

WEBINAR: PSYCHOSOCIAAL WELZIJNSBELEID IN SCHOLEN

Prof. Dr. Melissa Tuytens, Prof. Dr. Geert Devos, dr. Bénédicte Vanblaere, dr. Annekatrien Depoorter, Frank Vandaele en Maxime Moens

WAAROM INZETTEN OP WELZIJNSBELEID?

- ❑ Hoog ervaren stress in lerarenberoep (TALIS, 2018)
- ❑ Grote uitval van beginnende leraren (Thomas, et al., 2020)

Maar ook: tevredenheid over hun job en de school (TALIS, 2018)

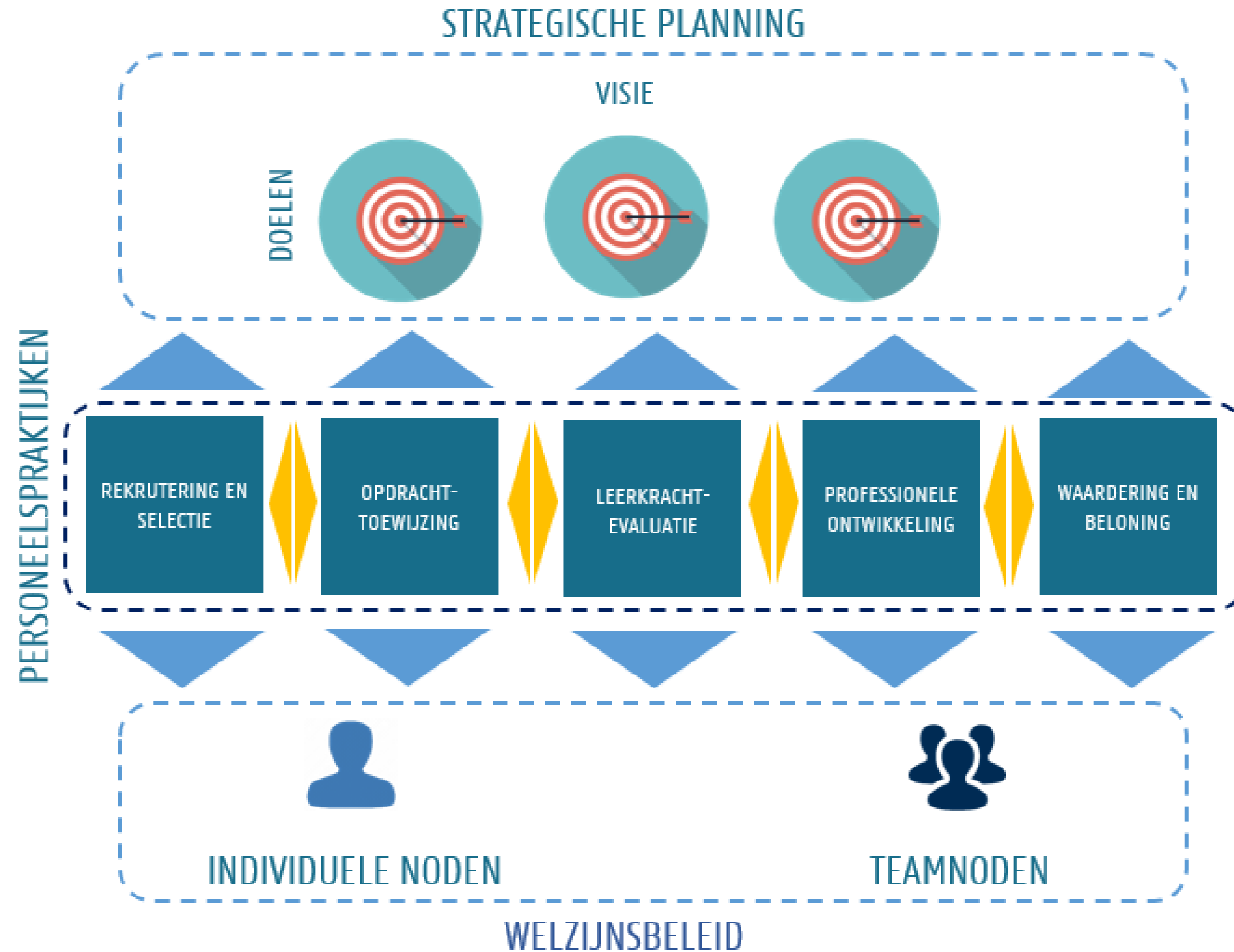
Hoge stressniveaus kunnen op lange termijn leiden tot:

