

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/391662475>

Zorgen voor zorgkinderen in de kinderopvang: Ervaringen van pedagogische professionals

Technical Report · May 2025

DOI: 10.13140/RG.2.2.22280.12801

CITATIONS

0

READS

832

1 author:



[Ruben G Fukkink](#)

University of Amsterdam & Amsterdam University of Applied Sciences

285 PUBLICATIONS 3,996 CITATIONS

SEE PROFILE

Zorgen voor zorgkinderen in de kinderopvang:
Ervaringen van pedagogische professionals

Ruben Fukkink

Voorwoord

Kinderen met een extra zorgbehoefte en de relatie met de ervaren werkomstandigheden en het welbevinden van pedagogisch medewerkers (hierna: pm'ers) is een actueel thema in de Nederlandse kinderopvang. Samenwerkende Kinderopvang heeft in de herfst van 2024 het initiatief genomen om in een samenwerking met de leerstoel Kinderopvang te investeren in een onderzoek naar de ervaringen van pedagogisch medewerkers bij de opvang van kinderen met een extra zorgbehoefte, ook wel aangeduid met 'zorgkinderen'. Ook Joyce Blauwhoff sloot zich aan als deskundige op dit terrein.

In de aanloop en de uitvoering van dit onderzoek is contact gehouden met sleutelfiguren uit elke regio en elk label. Door regiomanagers en coördinatoren is zo actief meegedacht vanaf het allereerste begin. Alle betrokkenen waren zich ervan bewust dat kinderen met een extra zorgbehoefte een gevoelig thema is of dat in ieder geval kan zijn. Dit kwam ook naar voren bij het nadenken over een passende, niet-stigmatiserende term voor de heterogene groep van kinderen met een extra zorgbehoefte. In dit rapport sluiten we aan bij de term die de meeste pedagogisch medewerkers gebruiken, namelijk 'zorg(en)kinderen' (zgn. 'identity first terminology'), maar we spreken ook van 'kinderen met een extra zorgbehoefte' (zgn. 'person-first terminology'); in de wetenschap is er steun voor beide termen, die ook in combinatie kunnen worden gebruikt (zie APA, 2020).

De zorg om zorgkinderen leeft in de brede organisatie en er is grote betrokkenheid bij de pedagogisch medewerkers die deze kinderen opvangen, begeleiden en helpen opgroeien. We hopen dat we, door de gezamenlijke inspanning van verschillende partijen, een stap vooruit hebben gezet richting een inclusieve aanpak waarin zowel kinderen als pedagogische professionals een plek krijgen. Met dit onderzoek wil Samenwerkende Kinderopvang een bijdrage leveren aan een aanpak voor pedagogisch medewerkers, coaches en kinderen en hun ouders binnen de eigen organisatie en de Nederlandse kinderopvang.

De resultaten van het onderzoek zijn beschikbaar gemaakt met de voorliggende uitgebreidere rapportage, een beknopte samenvatting en een podcast voor een breder publiek.

Abstract

Er is recent veel zorg over de zgn. ‘zorgkinderen’ in de reguliere Nederlandse kinderopvang, omdat hun aantal is gestegen en ook hun problematiek ernstiger lijkt te zijn. In een sequentiële *mixed-methods*-aanpak is een kwantitatieve vragenlijststudie uitgevoerd onder pedagogisch medewerkers, gevolgd door een kwalitatieve analyse van focusgroepen met kinderopvangprofessionals.

In Studie 1 zijn, aansluitend op het ‘Job Demands en Resources’-model, in een vragenlijstonderzoek ($N= 446$) risicofactoren en protectieve factoren in kaart gebracht voor pedagogisch medewerkers. Een ‘moderated mediation’-model voor welbevinden en voor burn-out liet zien dat het aandeel zorgkinderen op de groep, gemedieerd via ervaren werkbelasting en handelingsverlegenheid, een voorspeller is van lager welbevinden en gevoelens van emotionele uitputting van deze professionals. Steun vanuit team en organisatie blijkt een protectieve factor.

