thema is. Daarom brengen we ook graag het perspectief van de opleiders in deze richting in beeld.

3.4.1 Hoe schatten leerkrachten de jobbeleving van kinderbegeleiders in?

Het eerste thema dat leerkrachten spontaan aanhalen is dat kinderbegeleiders hun job met hart en ziel doen en ze veel terugkrijgen van de positieve interacties met kinderen, ouders en collega's.

"Ik denk op zich, de mensen die dat doen, die dat het ook lang doen, dat die hun job heel graag doen. Die hebben daarmee gekozen vanuit hun hart. Het is ook een job waaruit je heel veel terugkrijgt. Zowel van ouders, van kinderen, van uw collega's, maar daar zijn natuurlijk een aantal randvoorwaarden voor nodig, denk ik, maar dat laat ik even in het midden. Dus ik denk wel dat er heel veel kansen liggen in die job en dat die mensen dat gewoon ontzettend graag doen." (Leerkracht)

3.4.1.1 Het belang van een fijne werkomgeving

De leerkrachten nuanceren ook en zeggen dat er een heel groot verschil is in de pedagogische kwaliteit naargelang de opvang. Ook de betrokkenheid van het personeel verschilt sterk van organisatie tot organisatie en dit beïnvloedt de jobbeleving. Een werkomgeving met geëngageerde mensen is een aangenamere werkomgeving.

"Ik merk ook als je op stageplaatsen komt waar men dan op verschillende vlakken heel goed bezig is, we merken dat ook dat de kinderbegeleiders daar langer blijven. Dat is hetgeen dat er daarjuist gezegd is geweest door de collega. Als dat mensen zijn die langdurig op eenzelfde plaats blijven, zijn dat vaak mensen die dat met hart en ziel doen. Maar er zijn ook andere plaatsen. Wat ik dan erg jammer vind, als leerkracht in de opleiding dan naar die kinderbegeleiders toe, is dat, wij kunnen die op school zo enthousiast mogelijk maken en proberen te doen,

als ze in het werkveld staan en zij komen tussen collega's te staan die de kantjes ervan af lopen op verschillende vlakken, dat wij het soort van leerlingen hebben die dan misschien gemakkelijk daarin mee vervallen. En wat doe je als nieuwe kinderbegeleider, je doet na wat ze daar doen, waardoor dat het niet prettig werken is, waardoor dat je uw job ook niet ervaart als dit is iets waardevol en prettig om te blijven doen. Dat hoor ik van oud-leerlingen ook wel." (Leerkracht)
"Er zijn er die bij een onthaalouder gaan en die gaat dat fantastisch doen en dat is een wereld dat opengaat. Maar er zijn er ook die een schrik hebben gepakt en niet durven spreken op hun stageplaats omdat ze zo een negatieve sfeer aanvoelen." (Leerkracht)

Het belang van de rol van de leidinggevende en een duidelijke visie wordt daarbij aangestipt.

"Ik heb het idee, vooral vanuit die jobbeleving dan, dat ook vaak afhangt van met welke intentie of welke visie een leidinggevende een kinderdagverblijf is gestart, denk ik. Want daar staat of valt ook, in mijn ogen, wel heel veel van de werking mee." (Leerkracht)

"Ik voel ook aan dat als er een pedagogische visie is, een iets bijzonderdere pedagogische visie, dat die crèche ook vaak echt wel beter draait, dat ze weten waar ze mee bezig zijn." (Leerkracht)

"Wat mij soms opvalt, is in die werking waar er iets minder uitgesproken aandacht is aan visie, dat ik dikwijls opmerk dat er ook vanuit de leerlingen opgemerkt wordt dat er een roddelcultuur bijvoorbeeld aanwezig is en dat er zo over wat je dan pietluttigheden zou kunnen noemen, maar dat het wringt tussen collega's. Dat je merkt van hebben die mensen misschien bepaalde uitdagingen die ze missen of is er misschien een te groot verschil tussen mensen die dat pedagogische nadrukkelijker willen aan bod zien komen, maar die daar niet uitgedaagd worden?" (Leerkracht)

"Waar ik merk dat het heel goed loopt en dat onze leerlingen zich ook goed voelen, is waar die visie nadrukkelijk aan bod komt, maar ook waar er personeel uitgedaagd wordt. Ook mensen die misschien in oorsprong met nog de klassieke zorgopleiding gestart zijn omdat ze al twintig jaar in een opvang werken of langer en die vandaag ook dat pedagogische daarin meegetrokken worden en dat ook de moeite vinden omdat ze goed gecoacht worden en omdat er bijvoorbeeld nascholingen zijn van soms externe diensten. Soms niet evident, maar als ze daar goed in begeleid worden, dat ze wel goesting hebben om die stap mee te zetten. . En dat dat die beleving toch ten goede komt. (Leerkracht)"

"Alles staat en valt met een team. Dat is eigenlijk niet alleen in de kindercare hoor, ik merk dat ook bij de bejaardenzorg, de afdelingen waren goed, het teamhoofd die haar team kan enthousiasmeren en kan goed begeleiden, dan kom je tot veel meer resultaten en mensen die hun job veel liever doen. Heel veel staat of valt bij een goede teamleider die zijn team enthousiast krijgt. En dan is dat roddelen, waar het daarjuist over ging, ook minder. Want als een goede teamleider die mensen aan tafel zet van kijk, dit gaan we nu eens bespreken als

team en ik wil dat het team hier goed draait, dan is dat roddelen en dat stagiaires daarin meetrekken ook veel minder natuurlijk.” (Leerkracht)

3.4.1.2 De eigen persoonlijkheid

De eigen persoonlijkheid en het pedagogisch inzicht die de persoon heeft, werd ook aangehaald als invloedrijke factor voor de jobbeleving.

“Wat ik precies vooral merk, is dat het inzicht van de leerlingen of van degenen die willen starten in de job als kinderbegeleider, wel een grote rol speelt. Ik heb het gevoel van degene dat minder pedagogisch inzicht kan hebben, die dat ook minder voldoening eruit halen en die dat ook niet goed kunnen zien van waar zitten de kwaliteiten van deze job.” (Leerkracht)

“Ik had ook opgeschreven dat de persoonlijkheid een rol speelt. Iemand die heel energiek is en daar veel plezier uit haalt van met kinderen om te gaan, heeft het vaak precies ook gewoon leuker op die werkplek. Ook de zwakke leerlingen die bijvoorbeeld uit BUSO zijn doorgestroomd, dat die toch heel graag hun job doen. Omdat ik daarjuist iemand hoorde zeggen van dat heeft ook een keerzijde, dat zij wat zwakker zijn en wat minder inschatting maken over pedagogisch skills en die dingen. Maar dat die eigenlijk heel veel trots hebben over de job die ze doen en daar echt hopen en alles op alles zetten om dat te kunnen behalen.” (Leerkracht)

3.4.1.3 Zelfwaardegevoel

Het zelfwaardegevoel van de leerlingen in de opleiding van kinderbegeleider is niet zo hoog, vertellen de leerkrachten. Dit heeft te maken met de waardering van het beroep en de opleiding in de maatschappij. Een laag zelfbeeld heeft natuurlijk een invloed op hun jobbeleving, op het feit of ze de job met trots uitoefenen, of dat ze liever gaan verder studeren.

“Ook het perspectief vanuit het werkveld op de b-stroom of de bso-opleidingen op zich is niet hoog. Dus je hebt daar al geen hoog zelfbeeld van of zelfbeleving. Maar daarnaast ook kinderbegeleiders zelf, daar wordt ook geen hoge dunk van geplaatst eigenlijk, daar wordt meer op neergekeken, van wat doen jullie voor de maatschappij? Daar bestaat niet veel positiviteit rond, heb ik zo de indruk. Ouders die erin meedraaien zijn daar vaak wel dankbaar voor, maar ik denk in het algemeen is dat geen hoog aangeschreven job. Dus je kunt dat wel promoten in uw opleiding en je kunt die dat wel proberen mee te geven, maar ik voel dat zelf ook als leerkracht. Eigenlijk van de dingen die we net hebben gezegd, zijn heel veel lijnen te trekken, voel ik. Dat sociale beroepen gewoon niet hoog aangeschreven staan, verloning, dat kun je nog terzijde laten, maar daarnaast ook onzekerheid en het wegvallen van collega's heel hoge impact hebben.” (Leerkracht)

“Er is een heel negatief zelfbeeld bij heel wat leerlingen en dat is eigenlijk iets wat al een groot deel van ons werk is om daar aandacht aan te besteden, ook vanuit de buitenwereld soms en dat stelt mij nog altijd teleur. Ik merk soms nog bij collega's dat zij de boodschap heel dubbel geven aan leerlingen, ofwel van die zijn niet sterk genoeg, ofwel de boodschap van als je toch wat sterker bent, ga dan

maar verder studeren voor een bachelor. Ik heb daar moeite mee in die zin van dat als ze stevig zijn als kinderbegeleider en dat plan eventueel of dat idee van laat die leerlingen ook in de kinderopvang hun job doen, al dan niet ondersteund in een breder team waarbij dat ze elkaar ook een stuk naar boven kunnen trekken. Ga er niet automatisch van uit dat de iets sterkere leerlingen automatisch gemaakt zijn om een bachelor te volgen.” (Leerkracht)

Sommige studenten die dan gaan bijstuderen en falen, krijgen dan nog een extra deuk in hun zelfvertrouwen.

“Wat ik bij ons opmerk, is dat meer en meer leerlingen de opleiding volgen met de intentie om sowieso niet te gaan werken, maar een andere opleiding te volgen, een bacheloropleiding. Alleen merk ik dat de meeste leerlingen naar onze inschatting en we stellen dat ook vast achteraf, dat dat eigenlijk niet de juiste keuze is. Dat ze na enkele maanden of na een jaar afhaken en uiteindelijk toch terug in het werkveld terechtkomen, maar vaak ook elders. Dus dat ze uitstromen uit de zorg. Maar ook hun bacheloropleiding niet volledig afwerken, omdat dat theoretisch toch wel een beetje te hoog gegrepen blijkt. Het is heel veel aandacht besteden aan de boodschap van kijk, het is oké dat je een goede kinderbegeleider of een goede zorgkundige bent. Omdat dat toch wel een boodschap is die heel veel leerlingen blijkbaar nodig hebben. Ik merk door de jaren heen heel veel dat complex van ik ben een bso-leerling, dat dat ook van thuis uit dikwijls is van probeer toch maar verder te studeren. En dat dat alleen maar bij de meesten een grotere teleurstelling wordt omdat dat dan mislukt. En dat dan het complex nog groter is. Ik denk dat dat zo een beetje algemeen een tendens is.” (Leerkracht)

3.4.1.4 Waar leggen we de lat?

Uit de interviews die we deden met kinderbegeleiders, blijkt dat ze vinden dat de kwaliteit van de stagiairs en opleidingen achteruitgaan. Hier reageren opleiders wisselend op. Verschillenden zeggen dat dit klopt, iemand anders herkent dit niet. Opleiders vinden dat de lat hoog moet liggen in functie van de kwaliteit van het werkveld maar hebben ook een rol om de leerlingen zo ver mogelijk te krijgen en ervaren soms ook druk om leerlingen te laten slagen.

3.4.2 Welke handvatten benoemen leerkrachten om de jobbeleving positief te beïnvloeden?

Volgens leerkrachten komt een goede leidinggevende en een sterke visie in de organisatie de jobbeleving van kinderbegeleiders ten goede. Investeren in een aangename en kwaliteitsvolle werkomgeving is van groot belang. Terecht komen in een team van gemotiveerde mensen, en zelf de pedagogische meerwaarde van het beroep zien, kan leiden tot meer voldoening. Daarnaast ligt er volgens de leerkrachten een grote opportuniteit bij het opwaarderen van de opleiding en het beroep. Zelf nemen ze hier al een grote rol in op maar ze kunnen dit niet alleen.

3.5 Leidinggevenden

3.5.1 Hoe schatten leidinggevenden de jobbeleving van kinderbegeleiders in?

3.5.1.1 Voldoening uit contact met de kinderen

Leidinggevenden vertellen dat de meeste kinderbegeleiders hun job graag doen, vooral vanwege de kinderen. Ze krijgen veel voldoening van het feit dat ze kinderen zien openbloeien en ontwikkelen. De onvoorwaardelijke liefde doet deugd.

3.5.1.2 Een zware job

Daarnaast vertellen ze dat het op dit moment moeilijk gaat in de sector. De job van kinderbegeleider is een zware job met veel verantwoordelijkheid, te veel kinderen per begeleider en te weinig ondersteuning en waardering vanuit de maatschappij, vertellen de leidinggevenden.

"Het is een zware job, fysiek maar ook mentaal denk ik." (Leidinggevende)

"Ik denk dat het een fijne job is, maar zwaar, met veel verantwoordelijkheid. En op dit moment zijn er een handvol die het nog keigraag doen, maar die het intrinsiek een voldoende gewapend vinden om hun over de negativiteit te zetten en over de zwaarte, maar een heel deel heeft het op dit moment heel moeilijk en vind het niet meer leuk omdat de tekorten, de onvoldoende erkenning door de maatschappij afgelopen twee jaar, altijd geroepen geweest van hoe belangrijk dat we zijn, dat we moeten open blijven, maar als puntje bij paaltje komt, wordt ze vergeten en is er voor hun geen aandacht. En op dit moment zijn er heel veel die het mentaal heel zwaar hebben." (Leidinggevende)

"We zijn gewoon met te weinig begeleiders voor het aantal kinderen." (Leidinggevende)

"Wij komen zo negatief in de media, dat ze op den duur ook zeggen van ik heb het gehad." (Leidinggevende)

Het feit dat vacatures moeilijk ingevuld geraken, verzwaard de job enkel nog.

