

Groepsleid(st)er buitenschoolse opvang

NIZW Beroepsontwikkeling

Juli 2006

Marion van Hattum
Judith van de Haterd

© 2006 NIZW Beroepsontwikkeling

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

Dit profiel is ontwikkeld door NIZW Beroepsontwikkeling in het kader van het project *Beroepenstructuur* in opdracht van het Platform Kwalificatiebeleid Zorg en Welzijn.

Auteurs

Judith van de Haterd
Marion van Hattum

Projectleiding

Paul Vlaar

Projectteam

Corrie van Dam
Ria Broeken
Ruth Oortgiesen
Marion van Hattum

Vastgesteld door het Platform Kwalificatiebeleid Zorg en Welzijn, juli 2006

Druk

Uitgave NIZW Beroepsontwikkeling

ISBN

NIZW Beroepsontwikkeling
Postbus 19152
3501 DD Utrecht
Telefoon (030) 230 63 81
Fax (030) 231 96 41
Website www.beroepenzorgenwelzijn.nl
E-mail info@beroepenzorgenwelzijn.nl

Deze publicatie is verkrijgbaar bij de boekhandel of te bestellen bij:

Adrepak
Postbus 45666
2504 BB Den Haag
Telefoon (070) 359 07 20
E-mail nizw@adrepak.nl

Of via de website www.nizw.nl/publicaties.

Inhoudsopgave

1 Beroepenstructuur	4
1.1 Wat is een beroepenstructuur?	5
1.2 Competentieprofielen voor beroepsgroepen	6
1.3 Hoe zijn de competentieprofielen totstandgekomen?	6
1.4 Hoe zijn de competentieprofielen opgebouwd?	6
1.5 Wat zijn competenties?	7
1.6 Hoe ontwikkelen beroepskrachten hun competenties?	8
1.7 Hoe beschrijven wij competenties?	8
2 Beroepsbeschrijving Groepsleid(st)er buitenschoolse opvang	9
3 Kerntaken Groepsleid(st)er buitenschoolse opvang	13
3.1 Cliëntgebonden kerntaken	13
3.2 Organisatiegebonden taken	16
3.3 Professiegebonden kerntaken	18
4 Kernopgaven Groepsleid(st)er buitenschoolse opvang	18
5 Competenties groepsleid(st)er buitenschoolse opvang	20
5.1 Kernkwaliteiten beroepskracht in zorg en welzijn	20
5.2 Generieke competenties	23
5.3 Specifieke competenties	30
5.4 Competentiematrix	32
Bijlage 1	34
Competentiegebieden	34
Bijlage 2	40
Niveaus Groepsleid(st)er buitenschoolse opvang	41

1 Beroepenstructuur

Profielen vormen de bouwstenen voor de herziening van de Beroepenstructuur zorg en welzijn 2005. NIZW Beroepsontwikkeling ontwikkelde de profielen van de volgende beroepsgroepen en varianten daarop:

- Sociaal-cultureel werker
- Maatschappelijk werker
- Ouderenadviseur
- Beroepskrachten primair proces gehandicaptenzorg
- Woonbegeleider
- Activiteitenbegeleider
- Groepsleidster kinderopvang
- Leidster peuterspeelzaalwerk
- Pedagogisch werker
- Helpende zorg en welzijn
- Sociaal raadsman / sociaal dienstverlener
- Beroepskracht Bureau Jeugdzorg
- Groepsleidster buitenschoolse opvang

In figuur 1 is de 'plaats' van de groepsleidster buitenschoolse opvang weergegeven in de beroepenstructuur. De beroepenstructuur – voor de branches welzijn en maatschappelijke dienstverlening, gehandicaptenzorg, kinderopvang en jeugdzorg – geeft de overeenkomsten en verschillen tussen de beroepsgroepen aan.

De beroepenstructuur verdeelt de branches in twee domeinen:

- sociaal-agogisch domein
Het eigene van het sociaal-agogisch werk is het methodisch en doelgericht begeleiden en beïnvloeden van een cliëntsysteem (individu, een groep mensen, een organisatie of (een deel van) de samenleving met als doel het welzijn van het cliëntsysteem te bevorderen.
- domein verpleging en verzorging
Uit de beroepspraktijk van de verpleging en verzorging blijkt dat de beroepsgroepen in deze sector voor een belangrijk deel zijn opgeschoven van verplegende en verzorgende taken naar een combinatie van verpleging, verzorging én ondersteuning en begeleiding. Agogische competenties zijn en worden belangrijker, waarbij de verzorgende en verpleegkundige competenties niet uit beeld verdwijnen.

Deze twee domeinen overlappen elkaar in het gedeelde gebied maatschappelijke zorg.

In figuur 1 worden aan de hand van vijf levensgebieden de competenties van de groepsleidster buitenschoolse opvang gepositioneerd. Ook is aangegeven waar het beroep van de groepsleidster buitenschoolse opvang gepositioneerd is in de branche zorg en welzijn. Dit is weergegeven op de horizontale balk. Beroepen die meer aan de linkerkant staan, zijn vooral gericht op de vitale en dagelijkse levensverrichtingen en die aan de rechterkant richten zich op het functioneren in de sociale omgeving of in de samenleving. Het donkergrijze vlak geeft de generieke competenties weer en de ovalen geven aan uit welke competentiegebieden de vakspecifieke competenties afkomstig zijn. Op de verticale balk is uitgezet of de beroepskracht met enkelvoudige vragen van cliënten, deelnemers of vrijwilligers te maken heeft of dat het gaat om meer complexe vragen. Naarmate de complexiteit toeneemt wordt er op een hoger niveau een beroep gedaan op de competenties van de beroepskracht.

Nota bene: Het betreft hier slechts een illustratie van de positionering van de beroepsgroep maatschappelijk werker. Voor een nauwkeuriger beschrijving van de niveaus van beroepsuitoefening verwijzen we naar de tabellen in bijlage 2 en naar de publicatie *Klaar voor de toekomst* uit deze reeks.

De vakspecifieke competenties zijn ingedeeld in zeven competentiegebieden:

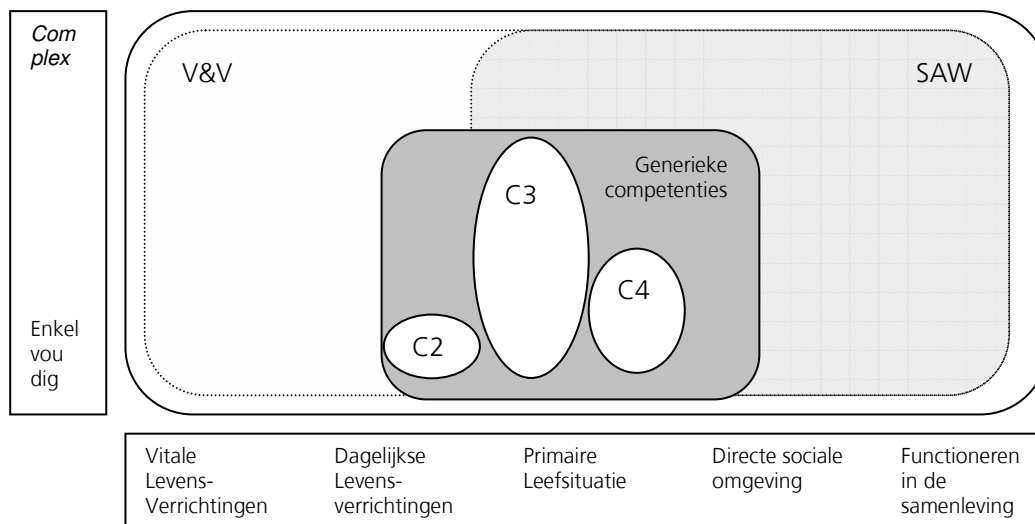
- C1 Competenties op het gebied van gezondheid en ziekte
- C2 Competenties op het gebied van algemene dagelijkse levensverrichtingen
- C3 Competenties op het gebied van opvang en opvoeden
- C4 Competenties op het gebied van pedagogische hulpverlening
- C5 Competenties op het gebied van informatie en advies
- C6 Competenties op het gebied van psychosociale hulpverlening

C7 Competenties op het gebied van ondersteunen van participatie en burgerschap
In bijlage 2 zijn deze competentiegebieden nader uitgewerkt.

Groepsleid(st)er buitenschoolse opvang

Core business	Context
Creëert een gezonde, warme en veilige omgeving voor opvang en vrijetijdsbesteding van groepen kinderen en stimuleert de brede ontwikkeling van kinderen op het gebied van sport en bewegen, kunst en creativiteit, natuur en techniek en samen spelen. Ontwikkelt vertrouwensrelatie met ouders van het kind	Richt zich op kinderen van 4 tot ±17 jaar van ouders met opvangbehoefte.

Profiel



Competentiegebieden

C2 algemeen dagelijkse levensverrichtingen

C3 opvang en opvoeden

C4 pedagogische hulpverlening

Figuur 1. Profiel groepsleidster buitenschoolse opvang

1.1 Wat is een beroepenstructuur?

Een beroepenstructuur bevat een systematische ordening en beschrijving van met elkaar samenhangende beroepsgroepen, waarmee de vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties kunnen aangeven wat de opleidingsbehoefte is. Organisaties kunnen met behulp van de beroepenstructuur het personeels- en opleidingsbeleid versterken en de beroepskrachten zelf kunnen een beter inzicht krijgen in hun eigen beroepscompetenties en in die van beroepskrachten in verwante beroepen.

De Beroepenstructuur zorg en welzijn 2005 vormt de herziening van de eerdere beroepenstructuur voor de sector uit 1992. Hiervoor zijn eerst de meest voorkomende beroepsgroepen en beroepsvarianten uit het primaire proces van de zorg-, hulp- en dienstverlening uit de branches welzijn en maatschappelijke dienstverlening, kinderopvang, jeugdzorg, gehandicaptenzorg en geestelijke gezondheidszorg

beschreven. In een later stadium zullen competentieprofielen worden toegevoegd van beroeps- en functievarianten en leidinggevende functies die een relatie hebben met het primaire proces. Bovendien zijn eind december 2005 de profielen voor de branche verpleging en verzorging verschenen.

1.2 Competentieprofielen voor beroepsgroepen

Een competentieprofiel kan gemaakt worden voor een individuele beroepskracht, voor een werkeenheid waarin de verschillende competenties over meerdere personen zijn gespreid, voor een hele organisatie of voor een beroepsgroep in zijn geheel. De door ons gemaakte profielen zijn gemaakt voor de betreffende beroepsgroep als geheel. Dat betekent dat niet elke individuele beroepskracht over alle competenties hoeft te beschikken. In veel gevallen is dat ondoenlijk. We gaan ervan uit dat de beroepsgroep voldoende toegerust moet zijn om doelgericht en doelmatig zijn maatschappelijke opdracht uit te voeren. Als het om grote organisaties of werkeenheden gaat, is er de mogelijkheid om onderling te differentiëren, terwijl in kleinschalige beroepspraktijken meer gevraagd wordt van de generieke inzet.

1.3 Hoe zijn de competentieprofielen totstandgekomen?

De profielen zijn totstandgekomen met behulp van de uitkomsten van de *Toekomstverkenning* door het Verwey-Jonker Instituut. Voor deze toekomstverkenning is onderzoek verricht naar ontwikkelingen in zorg en welzijn en de gevolgen daarvan voor de beroepsuitoefening. Het rapport bevat belangrijke maatschappelijke en beleidsontwikkelingen en veranderingen in de vragen en behoeften van burgers en cliënten die nu en in de nabije toekomst plaatsvinden.

Daarnaast vormden bestaande beroepsprofielen en functiebeschrijvingen, literatuuronderzoek, expertmeetings, interviews met beroepskrachten en de uitkomsten van de werkconferentie *Werk maken van je vak* van 30 september en 1 oktober 2004 belangrijke input voor de profielen.

1.4 Hoe zijn de competentieprofielen opgebouwd?

De competentieprofielen zijn volgens een strak stramien opgebouwd. Om uiteindelijk de beroepscompetenties van de betreffende beroepskracht te kunnen beschrijven, moeten we weten wat de kerntaken van de beroepskracht zijn en voor welke keuzes en dilemma's de beroepskracht bij de uitoefening daarvan komt te staan; de beroepspraktijk vormt het uitgangspunt. Het profiel van de medewerker gehandicaptenzorg is op andere wijze totstandgekomen en niet volledig volgens onderstaande beschrijving opgebouwd.

Beroepsbeschrijving

Het eerste onderdeel van de profielen vormt de beroepsbeschrijving. De beroepsbeschrijving is een globale omschrijving van het beroep, waarin iets wordt verteld over de beroepscontext, het niveau van beroepsuitoefening en de rollen.

De beroepscontext geeft een korte omschrijving van de context waarin het beroep wordt uitgeoefend; in welke branche en welk type organisatie werkt de beroepskracht? Met wie werkt de beroepskracht samen? Wat vormt de kern van de werkzaamheden?

Het niveau van beroepsuitoefening hangt af van vier factoren, namelijk complexiteit, transfer, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.

Complexiteit is de mate waarin beroepsactiviteiten gebaseerd zijn op toepassing van routines, standaarden of nieuwe procedures; de complexiteit geeft de moeilijkheidsgraad aan en wordt bepaald door de kenmerken van de cliënt, de omstandigheden en de handeling zelf.

Transfer is de mate waarin de beroepskracht zijn vermogen moet aanspreken om abstracte zaken te vertalen naar concrete en omgekeerd en om vermogens, opgedaan in de ene beroepscontext, in te zetten in een andere, soortgelijke beroepscontext.

Zelfstandigheid is de mate waarin de beroepskracht op eigen kracht initiatieven neemt, beslissingen neemt en taken verricht.

Verantwoordelijkheid is de mate waarin de beroepskracht aanspreekbaar is op de door hem uitgevoerde beroepsactiviteiten, op de gevolgen daarvan voor de cliënt en voor de beroepsactiviteiten van anderen.

Bij de rollen wordt aangegeven in welke rollen de beroepskracht zijn werk doet. Voorbeelden zijn een adviserende rol, een ondersteunende rol, een coördinerende rol of een bemiddelende rol.

Kerntaken

Als tweede onderdeel geven we de kerntaken. De kerntaken zijn sets van inhoudelijk samenhangende beroepsactiviteiten die door een belangrijk deel van de beroepskrachten in een bepaald beroep worden uitgeoefend en die kenmerkend zijn voor dat beroep. Ze geven de essentie aan van de taken die bij een bepaald beroep of een bepaalde functie horen. Per kerntaak beschrijven we wat de beroepskracht doet, hoe hij het doet, welke instrumenten en methoden hij gebruikt, op welk niveau de kerntaak wordt uitgevoerd, welke dilemma's en keuzes hij daarbij tegenkomt en wat het resultaat moet zijn. Om de kerntaken te kunnen uitoefenen, moet de beroepskracht over bepaalde competenties beschikken.

We onderscheiden cliëntgebonden kerntaken, organisatiegebonden kerntaken en professiegebonden kerntaken.

Cliëntgebonden kerntaken zijn kerntaken die direct te maken hebben met de zorg-, hulp- en/of dienstverlening aan de cliënt en waarbij er dus veelal contact met de cliënt bestaat.

Organisatiegebonden kerntaken zijn kerntaken die te maken hebben met het functioneren in de organisatie en het functioneren van de organisatie waar de beroepsbeoefenaar werkzaam is, zoals meedenken over beleid.

Professiegebonden kerntaken zijn kerntaken die te maken hebben met de ontwikkeling van de beroepsbeoefenaar in zijn beroep, zoals deskundigheidsbevordering, en met de ontwikkeling van het beroep.

Kernopgaven

Het derde onderdeel van het profiel bestaat uit de kernopgaven. De beroepskracht moet bij de uitvoering van de kerntaken steeds allerlei afwegingen maken. Hij krijgt regelmatig te maken met dilemma's, keuzes, problemen, spanningsvelden en kansen waarvoor van hem een oplossing en een aanpak worden verwacht.

Voorbeelden van kernopgaven zijn het omgaan met tegenstrijdige belangen van enerzijds de cliënt en anderzijds de familie van de cliënt of in hoeverre de beroepskracht de verzorging van een cliënt moet overnemen of de cliënt de handelingen zelf laat verrichten, wat meer tijd kan kosten. Het gaat vaker om het vinden van de juiste middenweg dan om het kiezen voor het een of het ander. Ook voor het omgaan met de kernopgaven heeft de beroepskracht bepaalde competenties nodig.

Competenties

Het vierde onderdeel van het competentieprofiel wordt gevormd door de competenties. Als wij hier competenties schrijven, dan bedoelen wij beroepscompetenties. Zoals gezegd heeft de beroepskracht competenties nodig om de kerntaken te kunnen uitvoeren en om daarbij met de kernopgaven om te gaan.

