

Liefde in de kinderopvang?

Een onderzoek naar uitdagingen van pedagogisch medewerkers

Student: L.J.A. van der Kramer (s4059840)

Begeleider: dr. P.R. Schreuder

2^o beoordelaar: dr. E.C.C. van Os

Rijksuniversiteit Groningen

Faculteit der Gedrags- en Maatschappijwetenschappen

Bachelorwerkstuk Pedagogische Wetenschappen

Juni 2022

Abstract

Today, many children spend a large part of their early years (0 – 4) in childcare. Childcare seems to be an increasingly important environment for children. What happens in childcare seems to have an important influence on the development of children. It appears that giving love is essential for the overall development and well-being of the child. On the other hand, giving love is also seen as a threat to the safety of children through situations that have involved sexual abuse. This can lead to fear and uncertainty among childcare workers considering giving love. The aim of this study is to investigate to what extent childcare workers experience challenges in giving love to children in childcare. Hopefully, these insights will ensure that (future) childcare workers can be better supported and trained in giving love in an appropriate way. Qualitative research was conducted to find out the experiences of childcare workers in terms of giving love. For this purpose, semi-structured interviews were conducted with eleven childcare workers. The interviews were coded and analysed using the Constant Comparative Method (CCM). The results show that the childcare workers not experience any challenges when giving love. Despite the sexual abuse situations that have occurred in childcare, the childcare workers still give love to children in the same way. Giving love is seen by childcare workers as a very important aspect in childcare. When situations arise in which giving love has to be approached differently, these situations usually seem to resolve themselves by making it negotiable. In a follow-up study, observations could be conducted to see whether childcare workers may not have been aware of certain problems or challenges.

Inleiding

In de afgelopen decennia is in veel Westerse samenlevingen de vraag naar formele kinderopvang, opvang door professionals, toegenomen (Verhoef et al., 2018). Steeds meer moeders betreden tegenwoordig de arbeidsmarkt of ouders gaan langer buitenshuis werken. Veel kinderen in Nederland spenderen daardoor een groot deel van hun jonge jaren (0 – 4) op de kinderopvang. De kinderopvang is dan ook een steeds belangrijker leefmilieu gaan worden voor jonge kinderen (Riksen-Walraven, 2000). Waar de kinderopvang aanvankelijk nog werd gezien als een setting waarin kinderen alleen maar werden verzorgd en opgevangen, wordt het nu gezien als een substantieel nieuw leefmilieu. Wat er in dit leefmilieu gebeurt, lijkt ook een belangrijke invloed te hebben op de ontwikkeling van kinderen. Volgens Riksen-Walraven (2000) is het daarom van belang om na te denken over wat er in dit leefmilieu het beste aan kinderen kan worden geboden en op welke manier. De kwaliteit van de kinderopvang speelt daarin een belangrijke rol, in het bijzonder de interactie tussen pedagogisch medewerker en kind. Een lage kwaliteit gaat namelijk samen met negatieve effecten op de ontwikkeling van kinderen en een hoge kwaliteit kan juist iets toevoegen aan de ontwikkeling (Riksen-Walraven, 2000). Uit het onderzoek van Broekhuizen et al. (2016) blijkt dat een kinderopvang van hoge kwaliteit samengaat met positieve kinduitkomsten, zoals betere cognitieve en sociale vaardigheden.

Rudd en Gillard (2008) stellen dat de tijd die jonge kinderen doorbrengen in de kinderopvang een gevoelige en optimale periode is van ontwikkeling. Een kinderopvang wordt gezien als een eerste stap in een levenscyclus van onderwijs. De kinderopvang legt de basis voor het vormen van toekomstige vaardigheden, door kinderen uit te dagen om nieuwe dingen te leren (Rudd & Gillard, 2008). Daarmee is er uitdrukkelijk ook aandacht voor de cognitieve ontwikkeling, naast andere ontwikkelingsdomeinen. Tegenover ‘ontwikkeling’ noemen Rouse en Hadley (2018) ‘zorg’ als belangrijk onderdeel van de kinderopvang. ‘Zorg’ wordt beschreven als het voelen van verantwoordelijkheid, bezorgdheid of liefde voor iemand anders. Het tegemoetkomen aan de sociale, emotionele en fysieke behoeften van jonge kinderen in een veilig omgeving wordt ook gezien als ‘zorg’. Meestal wordt ‘zorg’ beschreven als het geven van liefde. ‘Liefde’ wordt door Cousins (2017) gedefinieerd als affectie voor iemand hebben en dit te uiten. Volgens Aslanian (2018) kan iemand ‘liefde’ uiten door intimiteit en aanraking. De pedagogisch medewerkers in een kinderopvang kunnen ook liefde voelen voor sommige kinderen. Zij kunnen die gevoelens op een bepaalde manier uiten of verbergen, erover praten, of niet. Volgens Cousins (2017) blijft ‘liefde’ een hele

persoonlijke emotie en daarom is de interpretatie en het uiten ervan vaak voor elk persoon verschillend.

Uit het onderzoek van Rouse en Hadley (2018) blijkt dat ‘ontwikkeling’ in zowel beleid als praktijk boven ‘zorg’ wordt geplaatst in de huidige kinderopvang. In onder andere Engeland, Schotland en Zweden is de focus in de kinderopvang verschoven van zorg en welzijn naar ontwikkeling en leren (Cohen et al., 2018). In de praktijk blijkt dat pedagogisch medewerkers het steeds vaker hebben over leren en ontwikkeling bij het omschrijven van hun werk in de kinderopvang. Uit de afgenomen interviews in het onderzoek van Rouse en Hadley (2018) bleek dat een aantal pedagogisch medewerkers wel twintig keer het woord ‘leren’ noemde, maar geen enkele keer woorden zoals ‘liefde’ en ‘zorg’. Rouse en Hadley (2018) maakten daarbij wel een aantekening dat dit niet wil zeggen dat pedagogisch medewerkers hun rol helemaal niet als zorgzaam zien. Daarnaast worden aspecten als ‘professionalisering’ en ‘ontwikkelingsstimulering’ steeds vaker in onderzoeken en beleidsplannen genoemd in vergelijking met aspecten als ‘zorg’ en ‘liefde’ (Davis & Degotardi, 2015). Niet alleen andere landen lijken deze verschuiving te maken, ook in de Nederlandse kinderopvang lijkt de focus steeds meer te liggen op ontwikkelingsstimulering (Van Zijl, 2021). Van Zijl (2021) stelt zelfs dat ontwikkelingsstimulering voor 0- tot 4-jarigen als een basisrecht moet worden gezien.

Taggart (2011) stelt daarentegen dat ‘zorg’ beter verdedigd moet worden als een belangrijk onderdeel van professioneel werk. Door de focus op ‘ontwikkeling’ zou ‘zorg’ namelijk verloren kunnen gaan als onderdeel van de kinderopvang (Sims, 2014). Echter, ‘zorg’ wordt in de kinderopvang gezien als essentieel voor de algehele ontwikkeling en het welzijn van kinderen (Aslanian, 2018; Shin, 2021). Vooral aanraking, zoals knuffelen en handjes vasthouden, leidt tot verbetering op het gebied van fysieke, sociale en cognitieve ontwikkeling (Caulfield, 2000). In het Amerikaanse onderzoek van Owen en Gillentine (2011) wordt beweerd dat lichamelijke aanraking noodzakelijk is voor een goede groei en motoriek. Bovendien zou het emoties kunnen kalmeren en positieve sociale interacties kunnen bevorderen. Op het gebied van cognitieve ontwikkeling zou aanraking kunnen zorgen voor een hogere intelligentie en alertheid (Owen & Gillentine, 2011). Daarnaast blijkt uit het onderzoek van Cousins (2017) dat in verschillende onderzoeken naar voren komt dat ouders ‘zorg’ en ‘liefde’ erg belangrijk vinden en dat ze graag willen dat hun kind geliefd is. Rouse en Hadley (2018) vinden dat het nodig is dat ‘ontwikkeling’ gezien wordt als een aspect in de context van ‘zorg’ en niet dat ‘zorg’ gezien wordt als aspect in de context van ‘ontwikkeling’.

Toch wordt ‘zorg’ niet alleen opgevat als essentieel voor de ontwikkeling en het welzijn van kinderen, maar ook als een bedreiging voor de veiligheid van kinderen. Page

(2017) beschrijft deze complexe situatie als een 'crisis van de zorg'. Het geven van liefde, 'zorg', in de kinderopvang lijkt namelijk in toenemende mate meer beheerst te worden door angst dan door zorgzaamheid (Aslanian, 2018). De reden hiervoor is dat in de afgelopen jaren zich een aantal situaties in de kinderopvang hebben voorgedaan waarin sprake is geweest van seksueel misbruik. Bijvoorbeeld de zaak van Vanessa G., die werd veroordeeld voor het misbruiken van zeven baby's in een crèche in het zuidwesten van Engeland (BBC News, 2010). Of de zaak van Robert M., die in 2013 werd veroordeeld voor seksueel misbruik bij tientallen slachtoffers in een kinderopvang in Amsterdam. Deze Nederlandse zedenzaak werd uitvoerig in de media besproken (RTL Nieuws, 2018). In deze situaties kan 'liefde' worden gezien als een bedreiging voor het welzijn en de veiligheid van jonge kinderen (Ayling et al., 2020). Hierdoor is het onderwerp 'liefde' ook lang beschouwd als taboe in de praktijk en zijn er veel protocollen opgesteld omtrent grensoverschrijdend gedrag (Page, 2011). 'Liefde' bekijken in de erotische betekenis is dus ook belangrijk als er wordt gesproken over 'zorg' in de kinderopvang. Deze betekenis houdt verband met de zorgen over de mogelijkheid van misbruik wanneer volwassenen kinderen regelmatig aanraken als onderdeel van hun liefdevolle relaties met hen (Cousins, 2017). Hierdoor is 'zorg', dat dus essentieel is voor jonge kinderen, overschaduwed door angst en onzekerheid bij pedagogisch medewerkers rond de mogelijkheid van (valse) beschuldigingen van seksueel misbruik (Page, 2017).