"Waar nu heel hard op gebotst wordt is die ratio, één op negen dat is gewoon te veel, te druk en wij krijgen de vacatures niet meer ingevuld, we kampen met een groot personeelstekort. Omdat ik denk en hoor en voel dat het niet meer zo'n fijne job is, op bepaalde plekken hoor ik dat heel vaak. En dat heeft veel te maken met de werkdruk." (Leidinggevende)

"De kwaliteit zakt gewoon omdat je moet overleven." (Leidinggevende)

De motivatie van medewerkers is heel belangrijk, als ze echt intrinsiek gemotiveerd zijn om deze job te doen, dan kunnen ze het volhouden. Als je het niet met hart en ziel doet, is het niet vol te houden, vertellen de leidinggevenden.

De leidinggevenden hebben in de loop der jaren de pedagogische en ook de administratieve verwachtingen naar boven zien gaan. Die pedagogische taken vinden ze heel belangrijk maar er is vaak geen ruimte voor.

"Aan dat pedagogische geraak je soms niet. Hoe graag je het ook zou willen en dat is het fijne aan de job." (Leidinggevende)

"Er komt heel veel bij kijken ten opzicht van vroeger. Vroeger was het hoofdzakelijk verzorgen en nu meer pedagogisch, ze moeten veel meer papierwerk doen." (Leidinggevende)

"Het pedagogisch komt veel meer op de voorgrond dan vroeger, ook de opleiding kinderverzorging, de focus werd meer gelegd op het verzorgen van kinderen, maar nu komt eerder het pedagogische gedeelte op de voorgrond. En dat vergt ook veel meer tijd en dat gaat dan ook wel gepaard met administratie en dat wordt te veel." (Leidinggevende)

"Los van de media, het is niet meer de job van vroeger, het is meer en meer, het is administratie, pedagogische taken dat erbij komen. Het is niet alleen maar de verzorging meer, dat merk ik dat dat ook heel veel naar boven komt, van we moeten dat allemaal er nog bij pakken. Zij zien dat vaak zo nog van je moet het erbij nemen. Terwijl dat dat eigenlijk nu de job is, maar dat ze dat zwaar vinden." (Leidinggevende)

Leidinggevende ervaren dat ook de verwachtingen van ouders naar de opvang en de kinderbegeleiders toe zijn toegenomen. Ouders weten ook niet altijd goed hoe groepsopvang werkt en dat kan ook voor moeilijkheden in de samenwerking zorgen. Omgekeerd werkt waardering van ouders juist motiverend.

"Ik vind ook dat ouders soms veeleisender zijn. Ze zeggen bijvoorbeeld, wij werken met een slaapcoach en mijn kindje moet om het uur en half in bed worden gelegd, wat vaak zorgt voor extra druk of voor frustraties bij kinderbegeleiders." (Leidinggevende)

"Ik heb ook een voorbeeld met een kindje die naar de kinesist gaat en de ouders vergelijken eigenlijk het kind met andere kindjes van de babygroep en die zeggen van ze moet meer op haar buik gaan liggen, maar dat kindje wil dat niet graag doen en nu is dat precies van ze kruipt ook nog niet, maar ze ligt wel op haar buik. Ze proberen wel, maar het komt wel binnen als ze moet dat doen en ze moeten daar meer aandacht aan besteden. Ze doen het dan precies niet zo goed. Dan is er wel frustratie. Net zoals bij slaapcoaches." (Leidinggevende)

"Soms botsen wij ook gewoon met de mening van de ouder. Soms zegt de ouder van ik wil dat die niet meer slaapt in de namiddag. Dat gaat dan om een heel jong kind en dan zeggen wij: wij volgen het ritme van het kind en wij vinden dat belangrijk om die en die reden, dat het moeilijk is om een compromis daarin te vinden. Dat die gewoon zegt maar als die slaapt in de namiddag bij jullie, dan slaapt die 's nachts niet meer of wordt die te actief 's avonds en ik wil rust 's

*avonds. Dus daar hebben wij best wel wat discussies met ouders.”
(Leidinggevende)*

“Ouder zijn ook angstiger door wat ze in de media horen. Ik had vorige week rondleidingen en dan moeten we eerst al zeggen van mevrouw, mijnheer, het is nooit de bedoeling dat iemand een kind fysiek toetakelt. Dan denk ik van waar zijn we als maatschappij mee bezig. We zouden moeten vertellen waar je voor staat en wat je doet en hoe je het ziet.” (Leidinggevende)

“In de omgekeerde richting helpt het juist als ouders vriendelijk zijn en u ondersteunen.” (Leidinggevende)

3.5.2 Welke handvatten benoemen leidinggevenden om de jobbeleving positief te beïnvloeden?

3.5.2.1 Begeleiderkindratio naar beneden

Leidinggevenden zijn duidelijk, het aantal kinderen per begeleider moet omlaag. Tijdens Corona waren er minder kinderen en toen merkten ze de positieve effecten hiervan.

“Genoeg personeel, daar hangt veel van af. Want als er genoeg personeel is, hebben ze tijd om creatief te zijn en te experimenteren.” (Leidinggevende)

“Wat ik mooi vond terugkomen, is zo de coronaperiode, het aantal kindjes was veel minder en ik heb toen bij mijn collega's echt zo mooie dingen gezien dat die terug konden ademen en langs de ene kant heeft dat ook wel de ogen doen opendoen van dat kan niet, dat aantal. Als je ziet hoe goed dat die aan het functioneren waren, desondanks die corona, want dat was ook megamoeilijk, er vielen keiveel mensen uit, maar toch, die deden ineens hun job terug met passie omdat ze met minder kindjes zaten en ze hadden aandacht voor elk kind en ouders waren ook persoonlijk, want ze konden eens babbelen met hun begeleidster, omdat er geen tien ouders tegelijk hun kinderen kwamen afhalen.” (Verantwoordelijke)

“Dat was een zaligheid tijdens Corona, ik was toen nog kinderbegeleider. Je had eindelijk kindvrije uren waar je echt dingen pedagogisch kon gaan uitwerken. Dat was inderdaad zalig. Je kon met de ouders in gesprek gaan.” (Verantwoordelijke)

“Ik vond dat met Corona ook een hele toffe periode. Dingen die sluimerden, dat je met de kindbegeleidsters opnieuw aan uw visie kunt werken, bepaalde zaken terug een keer updaten rond de ZiKo-Vo, alle randinformatie of pedagogische, dat was wel dan een dankbare periode.” (Verantwoordelijke)

3.5.2.2 Kindvrije uren en meer overlegtijd

Minder kinderen per begeleider komt samen met meer kindvrije uren die dan ingevuld kunnen worden met reflectie, intervisie, overleg, vorming of coaching.

“Wij hebben het geluk dat we een heel grote organisatie zijn en als er tijd en ruimte is, proberen we weleens een keer iemand extra in de groep te zetten, zodat iemand anders even kan bekomen en eens iets kan voorbereiden waar die al lang op zit te

broeden. Wij hebben ook het geluk dat we pedagogische coaches kunnen aanstellen, wat ook supertof is dat die over onze kinderdagverblijven rondgaan en echt zo met vragen van wat wil je uitwerken, wat zie je zitten, heb je nog vragen naar ons toe. We proberen echt in gesprek te gaan met het team en dat werkt wel.” (Leidinggevende)

Er is nood aan meer overlegtijd. Nu gebeurt dit op sommige plekken niet, of digitaal of na de werkuren. Het is op de meeste plekken zoeken naar een goede formule om binnen de drukte van de job toch tijd te maken voor overleg.

“Ik merk ook wel dat in sommige teams moeilijk is om onderling te communiceren, net doordat tijdsgebrek vaak. Maar ook omdat ze dingen niet durven zeggen, dus ik probeer daar ook wel in te coachen. We merken dat in veel teams dus we gaan nu een opleiding organiseren.” (Leidinggevende)

“Wij doen teamvergaderingen op avonden. Dat is vermoeiend want iemand die om zeven uur 's morgens is gestart die zit daar al een beetje-. We eten samen en dat verzacht het eigenlijk.” (Leidinggevende)

“Bij ons is 's avonds vergaderen onmogelijk, ze willen dat echt niet.” (Leidinggevende)

“Wij overlegden aanvankelijk tijdens de middagpauze maar er is dan altijd wel een kind dat begint te wenen waardoor dat iemand een stuk mist. Wij zijn dan ook voor na de uren gegaan maar dat was niet haalbaar. Nu hebben we een Whatsappgroep en de meeste dingen proberen we via die weg te regelen. Dingen die we niet uitgeklaard krijgen tijdens de uren of via Whatsapp die bespreken we dan 's avonds. Voor ons werkt dat eigenlijk heel goed.” (Leidinggevende)

“Tijd en ruimte voor overleg creëren is niet zo evident vind ik. Er zijn vaste momenten dat bijvoorbeeld de peuters slapen maar dat is vaak op het middaguur en dan moet je al snoepen van hun middagpauze. Dat gaat allemaal wel maar ik vind dat moeilijk.” (Leidinggevende)

3.5.2.3 Pedagogische coaching

De extra middelen die zijn vrijgemaakt om pedagogisch coaches aan te werven, benoemen leidinggevenden als positief. Dit mag nog meer zijn, aldus enkele leidinggevenden.

“Wij hebben er zes voltijds gekregen voor zeshonderd locaties. Deze worden ingezet voor nieuwe mensen die starten en dat wordt gewaardeerd, wat dat is vanuit meer handen op de werkvloer. Ook inzet bij moeilijke pedagogische vragen, want die staan er echt alleen voor. Soms effectief, als ze niet weten van, we hebben al alles geprobeerd met een kind maar het lukt ons niet.” (Leidinggevende)

“Ik geloof ook heel hard in de sterkte van pedagogische coaching.” (Leidinggevende)

"Met wat ze nu geven zijn we er nog niet." (Leidinggevende)

"Er is te weinig tijd om dit alles op te volgen. Er zou iemand extra moeten zijn." (Leidinggevende)

"Er zijn vele zieken dus wat wordt er gedaan? De pedagogisch medewerker moet gaan vervangen. Eigenlijk kon je nooit je job doen." (Leidinggevende)

3.5.2.4 Meer waardering voor het beroep

De verantwoordelijken geven aan dat er weinig waardering is voor het beroep maar dat er van ouders tijdens de coronaperiode wel meer respect en waardering kwam omdat ze dankbaar waren dat de opvang open ging. De onderwaardering is een duidelijk gespreksonderwerp, hier moet iets aan gedaan worden. Een mogelijke manier om dit aan te pakken is volgens hen om de opleiding onder de loep te nemen.

"De opleiding volgt nog altijd niet wat er verwacht wordt vanuit Kind & Gezin. Het klopt nog altijd niet helemaal en wij horen heel vaak van ik heb gestudeerd voor kinderverzorgster en niet voor kinderbegeleider. En misschien mag het op beroepsniveau blijven bestaan, maar moet er daarnaast, het technisch niveau en ik denk die vlakke loopbaan, wij staan nu op een kantelpunt in de sector." (Verantwoordelijke)

3.5.2.5 Teamsfeer, open communicatie en goed leiderschap

Een positieve werksfeer beïnvloedt de jobbeleving positief. Open communicatie, inspraak en een goede leidinggevende is daarbij van belang vertellen de leidinggevendes. Het gaat dan over een leidinggevende die dichtbij het team staat, die weet wat er leeft, waardierend werkt en een duidelijke visie heeft.

"Positieve sfeer is belangrijk. Als er humor is, en het luchtig is, want soms zijn er ook zware momenten en als je dat dan een beetje met humor bekijkt, dan is het toffer om te werken, denk ik." (Leidinggevende)

"De dingen die de jobbeleving positief kunnen beïnvloeden zijn sowieso open communicatie. Dat ze zelf ideeën kunnen aanbrengen, dat ze zeggenschap hebben." (Leidinggevende)

"De leidinggevende heeft een grote impact op de teamdynamiek. Als je voelt dat er geroddeld wordt, dat er veel conflicten zijn, dat je dan een teamgesprek doet, teamoefeningen. En dat je regelmatig een leuke activiteit met het team doet. Hoe beter ze in team kunnen werken en communiceren, hoe fijner de sfeer en dat straalt uit op alles." (Leidinggevende)

"Een duidelijke visie, regels en afspraken zijn ook belangrijk. Benoemen van frustraties door de leidinggevende maar op een respectvolle manier." (Leidinggevende)

"Ik denk dat inspraak belangrijk is maar afhankelijk van het team. Over sommige dingen hebben ze graag dat je gewoon zegt hoe het moet." (Leidinggevende)

"Ik werk met een groep leidinggevend en bij hen gaat dat perfect, die hebben een beetje die mentaliteit en die cultuur van open-minded zijn en open communicatie." (Leidinggevende)

Die open communicatie installeren in een team is niet zo evident, vertellen leidinggevend en.

"Met periodes krijg je daar niets uit. Die hebben allemaal schrik voor hun positie." (Leidinggevende)

"Wij hebben zelfs een psycholoog in dienst die teams begeleid die moeilijk kunnen communiceren. Die zegt dikwijls, daar krijg je niets uit, het is trekken en sleuren, die zijn dat niet gewoon." (Leidinggevende)

3.5.2.6 Opleiding

Er wordt aangegeven dat de inhoud van de opleiding van kinderbegeleider onvoldoende is afgestemd op de huidige verwachtingen in het werkveld. Een hervorming zou de sector ten goede komen, vertellen verschillende leidinggevend en.