De competenties vormen een zeer belangrijk onderdeel van het competentieprofiel. Het beroepsonderwijs wordt ingericht op het kunnen verwerven van competenties door beginnende beroepskrachten, de instellingen kunnen hun maatschappelijke opdrachten vertalen in de competenties die de beroepskrachten met elkaar in huis moeten hebben en de beroepskrachten zelf kunnen door combinaties van werken en leren hun competenties verbreden en verdiepen. Werkveld, onderwijs en beroepskrachten spreken dezelfde taal door competenties te gebruiken als het instrument voor de beschrijving van wat beroepskrachten moeten kunnen. Meer over competenties na het vijfde onderdeel van het competentieprofiel, de competentiematrix.

Competentiematrix

De competentiematrix vormt het vijfde onderdeel van het profiel. In dit schema wordt aangegeven welke competenties horen bij welke kerntaken en welke kernopgaven.

1.5 Wat zijn competenties?

Een (beroeps)competentie is een geïntegreerd geheel van kennis, inzicht, vaardigheden, houding en persoonlijke eigenschappen waarmee op adequate wijze adequate resultaten kunnen worden behaald in een beroepscontext. De beroepskrachten hebben de competenties nodig om in voorkomende beroepscontexten op adequate, doelbewuste en gemotiveerde wijze proces- en resultaatgericht te handelen, dat wil zeggen passende procedures te kiezen en toe te passen om de juiste resultaten te bereiken.

Competenties zijn ontwikkelbaar en verwijzen naar individuele vermogens. Ze worden altijd binnen een context gezien; die context (de beroepssituatie) bepaalt wat adequaat is. Sommige competenties zijn uniek en nauw verbonden aan een specifieke context of smal werkingsgebied; andere beroepscompetenties hebben een breed werkingsgebied en hebben een hoge transferwaarde omdat ze in meerdere contexten bruikbaar of toepasbaar zijn.

1.6 Hoe ontwikkelen beroepskrachten hun competenties?

Competenties leer je niet uit een boekje. Ze zijn het resultaat van een proces, dat gevoed wordt door theoretische en vakinhoudelijke kennis, door persoonlijke talenten, potenties en werkstijl, door ervaring en door voortdurend te reflecteren op het beroepsmatig handelen en dit bij te stellen. De competentie krijgt gestalte in de interactie tussen de beroepskracht en de mensen met wie hij werkt en ontleent zijn waarde aan het resultaat. Dat betekent dat competenties zich als iets persoonlijks manifesteren. Dat kan ook niet anders in de sector zorg en welzijn, maar dat heeft meteen het gevaar in zich dat competenties niet bespreekbaar, ontwikkelbaar of veranderbaar zouden zijn. Om dat te voorkomen beschrijven wij de competenties op een dusdanige manier dat ze wel onderwerp van ontwikkeling en verandering kunnen zijn.

1.7 Hoe beschrijven wij competenties?

Bij iedere competentie beschrijven wij het bijbehorende proces en het resultaat. Het proces is een stapsgewijze beschrijving van alle beroepsactiviteiten (of bepaald gedrag) die tot een bepaald resultaat moeten leiden. Vervolgens beschrijven we dat resultaat.

De volgorde waarin we de competenties en ook de kerntaken beschrijven is die van de regulatieve cyclus voor professioneel handelen. Deze cyclus behandelt achtereenvolgens de contactlegging, vraagverkenning, analyse, ontwerp, uitvoering en evaluatie. In de praktijk wordt deze cyclus minder strak in deze volgorde doorlopen. Agogisch werk verloopt als een doelgericht zoekproces, waarin de werkwijze in dialoog met betrokkenen steeds wordt bijgesteld. Bij de planning en de reconstructie van het proces moeten alle elementen van de regulatieve cyclus transparant verantwoord kunnen worden. In deze profielen zijn competenties geclusterd in verschillende thema's:

- Contactueel en communicatief
- Vraag- en oplossingsgericht
- Doel- en resultaatgericht
- Ondernemend en innovatief
- Inzichtelijk en verantwoord
- Professioneel en kwaliteitsgericht.

Competentieprofielen kunnen op verschillende abstractieniveaus worden beschreven. In de door ons gehanteerde methode, kiezen we als uitgangspunt de herkenbaarheid door de beroepsgroep in combinatie met de toekomstgerichtheid. Tegelijk moeten de profielen ook voldoende houvast bieden voor beroepsopleidingen voor het inrichten van het onderwijs en voor de instellingen voor het uitvoeren van hun beleid.

2 Beroepsbeschrijving Groepsleid(st)er buitenschoolse opvang

De groepsleid(st)er buitenschoolse opvang (BSO)¹ is gericht op de opvang en vrijetijdsbesteding van kinderen tussen 4 en 13 jaar en tieners. Zij creëert een gezonde, warme en veilige omgeving voor het kind en stimuleert de brede ontwikkeling van kinderen op het gebied van sport en bewegen, kunst en creativiteit, natuur en techniek en samen spelen.

De groepsleid(st)er BSO is een variant die is afgeleid van de beroepsgroepen Pedagogisch werker en Sociaal-cultureel werker. De core business van de variant groepsleid(st)er BSO ligt op het terrein van het pedagogisch werk. Een variant is een cluster van functies die grote verwantschap vertonen en in de praktijk herkenbaar zijn. Ze hebben een gemeenschappelijke kern in termen van taakinhoud en kwalificatie. De variant groepsleid(st)er BSO vertoont overlap met de varianten groepsleidster kinderopvang, leidster peuterspeelzaal en de activiteitenbegeleider en met de beroepsgroep sociaal cultureel werker. De groepsleid(st)er BSO heeft ook specifieke taken en competenties voor het werken in de buitenschoolse opvang. Dit profiel geeft het volledige beeld van de taken en competenties die gevraagd worden in de BSO.

Context

In de Wet Kinderopvang (1 januari 2005) is het begrip voor verantwoorde kinderopvang weergegeven. Artikel 49 zegt: "Een houder van een kindercentrum biedt verantwoorde kinderopvang aan, waaronder wordt verstaan: opvang die bijdraagt aan een goede en gezonde ontwikkeling van het kind in een veilige en gezonde omgeving". Volgens de wet dient pedagogisch beleid van de ondernemer te leiden tot verantwoorde kinderopvang, in de toelichting op de wet staat dat dit kan door:

1. Het bieden van voldoende veiligheid
2. Het bieden van voldoende mogelijkheden om persoonlijke competentie te ontwikkelen
3. Het bieden van voldoende mogelijkheden om sociale competentie te ontwikkelen
4. Overdracht van normen en waarden

Dit zijn de doelen die Rixen beschrijft in haar oratie 'Tijd voor kwaliteit in de kinderopvang'.

De buitenschoolse opvang kan op meerdere manieren aangeboden worden door een plaatselijke stichting voor kinderopvang. Zo zijn er aparte centra voor buitenschoolse opvang, maar het aanbod vindt ook vaak plaats in buurthuizen of scholen. Ook zijn er voorbeelden bekend waar gekozen wordt voor huiskameropvang in de eigen woonwijk, hetgeen kleinschaliger en dichter bij het eigen huis is.

Een groepsleid(st)er BSO is werkzaam bij een kinderopvangorganisatie. De groepsleid(st)er BSO werkt voor een groep kinderen samen met andere leid(st)ers, groepshulpen en/of stagiaires. De groepsleid(st)er heeft gemiddeld tien tot 15 kinderen onder haar hoede. Soms werkt ze met een andere leid(st)er samen voor twintig kinderen, soms zijn er geen vaste groepen en maken de kinderen een keus uit de verschillende activiteiten of ruimtes.

De groepssamenstelling kan gebaseerd zijn op inhoudelijke keuzes (verticaal/horizontaal) of kan samenhangen met de omvang van de BSO. Bij een groot aantal organisaties werken de groepsleid(st)ers BSO in verticale groepen, waar alle leeftijdscategorieën (4-13 jaar) bij elkaar geplaatst zijn. Bij het plannen, organiseren en uitvoeren van de activiteiten dient de groepsleid(st)er BSO dan rekening te houden met de verschillende behoeften van de kinderen in verschillende ontwikkelingsstadia. De jongere kinderen hebben nog behoefte aan gezamenlijkheid en structuur en zijn nog redelijk volgzaam. De oudere kinderen vragen bijvoorbeeld vrijheid en uitdaging en sociale relaties met andere kinderen worden voor hen belangrijker. Ze gebruiken de vriendengroep eerder als referentiekader voor hun gedrag dan hun ouders of de leid(st)ers. Er ontstaan subgroepjes met verschillende voorkeuren wat activiteiten betreft. In andere (grotere) organisaties is sprake van meer differentiatie naar leeftijd in de groepsindeling en kan zij haar aanbod makkelijker aan laten sluiten bij het ontwikkelingsstadium waarin de kinderen zich bevinden. Bij horizontale groepsindelingen worden 2 tot 5 leeftijdscategorieën onderscheiden. Op enkele plaatsen werken groepsleid(st)ers BSO in combifuncties. Zij werken dan zowel in de buitenschoolse opvang als in peuterspeelzalen, op basisscholen (als assistent of tussenschoolse opvang) of instellingen voor sociaal cultureel werk. Deze combifuncties zijn mogelijk door de beperkte omvang van dienstverbanden in de BSO. Combifuncties kunnen als voordeel hebben dat de kinderen meer met vaste gezichten te maken hebben. Als gevolg hiervan kan bijvoorbeeld de uitstroom van de BSO verminderen

¹ In dit profiel hanteren we de beroepskracht in de vrouwelijke vorm. Vanzelfsprekend kan ook de mannelijke beroepskracht gelezen worden.

en treffen kinderen op school en in de BSO dezelfde persoon aan. Bovendien vergroot dit de mogelijkheid om op verschillende plaatsen vanuit eenzelfde pedagogisch beleidskader te werken.

Aanleiding

De aanleiding voor sociale partners om het profiel van de groepsleid(st)er BSO als beroepsvariant toe te voegen aan de beroepenstructuur is dat de afgelopen jaren de BSO een groei naar volwassenheid doorgemaakt heeft. Daaruit is gebleken dat de BSO iets anders vergt dan beschreven is in de reeds ontwikkelde profielen. De vraag van kinderen in de BSO is anders dan de vraag van kinderen in het kinderdagverblijf of in het onderwijs. Dit vergt een gedifferentieerder aanbod. Het is geen wenselijke situatie dat de opvang van kinderen tussen 0 en 13 jaar door hetzelfde aanbod van beroepskrachten wordt verzorgd. Er zijn signalen dat de kwaliteit van het aanbod in de BSO voor oudere kinderen niet altijd voldoet. Sociale partners vinden hierdoor dat betere herkenbaarheid van de beschrijving voor de groepsleid(st)er BSO ten opzichte van het profiel van de groepsleidster kinderopvang van belang is en recht doet aan de verantwoordelijkheid en het niveau van het werk in de BSO. Het eigene van het werk in de BSO moet daarom goed weergegeven worden, alsmede de wijze waarop het werk wordt uitgevoerd. Dit profiel kan daarom dienen als hulpmiddel om de BSO vanuit pedagogische en kwaliteitsoverwegingen in te vullen en te organiseren, ook in settings waarin wordt samengewerkt.

CAO

In de CAO wordt er onderscheid gemaakt tussen groepsleid(st)ers kinderopvang en groepsleid(st)ers BSO in de opleidingseisen. In de functieomschrijving wordt geen onderscheid gemaakt.

De groepsleid(st)er is onder verantwoordelijkheid van het hoofd uitsluitend, dan wel in hoofdzaak, belast met de dagelijkse verzorging en opvoeding van een groep kinderen, waarvan de leeftijd kan variëren vanaf 0 jaar tot en met het einde van de basisschoolleeftijd. Taken:

- Begeleidt de kinderen
- Draagt zorg voor een goed contact met ouders/verzorgers en informeert naar specifieke aandachtspunten en bijzonderheden
- Houdt de ontwikkeling van de kinderen bij en rapporteert hierover aan het (adjunct)hoofd
- Levert een bijdrage aan de integrale beoordeling van het kind en stelt desgevraagd een observatierapport op
- Woont werkbijeenkomsten en teambijeenkomsten bij
- Bij aanwezigheid van stagiaires in de groep is zij belast met de dagelijkse begeleiding
- Draagt de dagelijkse zorg voor de door de groep in gebruik zijnde ruimtes en de inventaris alsmede verricht lichte huishoudelijke werkzaamheden

Niveau van beroepsuitoefening

De doelgroep waar groepsleid(st)ers BSO mee werken is divers en de signalen, wensen en behoeften van de doelgroep zijn niet altijd eenduidig. Dit hangt sterk af van de samenstelling van de groep kinderen. De groepsleid(st)er BSO moet in staat zijn in te spelen op uiteenlopende wensen en behoeften van kinderen. Het voortdurend aansluiten op de wensen, behoeften en mogelijkheden van de kinderen vraagt een grote mate van creativiteit en flexibiliteit. Het kiezen, arrangeren en hanteren van uiteenlopende activiteiten en hulpmiddelen bij het (laten) verrichten van activiteiten is een vereiste. De groepsleid(st)er BSO werkt vaak samen met een collega op een groep en is verantwoordelijk voor de dagbesteding van groepen kinderen, maar ook van individuele kinderen.

Complexiteit

Ze heeft te maken met gemiddeld tot complexe en onvoorspelbare situaties. Het werken met grote groepen kinderen, waarbij de differentiatie in leeftijden binnen de groep ook vaak groot is, en de volgzzaamheid van de kinderen met het toenemen van de leeftijd vaak afneemt, maakt het werk complex. Regelmatig moet zij inspelen op veranderende omstandigheden (wisseling van groepsamenstelling, wisseling van behoeften van kinderen, wisseling van subgroepjes, veranderingen in de omgeving van de kinderen). Zij stelt zichzelf steeds de vraag of de activiteiten, de manier van communiceren en de dienstverlening nog aansluit bij de behoefte van de kinderen. Zij signaleert veranderingen in het gedrag van de kinderen en past daar haar aanbod op aan. In haar handelen heeft ze te maken met risico's bijvoorbeeld met betrekking tot de gezondheid en veiligheid van de kinderen. Zij wordt geacht bijvoorbeeld in crisissituaties en bij calamiteiten alternatieven en oplossingen aan te dragen en besluiten te nemen bij tegengestelde belangen en behoeften. Zij overziet de gevolgen van haar eigen handelen en is in staat dat helder uiteen te zetten en toe te lichten. Zij improviseert en bedenkt creatieve, vaak nog niet

eerder bedachte, aanpakken en oplossingen. Ze moet snel in kunnen spelen op veranderende behoeften en snel kunnen schakelen. Zij kan te maken krijgen met gedragsproblemen en kwetsbare kinderen. De doelgroep is echter voor het overgrote deel niet complex, aangezien de groepsleid(st)er BSO veelal kinderen opvangt zonder handicaps met de meer standaard opgroei- of opvoedingsvragen. In de organisatie zijn veelal protocollen aanwezig die bij signalen van ernstige gedragsproblemen, mishandeling, sociale of emotionele problemen en bij andere calamiteiten richting geven aan het handelen van de groepsleid(st)er BSO. Deze protocollen moet zij weten toe te passen. Zij is ook in staat om protocollen en standaardprocedures te combineren en te bedenken.

Transfer

De groepsleid(st)er BSO van niveau C legt verbanden tussen verschillende gebeurtenissen in de groep en achterhaalt de achterliggende vraag bij de kinderen, die niet altijd in staat zijn om verbaal uitdrukking te geven aan hun wensen. Zij maakt vaak gebruik van ervaringen die zij heeft opgedaan in vergelijkbare situaties. Zij onderzoekt de oorzaken van bepaalde situaties en legt een duidelijke koppeling tussen het eigen handelen en de gevolgen daarvan voor de kinderen en/of de ouders. Het is belangrijk dat zij zich een mening kan vormen over het werk en deze mening kan beargumenteren. Zij vertaalt abstracte zaken naar concrete handvatten en doelstellingen voor het plan van aanpak. Ze legt verbanden tussen situaties in verschillende leefgebieden (opvang, thuis, school) en tussen verschillende signalen die kinderen en/of ouders afgeven. Op basis van een analyse van de observaties komt zij tot concrete voorstellen.