Uit het onderzoek van Page (2017) blijkt dat pedagogisch medewerkers door deze angst en onzekerheid niet goed weten hoe te handelen omtrent het geven van liefde. Ze willen tegemoetkomen aan de individuele behoeften van jonge kinderen maar willen tegelijkertijd niet te ver gaan daarin. Page (2017) beschrijft dat het zorgelijk is dat er geen duidelijke richtlijnen beschikbaar zijn voor pedagogisch medewerkers over hoe er op een geschikte manier tegemoetgekomen kan worden aan gehechtheidsbehoeften van jonge kinderen. Daarnaast wordt ook nauwelijks meer gesproken over het onderwerp 'liefde' in de kinderopvang (Cousins, 2017). Volgens Owen en Gillentine (2011) heeft deze angst en onwetendheid bij sommige pedagogisch medewerkers zelfs geleid tot het onthouden van het geven van liefde. Hierdoor kan jonge kinderen de kans ontzegd worden om een hechte band te ontwikkelen met een belangrijke volwassene en lopen jonge kinderen het risico om op afstand gehouden te worden door bezorgde pedagogisch medewerkers, die bang zijn om te worden beschuldigd van ongepast gedrag (Page, 2017).

De angst en onwetendheid rondom het geven van liefde leiden tot uitdagingen voor pedagogisch medewerkers. In het onderzoek van Page (2018) wordt daarom 'professional love' als een mogelijke oplossing genoemd. 'Professional love' wordt gebruikt als term om

'gezonde' praktijken rondom het geven van liefde te onderscheiden van praktijken die schade kunnen veroorzaken bij kinderen. Bovendien beantwoordt 'professional love' aan het belang van 'zorg' in de kinderopvang. Volgens Page (2018) zou het pedagogisch medewerkers vertrouwen moeten geven in bijvoorbeeld het knuffelen van jonge kinderen zonder angst te hebben voor beschuldigingen. 'Professional love' wordt beschreven als de passende, professionele en hechte band die een pedagogisch medewerker vormt met een jong kind, waarbij 'toestemming' van de ouders een belangrijke rol speelt (Page, 2017). Wanneer ouders in staat zijn geweest te erkennen dat de liefde van de pedagogisch medewerker voor hun kind(eren) niet probeert te concurreren met de liefde tussen hen en hun kind(eren), maar juist probeert aan te vullen, is dat het moment waarop ouders in staat zijn geweest de pedagogisch medewerker 'toestemming' te geven om van hun kind(eren) te houden (Page, 2011). Echter, zolang 'liefde' in de kinderopvang onbesproken blijft, blijft het moeilijk om te weten wat het betekent om op een gepaste manier liefde te geven (Cousins, 2017). Het bespreekbaar maken, kan dus helpend zijn. Dit zou ruimte bieden voor pedagogisch medewerkers om te praten over mogelijke manieren waarop zij aan kinderen kunnen laten zien dat zij van hen houden zonder van ongepast gedrag beschuldigd te worden (Elfer, 2012).

Er ligt dus al een mogelijke oplossing klaar voor de uitdagingen die pedagogisch medewerkers ervaren bij het geven van liefde in de kinderopvang. Echter, eerdere studies zijn vaak in andere landen uitgevoerd dan in Nederland. Of pedagogisch medewerkers in de Nederlandse kinderopvang ook gelijksoortige ervaringen of problemen hebben met het geven van liefde, is dus niet duidelijk. Mogelijk ervaren deze pedagogisch medewerkers geen problemen of uitdagingen en bieden ze al 'professional love' aan kinderen. Een beter inzicht in de uitdagingen bij het geven van liefde zou ervoor kunnen zorgen dat (toekomstige) pedagogisch medewerkers beter ondersteund en opgeleid kunnen worden in het geven van liefde op een gepaste manier. Dit onderzoek richt zich dan ook op die mogelijke uitdagingen bij het toepassen van 'zorg' en 'liefde' in de praktijk. De onderzoeksvraag luidt daarom als volgt: 'In hoeverre ervaren pedagogisch medewerkers uitdagingen bij het geven van liefde aan kinderen van 0-4 jaar in de kinderopvang?'

Methode

Onderzoeksdesign

Om te onderzoeken in hoeverre pedagogisch medewerkers uitdagingen ervaren, is in dit onderzoek een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Dit onderzoeksdesign is het meest geschikt, omdat dit design zich richt op het verwerven van informatie over de verschillende ervaringen en perspectieven van individuen, en de onderliggende betekenis en processen van

verschillende gebeurtenissen (Brantlinger et al., 2005). Om deze informatie bij de respondenten te verzamelen zijn semigestructureerde interviews afgenomen. Met behulp van deze interviews wordt getracht om de ervaringen van pedagogisch medewerkers met het geven van liefde te achterhalen.

Respondenten

De semigestructureerde interviews zijn afgenomen bij elf pedagogisch medewerkers die op een kinderopvang voor kinderen van 0-4 jaar werken en bij veertien ouders met tenminste één kind van 0-4 jaar die naar de kinderopvang gaat. De totale steekproef omvat dus 25 respondenten. Deze steekproef betreft een gelegenheidssteekproef. De pedagogisch medewerkers en de ouders zijn namelijk geselecteerd uit de sociale netwerken van de onderzoekers of het zijn pedagogisch medewerkers en ouders die op een informatiebrief hebben gereageerd. In dit onderzoek wordt gekeken naar pedagogisch medewerkers en daarom zijn alleen de interviews van de pedagogisch medewerkers geanalyseerd. De uiteindelijke steekproef voor dit onderzoek omvat dus elf (vrouwelijke) pedagogisch medewerkers.

Instrument

Om een beeld te krijgen van de ervaringen en eventuele problemen of uitdagingen van pedagogisch medewerkers rondom het geven van liefde, zijn er semigestructureerde interviews gebruikt. Deze kwalitatieve interviews moedigen de respondenten aan om onderwerpen langer en gedetailleerder te bespreken (Leko et al., 2021). Bij semigestructureerde interviews zijn vooraf algemene onderwerpen en vaste vragen opgesteld, maar is er ook ruimte voor de onderzoekers om nog eventuele vervolgvragen te stellen (Leko et al., 2021). Op die manier kan de exacte inhoud en volgorde van het interview per respondent verschillen.

Voor het afnemen van de semigestructureerde interviews is er een interviewleidraad ontwikkeld door vijf studenten. Deze interviewleidraad is gebaseerd op wetenschappelijke literatuur, waaronder het artikel van Rouse en Hadley (2018). In dit artikel staan de verschillende opvattingen centraal van ouders en pedagogisch medewerkers over wat zij belangrijk vinden in de kinderopvang. Er is een interviewleidraad ontwikkeld voor alle ouders en een interviewleidraad voor alle pedagogisch medewerkers. Voor beide groepen respondenten bestaat de interviewleidraad uit dezelfde vijf onderwerpen, maar soms is er verschil in de formulering van de vraag. Ook is soms een vraag toegevoegd of juist weggelaten. Zo is bijvoorbeeld in de interviewleidraad van de pedagogisch medewerkers

gevraagd naar mogelijke richtlijnen en protocollen rondom grensoverschrijdend gedrag, maar dit is niet gevraagd aan ouders.

In dit onderzoek is alleen de interviewleidraad voor pedagogisch medewerkers gebruikt (zie Bijlage 1). Het eerste onderwerp van de interviewleidraad voor pedagogisch medewerkers bestaat uit algemene vragen, zoals vragen over het aantal jaar werkervaring en over de organisatie waar de pedagogisch medewerker werkzaam is. Bij de andere vier onderwerpen zijn verschillende vragen gesteld waarbij het gaat om de visie van pedagogisch medewerkers op en hun ervaringen mét ontwikkelingsstimulering, liefde en zorg, verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke pedagogisch medewerkers en afstemming met de ouders. In dit onderzoek is met name ingegaan op liefde en zorg.

Procedure

De kwalitatieve data voor dit onderzoek zijn verzameld door vijf studenten van de studie Pedagogische Wetenschappen aan de Rijksuniversiteit Groningen. De dataverzameling vond plaats tussen negentien april en vier mei. De respondenten zijn op verschillende manieren benaderd. Zo is er een informatiebrief over het onderzoek rondgestuurd naar onder andere kinderopvanginstellingen in Groningen en zijn er ook berichten op sociale media geplaatst, zoals Facebook. Respondenten die graag mee wilden doen aan het onderzoek konden zich vervolgens aanmelden. Bovendien zijn er ook respondenten uit de directe omgeving van de onderzoekers benaderd. Vervolgens is er met alle respondenten contact opgenomen via de mail of via WhatsApp om een afspraak voor het interview in te plannen. De respondenten zijn verdeeld onder de vijf studenten en uiteindelijk heeft elke student vijf of zes interviews afgenomen en getranscribeerd. De interviews zijn fysiek of via videobellen afgenomen. Aan de respondenten is gevraagd waar hun voorkeur naar uitging om de drempel zo laag mogelijk te houden. De interviews vonden in principe met één ouder of één pedagogisch medewerker tegelijkertijd plaats, maar wegens omstandigheden heeft één interview plaatsgevonden met twee pedagogisch medewerkers tegelijkertijd. De interviews duurden ongeveer dertig tot zeventig minuten en zijn met toestemming van de respondenten opgenomen via een audiorecorder, zodat deze later getranscribeerd konden worden.

Voorafgaand aan het interview zijn, conform de richtlijnen van de Ethische Commissie van de Faculteit GMW, twee documenten opgestuurd naar de respondenten. Het eerste document bevat informatie over het onderzoek. Hierin wordt uitleg gegeven over het onderwerp en doel van het onderzoek. Daarnaast wordt aangegeven dat deelname vrijwillig is, wat de rechten van de respondenten zijn en dat de gegevens anoniem verwerkt zullen worden. Het tweede document gaat over het geven van toestemming. De respondenten kunnen

onderaan dit document tekenen voor hun toestemming voor deelname aan het onderzoek en voor het maken van een audio-opname tijdens het interview. Wanneer het interview online afgenomen werd, kon de toestemming mondeling worden gegeven.

Data-analyse

Nadat de interviews zijn afgenomen, zijn deze aan de hand van de audio-opnames getranscribeerd. Na het transcriberen is er gezamenlijk met vijf studenten een start-codeboom opgesteld aan de hand van de interviewleidraad (zie Bijlage 2.1). De interviewleidraad is gebaseerd op wetenschappelijke literatuur en daarmee de start-codeboom ook. De start-codeboom bestaat uit de volgende hoofdcodes: ‘Algemeen’, ‘Ontwikkelingsstimulering’, ‘Liefde en zorg’, ‘Geslacht pedagogisch medewerker’ en ‘Afstemming met de ouders’. Deze hoofdcodes komen overeen met de vijf onderwerpen van de interviewleidraad. De subcodes zijn gebaseerd op de interviewvragen die horen bij de vijf onderwerpen. Per hoofdcode zijn dus ook een aantal subcodes toegevoegd aan de start-codeboom. Voorbeelden van subcodes zijn: ‘Algemeen_werkervaring’, ‘Algemeen_beroepskeuze’, ‘L&Z_grens’ en ‘L&Z_professionaliteit’.

