

# **De kwaliteit van zorgverlening binnen de kinderopvang: ervaren door pedagogisch medewerkers.**

Masterthesis

Laura Versluis  
4263138

Universiteit Utrecht  
Arbeid, zorg en welzijn: beleid en interventie  
Studiejaar: 2014-2015  
01-07-2015

Begeleider: Prof. Dr. G.C.M. Knijn  
Tweede beoordelaar: Dr. M.A. Yerkes

## **Voorwoord**

Voor u ligt de masterthesis; de kwaliteit van zorgverlening binnen de kinderopvang: ervaren door pedagogisch medewerkers. Deze is geschreven ter afsluiting van de master; Arbeid, zorg en welzijn; beleid en interventie aan de Universiteit van Utrecht.

Graag wil ik mijn begeleider; prof. dr. Trudie Knijn bedanken voor alle begeleiding en feedback. Mijn groepsgenoten Esther, Mirthe en Lottie wil ik ook bedanken voor hun steun en feedback tijdens het werken aan de masterthesis.

Tot slot wil ik Tineke Klein Beernink bedanken voor de gelegenheid om dit onderzoek bij kinderopvang BOEIenD uit te voeren. Ook mijn collega's van BOEIenD wil bedanken voor hun medewerking aan de interviews. In het bijzonder wil ik graag Anouschka en Kim bedanken voor hun steun gedurende het afgelopen half jaar.

Laura Versluis

Juli, 2015

## **Samenvatting**

Steeds meer kinderen brengen tijd door in de kinderopvang, doordat de arbeidsparticipatie van vrouwen de laatste decennia sterk is toegenomen. In Nederland lijkt steeds meer belang te worden gehecht aan de investering in kinderen. De kwaliteit van de kinderopvang is daarvan een goed voorbeeld. De kwaliteit van zorgverlening door pedagogisch medewerkers, de zogeheten proceskwaliteit, is hiervoor essentieel. Structurele factoren van de kinderopvangvoorziening, persoonlijke en contextuele factoren van de pedagogisch medewerkers zijn van invloed op de proceskwaliteit. Om de mate van invloed van deze kwaliteitsbepalende factoren te onderzoeken is bij Kinderopvang BOEIenD door middel van interviews en documentenanalyse onderzoek verricht. Factoren die de proceskwaliteit sterk beïnvloeden zijn de grootte van de groep, de continuïteit van het personeel, de werkervaring en de arbeidsomstandigheden. De negatieve invloed van de grootte van de groep kan worden beperkt door groepen kleiner te maken. De samenwerking tussen de pedagogisch medewerkers en het bestuur kent nog enkele verbeterpunten om te proceskwaliteit te verhogen. De positieve invloed van de goede onderlinge relaties tussen de pedagogisch medewerkers bij BOEIenD op de proceskwaliteit is een goed voorbeeld voor andere kinderopvangvoorzieningen.

## Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	4
<b>1. Inleiding</b>	7
1.1. Introductie	7
1.2. Probleemstelling	7
1.3. Maatschappelijke relevantie	9
1.4. Wetenschappelijke relevantie	9
<b>2. Theoretisch kader</b>	11
2.1. Kinderopvang in Nederland	11
2.2. Ontwikkeling kinderopvang Nederland	11
2.3. Kwaliteit van de kinderopvang	13
2.4. Kwaliteit van de zorgverlening	13
2.4.1. Structurele factoren	16
2.4.2. Persoonlijke factoren	17
2.4.3. Contextuele factoren	19
<b>3. Empirische vraagstelling</b>	21
<b>4. Onderzoeksmethode</b>	22
4.1. Organisatie	22
4.2. Operationalisering van concepten	22
4.2.1. Afhankelijke variabele	23
4.2.2. Structurele factoren	23
4.2.3. Persoonlijke factoren	24
4.2.4. Contextuele factoren	26
4.3. Methode van onderzoek	26
4.3.1. Opzet interview	26
4.3.2. Uitgesloten factoren	26
4.3.3. NVivo	27
4.4. Populatie	27
4.5. Betrouwbaarheid en validiteit	27

<b>5. Resultaten</b>	28
5.1. Structurele factoren	28
5.1.1. Gemiddelde leeftijd van de kinderen in de groep	28
5.1.2. Het aantal jaren dat de opvangvoorziening bestaat	28
5.1.3. Pedagogisch medewerker-kind-ratio	29
5.1.4. De grootte van de groep	30
5.1.5. Continuïteit van het personeel	31
5.2. Persoonlijke factoren	32
5.2.1. Gezondheid	32
5.2.2. Leeftijd	32
5.2.3. Opleiding	33
5.2.4. Werkervaring	
5.3. Contextuele factoren	35
5.3.1. Stress met betrekking tot werklast	35
5.3.2. Arbeidsomstandigheden	36
5.3.3. Steun en werklast vanuit de thuissituatie	38
5.3.4. Omvang van het kinderopvangcentrum	39
5.3.5. Omvang van de baan	40
<b>6. Conclusie en discussie</b>	<b>41</b>
6.1. Invloed structurele factoren	41
6.2. Persoonlijke factoren	42
6.3. Invloed contextuele factoren	43
6.4. Beperkingen en aanbevelingen	44
<b>Literatuur</b>	45
<b>Bijlagen</b>	50
Bijlage 1: Figuren	50
Bijlage 2: Interview pedagogisch medewerkers	54
Bijlage 3: Vragenlijst gezondheid	64
Bijlage 3: Codeboom	68

## **1. Inleiding**

### **1.1. Introductie**

Sinds enkele decennia maken ouders in Nederland meer gebruik van kinderopvangvoorzieningen (Vermeer, van IJzendoorn, de Kruif, Fukkink, Tavecchio, Riksen-Walraven & van Zeijl, 2008), doordat vrouwen massaal zijn gaan participeren op de arbeidsmarkt (Ahn, 2012). De kinderopvang wordt in Nederland gezien als een plaats waar kinderen worden opgevangen zodat hun moeders kunnen werken. De opvang wordt niet direct gezien als een educatieve plaats voor het stimuleren van de ontwikkeling van kinderen (Wetezels, 2005).

De toename van de arbeidsparticipatie onder moeders heeft ervoor gezorgd dat er in korte tijd veel behoefte was aan kinderopvangvoorzieningen. Naar aanleiding van de snelle groei van de sector rijst de vraag of deze toename ten koste gaat van de kwaliteit van de verleende zorg binnen de kinderopvang (Vermeer et al, 2008).

Uit onderzoek is gebleken dat de kwaliteit van de Nederlandse kinderopvang van 1995 tot en met 2008 achteruit is gegaan (Deynoot-Schaub & Riksen-Walraven, 2005; Helmerhorst, Risken-Walraven, Vermeer, Fukkink & Tavecchio, 2014). De kwaliteit van de kinderopvang is van grote invloed op de ontwikkeling van kinderen (De Schipper, Riksen-Walraven & Geurts, 2007). Een hoge kwaliteit van de kinderopvang stimuleert de cognitieve ontwikkeling van kinderen (Helmerhorst, et al., 2014).

### **1.2. Probleemstelling**

In Nederland lijkt er steeds meer aandacht te komen voor het investeren in kinderen. Zo wil PvdA-leider Samsom dat kinderen al op driejarige leeftijd naar school gaan (De Valk, 2015). Volgens Esping-Andersen (2002) is het van belang om in jonge kinderen te investeren, omdat zo armoede en ongelijkheid worden bestreden. Hij stelt dat armoede in de kindertijd grote gevolgen heeft, namelijk aanzienlijk minder levenskansen. Dit komt doordat armoede in de kindertijd leidt tot een lagere opleiding, meer criminaliteit en een lage levenskwaliteit. Op volwassen leeftijd heeft deze groep een grote kans op een laag inkomen en werkloosheid. Deze groep zal de samenleving waarschijnlijk relatief veel geld kosten en zelf weinig bijdragen (Esping-Andersen, 2002).

Sociale ongelijkheid en armoede kunnen volgens Esping-Andersen (2002) worden opgelost door sociaal beleid te richten op sociale investering. Een zeer goedkope manier van het bestrijden van armoede onder kinderen is het stimuleren van de arbeidsparticipatie van

hun moeders. Armoede onder kinderen verdwijnt vrijwel direct wanneer moeders werken.

Voor het creëren van gelijke kansen moet de cognitieve ontwikkeling van kinderen worden gestimuleerd. De cognitieve ontwikkeling van kinderen wordt niet binnen elk gezin adequaat gestimuleerd, daarom kan het beste kwalitatieve en universele kinderopvang en voor- en vroegschoolse educatie worden ingevoerd (Esping-Andersen, 2002).

Net als Esping-Andersen geeft ook Heckman (2000) aan dat het investeren in de vaardigheden van jonge kinderen het meest effectief is en dat de sociale omgeving van de kinderen daarbij essentieel is. De ontwikkeling van goede cognitieve maar ook van niet-cognitieve vaardigheden is van groot belang bij het genereren van een moderne en succesvolle economie. Succes op jonge leeftijd zorgt voor succes op latere leeftijd.

Volgens Heckman (2000) is kwaliteit van de kinderopvang een goed voorbeeld van het investeren in kinderen op jonge leeftijd. Dit wordt verklaard doordat de capaciteiten en de motivatie voor het leren in de voorschoolse leeftijd al worden ontwikkeld. Ieder kind heeft hierbij een stimulerende omgeving nodig, zeker wanneer dit niet de thuissituatie is.

Bij de kwaliteit van de kinderopvang spelen pedagogisch medewerkers een essentiële rol. Hun zorg is van directe invloed op de omgeving van de kinderen en dus ook op de ontwikkeling van de kinderen (Helmerhorst, et al, 2014).

De kwaliteit van de zorg die pedagogisch medewerkers verlenen is van verschillende factoren afhankelijk, namelijk de persoonlijke en contextuele karakteristieken van de pedagogisch medewerker (De Schipper, et al., 2007) en de structurele karakteristieken van de kinderopvangvoorziening (Vermeer et al., 2008). De persoonlijke karakteristieken van de pedagogisch medewerker omvatten de persoonlijkheid, de gezondheid, de leeftijd, het opleidingsniveau en de werkervaring (De Schipper, et al., 2007).

De contextuele factoren van de pedagogisch medewerkers betreffen ervaren stress met betrekking tot de werklust, de arbeidsomstandigheden, de relatie met collega's en de steun, de werklust vanuit de thuissituatie en de omvang van het kinderopvangcentrum (De Schipper, et al., 2007). Ook van invloed zijn de structurele karakteristieken van het kinderopvangcentrum waar de pedagogisch medewerker werkt, zoals de gemiddelde leeftijd van de kinderen, het aantal jaren dat de opvangvoorziening bestaat (De Schipper et al., 2007), het gemiddelde aantal kinderen per pedagogisch medewerker (De Schipper et al., 2006), de grootte van de groep, de vereiste opleidingen en trainingen (Vermeer et al., 2008), de continuïteit van de staf (Cryer, Hurwitz & Wolery, 2001) en de omvang van de baan (Vermeer et al., 2008) .

Samenvattend: de snelle groei van de kinderopvangvoorzieningen in Nederland heeft

geleid tot publieke en wetenschappelijke debatten over de invloed van de kwaliteit van de zorg binnen de kinderopvang op de ontwikkeling van kinderen (De Schipper, Riksen-Walraven & Geurts, 2006; Van Schaik, Leseman, & Huijbregts, 2014). De kwaliteit van de zorgverlening door pedagogisch medewerkers is essentieel voor de kwaliteit van de kinderopvang. De probleemstelling van dit onderzoek die daaruit volgt, is in welke mate verschillende kenmerken van pedagogisch medewerkers en de opvangvoorziening zelf van invloed zijn op de kwaliteit van de kinderopvang.

### **1.3. Maatschappelijke relevantie**

De kwaliteit van de kinderopvang is een relevant thema. Dit komt doordat steeds meer kinderen tijd doorbrengen in kinderopvangvoorzieningen. Dit heeft geleid tot publieke debatten over de invloed van de zorg binnen de kinderopvang op de ontwikkeling van kinderen. (De Schipper, et al., 2006).

Voor beleidsmakers en ouders is de kwaliteit van de kinderopvang belangrijk, omdat een goede kwaliteit de ontwikkeling van kinderen bevordert (Burchinal & Cryer, 2003). De kwaliteit van de zorgverlening binnen de kinderopvang is daarbij een belangrijk punt, omdat dit voor een groot deel de kwaliteit van de kinderopvang bepaalt (De Schipper et al., 2006).

Investing in jonge kinderen is van groot maatschappelijk belang, omdat hierdoor ongelijkheden en armoede worden beperkt. Kinderen die over aanzienlijk minder levenskansen beschikken kunnen later beter bijdragen aan de samenleving wanneer er wordt geïnvesteerd in de kwaliteit van de kinderopvang (Esping-Andersen, 2002).

### **1.4. Wetenschappelijke relevantie**

Dit onderzoek gaat specifiek over de kwaliteit van zorgverlening door pedagogisch medewerkers. Aangezien pedagogisch medewerkers een essentiële rol spelen bij de kwaliteit van de kinderopvang, zou de kwaliteit van hun zorgverlening moeten worden onderzocht om de kwaliteit van de kinderopvang in kaart te brengen en te kunnen verbeteren (De Schipper et al., 2007).

Volgens Ceglowski & Bacigalupa (2002) is het belangrijk om in pedagogisch medewerkers te investeren, omdat als zij goede zorg bieden dit de ontwikkeling van kinderen positief beïnvloedt. Een andere reden om de kwaliteit van de kinderopvang te onderzoeken, is om de invloed van het kinderopvangbeleid in kaart te brengen (Ceglowski & Bacigalupa, 2002).

De kwaliteit van de kinderopvang moet wetenschappelijk worden onderzocht, omdat



deze van grote invloed is op kinderen en families. De kwaliteit is daarbij van grote invloed op de toekomst van kinderen (Ceglowski & Bacigalupa, 2002). Wetenschappers hebben aangetoond dat een hogere kwaliteit een positieve invloed heeft op het verbeteren van taal- en cognitieve vaardigheden. Een lage kwaliteit van de kinderopvang vormt een risico, zeker wanneer de thuissituatie weinig stimulering voor de ontwikkeling van een kind biedt (Vermeer, 2008).

## **2. Theoretische verkenning**

Dit onderzoek betreft de kwaliteit van de kinderopvang en met name de kwaliteit van de zorgverlening door pedagogisch medewerkers. In Vermeer et al. (2008) wordt een hoge kwaliteit van de kinderopvang omschreven als het dagelijks bijdragen aan het welzijn en de ontwikkeling van kinderen. Smith (1999) voegt hier aan toe dat een belangrijk onderdeel van een hoge kwaliteit van de kinderopvang de mate is van de interactie tussen volwassenen en kinderen in de omgang met objecten, ideeën en activiteiten.

In Nederland is volgens Gevers Deynoot-Schaub & Riksen-Walraven (2005) in vergelijking met andere landen weinig onderzoek verricht naar het effect van de kinderopvang op de ontwikkeling van kinderen. Uit internationaal onderzoek komt een verdeeld antwoord op de vraag of de kinderopvang een positieve of negatieve invloed heeft op de ontwikkeling van kinderen. Wel komt duidelijk naar voren dat de kwaliteit van de kinderopvang van groot belang is op de ontwikkeling. Deze bepaalt voornamelijk in welke mate de ontwikkeling van kinderen wordt gestimuleerd (Vermeer et al., 2008).

### **2.1. Kinderopvang in Nederland**

Binnen de kinderopvang in Nederland kan onderscheid worden gemaakt tussen informele en formele opvang. Informele opvang betreft de opvang van kinderen waarvoor geen specifieke kwaliteitseisen gelden, zoals opvang door familie. Dit onderzoek betreft de formele kinderopvang (Rijksoverheid, n.d.).

Voorzieningen binnen de formele kinderopvang zijn verplicht te voldoen aan de kwaliteitseisen uit de Wet Kinderopvang. De opvangcentra moeten ook bij het Landelijk Register Kinderopvang en Peuterspeelzalen staan geregistreerd. De formele opvang bestaat uit de dagopvang, dit zijn kinderdagverblijven en crèches, voor kinderen van zes weken tot vier jaar oud. De formele kinderopvang bestaat ook uit de buitenschoolse opvang. Op alle werkdagen kunnen kinderen hier buiten schooltijden worden opgevangen (Rijksoverheid, n.d.).

### **2.2. Ontwikkeling kinderopvang Nederland**

Om de hedendaagse kwaliteit van de kinderopvang te begrijpen, moet kort worden gekeken naar het ontstaan van kinderopvang in Nederland. Kinderopvangvoorzieningen in Nederland waren tot de jaren negentig amper aanwezig. De kwaliteit was wisselend. In de jaren negentig vonden grote beleidsveranderingen plaats. In vergelijking met andere landen was deze ontwikkeling in Nederland relatief laat. Het huidige beleid is tot stand gekomen door

verschillende ontwikkelingen (Yerkes, 2014), namelijk de grote toename van de vrouwelijke arbeidsparticipatie en liberale culturele en politieke veranderingen (Knijn & Saraceno, 2010).

Een belangrijke aanleiding voor de aanpassing in het kinderopvangbeleid was dat vrouwen, na het Akkoord van Wassenaar in 1982, massaal deel zijn gaan nemen aan de arbeidsmarkt (Lewis, Knijn, Martin & Ostner, 2008). Het akkoord zorgde ervoor dat veel deeltijdbanen werden gecreëerd (Knijn & Saraceno, 2010). Het akkoord kwam tot stand door samenwerking tussen de sociale partners, de overheid en de werkgevers (Hartog, 1999), om werkloosheid tegen te gaan en de arbeidsmarkt flexibeler in te richten (Plantenga, 2002) en zodoende de economische groei in Nederland te bevorderen (Hartog, 1999). Vooral vrouwen zijn sindsdien in de nieuwe parttime banen gaan werken (Knijn & Saraceno, 2010).

Naast de stijging van de arbeidsparticipatie van vrouwen vonden in de jaren negentig, zoals eerder genoemd, liberale culturele en politieke veranderingen in Nederland plaats. Keuzevrijheid en individualisering stonden in deze periode centraal. Nieuwe beleidsmaatregelen werden ontwikkeld. Het bevorderen van de arbeidsdeelname van vrouwen stond hierbij centraal. Daarbij werd de mogelijkheid tot het combineren van arbeid en zorg mogelijk gemaakt (Knijn & Saraceno, 2010). De kinderopvang werd hoofdzakelijk gezien als een opvangplaats voor kinderen wanneer hun moeders werken en niet als een educatieve omgeving voor het stimuleren van hun ontwikkeling (Wetzels, 2005; De Schipper et al., 2007).

Aan het einde van de jaren negentig ontstond bij de grootste politieke partijen een gedeelde visie: om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verbeteren, moest de kinderopvang naar de markt worden verplaatst waarbij de vrije keuze van ouders centraal stond. Dit werd echter pas in 2005 daadwerkelijk geïmplementeerd. De gemeenten verloren een groot deel van hun invloed aan de markt maar hielden een controlerende rol bij de kwaliteit van de opvangvoorzieningen. De verplaatsing van de kinderopvang naar de markt zorgde ervoor dat ouders consumenten werden. In Nederland is sprake van een unieke combinatie van publieke en private financiering van de kinderopvang (Yerkes, 2014). Ouders betalen voor de kinderopvang en kunnen een deel van die uitgaven aftrekken van hun inkomensbelasting. Werkgevers zijn ook verplicht om een deel van de kosten voor kinderopvang van hun werknemers voor hun rekening te nemen (Knijn & Saraceno, 2010).

Een andere verandering binnen het kinderopvangbeleid is dat sinds enkele jaren (vanaf 2008) alle basisscholen verplicht zijn om van half acht tot half zeven hun leerlingen van buitenschoolse opvang te kunnen voorzien (Knijn & Saraceno, 2010). De scholen kunnen dit

zelf verzorgen of externe organisaties hiervoor opdracht geven (Rijksoverheid a, n.d). Deze verandering illustreert hoe de verantwoordelijkheid van de kinderopvang wordt gedeeld en gericht is op aanbodgerichte marktwerking (Knijn & Saraceno, 2010).