- lagere jobtevredenheid (Desrumaux et al., 2015)
- lagere betrokkenheid (Klassen et al., 2013)
- het uitstappen uit het lerarenberoep (Thomas, et al., 2020)

In kaart brengen wat stress veroorzaakt en inzetten op maatregelen om aantrekkelijkheid en werkbaarheid van onderwijsloopbaan te verhogen!



WELZIJSBELEID ALS ONDERDEEL VAN SCHOOLBELEID

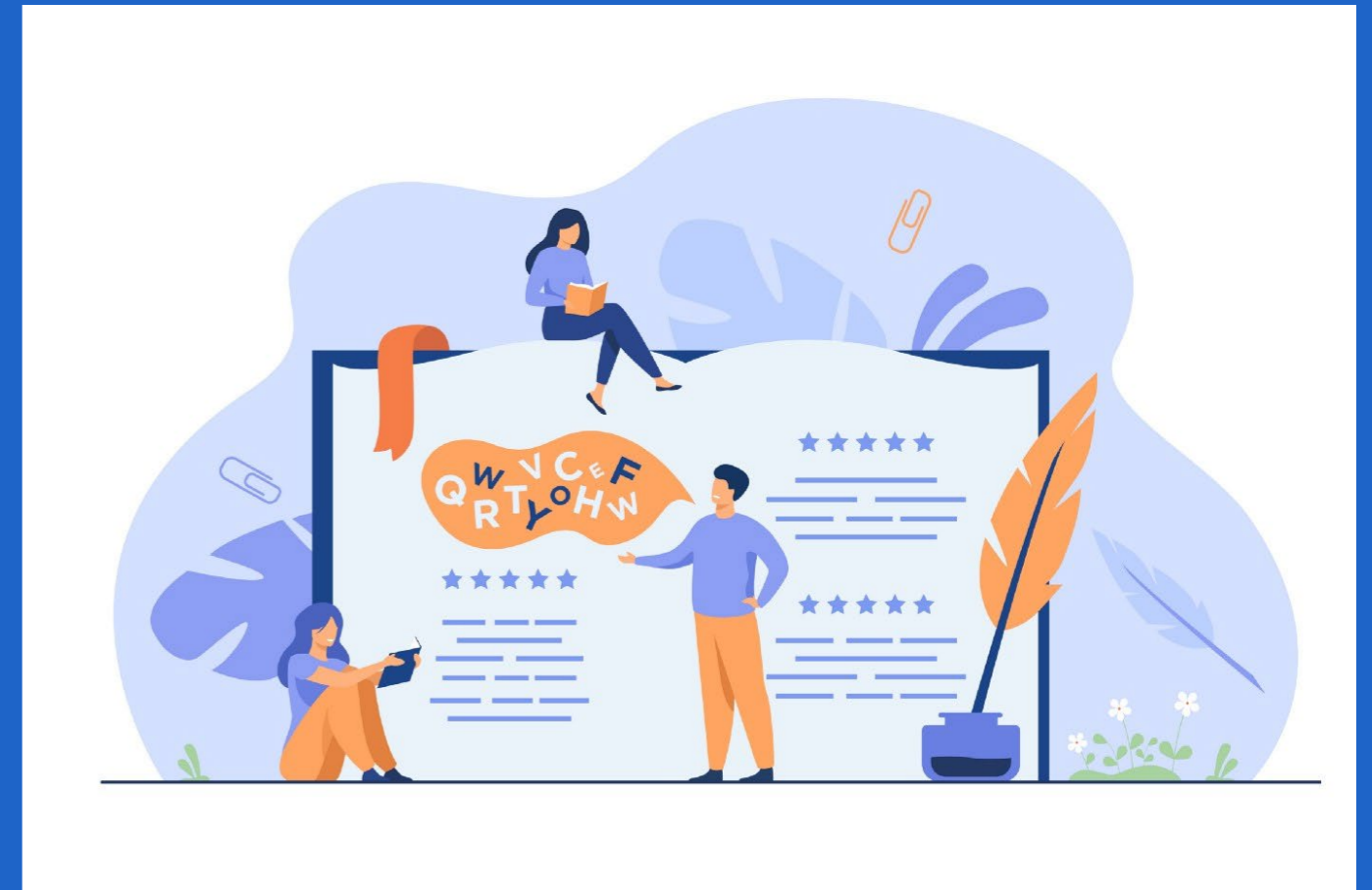


DOEL VAN DIT ONDERZOEK

→ Inventarisatie en vertaling van bestaande instrumenten naar een gebruiksklaar en duurzaam instrumentarium i.f.v. welzijnsbeleid in Vlaamse basisscholen en secundaire scholen, als onderdeel van strategisch personeelsbeleid.

→ Inspiratiegids





HOE ZIET DE INSPIRATIEGIDS ERUIT?

INSPIRATIEGIDS

- I. Theoretisch kader en achtergrondinformatie
 1. Conceptualisering welzijnsbeleid
 2. Link met welzijnswetgeving en 5 A's
 3. Welke actoren zijn hierbij belangrijk?
 4. Link met schoolbeleid en strategisch personeelsbeleid
 5. Link met Job Demands – Resources model



CONCEPTUALISERING WELZIJNSBELEID

Werkgerelateerde stress = reactie wanneer medewerkers niet over de nodige middelen beschikken om te voldoen aan de eisen die op hun werkplek worden gesteld.

Goed personeelsbeleid bevordert prestaties én welzijn van werknemers.

=> Welzijnsbeleid inbedden in strategisch (personeels)beleid van de school

INSPIRATIEGIDS

- I. Theoretisch kader en achtergrondinformatie
 1. Conceptualisering welzijnsbeleid