Vervolgens zijn de gegeven antwoorden in de afgenomen interviews gecodeerd in ATLAS.ti. Tijdens het coderings- en analyseproces is de constante vergelijkingsmethode gebruikt, ook wel ‘Constant Comparative Method’ (CCM) genoemd. De CCM wordt gebruikt om doelgericht en systematisch te werken met kwalitatieve data (Boeije, 2002). In de eerste stap van de CCM wordt een vergelijking gemaakt binnen één interview door open te coderen. Hierbij worden alle tekstfragmenten bestudeerd en vervolgens gekoppeld aan een geschikte code van de start-codeboom, die gebaseerd is op wetenschappelijke literatuur. Het coderen gebeurt dus eerst op een deductieve manier. Wanneer tekstfragmenten niet aan één van de bestaande subcodes konden worden gekoppeld, zijn nieuwe subcodes toegevoegd aan de codeboom. Voorbeelden van nieuwe subcodes zijn: ‘Algemeen_mooi_aspect_beroep’, ‘L&Z_nodig_OS’, ‘L&Z_manier_liefdegeven’ en ‘Protocollen_beperkingen’. Na het toevoegen van deze nieuwe subcodes werd het hele interview opnieuw bestudeerd om de nieuwe codes eventueel alsnog te koppelen aan eerdere tekstfragmenten. Op deze manier is de codeboom op een inductieve manier uitgebreid (Elo et al., 2014). De nieuwe subcodes zijn in de codeboom aangegeven met een roze kleur (zie Bijlage 2.2).

In de tweede stap van de CCM wordt er een vergelijking gemaakt tussen de interviews van de pedagogisch medewerkers (Boeije, 2002). Voor deze tweede stap is er een tweede interviewtranscript gecodeerd met de nieuwe codeboom, die ontstaan is na het coderen van het eerste interviewtranscript. De tekstfragmenten uit de verschillende interviews die dezelfde

code hebben gekregen, zijn met elkaar vergeleken en er is gekeken naar relaties tussen subcodes. Er is dus ook axiaal gecodeerd. Tijdens het coderen van het tweede interviewtranscript zijn ook weer nieuwe subcodes toegevoegd. Deze nieuwe subcodes zijn in de codeboom aangegeven met een blauwe kleur (zie Bijlage 2.2). Met de codeboom die vervolgens is ontstaan, zijn tekstfragmenten uit het eerste interviewtranscript opnieuw bestudeerd om te kijken of de nieuwe codes eventueel daaraan te koppelen waren. Vervolgens is het derde interviewtranscript gecodeerd aan de hand van de start-codeboom en de toegevoegde subcodes na het eerste en tweede interviewtranscript. Na het coderen van het derde interviewtranscript is er één nieuwe subcode toegevoegd en deze subcode is in de codeboom aangegeven met een groene kleur (zie Bijlage 2.2). Met deze subcode is weer gekeken naar het eerste en tweede interviewtranscript. Tijdens het coderen van het vierde interviewtranscript zijn geen nieuwe codes gevonden. Het punt van verzadiging werd bereikt.

Uiteindelijk is er een eind-codeboom (zie Bijlage 2.2) ontstaan, die toegepast is op alle elf interviews. Aangezien dit onderzoek zich vooral op het onderwerp ‘Liefde en zorg’ richt, konden de hoofdcodes ‘Ontwikkelingsstimulering’, ‘Geslacht pedagogisch medewerker’ en ‘Afstemming met de ouders’ tijdens het coderen worden verwijderd. Daarnaast zijn er twee nieuwe hoofdcodes toegevoegd tijdens het coderen en is de naam van de hoofdcodes ‘Liefde en zorg’ veranderd naar ‘Het geven van liefde’. De eind-codeboom bevat uiteindelijk 31 subcodes en vier hoofdcodes, namelijk ‘Algemeen’, ‘Ontwikkelingsstimulering of liefde geven’, ‘Het geven van liefde’ en ‘Protocollen/Richtlijnen’.

Volgens Dierckx de Casterlé et al. (2012) is afstemming tussen onderzoekers erg belangrijk tijdens het coderen en analyseren van kwalitatieve data, vooral om de betrouwbaarheid van bevindingen te verhogen. Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te verhogen, is daarom tijdens het coderingsproces een deel van de gebruikte codes vergeleken met andere studenten. Van de vijf studenten hebben een aantal studenten voor een deel dezelfde interviewtranscripten gecodeerd. Op die manier kon gekeken worden of bepaalde codes door andere studenten op dezelfde manier zijn toegepast. Er is dan vooral gekeken naar codes uit de start-codeboom, want die codes zijn voor alle studenten hetzelfde. Vervolgens heeft een overleg plaatsgevonden en daaruit kwam naar voren dat er bijna geen verschillen waren tussen de studenten in de toepassing en interpretatie van de codes. De codes bleken op eenzelfde manier gebruikt te worden door de verschillende studenten. Op deze manier is de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid kwalitatief vastgesteld.

Resultaten

In deze resultatenparagraaf worden de resultaten besproken die van belang zijn voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag. De ervaringen en uitdagingen van pedagogisch medewerkers rondom het geven van liefde staan centraal. Op basis van de literatuur, de onderzoeksvraag en de analyse komen een aantal hoofdthema's naar voren in de interviews met de elf pedagogisch medewerkers. Per hoofdthema zullen de gevonden resultaten uiteengezet worden. De hoofdthema's zijn: Algemeen, Ontwikkelingsstimulering of liefde geven, Het geven van liefde en Protocollen/Richtlijnen. Om de participanten, hun antwoorden en de kinderopvangorganisaties te anonimiseren, zullen er geen namen worden genoemd.

Algemeen

Om een totaalbeeld van de pedagogisch medewerkers te krijgen, is het belangrijk om eerst te kijken naar de achtergrond van de pedagogisch medewerkers en naar hun algemene kijk op de kinderopvang.

De meeste pedagogisch medewerkers hebben veel werkervaring met de doelgroep 0-4 jaar. Het gemiddelde zit ongeveer op twaalf jaar werkervaring. Daarnaast werken bijna alle pedagogisch medewerkers bij een grote kinderopvangorganisatie met meerdere locaties. Vaak waren deze grote kinderopvangorganisaties eerst particuliere kinderopvangorganisaties. Voordelen van een grote kinderopvangorganisatie zijn volgens de pedagogisch medewerkers de doorgroeimogelijkheden, zekerheid op financieel gebied en meer kans op dat er iemand kan invallen bij personeelstekort. Als voordelen van een particuliere kinderopvangorganisatie benoemen de pedagogisch medewerkers de korte lijntjes tussen elkaar, het persoonlijke, dat dingen makkelijker bespreekbaar zijn, minder collega's en meer contact met de ouders.

De voornaamste reden waarom de respondenten voor het beroep pedagogisch medewerker hebben gekozen, is dat ze het leuk vinden om met kinderen te werken. Zo zegt een pedagogisch medewerker: *“Nou vooral denk ik, omdat ik het gewoon met kinderen heel leuk vond. Euh, gewoon het contact met de kinderen en het enthousiasme van de kinderen”* (respondent 2). Daarnaast noemen de pedagogisch medewerkers vooral het enthousiasme van de kinderen, een bijdrage kunnen leveren aan de ontwikkeling en dat elke dag weer anders is als mooiste aspecten van hun werk.

Bovendien komt uit de interviews naar voren dat de meeste pedagogisch medewerkers vinden dat veiligheid het belangrijkste is dat een kinderopvang een kind moet bieden. Verder wordt ook vertrouwen genoemd en dat een kind echt zichzelf moet kunnen zijn. Een pedagogisch medewerker zegt hierover: *“Een kind moet zich vertrouwd voelen op de groep, die moet zich veilig voelen, die moet zich ja zichzelf kunnen zijn, die moet lekker kunnen*

spelen, lekker mee kunnen doen, en die moet gewoon echt met plezier naar ons toe gaan” (respondent 3).

Er is geen overeenstemming tussen de respondenten over welke vaardigheden een pedagogisch medewerker echt moet bezitten. Zo geven een aantal respondenten aan dat ze empathie en geduld belangrijke vaardigheden vinden. Daarnaast wordt flexibiliteit ook als een belangrijke vaardigheid gezien door sommige pedagogisch medewerkers. Zo geeft een pedagogisch medewerker aan dat *“je goed tegen veranderingen [moet] kunnen, [want] het is heel snel wel dat er iets anders kan gebeuren dus daar moet je goed in kunnen schakelen”* (respondent 8). Verder benoemt respondent 3 dat het belangrijk is dat je *“in [kunt] spelen op wat een kind nodig heeft”*. Respondent 6 geeft juist aan dat ze niet een vaardigheid kan noemen, omdat het volgens haar niet echt een vaardigheid is wat een pedagogisch medewerker moet bezitten. Zo zegt ze: *“Ik [kan het] niet zo goed uitleggen, maar je moet er gevoel voor hebben. Je moet het zien, je moet het een soort van in je hebben”*.

Ontwikkelingsstimulering of liefde geven

De meeste pedagogisch medewerkers geven aan dat ze het belangrijk vinden om de ontwikkeling van de jonge kinderen te stimuleren en daarbij aan te sluiten op wat de kinderen al kunnen. Respondent 10 legt uit dat ze *“probeert [om] elke dag de ontwikkeling te stimuleren en de kinderen daarbij ook te observeren om te zien wat ze al kunnen (...) De ontwikkeling wordt bij ons per kind gestimuleerd op het eigen tempo”*. De pedagogisch medewerkers geven aan dat ze bewust met het stimuleren van de ontwikkeling bezig zijn, maar het gebeurt ook heel vaak onbewust. Dat het vaak al onbewust gebeurt, komt volgens respondent 7 vooral doordat de kinderen nog zo jong zijn en dan zit het stimuleren van de ontwikkeling al heel snel in een activiteit of in het vrij spelen. Daarentegen geeft een andere pedagogisch medewerker aan: *“[Ontwikkelingsstimulering] is wel belangrijk, maar ik denk niet dat dat echt onze taak is, wij zijn een opvang. En om eerlijk te zijn, als je dus tien baby’s hebt, kun je ook niet heel erg met ontwikkeling bezig gaan (...)”* (respondent 1). Tot slot geven de pedagogisch medewerkers aan dat de meeste ouders over het algemeen wel geïnteresseerd zijn in de ontwikkeling van hun kind en het ook belangrijk vinden, maar het verschilt wel per ouder. *“De ene ouder die vindt het allemaal wel prima en de ander die stelt wel veel vragen”* (respondent 10). Volgens respondent 2 wordt ontwikkelingsstimulering bij ouders *“wel een belangrijker ding”*.