### **2.3. Kwaliteit van de kinderopvang**

Alle genoemde liberaal culturele en politieke veranderingen in de vorige paragraaf hebben bijgedragen aan een grote groei van de kinderopvangsector in een relatief korte periode. De snelle groei heeft volgens Gevers Deynoot-Schaub & Riksen-Walraven (2005) tussen 1995 en 2001 gezorgd voor een verminderde kwaliteit. Deze werd in dit onderzoek gemeten door middel van een observatie-instrument waarmee de kwaliteit van de kinderopvang in dagverblijven met kinderen van nul tot en met tweeënhalf jaar in kaart kan worden gebracht.

Uit vergelijkbaar onderzoek bij kinderopvangvoorzieningen met kinderen variërend tussen nul en vier jaar is gebleken dat de kwaliteit van de kinderopvang vervolgens verder is afgenomen (Vermeer et al., 2008). De reden voor de dalende kwaliteit is dat er een hogere werklast en een tekort aan goed gekwalificeerde pedagogisch medewerkers is ontstaan (Gevers Deynoot-Schaub & Riksen-Walraven, 2005).

Uit het meest recente onderzoek naar de kwaliteit van kinderdagverblijven in Nederland is naar voren gekomen dat er sprake is van een lichte stijging van de kwaliteit plaats heeft gevonden. Vooral het opvoedings- en zorgproces in de kinderopvang is verbeterd. Deze is echter, in de meeste onderzochte kinderopvangvoorzieningen nog matig. Volgens de onderzoekers is op het gebied van de pedagogische kwaliteit in de kinderopvang veel verbetering gewenst (Fukkink et al., 2012). Bij dit onderzoek is een vergelijkbaar meetinstrument gebruikt als in de eerder genoemde onderzoeken.

Er is in Nederland voornamelijk onderzoek gedaan naar de kwaliteit van kinderdagverblijven met kinderen van nul tot en met vier jaar (Vermeer et al., 2008; Fukkink et al., 2012). In Nederland maken ouders van kinderen van de schoolgaande leeftijd de laatste jaren steeds meer gebruik van buitenschoolse opvang. De kwaliteit van buitenschoolse opvangvoorzieningen in Nederland is over het algemeen voldoende (Boogaard & van Daalen-Kaptijns, 2012).

### **2.4. Kwaliteit van de zorgverlening**

Volgens Katz (1993) bestaan er vier verschillende perspectieven op de kwaliteit van de kinderopvang. Deze betreffen het meest onderzochte perspectief van onderzoekers of deskundigen, het perspectief van de ouders, het perspectief van de kinderen en het perspectief

van de pedagogisch medewerkers. Voor het ontwikkelen van kinderopvangbeleid wordt veelal het perspectief van de deskundigen of onderzoekers gebruikt. Volgens Katz (1993) zouden juist alle vier de perspectieven met betrekking tot de kwaliteit van de kinderopvang hiervoor in acht moeten worden genomen.

Volgens Ceglowski & Bacigalupa (2002) hebben medewerkers binnen de kinderopvang een specifieke visie op de kwaliteit van de zorgverlening. De visie van pedagogisch medewerkers is echter nog niet passend onderzocht. Het onderzoek hierna is daarom van groot belang.

Een exacte definitie van de kwaliteit van zorgverlening door pedagogisch medewerkers wordt in de literatuur niet gevonden. Om tot een adequate definitie te komen worden verschillende definities bekeken. Als eerste betreft het de kwaliteit binnen de kinderopvang. In Vermeer et al. (2008) wordt een hoge kwaliteit van de kinderopvang omschreven als het dagelijks bijdragen aan het welzijn en de ontwikkeling van kinderen. Smith (1999) voegt hier aan toe dat een belangrijk onderdeel van een hoge kwaliteit van de kinderopvang een hoge mate van de interactie tussen volwassenen en kinderen in de omgang met objecten, ideeën en activiteiten is. De volwassenen die het hier betreft, zijn de pedagogisch medewerkers die bij de kinderopvangvoorzieningen werken.

In De Kruif, Vermeer, Fukkink, Riksen-Walraven, Tavecchio, Van IJzendoorn & Van Zeijl (2007) het begrip 'pedagogische kwaliteit' benoemd. Hieronder valt de 'proceskwaliteit' van de kinderopvang. Dit wordt omschreven als de daadwerkelijke zorgverlening, de opvoeding en het aanbieden van ervaringen aan kinderen die pedagogisch medewerkers verlenen. Fukkink, Tavecchio, De Kruif, Vermeer, H. & Van Zeijl (2006) benoemen ook het begrip proceskwaliteit. Dit omvat twee onderdelen. Als eerste bestaat de proceskwaliteit uit het algemene onderdeel, deze betreft de ruimte en meubilering, de ontwikkeling van de taal, het aanbod van activiteiten en de interacties en het gehanteerde programma.

Als tweede betreft de proceskwaliteit de interactievaardigheden van de pedagogisch medewerkers. De interactievaardigheden bestaan uit de sensitieve responsiviteit, het respect voor autonomie, het praten en uitleggen, de stimulering van de ontwikkeling, het structureren en het stellen van grenzen en het stimuleren van positieve interacties tussen kinderen onderling (Fukkink et al., 2006; Helmerhorst et al., 2014).

De sensitieve responsiviteit van pedagogisch medewerkers is de adequate emotionele en fysieke steun, verleend aan kinderen. Hierbij moeten pedagogisch medewerkers openstaan voor signalen vanuit het individuele kind en daar adequaat op reageren. Dit is de meest basale

interactievaardigheid voor pedagogisch medewerkers en essentieel bij een veilige hechting bij kinderen (Helmerhorst et al., 2014).

Het respect van de autonomie van het individuele kind is het in acht nemen van de zelfbeschikking van het individu. Hieronder valt het rekening houden met de visies en intenties van het individuele kind. Dit beïnvloedt de ontwikkeling van kinderen (Helmerhorst et al., 2014).

Praten en uitleggen is een andere belangrijke interactievaardigheid voor pedagogisch medewerkers. Door middel van het gebruik van adequate communicatievaardigheden stimuleren pedagogisch medewerkers de taalontwikkeling bij kinderen. Naast het stimuleren van de taalvaardigheden, komt dit ook ten goede aan de cognitieve en sociale ontwikkeling van kinderen. (Helmerhorst et al., 2014).

Het stimuleren van de ontwikkeling van kinderen wordt bewust gedaan, door middel van bijvoorbeeld materiaal, activiteiten en suggesties. Dit is gebleken de cognitieve ontwikkeling van kinderen te bevorderen (Helmerhorst et al., 2014).

Door het bieden van structuur en grenzen kunnen pedagogisch medewerkers hun verwachtingen aan de kinderen duidelijk maken. Het gedrag dat in specifieke situaties geschikt is, wordt zo aan de kinderen geleerd en begrensd. Hierdoor is voor de kinderen sprake van voorspelbaarheid, dit stimuleert een gevoel van veiligheid (Helmerhorst et al., 2014).

Het adequaat stimuleren van positieve interacties tussen kinderen heeft een positieve invloed op hun algehele sociale ontwikkeling en competentie op latere leeftijd. Kinderopvangcentra bieden veel situaties waarin het oefenen van sociale vaardigheden kan worden toegepast. Wanneer dit op een geschikte wijze wordt begeleid door pedagogisch medewerkers, beïnvloedt dit de sociaal-emotionele ontwikkeling en het welzijn van kinderen op positieve wijze (Helmerhorst et al., 2014).

Dit onderzoek betreft specifiek de ervaren kwaliteit van zorgverlening. Het betreft hier de opvattingen, meningen en visies van pedagogisch medewerkers. Uit onderzoek hiernaar met betrekking tot de definiëring van het begrip de pedagogische kwaliteit van de kinderopvang, is gebleken dat deze niet veel afwijken van die van ouders, leidinggevend en externe deskundigen (Helmerhorst, et al., 2014).

De kwaliteit van zorgverlening door pedagogisch medewerkers wordt door verschillende factoren beïnvloed. Dit zijn de persoonlijke karakteristieken, de contextuele karakteristieken van de pedagogisch medewerker (De Schipper, et al., 2007) en de structurele

kenmerken van de kinderopvangvoorziening (Vermeer et al., 2008). Een overzicht hiervan is hieronder weergegeven in figuur 1.

<b>Structurele factoren van de kinderopvang</b>	<b>Persoonlijke factoren van de pedagogisch medewerkers</b>	<b>Contextuele factoren van de pedagogisch medewerkers</b>
Het aantal jaren dat de opvangvoorziening bestaat	Persoonlijkheid	Stress met betrekking tot werklust
Gemiddelde leeftijd van de kinderen in de groep	Gezondheid	Arbeidsomstandigheden
De grootte van de groep	Leeftijd	Relatie met collega's
De verhouding van aantal pedagogisch medewerkers tot aantal kinderen	Opleiding	Steun en werklust vanuit de thuissituatie
Continuïteit van het personeel	Werkervaring	Omvang van het kinderopvangcentrum
		Omvang van de baan

Figuur 1: Factoren op invloed op de proceskwaliteit.

#### **2.4.1. Structurele factoren**

De structurele kenmerken van het kinderopvangcentrum waar pedagogisch medewerkers werken, zoals het aantal jaren dat de opvangvoorziening bestaat, de gemiddelde leeftijd van de kinderen in de groep (De Schipper et al., 2007), de grootte van de groep (Vermeer et al., 2008), de verhouding van het aantal kinderen tot het aantal pedagogisch medewerkers (De Schipper et al., 2006) en de continuïteit van het personeel (Cryer, et al., 2001), kunnen van invloed zijn op hun kwaliteit van zorgverlening.

Het aantal jaren dat het kinderopvangcentrum bestaat, is van invloed op de kwaliteit van zorgverlening. Wanneer deze langer bestaat, is er meer ervaring aanwezig en is de kans groot dat de kwaliteit positief wordt beïnvloedt. Kinderopvangcentra die meer dan zes jaar bestaan, beschikken over relatief betere zorgverlening (Vermeer et al., 2008).

De gemiddelde leeftijd van de kinderen in de groep is ook van invloed op de kwaliteit van de zorgverlening. Gebleken is dat hoe jonger de kinderen zijn, hoe lager de kwaliteit van zorg door de pedagogisch medewerkers is. Vooral baby's ontvangen kwalitatief lage zorg (De Schipper, et al., 2007; Vermeer et al., 2008). De kwaliteit van zorgverlening zou bij jonge kinderen lager kunnen zijn omdat er bij deze groep sprake is van een fysiek zwaardere werkbelasting (De Schipper, et al., 2007).

De omvang van de groep kinderen is van invloed op de kwaliteit van zorgverlening. Hoe kleiner de groep, hoe beter de kwaliteit van zorg die pedagogisch medewerkers kunnen

leveren (Vermeer et al., 2008). Vooral de sociale interactie met de kinderen en de persoonlijke verzorging is kwalitatief beter wanneer de groep relatief klein is. Onderzoek is uitgevoerd met een groepsgrootte variërend van vijf tot zeventien kinderen (Gevers Deynoot-Schaub & Riksen-Walraven, 2005).

Bij de groepsgrootte is de verhouding van het aantal pedagogisch medewerkers tot het aantal kinderen van belang. Dit omvat het zogeheten pedagogisch medewerker-kindratio, het aantal pedagogisch medewerkers gedeeld door het aantal kinderen in de groep (Gevers Deynoot-Schaub & Riksen-Walraven, 2005).

Wanneer er relatief veel pedagogisch medewerkers aanwezig zijn, blijkt de kwaliteit van de interactie met de kinderen beter. Dit is onderzocht door de kwaliteit van de interactie tussen pedagogisch medewerkers en kinderen te onderzoeken met een ratio van 1:3 en een ratio van 1:5. In dit experimentele onderzoek heeft dezelfde pedagogisch medewerker een activiteit verricht met een groep van drie kinderen en met een groep van vijf kinderen. Vervolgens is de kwaliteit van de interactie binnen de twee groepen met elkaar vergeleken. De kwaliteit van de interactie is hoger gebleken bij een ratio van 1:3 (De Schipper et al., 2006).

Gevers Deynoot-Schaub & Riksen-Walraven (2005) stellen dat wanneer de verhouding van het aantal kinderen tot het aantal pedagogisch medewerkers laag is, de pedagogisch medewerkers meer met de kinderen praten en meer naar hen luisteren.

Tot slot is de continuïteit van het personeel ook van belang. Wanneer er veel wisselingen van personeel plaatsvinden zal de kwaliteit van de zorgverlening door pedagogisch medewerkers laag zijn (De Schipper et al., 2007). Het is beter voor de ontwikkeling van kinderen wanneer zij zo weinig mogelijk verloop zien onder de pedagogisch medewerkers. Het kost kinderen namelijk veel tijd om een band met ze te ontwikkelen. Wanneer sprake is van een vaste pedagogisch medewerker voor een kind, is het mogelijk om een goede relatie op te bouwen. Dit kan de kans verminderen dat een kind agressief gedrag tegenover andere kinderen vertoont maar kan ook de kans verlagen dat een kind teruggetrokken gedrag op sociaal vlak laat zien (Cryer et al., 2001).

#### **2.4.2. Persoonlijke factoren**

De persoonlijke karakteristieken van de pedagogisch medewerker bestaan uit de persoonlijkheid, de gezondheid, de leeftijd en de opleiding en werkervaring van de pedagogisch medewerker (De Schipper, et al., 2007).

Er is weinig onderzoek gedaan naar de invloed van de persoonlijkheid van



pedagogisch medewerkers op de kwaliteit van zorg die zij binnen de kinderopvang verlenen (De Schipper et al., 2007). Wel is uit onderzoek van De Schipper et al. (2007) gebleken dat het zelf beoordeelde algemene humeur van invloed is op de kwaliteit van zorgverlening. Uit later onderzoek blijkt dat vooral optimisme en positivisme van positieve invloed op de zorgverlening zijn. Depressieve symptomen zijn ook gekoppeld aan de kwaliteit van zorg. Deze hebben een negatieve invloed op de kwaliteit van zorg. Dit komt doordat verzorgers met depressieve klachten geneigd zijn om minder sensitief en responsief te zijn in de interactie met kinderen (De Schipper, Riksen-Walraven, Geurts & Derksen, 2008).

Een goede gezondheid van pedagogisch medewerkers is van positieve invloed gebleken op het verlenen van een goede kwaliteit van zorg. Dit wordt verklaard doordat het werken met jonge kinderen relatief zwaar is. Het is in de kinderopvang een veel voorkomend probleem dat medewerkers blijven werken ondanks een slechte gezondheid (De Schipper et al., 2007).

Naar de invloed van leeftijd op de verlening van zorg binnen de kinderopvang in Nederland is weinig onderzoek gedaan. Binnen de kinderopvang werken voornamelijk jonge medewerkers. Wel is uit onderzoek gebleken dat oudere medewerkers (tot 56 jaar) een betere kwaliteit van zorg leveren. Dit komt wellicht doordat er binnen de kinderopvang een groot aantal wisselingen van personeel plaatsvindt, waarschijnlijk doordat het werk relatief slecht wordt betaald, beperkte carrièremogelijkheden biedt en fysiek zwaar is. Pedagogisch medewerkers die ouder zijn, werken vaak al langer in de kinderopvang of zijn op latere leeftijd begonnen. Deze groep zou over een hogere mate van intrinsieke motivatie voor het werk kunnen beschikken dan jongere pedagogisch medewerkers. Echter, gebleken is dat de leeftijd bij het uitvoeren van educatieve activiteiten geen voorspeller is van de kwaliteit van de zorgverlening (De Schipper et al., 2007).

Het opleidingsniveau van pedagogisch medewerkers is uit verschillende internationale onderzoeken van invloed gebleken op de kwaliteit van zorgverlening (Vermeer et al., 2008; Fukkink & Lont, 2007). Hoger opgeleide pedagogisch medewerkers zijn meer betrokken, gevoeliger, stimuleren de fysieke-, sociale- en taalontwikkeling van kinderen beter, bieden een rijkere leeromgeving en hebben meer kennis van de ontwikkeling van kinderen waardoor zij meer adequate zorg kunnen leveren dan lager opgeleide pedagogisch medewerkers (Fukkink & Lont, 2007). Volgens de Schipper et al. (2007) is dit in Nederland echter nog weinig onderzocht.

Gevers Deynoot-Schaub & Riksen-Walraven (2005) hebben onderzoek verricht naar

het verschil in de kwaliteit van zorgverlening bij mbo-opgeleide en hbo-opgeleide pedagogisch medewerkers. Uit het onderzoek is echter geen significant verschil gebleken. Volgens de onderzoekers kan dit worden verklaard door het feit dat er in Nederland geen specifieke hbo-opleiding gericht op het werken met jonge kinderen bestaat. Hierbij moet worden vermeld dat de populatie van het onderzoek slechts uit 22 procent hbo-opgeleide pedagogisch medewerkers bestond (Deynoot-Schaub & Riksen-Walraven (2005).

Tijdens de (mbo-)opleiding tot pedagogisch medewerkers in Nederland wordt veel werkervaring opgedaan (De Schipper et al., 2007). Onderzoek heeft uitgewezen dat hoe langer een pedagogisch medewerker algemeen onderwijs heeft genoten hoe beter de sensitiviteit van pedagogisch medewerkers is en hoe beter de interactie tussen pedagogisch medewerkers en kinderen is. Dit geldt ook voor training specifiek gericht op het werken met kinderen (Ghazvini & Mullis, 2002).

Hoewel het volgen van onderwijs in het algemeen van positieve invloed is gebleken op de zorgverlening door pedagogisch medewerkers, is onderwijs gericht op zorgverlening aan kinderen ook van positieve invloed (Ghazvini & Mullis, 2002). Binnen de opleiding voor pedagogisch medewerkers is het belangrijk dat er onderwijs wordt gegeven over de interactie tussen pedagogisch medewerkers en kinderen (Fukkink & Lont, 2007).

De invloed van werkervaring laat verschillende invloeden zien op de kwaliteit van zorgverlening (Clarke-Stewart, Vandell, Burchinal, O'Brien, & McCartney, 2002). Volgens De Schipper et al. (2007) zorgt een hogere mate van werkervaring voor een betere kwaliteit van zorgverlening.

### **2.4.3. Contextuele factoren**

De contextuele factoren van de pedagogisch medewerkers betreffen de ervaren stress vanwege de werklust, de arbeidsomstandigheden, de relatie met collega's, de steun en de thuissituatie van de pedagogisch medewerker, de omvang van het kinderopvangcentrum en de omvang van de baan (De Schipper, et al., 2007).

De ervaren stress met betrekking tot de werklust is van invloed op de kwaliteit van het werk (Van Veldhoven, De Jonge, Broersen, Kompier, & Meijman, 2002). Wanneer pedagogisch medewerkers veel stress ervaren zou de kans groot kunnen zijn dat hun kwaliteit van zorgverlening laag is (De Schipper, et al., 2007). Goede arbeidsomstandigheden zijn van positieve invloed gebleken op de kwaliteit van verrichte arbeid. Pedagogisch medewerkers bieden daarbij een betere kwaliteit van zorg wanneer zij meer tevreden zijn met hun baan (Travis, Lee, Faulkner, Gerstenblatt & Boston, 2014).

Travis et al. (2014) geven aan dat een goede relatie bij pedagogisch medewerkers onderling zorgt voor het stimuleren van de intrinsieke motivatie. Dit komt de kwaliteit van zorgverlening door pedagogisch medewerkers ten goede. De Schipper et al. (2007) stellen in hun onderzoek de hypothese dat de werk- en thuissituatie elkaar beïnvloeden. Een goede relatie met collega's bevordert de interactie met de kinderen. Steun en weinig stress vanuit de thuissituatie zorgen ervoor dat de kwaliteit van zorgverlening door pedagogisch medewerkers positief wordt beïnvloed. Uit de resultaten van het onderzoek blijkt dit echter niet.

De omvang van het kinderopvangcentrum zou van invloed kunnen zijn op de kwaliteit van zorgverlening door pedagogisch medewerkers. Deze kan worden gemeten aan de hand van het aantal plaatsen voor kinderen. Hoe groter de omvang hoe hoger de kans op een lagere kwaliteit van zorgverlening (De Schipper et al., 2007). Een relatief kleine groep zorgt voor een kwalitatief betere interactie tussen pedagogisch medewerkers en kinderen (NICHD, 2002).

De omvang van de baan van pedagogisch medewerkers is ook van belang, omdat het van invloed kan zijn op de houding ten opzichte van de huidige baan. Pedagogisch medewerkers die minder uren werken en minder ervaring hebben zouden wellicht beter om kunnen gaan met de beperkte carrière perspectieven, het relatief lage loon en fysiek zware werk dan pedagogisch medewerkers met meer ervaring en meer uren (Vermeer et al., 2008).