 2. **Link met welzijnswetgeving en 5 A's**
 3. Welke actoren zijn hierbij belangrijk?
 4. Link met schoolbeleid en strategisch personeelsbeleid
 5. Link met Job Demands – Resources model



WELZIJNSWETGEVING

Ook van toepassing binnen onderwijs

Focus in inspiratiegids op **psychosociale aspecten** van het werk (bvb. stress, burn-out, ongewenst gedrag)

Link met 5 A's uit welzijnswetgeving (als basis van risico's)

5 A'S BINNEN WELZIJNSWETGEVING

1. **Arbeidsorganisatie:** de manier waarop het werk verdeeld wordt (bv. taakverdeling, managementstijl)
2. **Arbeidsinhoud:** de aard en het niveau van het werk, de wijze waarop taken verricht worden (bv. complexiteit, variatie, duidelijkheid)
3. **Arbeidsvoorwaarden:** afspraken tussen leidinggevende en medewerkers over de voorwaarden waaronder werk verricht wordt (bv. nascholingsmogelijkheden, evaluatie)
4. **Arbeidsomstandigheden:** fysieke en klimatologische omstandigheden waarin gewerkt wordt (bv. inrichting klaslokalen, ergonomie)
5. **Arbeidsrelaties:** de wijze waarop leidinggevenden en medewerkers met elkaar omgaan (bv. met directie en collega's)

INSPIRATIEGIDS

- I. Theoretisch kader en achtergrondinformatie
 1. Conceptualisering welzijnsbeleid
 2. Link met welzijnswetgeving en 5 A's
 3. **Welke actoren zijn hierbij belangrijk?**
 4. Link met schoolbeleid en strategisch personeelsbeleid
 5. Link met Job Demands – Resources model



WELKE ACTOREN ZIJN HIERBIJ BELANGRIJK?