De meeste pedagogisch medewerkers en ouders lijken ontwikkelingsstimulering belangrijk te vinden, maar volgens deze pedagogisch medewerkers kan een kind zich niet ontwikkelen zonder liefde en zorg. Het geven van liefde wordt zelfs als een voorwaarde

gezien voor de ontwikkeling van kinderen. Meerdere pedagogisch medewerkers geven aan dat een kind zich eerst veilig moet voelen, *“voordat de ontwikkeling kan beginnen en dat probeer je te doen door liefde [en aandacht] te geven”* (respondent 10). Als er namelijk geen liefde wordt getoond, *“komt die ontwikkeling ook niet”* (respondent 5). Liefde en zorg wordt door de pedagogisch medewerkers als een basis gezien in de kinderopvang. Veiligheid lijkt een heel belangrijk onderdeel te zijn van die basis volgens de pedagogisch medewerkers. Zo zegt een pedagogisch medewerker: *“Als een kind zich niet veilig voelt en niet, niet vertrouwd voelt, dan leert een kind ook niks en dan gaat ie ook niet met plezier naar ons toe”* (respondent 3).

De helft van de pedagogisch medewerkers vindt liefde en zorg dan ook belangrijker dan het stimuleren van de ontwikkeling. Het is niet zo dat deze pedagogisch medewerkers ontwikkelingsstimulering helemaal niet belangrijk vinden, maar ze vinden het vaak *“wat minder belangrijk om er heel erg bovenop te zitten”* (respondent 2). Zo geeft een pedagogisch medewerker aan: *“In opvangen en met jonge kinderen [is het] het belangrijkste dat een kindje zich goed voelt en fijn voelt. Dus ik denk dat dat dan op dat moment belangrijker is dan de ontwikkeling”* (respondent 6). De rest van de pedagogisch medewerkers vinden liefde en zorg net zo belangrijk als ontwikkelingsstimulering. Ze vinden niet één aspect beter dan de ander en beiden moeten aan bod komen in de kinderopvang, want *“het sluit op elkaar aan”* (respondent 4) en *“je moet daar de juiste balans in hebben wil je optimaal kunnen functioneren”* (respondent 7).

Wat betreft professionaliteit in de kinderopvang, vinden de meeste pedagogisch medewerkers het geven van liefde en het stimuleren van de ontwikkeling even professioneel. Het is niet zo dat ze het ene aspect professioneler vinden dan het andere. Respondent 7 geeft ook hier weer aan dat *“je daar een balans in moet vinden, dat is nodig (...) om professioneel te zijn...”* Respondent 9 en 10 vinden het ook belangrijk dat beide aspecten, het geven van liefde en het stimuleren van de ontwikkeling, naar voren komen in het professioneel handelen. Toch zal de een misschien sterker zijn in het geven van liefde en de ander in ontwikkelingsstimulering, maar daarom is het ook goed dat je *“met collega's in een team zit”* (respondent 10). In een team kun je namelijk goed de verschillen en sterke punten van iedereen op elkaar *“afstemmen”* en daar *“een weg in vinden als team”* (respondent 9), zodat beide aspecten naar voren komen. Daarentegen vinden twee respondenten een pedagogisch medewerker die sterker is in het tonen van liefde professioneler dan een pedagogisch medewerker die sterker is in ontwikkelingsstimulering. Volgens respondent 2 ga je heel *“feitelijk”* te werk als je alleen gericht bent op de ontwikkeling. Respondent 2 vindt het

professioneler als je sterker bent in het geven van liefde, want dat aspect is volgens haar heel belangrijk. Respondent 1 vindt een pedagogisch medewerker die geen of minder liefde toont minder professioneel. Zo vertelt ze: *“Door liefde te tonen (...) kun je met de ontwikkeling bezig. Liefde geven kan ook professionaliteit zijn. In een hoek zetten en laten huilen helpt niks (...) eigenlijk ben je onprofessioneler als je dat niet doet, [liefde geven]”* (respondent 1).

Het geven van liefde

Alle pedagogisch medewerkers geven aan dat ze houden van kinderen en van de kinderen waar ze dagelijks mee werken in de kinderopvang. Respondent 1 geeft aan dat dit wel voor elk kind op een andere manier is, omdat elk kind anders is. Het is niet dat de pedagogisch medewerkers een voorkeur hebben voor bepaalde kinderen, maar *“soms heb je wel iets meer met het ene kind dan met een ander”* (respondent 2). Respondent 7 geeft wel aan dat *“je nooit zo van een kind kan houden als hoe een moeder van een kind houdt, [maar] het werken met de kinderen geeft een band (...) en [daar] zit automatisch liefde in”*.

Over het algemeen uiten de pedagogisch medewerkers hun liefde aan kinderen door aandacht te geven aan de kinderen, open te staan voor de kinderen en knuffels te geven. Daarnaast geven de pedagogisch medewerkers aan dat ze ook vaak bij de kinderen op de grond gaan zitten, *“zodat [je] altijd toegankelijk bent”* (respondent 2). Respondent 5 geeft aan dat de manier van het uiten van liefde vaak wel afhangt van wat een kind daarin zelf wil of aangeeft. Een kind die steeds komt voor een knuffel wordt dan ook sneller door de pedagogisch medewerkers zelf geknuffeld. Toch geven respondent 4 en 5 aan dat ze ook aandacht geven aan kinderen die niet zo snel uit zichzelf bij de pedagogisch medewerkers komen. Aan deze kinderen wordt dan wel eens gevraagd of ze ook een knuffel willen. Wat opvalt, is dat respondent 1 en 2 als enigen aangeven dat ze naast knuffels ook vaak kusjes geven aan de kinderen.

Op de vraag hoe pedagogisch medewerkers aan de ouders laten merken dat ze van hun kinderen houden, antwoorden de pedagogisch medewerkers dat ze dit vooral laten merken bij het ophalen en wegbrengen. Pedagogisch medewerkers proberen bij de overdracht enthousiast te zijn en altijd iets persoonlijks en positiefs te vertellen over elk kind. Daarnaast geven sommige pedagogisch medewerkers aan dat je het ook aan de kinderen zelf kan merken dat er een band is tussen de pedagogisch medewerker en het kind. Zo vertellen ouders wel eens aan de pedagogisch medewerkers: *“Ze had weer zin om naar jou toe te gaan en om jou te zien”* (respondent 10).

De grens voor het geven van liefde aan kinderen ligt voor bijna alle pedagogisch medewerkers bij het geven van kusjes en dan vooral kusjes op de mond. Zo vertelt respondent

10 dat het voor haar een persoonlijke grens is om kusjes op de mond te geven en dat ze de kusjes ook liever niet op de mond heeft van een kind. Voor respondent 1 en 2 geldt deze grens niet, want *“gewoon kusjes (...) dat hoort er wel bij vind ik”* (respondent 2). De meeste pedagogisch medewerkers denken dat de grens voor het geven van liefde vooral anders is bij mannelijke pedagogisch medewerkers. Respondent 10 geeft aan dat ze denkt dat mannen tegenwoordig wel wat voorzichtiger zijn met het geven van liefde en ook wat minder durven dan vrouwelijke pedagogisch medewerkers door de verhalen die rondgaan over seksueel misbruik in de kinderopvang. Respondent 6 geeft aan dat je wat betreft een grens moet luisteren naar het kind zelf en wat ouders prettig vinden: *“Ondanks dat ze nog zo klein zijn, kunnen ze denk ik best wel laten merken dat ze dat niet zo prettig vinden dus dan moet je dat niet doen. Of als ouders aangeven van ik vind het niet prettig dat..”*. Bovendien wordt de scheiding tussen werk en privé ook genoemd als een soort grens door respondent 1, 7, 8 en 10. Volgens deze pedagogisch medewerkers moet je je werk en je privéleven gescheiden houden. Buiten de kinderopvang contact hebben met de kinderen of de ouders is dan ook niet de bedoeling volgens deze pedagogisch medewerkers. Zo geeft respondent 8 aan dat *“het niet buiten het werk [moet] doorgaan”*. Een andere pedagogisch medewerker vertelt dat ze het gesprek zo zakelijk mogelijk houdt als ze kinderen of ouders tegenkomt. *“Het zijn kinderen dus je spreekt ze wel even aan (...), maar je gaat niet verder (...) het is niet de bedoeling dat ze mijn hele privé weten en [bijvoorbeeld] zien wat ik allemaal ga kopen”* (respondent 7).

Veel pedagogisch medewerkers benoemen dat het uiten van liefde heel automatisch gaat en dat ze daar niet echt altijd bewust over nadenken. Volgens de pedagogisch medewerkers komt dit doordat ze het werken met kinderen gewoon heel leuk vinden. Voor respondent 7 is het echt *“automatisme, je komt 's ochtends binnen, en ze komen op je af om een knuffel te geven. Dan ga je niet zeggen van ik loop door, nee dan zegt je eigen gevoel al (...) kom hier maar met een knuffel”*. Dat het geven van liefde vaak automatisch gaat, zorgt ervoor dat er geen grote verschillen zijn in het geven van liefde tussen pedagogisch medewerkers. Het is eerder een verschil in de mate van het geven van liefde dan dat een pedagogisch medewerker helemaal geen liefde geeft. Respondent 8 geeft aan dat pedagogisch medewerkers niet voor niets dit vak zijn gaan doen, maar dat de een het misschien net iets meer laat zien dan de ander. Volgens respondent 10 is er wel echt een verschil in het geven van liefde tussen een invaller en een vaste pedagogisch medewerker, omdat een invaller nog niet echt een band heeft met de kinderen. Daarnaast geven de meeste pedagogisch medewerkers ook aan dat bepaalde grenzen voor het geven van liefde niet echt afspraken zijn, maar dat het gewoon bekend is dat je sommige dingen *“gewoon niet doet”* (respondent 3).