### **3. Empirische vraagstelling**

De literatuur overziend, kan de volgende onderzoeksvraag worden geformuleerd: *Wat is de relatie tussen verschillende factoren en de door pedagogisch medewerkers ervaren kwaliteit van zorgverlening binnen de kinderopvang?*

De onderzoeksvraag betreft hier niet de relatie tussen de verschillende factoren onderling maar enkel de relaties van de afzonderlijke factoren met de door pedagogisch medewerkers ervaren kwaliteit van zorgverlening binnen de kinderopvang.

De deelvragen die moeten worden beantwoord om antwoord te geven op de bovenstaande onderzoeksvraag zijn:

- *In hoeverre is er een relatie tussen de structurele factoren van de kinderopvangvoorzieningen en de ervaren kwaliteit van zorgverlening door pedagogisch medewerkers?*
- *In hoeverre is er een relatie tussen de persoonlijke factoren van pedagogisch medewerkers en de ervaren kwaliteit van zorgverlening door pedagogisch medewerkers?*
- *In hoeverre is er een relatie tussen de contextuele factoren van pedagogisch medewerkers en de ervaren kwaliteit van zorgverlening door pedagogisch medewerkers?*

## **4. Onderzoeksmethode**

### **4.1. Organisatie**

Dit onderzoek wordt uitgevoerd bij BOEIenD kinderopvang. Dit is een relatief nieuwe organisatie die is opgericht door PCBO, een vereniging van vijf protestants-christelijke-basisscholen in de gemeente Rheden. BOEIenD bestaat uit vier aan scholen verbonden buitenschoolse kinderopvangvoorzieningen (BSO), één kinderdagverblijf (KDV) en een speel-leer-groep (peutergroep). BOEIenD bestaat uit één directeur/beleidsmedewerker, vier locatiemanagers en zeventien pedagogisch medewerkers.

De onderzoeker is werkzaam bij BOEIenD op één locatie bij een BSO. Alle medewerkers zijn collega's. Voor het uitvoeren van het onderzoek kan dit mogelijk enkele obstakels opwerpen en van invloed zijn op het onderzoek. Voor aanvang van de interviews is tegen de participanten gezegd dat hun naam niet in de masterthesis wordt vermeld. De werkverhoudingen kunnen door de uitkomsten van het onderzoek in het geding kunnen komen. Om dit te voorkomen, is door alle betrokken partijen (universiteit, BOEIenD en student) een stagecontract ondertekend. Op deze manier is vooraf toestemming verleend voor de publicatie van het onderzoek. Subjectiviteit is een ander mogelijk effect van de directe betrokkenheid bij BOEIenD. Dit is beperkt door het gebruik van een gestandaardiseerde vragenlijst en theoriegestuurde interviewvragen.

### **4.2. Operationalisering van concepten**

#### **4.2.1. Afhankelijke variabele**

De afhankelijke variabele van dit onderzoek betreft de kwaliteit van zorgverlening zoals die wordt ervaren door pedagogisch medewerkers. In de literatuur wordt dit omschreven als de proceskwaliteit (Fukkink, et al., 2006; De Kruif, et al., 2007). Dit is de daadwerkelijke zorgverlening, de opvoeding en het aanbieden van ervaringen aan kinderen die pedagogisch medewerkers verlenen. Het omvat twee onderdelen. Als eerste bestaat de proceskwaliteit uit het algemene onderdeel, deze betreft de ruimte en meubilering, de ontwikkeling van de taal, het aanbod van activiteiten en de interacties en het gehanteerde programma.

Als tweede betreft de proceskwaliteit de interactievaardigheden van de pedagogisch medewerkers. Deze bestaan uit de sensitieve responsiviteit, het respect voor autonomie, het praten en uitleggen, de stimulering van de ontwikkeling, het structureren en het stellen van grenzen en het stimuleren van positieve interacties tussen kinderen onderling (Fukkink et al.,

2006; Helmerhorst et al., 2014). De sensitieve responsiviteit van pedagogisch medewerkers betreft de adequate emotionele en fysieke steun, verleend aan kinderen. Hierbij moeten pedagogisch medewerkers open staan voor signalen vanuit het individuele kind en hier adequaat op reageren. Het respecteren van de autonomie van het individuele kind gaat om de zelfbeschikking van het individuele kind. Praten en uitleggen houdt in dat pedagogisch medewerkers adequate communicatievaardigheden gebruiken om de taalontwikkeling van de kinderen te stimuleren. Het stimuleren van de ontwikkeling van kinderen is het bewust bevorderen van de ontwikkeling, door middel van bijvoorbeeld materiaal, activiteiten en suggesties (Helmerhorst et al., 2014).

#### 4.2.2. Onafhankelijke variabelen

De onafhankelijke variabelen betreffen de structurele factoren van het kinderopvangcentrum, de persoonlijke en de contextuele factoren van de pedagogisch medewerkers. De onafhankelijke variabelen die in dit onderzoek zijn onderzocht zijn schematisch weergegeven in hoofdstuk 2, figuur 1.

##### 4.2.2.1. Structurele factoren

Structurele factoren van de kinderopvang	Operationalisering
Gemiddelde leeftijd van de kinderen in de groep	De som van de leeftijd van alle kinderen in één groep, gedeeld door het aantal kinderen in die groep.
Het aantal jaren dat de opvangvoorziening bestaat	De periode van opening van de opvangvoorziening tot op heden, uitgedrukt in jaren.
De verhouding van aantal pedagogisch medewerkers tot aantal kinderen	Het aantal pedagogisch medewerkers gedeeld door het aantal kinderen in de groep (Gevers Deynoot-Schaub & Riksen-Walraven, 2005).
De grootte van de groep	Het aantal kinderen tegelijkertijd aanwezig in de groep, per dag.
Continuïteit van het personeel	Het aantal wisselingen plaatsgevonden met betrekking tot de pedagogisch medewerkers op een locatie (Cryer et al., 2000).

Figuur 2: Structurele factoren.

#### 4.2.2.2. Persoonlijke factoren

<b>Persoonlijke factoren van de pedagogisch medewerkers</b>	<b>Operationalisering</b>
Gezondheid	Omschrijving door pedagogisch medewerkers van eigen gezondheid, door middel van een aangepaste SF-12 vragenlijst over gezondheid (Ware, Kosinski & Keller, 1996). Een score boven 4,25 wordt gezien als een goede gezondheid.
Leeftijd	Leeftijd van de pedagogisch medewerkers, uitgedrukt in jaren (De Schipper et al., 2007).
Opleiding	Het hoogst voltooide opleiding en opleidingsniveau per pedagogisch medewerker, variërend van mbo niveau 3 tot hbo.
Werkervaring	Werkervaring van de pedagogisch medewerkers in hetzelfde werkveld uitgedrukt in aantal maanden (De Schipper et al., 2007).

Figuur 3: Persoonlijke factoren

### 4.2.2.3. Contextuele factoren

Contextuele factoren van de pedagogisch medewerkers	Operationalisering
Stress met betrekking tot werklust	<p>Opgedeeld in kwantitatieve en kwalitatieve werklust, aan de hand van vier afgeleide punten van het onderzoek hier naar in De Schipper et al. (2007):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoeveelheid te verrichten werk</li> <li>- Fysieke werklust</li> <li>- Mentale werklust</li> <li>- Emotionele werklust</li> </ul> <p>De stress van het werk behorende bij de werklust, zoals ervaren door deelnemende pedagogisch medewerkers.</p>
Arbeidsomstandigheden	<p>De dagelijkse factoren die betrekking hebben op de invulling van het werk van de pedagogisch medewerkers (Cryer et al., 2000): hoe keuzes worden gemaakt, hoe informatie wordt uitgewisseld en de mate van vertrouwen en respect op de werkvloer.</p>
Steun en werklust vanuit de thuissituatie	<p>De kwaliteit van de ervaren steun en werklust vanuit de thuissituatie (De Schipper et al., 2007), de toereikendheid van de steun van de partner (indien van toepassing) van de pedagogisch medewerkers.</p> <p>De werklust: de ervaring van de pedagogisch medewerkers met betrekking tot de hoeveelheid werk die zij thuis hebben, wat de werklust thuis is en wat hun ideale mate van werklust in de thuissituatie zou zijn (De Schipper et al., 2007).</p>
Omvang van het kinderopvangcentrum	<p>Het aantal kinderen dat ingeschreven staat bij het betreffende kinderopvangcentrum, per locatie.</p>
Omvang van de baan	<p>Het aantal uren dat de pedagogisch medewerkers bij het kinderopvangcentrum werken (Vermeer et al., 2008).</p>

Figuur 4: Contextuele factoren

### 4.3. Methode van onderzoek

Voor dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van kwalitatief onderzoek. Dit is verkennend, brengt het probleem in kaart en past daarom goed bij de opgestelde onderzoeksvraag (Tijmstra & Boeije, 2011). De onderzoeksvraag wordt beantwoord aan de hand van een combinatie van verschillende onderzoeksmethoden, namelijk documentenanalyse en semi-gestructureerde interviews. De dossieranalyse is uitgevoerd door de structurele factoren (de gemiddelde leeftijd van de kinderen in de groep, het aantal jaren dat de opvangvoorziening bestaat, de



verhouding van het aantal kinderen tot het aantal pedagogisch medewerkers, de grootte van de groep en de continuïteit van het personeel) op te vragen bij de administratie van BOEId.

#### **4.3.1. Opzet interviews**

In dit onderzoek is gekozen om gebruik te maken van interviews, omdat het de vraag hoe pedagogisch medewerkers de invloed van verschillende factoren ervaren, betreft. Een interview is daarbij volgens Tijmstra & Boeije (2011) een geschikt instrument om ideeën, opvattingen en dergelijke van mensen te achterhalen. De interviews zijn semi-gestructureerd, dat wil zeggen dat de vragen voor de pedagogisch medewerkers vooraf opgesteld. Wanneer het nodig was, werd van de vaste volgorde afgeweken en werd ook doorgevraagd, zodat de participant haar persoonlijke beleving kon inbrengen en hier dieper op kon worden ingegaan (DiCicco-Bloom & Crabtree, 2006).

Voor het interview is de anonimiteit van de pedagogisch benadrukt. Dit om er voor te zorgen dat de participanten vrijuit konden spreken en om sociaal wenselijke antwoorden te vermijden. Hierom werd ook aan de pedagogisch medewerkers niet expliciet uitgelegd dat het onderzoek de kwaliteit van hun interactievaardigheden betreft. In plaats hiervan is voor een algemenere beschrijving gekozen, namelijk dat het onderzoek het werken in de kinderopvang betreft. De gestelde vragen tijdens het interview zijn vooraf geconstrueerd. Dit is gedaan op basis van de uit literatuur gekozen relevante structurele factoren die van invloed kunnen zijn op de interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers (figuur 2 en 1).

Tijdens de interviews zijn de participanten als eerste gevraagd om dit in een tabel een cijfer van één tot en met vijf te geven (bijlage 2). Hierbij werd benadrukt dat het gaat om hoe zij denken dat dit geldt voor pedagogisch medewerkers in het algemeen. Vervolgens zijn de open interviewvragen gesteld waarin werd gevraagd naar hoe de factoren van invloed zijn op hun eigen interactievaardigheden (bijlage 2).

De gezondheid van pedagogisch medewerkers is aan het einde van het interview, door middel van een korte vragenlijst, afgenomen. Aan de hand van de resultaten is de zelf beoordeelde gezondheid van de deelnemers in kaart gebracht (bijlage 3).

#### **4.3.2. Uitgesloten factoren**

Bij de persoonlijke kenmerken gaat het ook om depressieve klachten. Deze zijn niet goed in kaart te brengen door middel van interviews. De relatie van de pedagogisch medewerkers met hun collega's wordt ook niet verder meegenomen. Door middel van een interview is dit moeilijk te onderzoeken. Daarbij komt ook dat de onderzoeker een collega is. Dit betekent dat

er een andere relatie met de pedagogisch medewerkers is dan wanneer de onderzoeker niet bij BOEIenD werkzaam zou zijn.

### **4.3.3. NVivo**

Na het verkrijgen van de data uit de interviews is het programma NVivo gebruikt voor de kwalitatieve data-analyse. De data zijn gesorteerd aan de hand van de invloed op de structurele, persoonlijke en contextuele factoren op de interactievaardigheden. Vervolgens is de data open gecodeerd. In het programma zijn codes toegekend aan de data. Zoals bij een kwalitatieve data-analyse gebruikelijk is, zijn data verdeeld over relevante categorieën en hebben deze categorieën een naam gekregen. Aan de hand hiervan is een codeboom geconstrueerd (bijlage 4). Vervolgens zijn de onderlinge relaties in kaart gebracht en in het resultatenhoofdstuk weergegeven. Tot slot is hand hiervan het probleem uitgelicht, theorie gevormd en de onderzoeksvraag beantwoord.

### **4.4. Populatie**

De populatie van dit onderzoek betreft alle zestien vrouwelijke collegae pedagogisch medewerkers van BOEIenD. Veertien pedagogisch medewerkers zijn geïnterviewd. Twee pedagogisch medewerkers konden door tijdgebrek niet deelnemen aan de interviews. In bijlage 1, in figuur 5 schematisch weergegeven hoe de pedagogisch medewerkers verdeeld zijn over de vier locaties van BOEIenD.

### **4.5. Betrouwbaarheid en validiteit**

De betrouwbaarheid van een onderzoek houdt in dat de resultaten niet zouden afwijken bij het nogmaals uitvoeren van hetzelfde onderzoek, het betreft de nauwkeurigheid van de methode van onderzoek (Neuman, 2014). De betrouwbaarheid van dit onderzoek is vergroot door het toelichten van de onderzoeksmethode. Hierdoor is de onderzoeksmethode transparant en kan het onderzoek worden herhaald. Bij herhaling zouden dan dezelfde uitkomsten worden gemeten. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat het mogelijk is dat de situatie voor de pedagogisch medewerkers bij BOEIenD kan veranderen, waardoor zij andere antwoorden zouden kunnen geven. De participanten zijn daarbij allen dezelfde vragen gesteld, omdat deze vooraf waren opgesteld.

De validiteit van een onderzoek betreft in hoeverre gemeten wordt wat er wordt beoogd te meten. Hier is sprake van, omdat de factoren vooraf zijn geoperationaliseerd en hierdoor meetbaar zijn gemaakt.

## **5. Resultaten**

### **5.1. Structurele factoren**

#### **5.1.1. Gemiddelde leeftijd van de kinderen in de groep**

De gemiddelde leeftijd van de kinderen in de Speel-leer-groep en het kinderdagverblijf op de Holtbank is tussen de twee en drie jaar oud. Bij de BSO op de Holtbank zijn de kinderen in vergelijking met de BSO's op de andere locaties gemiddeld relatief oud, namelijk ruim negen-en-een-half jaar. Op alle andere BSO's is de gemiddelde leeftijd laag, deze is tussen de zes en zeven jaar. Dit is een opvallend laag gemiddelde leeftijd omdat de BSO's bestemd zijn voor opvang van kinderen van de gehele basisschoolleeftijd (bijlage 1, figuur 7).

De deelnemers hebben de invloed van de gemiddelde leeftijd van de kinderen in de groep op de interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers een 3 gegeven. Hiermee hebben zij aangegeven dat zij denken dat het van invloed is op de proceskwaliteit in de kinderopvang.

Over het algemeen is de gemiddelde leeftijd van de kinderen van invloed op de interactievaardigheden van de participanten. Bij jonge kinderen gebruiken zij hun interactievaardigheden over het algemeen intensiever. Er komt weinig naar voren dat de proceskwaliteit minder wordt wanneer de gemiddelde leeftijd laag is. De deelnemers geven vooral aan dat zij op een andere manier met kinderen van verschillende leeftijden omgaan. De volgende citaat over het bieden van fysieke en emotionele steun aan kinderen geeft dit goed weer:

*'Jonge kinderen begeleid je meer. Je moet in de gaten houden hoe hun gezicht staat, of ze nog zin hebben, of ze plezier hebben. Bij oudere kinderen is dat ook zo en die moet je in de gaten houden, omdat die stil in een hoekje kunnen zitten. Dat geldt eigenlijk voor alle kinderen wel. De jongste kinderen til je soms even op als ze gevallen zijn en bij de oudsten voer je een ander gesprek dan met de jongste kinderen. Daar moet je wel tussen schakelen.'*  
*Pedagogisch medewerker, gemiddeld leeftijd kinderen ongeveer zes jaar.*

Een relatie tussen de gemiddelde leeftijd van de kinderen per locatie en de opvattingen van de deelnemers valt niet te ontdekken.

#### **5.1.2. Het aantal jaren dat de opvangvoorziening bestaat**

De opvangvoorzieningen van BOEIEenD bestaan tussen de ruim twee en vier jaar. De Speel-leer-groep is echter recenter geopend, nog geen jaar geleden (bijlage 1, figuur 5).

De participanten hebben de invloed van het aantal jaren dat de opvangvoorziening bestaat op de interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers een 2 toegekend. Dit houdt in dat zij vinden dat hoe lang een opvangvoorziening bestaat weinig van invloed is op de proceskwaliteit van de kinderopvang.

Het aantal jaren dat de opvangvoorziening bestaat is minder van invloed op de interactievaardigheden van de participanten dan de andere factoren. In het volgende citaat wordt dit als volgt verwoord:

*'Niks, dat doe je op een groep die een maand bestaat maar ook op een groep die twintig jaar bestaat. Het zou een beetje raar zijn als je dat niet doet op een groep die net bestaat. [...].'*  
*Pedagogisch medewerker, kinderopvangcentrum twee bestaansjaren.*

Enkele deelnemers geven aan dat ze aan het begin de kinderen en hun werkplek moesten leren kennen. Dit is van invloed op hun interactievaardigheden. Zij vinden dat wanneer een opvangvoorziening een langere tijd bestaat, dit een positieve invloed op het stimuleren van de kinderen heeft. De locaties beschikken namelijk over meer materiaal. Er lijkt geen relatie tussen de antwoorden van de deelnemers en de bestaansduur van de opvangvoorziening waar zij werken.

### **5.1.3. De verhouding van het aantal medewerkers tot het aantal kinderen**

De verhouding van het aantal pedagogisch medewerkers tot het aantal kinderen is bij de voorschoolse opvangvoorzieningen (VSO) op alle locaties relatief klein. Hier is altijd één pedagogisch medewerkers aanwezig bij gemiddeld één tot ongeveer vijf kinderen.

Bij de BSO's valt op dat de locaties op de Arnhorst en Bernard relatief veel kinderen in verhouding tot het aantal pedagogisch medewerkers hebben, in vergelijking met de andere twee locaties. Bij de eerste twee locaties zijn er één tot en met zes pedagogisch medewerkers als er twee tot 58 kinderen aanwezig zijn. Bij de andere twee zijn er één tot drie pedagogisch medewerkers wanneer er drie tot drieëntwintig kinderen zijn.

Bij de Speel-leer-groep is de pedagogisch medewerker-kind-ratio het grootst, hier is altijd één pedagogisch medewerker met ongeveer vijftien kinderen aanwezig (bijlage 1, figuur 8).

De deelnemers geven de invloed van de verhouding van het aantal kinderen tot het aantal pedagogisch medewerkers op de interactievaardigheden een 3. Dit wil zeggen dat zij van mening zijn dat de verhouding van het aantal pedagogisch medewerkers tot het aantal kinderen van invloed is op de proceskwaliteit van de kinderopvang.