Aansluitend bij de gevonden relaties uit Studie 1, is in Studie 2 verkend in zes focusgroepen ($N= 20$) welke concrete ervaringen van pedagogisch medewerkers en staf hebben op hun werk met kinderen met een extra zorgbehoefte. De uitkomsten uit beide deelstudies zijn ten slotte in een breder kader geplaatst met aandacht voor implicaties voor de praktijk.

1. Inleiding

Het aantal kinderen met een extra zorgbehoefte in de Nederlandse kinderopvang is gestegen. In de periode 2016-'19 is het aantal kinderen met geregistreerd gebruik van ondersteuning gestegen van 8,5 naar 12,2% volgens het rapport 'Druk op de keten' (Synhaeve et al., 2023). Een recente trendanalyse van het LKK laat zien dat het aantal kinderen met behoefte aan extra taalondersteuning is gestegen van 1 op de 3 in 2017-'19 naar 1 op de 2 in 2021-'22 en ook het aantal kinderen met overige zorgbehoeften is gegroeid (Romijn et al., 2023). Jepma (2024) geeft aan dat het gaat om 20 procent van alle kinderen in de kinderopvang en ruim 60 procent van de kinderen op de peuteropvang, wat op een enorm verschil duidt tussen leeftijdsgroepen van 0-12 jaar. Deze cijfers hebben betrekking op de reguliere kinderopvang, dus niet om de zogenaamde 'plusvoorzieningen' (zie Veen e.a., 2024). De gerapporteerde prevalentiecijfers wisselen sterk, wat lijkt samen te hangen met de verschillende definities die worden gehanteerd bij de term 'zorgkinderen' (Van de Grift, 2024), bij probleemgedrag en behoefte aan ondersteuning, variërend van geregistreerd gebruik (zoals in Synhaeve et al., 2023) tot de door professionals ingeschatte behoefte aan extra taalondersteuning en 'andere zorgproblematiek' (zoals in Romijn et al., 2023).

De groei van deze brede en heterogene groep van kinderen met een extra zorgbehoefte – in dit rapport aangeduid met 'zorgkinderen' en 'kinderen met een extra zorgbehoefte' – baart veel deskundigen zorgen. Er zijn 'verscheidene signalen dat de personele bezetting van organisaties groeiend onder druk staat en de ervaren werkdruk onder pedagogisch medewerkers toeneemt', aldus Slot en collega's (2023: 9). In een internet-enquête van het Expertisecentrum Kinderopvang onder kinderopvangpersoneel stond passende kinderopvang voor zorgkinderen in de top-3 van de onderzoeksagenda die directeur Vervoort aanbood aan de directie Kinderopvang van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (26 september 2024, EK-congres 'Wetenschap ontmoet praktijk'). 'De rek is eruit', stelt het 'Druk op de keten'-rapport van Synhaeve en collega's (2023) over de zorgketen. 'De kinderopvang luidt al een tijdje, voorzichtig, de noodklok', aldus Den Hollander (2024: 37), die ook aangeeft dat voor pedagogisch medewerkers 'opgeven geen optie [is]' waardoor men 'vaak te ver [gaat] en [over] de eigen grenzen' (p. 38).

De diverse signalen zijn aanleiding geweest voor een brede discussie in recente vakpublicaties, de vakbladen en congressen in de kinderopvang (bv. het CCI-congres ‘Zorg(en)kinderen in de kinderopvang’, 7 maart 2025). In de recente publicatie onder redactie van Studulski (2024) is breed gespeculeerd over mogelijke verklaringen, zoals eventuele veranderingen bij de kinderen (bv. de baby’s uit de corona-periode zijn nu de peuters in de dagopvang), de opvoeding in de thuissituatie (‘hyperparenting’ van ouders), inclusief bespiegelingen over de samenleving (Generatie Z als jongere professionals in de kinderopvang, wachtlijsten in de jeugdzorg, grote verschillen in de zorgstructuur van gemeentes), maar ook over de kinderopvang (bijv. druk op teams door onvervulde vacature en flexibele inzet van personeel). Ook is recent een handreiking inclusieve kinderopvang gepubliceerd door Den Hollander, Hoonhoud en Wierdsma (2025). Verder heeft het Nederlands Jeugdinstituut een nieuwe pagina op hun website geplaatst voor ‘opvallend gedrag’ van kinderen tussen 0 en 6 jaar. Op beleidsniveau wordt er, ten slotte, gewerkt aan een structuur voor een zgn. onderwijs-, zorg-, en kinderopvangtafel (OZKT).