Zelfstandigheid

De groepsleid(st)er BSO van niveau C is in staat zelfstandig te werken. Zij werkt vaak op een kleine, zelfstandig opererende locatie. De groepsleid(st)er BSO van uitvoerend tot ontwerpend niveau werkt vaak samen met een collega groepsleid(st)er. Gezamenlijk werken ze redelijk zelfstandig, met name bij het zelf indelen van de tijd en stellen van prioriteiten binnen de eigen werkzaamheden. Soms werken ze geheel zelfstandig, bijvoorbeeld op een kleine locatie, wanneer de groep opgesplitst wordt of wanneer haar collega met een deel van de kinderen elders aan activiteiten deelneemt. Zij is in staat zelfstandig gesprekken te voeren met de kinderen, maar ook met hun ouders. Als de overwegingen complex zijn en de mogelijke gevolgen onduidelijk, overlegt ze zo mogelijk met haar leidinggevende. In kleine locaties is vaak weinig terugvalmogelijkheid op een leidinggevende of collega's. De groepsleid(st)er BSO lost dan knelpunten zelfstandig op en neemt zelfstandig beslissingen, ook in complexe situaties waarvan de gevolgen niet geheel te overzien zijn. De organisatie en coördinatie van het dagelijks werk en het oplossen van knelpunten ligt daar op de schouders van de groepsleid(st)er.

Verantwoordelijkheid

De groepsleid(st)er BSO van niveau C is verantwoordelijk voor het op papier zetten van het activiteitenplan. Afhankelijk van de setting is zij alleen of samen met anderen verantwoordelijk voor het bedenken, plannen en uitvoeren van activiteiten en voor het evalueren van activiteiten en het bewaken van het groepsproces. In crisissituaties en bij calamiteiten kan zij de verantwoordelijkheid op zich nemen om acuut en onmiddellijk in te grijpen en besluiten te nemen wanneer de leidinggevende niet direct beschikbaar is voor (telefonisch) overleg. Zij legt dan achteraf verantwoording af over haar handelen. Zij is verantwoordelijk voor organisatie en beheer van de locatie (zeker op kleine locaties). Tevens is zij verantwoordelijk voor de continuïteit van het aanbod aan de kinderen. Zij draagt hierover echter zelden alleen eindverantwoordelijkheid. De groepsleid(st)er BSO is verantwoordelijk voor haar werk en kan daar op worden aangesproken. Zij levert een actieve bijdrage aan het ontwikkelen en verbeteren van het pedagogisch beleid en het kwaliteitsbeleid van de organisatie. Ze is goed op de hoogte van ontwikkelingen in het vakgebied en weet die te vertalen naar beleidsvoorstellen.

In vogelvlucht

Buitenschoolse opvang (BSO) is een voorziening voor kinderopvang die is bestemd voor schoolgaande kinderen van vier tot dertien jaar en ouder. De opvang geschiedt vóór schooltijd, na schooltijd, op de vrije woensdag- en/of vrijdagmiddag en tijdens schoolvakanties. BSO kan plaatsvinden binnen een kindercentrum, in een aparte buitenschoolse opvangvoorziening, in een buurthuis of school en via gastouderbureaus. Een bijzondere situatie is BSO binnen de Brede school. Er is dan mogelijk extra aandacht voor ontwikkelingsstimulering in het kader van onderwijsachterstandsbeleid.

Twee belangrijke kenmerken van BSO zijn:

- De opvang vindt plaats in de vrije tijd van kinderen. Kinderen kunnen hun vrije tijd in principe naar eigen inzicht besteden en kiezen zelf wat ze willen doen. Op de woensdag- en/of vrijdagmiddag en tijdens schoolvakanties worden er aparte activiteiten en uitstapjes georganiseerd.
- De opvang vindt plaats op tijden dat andere kinderen naar huis gaan en vervangt dus de thuissituatie. Daarom wil de BSO zo veel mogelijk een huiselijke sfeer creëren.

Functies van de buitenschoolse opvang: spelen; dagelijkse opvang en verzorging; begeleiding en opvoeding zowel individueel als in groepsverband; ontwikkeling volgen en stimuleren; een (periodiek) contact met ouders initiëren en onderhouden; veilige en gezellige sfeer scheppen; groepsproces bewaken; breed activiteitenaanbod (laten) verzorgen; afspraken maken en samenwerken met andere aanbieders van activiteiten; samenspel begeleiden en bevorderen; ondersteunen bij oplossen van conflicten; gelegenheid tot vrij spelen naar eigen keuze van de kinderen; kinderen betrekken, inspraak en verantwoordelijkheid geven voor ruimte en activiteitenplanning; uitstapjes organiseren.

Daarnaast worden soms functies genoemd als: signalering en preventie van ontwikkelingsstoornissen; integratie van bijzondere categorieën kinderen (allochtonen, gehandicapten, vluchtelingenkinderen); ontwikkelingskansen stimuleren van kinderen (met achterstanden); opvoedingsondersteuning aan ouders. Diverse BSO-voorzieningen hebben samenwerkingsovereenkomsten met muziekscholen, sociaal cultureel werk, sportverenigingen en bibliotheken. Maar er zijn ook BSO-voorzieningen die alleen de mogelijkheid bieden tot vrij spel.

Rollen

De groepsleid(st)er vervult de volgende uitvoerende rollen:

- signalerende rol;
- analyserende rol;
- stimulerende rol;
- begeleidende rol;
- ondersteunende rol;
- adviserende rol;
- toezichhoudende rol;
- bemiddelende rol;
- ondernemende rol;
- voorwaardenscheppende rol.

3 Kerntaken Groepsleid(st)er buitenschoolse opvang

3.1 Cliëntgebonden kerntaken

2A Inventariseren en ordenen van signalen en behoeften van kinderen die deelnemen aan de opvang

De groepsleid(st)er BSO inventariseert de wensen en behoeften van de kinderen. Zij laat zich hierbij goed informeren door de kinderen zelf, alsmede door derden (ouders, leerkracht of collega's) over de aard, het ontwikkelingsniveau, de gewoontes en interesses van de kinderen. Tijdens de opvang observeert ze het gedrag van de kinderen. Zij houdt in de gaten of er zaken zijn die extra aandacht vragen (bijvoorbeeld een kind dat dit jaar blijft zitten op school of problematiek die samenhangt met het ontwikkelingsstadium van het kind zoals bijvoorbeeld puberteitsvraagstukken). Daarnaast signaleert ze symptomen van de meest voorkomende ziekten en van afwijkend gedrag.

Proces

- Brengt de situatie in kaart door een intakegesprek en intensief contact met de ouders, het kind en collega's
- Afhankelijk van de visie op het verschil tussen school en BSO, onderhoudt zij contact met de leerkracht van de kinderen over mogelijke bijzondere omstandigheden
- Verzamelt daarnaast informatie over het welbevinden van de kinderen door ze te observeren en met hen te praten
- Gebruikt kennis over verschillende leefomstandigheden van kinderen (sociaal economisch, culturele aspecten), ontwikkeling en ontwikkelingsstadia van kinderen, opvoedingsaspecten en mogelijkheden van vrijetijdsbesteding voor diverse leeftijds- of doelgroepen
- Gebruikt, bij een vermoeden van afwijkend gedrag of op aanvraag, een observatiesystematiek en legt de gegevens vast
- Analyseert of het groepsprogramma aansluit bij de interesses van het kind en signaleert of het kind zich prettig voelt in de groep
- Bespreekt met collega's en leidinggevende, wanneer zij op basis van haar observaties het vermoeden heeft dat bepaald gedrag afwijkt van de gemiddelde ontwikkeling voor kinderen van die leeftijdscategorie of dat het kind niet goed gedijt in de opvang. Wanneer zij het vermoeden delen, gaat de groepsleid(st)er BSO het gesprek aan met de ouders en vraagt of de ouders het probleem herkennen. De groepsleid(st)er BSO hanteert hierbij richtlijnen en protocollen van de organisatie. Ze kent de grenzen van de eigen deskundigheid. In overleg met de leidinggevende wordt contact gezocht met het zorgadviesteam. In gevallen waar dat nodig is kan een vertrouwensarts of pedagoog ingeschakeld worden

Keuzes en dilemma's

- Objectief kijken versus subjectief invullen
- Is het gedrag wel of niet afwijkend?
- Op welke wijze vertel ik de ouders wat er is geobserveerd?
- Tijd vrij maken om te observeren
- Ouders zien niet in dat het gedrag van hun kind afwijkt
- Wel of niet de hulp van de leidinggevende of collega's inroepen

2B Activiteitenplan opstellen

Aan de hand van de analyse van de behoeften stelt de groepsleid(st)er BSO (evt. samen met haar collega) een activiteitenplan op. Het plan bevat haalbare doelen en sluit aan bij de diverse en uiteenlopende mogelijkheden en wensen van de kinderen die aan de opvang deelnemen. Dit betekent dat het handvatten biedt voor individuele kinderen, de groep als geheel, maar ook (indien nodig) voor problemen in de interactie tussen kinderen.

De groepsleid(st)er BSO geeft de kinderen de gelegenheid om actief bezig te zijn met sport, bewegen, techniek, natuur, boeken, kunst/creativiteit en koken. Daarnaast laat ze de kinderen in aanraking komen met mensen met een interessant beroep of een interessante hobby.

Proces

- Formuleert een plan van aanpak voor de opvang, met daarin concrete doelstellingen, afgestemd op de behoefte en mogelijkheden van de kinderen
- Schat in of de kinderen behoefte hebben aan een aanbod van een activiteit of dat zij zelfstandig of in subgroepjes willen spelen, huiswerk willen maken, e.d.
- Kiest activiteiten die aansluiten bij de ontwikkeling, sekse en interesses van de kinderen op grond van de in kaart gebrachte situatie
- Past de mate van structuur die gegeven wordt aan aan de leeftijd en de aard van de kinderen
- Heeft respect voor de autonomie van de kinderen
- Zorgt voor afwisseling in de activiteiten en zoekt bij het aanbieden van activiteiten naar mogelijke samenwerking met andere instellingen en voorzieningen.
- Kent de sociale kaart waarin ze verkeert, en weet wie wat te bieden heeft
- Laat, afhankelijk van de leeftijd en behoefte, het bedenken van activiteiten steeds meer over aan de kinderen zelf
- Daagt de kinderen uit tot medeverantwoordelijkheid voor het programma
- Houdt, bij verdeling van de kinderen over verschillende activiteiten, rekening met de interactie tussen de verschillende kinderen
- Werkt binnen het pedagogische beleidsplan en de visie van de organisatie(s)
- Overlegt met collega's, leidinggevende en de ouders over de totstandkoming van het plan van aanpak voor de omgang met een individueel kind bij bijzonderheden

Keuzes en dilemma's

- Individueel belang van een kind of groepsbelang
- Belang van het kind of belang van de ouders
- Belang van het kind of belang van de leid(st)er
- Strakke structuur of flexibel dagprogramma
- Verschil van mening met ouders over het voorgestelde plan van aanpak

2C Mede opvoeden

De kinderen leiden tot zo groot mogelijke zelfredzaamheid en zelfstandig functioneren door het functioneren in de groep te optimaliseren, sociaal gedrag te bevorderen, waarden en normen over te dragen en om te leren gaan met praktische zaken (persoonlijke eigendommen, huiswerk, e.d.).

Proces

- Ondersteunt het kind bij zijn sociale, cognitieve, sensomotorische en emotionele ontwikkeling en zijn functioneren en het beïnvloeden van het gedrag vanuit een normatief kader
- Gaat steeds na wat het kind zelf kan, en waar hulp of ingrijpen nodig is
- Ondersteunt het kind bij het zelfstandig nemen van beslissingen en bij het zorgdragen voor zijn eigen ontwikkeling
- Corrigeert en geeft, waar nodig, sturing aan het kind
- Houdt toezicht op het kind
- Handhaaft de orde en veiligheid, en treedt geregeld op bij extreme uitingen en agressief gedrag
- Stelt de pedagogische benadering bij op basis van observaties van het effect van haar handelen op de kinderen en reflectie met collega's
- Signaleert of het pedagogische beleidsplan in de praktijk voldoet. Als zij van het beleid af wil wijken, vraagt zij toestemming aan de leidinggevende

Keuzes en dilemma's

- Ouders vinden dat je opvangt en niet opvoedt
- Verschil tussen regels thuis en op de groep
- Verschil in normen en waarden tussen leiding onderling
- Ingrijpen of loslaten
- Individueel belang of groepsbelang
- Kinderen die andere kinderen pesten of discrimineren

2D Activiteitenplan uitvoeren, ontwikkelen en organiseren

Afhankelijk van de mogelijkheden van de kinderen en hun behoefte zal de groepsleid(st)er BSO soms zelf activiteiten bedenken en soms zal zij zoeken naar bestaande initiatieven en mogelijkheden in de samenleving. Naast het realiseren en ontwikkelen van activiteiten houdt zij zich ook bezig met de organisatie, de randvoorwaarden en de ondersteuning van de kinderen tijdens de uitvoering van de activiteiten. In het kader daarvan zal zij ook bezig zijn met adl-activiteiten². Motivatie en stimulatie van de kinderen staan centraal, waar mogelijk zal zij de keuzevrijheid bij de kinderen houden. Zij geeft de kinderen ook de vrijheid om niets te doen als ze dat willen.

De groepsleid(st)er BSO zorgt voor een goede sfeer, uitdaging en geborgenheid in de omgeving. Voor activiteiten organiseert ze voldoende materiaal en legt ze het materiaal klaar. Ze past eventueel de ruimte aan. Zij bewaakt de veiligheid en gezondheid van de kinderen bij het gebruik van de ruimten.

Proces

- Bereidt de uitvoering van de activiteiten voor door bijvoorbeeld inkopen van materiaal en informeren van de kinderen
- Creëert een sfeer in de groep, waardoor de deelnemers zich veilig voelen en worden gestimuleerd en gemotiveerd de eigen mogelijkheden te ontdekken en initiatieven te nemen
- Geeft de kinderen keuzevrijheid in het wel of niet deelnemen aan een activiteit
- Het onderkennen, interveniëren en begeleiden van groepen in verschillende stadia van ontwikkeling (groepsdynamisch proces) en het hanteren van verschillende vormen van groepswork, rekening houdende met de verschillende stadia van ontwikkeling van de deelnemers
- Begeleidt de uitvoering van de activiteiten en stuurt waar nodig bij
- Demonstreert zo nodig het gebruik van gereedschappen, apparatuur e.d., geeft waar nodig aanwijzingen, keuzemogelijkheden en alternatieven
- Stelt, wanneer er zich onverwachte gebeurtenissen voordoen, tijdens de uitvoering de planning van activiteiten bij (bij zieke collega of slecht weer bijvoorbeeld)
- Ondersteunt en begeleidt het kind bij adl tijdens de activiteiten

Keuzes en dilemma's

- Kinderen de vrijheid geven (ook om niets te doen) of activeren (een aanbod doen)
- Ouders vinden dat het kind iets moet doen, terwijl het kind daar nog niet aan toe is of vrij wil spelen
- Verschil in achtergrond en opvattingen van collega's
- Individueel belang van een kind of groepsbelang
- Ingrijpen of loslaten (bijvoorbeeld bij ruzie van kinderen onderling)
- Verschil tussen begeleiding thuis en op de groep
- Zelf uitvoeren of over laten aan externe aanbieder

2E Draagt zorg voor de ruimte, materiaal en gereedschap en de huishoudelijke werkzaamheden

De groepsleid(st)er BSO maakt gebruik van materiaal, gereedschap en ruimtes, en zij is mede verantwoordelijk voor onderhoud en verzorging hiervan. Zij draagt daarnaast zorg of laat zorgdragen voor huishoudelijke werkzaamheden zoals het verzorgen van maaltijden en het schoonmaken van de tafels. Zij toetst de inrichting en de materialen op geschiktheid voor de gebruiksdoelen en op veiligheid en milieuriichtlijnen. De groepsleid(st)er BSO heeft een aantal taken op het gebied van organisatie en beheer van de locatie.

Proces

- Zorgt ervoor dat het materiaal, de ruimte en het gereedschap aangepast zijn aan de behoefte van de kinderen
- Checkt regelmatig of de ruimtes en het materiaal waar de kinderen mee werken veilig, ordelijk en hygiënisch zijn en maakt melding van ontoereikende situaties
- Houdt ruimtes, materiaal en gereedschap in goede staat
- Overlegt over de aanschaf van nieuw materiaal en wanneer er materiaal vervangen of gerepareerd moet worden zorgt zij dat dit gemeld wordt aan de betreffende functionaris

² ADL = algemene dagelijkse levensverrichtingen: de leidster ondersteunt en begeleidt bij uiterlijke verzorging, eten en drinken, de uitscheiding en aan- en uitkleden.