Dat pedagogisch medewerkers zelf goed weten wat wel en niet kan, heeft volgens hun ook te maken met professionaliteit. Respondent 1 en 11 geven aan dat ze in de kinderopvang zeker liefde geven aan de kinderen, maar dat het wel hun werk is en dus een professionele context. Hierdoor is er automatisch een soort “*professionele grens*”. Zo vertelt respondent 11: “*Op het werk ben je gewoon hun PM'er en hun vertrouwenspersoon en in die context geef ik de liefde, maar dat is wel echt binnen die kaders, (...) van 'dit is oké en dat is niet oké'*”. Volgens respondent 1 is die professionele grens misschien niet altijd duidelijk en vooral niet voor het kind. “*Je moet ervoor waken dat je niet de ouder wordt ofzo, voor het kind*” (respondent 1).

Alle pedagogisch medewerkers geven aan dat het praten over het geven van liefde niet echt een “*vast onderwerp*” is, maar dat er wel over gepraat wordt als er iets aan de hand is. Zo vertelt respondent 2: “*Als een kind heel erg vast zit aan één leidster dan heb je het er wel eens over van hej moeten we dat even anders aanpakken of jij moet wat meer de zorg gaan doen nu*”. Ook respondent 9 beschrijft een situatie waarin het geven van liefde werd besproken: “*Ik heb weleens gehad (...) dat een kind in een bepaalde situatie wat genegenheid nodig had en dat niet kreeg of niet helemaal op de manier zoals het misschien gemoeten had, dan wordt er achteraf wel even over gesproken*”. Respondent 6 en 8 praten minder over het geven van liefde. Respondent 6 geeft aan dat ze het dan eerder met haar collega's heeft over het geven van “*positieve en negatieve aandacht*”. Respondent 8 vertelt dat ze het niet vaak bespreekbaar maken, maar dat zij en haar collega's over het algemeen wel veel overleggen samen.

De meeste pedagogisch medewerkers hebben er geen behoefte aan om meer over het geven van liefde te praten. Over het algemeen zijn de pedagogisch medewerkers tevreden over hoe er door hun collega's liefde wordt geboden en praten ze er onbewust weleens over of in specifieke situaties, maar het is niet nodig om dit vaker te bespreken. Alle pedagogisch medewerkers vinden het wel belangrijk dat iedereen elkaar blijft aanspreken als iemand “*op een andere manier omgaat met een kind dan wenselijk is*” (respondent 10). Bij jonge kinderen ben je veel bezig met het geven van liefde, maar wel tot een “*bepaalde grens en die moet je ook [samen] hanteren*” (respondent 3). Volgens respondent 2 moet die bespreekbaarheid omtrent het geven van liefde heel “*laagdrempelig*” zijn.

Protocollen/Richtlijnen

Alle pedagogisch medewerkers geven aan dat hun werkgever protocollen of richtlijnen heeft met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag. De meerderheid van de pedagogisch medewerkers benoemt het vier-ogenprincipe als een belangrijk protocol voor het voorkomen

van situaties waarin de mogelijkheid bestaat tot het plegen van misbruik. Een pedagogisch medewerker geeft aan dat ze *“vanuit de dingen [die] in het verleden gebeurd zijn, het vier-ogenprincipe [hebben gekregen]”* (respondent 9). Over de inhoud van het vier-ogenprincipe vertelt respondent 10 het volgende: *“Er [moeten] altijd vier ogen op één groep zijn. Je mag wel alleen zijn, maar (...) dan zit [er] een glazen deur tussen [de groepen]. Er is altijd iemand die kan meekijken (...) je mag nooit alleen in een pand zijn”*.

Respondent 1 en 6 noemen ook nog andere protocollen en richtlijnen. Zo noemen zij de Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling, inschrijving bij het Personenregister Kinderopvang (PRK) met continue screening en verschillende gedragsregels. Bij de Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling *“gaat het (...) om het signaleren van grensoverschrijdend gedrag en waar je op moet letten bij kinderen”* (respondent 1).

Daarnaast vertelt dezelfde respondent dat ze als pedagogisch medewerkers ingeschreven staan bij het PRK, waar ze ook continue worden gescreend: *“Stel, in mijn omgeving, privé dat daar iets is van aangifte of dat ik een kind heb aangerand ofzo, dat komt dan wel hier terecht”*.

Bovendien zijn er ook verschillende gedragsregels waaraan pedagogisch medewerkers zich moeten houden. Respondent 7 vertelt dat hier bijvoorbeeld in staat dat bepaalde taal niet wordt geaccepteerd en dat je niet aan kinderen mag komen, bijvoorbeeld geen corrigerende tik geven. Respondent 3 geeft ook nog aan dat erin staat *“hoe je omgaat met kinderen, wat wel en wat niet mag en waar je met zorgen naartoe kunt gaan”*. Twee pedagogisch medewerkers vertellen dat ze een vertrouwenspersoon hebben binnen de kinderopvangorganisatie voor eventuele zorgen. Verder geeft respondent 4 nog aan dat ze vanuit vier pedagogische doelen werken en *“grensoverschrijdend gedrag past daar niet in”*.

Drie pedagogisch medewerkers geven aan dat zij eigenlijk niet echt bewust bezig zijn met de protocollen en richtlijnen omtrent grensoverschrijdend gedrag. Uit de interviews blijkt ook dat deze pedagogisch medewerkers niet goed weten wat voor protocollen hun werkgever heeft of niet weten wat de protocollen inhouden. Respondent 2 geeft aan dat ze voor haarzelf de grenzen gewoon weet en daardoor ook niet bewust werkt met protocollen of richtlijnen. Ook respondent 1 geeft aan *“ik ben daar niet bewust mee bezig (...) wij worden allemaal gescreend”*. Een andere pedagogisch medewerker heeft het over *“ongeschreven regels”*, waar je niet bewust mee bezig bent. Sommige regels over het omgaan met kinderen leer je niet uit een protocol, maar leer je *“door ervaring op te doen”* (respondent 10).

De pedagogisch medewerkers voelen zich niet beperkt in hun handelen door de protocollen, regels of richtlijnen van hun werkgever. De meeste pedagogisch medewerkers konden geen situatie bedenken waarin ze zich beperkt voelden. Vooral door de situaties die

zich eerder hebben voorgedaan, vinden ze het goed dat deze protocollen en richtlijnen er zijn. Drie pedagogisch medewerkers geven aan dat ze de protocollen en richtlijnen niet als een beperking ervaren in de omgang met kinderen, maar noemen wel andere beperkingen. Zo vertelt respondent 7 dat ze de “*veiligheidsprotocollen*” als streng ervaart en volgens haar mag het wel eens wat soepeler. Ze maakt een vergelijking tussen thuis en de kinderopvang: “*Wij hebben hier zulke strenge (...) regeltjes. En het mag wel eens wat soepeler, het is niet te vergelijken met thuis. Want hier is alles [bijvoorbeeld] brand-brandschoon, en ik geloof niet dat dat thuis overal zo is*” (respondent 7). Respondent 6 vertelt dat ze wel eens problemen ervaren met de planning door het vier-ogenprincipe: “*Dat mensen langer moeten blijven, omdat ze dan volgens dit principe werken. Het komt een keer voor, nou ja dan moet je een keer langer blijven, langer werken*”. Echter, dit weegt volgens haar niet op tegen het voordeel van dit principe, want “*de kinderen staan voorop dus ik vind het goed dat er inderdaad dan twee mensen moeten zijn*” (respondent 6). Respondent 1 geeft aan dat er vorig jaar heel bewust is gekozen voor veel ramen in het nieuwe gebouw waar ze nu werkt. Door die ramen mogen ze nu ook alleen op de groep staan, omdat er altijd iemand mee kan kijken. Echter, respondent 1 vindt de vele ramen niet altijd even prettig: “*Je wordt altijd gezien. Ze kunnen zo naar binnen kijken (...) dan staan [er mensen] voor de ramen. (...) En dat vinden wij wel vervelend, want er wordt ook door-geappt naar de ouders, wat ze eventueel zien*” (respondent 1).

Conclusie

In dit onderzoek is getracht antwoord te geven op de onderzoeksvraag: ‘In hoeverre ervaren pedagogisch medewerkers uitdagingen bij het geven van liefde aan kinderen van 0-4 jaar in de kinderopvang?’ Om de onderzoeksvraag te beantwoorden is kwalitatief onderzoek uitgevoerd, waarbij elf pedagogisch medewerkers zijn geïnterviewd.

Liefde en zorg wordt gezien als de basis in de kinderopvang. Een kind moet eerst liefde en veiligheid voelen, voordat het kind kan leren, ontdekken of ontwikkelen. De interviews laten zien dat alle pedagogisch medewerkers houden van de kinderen in de kinderopvang, dat ze allemaal liefde geven aan kinderen en dat ze dit ook aan de ouders laten merken. Liefde en zorg is in die zin volgens de pedagogisch medewerkers soms belangrijker dan het stimuleren van de ontwikkeling. Vaak hangen beide aspecten ook met elkaar samen en daarom wordt het belangrijk gevonden dat het geven van liefde en ontwikkelingsstimulering beide naar voren komen in het professioneel handelen. Het ene aspect wordt niet professioneler gevonden dan het andere. Echter, twee pedagogisch

medewerkers vinden het geven van liefde professioneler, omdat het echt de mogelijkheid biedt om met de ontwikkeling bezig te kunnen.

Daarnaast is het geven van liefde iets dat automatisch gaat binnen dit beroep volgens de respondenten, maar tegelijkertijd benadrukken ze ook dat er een professionele grens is waarbinnen die liefde geboden wordt aan kinderen. Bovendien wordt altijd geluisterd naar wat het kind zelf wil en vaak ook naar wat ouders prettig vinden wat betreft het geven van liefde. Naast dat pedagogisch medewerkers hun professionele grens hebben en luisteren naar het kind en de ouders, vinden ze het belangrijk dat collega's elkaar aanspreken wanneer iemand op een andere manier omgaat met een kind dan wenselijk is. De bespreekbaarheid omtrent het geven van liefde moet dan ook laagdrempelig zijn volgens de pedagogisch medewerkers. Elkaar aanspreken en er volgens over praten gebeurt vaak dus wel, maar het geven van liefde is geen vast onderwerp waarover gepraat wordt binnen de kinderopvang. Toch is er geen behoefte om meer over het geven van liefde te praten. Pedagogisch medewerkers zijn over het algemeen tevreden over hoe er door hun collega's liefde wordt geboden.