Welbevinden en burn-out van pedagogisch medewerkers

Het welbevinden van werknemers op hun werk is een breed begrip. In het onderzoek vallen beroepssatisfactie en het bredere welbevinden, maar ook stress, emotionele uitputting en burn-out onder deze term (Bakker & Demerouti, 2017; Hascher & Waber, 2021; McMullen et al., 2020; Viac & Fraser, 2020). Deze positieve en negatieve dimensie van het welbevinden zijn, zo bezien, de twee spreekwoordelijke kanten van dezelfde medaille. Traditioneel is er veel aandacht voor de negatieve kant geweest en dan met name voor emotionele uitputting, omdat dit wordt beschouwd als de kern van burn-out die bovendien het meest gerelateerd is aan de pedagogische kwaliteit van het werken met kinderen (Blöchliger & Bauer, 2018).

De reviews van Hall-Kenyon en collega’s uit (2014) en Cummin (2017) over het welbevinden van pedagogisch medewerkers benadrukken dat het terrein breed is en de kennisbasis smal. Er is wel groeiende belangstelling voor het welbevinden, die verder is aangewakkerd na de Covid-19-pandemie (Ford et al., 2024). We zien dan ook een zeer sterke stijging van het aantal publicaties rondom dit thema in de laatste jaren, met name in de Verenigde

Staten, Hong Kong en Australië (Li et al., 2024). In deze periode groeide het besef dat pm'ers 'in de frontlinie staan' en passende kinderopvang moeten bieden voor een heel brede populatie kinderen met beperkte ondersteuning door interne staf en/of externe partners (zie ook van Damme & Groot, 2024). Het welbevinden van pm'ers staat dan ook onder druk (Hascher & Waber, 2021) en zij kunnen een hoge werkdruk ervaren met als gevolg chronische stress en burn-out (Goelman & Guo, 1998; Li-Grining et al., 2010), zeker als de groep groot is (Jungbauer & Ehlen, 2015). Gevoelens van burn-out raken niet alleen de pm'ers, maar ook de pedagogische kwaliteit. Pm'ers met depressieve gevoelens zijn minder sensitief en passiever in de omgang met kinderen dan collega's met minder of geen gevoelens van depressie (Ansari et al., 2022; Cummins, 2017; Hamre & Pianta, 2004; zie Li et al., 2024 voor een overzicht).

De precieze prevalentie van stress, depressie en/of burn-out is niet duidelijk, omdat er weinig cijfers bekend zijn (Hascher & Waber, 2021) en omdat de gerapporteerde cijfers sterk variëren. Bij Amerikaanse Head Start-medewerkers (Hamre & Pianta, 2004) en collega's in andere opvangsettingen (Robert, 2019) was 9,4 procent van het personeel depressief, twee keer zo hoog als het landelijk gemiddelde. Andere studies uit de VS noemen nog veel hogere prevalentiecijfers van 25 tot 31 procent (Wilson et al., 2023), waar andere studies juist veel lagere cijfers rapporteren (Mondi et al., 2024). Volgens Duitse studies behoort bijna twintig procent van de pm'ers tot de risicogroep (Jungbauer & Ehlen, 2015) en laat 10-30% van hen symptomen van burn-out zien (Koch et al., 2015).

Eén voorspeller van stress bij pedagogisch medewerkers zijn conflicten in de staf-kind relatie (Friedman-Krauss et al., 2014; Whitaker et al., 2015). In de studie van Mondt et al. (2024) gaven pm'ers aan dat het met name moeilijk is om om te gaan met het niet luisteren van kinderen (45%), agressief gedrag zoals slaan, duwen en trappen (36%) en bijten (33%). Vooral dit externaliserende probleemgedrag op de groep lijkt dus stressvol voor pm'ers; schreeuwen (12%) en huilen van kinderen (11%) werden minder vaak als problematisch genoemd om mee om te gaan.