- Coördineert de huishouding en het beheer van de locatie
- Beheert het budget ten aanzien van het huishouden en spel- en knutselmaterialen
- Voorziet de kinderen van eten en drinken
- Houdt de ruimte op orde en verricht lichte huishoudelijke werkzaamheden
- Voert administratie uit

Keuzes en dilemma's

- De tijd die de verzorging van het materiaal en de huishoudelijke werkzaamheden vragen en de aandacht die de groepsleid(st)er BSO wil besteden aan de ontwikkeling van de kinderen

2F Reflecteert op en evalueert de opvang en de ondernomen activiteiten

De groepsleid(st)er BSO reflecteert op haar eigen denken en handelen. Zij wisselt met collega's en ouders informatie uit over kinderen en werkzaamheden. Zij evalueert met collega's en de leidinggevende de uitvoering van de activiteitenplannen, hoe de groep als geheel functioneert, hoe individuele kinderen functioneren en hoe de samenwerking met samenwerkingspartners (bijvoorbeeld scholen, welzijnsinstanties, e.d.) verloopt.

Proces

- Neemt even afstand om stil te staan bij haar eigen denken en handelen
- Vraagt zich af waarom zij bepaalde handelingen heeft gedaan en hoe zij dit heeft aangepakt
- Evalueert tussen de bedrijven door met collega's en ouders aan het eind van de dag of na afloop van een activiteit. De ouders wordt verteld hoe het gegaan is die dag en bijzonderheden worden gemeld
- Overlegt met collega's wat er gedaan wordt en hoe het gedaan wordt. De leid(st)er motiveert waarom ze iets op een bepaalde wijze doet
- Plant vaak aparte evaluatiegesprekken met ouders enerzijds en de collega's en de leidinggevende anderzijds
- Evalueert op grond van haar observaties. Voor oudergesprekken zijn vaak standaardvragen beschikbaar. Op basis van die lijst ontwikkelt de leid(st)er een eigen stijl
- Past, naar aanleiding van de evaluatie, de werkwijze aan
- Overziet wat de gevolgen zijn van haar handelen voor de kinderen en collega's en stelt, indien nodig, op basis daarvan haar handelen steeds bij

Keuzes en dilemma's

- Wie is de klant, het kind of de ouder (resultaatgericht versus kindgericht)?
- Tijd nemen voor evaluatie en reflectie
- Ouders die met haast willen vertrekken versus vertellen wat er is gebeurd
- Ouders die zich niet aan afspraken houden

3.2 Organisatiegebonden taken

2G Afstemmen van de opvang en de verdeling van de werkzaamheden met ouders, collega's en vrijwilligers, continuïteit bewaken

Activiteiten tijdens de opvang staan niet op zich. De groepsleid(st)er BSO zal de opvang en de daarin passende activiteiten aanbieden aan kinderen op een dusdanige wijze dat ze passen in het totale programma van het kind en de situatie thuis. Hiertoe zal ze afstemming moeten zoeken met de ouders of verzorgers. Daarnaast zal zij een samenwerkingsrelatie onderhouden met de school en zal zij met collega's en vrijwilligers dienen af te stemmen en samen te werken om de continuïteit in de activiteiten en de ontwikkeling van de kinderen te waarborgen.

Proces

- Leid(st)ers BSO kunnen op verschillende en meerdere werkplekken hun functie vervullen. Afhankelijk van die werkplek zal er dan ook in meer of mindere mate overleg plaats vinden over de dagindeling en verdeling van de werkzaamheden
- Stelt zich op de hoogte van regelgeving binnen de organisatie en handelt in overeenstemming hiermee

- Waakt over de eigen werkplek op gebied van arbo en veiligheid
- Stemt af met collega's (werkoverleg) over de dagelijkse activiteiten, organisatie- en beheertaken, wijzigingen en begeleiding van de kinderen
- Wisselt, wanneer zij de kinderen van school haalt, informatie uit met de leerkracht
- Wisselt, tijdens het halen van de kinderen door de ouders, informatie uit met de ouders van het kind. Zij vertelt aan de ouders hoe de opvang is verlopen en geeft soms informatie van de leerkracht
- Draagt het beleid en de regelgeving binnen de organisatie uit naar de ouders
- Overlegt met de ouders om de aanpak thuis en binnen de BSO zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen
- Informeert ouders over de ontwikkeling van hun kind
- Beantwoordt vragen van ouders over de opvoeding en verwijst door als de vraag buiten haar deskundigheid ligt
- Geeft op informele wijze ongevraagd opvoedingsadvies
- Registreert informatie in het dossier van het kind of ten behoeve van de organisatie en communiceert hierover met de ouder (bijvoorbeeld Presentielijsten, vakantielijsten, etc.)
- Vult formulieren in voor de school of voor hulpverleners die met het kind te maken hebben

Keuzes en dilemma's

- Groep versus individu
- Genoeg tijd voor goede afstemming?
- Veeleisende ouders
- Ouders die niet open staan voor informatie over de ontwikkeling van hun kind
- Verschillen van mening met ouders, andere leid(st)ers en leerkrachten

2H Samenwerkingsrelaties met andere aanbieders onderhouden

Om kinderen een optimaal aanbod van activiteiten te kunnen bieden is het van belang dat leid(st)ers BSO gebruik maken van kwaliteiten van anderen. Daarom moet zij beschikken over een uitgebreid netwerk, zowel binnen de organisatie als daarbuiten met andere aanbieders van activiteiten voor kinderen of mensen die interessante dingen kunnen vertellen of doen.

Proces

- Afhankelijk van de plek waar de groepsleid(st)er BSO haar werk verricht onderhoudt zij haar relaties
- Zij kent de instellingen in de buurt, evenals het aanbod, en weet hiervan gebruik te maken
- Koopt activiteiten van andere aanbieders in, in overleg met de leidinggevende
- Verzorgt de administratieve afhandeling van de inkoop van een activiteit

Keuzes en dilemma's

- De belangen van het kind kunnen soms niet matchen met de mogelijkheden van de organisatie of onderdelen van de organisatie. Organisatie belang versus cliëntbelang
- Verschillen van mening met professionals van andere aanbieders
- Zelf doen of overlaten aan andere aanbieder

2I Bijdragen aan de organisatie

De groepsleid(st)er BSO levert een praktische en organisatorische bijdrage aan het functioneren van de organisatie.

Proces

- Neemt deel aan teamoverleg, collegiale consultatie, begeleiding van vrijwilligers en stagiairs en is betrokken bij het aantrekken en inwerken van nieuwe collega's
- Verricht bureauwerkzaamheden en draagt waar nodig bij aan het zakelijk beheer
- Zij levert rapportages en bijdragen aan de verantwoording van het werk van de organisatie

Keuzes en dilemma's

- *Effectiviteit van organisatorische taken ten opzichte van kindgebonden taken*
- Keuze welke taken aan ondersteunend personeel worden overgedragen

3.3 Professiegebonden kerntaken**2J Deskundigheid bevorderen en profilering van het vak**

De groepsleid(st)er BSO houdt (met medewerking van haar leidinggevende) haar deskundigheid op peil, zodat zij haar werk zo goed mogelijk kan uitvoeren. De leid(st)er signaleert leemtes in haar deskundigheid en maakt deze bespreekbaar in het contact met haar leidinggevende. De werkgever creëert voorwaarden voor deskundigheidsbevordering. De groepsleid(st)er BSO ontwikkelt opvattingen over haar werk, taken en houding en draagt deze uit.

Proces

- Volgt bij- en nascholing en neemt deel aan intervisiebijeenkomsten
- Leest vakliteratuur en neemt deel aan conferenties
- Vraagt en geeft feedback aan collega's
- Houdt ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving bij
- Participeert in netwerken van belangen- en beroepsverenigingen
- Denkt actief mee in werkgroepen
- Vertelt over het vak van groepsleid(st)er BSO aan externen

Keuzes en dilemma's

- Tijd vrij maken voor verdere ontwikkeling in het werk en aandacht vragen voor de professie versus de tijd en aandacht die de kinderen en de ouders vragen
- Naar zichzelf willen kijken, willen leren, elkaar feedback geven en elkaar aanspreken

4 Kernopgaven Groepsleid(st)er buitenschoolse opvang**4A Stimuleren versus sturen van gedrag**

De groepsleid(st)er BSO streeft ernaar de kinderen zoveel mogelijk zelfstandig te laten functioneren en de verantwoordelijkheid zelf te laten nemen. Dit brengt soms ook risico's (bijvoorbeeld veiligheid) met zich mee, waardoor de groepsleid(st)er BSO soms het gevoel zal hebben dat ze de kinderen teveel stuurt in een bepaalde richting. Het is de kunst van de groepsleid(st)er BSO risico's te inventariseren en de grenzen hierin te verkennen en toch ontwikkelingsgericht te werken. Er kan ook spanning optreden tussen de keuzevrijheid van het kind (ook om niets te doen) en het stimuleren tot en aanbieden van activiteiten. De groepsleid(st)er BSO geeft sturing (leiding) aan de kinderen als dat noodzakelijk is, maar ook ruimte waar dat mogelijk is binnen het pedagogisch beleid van de organisatie.

4B Belang van een individueel kind versus het belang van de groep

De groepsleid(st)er BSO zal zo veel mogelijk tegemoet willen komen aan de wensen van een individueel kind. Er zitten echter altijd meerdere kinderen in de groep. Het kan voorkomen dat de wensen van een individueel kind niet overeenkomen met de wensen van andere kinderen of dat teveel kinderen tegelijk een activiteit willen uitvoeren. Dit betekent dat zij de kinderen moet verdelen over de verschillende activiteiten en creatief naar mogelijkheden moet zoeken om aan ieders wensen te voldoen. Lukt dat niet, dan legt zij duidelijk uit waarom iets niet kan.

4C De wensen van ouders versus de mogelijkheden binnen de organisatie

Het komt voor dat ouders tegenstrijdige wensen hebben of wensen hebben waar de groepsleid(st)er BSO niet aan kan voldoen vanwege de regels van de organisatie, de groepsgrootte of de financiële mogelijkheden. Als ouders zelf veel betalen voor de opvang kan dit een complicerende factor zijn. De groepsleid(st)er BSO leeft zich in in de situatie van de ouders. Zij legt duidelijk uit wat wel en niet kan in de organisatie en waarom dat zo is. Ze draagt de visie van de organisatie, vertaald naar ouders, actief uit.

In gevallen van ongedurigheid en/of geïrriteerdheid van de ouders blijft de groepsleid(st)er BSO professioneel en rustig en stelt zich op een overtuigende manier op.

4D Normen en waarden van ouders of collega's versus persoonlijke normen en waarden

De omgangsvormen, waarden en normen van ouders, van leidinggevend en van professionals waar mee samengewerkt wordt, kunnen afwijken van die van de groepsleid(st)er BSO. Dit kan betrekking hebben op de omgang met de kinderen of op de manier waarop er met de groepsleid(st)er BSO wordt omgegaan.

De groepsleid(st)er BSO geeft helder en overtuigend argumenten voor haar manier van werken, maar staat ook open voor de argumenten van de ouders of collega's. Zij spreekt collega's en ouders op een rustige, niet veroordelende manier aan op hun gedrag, als dat volgens haar indruist tegen algemeen aanvaarde normen. Ze geeft aan wat de gevolgen van hun gedrag voor haar of de kinderen zijn.

4E Beeld van de ouders van de ontwikkeling en het gedrag van hun kind versus het beeld van de groepsleid(st)er BSO

Het komt voor dat de ouders een ander beeld hebben van de ontwikkeling en het gedrag van hun kind dan de groepsleid(st)er. De groepsleid(st)er bouwt een relatie op met de ouders waarin zij naar elkaars observaties luisteren, elkaar advies geven en gezamenlijk tot een beeld komen van de ontwikkeling en het gedrag van het kind.

In ernstige gevallen kan er een situatie ontstaan die samen met de leidinggevende, pedagoog en ouders besproken wordt en er toe leidt dat er bijvoorbeeld contact is over het kind met het zorgadviesteam of dat er een vertrouwensarts wordt ingeschakeld.

4F Hoeveelheid werkzaamheden versus de beschikbare tijd

De groepsleid(st)er BSO staat voor de opgave in alle werkzaamheden die op haar afkomen, zowel geplande als ongeplande, steeds prioriteiten te stellen. Het is belangrijk om tijd vrij te blijven maken voor het observeren en begeleiden van de kinderen en het aanbod zoveel mogelijk af te stemmen op de behoefte ook als de kinderen in veel verschillende ontwikkelingsfasen zitten. De groepsleid(st)er BSO houdt zicht op de verschillende processen in de groep en maakt een afweging wat prioriteit moet hebben op basis van de beschikbare informatie op dat moment. Zij is in staat snel te schakelen tussen de verschillende werkzaamheden. Zij verantwoordt de gemaakte keuzes aan de leidinggevende en geeft knelpunten aan.

4G Netwerken of eigenstandig uitvoeren

De groepsleid(st)er BSO staat voor de opgave een afweging te maken tussen het eigenstandig uitvoeren van een activiteit of het in samenwerking met andere aanbieders uitvoeren van activiteiten. In de afweging houdt zij rekening met de kosten en de beoogde kwaliteit van de activiteit. Zij weet wat zij zelf wel en niet kan bieden. De groepsleid(st)er BSO deelt verantwoordelijkheid voor uitvoering en resultaat met andere professionals en geeft hierin nauwgezet aan op welke bijdrage zij kan worden aangesproken en wat ze van anderen verwacht.

5 Competenties groepsleid(st)er buitenschoolse opvang

5.1 Kernkwaliteiten beroepskracht in zorg en welzijn

Werken in de verplegende, verzorgende en sociaal-agogische beroepsgroepen betekent direct werken met cliënten, cliëntsystemen, cliëntgroepen en samenlevingsverbanden, waarbij de persoon van de beroepskracht een belangrijke rol speelt bij het aangaan van een professionele relatie en bij het bereiken van de gewenste resultaten. De beroepskracht heeft het vermogen om individuen, groepen en samenlevingsverbanden in hun waarde te laten en de ambitie om ieder tot zijn recht te laten komen. De beroepskracht gaat uit van een positief mensbeeld, gelooft in de beïnvloedbaarheid van personen, groepen en samenlevingsverbanden met als doel de kwaliteit van leven te verbeteren. Dit soort kwaliteiten zijn te benoemen in kernkwaliteiten.

D.D. Ofman beschrijft kernkwaliteiten als volgt:

Kernkwaliteiten zijn eigenschappen die tot het wezen (de kern) van een persoon behoren; ze doordringen de hele mens en stellen al diens meer of minder in het oog springende eigenschappen in een bepaald licht. De kernkwaliteit 'kleurt' een mens; het is de specifieke sterkte waar we bij hem of haar direct aan denken. Voorbeelden van kernkwaliteiten zijn bijvoorbeeld daadkracht, zorgzaamheid, zorgvuldigheid, moed, ontvankelijkheid, ordelijkheid, invoelingsvermogen, flexibiliteit, enzovoorts. Kernkwaliteiten zijn uitingen van het Zelf waar bezieling uit voortkomt. Kernkwaliteiten zijn niet in de eerste plaats eigenschappen, maar eerder mogelijkheden waarop men zich kan afstemmen. (...) Een kernkwaliteit is te herkennen aan iemands bijzondere kwaliteit, waarover hijzelf zegt: 'Dat kan toch iedereen.' Dat kan niet iedereen en als je de achterliggende kernkwaliteit weg zou halen, zou je de ander zelfs niet eens meer herkennen. Dat komt doordat die ene kernkwaliteit alle andere, minder uitgesproken kwaliteiten doordringt. Een kernkwaliteit is dan ook altijd potentieel aanwezig. Je kunt een kernkwaliteit niet naar believen aan- of uitzetten, je kunt hem wel verborgen houden. Het onderscheid tussen kwaliteiten en vaardigheden zit vooral in het feit dat kwaliteiten van binnenuit komen en vaardigheden van buitenaf aangeleerd zijn. Vaardigheden zijn dus aan te leren, kwaliteiten kun je ontwikkelen. Hoe duidelijker het beeld dat we van onze kernkwaliteiten hebben, des te bewuster kunnen we die laten doorstralen in het werk. (Ofman 1994)

Wij hebben de volgende vijf kernkwaliteiten voor een verantwoorde beroepsuitoefening in zorg en welzijn geformuleerd:

- A1 De betrokken beroepskracht
- A2 De empathische beroepskracht
- A3 De assertieve beroepskracht
- A4 De representatieve beroepskracht
- A5 De integere beroepskracht

A1 De betrokken beroepskracht

De beroepskracht doet zijn werk vanuit een maatschappelijk engagement, dat uiteenloopt van 'met mensen werken' tot aan het 'willen bijdragen aan een betere samenleving'. Deze betrokkenheid vertaalt zich in een visie op de samenleving. In die visie hebben mensen recht op een goede kwaliteit van leven, ook als ze een handicap hebben, gezondheidsproblemen kennen, in een achterstandssituatie verkeren of zelf geen richting weten te geven aan het leven. De beroepskracht is tevens betrokken bij zijn organisatie, de mensen voor wie hij werkt, bij zijn beroepsgroep en de branche als geheel. Bij de betrokkenheid past tegelijk een professionele distantie. Er is een zekere afstand nodig tussen beroepskracht en cliënt of cliëntgroepen om de professionele meerwaarde te behouden. De beroepskracht moet beschermd worden tegen overmatige inzet en kunnen accepteren dat gewenste veranderingen niet of uiterst moeizaam totstandkomen.