De meeste participanten zijn van mening dat wanneer de verhouding van het aantal pedagogisch medewerkers tot het aantal kinderen hoog is, dit van invloed is op hun interactievaardigheden. Bij een kleine ratio worden de interactievaardigheden positief beïnvloed. Een voorbeeld hiervan is:

*‘Groot, als je te weinig pedagogisch medewerkers hebt en de groep is erg druk dan heeft het heel veel invloed op hoe je met de kinderen omgaat. Voor de kinderen is dat dan heel anders’.  
Pedagogisch medewerker, grote ratio.*

Toch zijn de deelnemers over het algemeen wel tevreden over de ratio op hun werkplaats. Dit blijkt ook uit het volgende citaat:

*‘Wij hebben tien kinderen bij één pedagogisch medewerker. Ik denk dat het wel goed is. Je kan er wel twintig hebben maar bij tien kun je toch meer naar de kinderen kijken.’  
Pedagogisch medewerker, grote ratio.*

Er valt geen specifieke relatie te ontdekken tussen de verschillende perspectieven van de deelnemers en de aanwezige pedagogisch medewerker-kind-ratio op hun werkplaats. Wel blijkt dat de participanten met relatief kleinste ratio's op hun werkplaats dit vaak beter vinden dan wanneer deze groter zou worden, zoals blijkt uit deze uitspraak over het stimuleren van de taalontwikkeling:

*‘Met drie leidsters hoor je toch meer. Ik denk omdat wij drie leidsters op vijftientwintig kinderen hebben dat je meer hoort en daar meer mee bezig kunt zijn’.  
Pedagogisch medewerker, kleine ratio.*

Een oplossing om de vermindering van de proceskwaliteit te beperken, wordt door een pedagogisch medewerker aangekaart. Over het aantal pedagogisch medewerkers zegt zij:

*‘Dan mag je er wel wat meer hebben denk ik, zodat je de groepen wat meer homogeen kan maken. Je zou ook ander personeel aan kunnen nemen die de huishoudelijke taken doet.’  
Pedagogisch medewerker, grote ratio op werkplaats.*

#### **5.1.4. De grootte van de groep**

Op alle locaties is de groep van de VSO's klein. Deze bestaat uit gemiddeld twee tot ongeveer vijf kinderen. De Holtbank en de Akker beschikken over de laagste aantallen kinderen in hun groepen (1-23 kinderen) en de Bernard en Anhorst over de grootste groepen (van 2-58

kinderen). Opmerkelijk is dat er op de Arnhost één middag een groep is met bijna zestig kinderen (bijlage, figuur 7). De participanten hebben de invloed van de grootte van de groep op de interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers beoordeeld met een 4. Dit betekent dat zij van mening zijn dat de grootte van de groep, in het algemeen, een redelijk grote invloed heeft op de proceskwaliteit van de kinderopvang.

Vrijwel alle deelnemers zijn het erover eens dat de grootte van de groep van invloed is op hun eigen interactievaardigheden. Volgens hen is de proceskwaliteit beter als zij voor een kleine groep kinderen verantwoordelijk zijn dan wanneer zij voor een grote groep kinderen de verantwoording dragen. Over het rekening houden met de individuele visies en bedoelingen van de kinderen zegt een pedagogisch medewerker met een grote groep:

*'Misschien zou dat wel invloed kunnen hebben als je kijkt naar of je er wel tijd voor hebt, aangezien de groep groter is. [...].'* Pedagogisch medewerker, grote groep.

#### **5.1.5. Continuïteit van het personeel**

Bij BOEIEenD hebben dertien wisselingen plaatsgevonden onder de pedagogisch medewerkers sinds de opening van de eerste locatie. Op de Bernard hebben de meeste veranderingen van personeelsleden plaatsgevonden, hier is er vijf keer veranderd van pedagogisch medewerker. Bij de Akker en Holtbank is dit het minst, per opvangvoorzieningen heeft hier gemiddeld slechts één wisseling onder de pedagogisch medewerkers plaatsgevonden (bijlage 1, figuur 9).

De deelnemers hebben de invloed van de continuïteit van het personeel op de interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers een 4 gegeven. Dit houdt in dat zij zeggen dat de invloed van de continuïteit van het personeel redelijk van invloed is op de proceskwaliteit van de kinderopvang.

Ongeveer de helft van de deelnemers ervaart weinig continuïteit van de pedagogisch medewerkers op hun locatie. De pedagogisch medewerkers vinden continuïteit van het personeel belangrijk. Weinig continuïteit beïnvloedt de kwaliteit van steun die de pedagogisch medewerkers aan de kinderen kunnen bieden.

Bij het stimuleren van de ontwikkeling van de kinderen is dit ook het geval. De pedagogisch medewerkers geven ook aan dat het toch mogelijk is om de (taal)ontwikkeling van kinderen te stimuleren als de continuïteit van het personeel in het geding is.

De deelnemers die werkzaam zijn op opvangvoorzieningen waar veel wisselingen hebben plaatsgevonden, zeggen dat het ontbreken van de continuïteit een negatieve invloed heeft op de proceskwaliteit. Op de locaties waar weinig wisselingen hebben plaatsgevonden,

blijken de participanten positief over deze invloed. Een ander perspectief kan volgens hen zelfs nieuwe inzichten brengen.

## **5.2. Persoonlijke factoren**

### **5.2.1. Gezondheid**

De gezondheid van de meeste pedagogisch medewerkers is goed. De deelnemers hebben de invloed van de gezondheid van pedagogisch medewerkers op hun interactievaardigheden gemiddeld beoordeeld met een 3. Dit houdt in dat zij vinden dat de gezondheid van pedagogisch medewerkers in het algemeen van invloed is op de proceskwaliteit in de kinderopvang.

De deelnemers zeggen dat hun gezondheid wel invloed heeft, omdat bij een verminderde gezondheid, hun werkzaamheden moeilijker worden. Hierdoor vermindert de kwaliteit van hun interactievaardigheden:

*'Ik denk dat als je zelf minder lekker in je vel zit, je minder in staat bent om dat te doen.'*  
*Pedagogisch medewerker, goede gezondheid.*

Voor het stimuleren van de taalontwikkeling geldt dit echter een stuk minder. De meeste deelnemers vinden dat hun gezondheid er weinig invloed op heeft. Een reden die zij hiervoor geven, is dat zij het altijd stimuleren, ongeacht hun gezondheid.

Bij een verminderde gezondheid gaat er meer langs de pedagogisch medewerkers heen en hebben zij minder geduld. Er wordt ook aangegeven dat ze het niet proberen te laten merken aan de kinderen.

Tijdens de interviews is ook benoemd dat een goede gezondheid positieve invloed heeft op de interactievaardigheden. De interactievaardigheden van de meeste deelnemers worden beïnvloed door hun gezondheid, deze neemt af bij een verminderde gezondheid. Een enkeling is van mening dat wanneer zij geen goede gezondheid hebben, zij thuis moeten blijven. Deze deelnemers beschikken zelf over een goede gezondheid.

### **5.2.2. Leeftijd**

De leeftijd van de deelnemende pedagogisch medewerkers bij BOElenD varieert van 22 tot 61 jaar. De gemiddelde leeftijd is 34,71 jaar.

De deelnemers geven de invloed van de leeftijd op de interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers een 3. Ze vinden dat de leeftijd van pedagogisch medewerkers in het algemeen proceskwaliteit in de kinderopvang beïnvloed.

De meeste deelnemers vinden dat hun leeftijd een invloed heeft op de kwaliteit van hun interactievaardigheden. Veel van hen vinden dat naarmate de leeftijd stijgt, de verschillende interactievaardigheden beter worden uitgevoerd, omdat deze pedagogisch medewerkers over meer levenservaring beschikken dan de jongere pedagogisch medewerkers. Deze mening wordt gedeeld door zowel oudere als jongere pedagogisch medewerkers. Het ouderschap heeft ook een positieve invloed op de interactievaardigheden.

*'Ik denk dat als ik mijzelf vergelijk met iemand die tien of twintig jaar ouder is dat die persoon toch meer die steun aan kinderen kan bieden, omdat die persoon toch meer levenservaring heeft.'* Pedagogisch medewerker, jonger dan de gemiddelde leeftijd.

Bij het stimuleren van de taalontwikkeling is de algemene visie anders. Er wordt gezegd dat dit niet afhankelijk is van hun leeftijd. Een enkeling vindt dat een relatief jonge leeftijd zorgt voor meer inlevingsvermogen, waardoor zij beter zijn in het bieden van steun en in het rekening houden met het individu. Ook op het gebied van het bieden van structuur en grenzen betekent dit dat zij meer kunnen hebben, dankzij hun jonge leeftijd.

Leeftijd blijkt zeker niet uitsluitend van invloed te zijn, de persoonlijkheid van pedagogisch medewerkers is eveneens belangrijk. Vooral bij het bieden van steun, het stimuleren van interacties en het bieden van structuur en het stellen van grenzen.

### **5.2.3. Opleiding**

Van de veertien deelnemers hebben negen van hen als hoogst afgeronde opleiding een mbo-opleiding op niveau 4 (op één na) en vijf van hen een hbo-opleiding gevolgd. De meeste participanten met een mbo-opleiding zijn opgeleid tot (sociaal) pedagogisch werker of onderwijsassistent, twee van hen hebben een andere sociale opleiding gedaan. De deelnemers die een hbo-opleiding hebben afgerond, hebben een opleiding gevolgd in de sector gedrag en maatschappij en (sport)onderwijs.

De participanten hebben de invloed van de opleiding van pedagogisch medewerkers op hun interactievaardigheden beoordeeld met een 3. Dit houdt in dat zij menen dat de invloed van de opleiding van pedagogisch medewerkers in het algemeen van invloed is op de proceskwaliteit van de kinderopvang.

De opleiding van de deelnemers is voor veel van hen van invloed op het bieden van fysieke en emotionele steun aan kinderen, het stimuleren van de ontwikkeling en op het



rekening houden met de visies en bedoelingen van het individuele kind. Zij hebben dit tijdens hun opleiding geleerd.

*'Ik heb geleerd over de ontwikkeling van peuters tot en met groep acht. Hierdoor kan je specialiseren. [...].'* Pedagogisch medewerker, hbo-opleiding.

Zo geldt dit ook voor het stimuleren van de taalontwikkeling. Een enkeling onderbouwt dit door te zeggen dat zij op school bezig zijn geweest met taal, hierdoor kunnen zij het beter overbrengen. De interactievaardigheid, het bieden van structuur en het stellen van grenzen wordt minder beïnvloed door de gevolgde opleiding. De helft geeft aan dat de opleiding hen daarbij heeft geholpen. De andere helft vindt dat hun opleiding daar weinig invloed op heeft gehad. Er wordt door allen gezegd dat het meer door hun persoonlijkheid of werkervaring wordt beïnvloed.

Het stimuleren van de interacties tussen kinderen wordt volgens de meesten beïnvloed door wat zij tijdens hun opleiding hebben geleerd. Ook de stages en de werkervaring hebben positief bijgedragen aan de proceskwaliteit. De helft van de deelnemers geeft hierbij aan dat tijdens hun opleiding heeft bijgedragen aan bewustwording van en zelfreflectie op het stimuleren van de interacties tussen de kinderen.

Het valt op dat de deelnemers met een achtergrond op hbo-niveau vrijwel allemaal positief zijn over de invloed van hun opleiding op hun interactievaardigheden. Deze betreffen voornamelijk het bieden van steun, het rekening houden met het individu, het stimuleren van de taalontwikkeling en het stimuleren van de interacties. Geen van hen geeft aan dat hun opleiding weinig of geen invloed heeft op deze interactievaardigheden. Bijna alle deelnemers die (enkele) interactievaardigheden niet of weinig van invloed achtten hebben een mbo-opleiding gevolgd. Andere factoren zijn volgens hen meer van invloed. Een participant zegt hierover het volgende:

*'Ik denk dat mijn opleiding daar niet echt invloed op heeft gehad. Het feit dat je een sociale opleiding hebt gekozen betekent dat je zelf wat socialer bent, dus dat je daar wel meer mee bezig bent.'* Pedagogisch medewerker, mbo-opleiding.

Vrijwel iedere deelnemer heeft bijscholing gehad. De cursussen die zij na hun opleiding nog hebben afgerond, zijn vooral (kinder-)EHBO en BHV.

#### **5.2.4. Werkervaring**

De participanten hebben gemiddeld, per persoon ongeveer 88 maanden, of 7 jaar en 4 maanden werkervaring. De deelnemers hebben de invloed van de werkervaring van pedagogisch medewerkers op hun interactievaardigheden een 4 gegeven. Dit houdt in dat zij van mening zijn dat de werkervaring van pedagogisch medewerkers in het algemeen redelijk van invloed is op de proceskwaliteit in de kinderopvang. Werkervaring heeft onder de persoonlijke factoren de meeste invloed op de interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers. De deelnemers vinden dat hun werkervaring van invloed of zelfs van grote invloed is op bijna alle interactievaardigheden. Deze worden beter naarmate de werkervaring toeneemt:

*'In de loop van de jaren leer je wel hoe je dat het beste kan doen.'* Pedagogisch medewerker ruim twaalf jaar werkervaring

Bij het stimuleren van de taal, het bieden van structuur en grenzen en het stimuleren van de interacties tussen kinderen, zeggen een paar dat het geen of weinig invloed heeft. Een reden die wordt genoemd is dat iedereen het kan, ongeacht werkervaring.

### **5.3. Contextuele factoren**

#### **5.3.1. Stress met betrekking tot werklast**

De helft van de deelnemers heeft behoefte aan extra ondersteuning tijdens hun werk. De fysieke zwaarte van het werk is voor de meesten afwezig. De pedagogisch medewerkers die met jonge kinderen werken of over fysieke beperkingen beschikken, ervaren meer fysieke werklast dan de medewerkers die bij de BSO werken. De mentale en emotionele zwaarte van het werk is echter voor meer deelnemers van toepassing. Deze wordt negatief beïnvloed door gebreken bij het bestuur. Ook vraagt het werk veel concentratie en zijn er kinderen die het thuis moeilijk hebben. Dit blijkt uit de volgende citaat:

*'[...] Je bent met kinderen aan het werk dus je moet altijd je hoofd erbij houden. Je kunt niet even niet opletten, je moet altijd alert zijn. Mentaal is het wel zwaar.'* Pedagogisch medewerker.

De participanten hebben de invloed van de werklast op de interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers, in het algemeen, een 3 toegekend. Dit betekent dat zij vinden dat de werklast van invloed is op de proceskwaliteit in de kinderopvang. Bij de meeste

deelnemers is er enige vorm van stress met betrekking tot hun werklast aanwezig. Dit is echter niet op ieder moment het geval. De aanwezige stress gaat veelal om organisatorische werkzaamheden en om voorbereidingen. Tijdens het werken met de kinderen ervaren de deelnemers over het algemeen weinig stress. Hier wordt het volgende over gezegd:

*‘Op het werk niet maar organisatorisch wel. Als je kijkt naar hoe het gaat met contracten en die dingen dan ervaar ik wel stress, omdat je er zelf iedere keer achteraan moet. [...].’*

*Pedagogisch medewerker.*

*‘Ik denk dat het wel meevalt. Wij werken met vaste leidsters dus we kunnen we het van elkaar overnemen. We hebben van te voren wel weinig tijd om alles rustig voor te bereiden en te bespreken. Je zit altijd op de klok te kijken om te kijken of de kinderen al komen. Soms komen ze al en wil je nog veel dingen doen. Dan heb ik wel stress maar het werk zelf valt mee. [...].’*

*Pedagogisch medewerker.*

De meningen van de deelnemers zijn redelijk verdeeld over de invloed van de werklast op de hun interactievaardigheden. De redenen die hiervoor worden gegeven zijn dat het moeilijker is om tijd en aandacht aan de kinderen te besteden wanneer de werkdruk hoog is, maar ook dat ze dit altijd doen, ongeacht de hoogte van hun werkdruk.

### **5.3.2. Arbeidsomstandigheden**

De dagelijkse keuzes worden volgens de deelnemers die samenwerken met andere collega's in overleg gemaakt. Hierbij overleggen zij veelal mondeling; voor, tijdens en na het werk. Op één locatie wordt hierover ook tijdens de vergaderingen overlegd.

Over het algemeen omschrijven de participanten de mate van vertrouwen en respect als positief onder collega's onderling. Voornamelijk onder de directe collega's is dit goed. Bij indirecte collega's is het ook goed maar wel minder, omdat ze elkaar minder goed kennen.

Over de mate van vertrouwen en respect vanuit het bestuur van BOElenD zijn vrijwel alle deelnemers minder positief. De onvrede betreft voornamelijk de uitvoering van organisatorische randvoorwaarden voor het verrichten hun werk en hoe er met hen wordt gecommuniceerd. Zo zegt een pedagogisch medewerker hierover het volgende:

*‘[...] Ik heb minder vertrouwen in BOElenD in het algemeen. De contracten bijvoorbeeld. Ik werk nog steeds zonder contract. Daar is geen structuur. [...]’* Pedagogisch medewerker.

Enkele keren is expliciet genoemd dat de deelnemers zich niet gerespecteerd voelen door het bestuur, dit licht een pedagogisch medewerker als volgt toe:

*‘Als je kijkt naar hogere hand, is het respect van de locatiemanager absoluut groot. En vanuit daarboven krijg ik wel eens het gevoel dat je maar een leidster bent en niet meer dan dat. Terwijl als daarbij meer samenwerking en respect zou zijn, maar ook dat men accepteert dat een ander misschien iets beter weet en andere ideeën heeft, je een betere samenwerking krijgt. Dat werkt dan uiteindelijk ook uit op je hele werkwijze.’ Pedagogisch medewerker.*

De deelnemers geven de invloed van de arbeidsomstandigheden op de interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers, in het algemeen, een 3. Dit wil zeggen dat zij de arbeidsomstandigheden van invloed achten op de proceskwaliteit.

De arbeidsomstandigheden van de pedagogisch medewerkers blijken volgens de participanten ook hun eigen interactievaardigheden te beïnvloeden. Bij BOElenD blijken de goede relaties tussen collega’s onderling van positieve invloed te zijn op de proceskwaliteit. De mate van vertrouwen en respect vanuit het bestuur kent nog enkele verbeterpunten. Hierover zegt een pedagogisch medewerker het volgende:

*‘Onderling is het goed maar van bovenaf mis ik beleid. Dat doet niet veel goeds op de werkvloer, want dat creëert onrust. Als je niet wil dat er gepraat wordt onderling, dan moet je zorgen dat die onrust weg is. Dan moet je openstaan voor individuele mensen, die moet je niet de mond snoeren. Je kan positief met elkaar omgaan als de frustratie weg is. Dan heb ik het niet over mezelf maar in het algemeen.’ Pedagogisch medewerker.*

Volgens de deelnemers hebben goede arbeidsomstandigheden een betere uitwerking op hun interactievaardigheden dan minder goede arbeidsomstandigheden. De goede onderlinge relatie die de deelnemers ervaren, beïnvloeden hun interactievaardigheden op positieve wijze.

Er wordt ook aangegeven dat de deelnemers proberen om hun arbeidsomstandigheden geen invloed te laten hebben op hun interactievaardigheden. De onderstaande citaat illustreert dit :

*‘Niet heel erg maar je merkt het wel. Het is niet dat ik niks kan doen maar doordat je bijvoorbeeld niet de beste arbeidsomstandigheden hebt, kan het zijn dat je er niet met je hoofd*

*bij bent. Dan laat je ze maar een beetje spelen. Het is niet dat het vaak gebeurt maar je merkt het wel. Ook al probeer je het niet.' Pedagogisch medewerker.*

### **5.3.3. Steun en werklast vanuit de thuissituatie**

De meeste participanten wonen samen met hun partner. De helft van hen heeft ook kinderen. Alle deelnemers met een partner ervaren van hen voldoende steun. Iets minder dan de helft moet thuis hard werken om alles gedaan te krijgen. Meer deelnemers geven aan dat zij niet zouden willen dat ze het thuis minder druk zouden hebben.

Van de participanten krijgt de invloed van de thuissituatie op de interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers, in het algemeen, een 2. Dit betekent dat zij vinden dat er weinig invloed van de thuissituatie op de proceskwaliteit aanwezig is.

Als antwoord op de interviewvragen geven veel van de deelnemers ook aan dat hun thuissituatie geen of weinig invloed heeft op hun interactievaardigheden.

*'Ik denk dat je dan gewoon de knop om moet zetten en dan gewoon gaan. Je kunt bijvoorbeeld wel verdrietig zijn maar daar hoeft een kind niks van te weten natuurlijk.'* Pedagogisch medewerker.

Voor sommige participanten is hun thuissituatie wel van invloed op hun interactievaardigheden. Geen gunstige thuissituatie kan ervoor zorgen dat er meer langs hen heen gaat, ze minder energie of motivatie hebben of ze meer structuur bieden of strenger zijn.

### **5.3.4. Omvang van het kinderopvangcentrum**

Bij de locaties op de Arnhorst en de Bernard zijn bijna honderd kinderen ingeschreven, ongeveer dubbel zoveel als op de Akker en de Holtbank. Bij het kinderdagverblijf op de Holtbank zijn veel minder kinderen ingeschreven, dit zijn er slechts acht.