"Er schort iets aan de opleiding, jongeren hebben niet de juiste bagage en verachtingen waardoor ze sneller uitstromen." (Leidinggevende)

"Ze moeten feedback kunnen aanvaarden, ge moet over opvoeding durven kunnen praten. Daar zijn die vaak niet zo sterk in ontwikkeld. En op dat stukje van wat is nu het beste voor dat kind, hoe kunnen we dat aanpakken? Die reflectie ontbreekt vaak." (Leidinggevende)

"Ik vind de opleiding van kinderbegeleiders veel te zwak eigenlijk. Ik wil daar niet vernederend over zijn maar ze begrijpen soms niet wat er van hen verwacht wordt." (Leidinggevende)

3.5.2.7 Verloning

Verantwoordelijken zien graag het verschil in verloning naar gelang de subsidietrap verdwijnen. Ze willen een gelijk loon voor alle kinderbegeleiders. Kinderbegeleiders zelf zijn vaak niet op de hoogte van het feit dat er verschillen zijn in verloning, vertellen de verantwoordelijken.

"Ik vind het nog altijd niet oké dat een trap 0 of 1 zoveel lager is dan een trap 2. Want dat is dezelfde zorg." (Leidinggevende)

"Als je de lonen bekijk dan zijn er inderdaad die te weinig betaald worden. Maar als je gaat kijken naar de lonen van trap 2 en je legt die naast die van de leidinggevende die meer verantwoordelijkheid heeft dan is vooral dat loon van een verantwoordelijke te laag." (Leidinggevende)

"Wij zijn trap 1 en het is echt wel schandalig gewoon. Voor wat die moeten doen, vind ik dat niet Oké." (Leidinggevende)

"Die weten dat niet. Ze horen in de media dat ze te weinig betaald worden, maar bij ons (trap 2) is dat eigenlijk nog wel OK. Maar kinderbegeleiders in een ander statuut zijn niet oké betaald. Maar dat weten onze mensen niet, die horen alleen in de media dat ze te weinig worden betaald." (Leidinggevende)

"Een kinderbegeleider is een kinderbegeleider en die moet aan dat barema betaald worden, punt. Niet lager dan dat." (Leidinggevende)

3.6 Beleidsmakers

3.6.1 Hoe schatten beleidsmakers de jobbeleving van kinderbegeleiders in?

3.6.1.1 Negatieve spiraal

De eerste die het woord neemt in de focusgroep van beleidsmakers spreekt over een negatieve spiraal waarin de sector terecht is gekomen. Er wordt in vraag gesteld of het wel voldoende is om de kinder-begeleider ratio naar beneden te halen en het loon te verhogen.

"Je krijgt ook de signalen druk, druk, druk, maar in de stedelijke opvang heb ik het gevoel, als wij naar onze ratio kijken, het aantal kinderen per begeleidster, zitten wij in een luxepositie ten opzichte van de reguliere opvang. Maar toch is er heel veel ontevredenheid. Er zijn nog heel veel zieken, heel veel kort verzuim hebben wij nu, wij zitten met een gigantisch hoog kort verzuim, ook lang verzuim nog en je krijgt dat niet echt goed gekeerd. Dat blijft een heel negatieve spiraal zo, niet overal, maar gemiddeld genomen." (Beleidsmedewerker)

Een collega vult aan dat ze zich vragen stellen bij de intrinsieke motivatie van de begeleiders.

"De intrinsieke motivatie bij begeleiders ontbreekt vaak, zeker als het gaat over pedagogische zaken. Ik wil dat zeker niet veralgemenen, maar dat is toch iets waar de coaches en verantwoordelijken op botsen, zo dat pedagogisch werken aan kwaliteit, inzetten op taal, inzetten op motorische ontwikkeling. Zo al die dingen naast de verzorgende taken worden vaak aangevoeld als teveel, te zwaar, te lastig. Ondanks het feit dat wij met die lage ratio in veel locaties zitten." (Beleidsmedewerker)

Dat minder kinderen per begeleider niet altijd leidt toch meer pedagogische interacties wordt herkend door verschillenden in dit gesprek. Er werd gezocht naar een oorzaak hiervan en eentje is dat de werkdruk meestal zo hoog is, dat als het dan onverwacht rustiger is dat mensen moeten bekomen of dat ze niet goed weten wat ze dan kunnen doen omdat ze het niet gewoon zijn.

"Dat voorbeeld is heel herkenbaar, dat zeggen de coaches ook altijd en verantwoordelijken, ze gaan soms nog liever van die huishoudelijke taken doen dan dat ze pedagogische activiteiten doen met de kinderen. Dat komt heel vaak terug." (Beleidsmedewerker)

"Veel zeggen dat ook, ik ben echt ongemakkelijk, ik was ergens op een plek en er waren echt heel weinig kinderen op die moment en ik begon te merken dat die ging beginnen poetsen. En ik zei op een gegeven moment zal ik wel even poetsen. Die was dan geambeteerd omdat ik zei van kom, zal ik al die stoeltjes hier wel even met een vodje over gaan en een sopje doen. En die zei ook awel, ik ben kei-ongemakkelijk. Die ging zitten en die wist zo niet wat ze met haar tijd moest doen, want die kinderen speelden daar dan ook heel betrokken."
(Beleidsmedewerker)

"Als je langs de ene kant van uw begeleidster verwacht dat ze meer en meer pedagogisch competent worden, langs de andere kant een ratio van een op negen en laten we een kat een kat noemen, soms is de praktijk meer, een op twaalf, een op dertien. We zwijgen erover, maar dat is de realiteit. En dan moeten koken en moeten kuisen en geen vorming krijgen en geen ondersteuning krijgen, dat wringt langs alle kanten tegen elkaar. Als je dan een situatie hebt met een een op vier, een op vijf omwille van de corona, dat is ineens ademen, dat is ineens kunnen focussen." (Beleidsmedewerker)

"Maar behalve voor degenen die zelfs dan het gevoel hebben dat ze het niet kunnen en dat is nog veel erger. Je hebt eigenlijk de tijd om het te doen, maar wat jij zegt, je kunt het niet of je denkt dat je het niet kunt, maar gewoon als jij in een kader zit van je bent aan het doordoen, je hebt eigenlijk geen tijd om pedagogisch bezig te zijn, maar je hebt een argument, maar dan heb je eigenlijk wel de tijd en je komt er niet toe, dat is een veel grotere morele stress dan tijdsdruk." (Beleidsmedewerker)

3.6.1.2 Discrepantie tussen de verwachtingen en de werkomstandigheden en opleiding

Als oorzaak voor bovenstaande, wordt de discrepantie tussen de verwachtingen van de samenleving en de omstandigheden in de sector aangehaald. En ten tweede de discrepantie tussen de verwachtingen aan de ene kant, en aan de andere kant hoe ze daarvoor zijn opgeleid.

"Zou het niet kunnen zijn dat we eigenlijk door te hoge verwachtingen nu, ik vind ze inhoudelijk niet te hoog, maar voor wat ze kunnen doen met de omstandigheden die er zijn, of het nu kindbegeleiderratio is, of het een reflectievermogen is, wat dan ook, dat we hun eigenlijk het gevoel geven van jullie zijn ongeschikt voor deze job en de jobtevredenheid om die reden afnemen, vanuit beleid, vanuit samenleving. Zo van eigenlijk zijn jullie niet in staat om te doen wat wij van jullie verwachten." (Beleidsmedewerker)

"Er zit natuurlijk een frictie. Er is een evolutie naar een meer pedagogisch beroep bezig, wat het ook is en wat meer en meer is en wat de maatschappij wil dat het meer is. Maar kijk naar de opleiding, eigenlijk is dat niet echt een pedagogische opleiding, dat is een uitvoerende opleiding, een beroepsopleiding. Daar zit een discrepantie tussen wat wij als organisaties, organisatoren, samenleving verwachten meer en meer en die opleiding die volgens mij daar serieus achteraan hinkt." (Beleidsmedewerker)

"Maar diegenen die toch die pedagogische honger hebben, dan zie je dat er daarvan afgestudeerd toch nog altijd gaan kiezen voor bachelor kleuteronderwijs. Dus diegenen die het in zich hebben, dat zijn blijkbaar ook diegenen waar de kans hoger is dat die nog verder gaan studeren." (Beleidsmedewerker)

Er wordt gewezen op het feit dat medewerkers hierdoor morele stress ervaren.

"Wij schotelen bevragingen voor, de MemoQ, de zelfevaluatie. Dat is kei waardevol maar impliciet zeg je van ge moet u verbeteren. Zouden wij dat kunnen? Ik zou dat niet kunnen als ik iedere dag te horen kreeg dat ik niet voldeed." (Beleidsmedewerker)

"Dat is morele stress. het heeft te maken als er een discrepantie zit tussen wat een organisatie of een maatschappij van u verwacht in zijn normenstelsel, maar uw realiteit laat niet toe om die normen tegemoet te komen, dan krijg je een spanningsveld binnen het individu en dat wreekt zich dan. Je hebt het gevoel van tekortkoming, van ik heb geen tijd om dat te doen. Belangrijk is dat je als organisatie die verwachtingen ook tempert en dat je herkent dat dat zou moeten, maar nog niet kan bijvoorbeeld." (Beleidsmedewerker)

3.6.2 Welke handvatten benoemen beleidsmakers om de jobbeleving positief te beïnvloeden?

Een mogelijk handvat dat gegeven wordt is het ontwikkelen van meer diversiteit in de functieklassificatie binnen de kinderopvang. Een tussenniveau tussen de beroepsopleiding en de bacheloropleiding zien ze als een mogelijke oplossing om meer mensen met pedagogische interesse aan te trekken en te behouden in de sector.

"Er is een gebrek aan diversiteit in de functieklassificatie. Pak de barema's van de jeugdzorg daar is een hele diversiteit van opvoeder en hoofdopvoeder enzovoort, in de kinderopvang, je springt van bachelor naar beroeps en daartussen zit niets. Er zou eigenlijk ook een functie van hoofdbegeleider moeten zijn. Niveau 5 in plaats van direct een niveau 6, opleidingsniveau. Dan spring je eigenlijk van beroeps naar bachelor. Die sprong is misschien nog te groot." (Beleidsmaker)

Verschillende deelnemers kunnen zich in dit idee vinden. Ze wijzen er ook op dat sommigen eerder in de job zijn gestapt voor de praktische taken en minder voor de pedagogische en die zouden dat dan ook kunnen blijven doen.

"Waardoor dat je ook kunt maken dat diegene die pedagogische expertise hebben en daar willen mee aan de slag gaan, dat die er ook wat meer ruimte voor krijgen en dat de verzorgende logistieke taken dan toch door andere mensen wordt opgenomen. Dat je inderdaad een beetje een leerladder gaat creëren." (Beleidsmedewerker)

Later in het gesprek worden er toch wat kanttekeningen bij dit idee geplaatst. Wel blijft de vraag om te gaan kijken naar de opleiding van kinderopvang en het pedagogische aspect daarbinnen.

"Ik ben er eigenlijk niet zo een fan van. Ik denk dat je net de uitdaging dan erin moet zijn van het er bij iedereen proberen toch uit te halen en dat hen dat net wel energie kan geven om ook met dat pedagogische bezig te zijn en dat proberen te ontwikkelen. Want als je zegt van jij gaat nu alleen die logistieke taken doen of jij mag nu alleen kuisen en de rest, ik bedoel, wij besteden onze poets uit, dat is interessant om te doen, want in combinatie met de rest is niet zo handig, maar als je nu alleen dat nog maar mag doen en niets niet meer van dat pedagogische, dan hol je toch helemaal die functie wel wat uit." (Beleidsmedewerker)

"Ik denk dat wij automatisch aan het denken waren aan HBO5 of bachelor, gewoon omdat dat een heel duidelijke pedagogische richting is. Omdat wij dachten dan degenen die daarvoor kiezen, die gaan heel duidelijk, die zijn geïnteresseerd in dat pedagogisch aspect. Maar dat dus eigenlijk het probleem ligt bij de definitie van de opleiding kinderbegeleider die eigenlijk ook een pedagogische richting zou moeten zijn en veel minder een verzorgende richting. De nadruk moet daar meer op pedagogie komen te liggen." (Beleidsmedewerker)

In dit gesprek wordt ook gewezen op het belang van kindvrije uren, vorming, people management en leiderschap.

"Ik denk dat begeleiders doorgaans wel een zekere tevredenheid hebben van hun job omwille van die passie voor kinderen, dat denk ik wel. Ik denk dat velen in de sector blijven à la limite ondanks zoveel zaken, zoals verloning enzovoort, omwille van die hechting en die passie, hechting aan kinderen en passie voor kinderen. Het aspect dat ik nog zou willen inbrengen, is leadership en peoplemanagement en HR, beleidsvoerend vermogen. Maar daar is volgens mij een immens mankement. Als je het geheel bekijkt van slecht imago, onderfinanciering, zich wat gebruikt voelt, diversiteit aan taken enzovoort, dat is al een groep, een kwetsbare groep soms, die echt peoplemanagement nodig heeft, vorming, kindvrije uren vorming." (Beleidsmedewerker)

"Ik denk bijvoorbeeld ook dat veel kinderopvangorganisaties heel top-down zijn georganiseerd. Dat is ook niet meer van deze tijd en ik denk dat die begeleidersgroep geresponsabiliseerd moet worden en meer betrokken worden in het pedagogisch beleid enzovoort, al is het om te zeggen welk soort fruit dat er moet gekocht worden, welk soort stoel, dat die kunnen meedenken of welk spelmateriaal enzovoort, ik denk dat dat een heel ander verhaal is dan iemand die zegt voilà." (Beleidsmedewerker)

3.7 Conclusie van de focusgroepgesprekken

We lieten de participanten van de focusgesprekken eerst spreken voordat we hen de resultaten toonden van de analyse van de interviews. In elk focusgesprek hoorden we bevestiging van wat de kinderbegeleiders vertelden. Er is dus een zeer grote overeenstemming tussen hun inschatting van hoe kinderbegeleiders de job beleven en hoe kinderbegeleiders zelf aangeven dat ze de job beleven. Daarnaast komen vele suggesties ter verbetering terug in de verschillende focusgroepen. Als afsluiting vatten we het kort samen.