A2 De empathische beroepskracht

De beroepskracht kan zich inleven in de situatie van zijn cliënten en is in staat hun kwaliteiten, talenten en potenties te zien en te waarderen. Hij benadert hen met respect. Hij kan schakelen tussen verschillende culturen, leefstijlen, generaties en maatschappelijke lagen en weet met hen op de juiste manier te communiceren. Vooral in de multiculturele samenleving is empathie een belangrijk kenmerk voor de beroepskracht. Van de kant van de cliënten wint hij gemakkelijk sympathie en vertrouwen en hij weet dit vast te houden, ook in meer problematische situaties. Tegelijk blijft de beroepskracht zichzelf en behoudt hij zijn rol als beroepskracht. Hij waakt ervoor zich met zijn cliënten te identificeren en zich aan hun

leefstijl aan te passen. Naar derden kiest de beroepskracht een professioneel partijdige opstelling ten gunste van zijn cliënten.

Niveaus

De beroepskracht:

- a. heeft inlevingsvermogen in bezoekers en deelnemers;
- b. heeft inlevingsvermogen in divers samengestelde cliëntenpopulatie;
- c. heeft inlevingsvermogen in cliëntenpopulatie en betrokken systemen;
- d. heeft inlevingsvermogen als in c en vertaling naar beleidsmakers.

A3 De assertieve beroepskracht

De beroepskracht heeft een goede antenne voor uitgesproken, onuitgesproken en non-verbale signalen, voor lichaamstaal en indirect gedrag van zijn cliënten en weet op de juiste wijze hierop te reageren. Hij heeft een goed gevoel voor verhoudingen en zijn eigen positie hierin. Hij kan snel inschatten welke culturele normen en waarden cliënten belangrijk vinden, gaat hier respectvol mee om en stelt grenzen. Hij kan nee zeggen wanneer verwachtingen van cliënten niet overeenkomen met zijn opdracht, indruisen tegen zijn vakkennis of het beleid van zijn organisatie. Hij zorgt ervoor dat hij met respect behandeld wordt door de cliënt. Hij staat voor zijn keuzes en adviezen en kan deze verdedigen ten overstaan van betrokkenen.

De beroepskracht heeft tevens een goed gevoel voor verhoudingen met leidinggevend en collega's en komt voor zichzelf op. De assertieve beroepskracht heeft een neus voor onderhuidse conflicten en weet effectief om te gaan met rivaliserende en conflicterende partijen. Hij heeft het juiste inschattingvermogen om zijn eigen normen en waarden te bewaken en grenzen te stellen aan wat wel en niet te tolereren is.

Niveaus

De beroepskracht:

- a. bewaakt eigen taken;
- b. bewaakt eigen taken en stelt grenzen;
- c. stelt grenzen en draagt alternatieven aan;
- d. onderhandelt over eisen van opdrachtgevers, cliëntgroepen en andere organisaties.

A4 De representatieve beroepskracht

De beroepskracht heeft een positieve en professionele uitstraling naar cliënten, collega's en beroepskrachten van andere organisaties. Hij vertegenwoordigt zijn werkeenheden en organisatie naar buiten en weet zich als persoon met een eigen beroepsidentiteit en ethiek te presenteren. Hij weet zich te profileren ten opzichte van beroepskrachten van andere organisaties en weet om te gaan met verschil in (bedrijfs)culturen. Hij staat voor zijn vak, is naar vakgenoten en binnen de organisatie kritisch waar het gaat om het behouden van beroepsnormen en standaarden voor kwaliteit. Hij behoudt zijn persoonlijke eigenheid en weet zijn gedrag een plaats te geven in de cultuur van de organisatie.

Niveaus

De beroepskracht:

- a. is gastheer;
- b. vertegenwoordigt werkeenheden;
- c. profileert zichzelf en vertegenwoordigt zijn organisatie;
- d. is representant van eigen organisatie en samenwerkende partners.

A5 De integere beroepskracht

Cliënten kunnen zich veilig voelen bij de beroepskracht en weten dat persoonlijke informatie in vertrouwde handen is. De beroepskracht hanteert de algemeen geldende ethische normen in zijn werk en houdt zich aan zijn beroepscode. De beroepskracht is betrouwbaar in het nakomen van afspraken, gaat zorgvuldig om met informatie van cliënten, de organisatie en derden en kan zich hierover verantwoorden. In samenwerking met andere disciplines weet de beroepskracht zijn eigen beroepscode te bewaken en geeft hij niet zonder toestemming van de cliënt informatie door aan anderen. Als integere beroepskracht is hij in staat om het gesprek aan te gaan over normen en waarden. Hij kan grenzen stellen aan uitingen en gedrag van cliënten of cliëntgroepen wanneer deze kwetsend zijn voor individuen of groepen of in strijd zijn met geldende normen en waarden en wetgeving.

Niveaus

De beroepskracht:

- a. biedt vertrouwen aan cliënt en cliëntgroepen;
- b. hanteert beroepscode en algemene ethische normen;
- c. gaat in gesprek over normen en waarden;
- d. initieert maatschappelijk debat.

Voor alle beroepskrachten weggelegd?

De vijf hiervoor beschreven kernkwaliteiten moeten in potentie in de persoon van de beroepskracht aanwezig zijn om verder ontwikkeld te kunnen worden. *Aankomende beroepskrachten* moeten dus een zeker talent hebben voor het werk. In de loop van de opleiding zal zichtbaar moeten worden of de aankomend beroepskracht over de gevraagde kernkwaliteiten beschikt. Als dat niet het geval is, moet sterk overwogen worden of hij wel voor het juiste beroep heeft gekozen.

Het beoordelen van kernkwaliteiten is altijd een kwetsbaar punt. Dat neemt niet weg dat het wel onderwerp van gesprek zou moeten zijn tussen opleiding en aankomend beroepskracht. Assessment, zelfreflectie, supervisie en intervisie zijn instrumenten die ingezet kunnen worden om de kernkwaliteiten in beeld te brengen en verder te ontwikkelen.

Beginnende beroepskrachten moeten beschikken over de kernkwaliteiten, maar kunnen ze in de praktijk nog verder tot wasdom brengen.

Een vakvolwassen beroepskracht in zorg en welzijn moet beschikken over de vijf beschreven kernkwaliteiten en deze in meerdere competenties tot uiting kunnen laten komen.

Beroepskrachten op een lager niveau moeten in hun eigen context deze kernkwaliteiten toepassen en kunnen met begeleiding de transfer naar andere situaties maken.

De vijf kernkwaliteiten van de beroepskracht kunnen niet los van de generieke en specifieke competenties worden ontwikkeld. Ze zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en in de door ons opgestelde competentieprofielen komen deze vijf kernkwaliteiten dan ook geïntegreerd en zichtbaar terug.

5.2 Generieke competenties

Contactueel en communicatief

De beroepskracht is in staat om op een actieve en toegankelijke wijze contact te leggen, te hebben en te onderhouden met de (potentiële) cliënt in de sector zorg en welzijn, zijn omgeving en andere betrokken organisaties c.q. disciplines, zodat zij weten wie de beroepskracht is, wat zij van haar kunnen verwachten en waarvoor zij een beroep op haar kunnen doen.

5A Legt contact

De groepsleid(st)er BSO is in staat om het kind en de ouders met belangstelling te ontvangen en een juist beeld van de organisatie te schetsen, waardoor ouders een betrouwbaar beeld hebben van de kinderopvang en de kinderen zich thuisvoelen.

Proces

- Ontvangt ouders en kind met een open houding zonder vooroordelen
- Informeert bij ouders naar de vragen/wensen die zij hebben op het gebied van opvang en opvoeding
- Geeft aan op welke wijze de organisatie kan voldoen aan de vraag / wensen van de ouders en komt met voorbeelden
- Verstrekt duidelijke informatie aan ouders over het aanbod van diensten, producten en bijbehorende prijzen
- Toont interesse en belangstelling voor de situatie van de ouders en luistert naar hun inbreng en sluit hierop aan
- Sluit haar wijze van communiceren en haar taalgebruik aan op het begripsniveau van het kind en de ouders
- Maakt en houdt contact met het kind door in te spelen op de belevingswereld en de reacties van het kind
- Is geïnteresseerd in wat kinderen bezighoudt
- Heeft achtergrondkennis over gewoonten van en kan omgaan met kinderen en ouders uit verschillende culturen
- Is zich bewust van eigen waarden en normen en staat open voor de waarden en normen van anderen
- Handelt uit het oogpunt van gelijkwaardigheid en toont respect

Resultaat

- Ouders weten welke dienstverlening geboden wordt in de kinderopvang
- Ouders hebben een helder beeld van de wijze waarop de organisatie kan voldoen aan hun vragen/wensen voor opvang en verzorging
- De ouders voelen zich serieus genomen en hebben vertrouwen in het handelen van de groepsleid(st)er
- Het kind voelt zich fysiek en emotioneel veilig bij de groepsleid(st)er en komt met zijn vragen en verhalen bij haar

5B Onderhoudt contact met ouders en creëert betrokkenheid

De groepsleid(st)er BSO is in staat om regelmatig op een toegankelijke wijze contact te onderhouden met de ouders waardoor zij gedurende de opvang op de hoogte zijn van het wel en wee en de ontwikkeling van hun kind.

Proces

- Kiest een geschikt moment voor het geven van informatie
- Is toegankelijk voor de ouders
- Brengt informatie helder onder woorden en is in staat informatie schriftelijk correct weer te geven
- Checkt of de informatie voor ouders helder is en geeft een nadere toelichting wanneer dat nodig is
- Informeert regelmatig bij ouders naar de interesses van het kind, de activiteiten die het kind thuis zelfstandig verricht, het gedrag van het kind in de thuissituatie en eventuele bijzonderheden
- Wisselt met ouders informatie uit over de wijze waarop het kind het beste benaderd kan worden en probeert hierover in gesprek met de ouders op een lijn te komen

- Geeft op grond van haar kennis en ervaring en op een informele manier ouders specifieke informatie over de ontwikkeling van hun kind en opvoedingsondersteuning
- Verwijst (indien nodig) ouders naar specialisten op het gebied van opvoedingsondersteuning of naar organisaties die ondersteuning kunnen bieden bij ontwikkelingsachterstand of afwijkend gedrag van het kind
- Informeert ouders over (specifieke) activiteiten die gepland staan
- Motiveert en maakt ouders enthousiast om een bijdrage te leveren aan de activiteiten die gepland staan
- Biedt gevarieerde activiteiten, zodat ouders activiteiten kunnen kiezen die aansluiten bij hun interesses
- Geeft mondeling of schriftelijk een kort verslag van de dag waarop het kind aanwezig is op de opvang en meldt eventuele bijzonderheden
- Is open en eerlijk over eigen handelen

Resultaat

- Ouders ontvangen informatie en advies over de ontwikkeling en opvoeding van hun kind wanneer zij daarom vragen of wanneer dat in het belang is van het kind
- Ouders weten wat zich heeft voorgedaan gedurende de (dagelijkse) opvang van hun kind
- De benadering van het kind thuis en in de opvang is besproken met de ouders
- Ouders weten op welke wijze zij kunnen participeren in de kinderopvang

5C Bouwt vertrouwensband op

De groepsleid(st)er BSO is in staat om een vertrouwensband met de kinderen op te bouwen, zodat de kinderen zich veilig en op hun gemak voelen.

Proces

- Is open en eerlijk over eigen handelen
- Toont respect voor de kinderen en neemt hen serieus
- Is consequent en voorspelbaar in haar gedrag
- Kan zich inleven in het kind en weet wat belangrijk is voor het kind
- Is duidelijk in wat kinderen en ouders van haar kunnen verwachten
- Is toegankelijk, zichtbaar en bereikbaar voor de kinderen
- Staat open voor feedback
- Komt afspraken na

Resultaat

- De kinderen voelen zich veilig en vertrouwen de groepsleid(st)er BSO

5D Neemt initiatief tot en gebruikt netwerk

De groepsleid(st)er BSO is in staat een netwerk op te bouwen, te onderhouden en te gebruiken, waardoor het kind de mogelijkheden in de samenleving rondom vrijetijdsbesteding optimaal kan benutten.

Proces

- Heeft kennis van de sociale en maatschappelijke kaart
- Achterhaalt welke personen of organisaties belangrijk kunnen zijn voor het kind
- Legt (gemakkelijk) contact met functionarissen van andere organisaties
- Legt uit wat buitenschoolse opvang is en welke visie de organisatie heeft
- Informeert en overtuigt anderen van het nut van hun bijdrage aan het realiseren van de doelstellingen van het kind
- Onderhoudt opgebouwde netwerk zorgvuldig

Resultaat

- De groepsleid(st)er BSO heeft een voor het kind belangrijk netwerk opgebouwd
- Het kind kan de mogelijkheden van vrijetijdsbesteding optimaal benutten

Vraag- en oplossingsgericht

De beroepskracht is in staat om, in dialoog met het kind en de ouders (en/of andere direct betrokkenen), de situatie en de vraag van het kind in beeld te brengen. Zij is in staat te zoeken naar oplossingen die rekening houden met de vraag, de mogelijkheden en de beperkingen van het kind, het vermogen van de beroepskracht zelf, de doelen en de afgesproken taakstelling van de organisatie, zodat het kind hulp, ondersteuning en begeleiding ontvangt die tegemoet komt aan zijn wensen en verwachtingen en die tevens voldoet aan de professionele grenzen van de beroepskracht. De beroepskracht is tevens in staat om de vraag van de opdrachtgever of financier in balans te brengen met de vragen en mogelijkheden van cliënten en cliëntgroepen. Zij overbrugt de kloof tussen beleidsvragen en directe vragen uit zijn werkgebied en weet de spanning hiertussen om te zetten in constructieve oplossingen.

5E Richt zich op de vraag en de behoefte

De groepsleid(st)er BSO is in staat om nauwlettend te observeren en te signaleren en gericht door te vragen waardoor de vragen, wensen en behoeften van het individuele kind, de groep kinderen en de ouders helder worden.

Proces

- Is alert en kijkt voortdurend naar de groep kinderen en het individuele kind
- Legt haar oor te luister
- Stapt af op situaties / geluiden in de groep die ze niet vertrouwt
- Pikt signalen op van het kind en ouders over de ontwikkeling en het welbevinden van het kind en / of over de thuissituatie van het kind
- Volgt het kind en kijkt waar de belangstelling van het kind naar uit gaat
- Geeft het kind zoveel mogelijk keuzevrijheid
- Luistert naar ouder en kind en neemt hiervoor de tijd
- Stelt gerichte vragen en vraagt door
- Kijkt objectief naar wat er feitelijk gebeurt
- Is oplettend op veranderingen in gedrag, houding, gezondheidssituatie en omgeving van het kind
- Volgt niet star de activiteitenplanning, maar past aan op basis van de behoeften van het moment
- Constaneert op basis van haar observaties dat bepaald gedrag afwijkt van de gemiddelde ontwikkeling van een kind
- Houdt (indien nodig door gedegen observatie) bij wat het kind doet
- Deelt haar observaties met collega's, de leidinggevende en professionals in het netwerk
- Legt haar observaties schriftelijk zorgvuldig vast
- Legt de verschillende bronnen van informatie naast elkaar en bepaalt in overleg de vraag / behoefte en vertaalt die vraag in een activiteitenplan
- Maakt gebruik van haar pedagogische kennis en het pedagogisch beleidsplan

Resultaat

- Voor de groepsleid(st)er is helder waar vragen / wensen en behoeftes liggen van het individuele kind / de groep kinderen
- Voor de groepsleid(st)er is helder welke vragen / wensen en verwachtingen ouders hebben

Doel- en resultaatgericht

De beroepskracht is in staat om met creatief gebruik van de beschikbare menskracht en middelen, binnen de doelen van de organisatie of opdrachtgever, in dialoog met het kind, zijn omgeving en andere betrokken organisaties c.q. disciplines, procesmatig en planmatig toe te werken naar een voor het kind veilig en uitdagend aanbod.