- De hiërarchische lijn
 - Directie, TA(C), enz.
 - Schoolbestuur: eindverantwoordelijke
- Vertrouwenspersonen
 - Niet verplicht, maar aanbevolen
 - Eerstelijnsfunctie
- Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPB)
 - Preventieadviseur psychosociale aspecten
 - Wel verplicht
 - Preventiebeleid (formele procedures)

WELKE ACTOREN ZIJN HIERBIJ BELANGRIJK?

- Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (EDPB)
 - Wanneer interne dienst opdrachten niet zelf kan vervullen
 - De preventieadviseur-arbeidsarts
- Werknemers (informatie)
- Derden (bvb. leerlingen, ouders)
- Sociaal overleg inzake welzijn op het werk
 - Verschillende comités naargelang onderwijsnet
 - Rechtstreekse participatie van werknemers inzake welzijn
- Risicoanalyse

INSPIRATIEGIDS

- I. Theoretisch kader en achtergrondinformatie
 1. Conceptualisering welzijnsbeleid
 2. Link met welzijnswetgeving en 5 A's
 3. Welke actoren zijn hierbij belangrijk?
 4. **Link met schoolbeleid en strategisch personeelsbeleid**
 5. Link met Job Demands – Resources model



BELANGRIJKE VOORWAARDEN IN SCHOOL

- Transformationeel leiderschap
- Participatie
- Open communicatie

Zie Vekeman, Tuytens & Devos (2020). Belangrijke job demands en job resources in relatie tot het welbevinden en de verloopintentie van leerkrachten. Steunpunt Onderwijsonderzoek, Gent.

<https://data-onderwijs.vlaanderen.be/documenten/bestand.ashx?nr=12875>

INSPIRATIEGIDS

- I. Theoretisch kader en achtergrondinformatie
 1. Conceptualisering welzijnsbeleid
 2. Link met welzijnswetgeving en 5 A's
 3. Welke actoren zijn hierbij belangrijk?
 4. Link met schoolbeleid en strategisch personeelsbeleid
 5. Link met Job Demands – Resources model



JOB DEMANDS – RESOURCES MODEL (DEMEROUTI, 2001)

Job Demands



Welbevinden ↓

Fysische, sociale of organisatorische aspecten van de job die aanhoudende fysische of mentale inspanning vragen. Bv.: hoge werkdruk

Job Resources



Welbevinden ↑

Fysische, sociale of organisatorische aspecten van de job die helpen bij het bereiken van doelen, job demands reduceren en persoonlijke groei stimuleren. Bv.: autonomie

JOB RESOURCES

Arbeidsorganisatie

Positief schoolklimaat, cultuur van samenwerken, innovatie

Arbeidsinhoud

Autonomie, bekwaamheid

Arbeidsvoorwaarden

Kansen tot professionele ontwikkeling, erkenning en beloning, mentoren, jobzekerheid, supervisie, feedback

Arbeidsomstandigheden

Fysieke omgeving, gedrag van studenten, faciliteiten en middelen

Arbeidsrelaties

Steun van collega's, steun van de leidinggevende, relatie student-leraar, steun van anderen, relatie leraar-ouder, interpersoonlijke relaties

JOB DEMANDS

Arbeidsorganisatie

Werkdruk, tijdsdruk, verantwoording

Arbeidsinhoud

Administratie, emotionele taken, gebrek aan autonomie, veranderingen in curriculum, rol conflict, teveel verwachtingen van rol als leraar

Arbeidsvoorwaarden

Salaris, job onzekerheid, gebrek aan professionele ontwikkeling, evaluatie van leraren

Arbeidsomstandigheden

Gedrag van studenten, klasgrootte, gebrek aan leermiddelen, gebrek aan nodige faciliteiten, technologie