Het uitgevoerde onderzoek in de kinderopvang heeft de directe relaties onderzocht van een aantal voorspellers op het welbevinden en/of burn-out bij pm'ers. Met verschillende statistische regressie-technieken (o.a. multiële regressie, multilevel, logistisch of multivariaat) is zo tussen de 1 en 27 procent van de verschillen in het welbevinden tussen pm'ers 'verklaard'

(Blöchliger & Bauer, 2018: 20%; Jeon et al., 2018: tussen 15 en 27%; Løvgren, 2016: tussen 1 en 9%; Trauernicht et al., 2025: 17%). Echter, de richting van de correlatieve verbanden is niet altijd duidelijk (Reyhing & Perren, 2021; Trauernicht et al., 2025). Er is ook nog weinig bekend over het samenspel van factoren die samenhangen met meer of juist minder welbevinden, zoals die worden onderscheiden in psychologische modellen voor het welbevinden van werknemers (zie hieronder). We weten daardoor nog onvoldoende welke mechanismen leiden tot welbevinden en burn-out en welke modererende factoren op het niveau van pm'ers, team en/of organisatie deze relatie versterken.

Een volgende stap in het onderzoek is om niet alleen directe relaties te bestuderen van zorgkinderen naar het welbevinden van pm'ers, maar ook meer complexe verbanden te verkennen. Het gaat dan om verbanden waarin zorgkinderen samen met andere persoonlijke en organisatorische bronnen inhoudelijk worden gerelateerd aan het welbevinden van pm'ers, aansluitend op de huidige theorievorming. Empirisch onderzoek met een *mixed-method* opzet en oog voor de ervaringen van pm'ers (Goelman & Guo, 1998; Hanline et al., 2024; Li et al., 2024) en de bredere organisatorische context (Cumming & Wong, 2019; Trauernicht et al., 2024) moet bijdragen aan het nog beperkte inzicht in het welbevinden van pm'ers (Hascher & Waber, 2021; McMullen et al., 2020).

Het 'Job-Demands and Resources'-Model

Onderzoek naar het psychologische welbevinden en burn-out van medewerkers is vaak uitgevoerd met het *Job-Demands and Resources Model* als conceptueel kader. Het JD-R model beoogt niet alleen inzicht te geven in de oorzaken en gevolgen van problematisch welbevinden zoals burn-out, maar ook van positieve uitkomsten, vaak aangeduid met welbevinden en soms met bevlogenheid. Zowel de positieve als negatieve dimensie van het welbevinden verdient dus aandacht (Hascher & Waber, 2021).

Centraal in het model staan werkeisen (*job demands*) en energiebronnen (*job resources*). De werkeisen kunnen betrekking hebben op uitdagingen, die iemand kunnen motiveren, maar ook belemmeringen, die iemand juist hinderen in het werk. Het aantal zorgkinderen op de groep is een voorbeeld van een '*hindrance job demand*', die kan leiden tot een zwaardere werklust ('*role overload*'). De bronnen in het JD-R model zijn persoonlijke bronnen (bijv.: iemands

zelfvertrouwen) of bronnen in de organisatie (bijv.: de ervaren steun vanuit het team). In de regel gaat het bij de werkeisen en bronnen om de percepties van werknemers: hun beleving staat centraal.

Li en collega's (2024) stellen in hun overzichtsartikel van kinderopvangstudies dat er een groeiende kloof is tussen de gestelde eisen en de aanwezige bronnen voor medewerkers in de kinderopvang, waardoor de werkdruk gestaag is toegenomen met een risico op burn-out (Ng et al., 2024). De sociale steun van collega's en de organisatie blijkt een belangrijke bron van steun te zijn voor pm'ers, die een groot deel van verschillen in burn-out tussen kindcentra verklaart (Blöchliger & Bauer, 2018; Goelman & Guo, 1998; Raviv & Shwartz-Asher, 2024; Trauernicht et al., 2025). Cumming en Wong (2019) benadrukken dan ook dat het welbevinden van pm'ers een verantwoordelijkheid is van zowel het individu als de organisatie.