De deelnemers vinden dat de invloed van de omvang van het kinderopvangcentrum op de interactievaardigheden van pedagogisch medewerker, in het algemeen, een 3 is. Dit houdt in dat zij vinden dat de omvang van het kinderopvangcentrum van invloed is op de proceskwaliteit van de kinderopvang.

Dit komt ook overeen met de antwoorden op de interviewvragen. De omvang van het opvangcentrum is volgens de meesten van invloed. Een kleinere omvang van een opvangcentrum bevordert de interactievaardigheden en een grotere omvang is meer een belemmering:

*'Ik denk dat de invloed wel groot is bij ons. Wij hebben weinig kinderen dus de emotionele en fysieke steun is altijd belangrijk. Je ziet het ook altijd, juist omdat wij kleine groepen hebben, kunnen we daar veel aan werken.'* Pedagogisch medewerker, kleine omvang kinderopvangcentrum.

Het stimuleren van de ontwikkeling van de kinderen is bij een kleinere omvang van het kinderopvangcentrum gemakkelijker, maar volgens een enkeling kan een grote omvang wel meer mogelijkheden bieden.

Bij het stimuleren van de interacties tussen de kinderen is er sprake van verschillende meningen. Over het algemeen vinden de participanten dit gemakkelijker bij een kleine dan bij een grote opvangvoorziening. Bij een grote opvangvoorziening vinden er namelijk meer interacties plaats. Bij een kleine opvangvoorziening zouden de kinderen minder keuze hebben tussen andere kinderen waarmee zij kunnen omgaan, waardoor de pedagogisch medewerkers dit meer moeten stimuleren. Het stimuleren van de taalontwikkeling is volgens de meesten weinig van invloed. Het wordt altijd gestimuleerd, ongeacht de grootte van het opvangcentrum.

### **5.3.5. Omvang van de baan**

De participanten werken tussen de 0 en 32 uur per week bij BOElenD. De meeste van hen werken tussen de 0 en 13 uur. Een derde van hen werkt tussen 15 en 25 uur. Slechts één van hen werkt tussen de 30 en 32 uur.

De participanten geven de invloed van de omvang van de baan, in het algemeen, op hun interactievaardigheden, een 3. Dit wil zeggen dat zij de arbeidsomstandigheden van invloed achten op de proceskwaliteit.

De meeste geïnterviewden zijn van mening dat het aantal uur dat zij werken van invloed is op hun interactievaardigheden. De interactievaardigheden worden meer of beter wanneer zij meer uren werken:

*'Ik denk dat als je bijvoorbeeld maar drie uur werkt dat je dat dan ook wel kunt maar dat als je twintig uur werkt dat je dan meer ziet. Je ziet hoe de kinderen bewegen, spelen praten en doen. Je zult dat veel meer stimuleren dan wanneer je weinig uren werkt.'* Pedagogisch medewerker, dertien uur werkzaam bij BOElenD.

Op het stimuleren van de taalontwikkeling vinden de participanten de omvang van hun baan minder van invloed dan op de andere interactievaardigheden. Dit kan volgens hen altijd worden gestimuleerd, ongeacht het aantal uren dat zij werken. Er bestaat volgens een paar deelnemers, bij het werken van relatief veel uren, een kans dat de taalontwikkeling minder kan worden gestimuleerd, omdat zij de taal van de kinderen minder op gaan merken als zij veel tijd met hen doorbrengen. Tussen het aantal uren dat de participanten bij BOElenD werken en hun mening lijkt geen specifieke relatie aanwezig.

## **6. Conclusie en discussie**

Nederland heeft haar leidende positie van de jaren negentig op het gebied van kwalitatief goede kinderopvang verloren (Vermeer et al., 2008.). Dit is toe te schrijven aan de snelle groei van deze sector (Gevers Deynoot-Schaub, 2005). Op het gebied van de kwaliteit van de kinderopvang valt nog veel winst te behalen (Vermeer et al., 2008).

Investering in jonge kinderen is essentieel om ongelijkheden op het gebied van levenskansen en armoede tegen te gaan (Esping-Andersen, 2002). De aanwezigheid van kwalitatief goede kinderopvang een manier om dit te bereiken (Heckman, 2000). De zorg van pedagogisch medewerkers speelt een belangrijke rol bij de mate van kwaliteit van de kinderopvang. (Helmerhorst, et al, 2014). Verschillende factoren beïnvloeden de interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers. (De Schipper, et al., 2007; Vermeer et al., 2008).

In dit onderzoek is gezocht naar een antwoord op de volgende vraag: *Wat is de relatie tussen verschillende factoren en de door pedagogisch medewerkers ervaren kwaliteit van zorgverlening binnen de kinderopvang?* Deze vraag is opgedeeld in drie vragen over drie soorten factoren, namelijk structurele, persoonlijke en contextuele factoren. Deze zullen per onderdeel worden beantwoord.

### **5.1. Invloed structurele factoren**

BOEIenD is een relatief nieuwe organisatie. Het aantal bestaansjaren blijkt weinig van invloed te zijn op de proceskwaliteit. Dit komt doordat de pedagogisch medewerkers hun interactievaardigheden altijd benutten. Wel blijkt dat wanneer een opvangvoorziening langer open is, dit ten goede komt aan het stimuleren van de algehele ontwikkeling van de kinderen. Er is meer materiaal en er zijn meer activiteiten beschikbaar. Ook kennen de pedagogisch medewerkers de kinderen en hun collega's dan beter. Dit komt de proceskwaliteit ten goede. Uit de literatuur komt hetzelfde naar voren. De kans dat de proceskwaliteit van een kinderopvangcentrum beter is, neemt toe wanneer deze langer bestaat. Er geldt echter wel dat de opvangvoorzieningen waarbij dit het geval is veelal meer dan zes jaar bestaan (Vermeer et al., 2008). Dit is bij BOEIenD niet het geval.

De gemiddelde leeftijd van de kinderen bij BOEIenD is laag. Dit is van invloed op de interactievaardigheden van de participanten. Zij benutten hun interactievaardigheden bij jonge kinderen over het algemeen intensiever. Zij zeggen echt niet expliciet dat de proceskwaliteit



hierdoor afneemt zoals in de literatuur wordt beschreven. Dit kan zijn, omdat er bij BOElenD weinig baby's zijn. Baby's ontvangen namelijk kwalitatief lage zorg (De Schipper, et al., 2007; Vermeer et al., 2008).

De grootte van de groep vormt een belemmering bij de kwaliteit van de interactievaardigheden. Hoewel er alleen onderzoek is verricht naar de invloed van de groepsgrootte variërend van vijf tot zeventien kinderen op de proceskwaliteit, blijken de uitkomsten overeen te komen; hoe groter de groep, hoe slechter de proceskwaliteit is (Vermeer et al., 2008).

De verhouding van het aantal pedagogisch medewerkers tot het aantal kinderen is volgens de deelnemers van invloed. Wanneer de ratio groter is, vermindert de tijd voor de kinderen waardoor de proceskwaliteit daalt. Dit is in overeenstemming met de literatuur, hieruit blijkt ook dat kleiner de ratio, hoe beter de interactievaardigheden van de pedagogisch medewerkers (De Schipper et al., 2006). De deelnemers werkzaam bij opvangvoorzieningen met relatief kleine ratio's vinden dit over het algemeen positief en denken als dit groter wordt dat het een negatieve invloed op de interactievaardigheden heeft.

Het ontbreken van de continuïteit van het personeel blijkt van negatieve invloed op de proceskwaliteit. Op de opvangvoorzieningen op de Bernard en Arnhorst lijkt dit het geval. Op het stimuleren van de algehele ontwikkeling en de taalontwikkeling van de kinderen is dit minder van invloed. Op de locaties waar sprake is van veel continuïteit worden de interactievaardigheden positief beïnvloed. Volgens De Schipper et al. (2007) en Cryer et al. (2001) is het ook zo dat de proceskwaliteit lager is bij veel verloop dan bij weinig verloop van pedagogisch medewerkers. Dit zorgt er namelijk voor dat de kinderen belemmerd worden in het opbouwen van een band met de pedagogisch medewerkers, waardoor hun ontwikkeling minder wordt gestimuleerd (Cryer et al., 2001).

## **5.2. Invloed persoonlijke factoren**

De deelnemers beschikken over het algemeen over een goede fysieke en geestelijke gezondheid. Dit blijkt ook uit ander onderzoek een positieve invloed te hebben op de interactievaardigheden (De Schipper et al., 2007). Wanneer de gezondheid van de deelnemers minder goed is dan zorgt dit vaak voor een vermindering van de proceskwaliteit. De pedagogisch medewerkers proberen om bij een verminderde gezondheid dit niet van invloed te laten zijn op de kwaliteit van hun interactievaardigheden.

De leeftijd blijkt een invloed te hebben op de interactievaardigheden van de pedagogisch medewerkers. Volgens de meesten, heeft de (levens)ervaring waarover oudere

pedagogisch medewerkers beschikken een positieve invloed op de hun interactievaardigheden. Dit is ook uit eerder onderzoek gebleken (De Schipper et al., 2007). Enkele jonge pedagogisch medewerkers vinden daarentegen dat zij dankzij hun leeftijd over meer inlevingsvermogen en veerkracht beschikken. Dit komt volgens hen de kwaliteit van sommige interactievaardigheden ten goede. In de onderzochte literatuur blijkt hiervoor geen ondersteuning te vinden.

Ongeveer een derde van de deelnemers heeft een hbo-opleiding afgerond. De rest heeft een mbo-opleiding volbracht. De opleiding van de pedagogisch medewerker is het minste van invloed op het bieden van structuur en het stellen van grenzen. Deze vaardigheid wordt meer beïnvloed door persoonlijkheid en werkervaring. Er blijkt uit dit onderzoek niet expliciet, zoals in de literatuur wordt gesteld, dat hoger opgeleide pedagogisch medewerkers meer adequate zorg kunnen verlenen (Fukkink & Lont, 2007). Over het algemeen lijken de deelnemers met een afgeronde hbo-opleiding wel meer invloed van hun opleiding te ervaren op de proceskwaliteit dan de medewerkers met een mbo-opleiding.

De invloed van de werkervaring op de interactievaardigheden blijkt onder de persoonlijke factoren de grootste invloed te hebben op de proceskwaliteit. Over het algemeen kan worden gezegd dat hoe meer werkervaring een pedagogisch medewerker heeft hoe beter haar interactievaardigheden zijn. Dit is in overeenstemming met eerder onderzoek (De Schipper et al., 2007). De invloed van werkervaring blijkt echter groter dan uit verschillend ander onderzoek is gebleken (Clarke-Stewart, et al., 2002)

### **5.3. Invloed contextuele factoren**

Er bestaat wat stress met betrekking tot de werklast van de deelnemers, deze stress betreft vaak organisatorische en voorbereidende werkzaamheden. Tijdens het werken met de kinderen wordt weinig stress ervaren. Wellicht dat dit de reden is dat de pedagogisch medewerkers verdeeld zijn over de mate van invloed van hun werklast op hun interactievaardigheden.

Wanneer er stress met bestrekking tot de werklast wordt ervaren is dit van invloed op de kwaliteit van het werk (Van Veldhoven, et al., 2002). Daarentegen wordt door de deelnemers ook benoemd dat zij de mate van hun werklast niet van invloed laten zijn op de kwaliteit van hun interactievaardigheden.

Over het algemeen ervaren de pedagogisch medewerkers de samenwerking met hun (directe) collega's als positief. Dit komt volgens hen de proceskwaliteit ten goede. Uit de

literatuur blijkt hetzelfde; een goede onderlinge relatie zorgt voor meer intrinsieke motivatie. Dit is van positieve invloed op de proceskwaliteit (Travis et al., 2014).

De deelnemers ervaren vrijwel allemaal enkele belemmering in de samenwerking met het bestuur. De mate van vertrouwen en respect op dit vlak kent daarom ook enkele verbeterpunten. Dit komt volgens de pedagogisch medewerkers doordat het bestuur niet aan de organisatorische randvoorwaarden voldoet en de pedagogisch medewerkers zich niet serieus genomen voelen als professional.

De deelnemers achten hun eigen arbeidsomstandigheden van invloed op de proceskwaliteit, hoewel zij dit proberen te beperken. Ook uit de literatuur blijkt dat pedagogisch medewerkers betere proceskwaliteit verzorgen als zij meer tevreden zijn met hun baan (Travis, et al., 2014).

De goede thuissituatie van de pedagogisch medewerkers heeft over het algemeen een positieve invloed op de proceskwaliteit. Voor een enkeling kan wanneer er sprake is van een (tijdelijke) stressvolle thuissituatie, hun interactievaardigheden hierdoor worden beïnvloed. Deze resultaten komen overeen met wat in De Schipper et al. (2007) wordt gesteld.

De omvang van het kinderopvangcentrum is volgens de deelnemers van invloed op de proceskwaliteit. Een kleine omvang is over het algemeen beter dan een grote omvang. Dit komt ook naar voren in De Schipper et al. (2007).

Bij BOEIenD worden vooral deeltijdbanen geboden. Het aantal uren dat de pedagogisch medewerkers werken is van invloed op de kwaliteit van hun interactievaardigheden. Over het algemeen blijkt dat meer werkzame uren de interactievaardigheden positief beïnvloeden, omdat hoe meer tijd de pedagogisch medewerkers met de kinderen doorbrengen hoe beter zij hun ontwikkeling kennen en kunnen stimuleren.

Het bovenstaande staat in contrast met wat in Vermeer et al., (2008) wordt gesteld, namelijk dat pedagogisch medewerkers die minder uren werken en minder ervaring hebben beter om zouden kunnen gaan met de nadelige kanten aan het werk en daardoor betere proceskwaliteit kunnen bieden (Vermeer et al., 2008).

#### **5.4. Beperkingen en aanbevelingen**

Een beperking van dit onderzoek is dat het zich baseert op de visie van één groep betrokkenen. De opvattingen en meningen van bijvoorbeeld ouders, kinderen en andere betrokkenen bij BOEIenD zijn niet meegenomen. Een andere beperking is dat het onderzoek

de meningen, visies en opvattingen bevat en niet de feitelijk, waarneembare invloed op de proceskwaliteit meet. Het meet de ervaren invloed. Ook bestaan er wellicht andere factoren die van invloed zouden kunnen zijn op de proceskwaliteit. Vervolgonderzoek zou hierbij uitkomst kunnen bieden. De invloed van de relevante factoren zouden door middel van kwantitatief onderzoek verder kunnen worden onderzocht. Hierbij is een grotere steekproef nodig om de bevindingen generaliseerbaar te kunnen achten.

De uitkomsten van het onderzoek leiden tot enkele aanbevelingen voor de praktijk. Opvallend aan de resultaten van dit onderzoek is de onvrede over de samenwerking met het bestuur van BOEIenD. Dit heeft, hoewel de pedagogisch medewerkers het proberen te beperken, invloed op de proceskwaliteit. Dit is een factor waarbij, zonder extra kosten, verandering kan plaatsvinden om de proceskwaliteit van BOEIenD te verbeteren.

Een te grote pedagogisch medewerker-kind-ratio is van negatieve invloed op de proceskwaliteit. De proceskwaliteit van BOEIenD zou worden verbeterd wanneer deze kleiner wordt gemaakt. Een andere suggestie om de negatieve effecten van een grote ratio te verkleinen wordt tijdens de interviews door een deelnemer genoemd. De groepen zouden per leeftijdscategorie moeten worden ingedeeld of er zou extra personeel moeten komen om de huishoudelijke taken over te nemen.

Tot slot blijkt de goede onderlinge relatie tussen de pedagogisch medewerkers van positieve invloed op de proceskwaliteit. Voor andere kinderopvangorganisaties is dit een belangrijk gegeven. Zij zouden wanneer de onderlinge relaties tussen collega's niet goed zijn, deze kunnen stimuleren om de proceskwaliteit te verhogen.

## Literatuur

- Ahn, H. (2012). Child care subsidy, child care costs, and employment of low-income single mothers. *Children and Youth Services Review*, 34, 379-387. doi: 10.1016/j.chilyouth.2011.11.010
- Blundell, R. (2000). Comments on James Heckman's "Policies to foster human capital". *Research in Economics*, 54, 57-60. doi:10.1006/reec.1999.0219
- Burchinal, M. R., & Cryer, D. (2003). Diversity, child care quality, and developmental outcomes. *Early childhood research quarterly*, 18(4), 401-426. doi: 10.1016/j.ecresq.2003.09.003
- Bonoli, G. (2005). The politics of the new social policies: providing coverage against new social risks in mature welfare states. *Policy & Politics*, 33, 431-439.
- Ceglowski, D., & Bacigalupa, C. (2002). Four perspectives on child care quality. *Early Childhood Education Journal*, 30, 87-92. doi: 082-3301/02/1200-0087/0.
- Clarke-Stewart, K. A., Vandell, D. L., Burchinal, M., O'Brien, M., & McCartney, K. (2002). Do regulable features of child-care homes affect children's development?. *Early childhood research quarterly*, 17(1), 52-86. doi: 10.1016/S0885-2006(02)00133-3
- Cryer, D., Hurwitz, S. & Wolery, M. (2001). Continuity of caregiver for infants and toddler in center-based child care: Report on a survey of center practices. *Early Childhood Research Quarterly*, 15, 497-514.
- DiCicco-Bloom, B. & Crabtree, B.F. (2006) The qualitative research interview. *Medical education*, 40, 314-321. doi: 10.1111/j.1365-2929.2006.02418.x
- Esping-Andersen, G. (2002). *Towards a Child Centred Social investment Strategy*. Verkregen op: [http://devel.ciimu.org/webs/wellchi/conference\\_3/esping-andersen.pdf](http://devel.ciimu.org/webs/wellchi/conference_3/esping-andersen.pdf)
- Fukkink, R., Tavecchio, L., De Kruif, R., Vermeer, H. & Van Zeijl, J. (2006). Criteria voor kwaliteit van kinderopvang: Visies van sleutelfiguren. *Pedagogiek*, 25, 243-261.
- Fukkink, R., Helmerhorst, K.O.W., Bollen, Riksen-Walraven, J.M.A. (2012). Pedagogische kwaliteit van de kinderopvang voor 0- tot 4-jarigen in Nederlandse kinderdagverblijven in 2012. *Amsterdam: NCKO*. Verkregen op: <http://www.kinderopvangonderzoek.nl/drupal/sites/default/files/field/textfile/NCKO%20rapport%20Kwaliteitspeiling%202012.pdf>
- Fukkink, R. G., & Lont, A. (2007). Does training matter? A meta-analysis and review of caregiver training studies. *Early Childhood Research Quarterly*, 22, 294-311. doi:10.1016/j.ecresq.2007.04.005

- Gevers Deynoot-Schaub, M. J. G. & Riksen-Walraven, J. M. (2005). Child care under pressure: The quality of Dutch centers in 1995 and in 2001. *The Journal of Genetic Psychology, 166*, 280-296. doi: 10.3200/GNTP.166.3.280-296
- Hartog, J. (1999). Wither Dutch corporatism? Two decades of employment policies and welfare reforms. *Scottish Journal of Political Economy, 46*, 458-487. doi: 10.1111/1467-9485.00143
- Heckman, J. J. (2000). Policies to foster human capital. *Research in economics, 54*, 3-56. doi: doi:10.1006/reec.1999.0225
- Helmerhorst, K.O.W., Riksen-Walraven, J.M., Vermeer, H.J., Fukkink, R.G. & Tavecchio, L.W.C.(2014) Measuring the interactive skills of caregivers in child care centers: development and validation of the caregiver interaction profile scales. *Early Education and Development, 25*, 770-790. doi: 10.1080/10409289.2014.840482
- Katz, L. G. (1993). Multiple perspectives on the quality of early childhood programmes. *European Early Childhood Education Research Journal, 1*, 5-9. Doi: 10.1080/13502939385207411
- De Kruijff, R. E. L., Vermeer, H. J., Fukkink, R. G., Riksen-Walraven, J. M. A., Tavecchio, L. W. C., Van IJzendoorn, M. H. & Van Zeijl, J. (2007). De Nationale Studie Pedagogische Kwaliteit Kinderopvang. Eindrapport Project 0 en 1. Verkregen op: <http://dare.uva.nl/document/2/53540>
- Knijn, T., & Saraceno, C. (2010). Changes in the regulation of responsibilities towards childcare needs in Italy and the Netherlands: different timing, increasingly different approaches. *Journal of European Social Policy, 20*, 444-455. doi: 10.1177/0958928710380481
- Lewis, J., Knijn, T., Martin, C., & Ostner, I. (2008). Patterns of development in work/family reconciliation policies for parents in France, Germany, the Netherlands, and the UK in the 2000s. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 15*, 261-286. doi: 10.1093/sp/jxn016
- NICHD Early Child Care Research Network (2002). Child-care structure → process → outcome: Direct and indirect effects of child-care quality on young children's development. *Psychological Science, 13*, 199-206.
- Plantenga, J. (2002). Combining work and care in the polder model: an assessment of the Dutch part-time strategy. *Critical Social Policy, 22*, 53-71. doi: 10.1177/02610183020220010601