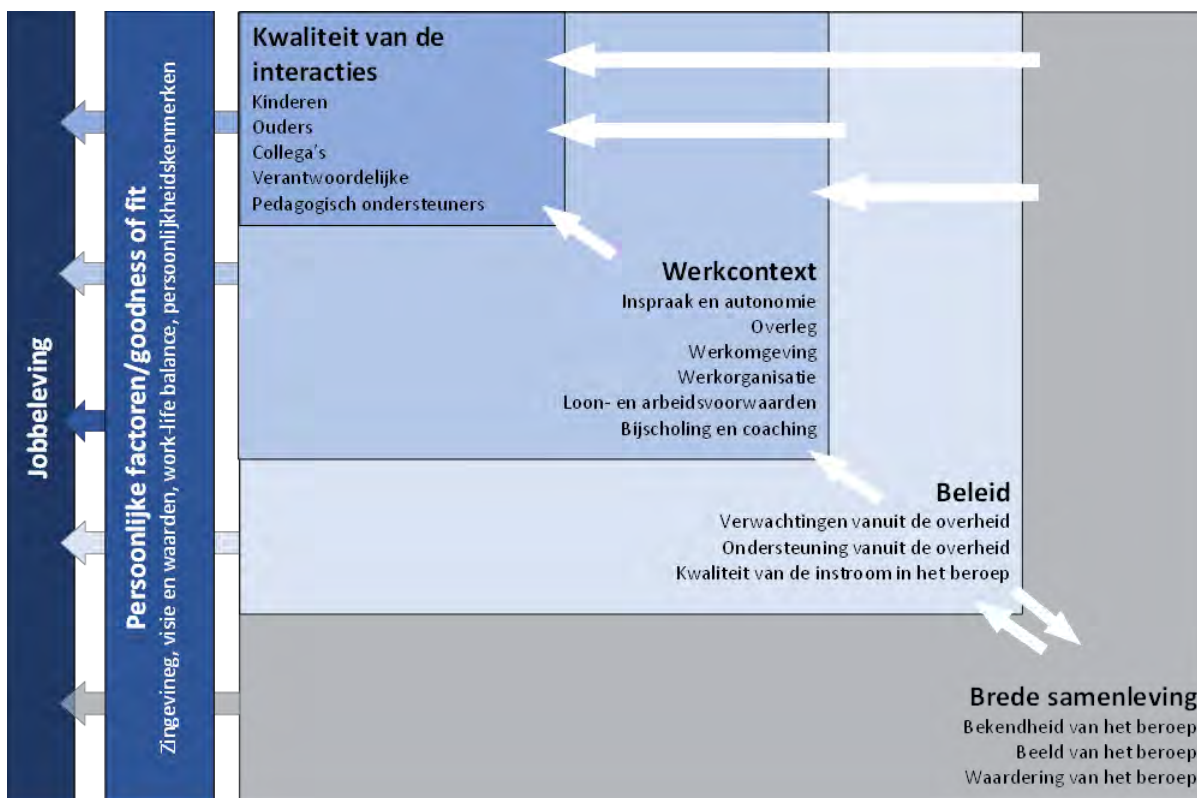
De verschillende focusgroepen wijzen op de volgende aandachtspunten die de jobbeleving positief kunnen beïnvloeden:

- Minder verschil tussen de eisen en verwachtingen die de overheid stelt en de arbeidsomstandigheden waarin de kinderbegeleiders moeten werken. Vooral een betere begeleider-kind ratio en meer ondersteuning kunnen hier een verschil maken. Dit betekent ook meer kindvrije uren voor vorming, opleiding, coaching en overleg.
- Ook de opleiding tot kinderbegeleider kan beter worden afgestemd op de eisen van het beroep.
- Verschillende groepen benadrukken ook het belang van leiderschap en van een heldere communicatie naar ouders over welke verwachtingen realistisch zijn in een groepsopvang.
- Tot slot pleiten verschillende groepen voor meer maatschappelijke waardering voor het beroep en voor de sector.

DEEL 4 CONCLUSIE

In onze literatuurstudie stellen we vast dat een veelheid aan factoren invloed uitoefenen op de jobbeleving. Onze resultaten bevestigen deze vaststelling. De jobbeleving wordt beïnvloed door 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. Dit zien we ook terugkomen in eerder onderzoek naar de jobbeleving in de kinderopvang (Corr et al., 2014; Cumming, 2017).

Om orde en structuur aan te brengen in deze veelheid aan factoren doen we beroep op het onderzoek naar de jobbeleving bij onthaalouders van Corr et al. (2014). We baseren ons op het schema uit dit onderzoek en passen dit aan op basis van onze onderzoeksresultaten. Dit schema ziet er dan als volgt uit.



Figuur 7 Factoren die de jobbeleving van kinderbegeleiders beïnvloeden en hun onderlinge relatie

Je ziet in figuur 7 dat de verschillende factoren elkaar onderling beïnvloeden en ook een rechtstreekse invloed hebben op de jobbeleving. De persoonlijke factoren kunnen dienen als buffer of kunnen de externe factoren juist versterken. We overlopen hieronder de verschillende factoren.

1 PERSOONLIJKE FACTOREN

Een eerste onderdeel in ons algemeen kader zijn de persoonlijke factoren. We merken dat de jobbeleving door heel wat persoonlijke factoren wordt beïnvloed. Dit element voegen we toe aan het origineel schema van Corr et al. (2014) op basis van onze bevindingen en de resultaten uit andere onderzoeken in onze literatuurstudie.

1.1 Passie en motivatie

Begeleiders geven aan dat je de job met hart en ziel moet doen om het vol te houden. Verschillende medewerkers verwijzen naar een passie en naar een diepe motivatie dat ze altijd al met kinderen wilden werken. Het belang van passie en motivatie vonden we ook terug in eerder onderzoek (Schreyer & Krause, 2016; Mc Donald, et al., 2018; Fenech et al., 2022). Een medewerker die intrinsiek gemotiveerd is om de job te doen, zal de job positiever beleven en willen blijven op de job. In ons onderzoek spreken we met gedreven kinderbegeleiders maar uit de focusgroepen komt de nuance dat niet iedereen de job doet met dezelfde passie. We horen dat er kinderbegeleiders zijn die in deze job zijn gerold door het watervalstelsel in het onderwijs of door de druk van hun omgeving. Sommigen blijven dit werk doen omdat ze geen alternatief zien. Zonder bachelordiploma heb je niet veel andere mogelijkheden om met kinderen te werken.

De job van kinderbegeleider is een betekenisvolle maar zware job. Kinderbegeleiders krijgen veel verantwoordelijkheid en aardig wat vrijheid in het dagelijks reilen en zeilen van de opvang. Ze dragen bij aan de ontwikkeling van kinderen en zorgen voor het 'kostbaarste bezit' van ouders. Ze ondersteunen ouders bij de opvoeding en leiden mee stagiairs op. Ze stellen ouders in staat om te gaan werken en houden zo de economie mee draaiende. Al die elementen maken kinderbegeleiders trots en geven betekenis aan hun werk. Ook uit de literatuurstudie blijkt dat kinderbegeleiders hieruit voldoening halen (Mc Donald, et al., 2018). Het gevoel dat je job betekenisvol is, is een van de dimensies van het job characteristics model dat de jobtevredenheid beïnvloedt (Sanders, 2016).

1.2 Meer dan een roeping

Om de job vol te houden, is er wel meer nodig dan een passie voor het werken met kinderen. Het is een zware job, zowel fysiek als mentaal, vertellen de verschillende actoren zowel in de interviews als in de focusgroepsgesprekken. Het vele heffen en tillen, eist z'n tol na verloop van tijd. Ook mentaal is de job niet te onderschatten. Al die contacten met mensen zijn boeiend. Maar het is ook vermoeiend om voortdurend voor iedereen goed te doen. Spelende en wenende kinderen zorgen voor een aanhoudende drukte. Zeker als er veel kinderen zijn in verhouding tot de ruimte en het aantal begeleiders. Kinderbegeleiders zijn ook voortdurend op hun hoede. De schrik dat er iets zou kunnen misgaan, staat niet constant op de voorgrond, maar ligt bij veel kinderbegeleiders wel voortdurend op de loer.

Om met die eisen om te gaan, is het belangrijk dat kinderbegeleiders zich competent voelen. Dat zorgt voor gemoedsrust en zelfvertrouwen en het helpt om het hoofd te bieden aan de kleine en grote uitdagingen van elke dag. Het gevoel van de job in de vingers te hebben, zorgt voor een zekere fierheid. Omgekeerd zorgt een gebrek aan

competentie(gevoel) voor onrust en ongemak. Dat is iets dat we ook terugvinden in het Job Demands – Job control model in onze literatuurstudie (Lesener et al., 2019). Vooral jongere werknemers vertellen dat ze twijfelen aan zichzelf.

1.3 Aansluiting bij waarden en normen

Het feit dat de werking en pedagogische visie aansluit bij je persoonlijke waarden en normen, blijkt ook een rol te spelen. Sommige kinderbegeleiders hebben een uitgesproken, persoonlijke kijk op de werking van de groepsopvang. Voor hen is het belangrijk dat ze op vlak van visie en waarden op dezelfde lijn zitten met de organisatie en de rest van het team. Hiervoor vinden we bevestiging in het Person-job fit model: een mismatch tussen de gewenste werksituatie en de werkelijke werksituatie leidt tot psychologische en fysieke spanningen (Warr & Inceoglu, 2012). Ook recent onderzoek (Fenech et al., 2022) geeft aan dat mensen naar een andere job zoeken als de job minder overeenkomt met persoonlijke doelen en aspiraties. We merken in dit onderzoek wel dat de meeste kinderbegeleiders zich lijken in te voegen in de gangbare aanpak op de werkvloer. Kinderbegeleiders stellen zich meestal voorzichtig en bescheiden op. Ook al staan ze kritisch tegenover beslissingen van hogerhand en geraken ze ontgoocheld en gefrustreerd, toch blijven ze loyaal en begripvol. De warme contacten met kinderen en ouders helpen hen relativeren en ze gaan pragmatisch om met de realiteit waarin ze werken.

Het speelt dus meer voor de ene begeleider dan voor de andere, maar als je visie, je waarden en normen aansluiten bij die van de organisatie, heeft dit een positieve invloed op de jobbeleving. Verschillende kinderbegeleiders vertellen dat ze het eigenlijk anders zouden willen aanpakken maar dat dit niet mogelijk is. Het gaat dan vooral over het geven van individuele aandacht. Sommigen leggen zich erbij neer, anderen voelen hieromtrent meer frustratie en stress, en meer specifiek morele stress (Howest, 2018).

Door buitenstaanders worden kinderbegeleiders soms als 'braaf' bestempeld. Op vlak van opleiding, loon en status zitten ze niet bepaald in de hoogste categorie. Misschien maakt dit hen zo voorzichtig? Ook voelen kinderbegeleiders zich verantwoordelijk voor de kinderen en hun ouders. Diep ingesleten overtuigingen versterken misschien onbewust de gedachte dat de belangen van kinderen en ouders voorgaan op hun eigen noden?

1.4 Combinatie werk en privé

In navolging van het 'Engaged Performance' model van Hay group (De Prins, 2015) onderzoeken we ook de work life balance. Kinderbegeleiders waarderen dat het om een afgebakende job gaat en dat ze in het weekend vrij hebben. Thuis hoeven ze in principe niet meer bezig te zijn met hun werk, al zitten veel kinderbegeleiders (vlak) na de dagtaak in hun hoofd nog bij hun job. Ze denken na over wat er gebeurd is, ze overleggen met collega's en ze werken taken af waar er overdag niet echt tijd voor was. Sommigen hebben ook een sterke nood om thuis te ventileren. Tegenover die afgebakende job staat wel dat kinderbegeleiders vaak lange dagen maken, tien uur per dag of zelfs meer. Dit vloeit voort uit organisatorische en pedagogische keuzes die de werkgever maakt, soms in samenspraak met de werknemers.

De combinatie met een gezin is niet altijd evident. Kinderbegeleiders hebben thuis nood aan rust. Het liefst willen ze even in de zetel ploffen. Maar dat is niet altijd mogelijk in combinatie met kinderen en/of het huishouden. Zeker in de periode dat kinderbegeleiders zelf kleine kinderen hebben, kan de combinatie werk-privé lastig zijn. Maar ook als de kinderen groter worden, hebben ze soms nood aan een partner of een steunfiguur met een flexibele job om de kinderen op te pikken op school en naar de hobby's te brengen.