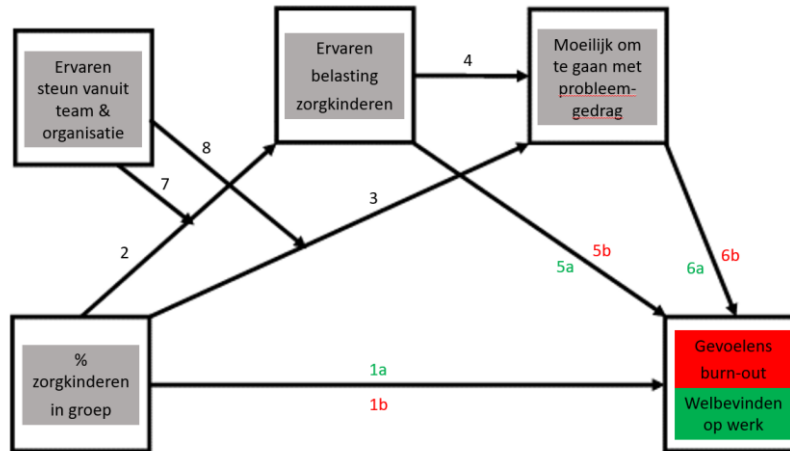
Het JD-R model (Bakker & Demerouti, 2017) biedt een flexibel en heuristisch kader waarin diverse werkstressoren en -eisen kunnen worden opgenomen, samen met persoonlijke hulpbronnen, bronnen uit de organisatie en uitkomstmaten, ook voor de kinderopvang (zie Ragadu & Rothmann, 2025). Het model veronderstelt directe effecten, gemedieerde effecten en variabelen die de effecten modereren, die in verschillende mate zijn onderzocht en zijn ondersteund door onderzoeksuitkomsten. De precieze causale mechanismen tussen voorspellers, uitkomsten (Mazzetti et al., 2023) en mogelijke moderatoren vragen om nadere uitwerking van het model, aldus Bakker en Demerouti (2017), zowel theoretisch als empirisch.

1.1 Probleemstelling van deze studie

In deze studie onderzoeken we de relatie tussen zorgkinderen en probleemgedrag op de groep als voorspeller van het welbevinden en gevoelens van burn-out van pedagogisch medewerkers in samenhang met de veronderstelde ondersteunende rol van het team en de bredere organisatie voor deze professionals en andere factoren. Op basis van het JD-R model (Bakker & Demerouti, 2017), dat eerder is toegepast in kinderopvangonderzoek (Ford et al., 2024), zijn twee verwante modellen opgesteld met het aantal zorgkinderen op de groep als voorspeller van welbevinden ('Motivation') en burn-out ('Strain'). Aansluitend op uitkomsten uit eerder kinderopvangonderzoek en het JD-R model, toetsen we een model met directe en indirecte (gemedieerde) relaties van zorgkinderen op de groep naar het welbevinden op het werk en

gevoelens van burn-out van pedagogisch medewerkers met acht verschillende relaties (zie Figuur 1).

Figuur 1: Conceptueel model met aandeel zorgkinderen (voorspeller), ervaren belasting en handelingsverlegenheid (mediatoren) en steun (moderator), voor zowel welbevinden als burn-out



We toetsen in de kwantitatieve studie de volgende relaties:

1. *Aandeel zorgkinderen in groep → lager welbevinden / meer gevoelens van burn-out*: er is een direct effect van meer zorgkinderen op de groep naar minder welbevinden (1a) en meer burn-out van pm'ers (1b) (zie ook Friedman-Krauss et al., 2014; Mondt et al., 2024; Whitaker et al., 2015).