5F Werkt efficiënt en is creatief

De groepsleid(st)er BSO is in staat om de beschikbare middelen en mogelijkheden optimaal in te zetten, waardoor voor het kind een maximaal resultaat kan worden bereikt.

Proces

- Beheert en bewaakt budget en beschikbare capaciteit

- Is vindingrijk en creatief in het vinden en aanwenden van (financiële en personele) middelen en mogelijkheden
- Weet binnen bestaande mogelijkheden en middelen zoveel mogelijk tegemoet te komen aan de behoefte van het kind
- Vertaalt handelingen in financiële termen en middelen en vice versa
- Legt financiële verantwoording af over haar handelen
- Werkt transparant
- Werkt kostenbewust

Resultaat

- De groepsleid(st)er BSO zet middelen en menskracht efficiënt in
- Het kind wordt zo volledig als mogelijk opgevangen en ondersteund

5G Stelt prioriteiten

De groepsleid(st)er BSO is in staat om prioriteiten te stellen, waardoor die activiteiten plaatsvinden die het meest urgent zijn.

Proces

- Maakt een onderscheid tussen hoofd- en bijzaken
- Heeft inzicht in welke taken zij kan delegeren
- Doet een beroep op collega's die bij kunnen dragen aan de verschillende werkzaamheden en maakt hierover heldere afspraken
- Staat open voor het uitvoeren van werkzaamheden die op dat moment prioriteit hebben, ook al behoren ze niet tot de standaard werkzaamheden
- Weet wie welke ondersteuning nodig heeft op welk tijdstip
- Kan gemaakte keuzes onderbouwen en verantwoorden
- Verplaatst werkzaamheden van lagere prioriteit naar rustige tijden in het werkrooster
- Stelt prioriteiten en maakt een realistische planning
- Wijkt, indien nodig, af van eerdere planningen
- Neemt wijzigingen flexibel op in een nieuwe planning
- Springt in op acute situaties
- Houdt het overzicht

Resultaat

- De groepsleid(st)er BSO pakt eerst die zaken op die het meest urgent zijn
- Alle betrokkenen kunnen rekenen op de groepsleid(st)er BSO en weten wanneer en wat ze van de groepsleid(st)er BSO kunnen verwachten

5H Werkt samen en stemt af

De groepsleid(st)er BSO is in staat samen te werken en af te stemmen met beroepskrachten binnen en buiten de eigen organisatie, zodat het kind op het juiste moment en op de juiste plek passende ondersteuning en een passend aanbod van vrijetijdsbesteding krijgt.

Proces

- Neemt actief deel aan overlegvormen
- Heeft en onderhoudt een actief netwerk binnen en buiten de organisatie
- Werkt samen en stemt af met collega's, leidinggevend en andere disciplines en organisaties
- Deelt haar kennis en ervaringen over het kind met directe collega's, leerkrachten en evt. andere betrokken dienstverleners
- Heeft inzicht in de gevolgen die bepaalde handelingen voor anderen kunnen hebben en maakt hen daarop attent
- Maakt gebruik van deskundigheid van anderen
- Heeft overzicht over de taken en verantwoordelijkheden binnen het team
- Kan samenwerken op verschillende niveaus (met ouders, vrijwilligers, leerkrachten, collega groepsleid(st)ers en leidinggevend)

- Komt afspraken na

Resultaat

- Voor alle betrokkenen is duidelijk wat ze moeten en wat ze kunnen doen

Ondernemend en innovatief

De beroepskracht is in staat om adequaat in te spelen op de veranderingen die vanuit de samenleving op hem afkomen. Zij is in staat in zijn denken en doen open te staan voor ontwikkelingen en weet zich onderzoekend en initiatiefrijk op te stellen naar kleine en grote vernieuwingen die de dienstverlening aan cliënten en de kwaliteit van zijn werk verbeteren. Zij is in staat met een ondernemende blik en houding vooruit te kijken naar mogelijke kansen, weet deze om te zetten in concrete activiteiten en durft daarbij verantwoorde risico's te nemen. Wanneer de gestelde doelen niet binnen de randvoorwaarden te realiseren zijn, neemt de beroepskracht het initiatief om nieuwe bronnen aan te boren en nieuwe coalities aan te gaan, waardoor vragen van cliënten alsnog worden beantwoord. Zij kent *best practices* en draagt ze uit. Zij kan met beperkte middelen creatieve oplossingen vinden, slaat daarbij andere paden in, initieert, stimuleert, experimenteert en implementeert vernieuwingen en veranderingen in haar werk en in de organisatie.

5I Onderneemt en benut kansen

De groepsleid(st)er BSO is in staat om op pro-actieve wijze initiatief te tonen, de organisatie te vertegenwoordigen en te denken in mogelijkheden, waardoor kansen worden benut.

Proces

- Ziet in situaties mogelijke kansen voor bijvoorbeeld de vrijetijdsbesteding en/of ontwikkeling van een kind
- Creëert actief kansen door bijvoorbeeld op het juiste moment onderwerpen onder de aandacht te brengen van leidinggevendenden of derden
- Signaleert veranderingen in het werk of specifieke wensen of behoeften en speelt hierop in
- Bekijkt de situatie van de kinderen integraal
- Werft nieuwe klanten voor de BSO
- Is creatief in het vinden van oplossingen en durft risico's te nemen
- Toont initiatief om vernieuwingen aan te pakken

Resultaat

- Kansen voor optimalisering van de vrijetijdsbesteding en ontwikkeling van het kind worden benut

Inzichtelijk en verantwoord

De beroepskracht is in staat om zich op een consistente en betrouwbare wijze te verantwoorden aan verschillende partijen waarmee zij in de uitvoering van zijn werk met het kind te maken krijgt, door hen inzicht te bieden in de gekozen doelen, de tijdsplanning, de gebruikte middelen en werkwijze, de bijdrage van de beroepskracht zelf en andere betrokkenen, en de bereikte resultaten, zodat zichtbaar wordt wat de beroepskracht doet, waarom zij welke keuzes heeft gemaakt en wat de resultaten van haar handelen zijn.

5J Brengt haar expertise met overtuiging in

De groepsleid(st)er BSO is in staat om haar expertise overtuigend weer te geven waardoor haar inhoudelijke kennis en ervaring wordt ingezet en benut.

Proces

- Is zich bewust van de kennis en ervaring die zij heeft over de ontwikkeling, opvoeding en omgang met kinderen en laat dit ook actief zien
- Heeft zelfvertrouwen
- Brengt haar kennis en ervaring, zowel mondeling als schriftelijk duidelijk onder woorden
- Onderbouwt haar mening en advies met feiten en argumenten
- Sluit haar inbreng aan bij het begripsniveau van degene die ze wil overtuigen
- Speelt in op de motivatie en interesses van de degene die ze wil overtuigen

- Checkt of haar inbreng helder is voor de ander en geeft indien nodig een nadere toelichting

Resultaat

- De expertise en sterke kanten van de groepsleid(st)er zijn voor anderen inzichtelijk en worden ingezet
- De adviezen van de groepsleid(st)er worden meegenomen dan wel overgenomen

5K Rapporteert aan anderen

De groepsleid(st)er BSO is in staat zich helder schriftelijk uit te drukken, waardoor het activiteitenplan duidelijk, controleerbaar en overdraagbaar is voor anderen.

Proces

- Legt observaties vast in een (elektronisch) dossier
- Gebruikt helder en eenduidig taalgebruik
- Legt informatie voor overdracht aan collega's schriftelijk vast
- Heeft bij het schrijven de (potentiële) lezer voor ogen en sluit haar taalgebruik hierop aan
- Stelt een gestructureerd overzichtelijk activiteitenplan op en formuleert heldere doelen

Resultaat

- De informatie over het kind is breed toegankelijk
- Het activiteitenplan in concreet, duidelijk en correct geformuleerd

Professioneel en kwaliteitsgericht

De beroepskracht is in staat om steeds een zo hoog mogelijke kwaliteit van hulp- en/of dienstverlening te realiseren door de eigen deskundigheid optimaal in te zetten, te bevorderen en te onderhouden. Zij weet gebruik te maken van de kennis en infrastructuur van de organisatie en van de partners in het netwerk. Zij is in staat op te komen voor de normen en waarden van haar professie, kan haar arbeidsvoorwaarden bewaken en spreekt haar organisatie hierop aan. Zij is in staat een bijdrage te leveren aan de verbetering van de kwaliteit, de vernieuwing van de beroepsuitoefening en de profilering van de beroepsgroep.

5L Neemt verantwoordelijkheid en geeft grenzen aan

De groepsleid(st)er is in staat om haar verantwoordelijkheid te nemen en consequent te handelen waardoor helder is wat wel en niet kan en die activiteiten plaatsvinden waar zij verantwoordelijkheid voor draagt.

Proces

- Heeft helder voor ogen waar ze verantwoordelijk voor is en treedt direct op in bijvoorbeeld onveilige situaties voor kinderen
- Voelt zich betrokken bij haar werk, maar weet ook op het juiste moment hiervan afstand te nemen
- Stelt grenzen vast door aan te geven wat wel en niet kan
- Gaat consequent om met gemaakte afspraken
- Durft met ouders het gesprek aan te gaan over conflicten
- Neemt klachten serieus en onderneemt passende actie

Resultaat

- De groepsleid(st)er voert die activiteiten uit waar ze verantwoordelijk voor is
- Voor de kinderen en ouders is helder wat wel en niet kan

5M Ontwikkelt zich in haar professie

De groepsleid(st)er BSO is in staat om vernieuwingen op te pakken en te leren waardoor ze zich verder ontwikkelt als bekwaam groepsleid(st)er in de buitenschoolse opvang.

Proces

- Heeft een visie op het werken in de kinderopvang en de rol van groepsleid(st)er daarin

- Reflecteert op haar eigen beroepsmatig handelen, gedrag en werkwijze
- Vraagt feedback aan collega's en leert hiervan
- Vraagt collega's naar hun ervaringen, wisselt informatie met hen uit en leert hiervan
- Handelt volgens de richtlijnen zoals weergegeven in de beroepscode voor kinderopvang
- Informeert regelmatig in- en extern naar vernieuwingen
- Houdt ontwikkelingen op haar vakgebied bij, zoals wet- en regelgeving, marktontwikkelingen
- Is op de hoogte van vernieuwingen en veranderde denkwijzen en inzichten over bijvoorbeeld vrijetijdsbesteding, opvoeding en gezondheidsbevordering van kinderen, de ontwikkeling van kinderen en mogelijkheden voor spelactiviteiten
- Houdt ontwikkelingen in de wereld van de kinderen bij en overziet de consequenties ervan
- Gaat flexibel om met vernieuwingen en past haar werkwijze indien nodig hierop aan
- Benoemt haar behoefte aan bij- en nascholing en leert uit bij- en nascholing
- Weet haar werk en haar specifieke expertise helder onder woorden te brengen
- Participeert in (externe) werkgroepen en netwerken van belangen- en beroepsorganisaties

Resultaat

- De groepsleid(st)er BSO ontwikkelt zich in haar werk en is up to date in haar kennis
- De groepsleid(st)er BSO draagt haar vak uit
- De groepsleid(st)er BSO is breed inzetbaar en houdt uitdaging in haar werk

5N Draagt bij aan verbetering van de (lerende)organisatie

De groepsleid(st)er is in staat om op een positieve en constructieve wijze haar bijdrage te leveren aan de verbetering van de dienstverlening / het werk, waardoor de organisatie praktische input krijgt voor kwaliteitsverbetering.

Proces

- Neemt deel aan overleggen in de organisatie
- Brengt haar kennis en ervaring in
- Denkt mee over en werkt mee aan mogelijkheden voor verbetering van de kwaliteit van de opvang
- Is betrokken en reikt collega's relevante informatie en ervaringen aan
- Begeleidt stagiaires met het uitoefenen van hun werkzaamheden
- Biedt vrijwilligers en/of ouders ondersteuning wanneer zij activiteiten verrichten in de opvang
- Geeft haar mening en komt met ideeën
- Evalueert de activiteiten die hebben plaatsgevonden in de BSO en pikt ideeën voor verbetering op

Resultaat

- De groepsleid(st)er BSO draagt bij aan continue kwaliteitsverbetering van de organisatie
- De groepsleid(st)er BSO draagt er aan bij dat verrichtte werkzaamheden worden besproken en geëvalueerd

5O Bewaakt eigen arbeidsomstandigheden

De groepsleid(st)er BSO is in staat haar eigen arbeidsomstandigheden te bewaken en te beïnvloeden, zodat zij goed kan functioneren, plezier in haar werk houdt en zich blijft ontwikkelen.

Proces

- Plant en organiseert haar werk zo dat zij het werk aankan en stelt prioriteiten
- Bewaakt haar gezondheid en veiligheid en past veiligheidsvoorschriften en ARBO-normen toe
- Waakt ervoor dat de (fysieke) belasting van het werk binnen de voor haar toelaatbare proporties blijft
- Zorgt ervoor dat zij plezier heeft in haar werk
- Maakt knelpunten in arbeidsomstandigheden bespreekbaar
- Onderhandelt met werkgever over haar positie in de organisatie
- Spreekt haar werkgever aan op het realiseren van benodigde randvoorwaarden en dwingt deze indien nodig af door gebruikmaking van wetgeving
- Neemt initiatief om iets aan de knelpunten te (laten) doen

Resultaat

- De groepsleid(st)er zorgt voor goede arbeidsomstandigheden voor zichzelf
- De groepsleid(st)er heeft een duidelijke positie in de organisatie

5.3 Specifieke competenties

5P Stimuleert de vrijetijdsbesteding en ontwikkeling van het kind

De groepsleid(st)er is in staat om met enthousiasme de vrijetijdsbesteding en ontwikkeling van het kind te stimuleren en de daarvoor noodzakelijke voorwaarden te creëren waardoor het kind zich prettig voelt in de BSO en zich optimaal kan ontwikkelen.

Proces

- Creëert een prettige sfeer in de groep
- Houdt de belangen van alle kinderen in de gaten en laat elk kind tot zijn recht komen
- Moedigt gewenst gedrag aan en stuurt ongewenst gedrag bij
- Benut kansen voor de persoonlijke en sociale ontwikkeling van kinderen door b.v. het kind uit te dagen of te stimuleren die activiteiten te doen die het zelf kan
- Sluit aan bij de aard, het niveau en de interesses van het kind
- Geeft het kind zoveel mogelijk keuzevrijheid (ook om niets te doen)
- Gebruikt haar kennis van de ontwikkelingsfasen van kinderen
- Is enthousiasmerend en stimulerend
- Laat het kind ervaring opdoen door het bieden van uitdagende materialen en spelactiviteiten en een stimulerende inrichting van de omgeving
- Weet momenten van rust in te bouwen in haar aanbod
- Betrekt kinderen bij knelpunten/ probleempjes die zich voordoen
- Geeft het kind aanwijzingen en komt met voorbeelden
- Motiveert het kind door het kind aan te moedigen en complimentjes te geven

Resultaat

- Het kind bevindt zich in een omgeving waarin het zich prettig voelt en de rust en ruimte heeft om zich te vermaken en zich te ontplooien
- Het kind bevindt zich in een omgeving waarin het wordt aangemoedigd om zich te vermaken en zich te ontwikkelen

5Q Biedt boeiende activiteiten

De groepsleid(st)er BSO is in staat om soepel in te spelen op de behoefte en interesse van het individuele kind en de groep kinderen waardoor de kinderen deelnemen aan activiteiten die aansluiten bij hun ontwikkeling en interesse.

Proces

- Informeert de kinderen over de activiteiten die ze gaat doen
- Kan de 'situatie' creëren
- Werkt methodisch en analytisch
- Splitst taken op in kleine delen
- Biedt structuur door stapsgewijs activiteiten aan te bieden
- Kan de appèlwaarde en de moeilijkheidsgraad van een activiteit inschatten, bepalen en benutten
- Onderkent en benut effecten van soorten activiteiten voor de kinderen, zoals grof lichamelijk of fijn motorisch, binnen of buiten, samen of alleen, creatief of cognitief
- Beschikt over een repertoire aan activiteiten op het gebied van sport, bewegen, techniek, natuur, boeken, kunst/creativiteit en koken en kiest activiteiten die aansluiten bij het ontwikkelingsniveau en interesses van de kinderen
- Schakelt een andere aanbieder in als ze een activiteit niet zelf uit kan voeren
- Creëert voorwaarden om de activiteiten uit te kunnen voeren, door het inrichten van de ruimte in activiteitenhoeken, door het aanreiken van de benodigde materialen en het geven van instructies
- Past de mate van structuur aan aan de leeftijd en de aard van de kinderen

- Zorgt voor afwisseling in de activiteiten en zoekt naar samenwerking met andere organisaties en interessante mensen in de omgeving in het aanbieden van activiteiten
- Checkt regelmatig of de ruimtes en het materiaal waar de kinderen mee werken schoon en veilig zijn

Resultaat

- Er is een klimaat geschapen waarin kinderen zich fysiek en emotioneel veilig voelen
- De kinderen krijgen een aanbod aan activiteiten dat aansluit bij hun belangstelling en ontwikkelingsniveau

5R Past zich aan en anticipeert op verschillend gedrag

De groepsleid(st)er BSO is in staat haar benadering en omgang flexibel aan te passen aan uiteenlopende kinderen, waardoor het kind zich geaccepteerd en begrepen voelt.