Verder blijkt uit de interviews dat het vier-ogenprincipe onder de pedagogisch medewerkers het bekendste protocol is rondom grensoverschrijdend gedrag. Het principe houdt in dat er altijd een volwassene moet kunnen meekijken of meeluisteren in de kinderopvang. De meerderheid van de pedagogisch medewerkers is zich bewust van dit protocol. Daarnaast worden verschillende gedragsregels, inschrijving bij het Personenregister Kinderopvang met continue screening en de Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling genoemd als andere protocollen en richtlijnen in de kinderopvang. Ondanks het feit dat er veel protocollen, richtlijnen en gedragsregels zijn, vinden sommige pedagogisch medewerkers dat het omgaan met kinderen niet geleerd kan worden vanuit een protocol, maar dat het eerder geleerd wordt door ervaringen op te doen. De protocollen en richtlijnen lijken dan ook niet voor een beperking te zorgen in het handelen van de pedagogisch medewerkers wat betreft het geven van liefde. Met de situaties in gedachten die zich eerder hebben voorgedaan rondom seksueel misbruik vinden de pedagogisch medewerkers het wel goed dat de protocollen en richtlijnen er zijn.

Pedagogisch medewerkers lijken dus geen uitdagingen te ervaren bij het geven van liefde aan kinderen van 0-4 jaar in de kinderopvang. Ondanks de zedenzaken die zich hebben voorgedaan in de kinderopvang geven de pedagogisch medewerkers nog steeds op dezelfde manier liefde aan kinderen. De pedagogisch medewerkers vinden het geven van liefde namelijk heel belangrijk in de kinderopvang en het bieden van veiligheid maakt daar ook een

belangrijk onderdeel vanuit. Wanneer er zich situaties voordoen waarin het geven van liefde anders moet worden aangepakt, lijken deze situaties zich meestal vanzelf op te lossen door het bespreekbaar te maken. Volgens de pedagogisch medewerkers is het daarom erg belangrijk dat collega's elkaar moeten kunnen blijven aanspreken op ongewenst gedrag.

Discussie

In de resultatenparagraaf kwam naar voren dat een kind zich niet kan ontwikkelen zonder liefde en zorg. Het geven van liefde wordt dus als een belangrijke voorwaarde gezien voor de ontwikkeling van kinderen. Dit komt overeen met de bevindingen van Shin (2021) en Caulfield (2000). Uit deze onderzoeken blijkt namelijk dat het geven van liefde essentieel is voor de algehele ontwikkeling en het welzijn van kinderen. Vooral lichamelijke aanraking heeft een groot positief effect op de ontwikkeling. Naast het geven van liefde vinden pedagogisch medewerkers het ook belangrijk om de ontwikkeling van jonge kinderen te stimuleren, maar liefde en zorg blijft de basis voor deze ontwikkeling. Op dit punt laten de respondenten dus een ander beeld zien dan wat blijkt uit het onderzoek van Rouse en Hadley (2018) waar juist naar voren komt dat 'ontwikkeling' boven 'liefde en zorg' wordt geplaatst in de praktijk. Ook Van Zijl (2021) stelt dat in de Nederlandse kinderopvang steeds meer de focus komt te liggen op ontwikkelingsstimulering. Dat komt in dit onderzoek niet op dezelfde manier naar voren.

Bovendien beschrijven een aantal pedagogisch medewerkers uit dit onderzoek hun relatie met de kinderen op een manier dat overeenkomt met 'professional love' (Page, 2018). Uit de resultaten komt namelijk naar voren dat de pedagogisch medewerkers liefde geven aan alle kinderen, dat ze daarbij luisteren naar het kind en dat er professionele grenzen zitten aan het geven van liefde. Dit sluit aan bij een deel van de beschrijving van 'professional love' in het onderzoek van Page (2017), namelijk dat 'professional love' de passende, professionele en hechte band is die een pedagogisch medewerker vormt met een jong kind. Daarnaast speelt volgens Page (2017) 'toestemming' van de ouders ook een belangrijke rol bij 'professional love'. Een aantal pedagogisch medewerkers uit dit onderzoek luisteren ook naar wat ouders prettig vinden wat betreft het geven van liefde. Voor deze pedagogisch medewerkers zou dus gezegd kunnen worden dat zij al 'professional love' bieden aan kinderen.

Verder blijkt uit de interviews dat de pedagogisch medewerkers zich bewust zijn van de situaties die zich hebben voorgedaan in de kinderopvang waarin sprake is geweest van seksueel misbruik. De pedagogisch medewerkers ervaren hierdoor geen angst en onzekerheid rond de mogelijkheid van beschuldigingen van seksueel misbruik. In tegenstelling tot de onderzoeken van Page (2017) en Owen en Gillentine (2011) geven de pedagogisch

medewerkers in dit onderzoek aan dat het geven van liefde automatisch gaat en dat ze zelf goed weten wat wel en niet kan. Toch geven ze wel aan dat mannelijke pedagogisch medewerkers de onzekerheid en onwetendheid misschien wel kunnen ervaren. De pedagogisch medewerkers koppelen de verhalen omtrent seksueel misbruik dus eerder aan mannen.

Tot slot blijkt uit het onderzoek van Cousins (2017) dat in de kinderopvang nauwelijks meer gesproken wordt over 'liefde'. Dit komt niet helemaal overeen met de gevonden resultaten in dit onderzoek. Volgens de pedagogisch medewerkers uit dit onderzoek is het praten over het geven van liefde niet een vast onderwerp van gesprek, maar wordt er wel over gepraat wanneer er iets aan de hand is. Het onderzoek van Cousins (2017) duidt meer op het probleem dat er door angst niet meer over 'liefde' wordt gepraat, maar dat is niet het geval in dit onderzoek. In dit onderzoek willen de pedagogisch medewerkers graag dat collega's elkaar blijven aanspreken op ongewenst gedrag rondom het geven van liefde. Volgens de pedagogisch medewerkers moet de grens van het geven van liefde namelijk gezamenlijk gehanteerd worden en daarom moet de bespreekbaarheid daarvan heel laagdrempelig zijn. Wanneer er dus uitdagingen of problemen worden ervaren omtrent het geven van liefde, lijkt zich dit vanzelf op te lossen door het bespreekbaar te maken. Dit komt overeen met de bevindingen van Elfer (2012). Uit dit onderzoek blijkt namelijk dat het helpend kan zijn voor pedagogisch medewerkers om het onderwerp 'liefde' bespreekbaar te maken. Op die manier kunnen pedagogisch medewerkers praten over mogelijke manieren waarop zij op een gepaste manier liefde kunnen geven aan kinderen.

Een sterk punt van dit onderzoek is dat het onderzoek een bijdrage levert aan de beschikbare literatuur over het geven van liefde in de kinderopvang. In andere landen is veel onderzoek gedaan naar uitdagingen bij het geven van liefde in de kinderopvang, maar in Nederland is dit voor zover bekend is niet gedaan. In dit onderzoek is gevonden dat de pedagogisch medewerkers liefde in de kinderopvang erg belangrijk vinden en dat ze dit ook aan alle kinderen geven. De pedagogisch medewerkers zijn zich wel bewust van de ongepaste situaties die zich voor kunnen doen en voor hebben gedaan omtrent seksueel misbruik, maar in tegenstelling tot het onderzoek van Page (2017) en Owen en Gillentine (2011) aarzelen ze dus niet om liefde te geven. Wanneer er problemen of uitdagingen zijn rondom het geven van liefde zijn openheid en goede communicatie helpende aspecten voor de pedagogisch medewerkers uit dit onderzoek.

Aan de andere kant zitten er ook een aantal beperkingen aan dit onderzoek. In dit onderzoek zijn slechts elf pedagogisch medewerkers meegenomen. Een kleinere steekproef

representeert de populatie minder goed, waardoor de betrouwbaarheid van het onderzoek lager is (Fraenkel, Wallen, & Hyun, 2014). Daarnaast is de generaliseerbaarheid naar de gehele populatie pedagogisch medewerkers waarschijnlijk klein. Echter, het doel van dit onderzoek is niet om de gehele populatie pedagogisch medewerkers te representeren en de uitkomsten te generaliseren. Toch wordt voor vervolgonderzoek aangeraden om meer interviews af te nemen bij pedagogisch medewerkers, zodat de steekproef groter wordt. Op die manier kan gekeken worden of de uitkomst van dit onderzoek dan opnieuw gevonden wordt of dat dit toeval is, want nu komt de uitkomst van dit onderzoek niet overeen met de bevindingen uit de huidige literatuur. In de huidige literatuur wordt gesteld dat pedagogisch medewerkers angst en onzekerheid ervaren bij het geven van liefde door situaties die zich hebben voorgedaan waarin sprake is geweest van seksueel misbruik. Aangezien zich in Nederland ook soortgelijke situaties hebben voorgedaan, was er een verwachting dat er soortgelijke bevindingen werden gevonden.

Bovendien is een zwak punt van dit onderzoek dat de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid niet kwantitatief kon worden vastgesteld. Om die reden is ervoor gekozen om de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid kwalitatief vast te stellen. Dit is gedaan door tijdens het coderen de manier van toepassing van bepaalde codes te vergelijken met andere studenten. Na het vergelijken van de codes heeft wel een overleg plaatsgevonden over de verschillen, maar het is dus niet gelukt om de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid kwantitatief te bepalen.

Een andere beperking van dit onderzoek is dat wegens omstandigheden twee pedagogisch medewerkers samen in een interview zaten. Alle andere respondenten zijn wel individueel geïnterviewd, maar twee pedagogisch medewerkers dus niet. Deze pedagogisch medewerkers kunnen elkaar hierdoor mogelijk beïnvloed hebben tijdens het interview. Bovendien kwamen een aantal pedagogisch medewerkers vanuit dezelfde kinderopvangorganisatie en dat is ook terug te zien in de antwoorden van deze pedagogisch medewerkers. Voor vervolgonderzoek wordt aangeraden om de pedagogisch medewerkers apart van elkaar te interviewen en om meer verschillende kinderopvangorganisaties te betrekken in het onderzoek om zo een betrouwbaar en compleet mogelijk beeld te krijgen.