- Rijksoverheid. (n.d.). *Kinderopvang*. Verkregen op: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvang/vraag-en-antwoord/welke-vormen-van-kinderopvang-zijn-er.html>
- Rijksoverheid a. (n.d.). *Hoe is de buitenschoolse opvang geregeld?* Verkregen op: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/vragen-en-antwoorden/hoe-is-de-buitenschoolse-opvang-bso-geregeld.html>
- Schipper, E. J., Riksen-Walraven, J. M. & Geurts, S. A. E. (2006). Effects of Child-Caregiver Ratio on the Interactions Between Caregivers and Children in Child-Care Centers: *An Experimental Study*. *Child Development*, 77, 861 – 874.
- Van Schaik, S. D., Leseman, P. P., & Huijbregts, S. K. (2014). Cultural diversity in teachers' group-centered beliefs and practices in early childcare. *Early Childhood Research Quarterly*, 29, 369-377. doi: 10.1080/
- Schipper, E. J., Riksen-Walraven, J. M. & Geurts, S. A. (2007). Multiple determinants of caregiver behavior in child care centers. *Early Childhood Research Quarterly*, 22, 312-326. doi:10.1016/j.ecresq.2007.04.004
- De Schipper, E. J., Riksen-Walraven, J. M. & Geurts, S. A. E. (2008). Multiple determinants of caregiver behavior in child care centers. *Early Childhood Research Quarterly*, 22, 312–326. doi:10.1016/j.ecresq.2007.04.004
- Smith, A. B. (1999). Quality childcare and joint attention. *International Journal of Early Years Education*, 7, 85-98. doi: 10.1080/0966976990070107
- Travis, D. J., Lee, A., Faulkner, M., Gerstenblatt, P. & Boston, J. (2014). Cultivating a thriving childcare workforce: a theory-driven qualitative analysis. *Community, Work & Family*, 17, 325-345. doi: 10.1080/13668803.2013.850402
- De Valk, E. (2015). *Samsom: kinderen op driejarige leeftijd naar school*. Verkregen op: <http://www.nrc.nl/nieuws/2015/02/07/samsom-kinderen-op-driejarige-leeftijd-naar-school/>
- Vermeer, H. J. van IJzendoorn, de Kruif R.E.L., Fukkink, R.G. Tavecchio, L.W.C. Riksen-Walraven, J.M. & van Zeijl, J. (2008). Child care in the Netherlands: trends in quality over the years 1995–2005. *The Journal of Genetic Psychology*, 169, 360–385. doi: /10.3200/GNTP.169.4.360-385
- Ware, Jr, J. E., Kosinski, M., & Keller, S. D. (1996). A 12-Item Short-Form Health Survey: construction of scales and preliminary tests of reliability and validity. *Medical care*, 34, 220-233.

Wetzels, C. (2005). Supply and price of childcare and female labour force participation in the Netherlands. *Labour*, 19, 171-209.

Yerkes, M. A. (2014). Collective Protection for New Social Risks: Childcare and the Dutch welfare state. *Journal of Social Policy*, 43, 811 – 828. doi:  
10.1017/S0047279414000385



## Bijlage 1: Figuren

Locatie	Aantal pedagogisch medewerkers
<b>Akker</b> totaal	3
-BSO, VSO	3
<b>Arnhorst</b> totaal	6
-BSO, VSO	6*
<b>Bernard</b> totaal	5
- BSO, VSO	5*
<b>Holtbank</b> totaal	4
-BSO, VSO	2
-KDV	1
-SLG	1
Totaal aantal pedagogisch medewerkers BOEIenD:	17

Figuur 5: pedagogisch medewerkers BOEIenD, per locatie

BSO: Buitenschoolse opvang

VSO: Voorschoolse opvang

KDV: Kinderdagverblijf

SLG: Speel-leer-groep

\*Een pedagogisch medewerker werkt zowel bij de Arnhorst als bij de Bernard. Zij is in figuur 6 bij beide locaties meegeteld.

<b>Locatie</b>	<b>Datum van opening</b>	<b>Aantal bestaansjaren*</b>
De Akker (BSO, VSO)	13-08-2012	Ongeveer 2 jaar en 10,5 maanden
De Arnhorst (BSO, VSO)	16-03-2011	Ongeveer 4 jaar en 3,5 maanden
De Bernard (BSO, VSO)	04-06-2012	Ongeveer drie jaar en 1 maand
De Holtbank (BSO, VSO)	04-03-2013	Ongeveer twee jaar en 4 maanden
De Holtbank (KDV)	12-05-2013	Ongeveer 2 jaar en 2,5 maanden
De Holtbank (Speel-leer-groep)	27-10-2014	Ongeveer 8 maanden

Figuur 6: Aantal bestaansjaren BOEIenD.

\*Gemeten vanaf opening tot 1-07- 2015

<b>Locatie</b>	<b>Gemiddelde leeftijd kinderen</b>
De Akker (BSO, VSO)	6,86 jaar
De Arnhorst (BSO, VSO)	6,64 jaar
De Bernard (BSO, VSO)	6,11 jaar
De Holtbank (BSO, VSO)	9,77 jaar
De Holtbank (KDV)	2,63 jaar
De Holtbank (Speel-leer-groep)	2,75 jaar
<b>BOEIenD totaal</b>	<b>5,83 jaar</b>

Figuur 7: Gemiddelde leeftijd kinderen per locatie BOEIenD

Locatie en type opvang	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	
Akker VSO	2	x	x	x	x	
Akker BSO	22	23	x	9	6	
Arnhorst VSO	5	9	2	8	2	
Arnhorst BSO	28	58	16	49	8	
Bernard VSO	1	4	1	1	1	
Bernard BSO	42	35	2	38	38	
Holtbank VSO	4	2	1	4	3	
Holtbank BSO	12	18	2	8	3	
Holtbank KDV ochtend	5	4	x	1	x	
Holtbank KDV middag	4	6	1	3	x	
Holtbank SLG	15	15	15	15	x	

Figuur 8: Grootte van de groep

Locatie en type opvang	Ratio maandag	Ratio dinsdag	Ratio woensdag	Ratio donderdag	Ratio vrijdag	Gemiddelde ratio
Akker VSO	1:2	X	x	x	x	1:2
Akker BSO	3:22	3:23	x	3:21	1:6	2,5:18
Arnhorst VSO	1:5	1:9	1:2	1:8	1:2	1:5,2
Arnhorst BSO	3:28	6:58	2:16	5:49	1:8	3,4:31,8
Bernard VSO	1:1	1:4	1:1	1:1	1:1	1:1,6
Bernard BSO	5:42	4:35	1:2	4:38	4:38	3,6:31
Holtbank VSO	1:4	1:2	1:1	1:4	1:3	1:2,8
Holtbank BSO	2:12	2:18	1:2	1:8	1:3	1.6:6.4
Holtbank KDV ochtend	1:5	1:4	x	1:1	x	1:3,3
Holtbank KDV middag	1:4	1:6	1:1	1:3	x	1:3,5
Holtbank SLG	1:15	1:15	1:15	1:15	x	1:15

Figuur 9: leidster kind ratio per dag en locatie.

x: geen kinderen aanwezig

<b>Locatie</b>	<b>Aantal wisselingen van pedagogisch medewerkers</b>
De Akker (BSO, VSO)	1
De Arnhorst (BSO, VSO)	3
De Bernard (BSO, VSO)	5
De Holtbank (BSO, VSO)	0
De Holtbank (KDV)	1
De Holtbank (Speel-leer-groep)	1
De Holtbank totaal	2
Totaal aantal wisselingen van pedagogisch medewerkers bij BOEIeND:	13

Figuur 10: Aantal wisselingen van pedagogisch medewerkers per locatie

<b>Locatie</b>	<b>Aantal kinderen ingeschreven</b>
De Akker (BSO, VSO)	47
De Arnhorst (BSO, VSO)	99
De Bernard (BSO, VSO)	98
De Holtbank (BSO, VSO)	30
De Holtbank (KDV)	8
De Holtbank (Speel-leer-groep)	28
De Holtbank totaal	66
Aantal kinderen ingeschreven bij BOEIeND totaal:	376

Figuur 11: Omvang kinderopvangcentra van BOEIeND

## **Bijlage 2: Interview pedagogisch medewerkers**

### **Algemene informatie**

Deelnemer (code):

Werklocatie:

Datum interview:

Tijdsduur interview:

### **Inleiden interview**

Voor mijn opleiding Arbeid, zorg en welzijn; voer ik een onderzoek uit over het werken in de kinderopvang. Hier horen allerlei aspecten bij waar ik wat over wil vragen. Het interview zal ongeveer een uur duren.

### **Vertrouwelijkheid interviews**

De interviews zullen worden opgenomen. Deze worden enkel beluisterd door mijzelf. Na afronding van het onderzoek zal alle audio worden gewist. Namen zullen niet worden gepubliceerd in het uiteindelijke verslag.

### **Persoonlijke factoren**

#### *Leeftijd*

-Wat is jouw leeftijd?

#### *Opleiding*

-Wat is jouw hoogst afgeronde opleiding?

*(waarmee in de kinderopvang mag worden gewerkt)*

- MBO 3, Gespecialiseerd pedagogisch medewerker kinderopvang of vergelijkbaar
- MBO 3, Onderwijsassistent of vergelijkbaar
- MBO 4, Gespecialiseerd pedagogisch medewerker kinderopvang of vergelijkbaar
- MBO 4, Onderwijsassistent of vergelijkbaar
- HBO, opleiding sector gedrag en maatschappij of vergelijkbaar
- HBO, opleiding onderwijs
- HBO, opleiding sport(onderwijs)

○ Anders namelijk:.....

-Heb je daarna nog bijscholingscursussen of trainingen gevolgd?

-Welke zijn dat?

### Tabel persoonlijke factoren

-Zou je in de volgende tabel een score van 1 tot 5 geven?

1 = niet van invloed

2 = weinig van invloed

3 = van invloed

4 = redelijk van invloed

5 = volledig van invloed	Invloed van leeftijd op...	Invloed van opleiding op...	Invloed van werkervaring op...	Invloed van gezondheid op...
1.Emotionele en fysieke steun aan kinderen				
2.Rekening houden met de visies en bedoelingen van het individuele kind				
2.Stimuleren van de taalontwikkeling van kinderen				
3.Stimuleren van kinderen, door middel van bijvoorbeeld materiaal, activiteiten en suggesties.				
4.Bieden van structuur en het stellen van grenzen				
5.Stimuleren van interacties tussen kinderen				

## **Vragen aan de hand van de gegeven scores op de tabel**

### *Leeftijd*

- Wat denk jij dat de invloed is van jouw eigen leeftijd op.....
- .....de fysieke en emotionele steun aan kinderen?
- .....het rekening houden met de visies en bedoelingen van het individuele kind?
- .....het stimuleren van de taalontwikkeling van kinderen?
- .....het stimuleren van kinderen door middel van bijvoorbeeld materiaal, activiteiten en suggesties?
- .....het bieden van structuur en het stellen van grenzen?
- .....het stimuleren van interacties tussen kinderen?

### *Opleiding*

- Wat denk jij dat de invloed is van jouw eigen opleiding op.....
- .....de fysieke en emotionele steun aan kinderen?
- .....het rekening houden met de visies en bedoelingen van het individuele kind?
- .....het stimuleren van de taalontwikkeling van kinderen?
- .....het stimuleren van kinderen door middel van bijvoorbeeld materiaal, activiteiten en suggesties?
- .....het bieden van structuur en het stellen van grenzen?
- .....het stimuleren van interacties tussen kinderen?

### *Werkervaring*

- Wat is de invloed van jouw eigen werkervaring op.....
- .....de fysieke en emotionele steun aan kinderen?
- .....het rekening houden met de visies en bedoelingen van het individuele kind?
- .....het stimuleren van de taalontwikkeling van kinderen?
- .....het stimuleren van kinderen door middel van bijvoorbeeld materiaal, activiteiten en suggesties?
- .....het bieden van structuur en het stellen van grenzen?
- .....het stimuleren van interacties tussen kinderen?



### *Gezondheid*

- Wat denk jij dat de invloed is van jouw eigen gezondheid op.....
- .....de fysieke en emotionele steun aan kinderen?
- .....het rekening houden met de visies en bedoelingen van het individuele kind?
- .....het stimuleren van de taalontwikkeling van kinderen?
- .....het stimuleren van kinderen door middel van bijvoorbeeld materiaal, activiteiten en suggesties?
- .....het bieden van structuur en het stellen van grenzen?
- .....het stimuleren van interacties tussen kinderen?

### **Structurele factoren**

#### *Continuïteit van het personeel*

Welk je regelmatig met verschillende collega's of juist niet?

-Zou je in de volgende tabel een score van 1 tot 5 geven?

1 = geen invloed

2 = een weinig invloed

3 = van invloed

4 = redelijk veel invloed

5 = is volledig van invloed

	<b>Invloed van gemiddelde leeftijd kinderen op...</b>	<b>Invloed van aantal bestaans-jaren opvang op...</b>	<b>Invloed van grootte van de groep op...</b>	<b>Invloed van verhouding aantal leidsters tot het aantal kinderen op...</b>	<b>Invloed van continuïteit van pedagogisch medewerkers op...</b>
1.Emotionele en fysieke steun aan kinderen					
2.Rekening houden met de visies en bedoelingen van het individuele kind					
2.Stimuleren van de taalontwikkeling van kinderen					
3.Stimuleren van kinderen, door middel van bijvoorbeeld materiaal, activiteiten en suggesties.					
4.Bieden van structuur en het stellen van grenzen					
5.Stimuleren van interacties tussen kinderen					

### **Vragen aan de hand van de gegeven scores op de tabel**

*Gemiddelde leeftijd van de kinderen in de groep*

- Wat is de invloed van de gemiddelde leeftijd van de kinderen op jouw locatie op.....
- .....de fysieke en emotionele steun aan kinderen?
- .....het rekening houden met de visies en bedoelingen van het individuele kind?

- .....het stimuleren van de taalontwikkeling van kinderen?
- .....het stimuleren van kinderen door middel van bijvoorbeeld materiaal, activiteiten en suggesties?
- .....het bieden van structuur en het stellen van grenzen?
- .....het stimuleren van interacties tussen kinderen?

*Het aantal jaar dat de opvangvoorziening bestaat*

- Wat is de invloed van het aantal jaar er op jouw locatie kinderopvang wordt geboden op.....
- .....de fysieke en emotionele steun aan kinderen?
- .....het rekening houden met de visies en bedoelingen van het individuele kind?
- .....het stimuleren van de taalontwikkeling van kinderen?
- .....het stimuleren van kinderen door middel van bijvoorbeeld materiaal, activiteiten en suggesties?
- .....het bieden van structuur en het stellen van grenzen?
- .....het stimuleren van interacties tussen kinderen?

*De grootte van de groep*

- Wat is de invloed van de grootte van de groep kinderen op jouw locatie op.....
- .....de fysieke en emotionele steun aan kinderen?
- .....het rekening houden met de visies en bedoelingen van het individuele kind?
- .....het stimuleren van de taalontwikkeling van kinderen?
- .....het stimuleren van kinderen door middel van bijvoorbeeld materiaal, activiteiten en suggesties?
- .....het bieden van structuur en het stellen van grenzen?
- .....het stimuleren van interacties tussen kinderen?

*De verhouding van aantal pedagogisch medewerkers tot aantal kinderen*

- Wat is volgens jou de invloed van de verhouding van het aantal pedagogisch medewerkers tot het aantal kinderen op jouw locatie op.....
- .....de fysieke en emotionele steun aan kinderen?

- .....het rekening houden met de visies en bedoelingen van het individuele kind?
- .....het stimuleren van de taalontwikkeling van kinderen?
- .....het stimuleren van kinderen door middel van bijvoorbeeld materiaal, activiteiten en suggesties?
- .....het bieden van structuur en het stellen van grenzen?
- .....het stimuleren van interacties tussen kinderen?

### *Continuïteit van het personeel*

-Wat is volgens jou de invloed van het aantal wisselingen van pedagogisch medewerkers op jouw werkplaats op.....

- .....de fysieke en emotionele steun aan kinderen?
- .....het rekening houden met de visies en bedoelingen van het individuele kind?
- .....het stimuleren van de taalontwikkeling van kinderen?
- .....het stimuleren van kinderen door middel van bijvoorbeeld materiaal, activiteiten en suggesties?
- .....het bieden van structuur en het stellen van grenzen?
- .....het stimuleren van interacties tussen kinderen?

### **Contextuele factoren**

#### *Stress met betrekking tot werklast*

- Zijn er volgens jou voldoende pedagogisch medewerkers op de werkvloer?
- Zijn er momenten op jouw werkdag waarop jij extra ondersteuning van een pedagogisch medewerk zou kunnen gebruiken?
- Wanneer is dit? Waarom is dit?
- Is jouw werk fysiek zwaar?
- Is jouw werk mentaal zwaar?
- Kom jij op jouw werk dingen tegen die je persoonlijk raken?
- Hoe veel stress ervaar je met betrekking tot jouw werklast?

#### *Arbeidsomstandigheden*

- Hoe worden dagelijkse keuzes op jouw werkplek gemaakt?

-Hoe wordt er op jouw werkplaats informatie uitgewisseld tussen collega's onderling?

-Hoe zou jij de mate van vertrouwen en respect op jouw werk omschrijven?

### *Thuisituatie*

-Kan je omschrijven hoe jouw gezinssamenstelling eruit ziet?

-Moet je hard werken om thuis alles wat je moet doen, gedaan te krijgen?

-Zou je willen dat je het thuis minder druk had?

-*Bij aanwezigheid partner:* geeft jouw partner je voldoende steun?

### *Omvang van de baan*

-Hoeveel uur werk jij per week bij BOElenD?

-Heb je een vaste groep?

-Welke dagdelen werk je?

-Zou je in de volgende tabel een score van 1 tot 5 geven?

1 = geen invloed

2 = een weinig invloed

3 = van invloed

4 = redelijk veel invloed

5 = is volledig van invloed

	<b>De werklust op...</b>	<b>Invloed van arbeidsomstandigheden op...</b>	<b>Invloed van op steun en werkdruk vanuit de thuissituatie op...</b>	<b>Invloed van op omvang van het opvangcentrum...</b>	<b>Invloed van de omvang van de baan op...</b>
a. Emotionele en fysieke steun aan kinderen					
b. Rekening houden met de visies en bedoelingen van het individuele kind					
c. Stimuleren van de taalontwikkeling van kinderen					
d. Stimuleren van kinderen, door middel van bijvoorbeeld materiaal, activiteiten en suggesties.					
e. Bieden van structuur en het stellen van grenzen					
f. Stimuleren van interacties tussen kinderen					

*Stress met betrekking tot werklust*

-Wat is de invloed van jouw stress met betrekking tot jouw werklust op.....

-.....de fysieke en emotionele steun aan kinderen?

-.....het rekening houden met de visies en bedoelingen van het individuele kind?

-.....het stimuleren van de taalontwikkeling van kinderen?

-.....het stimuleren van kinderen door middel van bijvoorbeeld materiaal, activiteiten en suggesties?

-.....het bieden van structuur en het stellen van grenzen?

-.....het stimuleren van interacties tussen kinderen?

### *Arbeidsomstandigheden*

- Hoe zijn de huidige manier van het maken van keuzes, het uitwisselen van informatie en de mate van vertrouwen en respect (= arbeidsomstandigheden) van invloed op.....
- .....de fysieke en emotionele steun aan kinderen?
- .....het rekening houden met de visies en bedoelingen van het individuele kind?
- .....het stimuleren van de taalontwikkeling van kinderen?
- .....het stimuleren van kinderen door middel van bijvoorbeeld materiaal, activiteiten en suggesties?
- .....het bieden van structuur en het stellen van grenzen?
- .....het stimuleren van interacties tussen kinderen?