Arbeidsrelaties

Gebrek aan steun van collega's, gebrek aan steun van leidinggevende, gebrek aan ouderbetrokkenheid, gebrek aan communicatie

WELZIJN BINNEN
ONDERWIJS

INSPIRATIEGIDS

II. Instrumentarium

1. Duiding bij instrumenten en fiches
2. Registers instrumenten



OPGENOMEN INSTRUMENTEN

Een instrument = een methodiek of tool die ingezet kan worden om het psychosociaal welzijnsbeleid op school vorm te geven

Criteria:

- Geen éénmalige good practices
- Types instrument: vragenlijst, handleiding, reflectietool, gespreksleidraad, coachingsinstrument, online meetinstrument, kader, methodiek of opleiding
- Focus op psychosociaal welzijn (en niet op andere aspecten van welzijn)
- Focus op werkcontext (en niet op welzijn in privé-context)
- Nulmeting (beginsituatieanalyse), algemeen preventief, of curatief bij specifieke problemen inzake welzijn op school
- Toegankelijk (hoeft niet gratis te zijn – indien betalend wordt dit aangegeven in de gids)
- Uit onderwijssector of uit een andere sector maar bruikbaar in onderwijssector

OPGENOMEN INSTRUMENTEN

- Voorgelegd aan focusgroepen met potentiële gebruikers
- Lijst is niet exhaustief
- Geen oordeel over kwaliteit van instrument
- Inzetten van instrumenten is contextgebonden en complex (reflectie van gebruiker, inzetten van externe hulp)
- Vaak combinatie nodig
- Nadruk op INSPIRATIEGIDS!

OPBOUW FICHE

1 Titel van het instrument

Fiche x

2 Auteur:

Link naar instrument:

3 Job Demands en Job Resources

Demands

Resources

•

4 Type instrument

5 Te gebruiken op het niveau van

6 Gebruik

7 Informatie over kostprijs

8 Personeelspraktijk

9 Uitleg instrument

9.1 Omschrijving van het instrument

9.2 Link met strategisch personeelsbeleid

9.3 Randvoorwaarden

Handleiding takenruilbeurs i.f.v. jobcrafting

Fiche 20

Auteur: LONT

Link naar instrument: http://www.lont.org/nl/alle_tools/mijn_team/taakcraften_met_takenruilbeurs-177.html

Type instrument **Handleiding**

Demands

Resources

Te gebruiken op het niveau van **Team/Vakgroep**

- Autonomie
- Job controle

Gebruik **Preventief**

Dit is een gratis instrument

Personeelspraktijk: **Opdrachttoewijzing**

VOORBEELDFICHE

Omschrijving van het instrument

Dit is een handleiding voor het organiseren van een takenruilbeurs in de school, met het oog op grotere tevredenheid m.b.t. taakverdeling. Zo vindt iedereen werk dat beter aansluit bij wat hij wil en kan. Op hetzelfde moment verkennen de medewerkers hun eigen werk en maken ze keuzes op het gebied van hun takenpakket. Ze zoeken zaken die beter aansluiten bij hun passies, waarden en kunnen.

Link met strategisch personeelsbeleid

Dit instrument hoort bij de personeelspraktijk **opdrachttoewijzing**. De schoolleider wil de taken in het team zodanig toewijzen aan medewerkers zodat deze mooi aansluiten bij ieders sterktes en drijfveren. Dit kan onder andere nuttig zijn voor taken zoals het engagement in werkgroepen, verdeling van toezicht of begeleiding van extra activiteiten. Elk personeelslid bekijkt of er taken zijn die hij van een ander zou kunnen overnemen/met een ander kan ruilen. Dat kunnen er één of meerdere zijn van één of van meerdere collega's.

Randvoorwaarden

- De schoolleider is de procesbegeleider van het gebeuren.
- De schoolleider zorgt ervoor dat het in het begin van het proces duidelijk is welke taken verdeeld moeten worden.
- De schoolleider zorgt ervoor dat de te ruilen taken geen verzwaring of een té ongelijke verdeling van de opdrachten bij mensen teweegbrengt.