Daarnaast moet worden gekeken naar de afname van de interviews. De interviews in dit onderzoek zijn afgenomen door vijf verschillende studenten. Hierdoor zitten er verschillen tussen de interviews. De oorspronkelijke interviewvragen zijn soms anders verwoord en in het ene interview is meer doorgevraagd dan het andere. Dit zou onder andere ook het grote verschil in de duur van de interviews kunnen verklaren. Wanneer meer werd doorgevraagd in

het interview kon vaak uit dat interview meer informatie worden gehaald. Bovendien waren sommige interviewvragen redelijk sturend. Hiermee is misschien in sommige gevallen het antwoord van de respondent beïnvloed. Deze aspecten kunnen leiden tot bias en maken het onderzoek minder betrouwbaar.

Tot slot, blijkt zowel uit wetenschappelijke literatuur als dit onderzoek dat het bespreekbaar maken van eventuele problemen of uitdagingen omtrent het geven van liefde helpend kan zijn. Goede communicatie en open zijn, zijn dus belangrijke aspecten op dit gebied. Een aanbeveling voor de praktijk zou daarom zijn om over het geven van liefde te blijven praten met collega's en elkaar te blijven aanspreken op ongewenst gedrag. Daarnaast is in dit onderzoek aan de pedagogisch medewerkers zelf gevraagd hoe ze handelen in de praktijk en of ze eventuele uitdagingen ervaren. Echter, het kan natuurlijk ook zo zijn dat de pedagogisch medewerkers zich niet bewust zijn van bepaalde uitdagingen of problemen omtrent het geven van liefde. Een aanbeveling voor vervolgonderzoek zou daarom zijn om naast interviews met de pedagogisch medewerkers ook observaties uit te voeren. Het kan zijn dat op deze manier andere uitkomsten worden gevonden.

Literatuurlijst

- Aslanian, T. K. (2018). Embracing uncertainty: A diffractive approach to love in the context of early childhood education and care. *International Journal of Early Years Education, 26*(2), 173–185. <https://doi.org/10.1080/09669760.2018.1458604>
- Ayling, N. J., Walsh, K., & Williams, K. E. (2020). Factors influencing early childhood education and care educators' reporting of child abuse and neglect. *Australasian Journal of Early Childhood, 45*(1), 95–108. <https://doi.org/10.1177/1836939119885307>
- BBC News. (2010, 4 november). *Little Ted's was 'ideal' place for Vanessa George abuse*. Geraadpleegd op 22 april 2022, van <https://www.bbc.co.uk/news/uk-england-devon-11682161>
- Boeije, H. R. (2002). A purposeful approach to the Constant Comparative Method in the analysis of qualitative interviews. *Quality and Quantity, 36*, 391–409. <https://doi.org/10.1023/A:1020909529486>
- Brantlinger, E., Jimenez, R., Klingner, J. K., Pugach, M., & Richardson, V. (2005). Qualitative studies in special education. *Exceptional Children, 71*(2), 195–207. <https://doi.org/10.1177/001440290507100205>
- Broekhuizen, M. L., Mokrova, I. L., Burchinal, M. R., & Garrett-Peters, P. T. (2016). Classroom quality at pre-kindergarten and kindergarten and children's social and behavioral skills. *Early Childhood Research Quarterly, 36*, 212–222. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2016.01.005>
- Caulfield, R. (2000). Beneficial effects of tactile stimulation on early development. *Early Childhood Education Journal, 27*(4), 255–257. <https://doi.org/10.1023/b:ecej.0000003363.47446.d2>
- Cohen, B., Moss, P., Petrie, P., & Wallace, J. (2018). 'A new deal for children?' - what happened next: A cross-national study of transferring early childhood services into education. *Early Years: An International Journal of Research and Development, 41*(2–3), 110–127. <https://doi.org/10.1080/09575146.2018.1504753>
- Cousins, S. B. (2017). Practitioners' constructions of love in early childhood education and care. *International Journal of Early Years Education, 25*(1), 16–29. <https://doi.org/10.1080/09669760.2016.1263939>
- Davis, B., & Degotardi, S. (2015). Who Cares? Infant educators' responses to professional discourses of care. *Early Child Development and Care, 185*(11–12), 1733–1747. <https://doi.org/10.1080/03004430.2015.1028385>

- Dierckx de Casterlé, B., Gastmans, C., Bryon, E., & Denier, Y. (2012). QUAGOL: A guide for qualitative data analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 49(3), 360–371. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.09.012>
- Elfer, P. (2012). Emotion in nursery work: Work discussion as a model of critical professional reflection. *Early Years: An International Journal of Research and Development*, 32(2), 129–141. <https://doi.org/10.1080/09575146.2012.697877>
- Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K., & Kyngäs, H. (2014). Qualitative Content Analysis: a focus on trustworthiness. *SAGE Open*, 4(1), 1-10. <https://doi.org/10.1177/2158244014522633>
- Fraenkel, J.R., Wallen, N. E., & Hyun, H.H. (2014). *How to design and evaluate research in education - International edition* (9de ed.). Mcgraw-Hill Education.
- Leko, M. M., Cook, B. G., & Cook, L. (2021). Qualitative methods in special education research. *Learning Disabilities Research & Practice*, 36(4), 278–286. <https://doi.org/10.1111/ldrp.12268>
- Owen, P. M., & Gillentine, J. (2011). Please touch the children: Appropriate touch in the primary classroom. *Early Child Development and Care*, 181(6), 857–868. <https://doi.org/10.1080/03004430.2010.497207>
- Page, J. (2011). Do mothers want professional carers to love their babies? *Journal of Early Childhood Research*, 9(3), 310–323. <https://doi.org/10.1177/1476718x11407980>
- Page, J. (2017). Reframing infant-toddler pedagogy through a lens of Professional Love: Exploring narratives of professional practice in early childhood settings in England. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 18(4), 387–399. <https://doi.org/10.1177/1463949117742780>
- Page, J. (2018). Characterising the principles of Professional Love in early childhood care and education. *International Journal of Early Years Education*, 26(2), 125–141. <https://doi.org/10.1080/09669760.2018.1459508>
- Riksen-Walraven, M. (2000). *Tijd voor kwaliteit in de kinderopvang*. (Oratiereeks). Vossiuspers AUP.
- Rouse, E., & Hadley, F. (2018). Where did love and care get lost? Educators and parents' perceptions of early childhood practice. *International Journal of Early Years Education*, 26(2), 159–172. <https://doi.org/10.1080/09669760.2018.1461613>
- RTL Nieuws. (2018, 29 september). “Slachtoffertjes hebben gedragsproblemen na misbruik door Robert M.”. Geraadpleegd op 22 april 2022, van

<https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/4433491/gedragsproblemen-bij-slachtoffertjes-door-seksueel-misbruik-robort>

- Rudd, K., & Gillard, J. (2008). *Quality education: A case for an education revolution in our schools*. Australian Labor Party. <https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2008-08/apo-nid9133.pdf>
- Shin, M. (2021). To love or not to love, that is the question: Examining the intersection of love, care, and education. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 22(3), 282–285. <https://doi.org/10.1177/1463949120902864>
- Sims, M. (2014). Is the care-education dichotomy behind us?: Should it be? *Australasian Journal Of Early Childhood*, 39(4), 4–11. <https://doi.org/10.1177/183693911403900402>
- Van Zijl, P. (2021). Omhoog op die geluksladder! *Management Kinderopvang*, 27(2), 21. <https://doi.org/10.1007/s41190-021-0914-8>
- Verhoef, M., Plagnol, A.C., & May, V. (2018). Linking formal child care characteristics to children’s socioemotional well-being: A comparative perspective. *Journal of Child and Family Studies*, 27(11), 3482-3496. <https://doi.org/10.1007/s10826-018-1185-2>

Bijlagen

Bijlage 1: Interviewleidraad

Introductie

Tijdens dit interview komen vijf onderwerpen aan bod, u ziet ze hier op het kaartje staan. Alle vragen gaan over uw eigen mening en uw eigen ervaringen als pedagogisch medewerker. We willen graag weten hoe u over bepaalde dingen denkt, dat betekent dus dat er ook geen goede of foute antwoorden zijn. Soms zal ik u vragen om een voorbeeld te geven van iets dat u zelf hebt meegemaakt.. Als bepaalde vragen niet duidelijk zijn of u wil een vraag niet beantwoorden, dan kunt u dat gewoon aangeven.

Alles duidelijk? Dan zet ik de opname aan.

Algemene vragen

1. Hoeveel jaar werkervaring hebt u met de doelgroep van 0 – 4 jarigen? Was dat altijd bij de werkgever waar u nu werkt?
 - Doorvragen om totaalplaatje te krijgen, bv. 5 jaar hier, maar daarvoor nog 3 jaar in andere plaats....

2. Is de organisatie waar u werkzaam ben een particuliere organisatie of een (grote) instelling met meerdere locaties?
 - Waarom heeft u specifiek gekozen voor (antwoord)
 - Wat zijn volgens u de voor- en nadelen?

3. Waarom heeft u in eerste instantie gekozen om pedagogisch medewerker te worden?
 - Wilde u dit altijd al of heeft u eerst iets (totaal) anders gedaan?
 - Wat vindt u het mooiste aspect aan uw werk?

4. Wat vindt u het belangrijkste dat een kinderopvang een kind moet bieden?

5. Wat zijn volgens u vaardigheden die een PM moet bezitten?

Ontwikkelingsstimulering

De volgende vragen gaan over het stimuleren van de ontwikkeling van kinderen. Daarmee bedoelen we dat kinderen door de pedagogisch medewerker worden uitgedaagd om nieuwe dingen te leren en te ontdekken.

7. Bent u in uw werk bewust bezig met het stimuleren van de ontwikkeling van kinderen op de groep?

- Wat doet u zoal, kunt u wat voorbeelden noemen?
- Bent u hierbij actief bezig met het aansluiten op wat de kinderen al kunnen en wat er op de basisschool als basisniveau wordt verwacht?

8. Hoe moet ontwikkelingsstimulering volgens u in verhouding staan tot tijd om te spelen?

9. Hoe belangrijk vindt u het om de ontwikkeling van kinderen te stimuleren?

10. Bent u van mening dat de kinderopvang gunstig kan zijn voor bepaalde aspecten van de ontwikkeling van het kind?

- Zo ja, welke aspecten?
- Merkt u verschil tussen kinderen die niet of minder naar de opvang gaan en kinderen die wel gaan? Of heeft u hier geen ervaring mee?