Waar we bij de eerste hypothese een direct effect veronderstellen van het aantal zorgkinderen op het welbevinden van pm'ers, gaat het JD-R model uit van *ervaren* eisen en bronnen. We toetsen daarom ook een alternatief verband waarbij het effect van zorgkinderen wordt gemedieerd via de beleving van pm'ers. Eerst toetsen we of er een relatie is tussen zorgkinderen en beide mediators:

2. *Aandeel zorgkinderen in groep → hogere ervaren belasting van zorgkinderen*
3. *Aandeel zorgkinderen in groep → moeilijker omgang met probleemgedrag*

Passend bij het JD-R model, waarin bronnen elkaar kunnen beïnvloeden, toetsen we een hypothese die is ontleend aan Mondt et al. (2024), namelijk dat de mate waarin men probleemgedrag ervaart op de groep, doorwerkt op hoe moeilijk men de omgang met probleemgedrag ervaart (mediator-effect):

4. *Ervaren belasting van zorgkinderen → Moeilijke omgang met probleemgedrag*

Ook toetsen we of beide mediators het welbevinden van pedagogisch medewerkers voorspellen:

5. *Ervaren belasting van zorgkinderen* → *minder welbevinden (a) en meer burn-out (b)*
6. *Moeilijkere omgang met probleemgedrag* → *minder welbevinden (a) en meer burn-out (b)*

Aansluitend toetsen we of er evidentie is voor indirecte mediatie-effecten van het aandeel zorgkinderen naar het welbevinden, namelijk het pad $2 \rightarrow 5a/b$, $3 \rightarrow 6a/b$ en $2 \rightarrow 4 \rightarrow 6a/b$.

Hoewel individuele bronnen belangrijke voorspellers zijn voor burn-out zijn de bronnen vanuit de organisatie een belangrijkere factor volgens diverse auteurs (Blöchliger & Bauer, 2018; Cumming & Wong, 2019; Goelman & Guo, 1998; Trauernicht et al., 2025). We veronderstellen dus dat steun voor de pm'er uit het team en de organisatie een protectieve factor is die zowel de ervaren belasting van zorgkinderen vermindert als de mate waarin men het moeilijk vindt met probleemgedrag om te gaan:

7. De relatie *Aandeel zorgkinderen in groep* → *ervaren belasting van zorgkinderen* wordt gemodereerd door steun als protectieve factor.
8. De relatie *Aandeel zorgkinderen in groep* → *Ervaren moeilijkheid van de omgang met probleemgedrag* wordt gemodereerd door steun als protectieve factor.

Met een *mixed-methods* onderzoeksopzet (Pluye & Hong, 2014) is een kwantitatief vragenlijstonderzoek uitgevoerd onder pedagogisch medewerkers (deel 1 van dit rapport), gevolgd door kwalitatieve focusgroepen (deel 2). Met deze aanpak (een *explanatory sequential QUAN* → *qual design* in de terminologie van Creswell & Plano Clark, 2017) hebben we eerst een statistisch model getoetst in een brede steekproef. Met een kwalitatieve analyse van focusgroepen hebben we in deel 2 inzicht verkregen in de belevingswereld van diverse professionals uit de kinderopvang die een actieve rol hebben bij de opvang van zorgkinderen (Hanline et al., 2024), aansluitend bij de gevonden verbanden uit deel 1.

DEEL 1

Het vragenlijst-onderzoek

2.1 Methode

Steekproef

In de survey deden 446 respondenten mee met complete gegevens, werkzaam bij 16 kleine en middelgrote organisaties verspreid over het land, alle verbonden aan Samenwerkende Kinderopvang (in totaal 3300 medewerkers). De meeste respondenten waren vrouw (96.6%, 3.4% man, 0% anders). De gemiddelde leeftijd was 38,7 jaar ($SD= 10,7$), variërend van 18 tot 66 en men had gemiddeld 13,4 jaar werkervaring ($SD= 9,3$). De omvang van de aanstelling was 3,38 dag per week ($SD= 0.70$). De respondenten werkten op een babygroep (26.0%), peutergroep (37.4%), verticale groep (16.1%) of op een bso voor het jongere kind van 4-6 jaar (5.2%), het oudere kind 7-9 jaar (3.1%) of gemengd (9.6%); voor 2.5% van de respondenten was de groep niet aangegeven. Zij werkten in de regio's West-Nederland (22.9%), Utrecht en Flevoland (20.9%), Veluwe en Betuwe (18.6%), Midden- en Noord-Nederland (14.6%), Amsterdam en Zaanstreek (13.2%) en Haarlem en Kennemerland (7.2%); voor 12 personen is de regio onbekend (2.7%).