2 KWALITEIT VAN INTERACTIES

In het onderzoek van Corr en collega's (2014) vertellen onthaalouders over de deugddoende interactie met kinderen en ouders. Ook in ons onderzoek zien we dit terugkomen. We kunnen besluiten dat dagelijkse interacties een sterke en rechtstreekse invloed hebben op de jobbeleving van de kinderbegeleiders. Het gaat om de interacties met de collega's, kinderen, ouders, leidinggevend en eventueel een pedagogisch ondersteuner. Deze conclusie is een bevestiging van een eerdere vaststelling van Cumming (2017). Zij stelt vast dat kinderopvang een werkcontext is waar onderlinge relaties en verbondenheid een belangrijke rol spelen in het welzijn van de medewerkers. Ook in het Australisch onderzoek in de kinderopvang (Mc Donald et al., 2018) komt het belang van een goede relatie met collega's en ouders sterk naar boven. In het vitamine model dat we bespreken in de literatuurstudie, spelen de factoren sociaal contact en sociale waardering een belangrijke rol (Borkowska & Czerw, 2022) en ook in de literatuurstudie van Australische kinderopvang (Fenech et al., 2022) vinden we het belang van de kwaliteit van interacties terug.

2.1 Collega's

Collega's hebben een sterke invloed op hoe kinderbegeleiders hun job beleven. Het kan twee kanten uit. Als de samenwerking goed zit, komen de begeleiders met meer goesting naar het werk. Collega's spelen dan vlot in op elkaar, steunen elkaar en zitten op dezelfde golflengte. Dit sluit aan bij de conclusie uit de Australische literatuurstudie dat ondersteunende en collegiale relaties leiden tot meer betrokkenheid en welbevinden (Fenech et al., 2022).

Open communicatie bevordert in principe de samenwerking, maar verloopt soms moeizaam in de praktijk. Zit de samenwerking niet goed, dan kost dit veel energie van kinderbegeleiders. Overleg is dan de manier om frustraties en spanningen op te lossen. Maar ook informele contacten kunnen helpen om banden te versterken.

2.2 Ouders

Kinderbegeleiders zijn vooral gericht op de kinderen, maar voor de meeste begeleiders die we spraken, spelen ook de ouders een belangrijke rol. Kinderbegeleiders doen hun uiterste best om tegemoet te komen aan de wensen van ouders. Omgekeerd verwachten ze dat ouders rekening houden met hun behoeftes en de noden van de organisatie. Als de contacten met ouders goed zitten, zorgt dit voor werkvreugde en voldoening. Begeleiders genieten van de waardering die ze krijgen van de ouders en het geeft voldoening als ze (jonge) ouders met tips en adviezen kunnen ondersteunen in de

opvoeding. Dit zagen we ook in het Australisch onderzoek (Mc Donald et al., 2018): het respect en de waardering die ze krijgen van ouders, houdt hen op de job. Ouders die weinig waardering uiten of in de ogen van de kinderbegeleiders onrealistisch hoge eisen stellen, hebben een negatieve invloed op de jobbeleving. Ook een moeizame communicatie met ouders, weegt op de kinderbegeleiders.

2.3 Verantwoordelijke of leidinggevende

In de literatuur gaat er ook veel aandacht naar de rol van de leidinggevende. Het is belangrijk dat deze persoon competent en ondersteunend is (OECD, 2012) en dat er een goede werkrelatie is tussen de begeleider en de leidinggevende (Schreyer & Krause, 2016). Dit komt ook naar boven in ons onderzoek. Verantwoordelijken betekenen een grote steun voor kinderbegeleiders als ze waardierend nabij zijn, helder communiceren en opvolging geven aan vragen en opmerkingen. Kinderbegeleiders vinden het belangrijk dat de verantwoordelijke voeling heeft met wat er op de werkvloer gebeurt. Een verantwoordelijke die eerder afstandelijk, rigide en onvoorspelbaar omgaat met medewerkers, heeft een negatieve invloed. Dit sluit aan bij studie in Australische context (Fenech et al., 2022) waaruit blijkt dat een leidinggevende die competent en ondersteunend is en die welzijnsproblemen identificeert en aanpakt, stress bij kinderbegeleiders kan verminderen. Ook meer generiek onderzoek naar jobtevredenheid onderstreept het belang van inspirerend leiderschap (De Prins, 2015).

2.4 Kinderen

Het doet kinderbegeleiders deugd om omringd te zijn door (spelende) kinderen, hen te zien ontwikkelen en daaraan bij te dragen. Begeleiders genieten van de affectie die ze krijgen van kinderen. Ook als een kind plots iets kan of iets leert van de begeleider, lokt dit enthousiasme uit. De fijne ervaringen met kinderen kunnen zo krachtig zijn, dat ze negatieve ervaringen op andere vlakken naar de achtergrond duwen. Werken met kinderen is wel niet enkel rozengeur en maneschijn. Als kinderen gedrag stellen dat de begeleiders als moeilijk ervaren, kost dat veel energie. Ook het vinden van een gepast spelaanbod is voor sommigen een uitdaging, zeker bij de allerkleinsten. Naar buiten gaan met de kinderen doet wel veel deugd, maar de drempel om dat effectief te doen, ligt hoog.

Kinderbegeleiders vertellen in de interviews over factoren die de job zwaar maken maar dat een lach of een knuffel heel veel compenseert. Dit zien we ook terugkomen in onze literatuurstudie (Schreyer & Krause, 2016; Stalker et al., 2007). De intrinsieke motivatie voor de job en de voldoening die kinderbegeleiders ontvangen uit hun werk met kinderen en gezinnen, dragen ertoe bij dat ze er de stress en de ongunstige werkomstandigheden dan maar bijnemen.

2.5 Pedagogisch ondersteuner

Lang niet elke opvang krijgt pedagogische ondersteuning. Daar waar een pedagogisch ondersteuner aan de slag is, hebben de kinderbegeleiders vooral deugd van concrete, praktische steun op de werkvloer. Ondersteuners in dienstverband hebben op dat vlak een streepje voor op externe ondersteuners, al wordt hun blik als buitenstaander ook gewaardeerd.

3 DE WERKCONTEXT

Zoals te zien is in figuur 7 heeft de werkcontext een directe invloed op de jobbeleving en schept het een kader voor de dagelijkse contacten.

3.1 Inspraak en autonomie

Net zoals blijkt uit onderzoek gebaseerd over het job demands-job control model (Lesener et al., 2019), de literatuurstudie van Cumming (2017) en het onderzoek van Carol Stalker en haar collega's (2007) zien we dat autonomie een rol speelt bij de jobbeleving van kinderbegeleiders. In het algemeen krijgen kinderbegeleiders veel inspraak en autonomie in de dagelijkse werking van de leefgroep. Over meer beleidsmatige keuzes hebben kinderbegeleiders minder te zeggen, al zijn er ook werkingen die hun medewerkers wel betrekken bij grotere beslissingen. Kinderbegeleiders die veel inspraak krijgen, lijken hier best tevreden over. Wie minder inspraak ervaart, lijkt te aanvaarden dat er nu eenmaal een baas is die het laatste woord heeft. Al merken we ook teleurstelling als er niet gevraagd wordt naar inbreng of als er met die inbreng niets gebeurt.

3.2 Overleg

De intense samenwerking met de collega's vergt best wat overleg. Collega's moeten elkaar voortdurend briefen en geregeld onderling afstemmen. Kinderbegeleiders overleggen vaak tussendoor en informeel, maar hebben ook nood aan meer formeel overleg om bepaalde onderwerpen grondig te bespreken. Dit gebeurt te weinig. Er is meestal niet genoeg tijd en ruimte voor en dat heeft een negatieve invloed op de jobbeleving. Het belang van ruimte voor overleg en voldoende tijd om met collega's te spreken, wordt bevestigd door eerder onderzoek (Fenech et al., 2022; Mc Donald et al., 2018).

3.3 Werkomgeving

We zien we dat ook de werkomgeving een rol speelt bij de jobbeleving (Schreyer & Krause, 2016). Kinderbegeleiders beschikken graag over voldoende, gevarieerd en aantrekkelijk materiaal. Nieuw materiaal wordt geapprecieerd, omdat het een nieuwe speelimpuls is voor de kinderen. Wat de binnenruimte betreft, hechten kinderbegeleiders vooral belang aan voldoende ruimte, licht, veiligheid, verbinding met andere leefgroepen en een praktisch ingerichte ruimte. Ook geven kinderbegeleiders graag hun eigen invulling aan de ruimte, zowel qua inkleiding als met de plaatsing van het meubilair. Wat de buitenruimte betreft vinden kinderbegeleiders het fijn dat er een buitenruimte ter beschikking is die vlot bereikbaar is en aangepast is aan het spelen met baby's en peuters. Spelende en wenende kinderen zorgen voor een aanhoudende drukte, het geluidsniveau kan hoog liggen (Fenech et al., 2022). Zeker als er veel kinderen zijn in verhouding tot de ruimte en het aantal begeleiders. Om de drukte te verminderen gaan kinderbegeleiders graag naar buiten. Het geluid van de spelende kinderen is daar minder indringend.

3.4 Werkorganisatie

Verschillende kinderbegeleiders geven aan dat de administratieve taken steeds meer toenemen. Doorgaans vinden kinderbegeleiders dit niet het leukste aspect van de job, zeker als ze er de meerwaarde niet van inzien. Bovendien houdt de administratie hen soms van hun kerntaak en van wat ze het liefste doen: met de kinderen bezig zijn. De basistaken voor kinderbegeleiders liepen in de zes locaties grotendeels gelijk. Op sommige plekken vervullen de kinderbegeleiders meer huishoudelijke taken dan elders: ze moeten er poetsen en/of in de keuken werken. De reacties van de kinderbegeleiders hierop zijn gemengd. Sommigen zien het als een welkome afwisseling en kunnen zo even aan de (drukke) van de leefgroep ontsnappen. Ze ontwikkelen zo ook andere talenten of interesses (zoals koken bijvoorbeeld). Anderen houden niet zo van dit huishoudelijk werk en/of zijn liever met de kinderen bezig.

Variatie in het takenpakket heeft in het algemeen een positieve invloed op de jobbeleving. Het belang hiervan zien we ook terugkomen in de literatuur, zoals in het Job characteristics model (Sanders, 2016) en het vitamine model (Borkowska & Czerw, 2022). De loopbaan van een kinderbegeleider is op zich vrij vlak. Veel kinderbegeleiders lijken zich hier niet aan te storen. Zelfs al verandert de taakinfilling niet echt, toch is geen enkele dag hetzelfde. Ook de groep verandert jaar na jaar en brengt telkens een andere dynamiek met zich mee. De meeste kinderbegeleiders hebben allemaal hetzelfde takenpakket, toch groeit er spontaan een bepaalde taakverdeling binnen de leefgroep. Die spontane taakverdeling kan al eens leiden tot ergernis of frustratie onder collega's, als taken niet worden opgenomen of als medewerkers in elkaars vaarwater terecht komen. Maar doorgaans lijken de kinderbegeleiders al doende een zekere harmonieuze afstemming te vinden in de taakverdeling en dat komt de jobbeleving ten goede.

Tussen de zes locaties die we bezochten, zaten er duidelijke verschillen op vlak van uurregeling, pauzes en rustmomenten. Elke uur- en pauzeregeling lijkt voor- en nadelen te hebben. Ook de persoonlijke voorkeuren tussen kinderbegeleiders kunnen verschillen. Hoe de regeling ook is, kinderbegeleiders zijn doorgaans druk in de weer. Het is vaak een hectische job. Ze zijn voortdurend alert en bezig. Het gevoel van constante rush heeft een negatieve invloed op de jobbeleving.

3.5 Loon- en arbeidsvoorwaarden

Kinderbegeleiders vinden hun loon op zich niet zo slecht². Maar als ze hun loon vergelijken met dat van anderen, zijn kinderbegeleiders doorgaans minder tevreden. In verhouding tot de verantwoordelijkheid die ze dragen en de fysieke en mentale belasting van de job, hebben kinderbegeleiders het gevoel dat zij relatief gezien minder verdienen dan anderen die in hun ogen een minder veeleisende job uitoefenen. Dit sluit aan bij de resultaten van het eerder Australisch onderzoek (Mc Donald et al., 2018). Ook wringt het dat de verwachtingen en eisen van de overheid toenemen, maar dat de loon- en arbeidsvoorwaarden niet navenant stijgen, zoals we ook vaststellen in buitenlands onderzoek (Schreyer & Krause, 2016).

² Binnen de groepsopvang zitten er loonsverschillen tussen medewerkers op basis van de subsidietrapp van hun werking en hun statuut. In ons onderzoek zaten geen respondenten die in loondienst werken binnen een lage subsidietrapp. Dit kan een vertekend beeld geven van de resultaten op vlak van loon- en arbeidsvoorwaarden.

3.6 Vorming en coaching

Kinderbegeleiders volgen in principe graag vormingen en bijscholingen, vooral als ze een praktisch nut hebben. Veel vormingen gaan 's avonds door of in het weekend. Dat is niet vanzelfsprekend voor kinderbegeleiders. Ze hebben die momenten nodig om te recupereren of willen dan graag bij hun gezin zijn. Begeleiders zijn vragende partij voor kindvrije uren, zo komt er ruimte vrij voor vorming, overleg en coaching. De positieve invloed hiervan op de jobbeleving wordt bevestigd door eerder onderzoek in de kinderopvangsector (Mc Donald et al., 2018; Fenech et al., 2022). Binnen het JDC-model valt vorming en coaching onder de noemer van de job resources, deze zijn van uiterst belang in functie van bevlogen medewerkers (Lesener et al., 2019) en voor de retentie van medewerkers (De Prins et al., 2007). Heel wat van de kinderbegeleiders die we spraken zijn vragende partij voor praktische en concrete coaching en ondersteuning op de werkvloer. Ze verwachten dat een coachingstraject duurzame resultaten oplevert en wordt opgevolgd door de verantwoordelijke.