11. Ziet u verschil in ontwikkelingsstimulering tussen uw collega's?

- Wat vindt u hiervan?
- Hoe uiten die verschillen zich?
- Zo nee, komt dit door bepaalde regels of protocollen of gebeurt dit meer vanzelf?

12. Zijn er (ontwikkelings)gebieden die u zelf het belangrijkste vindt voor de kinderen? Welke en waarom?

- Zijn er ook gebieden die u minder belangrijk vindt?

13. Heeft u een idee van wat ouders vinden van ontwikkelingsstimulering binnen de opvang?

- Heeft u het idee dat bepaalde ouders daar meer waarde aan hechten?
- Heeft u het idee dat ouders bepaalde verwachtingen hebben van u als PM?
- Komt dit wel eens aan bod op een ouderavond of bij het halen/brengen?

Liefde en zorg

De volgende vragen gaan over de plek van liefde en zorg in de kinderopvang.

14. Zou u van uzelf zeggen dat u van kinderen houdt? En geldt dat ook voor de kinderen waar u dagelijks mee te maken heeft op de opvang?

- Zo ja: op welke manier laat u dat merken aan de kinderen?
- Zo ja: laat u ook aan ouders merken dat u van (hun) kinderen houdt? Op welke manier, en waarom wel/niet?
- Zo nee: goh dit verbaast me, zou je hier wat meer over kunnen vertellen? Of: door naar de volgende vraag.

15. Zit er voor u een grens aan de liefde en zorg die u aan een kind geeft? Zo ja, waar ligt deze grens voor u?

16. Als het gaat om het tonen van liefde aan kinderen, merkt u dan een verschil tussen u en uw directe collega's?

- Hoe uit dit verschil zich in de praktijk?
- Wat vindt u ervan dat er verschillen zijn?
- Denkt u dat deze verschillen onderling gevolgen hebben voor de kinderen?
- Zo nee, is dit toevallig zo of is dit iets wat jullie hebben afgesproken?

17. Wordt er binnen het team gepraat over het tonen van liefde aan kinderen (en eventuele verschillen daarin tussen collega's)? Zo nee, zou u hier behoefte aan hebben?

18. Ik leg u een stelling voor: *“Een pedagogisch medewerker die sterker is in het tonen van liefde en zorg dan in ontwikkelingsstimulering, is minder professioneel dan een pedagogisch medewerker die juist goed is in ontwikkelingsstimulering maar die minder goed is in het tonen van liefde.”*

- Wat vindt u van deze stelling?
- Stel ze antwoorden zorg en liefde → vragen: vindt u iemand die meer zorg en liefde biedt dan ook professioneler?

19. Als u kijkt naar de vragen over ontwikkelingsstimulering en de vragen over zorg en liefde, zou u dan kunnen zeggen wat u als belangrijkste aspect ziet voor de kinderen op uw groep?

Bijvoorbeeld: dat het kind geliefd wordt, dat het zich veilig voelt, dat het het idee heeft dat het altijd bij iemand terecht kan etc.

De laatste vragen/vraag van dit onderwerp gaan over mogelijke richtlijnen en protocollen rondom liefde en zorg. Er kunnen protocollen, gedragsregels en/of richtlijnen worden opgesteld door uw werkgever omtrent grensoverschrijdend gedrag (bijv. geweld of intimidatie) om bijvoorbeeld kinderen te beschermen en een veilige omgeving te creëren op de kinderopvang.

20. Heeft uw werkgever dit soort richtlijnen of een protocol met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag?

- Zo ja, wat houdt het (protocol) in?
- Heeft u wel eens meegemaakt dat regels/protocollen u in de weg zaten, dat u zich beperkt voelde door die regels? Op welke manier voelde u zich beperkt?

Sekse van de pedagogisch medewerker

Het volgende onderwerp gaat over de sekse van de PM, dus of het een man of een vrouw is.

21. In de kinderopvang werken vooral vrouwen maar ook een enkele man. Hoe is dat op de opvang waar u werkt?

- Alleen vragen naar eigen 'afdeling', niet in het algemeen.

22. Denkt u dat het voor ouders uitmaakt of de PM een man of een vrouw is?

- Waarom wel of niet?

Mannelijke respondent: Merkt u bepaalde vooroordelen of verwachtingen omdat u een man bent?

Heeft u het idee dat ouders/collega's u anders behandelen? Zo ja, hoe merkt u dit?

Merk je dat kinderen zich anders gedragen bij u dan bij een vrouwelijke collega?

Vrouwelijke respondent: Heeft u wel eens samengewerkt met een mannelijke collega?

Zo ja: merkte u een verschil in zijn manier van doen met de kinderen dat volgens u te maken heeft met man-zijn of vrouw-zijn? Waar zie je dit in?

Zo nee: hoe zou u het vinden om een mannelijke collega te hebben?

23. Eerder had ik het met u al over het geven van liefde en zorg aan kinderen en of daar een bepaalde grens in zit. Is die grens verschillend voor mannen en vrouwen, denkt u?

- Waarom?

24. Denkt u dat er een verschil is in wat mannelijke en vrouwelijke PM belangrijk vinden in het werken met kinderen?

- Zit er denkt u een verschil in hoe mannen en vrouwen denken over het bieden van zorg en liefde?
- Er wordt wel eens gezegd dat vrouwen emotioneler zijn en dat mannen zakelijker zijn: denk je dat dit binnen de kinderopvang ook terug te zien is?

Afstemming met de ouders

We komen alweer bij het laatste onderwerp: afstemming met de ouders. Wat we daarmee bedoelen is vooral het contact tussen ouder en PM over wat zij beiden belangrijk vinden voor het kind – en hoe er wordt omgegaan met het kind.

25. Wat willen ouders meestal weten als ze hun kind komen ophalen?

26. Zitten daar grote verschillen in tussen ouders? Zo ja, wat zijn dat voor verschillen?

- *Vragen of ze verschillen in betrokkenheid merken, bijvoorbeeld dat een oppas altijd de kinderen komt halen of dat een ouder zich nooit aanmeldt om te helpen bij activiteiten etc.*

27. Voelt u een bepaalde band met (sommige) ouders omdat u voor hun kind zorgt? Wat maakt dat u dat gevoel soms wel en soms niet hebt?

- Merkt u bij uzelf dat het soort contact dat u met ouders hebt, van invloed is op hoe u met het kind omgaat?

28. Een stelling van ouders: *“het maakt me niet uit wat jullie allemaal doen, zolang mijn kind maar gelukkig is”*? Wat vindt u van deze stelling?

29. Zijn ouders het wel eens oneens met bepaalde regels of activiteiten? Is er ruimte om dit aan te kaarten en hoe reageert u hier meestal op?

30. Heeft u wel eens een (menings-)verschil gemerkt tussen opvattingen van ouders en de visie of regels die u van uw instelling meekrijgt? Kunt u daar een voorbeeld van geven?

- En hoe gaat u daar mee om? / Hoe bent u hiermee omgegaan?

31. Je zou kunnen zeggen: wat tijdens mijn dienst gebeurt is mijn verantwoordelijkheid, maar de volgende dag is het weer de verantwoordelijkheid van degenen die dan aan het werk zijn. Hoe kijkt u hier tegen aan?

Afronding

32. Voor we echt gaan afsluiten heb ik nog een laatste vraag aan u: als u iets zou willen veranderen aan de manier waarop in de kinderopvang wordt omgegaan met kleine kinderen, wat zou dat dan zijn?

We zijn hiermee aan het eind gekomen van het interview. Zijn er nog dingen die u wilt toevoegen, zijn we nog iets belangrijks vergeten?

Nog even voor alle duidelijkheid:

- Alle interviews worden anoniem verwerkt, we koppelen ook geen resultaten terug aan de kinderopvangorganisatie.
- We gebruiken de interviews alleen voor onze scriptie, verder zullen ze niet worden gebruikt.

Heel erg hartelijk bedankt voor uw medewerking! Dan zet ik nu de opname uit.

Bijlage 2: CodeboomBijlage 2.1 Start-codeboom**Hoofdcode: Algemeen**

Algemeen_werkervaring
Algemeen_omvang_instelling
Algemeen_omvang_instelling_voordelen
Algemeen_omvang_instelling_nadelen
Algemeen_beroepskeuze
Algemeen_belangrijk_opvang
Algemeen_vaardigheden_PM

Hoofdcode: Ontwikkelingsstimulering

OS_actief
OS_verhouding
OS_belang
OS_opvang_gunstig
OS_vershil_collega's
OS_mening_ouders

Hoofdcode: Liefde en Zorg

L&Z_houden_van
L&Z_grens
L&Z_vershil_collega's
L&Z_bespreekbaar_team
L&Z_professionaliteit
L&Z_OS_belangrijk
L&Z_protocollen

Hoofdcode: Geslacht PM

Geslacht_PM_verdeling
Geslacht_PM_voorkeur_ouders
Geslacht_PM_eigen_ervaringen
Geslacht_PM_grens_L&Z

Geslacht_PM_verschil

Hoofdcode: Afstemming met de ouders

Afstemming_overdracht

Afstemming_verschillen_ouders

Afstemming_band_ouders

Afstemming_hoeveelheid_ouders

Afstemming_regels_activiteiten

Afstemming_beleid_en_ouders

Afstemming_verantwoordelijkheid

Bijlage 2.2 Eind-codeboom

Hoofdcode: Algemeen

Algemeen_werkervaring

Algemeen_omvang_instelling

Algemeen_omvang_instelling_voordelen

Algemeen_omvang_instelling_nadelen

Algemeen_beroepskeuze

Algemeen_belangrijk_opvang

Algemeen_vaardigheden_PM

Algemeen_mooi_aspect_beroep

Hoofdcode: Ontwikkelingsstimulering of liefde geven

OS_L&Z_belangrijk

OS_L&Z_nodig

OS_belangrijk_PM

OS_belangrijk_ouders

OS_verschil_collega's

Hoofdcode: Het geven van liefde

L&Z_houden_van

L&Z_manier_liefdegeven

L&Z_ouders

L&Z_grens

L&Z_verschil_collega's

L&Z_verschil_collega's_gevolgen

L&Z_bespreekbaar_team

L&Z_bespreekbaar_team_behoefte

L&Z_professionaliteit

L&Z_onbewust

Hoofdcode: Protocollen/Richtlijnen

Protocollen_welke

Protocollen_inhoud

Protocollen_beperkingen

Protocollen_onbewust