INSPIRATIEGIDS

II. Instrumentarium

1. Duiding bij instrumenten en fiches
2. Registers instrumenten



VERSCHILLENDE REGISTERS

Makkelijker om instrumenten te zoeken

Instrumenten per categorie steeds alfabetisch gerangschikt

- Register 1: Overzicht in alfabetische volgorde (p. 43)
- Register 2: Overzicht per type instrument (p.48)
 - Vragenlijsten, handleiding, reflectietool, gespreksleidraad, coachingsinstrument, methodiek

VERSCHILLENDE REGISTERS

- **Register 3: Overzicht volgens gebruik (p. 52)**
 - Beginsituatieanalyse, preventief, curatief
- **Register 4: Overzicht volgens doelgroep (p. 55)**
 - (Boven)school(s)beleid, team/vakgroep, leraar
- **Register 5: Thematisch overzicht (demands & resources) (p.58)**
 - Tijdsdruk – werkdruk
 - Grensoverschrijdend gedrag
 - Gedrag van studenten/ leerlingen
 - Autonomie, job controle en bekwaamheid
 - Positief schoolklimaat en cultuur van samenwerken

ZELF EVEN AAN DE SLAG



CASUS

Ik merk tijdens verschillende functioneringsgesprekken met leraren op dat zij aangeven dat ze de werkdruk binnen de school als hoog ervaren. Ik wil meer zicht krijgen op het eventuele probleem binnen de school en op een mogelijke aanpak hiervoor.

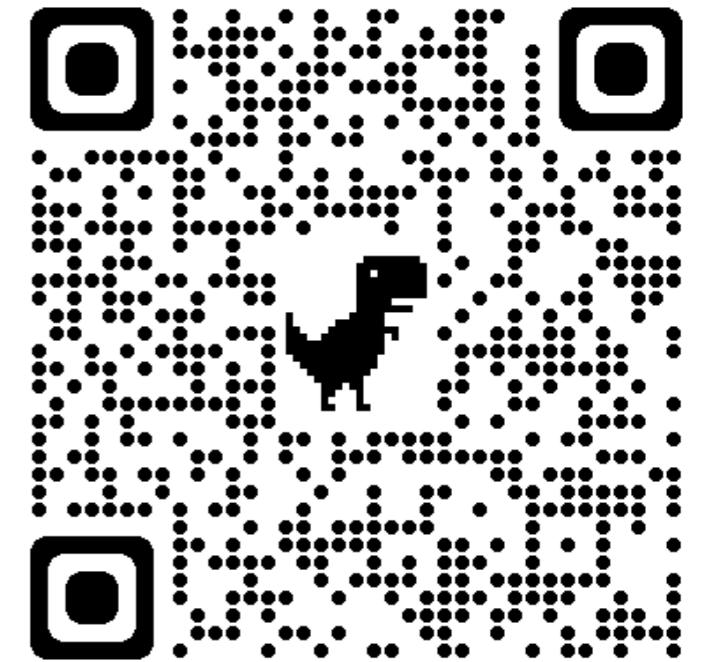
- Hoe start u uw zoekproces naar mogelijke instrumenten in de inspiratiegids?
- Welke instrumenten vindt u?
- Welke instrumenten spreken u aan om eventueel verder mee aan de slag te gaan?

GA NAAR:

Inspiratiegids online

Zie:

<https://data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/project/1522>



How to participate?



1

Go to wooclap.com

2

Enter the event code in the top banner

Event code

INSPIRATIEGIDS



ZIJN ER NOG VRAGEN?

Prof. dr. Melissa Tuytens Maxime Moens

VAKGROEP ONDERWIJSKUNDE
ONDERZOEKSGROEP BELEID EN
LEIDERSCHAP IN ONDERWIJS

E melissa.tuytens@ugent.be

E maxime.moens@ugent.be

www.ugent.be

www.bellon.ugent.be

 Universiteit Gent

 @ugent

 @ugent

 Ghent University