4 HET BELEID CREËERT HET KADER VOOR DE WERKCONTEXT MAAR HEEFT OOK EEN RECHTSTREEKSE INVLOED

Kinderbegeleiders merken dat de verwachtingen toenemen naar wie met kinderen werkt. De overheid, bij monde van Kind & Gezin, stelt steeds hogere eisen op vlak van veiligheid en kwaliteit. Deze eisen worden wisselend onthaald. Kinderbegeleiders erkennen dat regels nuttig en nodig zijn. Een aantal eisen en verwachtingen getuigen volgens hen echter niet van veel voeling met de praktijk en de realiteit. De richtlijnen en adviezen van Kind & Gezin veranderen ook geregeld en spreken soms eerdere richtlijnen tegen. Ook vinden sommigen dat Kind & Gezin zich soms teveel blind staart op details en op verantwoording op papier.

De kinderbegeleiders ervaren dat de ondersteuning en de (personeels)omkadering die de overheid biedt niet in verhouding staan tot de eisen die ze opleggen aan de groepsopvang. Dit is iets dat we ook terug zagen komen in buitenlands (Corr et al., 2014; Schreyer & Krause, 2016). Vooral de kind-begeleiderratio is een doorn in het oog in de Vlaamse context. Ook al werken kinderbegeleiders zo hard ze kunnen en ook al doen sommige werkgevers inspanningen om de begeleider-kindratio naar beneden te krijgen, binnen de bestaande regelgeving en de huidige subsidieregeling zijn er gewoon te veel kinderen per begeleider om aan alle verwachtingen te voldoen. Kinderbegeleiders hebben het er ook zelf heel moeilijk mee dat ze kinderen onvoldoende individuele aandacht kunnen bieden en dat hen de tijd en ruimte ontbreekt om kinderen te stimuleren in hun ontwikkeling.

De kwaliteit van de instroom baart de kinderbegeleiders zorgen en we zagen die bezorgdheid ook terugkomen in eerder onderzoek (Fenech et al., 2022). In principe investeren kinderbegeleiders graag in stagiairs, maar steeds meer hebben ze de indruk dat beroepsopleidingen hun lat lager leggen en hun leerlingen te weinig voorbereiden op de job. Ook de motivatie van de leerlingen lijkt achteruit te gaan. Uit eerder onderzoek blijkt nochtans het belang van een goede vooropleiding van nieuwe collega's voor het welbevinden van het personeel in de kinderopvang (Fenech et al., 2022; Schreyer & Krause, 2016).

De beleidsmatige schotten tussen onderwijs en kinderopvang, beïnvloeden onrechtstreeks de jobbeleving van de kinderbegeleiders. De grote discrepantie op vlak van loon- en arbeidsvoorwaarden maar ook op vlak van maatschappelijke waardering schuurt, terwijl kinderbegeleiders het gevoel dat beide jobs qua inhoud soms dicht bij elkaar liggen.

Ook kunnen we dit thema situeren in het breder arbeidsmarktbeleid naar kortgeschoolde medewerkers. Kinderbegeleiders spiegelen hun huidige job aan andere jobs waar ze met hun diploma voor in aanmerking komen. De inkomenszekerheid, de maatschappelijke betekenis van het werk en de mate van autonomie, zijn dan elementen die de jobbeleving positief beïnvloeden. Maar de beperkte doorgroeimogelijkheden en ontwikkelingskansen kunnen ook frustrerend werken. Jacobs & Akkermans (2022) geven aan dat naast de verloning ook de werk-privé balans, de positieve werkrelaties, leren en ontwikkelen en een positieve impact realiseren, vrij universele waarden zijn die de jobbeleving beïnvloeden over beroepsgroepen heen.

5 HET BEROEP WORDT ONDERSCHAT IN DE BREDE SAMENLEVING

Nagenoeg alle kinderbegeleiders die we interviewden, vinden dat het brede publiek geen correct en volledig beeld heeft van wat de job inhoudt. Kinderbegeleiders ervaren dat hun job wordt onderschat en ondergewaardeerd. Het feit dat veel medewerkers een BSO-opleiding hebben gevolgd, lijkt de lage waardering in de hand te werken. De modale burger ziet alleen het verzorgende luik of denkt dat kinderbegeleiders enkel moeten spelen met kinderen. Het pedagogisch aspect van de job, maar even goed de vele administratieve taken worden meestal niet gezien. Het gebrek aan bekendheid en de lage waardering hebben een negatieve invloed op de jobbeleving. Deze samenhang tussen waardering van de maatschappij en de jobbeleving sluit aan bij de conclusies van de modellen in onze literatuurstudie (Corr et al., 2014; Cumming et al., 2020; De Prins, 2015).

DEEL 5 AANBEVELINGEN

Op basis van de bevindingen uit het belevingsonderzoek en de input uit de verschillende focusgroepen, formuleren we ten slotte onze beleidsaanbevelingen voor organisatoren en voor de Vlaamse overheid. In de focusgroep met beleidsmakers en tijdens het laatste klankbordgroep, scherpten we deze aanbevelingen verder aan. Ook legden we onze aanbevelingen naast deze van een Europese expertgroep over dit thema (European Commission, 2021).

5.1 Creëer betere werkomstandigheden voor kinderbegeleiders

5.1.1 Voor organisatoren

- Creëer tijd en ruimte voor overleg, bijscholing en pedagogische ondersteuning. Dat vraagt puzzelwerk, maar is in beperkte mate al mogelijk.
- Geef inspraak en autonomie aan medewerkers.
- Speel in op de interesses en talenten van medewerkers om hun takenpakket vorm te geven.
- Bouw aan een heldere visie en draag deze consistent uit.
- Ondersteun medewerkers om open te communiceren en feedback te geven.

5.1.2 Voor de Vlaamse overheid

- Verlaag de begeleider-kind ratio en voorzie meer administratieve en logistieke omkadering.
- Bied een faire verloning, werk de verschillen weg en bied gelijk loon voor gelijk werk.
- Waak erover dat pedagogische kwaliteit niet wordt herleid tot verantwoording op papier.
- Creëer een kader dat werkuren vrijmaakt voor overleg en levenslang leren.
- Verklein de kloof met het kleuteronderwijs en zet in op een geïntegreerd aanbod voor kinderen van 0 tot 6 jaar.

5.2 Verbeter de beeldvorming en waardering van het beroep

5.2.1 Voor organisatoren

- Zet de pedagogische en educatieve meerwaarde van de job in de verf.
- Beklemtoon de expertise en opvoedingsondersteunende waarde van kinderbegeleiders.
- Maak initiatieven als 'de week van de kinderbegeleider' bekend bij ouders en in de brede samenleving.

5.2.2 Voor de Vlaamse overheid

- Maak het beroep en de maatschappelijke waarde ervan zichtbaar in de media.
- Moedig zij-instromers aan, maar besteed in de communicatie voldoende aandacht aan de professionaliteit van kinderbegeleiders en de complexiteit van de job.
- Zet samen met het werkveld de pedagogische en educatieve meerwaarde van de job in de verf.

5.3 Versterk de kwaliteit van instroom

5.3.1 Voor organisatoren

Verbeter de communicatie en samenwerking tussen opleidingen en stageplaatsen om de verwachtingen over de stagiairs en hun ondersteuning op elkaar af te stemmen.

5.3.2 Voor de Vlaamse Overheid

Bewaak de kwaliteit van de opleidingen tot kinderbegeleider en maak deze opleidingen aantrekkelijk.

5.4 Verbeter de communicatie met ouders

5.4.1 Voor organisatoren

- Ondersteun kinderbegeleiders om met ouders wederzijdse verwachtingen af te stemmen.
- Zet de expertise en opvoedingsondersteunende waarde van kinderbegeleiders in de verf.

5.4.2 Voor de Vlaamse Overheid

Informeel (toekomstige) ouders over de troeven van de kinderopvang en creëer realistische verwachtingen bij ouders.

Verder kan ieder van ons (burger, ouder, partner ...) een steentje bijdragen aan een betere jobbeleving van kinderbegeleiders. Kinderbegeleiders vormen een grote maar onzichtbare kracht die de samenleving mee doet draaien, ouders ondersteunt en kinderen laat floreren. Toon je appreciatie voor hen en spreek je waardering voor dit beroep uit.

BIJLAGEN

1 INFORMATIEBLAD VOOR DE KINDERBEGELEIDERS

Fijn dat je wil meewerken aan ons onderzoek. Voor je volledig akkoord gaat, is het belangrijk dat je deze tekst grondig leest. Zo weet je wie we zijn en waarom we dit onderzoek doen. Je ontdekt ook wat we precies willen onderzoeken en hoe we ons onderzoek zullen aanpakken. Lees deze info voor je het toestemmingsformulier tekent.

Belangrijk om te weten

Je neemt volledig vrijwillig deel aan dit onderzoek en je hebt het recht om te weigeren eraan deel te nemen. Je hebt ook het recht om je deelname op elk ogenblik stop te zetten, zelfs al heb je het toestemmingsformulier ondertekend. Je hoeft geen reden te geven om te stoppen. Het intrekken van je toestemming zal geen enkel nadeel met zich meebrengen.

Wie zijn we?

Het onderzoeksteam bestaat uit Els Biessen, Nele Van Gils en Kris De Visscher. Wij werken voor het onderzoekscentrum Pedagogische Ondersteuning in Kinderopvang en School. Els werkt als pedagogisch ondersteuner en heeft ervaring in verschillende onderzoeksprojecten. Nele en Kris doen onderzoek maar geven ook les aan de opleiding Pedagogie van het Jonge Kind. Alle drie begeleiden we stages. Het onderzoekscentrum en de opleiding maken deel uit van de Karel De Grote Hogeschool (KdG) in Antwerpen. We doen dit onderzoek in opdracht van en met middelen van KdG.

Waarom doen we dit onderzoek?

We vinden dat kinderbegeleiders waardevol en belangrijk werk doen. Maar we weten niet wat kinderbegeleiders zelf vinden van hun job. Wat apprecieer jij in je job? Wat motiveert je? Wat vraagt er veel energie en wat zou je liever anders willen? Welke kansen zie je om nog meer uit je job te halen?

Wat willen we precies te weten komen?

In dit onderzoek willen we tonen hoe kinderbegeleiders hun job ervaren. Daarnaast willen we komen tot handvatten, tips, aanpassingen ... die de jobbeleving van kinderbegeleiders in de groepsopvang van baby's en peuters kan verbeteren. Dit kan gaan van elementen in de dagelijkse praktijk, in de organisatie van de opvang en in het algemeen beleid.

Hoe gaan we ons onderzoek aanpakken?

Het onderzoek bestaat uit verschillende fasen. (1) Het onderzoek start bij jullie, de kinderbegeleiders. Hiervoor werken we samen met zes kinderdagverblijven. In een periode van 5 à 6 weken komen we zo'n twee keer per week langs. Eerst observeren we. Zo proberen we een zicht te krijgen op wat je job allemaal inhoudt. We vragen jullie ook om foto's te nemen van je werk. Op basis van de observaties en de foto's nemen we een interview met je af. Tijdens het interview zorgen we voor vervanging in de leefgroep. De interviews worden nadien uitgetypt. Alle informatie die we verzamelen (observaties,

foto's en interview) bundelen we in een portret. Dat portret bespreken we terug met jou. Je kan het portret aanvullen, aanpassen en uitspraken schrappen.

(2) Uit al die portretten leiden we een aantal gedeelde verhalen af. Die verhalen checken we bij jou en we leggen ze voor aan een groep van experts, een groep van ouders ... Jouw persoonlijk portret wordt niet gedeeld met anderen. Het vormt de basis van verschillende verhalen, maar een buitenstaander kan nooit weten wie precies wat heeft gezegd.

(3) Als het onderzoek bijna klaar is en ons verhaal compleet is, werken we terug samen met een groep kinderbegeleiders. Samen beslissen we hoe we het verhaal naar buiten brengen, zodat de kinderbegeleiders om wie het allemaal draait het verhaal herkennen en begrijpen.

Mogelijke ongemakken en risico's

We willen ons uiterste best doen om zo weinig mogelijk overlast te bezorgen. Maar we beseffen dat ons onderzoek voor ongemak en extra werk kan zorgen. Vreemde ogen die komen observeren zijn niet altijd aangenaam. Foto's nemen, een interview geven, alle informatie nalezen en bespreken... het komt er allemaal bij. Het kan ook dat je tijdens het interview kritische dingen zegt over je werk, je collega's of je verantwoordelijke. Als dat uitkomt, kan dat in je nadeel werken. We zorgen ervoor dat alleen de onderzoekers weten wie wat heeft gezegd. Het portret dat we maken, blijft tussen ons.

Wat met corona?

We beseffen dat deze aanpak niet zo evident is door de coronamaatregelen. Wij volgen de regels zoals opgesteld in het draaiboek van Kind en Gezin. We passen de basisregels nauwgezet toe. Net als jobstudenten, stagiairs of vrijwilligers mogen we nog in de opvang komen, maar we wisselen in dezelfde week niet van opvanglocatie.

Vergoeding en voordelen

Door jouw bijdrage kunnen we het verhaal van zoveel andere kinderbegeleiders onder de aandacht brengen en tonen welke veranderingen er mogelijk en nodig zijn om jullie job aangenamer te maken. Voor je deelname aan het onderzoek ontvang je een waardebon van webwinkel of een lokale winkel.

Welke gegevens verzamelen we? Hoe lang en op welke manier houden we gegevens bij?

Om je portret te maken verzamelen we een aantal persoonsgegevens (leeftijd, opleiding, geslacht...), observaties over de opvang waar je werkt, de foto's die je neemt en het uitgeschreven interview. Die informatie wordt opgeslagen op de beschermde server van KdG en beveiligd via een paswoord. Je kan op elk moment de informatie inkijken, aanpassen of schrappen.

Hoe beschermen we je privacy?