Procedure

De vragenlijst is samengesteld op basis van een eerste bijeenkomst met de onderzoeker en stafleden uit elke regio en een vervolgbijeenkomst. De eerste bijeenkomst was gericht op inhoudelijke afbakening en verheldering van de ervaringen in de organisatie. Een concept-vragenlijst is vervolgens gemaakt en verstuurd naar alle regiocoördinatoren die schriftelijk en/of mondeling feedback gaven. Een tweede versie van de vragenlijst is becommentarieerd en verder bijgesteld en uiteindelijk getest als elektronische vragenlijst in een pilotversie. In de periode van 4-11-'24 t/m 23-12-'24 is de vragenlijst uitgezet in de organisatie. De respons werd wekelijks gemonitord waarna vervolgacties plaatsvonden vanuit het hoofdkantoor en de regiomanagers om het onderzoek onder de aandacht te brengen bij de doelgroep.

De opzet van het onderzoek is goedgekeurd door de ethiekcommissie van de Faculteit Maatschappij en Gedragswetenschappen (CE-FMG-10298).

Meetinstrument

In de vragenlijst zijn kinderopvang-specifieke onderdelen opgenomen als predictoren, mediators, moderators en uitkomstmaat om aansluiting te realiseren met het werkveld van de kinderopvang en de ervaringen van pm'ers (Cumming, 2017). Alleen burn-out is gemeten met een algemene psychologische vragenlijst.

Aantal zorgkinderen op de groep (berekend, %). Aan de respondenten is gevraagd 'Hoeveel kinderen heb jij gemiddeld op de groep op één dag?' en 'Hoeveel kinderen hebben een extra ondersteuningsbehoefte op je groep?'. Op basis hiervan is vervolgens het percentage kinderen met een zorgbehoefte berekend. Aanvullend is nog gevraagd naar het aantal kinderen op de groep met een ve-indicatie; bij hoeveel van de kinderen met een VE-indicatie is die om sociaal-medische redenen gegeven; en 'hoeveel kinderen op je groep hebben een bepaalde diagnose? (bv. syndroom van Down, autistisch spectrum, ADHD, taalontwikkelingsstoornis; p.s. we bedoelen niet een allergie)'.

Aantal zorgkinderen op de groep (eigen inschatting, %). Elders in de survey is gevraagd 'Hoeveel kinderen hebben een extra ondersteuningsbehoefte op jouw groep?' (% van de kinderen op de groep).

Gedrag op de groep en Moeilijk om te gaan met dit gedrag (Mondi et al., 2024). Deze vragenlijst van Mondri en collega's onderscheidt zeven gedragingen van jonge kinderen op de groep: slaan, duwen, trappen; onaangepast gedrag of niet luisteren; geen aandacht hebben of hyperactief; huilen; bijten; schreeuwen; en dingen stuk maken. Respondenten konden per gedrag aangeven of zij hiermee wel/niet te maken hadden op hun groep. Vervolgens gaven zij per gedrag aan of dit voor hen wel/niet moeilijk was om mee om te gaan. De betrouwbaarheid van de schaal bleek goed voor zowel Probleemgedrag op de groep als Moeilijk mee om te gaan (handelingsverlegenheid, 'lack of sense of competence', zie Koliouli e.a., 2022) (Cronbach's α respectievelijk .71 en .72).

Ervaren belasting. Deze schaal met vijf items meet de ervaren belasting van pedagogisch medewerkers (bv. 'Ik voel me in mijn werk soms belast door probleemgedrag op de groep van drukke, aanwezige kinderen'). Respondenten gaven een antwoord op een schaal van 0 (niet belast) tot en met 100 (wel belast). De betrouwbaarheid van de schaal was goed ($\alpha = .84$).

Vertrouwen in eigen kunnen. Deze schaal, die deels is gebaseerd op een onderzoek van het Kohnstamm Instituut naar passend onderwijs (Smeets et al., 2019), meet het vertrouwen in eigen kunnen in het begeleiden van zorgkinderen (bv. ‘Ik kan kinderen met een extra begeleidingsvraag in mijn groep bieden wat zij nodig hebben’). De vijf items worden beantwoord op een schaal die loopt van zeer oneens (1) tot en met zeer eens (5). De betrouwbaarheid van de schaal was goed (.84).