Proces

- Herkent disharmonieuze ontwikkeling
- Heeft basiskennis van ontwikkelingspsychologie, gedragsproblematiek en ziektebeelden
- Kent de ontwikkeling en mogelijkheden van verschillende leeftijdsgroepen
- Past zijn benadering en gedrag telkens aan aan de behoefte van het kind
- Investeert continue in het zoeken naar de juiste benadering en gaat hier creatief mee om

Resultaat

- Met het kind wordt omgegaan op een niveau, waarin zij zo optimaal mogelijk kan functioneren

5S Is consistent in hantering van de groep

De groepsleid(st)er BSO is in staat consequent en consistent om te gaan met het groepsproces dat zich afspeelt tijdens de opvang, waardoor ze de veiligheid van de kinderen waarborgt en de omgang van de kinderen met elkaar optimaliseert.

Proces

- Heeft basiskennis van groepsdynamische processen
- Maakt samen met de kinderen afspraken over omgang met elkaar
- Signaleert fricties in de groep, pesten, uitsluiting en sociaal emotionele problemen
- Spreekt kinderen aan op hun gedrag en de gezamenlijke verantwoordelijkheid om het prettig voor elkaar te houden
- Bespreekt knelpunten in de groep met collega's
- Voorkomt escalaties in de groep
- Brengt ouders op de hoogte wanneer hun kind betrokken is bij escalaties

Resultaat

- Kinderen voelen zich prettig met elkaar in de BSO
- Er is sprake van een veilige situatie op de opvang

5.4 Competentiematrix

Competentiematrix Groepsleid(st)er BSO																
Competenties	Kerntaken										Kernopgaven					
	3A	3B	3C	3D	3E	3F	3G	3H	3I	3J	4A	4B	4C	4D	4E	4F
5A	X		X	X									X	X		
5B	X		X	X			X						X	X	X	
5C	X		X	X												
5D				X	X		X	X								
5E	X	X					X				X	X			X	
5F		X		X	X				X						X	X
5G		X		X					X							X
5H	X		X			X	X	X	X	X	X					X
5I		X		X			X	X	X	X	X					
5J				X		X		X	X	X			X	X	X	
5K						X			X	X						
5L			X	X					X	X		X	X	X		X
5M						X			X	X						
5N						X			X	X			X			X
5O		X			X								X			
5P		X		X							X	X				
5Q		X		X							X	X				
5R			X	X		X					X					
5S			X	X								X				

TAKEN GROEPSLEID(ST)ER BSO

Clïentgebonden taken

- 3A Inventarisatie en ordenen van signalen en behoeften kinderen
- 3B Activiteitenplan opstellen
- 3C mede opvoeden

- 3D Activiteitenplan uitvoeren, ontwikkelen en organiseren
- 3E Draagt zorg voor ruimte, materiaal, gereedschap en huishoudelijke werkzaamheden
- 3F Reflecteert op en evalueert de opvang en de ondernomen activiteiten

Organisatiegebonden taken

- 3G Afstemmen van de opvang en de verdeling van werkzaamheden met ouders, collega's en vrijwilligers, continuïteit bewaken
- 3H Samenwerkingsrelaties met andere aanbieders onderhouden
- 3I Bijdragen aan de organisatie

Professiegebonden taken

- 3J Deskundigheid bevorderen en profilering van het vak

KERNOPGAVEN GROEPSLEID(ST)ER BSO

- 4A Stimuleren versus sturen van gedrag
- 4B Belang individueel kind versus belang van de groep
- 4C De wensen van ouders versus demogelijkheden binnen de organisatie
- 4D Normen en waarden van ouders of collega's versus persoonlijke normen en waarden
- 4E Beeld van de ouders van de ontwikkeling en het gedrag van hun kind versus het beeld van de groepsleid(st)er BSO
- 4F Hoeveelheid werkzaamheden versus de beschikbare tijd

COMPETENTIES GROEPSLEID(ST)ER BSO

Generieke competenties

Contactueel en communicatief

- 5A legt contact
- 5B onderhoudt contact met ouders en creëert betrokkenheid
- 5C Bouwt vertrouwensband op
- 5D Neemt initiatief tot en gebruikt netwerk

Vraag en oplossingsgericht

- 5E Richt zich op de vraag en de behoefte

Doel en resultaatgericht

- 5F Werkt efficiënt en is creatief
- 5G Stelt prioriteiten

5H Werkt samen en stemt af

Ondernemend en innovatief

- 5I Onderneemt en benut kansen

Inzichtelijk en verantwoord

- 5J Brengt expertise met overtuiging in
- 5K Rapporteert aan anderen

Professioneel en kwaliteitsgericht

- 5L Neemt verantwoordelijkheid en geeft grenzen aan
- 5M Ontwikkelt zich in haar professie
- 5N Draagt bij aan verbetering van de (lerende) organisatie
- 5O Bewaakt eigen arbeidsomstandigheden

Specifieke competenties

- 5P Stimuleert vrijetijdsbesteding en ontwikkeling van het kind
- 5Q Biedt boeiende activiteiten
- 5R Past zich aan en anticipeert op verschillend gedrag
- 5S Is consistent in hantering van de groep

Geraadpleegde bronnen

- CAO Kinderopvang
- Dam, van C. et al. *Brancherapport Welzijn en Sport*, Den Haag: Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2004
- Expertisecentrum voor jeugd, samenleving en opvoeding. *Combifuncties realiseren. Handboek voor kinderopvang, onderwijs, welzijn en sport*. Gouda: JSO, 2005
- Hens, H. en M. Geomini, *Sociaal pedagogisch Werk. Beroependomeinprofiel*. Utrecht: Stuurgroep Beroepenstructuur & NIZW, 1996
- Hoex, J., *Pedagogische kwaliteit op orde*. Utrecht: NIZW, 2004
- OVDB, *Checklist beroepsvaardigheden kinderopvang*. Bunnik: OVDB, 2001
- NIZW, *Docentenhandleiding Basiscursus Buitenschoolse opvang*. Utrecht, NIZW
- Riksen-Walraven, M., *Oratiereeks: Tijd voor kwaliteit in de kinderopvang*. Amsterdam: Vossiuspers AUP, 2000
- Schreuder, E.T., *Buitenschoolse opvang in de basisschool*. Utrecht: NIZW, 2000
- Schreuder, E.T. en M.C. Meijvogel. *De huiskamer. Buitenschoolse opvang als achterwacht*. Utrecht, NIZW, 2000
- Schreuder, E.T. *Buitenschoolse opvang in Bibliotheekwerk voor 4- tot 12- jarigen*, 2005
- Tavecchio, L., *Oratiereeks: Van opvang naar opvoeding*. Amsterdam: Vossiuspers AUP, 2002
- Beroepscompetentieprofiel Groepsleid(st)er kinderopvang
- Beroepscompetentieprofiel Activiteitenbegeleider
- Kwalificatiedossier onderwijsassistent niveau 4
- Beroepscompetentieprofiel sportbuurtwerker
- Beroepscompetentieprofiel sociaal cultureel werker
- Profiel BSOleidster Buitenschoolse Opvang 1999 van Marja van Dijk en Froukje Hajer, gemaakt voor NIZW bijscholingscursus BSO
- Interview Carolien Gelauff en Marian van Beek voor herziening beroepenstructuur
- Interview Liesbeth Schreuder
- Resultaten expertmeeting kinderopvang (Crealogic-sessie beroepenstructuur)
- Nota Tweede kamer over naschoolse opvang tussen 7.30 en 18.30 uur
- Dagarrangementen in de Brede School
- Jeugdactiviteiten in de Brede School (werkboek)
- Kinderopvang Certificatieschema versie 2005

Bijlage 1

Competentiegebieden

Competentiegebieden

C1 Competenties op het gebied van gezondheid en ziekte

De beroepskracht is in staat veel voorkomende stoornissen, beperkingen en functioneringsproblemen te herkennen en te interpreteren zodat vermijdbare beperkingen voorkomen worden en hij op basis hiervan passende ondersteuning kan bieden. Hij is in staat om verpleegtechnische handelingen uit te voeren volgens de opdracht van een behandelaar, om het herstel van de gezondheid van de cliënt te bevorderen, complicaties te voorkomen en hem te ondersteunen bij therapeutische behandelingen. Dit vraagt professioneel en accuraat werken, zodat de cliënt zorgvuldige zorgverlening ontvangt en er geen onrechtmatige handelingen worden verricht. Hij is in staat te beoordelen of een taak valt binnen zijn bekwaamheid en verantwoordelijkheid. En hij is in staat op respectvolle en heldere wijze op te treden bij agressie, onverwachte, lastige en/of crisissituaties, zodat de cliënt en/of zijn omgeving geen gevaar loopt.

Proces

De beroepskracht:

- beoordeelt op basis van kennis (ontwikkelingspsychologie, gedragsproblematiek en ziektebeelden, functioneringsproblemen en gezondheidsrisico's) welke zorg geboden moet worden en herkent disharmonieuze ontwikkeling;
- herkent normaal en abnormaal gedrag en normale of afwijkende ontwikkeling en emotionele reacties en uitingvormen van verschillende cliëntgroepen;
- kan de cliënt (en indien nodig de mantelzorger) ziekte-inzicht bieden;
- schakelt deskundigen in wanneer zijn deskundigheid tekortschiet;
- verdiept zich in de (medische) opdracht en overlegt bij onduidelijkheid over de opdracht met degene die de opdracht heeft gegeven; hij heeft vertrouwen in de behandelaar en accepteert diens oordeel;
- beoordeelt de algemene gezondheidstoestand van de cliënt voordat hij tot handelen overgaat;
- licht de cliënt in over de handeling en eventuele consequenties en risico's;
- observeert de cliënt en consulteert de behandelaar bij twijfel of bij complicaties;
- houdt bij het uitvoeren van de handeling rekening met levensfase, privacy en beleving van de cliënt;
- voert verpleegtechnische handelingen (zoals afgesproken door de behandelaar) uit. Mogelijke handelingen: medicatie distribueren, wond verzorgen, zwachteltechnieken toepassen, monsters verzamelen voor diagnostiek, eerste hulp verlenen;
- kan in de omgang met de cliënt specifieke wet- en regelgeving in het dagelijks werk toepassen (BOPZ, BIG, Arbo, WGBO, klachtrecht, medezeggenschap, bewindvoering) en handelt in overeenstemming met richtlijnen en protocollen en gedragscodes;
- toont vertrouwen in zijn eigen mogelijkheden, neemt verantwoordelijkheid voor zijn eigen handelen en handelt volgens de wettelijke kaders van het beroep;
- is in staat tijdig hulp van andere disciplines in te roepen;
- heeft inzicht in zijn taakbeschrijving en de grenzen van zijn bekwaamheid en handelt daarbinnen;
- voert bij twijfel over zijn bevoegdheid en/of bekwaamheid de handeling niet uit en communiceert dit met zijn leidinggevende of met beroepskrachten uit andere relevante disciplines;
- is naar anderen toe duidelijk over zijn bekwaamheden en verantwoordelijkheden, zoals aan de orde bij handelingen binnen het kader van de wet BIG en bij het toepassen van dwang-en-drangmiddelen;
- heeft voelsprietten voor onverwachte situaties en anticipeert daarop;
- maakt een inschatting van de gevolgen van het (agressief) handelen van de cliënt voor de cliënt zelf, voor zijn omgeving en voor de beroepskracht zelf;
- bepaalt of en wanneer hij collega's moet inschakelen;
- blijft in contact met de cliënt, gaat het contact niet uit de weg;
- past protocollen en voorschriften toe voor dergelijke situaties (middelen en/of maatregelen);
- neemt op basis van zijn afweging een besluit tot al dan niet ingrijpen en geeft daarbij zijn grenzen aan, blijft rustig, handelt accuraat en doelgericht;
- bespreekt achteraf het voorval met de cliënt en eventueel met betrokkenen uit diens omgeving.

Resultaat

De cliënt ondervindt dat vermijdbare beperkingen en gezondheidsbedreigende factoren worden onderkend en waar mogelijk voorkomen. De geboden zorg is professioneel verantwoord.

C2 Competenties op het gebied van de algemene dagelijkse levensverrichtingen

De beroepskracht is in staat de cliënt adequaat te ondersteunen bij algemene dagelijkse levensverrichtingen (ADL), zodat het door de cliënt gewenste niveau van persoonlijke hygiëne gehandhaafd wordt. Hij is in staat randvoorwaarden te scheppen, zodat de cliënt een optimale woon- en leefsituatie heeft.

Proces

De broepskracht:

- biedt hulp bij aan- en uitkleden, wassen en uiterlijke verzorging, al dan niet op bed;
- biedt hulp bij verplaatsen, onder andere met behulp van hulpmiddelen en bij het innemen van een geschikte lichaamshouding en biedt hulp bij beweging;
- biedt basishulp of regelt hulp bij het eten en drinken;
- draagt zorg voor veiligheid;
- biedt basishulp bij de uitscheiding;
- past houding, beweging, kleding en omgevingstemperatuur aan met het oog op de ademhaling en temperatuurregulatie;
- biedt hulp om het slaapcomfort bevorderen;
- past hulpmiddelen toe bij het verlenen van ondersteuning bij ADL;
- stimuleert de cliënt indien gewenst om te eten en te bewegen;
- signaleert veranderingen in zelfredzaamheid en gedrag;
- werkt conform richtlijnen en protocollen;
- werkt hygiënisch, milieuvriendelijk en ergonomisch verantwoord;
- geeft tips en advies over de noodzaak van ADL, ook aan mantelzorgers;
- bewaakt hygiëne en treft maatregelen ter voorkoming van infecties;
- biedt een rustige, ontspannen, gezellige en veilige sfeer;
- weet hoe hij een ruimte gezellig, ordelijk en veilig kan inrichten, biedt een uitdagende leefomgeving door gebruik te maken van bijvoorbeeld geuren, kleuren en geluiden;
- maakt gebruik van hulpmiddelen om de ontwikkeling van de cliënt te stimuleren;
- signaleert problemen bij zelfredzaamheid en gedragsverandering en signaleert veranderingen in de wensen en behoeften van de cliënt op het gebied van wonen en leven;
- biedt emotionele steun, herkent tekenen van eenzaamheid en depressie, helpt de cliënt bij het omgaan met beperkingen, handicaps en ziekte;
- toont medeleven, stelt de cliënt en mantelzorg gerust, toont begrip en medeleven en troost en ondersteunt de cliënt bij gevoelens van onmacht bij onoplosbaarheid van sommige situaties;
- biedt steun bij het structureren en invullen van de dag van de cliënt en/of organiseert dagbesteding.

Resultaat

De cliënt en zijn omgeving zijn tevreden over de geboden zorg. De geboden zorg is professioneel verantwoord.

C3 Competenties op het gebied van opvang en opvoeden

De beroepskracht is in staat voor de opvang van groepen kinderen een omgeving te creëren waarin zij zich veilig en emotioneel ondersteund voelen, en heeft kennis en methodieken in huis om activiteiten aan te bieden die aansluiten op de ontwikkeling en interesses van kinderen. Hij beschikt over kennis van ontwikkelingspsychologie, waaronder taal- en motoriekontwikkeling op basis waarvan hij op een open en toegankelijke wijze kinderen kan uitdagen en stimuleren, zodat zij zich optimaal ontwikkelen. De beroepskracht is in staat om op gelijkwaardige wijze met ouders te communiceren over de ontwikkeling van hun kind. Hij is in staat om op verantwoorde wijze vroegtijdig afwijkingen in de ontwikkeling van kinderen te signaleren, weet deze bespreekbaar te maken met ouders en heeft voldoende kennis van en toegang tot netwerken van andere professionals om ouders te kunnen verwijzen als dat noodzakelijk blijkt.