Je identiteit en deelname aan dit onderzoek wordt strikt vertrouwelijk behandeld. Je zal niet bij naam of op een andere herkenbare wijze geïdentificeerd worden in resultaten of publicaties in verband met de studie. We geven de informatie nooit door aan anderen. Als we elementen uit dit onderzoek opnieuw zouden gebruiken in een ander onderzoek, dan brengen we je hiervan op de hoogte.

Hoe kan je ons contacteren?

Nele Van Gils – nele.vangils@kdg.be

Els Biessen – els.biessen@kdg.be

Kris De Visscher – kris.devisscher@kdg.be

Is er iets gebeurd of zit je met een vraag of een opmerking die je liever niet deelt met de onderzoekers? Dan kan je terecht bij Dietlinde Willockx, hoofd van het expertisecentrum, op dietlinde.willockx@kdg.be.

2 TOESTEMMINGSFORMULIER KINDERBEGELEIDERS

		JA	NEE
Informatie over het onderzoek			
	Iemand heeft mij verteld waarover het onderzoek gaat en waarvoor het gebruikt zal worden.		
	Ik heb een blad met informatie over het onderzoek gekregen.		
	Ik begrijp de informatie.		
	Ik heb vragen kunnen stellen over het onderzoek.		
Welke gegevens verzamelen we?			
	Ik begrijp dat de onderzoekers observaties, interviews en foto's zullen verzamelen.		
	Ik begrijp hoe de onderzoekers de gegevens zullen gebruiken en bewaren.		
	Ik begrijp dat de dingen die ik vertel misschien opgenomen worden in publicaties over het onderzoek. Mijn naam staat daar niet bij.		
	Ik begrijp dat ik tijdens het onderzoek mag beslissen om foto's of uitspraken aan te passen, aan te vullen of te schrappen.		
	Ik begrijp dat ik de foto's mag kiezen die mogen gebruikt worden.		
Toestemming			
	Ik sta toe dat ik tijdens mijn werk geobserveerd wordt door de onderzoekers.		
	Ik sta toe dat er tijdens het onderzoek foto's van mij genomen worden.		
	Ik mag op elk moment beslissen om te stoppen met het onderzoek. Ik moet daarvoor geen redenen geven.		

3 INFORMATIEBLAD VOOR DE OUDERS

Binnenkort starten we met een onderzoek in de opvang van je kind. Het onderzoek gaat over hoe de kinderbegeleiders hun job beleven. In dit onderzoek nemen de kinderbegeleiders foto's van hun werk. Ze kunnen ook van jouw kind een foto nemen. Deze foto's zijn enkel bestemd voor het onderzoek. Alleen de onderzoekers krijgen de foto's te zien.

Om deze foto's te maken hebben we je toestemming nodig. Voor je volledig akkoord gaat, is het belangrijk dat je deze tekst grondig leest. Zo weet je wie we zijn en waarom we dit onderzoek doen. Je ontdekt ook wat we precies willen onderzoeken en hoe we ons onderzoek zullen aanpakken. Lees deze info voor je het toestemmingsformulier tekent.

Belangrijk om te weten

Je neemt volledig vrijwillig deel aan dit onderzoek en je hebt het recht om te weigeren eraan deel te nemen. Je hebt ook het recht om je deelname op elk ogenblik stop te zetten, zelfs al heb je het toestemmingsformulier ondertekend. Je hoeft geen reden te geven om te stoppen. Het intrekken van je toestemming zal geen enkel nadeel met zich meebrengen.

Wie zijn we?

Het onderzoeksteam bestaat uit Els Biessen, Nele Van Gils en Kris De Visscher. Wij werken voor het onderzoekscentrum Pedagogische Ondersteuning in Kinderopvang en School. Els werkt als pedagogisch ondersteuner en heeft ervaring in verschillende onderzoeksprojecten. Nele en Kris doen onderzoek maar geven ook les aan de opleiding Pedagogie van het Jonge Kind. Alle drie begeleiden we stages. Het onderzoekscentrum en de opleiding maken deel uit van de Karel De Grote Hogeschool (KdG) in Antwerpen. We doen dit onderzoek in opdracht van en met middelen van KdG.

Waarom doen we dit onderzoek?

We vinden dat kinderbegeleiders waardevol en belangrijk werk doen. Maar we weten niet wat kinderbegeleiders zelf vinden van hun job. Wat appreciëren ze in hun job? Wat motiveert hen? Wat vraagt er veel energie en wat zouden ze liever anders willen? Welke kansen zie ze om nog meer uit hun job te halen?

Wat willen we precies te weten komen?

In dit onderzoek willen we tonen hoe kinderbegeleiders hun job ervaren. Daarnaast willen we komen tot handvatten, tips, aanpassingen ... die de jobbeleving van kinderbegeleiders in de groepsopvang van baby's en peuters kan verbeteren. Dit kan gaan van elementen in de dagelijkse praktijk, in de organisatie van de opvang en in het algemeen beleid.

Hoe gaan we ons onderzoek aanpakken?

Het onderzoek bestaat uit verschillende fasen. (1) Het onderzoek start bij de kinderbegeleiders. Hiervoor werken we samen met zes kinderdagverblijven. In een periode van 5 à 6 weken komen we zo'n twee keer per week langs. Eerst observeren we. Zo proberen we een zicht te krijgen op wat de job allemaal inhoudt. We vragen de kinderbegeleiders ook om foto's te nemen van hun werk. Op basis van de observaties en

de foto's nemen we een interview met hen af. Tijdens het interview zorgen we voor vervanging in de leefgroep. De interviews worden nadien uitgetypt. Alle informatie die we verzamelen (observaties, foto's en interview) bundelen we in een portret. Dat portret bespreken we terug met de kinderbegeleiders. Zij kunnen het portret aanvullen, aanpassen en uitspraken of foto's schrappen.

(2) Uit al die portretten leiden we een aantal gedeelde verhalen af. Die verhalen leggen we voor aan een groep van experts, een groep van ouders ... De persoonlijk portretten en de foto's wordt niet gedeeld met anderen. Het vormt de basis van verschillende verhalen, maar een buitenstaander kan nooit weten wie precies wat heeft gezegd.

(3) Als het onderzoek bijna klaar is en ons verhaal compleet is, werken we terug samen met een groep kinderbegeleiders. Samen beslissen we hoe we het verhaal naar buiten brengen, zodat de kinderbegeleiders om wie het allemaal draait het verhaal herkennen en begrijpen.

Mogelijke ongemakken en risico's

In de opvang vertrouw je je kind toe aan mensen die je kent. De onderzoekers zijn in het begin 'vreemden' in de opvang. Maar onze aanwezigheid is niet anders dan die van stagiairs of ondersteuners die in de opvang komen. Vreemde ogen die observeren zijn niet altijd aangenaam, maar we stellen ons terughoudend en ondersteunend op. Alle onderzoekers hebben ook zelf een pedagogische opleiding gehad. De onderzoekers zullen ook foto's zien waar je kind kan opstaan terwijl het speelt, eet, weent ... Foto's waar kinderen herkenbaar opstaan, worden nooit verder gedeeld. Er is dus geen kans dat je een foto van je kind ontdekt op het internet. Mensen die niets met het onderzoek te maken hebben, krijgen geen foto's te zien waar je kind herkenbaar op staat.

Voordelen

Vertellen over je werk is niet zo gemakkelijk. Foto's helpen om het werk van elke dag in beeld te brengen. Door jouw toestemming krijgen we een beter zicht op de job van kinderbegeleider en kunnen we het verhaal van de kinderbegeleiders onder de aandacht brengen. Ook kunnen we tonen welke veranderingen er mogelijk en nodig zijn om hun job aangenamer te maken.

Welke gegevens verzamelen we? Hoe lang en op welke manier houden we gegevens bij?

Van je kind hebben we enkel een foto. Die wordt niet gekoppeld aan andere persoonsgegevens zoals naam of leeftijd. De foto's worden opgeslagen op de beschermde server van KdG en beveiligd via een paswoord. Je kan op elk moment de foto's bekijken, aanpassen of schrappen.

Hoe beschermen we je privacy?

Je identiteit en deelname aan dit onderzoek wordt strikt vertrouwelijk behandeld. Je zal niet bij naam of op een andere herkenbare wijze geïdentificeerd worden in resultaten of publicaties in verband met de studie. We geven de informatie nooit door aan anderen. Als we elementen uit dit onderzoek opnieuw zouden gebruiken in een ander onderzoek, dan brengen we je hiervan op de hoogte.

Hoe kan je ons contacteren?

Nele Van Gils – nele.vangils@kdg.be

Els Biessen – els.biessen@kdg.be

Kris De Visscher – kris.devisscher@kdg.be

Is er iets gebeurd of zit je met een vraag of een opmerking die je liever niet deelt met de onderzoekers? Dan kan je terecht bij Dietlinde Willockx, hoofd van het expertisecentrum, op dietlinde.willockx@kdg.be.

4 TOESTEMMINGSFORMULIER OUDERS

		JA	NEE
Informatie over het onderzoek			
	Iemand heeft mij verteld waarover het onderzoek gaat en waarvoor het gebruikt zal worden.		
	Ik heb een blad met informatie over het onderzoek gekregen.		
	Ik begrijp de informatie.		
	Ik heb vragen kunnen stellen over het onderzoek.		
Welke gegevens verzamelen we?			
	Ik begrijp dat de onderzoekers observaties en foto's zullen verzamelen waarin mijn kind herkenbaar kan afgebeeld worden.		
	Ik begrijp hoe de onderzoekers de gegevens zullen gebruiken en bewaren.		
	Ik begrijp dat enkel de onderzoekers en de kinderbegeleiders die foto's zullen zien en bespreken. Foto's waarop mijn kind herkenbaar is, worden niet verspreid.		
	Ik begrijp dat ik tijdens het onderzoek mag vragen om de foto's in te kijken en te schrappen.		
Toestemming			
	Ik sta toe dat er in de opvang van mijn kind geobserveerd wordt door de onderzoekers.		
	Ik sta toe dat er tijdens het onderzoek foto's van mijn kind genomen worden.		
	Ik mag op elk moment mijn toestemming terug intrekken. Ik moet daarvoor geen redenen geven.		

5 FOTO-OPDRACHT

Waarom vragen we je om foto's te nemen?

Babbelen over je werk is niet altijd gemakkelijk. Door foto's te nemen kan je ons tonen hoe het is voor jou om deze job te doen, zonder dat je alles hoeft uit te leggen. Eén beeld zegt soms meer dan 1000 woorden.

Welke foto's moet je dan nemen?

We zijn het gewoon om foto's te nemen van speciale gebeurtenissen (een feest, een reis ...). Nu vragen we je om ook foto's te nemen van alledaagse dingen, die je normaal gezien niet zou fotograferen. We vragen je om zeker niets in scène te zetten en ook niets te onderbreken voor een foto.

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 interview kan je uitleg geven over de foto's die je genomen hebt.

Je foto mag voldoende duidelijk zijn. Ga zeker dicht genoeg.

Hoe gaat het praktisch?

Je hebt een hele week om foto's te nemen. Probeer op verschillende momenten tijdens de dag en tijdens de week foto's te nemen. Sta stil bij wat je denkt en voelt tijdens je job. Beeld je in dat je ons wil tonen wat er allemaal komt kijken bij het werk dat je doet.

Het werk, dat is voor ons elk moment dat je met je werk bezig bent. Dus ook als je 's avonds nog berichten leest op whatsapp of in het weekend iets knutselt voor een activiteit.

Lukt de opdracht niet zo goed? Op de volgende pagina vind je verschillende vragen die je op weg kunnen helpen.

Aan het eind van de week kies je 6 à 8 foto's die je graag wil bespreken. We vragen je om deze foto's ten laatste op ... te mailen naar kris.devisscher@kdg.be of nele.vangils@kdg.be afhankelijk van wie in je leefgroep kwam observeren.

Wat gaan we doen met al die foto's?

De foto's die je kiest, drukken we af of nemen we mee op een ipad als we je interviewen. De foto's vormen het vertrekpunt van het interview. We delen de foto's nooit met buitenstaanders.

Welke foto's kan je zoals nemen?

1. Maak foto's van je werkomgeving

- Maak een foto van één of meerdere plekken waar je graag bent, binnen en buiten.
- Maak een foto van één of meerdere plekken die je eerder vermijdt of liever anders wil.
- Maak een foto van hoe de ruimere omgeving rond de opvang een invloed op je heeft.

2. Maak foto's van je werkrelaties

- Maak een foto die iets zegt over je relatie met collega's.
- Maak een foto die iets zegt over je relatie met de kinderen.
- Maak een foto die iets zegt over je relatie met de ouders.
- Maak een foto die iets zegt over je relatie met je leidinggevende(n).

Probeer zeker geen foto's in scène te zetten maar fotografeer dingen die echt gebeuren of die symbool staan voor je gevoel.

3. Stress en beloning

- Maak een foto van dingen op het werk die je stress geven, die energie vergen, die je liever niet of zeker niet teveel hebt op een dag.
- Maak een foto van dingen die het werk de moeite waard maken, die energie geven of aanvoelen als een beloning voor de inspanning die je doet.

4. Vrijheid en verplichting, uitdaging en routine

- Maak een foto van dingen op het werk waar je niets aan te zeggen hebt. Dingen die anderen beslissen boven je hoofd en die jij moet uitvoeren.
- Maak een foto van dingen op het werk waar je vrijheid hebt om zelf keuzes te maken, invulling te geven of een beslissing te nemen.
- Maak een foto van routinetaken of opdrachten die je doet op automatische piloot, taken die je volledig in de vingers hebt.
- Maak een foto van spannende taken waar je nog over moet bijleren, die je uitdagen.