### *Steun en werkdruk vanuit de thuissituatie*

- Wat is de invloed van jouw eigen thuissituatie op.....
- .....de fysieke en emotionele steun aan kinderen?
- .....het rekening houden met de visies en bedoelingen van het individuele kind?
- .....het stimuleren van de taalontwikkeling van kinderen?
- .....het stimuleren van kinderen door middel van bijvoorbeeld materiaal, activiteiten en suggesties?
- .....het bieden van structuur en het stellen van grenzen?
- .....het stimuleren van interacties tussen kinderen?

### *Omvang van het kinderopvangcentrum*

- Wat is de invloed van het aantal kinderen op jouw locatie op.....
- .....de fysieke en emotionele steun aan kinderen?
- .....het rekening houden met de visies en bedoelingen van het individuele kind?
- .....het stimuleren van de taalontwikkeling van kinderen?
- .....het stimuleren van kinderen door middel van bijvoorbeeld materiaal, activiteiten en suggesties?
- .....het bieden van structuur en het stellen van grenzen?
- .....het stimuleren van interacties tussen kinderen?

### *Omvang van de baan*

- Wat is de invloed van het aantal uren dat jij werkt op.....
- .....de fysieke en emotionele steun aan kinderen?
- .....het rekening houden met de visies en bedoelingen van het individuele kind?
- .....het stimuleren van de taalontwikkeling van kinderen?
- .....het stimuleren van kinderen door middel van bijvoorbeeld materiaal, activiteiten en suggesties?
- .....het bieden van structuur en het stellen van grenzen?
- .....het stimuleren van interacties tussen kinderen?

### Bijlage 3: Vragenlijst gezondheid

#### *Gezondheid*

Zo je per vraag één bolletje zwart willen maken? Als het goede antwoord er niet bij zit, kies dan het antwoord dat het meest passend is.

1.Hoe zou jij over het algemeen jouw gezondheid omschrijven?

- Slecht
- Redelijk
- Goed
- Erg goed
- Perfect

2.De volgende activiteit zou een typische dagelijkse activiteit kunnen zijn, zoals het oplopen van trappen. Beperkt jouw gezondheid je bij dit soort activiteiten? Zo ja, in welke mate?

- Ja, heel erg beperkt
- Ja, een beetje beperkt
- Nee, helemaal niet beperkt

3.Heb je tijdens de afgelopen vier weken de volgende problemen gehad met je werk of andere dagelijkse activiteiten door jouw fysieke gezondheid en heb je hierdoor minder kunnen doen dan je zou willen?

- Ja



- Nee

4. Heb je tijdens de afgelopen vier weken de volgende problemen gehad met je werk of andere dagelijkse activiteiten door emotionele problemen (depressieve of angstige gevoelens)?

-Heb minder kunnen doen dan je zou willen?

- Ja
- Nee

-Het werk of andere activiteiten niet zo nauwkeurig als gewoonlijk kunnen volbrengen?

- Ja
- Nee

5. De volgende vragen gaan over hoe het de afgelopen vier weken met je ging. Hoeveel tijd heb je, je vorige week.....

... kalm en rustig gevoeld?

- De hele tijd
- Bijna de hele tijd
- Meestal
- Soms
- Nauwelijks
- Geen moment

...neerslachtig gevoeld

- De hele tijd
- Bijna de hele tijd
- Meestal
- Soms
- Nauwelijks
- Geen moment

6. Hoeveel van de tijd heb je de afgelopen vier weken last gehad van je fysieke gezondheid of emotionele problemen bij sociale activiteiten (zoals het bezoeken van vrienden of familie)?

- De hele tijd
- Bijna de hele tijd

- Soms
- Nauwelijks
- Geen moment

### Bijlage 3: Codeboom

Name	Sources	References
Structurele factoren	0	0
Invloed gemiddelde leeftijd kinderen op...	0	0
...steun	14	15
Weinig invloed	4	4
Van invloed	8	9
Grote invloed	1	1
Weet niet of het van invloed is	1	1
Meer en moeilijker bij jonge leeftijd	7	8
Geboden per leeftijd kind	7	7
...rekening houden individu	14	15
Weinig of geen invloed	5	6
Van invloed	7	7
Weet niet of het van invloed is	1	2
Meer of anders bij jonge leeftijd	4	4
Individuele leeftijd kind	4	5
...stimuleren taalontwikkeling	14	14
Weinig invloed	3	3
Van invloed	9	10
Grote invloed	3	3
Verschillend bij verschillende leeftijden	6	6
Jong, meer mee bezig	5	5
Jonge leren van oudere kinderen	1	1
...stimuleren ontwikkeling	14	14
Weinig invloed	2	2
Van invloed	7	8
Van grote invloed	3	3
Verschillend bij verschillende leeftijden	5	5
Beperkt bij jonge leeftijd	1	1
Splitsen	1	1
...structuur en grenzen	14	15
Weinig invloed	4	4
Van invloed	8	8
Grote invloed	4	4
Verschillend bij verschillende leeftijden	7	9
Meer bij jonge leeftijd	4	5
Meer bij oudere kinderen	1	1

<input type="checkbox"/> ...stimuleren interacties	14	14
<input type="checkbox"/> Weinig invloed	4	4
<input type="checkbox"/> Van invloed	6	7
<input type="checkbox"/> Grote invloed	2	2
<input type="checkbox"/> Verschillend bij verschillende leeftijden	8	8
<input type="checkbox"/> Kinderen spelen met elkaar, ongeacht l	4	4
<input type="checkbox"/> Meer bij jonge leeftijd	2	2
<input type="checkbox"/> Meer bij oudere leeftijd	1	1
<input type="checkbox"/> Invloed aantal bestaansjaren op...	0	0
<input type="checkbox"/> ...steun	14	14
<input type="checkbox"/> Weinig of geen invloed	9	9
<input type="checkbox"/> Van invloed	1	1
<input type="checkbox"/> Grote invloed	2	2
<input type="checkbox"/> Kinderen leren kennen	4	5
<input type="checkbox"/> Altijd	4	4
<input type="checkbox"/> Bekend met collega's	2	2
<input type="checkbox"/> Maakt niet uit bij ervaren pm-ers	2	2
<input type="checkbox"/> Vorige opvangvoorziening	1	1
<input type="checkbox"/> Soms schiet het erbij in	1	1
<input type="checkbox"/> ...rekeninghouden individu	14	15
<input type="checkbox"/> Weinig of geen invloed	8	8
<input type="checkbox"/> Van invloed	3	4
<input type="checkbox"/> Grote invloed	2	2
<input type="checkbox"/> Altijd, ongeacht bestaansjaren	5	5
<input type="checkbox"/> Werplek leren kennen	4	4
<input type="checkbox"/> Zoekend en bewijzen in het begin	2	2
<input type="checkbox"/> Algemene visie aanpassen	1	1
<input type="checkbox"/> ...stimuleren taal	14	17
<input type="checkbox"/> Weinig of geen invloed	10	10
<input type="checkbox"/> Van invloed	4	4
<input type="checkbox"/> Je stimuleert altijd	7	7
<input type="checkbox"/> Kinderen leren kennen	1	1
<input type="checkbox"/> Persoonlijkheid	3	3

<input type="checkbox"/> ...stimuleren ontwikkeling	14	15
<input type="checkbox"/> Weinig of geen invloed	4	4
<input type="checkbox"/> Van invloed	9	10
<input type="checkbox"/> Grote invloed	1	2
<input type="checkbox"/> Kan altijd	3	3
<input type="checkbox"/> Kinderen leren kennen	3	3
<input type="checkbox"/> Meer en nieuw materiaal of activiteiten	3	3
<input type="checkbox"/> Hergebruik maken	2	2
<input type="checkbox"/> Bewijzen	1	1
<input type="checkbox"/> Persoonlijkheid	1	1
<input type="checkbox"/> ...structuur en grenzen	14	16
<input type="checkbox"/> Geen of weinig invloed	7	7
<input type="checkbox"/> Van invloed	5	5
<input type="checkbox"/> Grote invloed	2	2
<input type="checkbox"/> Altijd	7	7
<input type="checkbox"/> Aan het begin meer mee bezig	3	4
<input type="checkbox"/> Later alleen nog herhalen	2	2
<input type="checkbox"/> Bijft een aandachtspunt	2	2
<input type="checkbox"/> Persoonlijkheid	1	1
<input type="checkbox"/> ...stimuleren interacties	14	16
<input type="checkbox"/> Weinig of geen invloed	10	10
<input type="checkbox"/> Van invloed	2	2
<input type="checkbox"/> Grote invloed	2	2
<input type="checkbox"/> Altijd	5	5
<input type="checkbox"/> Kinderen leren kennen	3	3
<input type="checkbox"/> Meer in het begin	1	1
<input type="checkbox"/> Invloed grootte groep op...	0	0
<input type="checkbox"/> ...op steun	14	14
<input type="checkbox"/> Weinig of geen invloed	2	2
<input type="checkbox"/> Van invloed	11	11
<input type="checkbox"/> Grote invloed	1	1
<input type="checkbox"/> Beter in kleine dan grote groep	11	13
<input type="checkbox"/> Anders	1	1
<input type="checkbox"/> Altijd	1	1
<input type="checkbox"/> ...rekening houden individu	14	17
<input type="checkbox"/> Weinig invloed	2	2
<input type="checkbox"/> Van invloed	8	9
<input type="checkbox"/> Grote invloed	3	3
<input type="checkbox"/> Meer in kleine dan grote groep	11	11
<input type="checkbox"/> Doe je altijd	1	1
<input type="checkbox"/> ...stimuleren taal	14	15
<input type="checkbox"/> Weinig invloed	2	2
<input type="checkbox"/> Van invloed	12	12

<input type="radio"/>	Beter in kleine dan grote groep	10	10
<input type="radio"/>	Leren van elkaar	1	1
<input type="radio"/>	Doe je altijd	2	2
<input type="checkbox"/>	...stimuleren ontwikkeling	14	16
<input type="radio"/>	Weinig invloed	2	2
<input type="radio"/>	Van invloed	10	10
<input type="radio"/>	Grote invloed	2	2
<input type="radio"/>	Beter in kleine groep dan grote groep	9	10
<input type="radio"/>	Grote groep biedt meer mogelijkheden	1	1
<input type="radio"/>	In een kleine groep doe je hetzelfde	1	1
<input type="radio"/>	Anders	2	2
<input type="radio"/>	Altijd	2	2
<input type="checkbox"/>	...structuur en grenzen	14	16
<input type="radio"/>	Weinig invloed	1	1
<input type="radio"/>	Van invloed	11	11
<input type="radio"/>	Grote invloed	2	2
<input type="radio"/>	Beter in kleine groep dan grote groep	9	11
<input type="radio"/>	Doe je altijd	2	2
<input type="radio"/>	Meer bij grote groep	1	1
<input type="checkbox"/>	...stimuleren interacties	14	14
<input type="radio"/>	Weinig invloed	2	2
<input type="radio"/>	Grote invloed	1	1
<input type="radio"/>	Van invloed	11	11
<input type="radio"/>	Beter in kleine dan grote groep	6	6
<input type="radio"/>	Kleinere groep, meer hulp nodig	3	3
<input type="radio"/>	Minder in kleine groep	2	2
<input type="radio"/>	Grotere groep, meer keuze voor kind	1	1

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Invloed pedagogisch medewerker-kind-ratio op	0	0
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ...steun	14	14
	<input type="checkbox"/> Van invloed	9	9
	<input type="checkbox"/> Grote invloed	5	5
	<input type="checkbox"/> Kleine ratio meer bieden dan bij grote r	9	9
	<input type="checkbox"/> Groter, minder bieden	7	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ...rekening houden individu	14	14
	<input type="checkbox"/> Van invloed	10	10
	<input type="checkbox"/> Grote invloed	4	5
	<input type="checkbox"/> Kleine ratio meer rekening houden dan	12	14
	<input type="checkbox"/> Altijd	2	2
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ...stimuleren taal	14	15
	<input type="checkbox"/> Weinig invloed	4	4
	<input type="checkbox"/> Van invloed	10	10
	<input type="checkbox"/> Kleine beter dan grote ratio	10	11
	<input type="checkbox"/> Altijd	2	2
	<input type="checkbox"/> Extra personeel of homogene groepe	1	1
	<input type="checkbox"/> Gewenning kan obstakel zijn	1	1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ...stimuleren ontwikkeling	14	14
	<input type="checkbox"/> Van invloed	13	13
	<input type="checkbox"/> Grote invloed	1	1
	<input type="checkbox"/> Meer stimulering bij kleine dan grote ra	12	12
	<input type="checkbox"/> Grote ratio, vermaken kinderen zichzelf	1	1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ...structuur en grenzen	14	15
	<input type="checkbox"/> Weinig invloed	1	1
	<input type="checkbox"/> Van invloed	11	11
	<input type="checkbox"/> Grote invloed	2	2
	<input type="checkbox"/> Gemakkelijker bij kleine dan grote ratio	12	13
	<input type="checkbox"/> Samen op één lijn	1	1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ...stimuleren interacties	14	15
	<input type="checkbox"/> Weinig invloed	1	1
	<input type="checkbox"/> Van invloed	12	12
	<input type="checkbox"/> Grote invloed	1	1
	<input type="checkbox"/> Gemakkelijker bij kleine dan grote rat	7	7
	<input type="checkbox"/> Groter, alleen wanneer nodig	1	2
	<input type="checkbox"/> Groter, meer stimuleren	1	2
	<input type="checkbox"/> Kleiner, minder stimuleren	1	2
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Continuïteit personeel	14	14
	<input type="checkbox"/> Kan het niet beoordelen	1	1
	<input type="checkbox"/> Weinig continuïteit	7	7
	<input type="checkbox"/> Veel continuïteit	6	6
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Invloed continuïteit personeel op...	14	14

<input type="radio"/>	Weinig continuïteit	7	7
<input type="radio"/>	Kan het niet beoordelen	1	1
<input type="checkbox"/>	...steun	14	14
<input type="radio"/>	Van invloed	10	10
<input type="radio"/>	Grote invloed	3	3
<input type="checkbox"/>	Veel wisselingen, steun bieden moeilijk	8	8
<input type="radio"/>	Door aanwezige continuïteit, meer steu	7	7
<input type="checkbox"/>	...rekeninghouden individu	14	14
<input type="radio"/>	Van invloed	8	8
<input type="radio"/>	Grote invloed	5	5
<input type="radio"/>	Beter bij continuïteit personeel	14	14
<input type="radio"/>	Frisse blik	1	1
<input type="checkbox"/>	...stimuleren taal	14	15
<input type="radio"/>	Weinig invloed	6	6
<input type="radio"/>	Van invloed	4	4
<input type="radio"/>	Grote invloed	2	2
<input type="radio"/>	Bij continuïteit, beter	8	9
<input type="radio"/>	Altijd	4	4
<input type="radio"/>	Frisse blik	3	3
<input type="checkbox"/>	...stimuleren ontwikkeling	14	15
<input type="radio"/>	Weinig of geen invloed	2	2
<input type="radio"/>	Van invloed	8	8
<input type="radio"/>	Grote invloed	2	2
<input type="radio"/>	Bij continuïteit, beter	8	8
<input type="radio"/>	Frisse blik	3	3
<input type="radio"/>	Persoonlijkheid	1	1
<input type="radio"/>	Grootte groep	0	0
<input type="checkbox"/>	...structuur en grenzen	14	14
<input type="radio"/>	Van invloed	7	8
<input type="radio"/>	Grote invloed	6	6
<input type="radio"/>	Bij continuïteit, beter	13	14
<input type="radio"/>	Interactie met school, mist soms	1	1
<input type="radio"/>	Verschilt per persoon	1	1
<input type="checkbox"/>	...stimuleren interacties	14	14
<input type="radio"/>	Weinig invloed	3	3
<input type="radio"/>	Van invloed	8	8
<input type="radio"/>	Grote invloed	2	2
<input type="radio"/>	Bij continuïteit, beter	10	10
<input type="radio"/>	Frisse blik	3	3
<input type="radio"/>	Afhankelijk van invaller	1	1



<input type="checkbox"/> Persoonlijke factoren	0	0
<input type="checkbox"/> Invloed gezondheid op...	0	0
<input type="checkbox"/> ...steun	14	15
<input type="checkbox"/> Weinig invloed	4	4
<input type="checkbox"/> Van invloed	7	8
<input type="checkbox"/> Grote invloed	2	2
<input type="checkbox"/> Moeilijker bij verminderde gezondheid	9	10
<input type="checkbox"/> Probeer het niet van invloed te laten zijn	5	5
<input type="checkbox"/> Thuis blijven	2	2
<input type="checkbox"/> Alleen wanneer nodig	1	1
<input type="checkbox"/> Kan soms	1	1
<input type="checkbox"/> ...rekening houden individu	14	14
<input type="checkbox"/> Weinig of geen invloed	5	5
<input type="checkbox"/> Van invloed	7	7
<input type="checkbox"/> Grote invloed	2	2
<input type="checkbox"/> Minder bij verminderde gezondheid	7	7
<input type="checkbox"/> Niet laten merken	3	3
<input type="checkbox"/> Overleggen met kinderen en collega's	2	2
<input type="checkbox"/> Beter inleven bij verminderde gezondheid	1	2
<input type="checkbox"/> Altijd	3	3
<input type="checkbox"/> Afleiding	1	1
<input type="checkbox"/> ...stimuleren taal	14	14
<input type="checkbox"/> Weinig of geen invloed	9	9
<input type="checkbox"/> Van invloed	5	6
<input type="checkbox"/> Altijd	6	6
<input type="checkbox"/> Bij verminderde gezondheid moeilijker	4	4
<input type="checkbox"/> Thuisblijven	2	2
<input type="checkbox"/> Niet laten zien aan kind	1	1
<input type="checkbox"/> ...stimuleren ontwikkeling	14	14
<input type="checkbox"/> Weinig invloed	5	5
<input type="checkbox"/> Van invloed	9	9
<input type="checkbox"/> Minder bij verminderde gezondheid	5	5
<input type="checkbox"/> Optimaal bij goede gezondheid	1	1
<input type="checkbox"/> Minder of andere activiteiten	3	3

[-] ● ...structuur en grenzen	14	14
● Weinig of geen invloed	3	4
● Van invloed	11	12
● Minder geduld en strenger	6	6
● Gaat meer langs je heen	5	5
● Niet laten merken	2	2
● Altijd	2	2
[-] ● ...stimuleren interacties	14	15
● Weinig of geen invloed	4	5
● Van invloed	10	10
● Gaat meer langs je heen	7	7
● Minder geduld	3	3
● Niet laten merken	1	1
● Meer richten op individu dan op groep	1	1
● Verliest overzicht	1	1
[-] ● Invloed opleiding op...	0	0
[-] ● ...steun	14	14
● Weinig of geen invloed	5	5
● Van invloed	8	8
● Grote invloed	2	2
● Geleerd tijdens opleiding	8	8
● Persoonlijkheid	6	7
● Fysieke steun kan iedereen bieden	1	1
● Specifieke opleiding niet belangrijk	1	1
[-] ● ...rekening houden individu	14	15
● Weinig of geen invloed	4	4
● Van invloed	7	7
● Grote invloed	3	3
● Geleerd tijdens opleiding	7	8
● Gaat om persoonlijkheid	1	1
● Meer studeren meer ervaring	2	2
● Specifieke opleiding maakt niet uit	1	1
[-] ● ...taalontwikkeling	14	15
● Weinig of geen invloed	4	4
● Van invloed	9	9
● Grote invloed	1	1
[-] ● Geleerd tijdens opleiding	7	7
● Bezig met taal, beter overbrengen	2	2
● Niet geleerd tijdens opleiding	2	2
● Persoonlijkheid	2	2
[-] ● ...stimuleren ontwikkeling	14	16