Proces

De beroepskracht:

- zet basiskennis op het gebied van ontwikkelingspsychologie (waaronder taal- en motoriekontwikkeling) en pedagogie in bij de opvang en het opvoeden van kinderen;
- luistert naar de inbreng van ouders en kind, sluit de programmering van de dagactiviteiten aan bij hun belangstelling en informeert hen over het aanbod;
- creëert een veilige omgeving waar het kind zich emotioneel ondersteund voelt en waarborgt lichamelijke en geestelijke integriteit;
- beschikt over een repertoire aan spelactiviteiten en kiest activiteiten die aansluiten bij de ontwikkeling en interesses van de kinderen;

- stimuleert het kind om zo veel mogelijk zichzelf te verzorgen;
- benut kansen door het kind uit te dagen of te stimuleren activiteiten op zich te laten nemen die hij zelf kan;
- creëert voorwaarden om de spelactiviteiten uit te kunnen voeren, zoals een heldere structuur (dagindeling), de inrichting van de ruimte, het aanreiken van de benodigde (spel)materialen en het geven van instructies;
- geeft ouders op grond van zijn kennis en ervaring specifieke informatie over de ontwikkeling van hun kind;
- verwijst (indien nodig) ouders naar specialisten of organisaties op het gebied van opvoedingsondersteuning die ondersteuning kunnen bieden bij ontwikkelingsachterstand of afwijkend gedrag van het kind.

Resultaat

Ouders zijn tevreden over de opvang van hun kind en het kind wordt opgevangen in een veilige omgeving met andere kinderen, spelmaterialen en activiteiten die aansluiten bij interesses van het kind en die de ontwikkeling stimuleren.

C4 Competentie op het gebied van pedagogische hulpverlening

De beroepskracht is in staat om op basis van zijn inzicht in van (ortho)pedagogische, psychologische en sociale processen de vraag van cliënten (opvoeder en jeugdige) te analyseren en is in staat om op basis van zijn kennis van werkzaam gebleken methoden en technieken in dialoog met de cliënt tot een adequaat aanbod te komen, waarmee de cliënt en het cliëntsysteem inzicht krijgen in de wijze waarop zij hun vragen op het gebied van opvoeden kunnen beantwoorden. De beroepskracht is in staat bij de cliënt het vermogen te ontwikkelen om problemen aan te pakken en om gewenste gedragsveranderingen te realiseren. Hij weet het netwerk van de cliënt in beeld te brengen en de cliënt mogelijkheden aan te reiken om dit netwerk te versterken en in te zetten bij het oplossen van het opvoedingsvraagstuk. Op grond van zijn kennis van de sociale kaart en zijn contacten in zijn professionele netwerk is de beroepskracht in staat de cliënt adequaat door te verwijzen naar andere instellingen en instanties als dat nodig is.

Proces

De beroepskracht:

- maakt gebruik van sociaal-(ped)agogische methoden en technieken om met leeftijdsgebonden problematiek om te gaan;
- ondersteunt de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de groep bij het dragen van eigen verantwoordelijkheid;
- zoekt naar het potentieel van de cliënt of het systeem om zo veel mogelijk zelf de draad op te pakken en spoort de veranderingsbereidheid en -mogelijkheden van de cliënt, het gezin en/of de groep op;
- houdt rekening met en speelt in op leeftijdsfasegebonden problematiek en de mate van autonomie van de cliënt, het gezin en/of de groep;
- probeert het initiatief zo veel mogelijk bij de cliënt te laten, geeft ruimte aan de cliënt, weegt risico's af en geeft tegelijkertijd helder aan waar de grenzen aan de ruimte liggen;
- denkt vanuit het principe dat het aanbod zo dicht mogelijk bij huis, zo tijdig, zo licht en zo kort als mogelijk moet zijn.

Resultaat

De opvoeder is in staat om de jeugdige volwaardig te laten functioneren in zijn primaire dagelijkse omgeving.

C5 Competentie op het gebied van informatie en advies

De beroepskracht is in staat om op basis van zijn juridische inzichten, kennis van wet- en regelgeving en inzicht in sociale, pedagogische en psychologische processen adequate diensten te verlenen en adviezen te geven aan de cliënt, waardoor deze gebruik kan maken van voor hem geldende wet- en regelgeving. Hij is in staat om in dialoog met de cliënt op te komen voor de belangen van de cliënt, waardoor deze bij overheidsinstanties en instellingen op het gebied van huisvesting, inkomen, zorg, arbeid, sociale zekerheid et cetera recht kan doen gelden op hem toekomende dienstverlening en voorzieningen. Hij is in staat om zijn informatie en advies zodanig op de cliënt af te stemmen, dat deze weet hoe hij gebruik kan maken van zijn rechten en op welke wijze hij zijn plichten kan nakomen.

Proces

De beroepskracht:

- vertaalt informatie over wet- en regelgeving op dusdanige wijze dat de cliënt deze kan toepassen in zijn eigen situatie en gebruikt hierbij de communicatiemiddelen die voor de cliënt het meest effectief zijn;
- behartigt de belangen van de cliënt en ondersteunt deze bij het gebruikmaken van algemene dienstverlening of van specifieke diensten die op zijn vraag van toepassing zijn;
- is pro-actief in het geven van informatie en adviezen aan cliënten of cliëntgroepen;
- stemt zijn informatie en advies af op de vraag van de cliënt en stelt samen met de cliënt vast welke concrete dienstverlening wenselijk is;
- zorgt dat de cliënt informatie en/of advies ontvangt die voor de cliënt van toepassing is en waarmee hij met behulp van ondersteuning in staat wordt gesteld om zo zelfstandig mogelijk te functioneren;
- wijst cliënten de weg hoe gebruik te maken van hun rechten en op welke wijze zij hun plichten kunnen nakomen;
- verwijst cliënten waar nodig door naar andere hulp- en dienstverlening en begeleidt hen daarbij.

Resultaat

De cliënt maakt optimaal gebruik van wet- en regelgeving die op hem van toepassing is.

C6 Competentie op het gebied van psychosociale hulpverlening

De beroepskracht is in staat om vragen van cliënten en hun omgeving op basis van zijn vakkennis te analyseren en in dialoog met de cliënt de methodisch meest adequate hulp- en dienstverlening te ontwerpen en aan te bieden. Hij is in staat om de cliënt inzicht te geven in zijn eigen vermogens waarmee hij problemen aan kan pakken en gewenste veranderingsprocessen in gang kan zetten. Hij is in staat om conflicterende belangen in cliëntsystemen in beeld te brengen en oplossingen aan te reiken. Ook heeft de beroepskracht het vermogen normen en waarden bespreekbaar te maken en de cliënt inzicht te geven in gedragsalternatieven.

Proces

De beroepskracht:

- biedt op grond van zijn kritische inzicht in sociale, pedagogische en psychologische processen, zijn kennis van methoden en zijn kennis van materiële en immateriële maatschappelijke ontwikkelingen optimaal hulp aan cliënten;
- helpt de cliënt inzicht verwerven in eigen vermogens, hanteert motiverende gesprekstechnieken, biedt inzicht in veranderbaarheid van gedrag en is in staat om cliënten te motiveren tot het experimenteren met en aanleren van nieuw gedrag;
- maakt bij conflicten een gedegen analyse om de problematiek helder te krijgen en zoekt samen met de betrokkenen naar wenselijke en haalbare resultaten;
- maakt impliciete en expliciete normen en waarden bespreekbaar en geeft aan welke normatieve grenzen hij en zijn organisatie stellen en waarom.

Resultaat

De cliënt is in staat volwaardig te functioneren in de directe sociale omgeving.

C7 Competentie op het gebied van ondersteuning van participatie en burgerschap

De beroepskracht is in staat om tekorten op het gebied van participatie te signaleren en deze met zijn kennis van maatschappelijke en sociale verhoudingen te analyseren. Hij weet op basis van zijn kennis van werkzaam gebleken methoden en technieken ondersteuning te bieden aan individuen, groepen en samenlevingsverbanden waarmee zij hun mogelijkheden verbeteren en benutten om deel uit te maken van de samenleving en toegang te hebben tot voorzieningen op het gebied van wonen, weten, werken en welzijn. De beroepskracht is in staat om mensen te activeren tot actief burgerschap en als zodanig mede verantwoordelijkheid te nemen voor de leefbaarheid, de sociale verhoudingen en de voorzieningen in de directe leefomgeving. De beroepskracht is in staat om talenten en potenties van burgers en vrijwilligers in te zetten bij het tot stand brengen en uitvoeren van activiteiten en projecten en hij weet hen te verbinden met formele en informele netwerken die bijdragen aan de gestelde doelen. De beroepskracht heeft het vermogen om programma's en activiteiten op het gebied van ontmoeting, recreatie, sport, kunst, cultuur en politiek zodanig te organiseren en uit te voeren, dat deze bijdragen aan de verbetering van relaties tussen individuen en groepen.

Proces

De beroepskracht:

- signaleert tekorten en geeft op basis van vakkennis en omgevingskennis inzicht in sociale vraagstukken;
- ontwikkelt met gebruikmaking van kennis van werkzame methoden samen met betrokkenen activiteiten en projecten;

- draagt zorg voor optimale uitvoering door zelf leiding te geven aan de activiteiten of door anderen (deelnemers, vrijwilligers, bewoners, andere beroepskrachten) daarvoor toe te rusten en te ondersteunen;
- nodigt mensen uit tot het nemen van verantwoordelijkheid en ondersteunt hen bij zelfwerkzaamheid;
- brengt groepen bij elkaar en ontwikkelt samenwerking en synergie;
- schakelt tussen professionele en informele netwerken en brengt afstemming en samenwerking tot stand;
- stimuleert individuen en groepen gebruik te maken van democratische verworvenheden en motiveert hen tot actief burgerschap.

Resultaat

Individen en groepen hebben het vermogen volwaardig deel te nemen aan de samenleving.

Bijlage 2

Niveaus groepsleidster buitenschoolse opvang

Niveaus Groepsleid(st)er buitenschoolse opvang

Kerntaken	A	B	C	D
<i>Clïëntgebonden taken</i>				
3A Inventariseren en ordenen van signalen en behoefte van kinderen die deelnemen aan de opvang			***	
3B Activiteitenplan opstellen			***	
3C Mede opvoeden			***	
3D Activiteitenplan uitvoeren, ontwikkelen en organiseren			***	
3E Draag zorg voor de ruimte, materiaal en gereedschap, en de huishoudelijke werkzaamheden			***	
3F Reflecteert op en evalueert de opvang en de ondernomen activiteiten			***	
<i>Organisatiegebonden taken</i>				
3G Afstemmen van de opvang en de verdeling van de werkzaamheden met ouders, collega's en vrijwilligers, continuïteit bewaken			***	
3H Samenwerkingsrelaties met andere aanbieders onderhouden			***	
<i>3I Bijdragen aan de organisatie</i>			***	
<i>Professiegebonden taken</i>				
3J Deskundigheid bevorderen en profilering van het vak			***	

Competenties	A	B	C	D
<i>Contactueel en communicatief</i>			***	
5A Legt contact			***	
5B Onderhoudt contact met ouders en creëert betrokkenheid			***	
5C Bouwt vertrouwensband op			***	
5D Neemt initiatief tot en gebruikt netwerk			***	
<i>Vraag- en oplossingsgericht</i>				
5E Richt zich op de vraag en de behoefte			***	
<i>Doel- en resultaatgericht</i>				
5F Werkt efficiënt en is creatief			***	
5G Stelt prioriteiten			***	
5H Werkt samen en stemt af			***	
<i>Ondernemend en innovatief</i>				
5I Onderneemt en benut kansen			***	
<i>Inzichtelijk en verantwoord</i>				
5J Brengt haar expertise met overtuiging in			***	
5K Rapporteert aan anderen			***	
<i>Professioneel en kwaliteitsgericht</i>				
5L Neemt verantwoordelijkheid en geeft grenzen aan			***	
5M Ontwikkelt zich in haar professie			***	
5N Draagt bij aan verbetering van de (lerende) organisatie			***	
5O Bewaakt eigen arbeidsomstandigheden			***	
<i>Specifieke competenties</i>				
5P Stimuleert de vrijetijdsbesteding en ontwikkeling van het kind			***	
5Q Biedt boeiende activiteiten			***	
5R Past zich aan en anticipeert op verschillend gedrag			***	
5S Is consistent in hantering van de groep			***	

De niveaus van de beroepsuitoefening zijn in alle competentieprofielen op een gelijke wijze gehanteerd. Dat doen wij door aan elke kerntaak en aan elke competentie een gewicht te geven in welke mate de kerntaak om het genoemde niveau vraagt en in welke mate de functionaris moet kunnen beschikken over de genoemde competentie. Wij hanteren hiervoor de volgende schaal:

- Geen * Kerntaak op dit niveau komt niet voor, competentie op dit niveau is niet nodig
- * Kerntaak komt op dit niveau weinig voor, competentie op dit niveau is in geringe mate nodig
- ** Kerntaak op dit niveau is vast deel van het pakket, de competentie op dit niveau dient aanwezig te zijn
- *** Kerntaak op dit niveau komt veelvuldig voor, er wordt in hoge mate beroep gedaan op deze competentie van dit niveau

In onderstaand schema zijn de vier niveaus van beroepsuitoefening beschreven naar de niveaubepalers zelfstandigheid, transfer, complexiteit en verantwoordelijkheid.

Items Niveau-bepaling	Zelfstandigheid	Transfer	Complexiteit	Verantwoordelijkheid
Niveau A / assisteren	Assisteert een beroepskracht bij het uitvoeren van taken	Past zijn kennis en vaardigheden toe in eigen werksituatie	Handelt op basis van routine en standaardprocedures	Voert opdrachten uit onder verantwoordelijkheid van een beroepskracht van een hoger niveau
Niveau B / uitvoeren	Voert opdrachten uit in overleg met andere beroepskrachten	Past kennis en vaardigheden toe in vergelijkbare werksituaties	Bedenkt oplossingen in de eigen werksituatie	Is aanspreekbaar op het eigen beroepsmatig handelen
Niveau C / ontwerpen en uitvoeren	Voert opdrachten zelfstandig uit	Past kennis en vaardigheden toe in uiteenlopende werksituaties	Bedenkt creatieve oplossingen binnen en buiten de eigen werksituatie	Is aanspreekbaar op het eigen beroepsmatig handelen en de gevolgen daarvan
Niveau D / regie voeren	Voert de regie bij het uitvoeren van opdrachten	Vertaalt kennis en vaardigheden naar een aanpak met andere disciplines	Bedenkt oplossingsstrategieën bij meervoudig complexe vragen	Is aanspreekbaar op aanpak, de coördinatie, de continuïteit en op het resultaat

Figuur 1 Vier niveaus van beroepsuitoefening

NIZW, innovatiepartner in zorg en welzijn

Het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn / NIZW is een onafhankelijke organisatie die zich richt op het toepasbaar maken en overdragen van kennis aan beroepskracht, beleidsmakers en burgers in de sector zorg en welzijn. De inzet is aantoonbaar effectieve vernieuwingen in het werkveld te realiseren en de kwaliteit van de beroepsuitoefening te verhogen.

In de sector zorg en welzijn werken zo'n 700.000 beroepskrachten en vele vrijwilligers op terreinen als kinderopvang, maatschappelijke dienstverlening, sociaal-cultureel werk, ouderendienstverlening, jeugdzorg, maatschappelijke opvang, verzorgings- en verpleeghuizen, thuiszorg en hulpverlening aan mensen met een handicap. Ook instellingen buiten de sector die zorg- en welzijnsactiviteiten ondernemen, zoals opleidingen, provincies, gemeenten en woningbouwcorporaties, doen regelmatig een beroep op het NIZW.

Binnen het NIZW vormen de integrale activiteiten van de beleidscentra Jeugd, Zorg en Sociaal Beleid de kern van de organisatie. Beleid en strategie van de centra zijn erop gericht om beroepskracht in de sector te informeren, te adviseren en samen met hen innovaties in de praktijk door te voeren. Tegelijkertijd investeert het NIZW in een aantal algemene functies, te weten beroepskrachtisering, internationalisering en publieksinformatie.

Het werkprogramma van het NIZW komt tot stand in nauw overleg met het werkveld en het ministerie van VWS. In het streven de doelmatigheid binnen de sector te bevorderen en zo veel mogelijk maatschappelijk rendement te bereiken, zoekt het NIZW de samenwerking met andere relevante partijen, met name binnen de landelijke kennisinfrastructuur. Op deze wijze wil het NIZW bijdragen aan een zorgzame samenleving waarin de eigen verantwoordelijkheid en keuzevrijheid van burgers vooropstaan. Het werk van het NIZW resulteert onder meer in adviezen, *facts* en *figures*, databanken, implementatietrajecten, trainingen, congressen, boeken, *best practices*, *e-zines*, nieuwsbrieven, websites, cd-rom's en video's. Meer informatie over het NIZW is te vinden op www.nizw.nl.