5. Je gevoel in beeld

- Maak een foto van dingen op het werk waar je je goed en/of slecht bij voelt, zonder dat je kunt uitleggen waarom of zonder dat er een duidelijke reden is. Gewoon het gevoel telt.

6 VRAGENLIJST SEMI-GESTRUCTUREERD INTERVIEW

1. Bespreking van de foto's

- Wat zie je op de foto?
- Wat gebeurt er allemaal? Welk(e) verha(a)l(en) vertelt deze foto?
- Wat zegt deze foto over jou (beleving van de) job?
- Hoe komt het dat deze situatie bestaat? Waarom lopen de dingen op deze manier?
- Moet er iets aan deze situatie gedaan worden? Wat kan eraan gedaan worden?

2. Zijn er bepaalde situaties die je toevallig niet op foto kon vastleggen, maar die wel een invloed hebben op hoe je de job beleeft?

3. Over jou en je job

- Hoe lang werk je hier al?
- Welke opleiding heb je genoten?
- Heeft je opleiding je goed voorbereid om deze job te doen?
- Hoe ben je in deze job terecht gekomen? Was het een (positieve) keuze?
- Is deze job uitgedraaid zoals je verwacht had?
- Past deze job goed bij jou? Wat trekt je aan in dit beroep?
- Ben je blij met je job? Doe je dit werk graag? Voel je je goed in je job?
- Wat vind je fijn aan je job? Wat vind je niet fijn?
- Heb je veel stress? Wat geeft je stress in je job? Wat maakt je job belastend, mentaal en/of fysiek?
- Wat mis je in je job?
- Zou je (soms) willen wisselen van job? Zou je (soms) liever iets anders willen doen?
- Als je de positieve en de negatieve ervaringen in de weegschaal legt, wat weegt dan het meeste door?
- Heb je het gevoel dat je werk geapprecieerd wordt? Hoe merkt je dat? Van wie? Ouders, team, leidinggevende? Vind je dat belangrijk?

4. Deelaspecten van het werk (die niet aan bod gekomen zijn bij de bespreking van de foto's)

- 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?
- Heb je voldoende uitdaging in je job? Krijg je genoeg vrijheid om zelf invulling te geven? Om je eigen keuzes te maken?
- Kan je groeien in deze job?
- Krijg je de nodige coaching, vorming en training om je job goed/beter te doen?
- Wat doe je liefst, de praktische/verzorgende taken of eerder de pedagogische/animerende taken? Hoe is de verhouding tussen beiden? Wat weegt het zwaarste door in je job? Waar haal je het meeste energie uit? Is het organisatorische soms ook een beetje een vlucht? Hoe is het voor jou om keukendienst te doen?
- Hoe zijn je relaties met de kinderen?
- Zorgt het voor stress om kinderen in een bepaald stramien te krijgen (stilzitten, op poep zitten, wachten op je beurt, slapen op vaste uren)? Wat vind je daar zelf van? (Wat is de reden dat je dit doet? Omdat dit zo moet? Is dat omdat je dat belangrijk vindt? Om ze voor te bereiden op school? Omdat je discipline belangrijk vindt? Of voor rust voor jezelf?).

- Hoe kijk je naar de slaapregeling?
- Hoe is dat voor jou om om te gaan met kinderen niet zo gemakkelijk meegaan in dat stramien, bv. niet op poep gaan zitten, wat meer huilen, niet goed slapen ...
- Hoe is het om om te gaan met kinderen die veel moeten wenen, die moeilijk wennen?
- Hoe zijn je relaties met de ouders? Krijg je voldoende respect en waardering?
- Zitten taalbarrières, 'cultuur'verschillen of andere opvoedingsgewoontes de relatie met de ouders in de weg? Krijg je voldoende erkenning en waardering van de ouders?
- Vind je ouders veeleisend?
- Hoe zijn de relaties met de collega's?
- Hoe is je relatie met je leidinggevende? (Vertrouwen vs controle, betrokkenheid, aanwezigheid)
- Hoe loopt de interne communicatie?
- Wie drukt er naar jouw aanvoelen vooral z'n stempel op de crèche? Is dat oké zo?
- Wie bepaalt wanneer kinderen doorschuiven naar de volgende groep? Loopt dit goed volgens jou?
- Krijg je voldoende inspraak in de organisatie? Wordt er voldoende rekening gehouden met je inbreng?
- 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?
- Wat doe je als eerste wanneer je thuiskomt na een dag in de crèche? Stel dat je de keuze hebt: wat zou je al eerst willen doen? Waar heb je behoefte aan?
- Is je job goed te combineren met je privéleven? Wanneer wel/niet?
- Moet je na je uren nog iets doen en hoe is dat voor jou?
- Houden collega's en leidinggevende rekening met je privé-situatie?
- Ben je tevreden met je loon en met de eventuele andere voordelen?
- Staat de verloning in verhouding tot het werk dat je moet doen?
- Stelt je loon je in staat om een goed leven te leiden?
- Welke plek neemt je werk in, in je leven? Ben je daar tevreden mee?

5. Over je job en de buitenwereld

- In welke mate krijg je waardering voor de job die je doet? Is dit voldoende voor jou?
- Gevoel van (weinig) waardering, waarop gebaseerd?
- Ben je zelf trots op de job die je doet?
- Moest je zelf kinderen hebben, zou je die naar deze crèche laten gaan? (los van het feit dat je hier medewerker bent) Vind je de crèche een goede plek in de opvoeding van kinderen?
- Welk beeld heeft de samenleving van je werk? Klopt dit met de realiteit?
- Wat vindt je omgeving (partner, ouders, kinderen) ervan dat je dit werk doet?
- Stel, op een reünie van de lagere school vragen medeleerlingen en leerkrachten van toen naar je job? Wat vertel je? Ben je fier op je job? Welke reacties verwacht je?
- Stel, tijdens een receptie op een trouwfeest praat je met wildvreemde mensen. Ze vragen naar je job? Wat vertel je? Ben je fier op je job? Welke reacties verwacht je?
- Corona heeft heel wat gewijzigd in jullie praktijk. Zijn er dingen die je nu beter vindt? Zijn er ook dingen die je mist?

REFERENTIES

- Abma, T. A., Cook, T., Ramgard, M., Kleba, E., Harris, J., & Wallerstein, N. (2017). Social impact of participatory health research: collaborative non-linear processes of knowledge mobilization. *Educ Action Res*, 25(4), 489-505.
<https://doi.org/10.1080/09650792.2017.1329092>
- Abma, T. A., Ruissen, A., Den Oude, E., & Verdonk, P. (2020). The personal motif in naturalistic case study research: developing "innerstandings" in woman's compulsive behaviour. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 15(1), 1730552. <https://doi.org/10.1080/17482631.2020.1730552>
- Abma, T. A., & Widdershoven, G. A. (2005). Sharing stories: narrative and dialogue in responsive nursing evaluation. *Eval Health Prof*, 28(1), 90-109.
<https://doi.org/10.1177/0163278704273080>
- Aldridge, J. (2017). "With Us and About Us": Participatory Methods in Research with "Vulnerable" or Marginalized Groups. In P. Liamputtong (Ed.), *Handbook of Research Methods in Health Social Sciences* (pp. 1-16). Springer Singapore.
https://doi.org/10.1007/978-981-10-2779-6_126-1
- Ali, S. A. M., Said, N. A., yunus, n. a. M., Kader, S. F. A., Latif, D. S. A., & Munap, R. (2014). Hackman and Oldham's Job Characteristics Model to Job Satisfaction. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 129, 46-52.
- Allewijn-Tzipris, E. (2007). Om het hoekje kijken: participerende observatie tijdens intieme momenten. *KWALON*, 36, 28-32.
- Boucher, M. L., (Ed.) (2018) Participant empowerment through photo elicitation in ethnographic education research: New perspectives and approaches. New York, Springer.
- Borkowska, A., & Czerw, A. (2022). The vitamin model of well-being at work, an application in research in an automotive company. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 35(2), 187-198.
- Carlson, J. A. (2010). Avoiding traps in member checking. *The Qualitative Report* 18(65), 1-15.
- Cifre, E., Vera, M., M. Rodríguez-Sánchez, A., & Pastor, M. C. (2013). Job-person fit and well-being from a gender perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 161-168.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education* Routledge
- 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).
- Cort, P., Mariager-Anderson, K., & Thomsen, R. (2018). Busting the myth of low-skilled workers – destabilizing EU LLL policies through the life stories of Danes in low-skilled jobs. *International Journal of Lifelong Education*, 37(2), 199-215.
<https://doi.org/10.1080/02601370.2017.1404501>
- Cumming, T. (2017). Early Childhood Educators' Well-Being: An Updated Review of the Literature. *Early Childhood Education Journal*, 45, 583-593.

- Cumming, T., Logan, H., & Wong, S. (2020). A critique of the discursive landscape: Challenging the invisibility of early childhood educators' well-being. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 21(2), 96-110.
- De Prins, P. (2015). *12 sleutels voor Duurzaam HRM*. Acco.
- De Prins, P., Brouwers, S., & Maloens, M. (2007). Wat als loon niet werkt? hefboomen voor engagement en retentie anno 2007. *Tijdschrift voor HRM*, 4, 7-21.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, Eudaimonia, and Well-Being: An Introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1-11.
- DeTienne, K. B., Agle, R. B., Phillips, C. J., & Ingerson, M.-C. (2012). The impact of moral stress compared to other stressors on employee fatigue, job satisfaction, and turnover: an empirical investigation. *Journal of Business Ethics*(110), 377-391. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1197-y>
- European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Early childhood education and care : how to recruit, train and motivate well-qualified staff : final report, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/489043>
- Fenech, M., Wong, S., Boyd, W., Gibson, M., Watt, H. and Richardson, P. (2022). Attracting, retaining and sustaining early childhood teachers: an ecological conceptualisation of workforce issues and future research directions. *The Australian Educational Researcher*, 49 (1-19)
- Geuens, N., Franck, E., Verheyen, H., Schepper, S. D., Roes, L., Vandevijvere, h., Geurden, B., & Bogaert, P. v. (2019). Vulnerability and stressors for burnout within a population of hospital nurses: a qualitative descriptive study. *Canadian Journal of Nursing research*, 0(0), 1-11.
- Harding, S. (2008). How Standpoint Methodology Informs Philosophy of Social Science. In S. P. Turner & P. A. Roth (Eds.), *The Blackwell Guide to the Philosophy of the Social Sciences* (2nd ed., pp. 291-310). Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9780470756485.ch12>
- Hoste, V. D., Evelyne. (2020). *Leerkracht zijn: te gek?! Van morele stress naar morele veerkracht. omgaan met morele stress in het secundair onderwijs*. Howest. (2018). Morele Stress. In Howest (Ed.).
- Jacobs, S., & Akkermans, J. (2022). *Loopbanen in perspectief, Gaining perspectieve - Loopbaansucces*.
- Jarldorn, M. (2019). *Photovoice Handbook for Social Workers: Method, Practicalities and Possibilities for Social Change*. Palgrave Macmillan.
- Kawulich, B. (2005). Participant Observation as a Data Collection Method [article]. *Forum: Qualitative Social Research*, 6(2). <http://widgets.ebscohost.com/prod/customerspecific/s4521307/vpn.php?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.7a96bb70c544cc985ad147e452badc9&site=eds-live&scope=site>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: a meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76-103.
- McDonald, P., Thorpe, K., & Irvine, S. (2018). Low pay but still we stay: Retention in early childhood education and care. *Journal of Industrial Relations*, 60(5), 647-668.
- Moors, H. (2009). Drempels, doorvragen en hard werken. *KWALON*, 41, 31-36.

- OECD. (2021). *Starting Strong VI, Supporting Meaningful Interactions in Early Childhood Education and Care*.
- Opgroeien. (2021). *Vroeg en nabij inspiratienota*.
- Palibroda, B., Krieg, B., Murdock, L., & Havelock, J. (2009). A practical guide to photovoice: sharing pictures, telling stories and changing communities.
- Pols, J. (2006). Te veel of te weinig taal: participerende observatie bij onderzoek naar idealen in de zorg. *KWALON*, 32, 24-28.
- Prins, P. D., Brouwers, S., & Maloens, M. (2007). Wat als loon niet werkt? Hefbomen voor engagement en retentie anno 2007. *Tijdschrift voor HRM*, 4, 7-21.
- Sanders, J. (2016). *Sustaining the employability of the low skilled worker: development, mobility and work redesign* Universiteit van Maastricht]. Maastricht.
- Schreyer, I., & Krause, M. (2016). Pedagogical staff in children's day care centres in Germany – links between working conditions, job satisfaction, commitment and work-related stress. *Early Years, An International Research Journal*.
<https://doi.org/10.1080/09575146.2015.1115390>
- SERV. (2019). *Cijfers werknemers. Werkbaar Werk*.
<https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/cijfers-werknemers>
- Stalker, C. A., Mandell, D., M. Frensch, K., Harvey, C., & Wright, M. (2007). Child welfare workers who are exhausted yet satisfied with their jobs: how do they do it? *Child and Family Social Work*, 12, 182-191.
- Tronto, J. C. (2013). *Caring Democracy. Markets, Equality, and Justice*. NYU Press.
www.jstor.org/stable/j.ctt9qgfvp
- Van der Geest, S. (2006). Participeren in ziekte en zorg: meer over kwalitatief onderzoek. *Huisarts & Wetenschap*. <https://www.henw.org/artikelen/participeren-ziekte-en-zorg-meer-over-kwalitatief-onderzoek>
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations with Person-Job Fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 129-138.