<input type="radio"/>	Weinig invloed	3	3
<input type="radio"/>	Van invloed	10	10
<input type="radio"/>	Grote invloed	1	1
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> (Basis) geleerd tijdens opleiding	9	10
	<input type="radio"/> Aanpassen aan de kinderen	2	2
	<input type="radio"/> Gaat meer om ervaring	2	2
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...structuur en grenzen	14	16
	<input type="radio"/> Weinig of geen invloed	7	7
	<input type="radio"/> Van invloed	7	7
	<input type="radio"/> Persoonlijkheid	9	10
	<input type="radio"/> Gaat meer om ervaring	5	5
	<input type="radio"/> Gevormd door opleiding	7	7
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...stimuleren interacties	14	15
	<input type="radio"/> Geen invloed	1	1
	<input type="radio"/> Van invloed	10	10
	<input type="radio"/> Grote invloed	3	3
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Geleerd tijdens opleiding	5	5
	<input type="radio"/> Zelfreflectie en bewustmaking	5	5
	<input type="radio"/> Scenario's of rollenspellen geoefend	3	3
	<input type="radio"/> Geleerd door stage of werkervaring	6	6
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Bijscholing	13	13
	<input type="radio"/> Geen	1	1

<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Invloed leeftijd op...	0	0
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...steun	14	14
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Weinig of geen invloed	3	3
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Van invloed	6	6
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Grote invloed	2	2
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Meer door (levens)ervaring	7	8
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Kinderen hebben	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Jonger, beter	3	3
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Gaat meer om persoonlijkheid	4	4
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Weet niet	2	2
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...rekening houden individu	14	14
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Geen invloed	3	3
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Van invloed	8	8
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Meer door (levens)ervaring	10	11
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Kinderen hebben	2	2
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Op jonge leeftijd, meer inlevingsvermogen	1	1
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Persoonlijkheid	4	4
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Altijd	1	1
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...stimuleren taalontwikkeling	14	14
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Weinig of geen invloed	9	9
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Van invloed	5	5
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Meer door (levens)ervaring	3	3
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Hangt af van persoon	12	12
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...op stimuleren ontwikkeling	14	14
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Geen invloed	4	4
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Van invloed	9	9
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Meer door (levens)ervaring	6	6
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Jonger, beter	2	2
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Andere factoren (ook) belangrijk	6	6
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...grenzen en structuur	14	14
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Weinig of geen invloed	5	5
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Van invloed	7	7
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Grote invloed	3	3
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Meer door (levens)ervaring	5	5
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Kan meer hebben op jonge leeftijd	2	2
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Persoonlijkheid	8	8
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Moeder zijn	1	1

<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...stimuleren interacties	14	15
	<input type="radio"/> Weinig of geen invloed	6	6
	<input type="radio"/> Van invloed	6	7
	<input type="radio"/> Meer door (levens)ervaring	9	11
	<input type="radio"/> Jonger, beter	1	1
	<input type="radio"/> Persoonlijkheid is belangrijk	6	6
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Invloed werkervaring op...	0	0
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...steun	14	15
	<input type="radio"/> Van invloed	8	8
	<input type="radio"/> Grote invloed	6	6
	<input type="radio"/> Gemakkelijker door ervaring	12	12
	<input type="radio"/> Persoonlijkheid	1	1
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...rekening houden individu	14	15
	<input type="radio"/> Van invloed	11	11
	<input type="radio"/> Grote invloed	4	4
	<input type="radio"/> Beter door ervaring	9	9
	<input type="radio"/> Bewuster geworden	2	2
	<input type="radio"/> Inzet geleerde vaardigheden	1	1
	<input type="radio"/> Persoonlijkheid	2	2
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...stimuleren taal	14	14
	<input type="radio"/> Weinig of geen invloed	3	4
	<input type="radio"/> Van invloed	7	7
	<input type="radio"/> Grote invloed	2	2
	<input type="radio"/> Beter door ervaring	4	4
	<input type="radio"/> Nu meer dan vroeger	1	1
	<input type="radio"/> Spelenderwijs aanleren	1	1
	<input type="radio"/> Al jong stimuleren	1	1
	<input type="radio"/> Weinig met taal bezig	1	1
	<input type="radio"/> Risico op vastroesten	1	1
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...stimuleren ontwikkeling	14	14
	<input type="radio"/> Geen invloed	1	1
	<input type="radio"/> Van invloed	11	11
	<input type="radio"/> Grote invloed	1	1
	<input type="radio"/> Beter door ervaring	11	12
	<input type="radio"/> Aanpassen	2	2
	<input type="radio"/> Doel hebben	1	1

<input type="radio"/>	Grote invloed	1	1
<input type="radio"/>	Beter door ervaring	11	12
<input type="radio"/>	Aanpassen	2	2
<input type="radio"/>	Doel hebben	1	1
<input type="checkbox"/>	<b>...structuur en grenzen</b>	<b>14</b>	<b>14</b>
<input type="radio"/>	Weinig of geen invloed	2	2
<input type="radio"/>	Van invloed	10	10
<input type="radio"/>	Grote invloed	2	2
<input type="radio"/>	Beter door ervaring	9	9
<input type="radio"/>	Aanpassen	2	2
<input type="radio"/>	Bewustwording, eigen keuzes maken	2	2
<input type="radio"/>	Kan iedereen	1	1
<input type="checkbox"/>	<b>...stimuleren interacties</b>	<b>14</b>	<b>14</b>
<input type="radio"/>	Weinig invloed	4	4
<input type="radio"/>	Van invloed	10	10
<input type="radio"/>	Grote invloed	2	2
<input type="radio"/>	Beter door ervaring	11	11
<input type="radio"/>	Het kennen van de kinderen	4	4
<input type="radio"/>	Kinderen die botsen	1	1
<input type="radio"/>	Goed kijken	1	1
<input type="radio"/>	Balans vinden	1	1
<input type="checkbox"/>	<b>Contextuele factoren</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<input type="checkbox"/>	<b>Behoeftte aan ondersteuning</b>	<b>13</b>	<b>15</b>
<input type="radio"/>	Afwezig	8	8
<input type="radio"/>	Aanwezig	8	8
<input type="checkbox"/>	<b>Fysieke zwaarte werk</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
<input type="radio"/>	Afwezig	11	12
<input type="radio"/>	Aanwezig	3	3
<input type="radio"/>	Afhankelijk van jezelf	1	1
<input type="checkbox"/>	<b>Mentale zwaarte werk</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
<input type="radio"/>	Afwezig	7	7
<input type="checkbox"/>	<b>Aanwezig</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<input type="radio"/>	Door gebreken bestuur	1	1
<input type="radio"/>	Door nieuwheid	1	1
<input type="checkbox"/>	<b>Emotionele werklast</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
<input type="checkbox"/>	<b>Aanwezig</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<input type="radio"/>	Door gebreken bij management en b	3	4
<input type="radio"/>	Door kinderen die het moeilijk hebbe	3	3
<input type="radio"/>	Afwezig	4	4

Stres bij werkzaamheden	6	6
Aanwezig	10	10
Aanwezig door gebreken bestuur	3	4
Aanwezig door extra werkzaamhede	4	4
Afwezig	3	3
Tijdens het werken met de kinderen,	2	2
Thuisituatie	9	9
Gezinssamenstelling	14	14
Partner en kind(eren)	6	6
Thuiswonend	1	1
Alleenstaande moeder	1	1
Samenwonend met partner	5	5
Woont alleen	1	1
Invloed werklast op...	1	3
...steun	14	14
Weinig of geen invloed	5	5
Van invloed	5	5
Grote invloed	2	3
Bij hoge werklast, minder steun	9	11
Geen of lage werklast	4	4
Gescheiden houden	3	3
...rekening houden individu	14	15
Weinig invloed	3	3
Van invloed	7	8
Grote invloed	2	2
Te hoge werklast, te weinig tijd voor het k	8	8
Geen probleem door hulp collega's	1	1
Gescheiden houden	4	5
Geen invloed	2	2
Maakt het werk in eigen tijd af	1	1
...stimuleren taal	14	14
Weinig of geen invloed	9	9
Van invloed	4	4
Moeilijk bij hoge werklast	5	5
Altijd	3	3
Is weinig van toepassing	2	2
Door in eigen tijd te werken	1	1
Persoonlijkheid	1	1
...stimuleren ontwikkeling	14	14
Weinig of geen invloed	7	7
Van invloed	7	7

<input type="radio"/>	Moelijk bij hoge werklast	6	6
<input type="radio"/>	Altijd	3	3
<input type="radio"/>	Taken buiten werktijd doen	2	2
<input type="radio"/>	Afleiding	1	1
<input type="radio"/>	Verschillend per persoon	1	1
<input type="radio"/>	...structuur en grenzen	14	14
<input type="radio"/>	Weinig of geen invloed	6	6
<input type="radio"/>	Van invloed	7	8
<input type="radio"/>	Hoog, anders	8	9
<input type="radio"/>	Altijd	3	3
<input type="radio"/>	...stimuleren interacties	14	14
<input type="radio"/>	Weinig invloed	5	5
<input type="radio"/>	Van invloed	7	7
<input type="radio"/>	Beter bij een lage dan hoge werklast	7	7
<input type="radio"/>	Altijd	4	4
<input type="radio"/>	Thuisituatie	9	9
<input type="radio"/>	Gezinssamenstelling	14	14
<input type="radio"/>	Partner en kind(eren)	6	6
<input type="radio"/>	Thuiswonend	1	1
<input type="radio"/>	Alleenstaande moeder	1	1
<input type="radio"/>	Samenwonend met partner	5	5
<input type="radio"/>	Woont alleen	1	1
<input type="radio"/>	Moet thuis hard werken om alles gedaan te krijgen	6	6
<input type="radio"/>	Hoeft thuis niet hard te werken om alles gedaan te krijgen	8	8
<input type="radio"/>	Zou thuis niet minder drukte willen hebben	10	10
<input type="radio"/>	Zou het thuis minder druk willen hebben	4	4
<input type="radio"/>	Invloed thuisituatie op...	9	9
<input type="radio"/>	...steun	14	14
<input type="radio"/>	Weinig of geen invloed	7	7
<input type="radio"/>	Van invloed	5	5
<input type="radio"/>	Grote invloed	2	2
<input type="radio"/>	Onderscheid thuis en werk	2	2
<input type="radio"/>	Probeert het niet van invloed te laten zijn	3	3
<input type="radio"/>	Inleven	2	2
<input type="radio"/>	Heeft nu weinig werklast thuis, positief	3	3
<input type="radio"/>	Speelt door op werkvloer	4	5



<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...rekening houden individu	14	14
	<input type="radio"/> Doe je altijd	2	2
	<input type="radio"/> Speelt door op werkvloer	2	2
	<input type="radio"/> Ervaart nu geen werklust thuis	4	5
	<input type="radio"/> Weinig of geen invloed	6	7
	<input type="radio"/> Van invloed	4	4
	<input type="radio"/> Juist gericht op individu	1	1
	<input type="radio"/> Probeert het niet van invloed te laten zijn	5	5
	<input type="radio"/> Geen invloed	4	4
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...stimuleren taal	14	14
	<input type="radio"/> Weinig of geen invloed	11	11
	<input type="radio"/> Van invloed	4	4
	<input type="radio"/> Onderscheid thuis en werk	5	5
	<input type="radio"/> Gaat langs je heen	3	3
	<input type="radio"/> Altijd	2	2
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...stimuleren ontwikkeling	14	14
	<input type="radio"/> Weinig of geen invloed	9	9
	<input type="radio"/> Van invloed	4	4
	<input type="radio"/> Onderscheid thuis en werk	3	3
	<input type="radio"/> Geen invloed	1	1
	<input type="radio"/> Gaat langs je heen	2	2
	<input type="radio"/> Altijd	5	5
	<input type="radio"/> Minder gemotiveerd of energie	2	2
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...structuur en grenzen	14	15
	<input type="radio"/> Weinig of geen invloed	6	6
	<input type="radio"/> Van invloed	7	9
	<input type="radio"/> Onderscheid thuis en werk	5	5
	<input type="radio"/> Meer bieden of strenger zijn	3	3
	<input type="radio"/> Gaat langs je heen	3	3
	<input type="radio"/> Altijd	2	2
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...stimuleren interacties	14	14
	<input type="radio"/> Weinig of geen invloed	9	9
	<input type="radio"/> Van invloed	5	6
	<input type="radio"/> Onderscheid thuis en werk	5	5
	<input type="radio"/> Afleiding	1	1
	<input type="radio"/> Minder	2	2
	<input type="radio"/> Kinderen spelen toch	1	1
	<input type="radio"/> Gaat langs je heen	1	1

<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...stimuleren ontwikkeling	13	13
	<input type="radio"/> Weinig invloed	5	5
	<input type="radio"/> Van invloed	7	7
	<input type="radio"/> Grote invloed	2	2
	<input type="radio"/> Grote moeilijker dan kleine	7	8
	<input type="radio"/> Groot, meer mogelijkheden	1	1
	<input type="radio"/> Altijd	1	1
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...structuur en grenzen	14	14
	<input type="radio"/> Weinig of geen invloed	3	3
	<input type="radio"/> Van invloed	9	9
	<input type="radio"/> Grote invloed	1	1
	<input type="radio"/> Meer of moeilijker bij grote groep	7	7
	<input type="radio"/> Minder bij kleine groep	5	5
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...stimuleren interacties	14	14
	<input type="radio"/> Weinig invloed	4	4
	<input type="radio"/> Van invloed	9	9
	<input type="radio"/> Kleine meer dan grote	6	6
	<input type="radio"/> Meer bij grote	3	3
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Invloed omvang kinderopvangcentrum op...	0	0
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...steun	14	14
	<input type="radio"/> Geen invloed	4	4
	<input type="radio"/> Van invloed	6	6
	<input type="radio"/> Grote invloed	4	4
	<input type="radio"/> Grote moeilijker dan kleine	8	9
	<input type="radio"/> Organisatie	3	3
	<input type="radio"/> Gewenning	1	1
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ... rekening houden individu	14	14
	<input type="radio"/> Weinig of geen invloed	4	4
	<input type="radio"/> Van invloed	6	6
	<input type="radio"/> Grote invloed	4	4
	<input type="radio"/> Kleine gemakkelijker rote	10	10
	<input type="radio"/> Houdt er altijd rekening mee	1	1
	<input type="radio"/> Opvang	1	1
	<input type="radio"/> School	1	1
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...stimuleren taal	14	14
	<input type="radio"/> Weinig of geen invloed	8	8
	<input type="radio"/> Van invloed	5	5
	<input type="radio"/> Grote minder dan kleine	4	4
	<input type="radio"/> Groot, meer	1	1
	<input type="radio"/> Altijd	1	1

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Arbeidsomstandigheden	1	1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Maken van dagelijkse keuzes	14	15
	<input type="checkbox"/> In overleg	13	13
	<input type="checkbox"/> Met bestuur geen communicatie	1	1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Uitwisselen van informatie	14	15
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Mate van vertrouwen en respect	12	12
	<input type="checkbox"/> Goed tussen (directe) collega's	13	15
	<input type="checkbox"/> Minder bij indirecte collega's	4	4
	<input type="checkbox"/> Weinig of minder vanuit het bestuur	11	11
	<input type="checkbox"/> Niet altijd	1	1
	<input type="checkbox"/> Weet het niet	1	1
	<input type="checkbox"/> Arbeidsomstandigheden	0	0
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Invloed arbeidsomstandigheden op...	1	1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ...steun	14	17
	<input type="checkbox"/> Weinig of geen invloed	5	5
	<input type="checkbox"/> Van invloed	5	8
	<input type="checkbox"/> Grote invloed	3	3
	<input type="checkbox"/> Door goede meer dan onvoldoende	6	10
	<input type="checkbox"/> Gescheiden houden (proberen)	7	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ...rekening houden individu	14	14
	<input type="checkbox"/> Geen invloed	4	4
	<input type="checkbox"/> Van invloed	4	4
	<input type="checkbox"/> Grote invloed	4	4
	<input type="checkbox"/> Door goede beter dan onvoldoende	8	10
	<input type="checkbox"/> Probeert het niet van invloed te laten zijn	5	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ...stimuleren taal	14	14
	<input type="checkbox"/> Weinig of geen invloed	5	5
	<input type="checkbox"/> Van invloed	7	7
	<input type="checkbox"/> Grote invloed	2	2
	<input type="checkbox"/> Door onvoldoende minder dan goede	7	9
	<input type="checkbox"/> Probeert het niet van invloed te laten zijn	5	5
	<input type="checkbox"/> Onbewust	1	1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ...stimuleren ontwikkeling	14	14
	<input type="checkbox"/> Weinig invloed	4	4
	<input type="checkbox"/> Van invloed	7	7
	<input type="checkbox"/> Grote invloed	2	2
	<input type="checkbox"/> Door goede, beter dan onvoldoende	8	10
	<input type="checkbox"/> Probeert het niet van invloed te laten zijn	5	5

<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...structuur en grenzen	14	14
	<input type="radio"/> Weinig of geen invloed	4	4
	<input type="radio"/> Van invloed	5	5
	<input type="radio"/> Grote invloed	5	5
	<input type="radio"/> Door goede beter dan bij onvoldoende	7	8
	<input type="radio"/> Probeert het niet van invloed te laten zijn	5	6
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> ...stimuleren interacties	14	14
	<input type="radio"/> Grote invloed	4	4
	<input type="radio"/> Probeert het niet van invloed te laten zijn	5	5
	<input type="radio"/> Door onvoldoende, minder dan bij goede	6	7
	<input type="radio"/> Van invloed	5	5
	<input type="radio"/> Onvoldoende, meer stimuleren	1	1
	<input type="radio"/> Weinig of geen invloed	4	4
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Omvang baan	1	1
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Aantal uur werkzaam bij BOElenD	14	14
	<input type="radio"/> 30-32 uur	1	1
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> 15-25	0	0
	<input type="radio"/> 24 uur	1	1
	<input type="radio"/> 20 uur	2	2
	<input type="radio"/> 19 uur	1	1
	<input type="radio"/> 16 uur	1	1
	<input type="radio"/> 15 uur	1	1
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> 0-13 uur	0	0
	<input type="radio"/> 13 uur	2	2
	<input type="radio"/> 10 tot 12 uur	1	1
	<input type="radio"/> 11 uur	1	1
	<input type="radio"/> 10, 5 uur	1	1
	<input type="radio"/> 9,45 uur	1	1
	<input type="radio"/> 0 tot 6 uur	1	1
	<input type="radio"/> Werkzame dagdelen	14	14
<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Vaste groep	2	2
	<input type="radio"/> Geen vaste groep	1	1
	<input type="radio"/> Wel een vaste groep	13	13

<input type="checkbox"/> Invloed omvang baan op...	1	1
<input type="checkbox"/> ...op steun	14	15
<input type="checkbox"/> Van invloed	9	9
<input type="checkbox"/> Meer of beter bij meer uren	9	9
<input type="checkbox"/> Minder bij minder uren	3	3
<input type="checkbox"/> Grote invloed	2	2
<input type="checkbox"/> Weinig of geen invloed	3	3
<input type="checkbox"/> Meer bij minder uren	1	1
<input type="checkbox"/> Tijd tekort	1	1
<input type="checkbox"/> Altijd	1	1
<input type="checkbox"/> ...op rekening houden individu	14	14
<input type="checkbox"/> Van invloed	8	9
<input type="checkbox"/> Beter bij meer uren	9	9
<input type="checkbox"/> Minder bij weinig uren	2	2
<input type="checkbox"/> Weinig of geen invloed	5	5
<input type="checkbox"/> Grote invloed	1	1
<input type="checkbox"/> Tijd tekort	1	1
<input type="checkbox"/> ...stimuleren taal	14	14
<input type="checkbox"/> Blinde vlek	2	2
<input type="checkbox"/> Beter bij meer uren	6	6
<input type="checkbox"/> Van invloed	7	7
<input type="checkbox"/> Weinig of geen invloed	7	7
<input type="checkbox"/> ...stimuleren ontwikkeling	14	14
<input type="checkbox"/> Organisatie	2	2
<input type="checkbox"/> Ligt aan persoon	2	2
<input type="checkbox"/> Meer of beter bij meer uren	10	10
<input type="checkbox"/> Grote invloed	1	1
<input type="checkbox"/> Van invloed	8	8
<input type="checkbox"/> Weinig of geen invloed	5	5
<input type="checkbox"/> ...structuur en grenzen	14	15
<input type="checkbox"/> Altijd	2	2
<input type="checkbox"/> Ligt aan het persoon	1	1
<input type="checkbox"/> Meer of beter bij meer uren	9	9
<input type="checkbox"/> Van invloed	9	9
<input type="checkbox"/> Weinig of geen invloed	5	6
<input type="checkbox"/> ...stimuleren interacties	14	15
<input type="checkbox"/> Altijd	4	4
<input type="checkbox"/> Meer of beter bij meer uren	7	7
<input type="checkbox"/> Van invloed	6	7
<input type="checkbox"/> Weinig of geen invloed	7	8