Ondersteuning team en organisatie. Deze schaal meet de mate waarin men zich ondersteund voelt door het team en de bredere organisatie. Hier gaat het dus om sociale en organisatorische bronnen van het JD-R model (Mazzetti et al., 2023). De vijf items (bv. ‘In het team overleggen we met elkaar over kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte’) hebben een Likert-schaal die loopt van ‘zeer mee oneens’ (1) tot ‘zeer mee eens’ (5). Twee items zijn ontleend aan het onderzoek naar passend onderwijs van Smeets et al. (2019). De betrouwbaarheid van de schaal was goed ($\alpha = .83$).

Welbevinden op het werk. Het subjectieve welbevinden (Hascher & Waber, 2021) in de specifieke context van het werken in de kinderopvang is een uitkomstmaat, die is gemeten met een verkorte versie van de Job Resources-schaal van Curbow et al. (2000). De vijf items (bv. ‘Ik heb plezier met de kinderen’) werden gescoord op een schaal van 1 (zelden/nooit) tot en met 5 (meestal/altijd). De betrouwbaarheid van deze vragenlijst, die eerder is gebruikt in Nederlands kinderopvangonderzoek, bleek adequaat ($\alpha = .63$; zie ook Roberts et al., 2019).

Burn-out (Schaufeli et al., 2020). Gevoelens van burn-out is een uitkomstmaat, die is gemeten met de subschaal Emotionele Uitputting van de gevalideerde Burnout Assessment Tool (BAT-23) van Schaufeli et al. (2020). Emotionele uitputting is de kern van burn-out, heeft de hoogste factorlading met burn-out (Schaufeli et al., 2020) en is inhoudelijk gerelateerd aan werken met kinderen (zie Blöchliger & Bauer, 2018). De schaal telt acht items (bv.: ‘Ik voel me geestelijk uitgeput’) met een Likert-schaal van ‘nooit’ (1) tot en met ‘altijd’ (5). De schaal bleek betrouwbaar in deze studie ($\alpha = .93$).

Werkomstandigheden op groep hadden betrekking op invalkrachten, onvervulde vacatures op de groep (Slot et al., 2023) en alleen staan op de groep (Hamre & Pianta, 2004). Het

gaat om structurele kwaliteitskenmerken die mogelijk doorwerken op de ervaren werkomstandigheden van pedagogisch medewerkers.

Omschrijving werksituatie m.b.t. zorgkinderen. Op basis van de vierdeling van Andersson Elffers Felix (2017; zie ook Den Hollander, 2024) is gevraagd hoe men de eigen werksituatie zou omschrijven met een meerkeuzevraag met vier opties: ‘Ik werk op een reguliere groep waar kinderen geen extra zorg nodig hebben, ‘Ik werk op een reguliere groep waar we met lichte ondersteuning vanuit de organisatie alle kinderen kunnen opvangen’, ‘Ik werk op een groep waar extra ondersteuning nodig is en gespecialiseerde medewerkers’ of ‘Ik werk op een groep waar kinderen hulp nodig hebben van jeugdzorg.’

Terminologie voor de doelgroep. Met een open vraag is geïnventariseerd welke term(en) de respondenten gebruiken voor kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte, zorgkinderen, onbegrepen kinderen, neurodiversiteit, kinderen met extra begeleidingsvraag e.d.. Deze vraag is gesteld om zicht te krijgen op hoe pm’ers de kinderen met extra zorgbehoeftes benoemen, en, hieraan gerelateerd, welke zorgbehoeftes hieronder worden geschaard.

Algemene vragen: In het begin van de vragenlijst zijn vragen opgenomen naar de leeftijd, geslacht, werkervaring, omvang aanstelling (fte), type groep (baby, peuter, verticaal, bso voor jongere kind, bso voor oudere kind, bso: gemengd) en, ten slotte, de regio en het label binnen Samenwerkende Kinderopvang.

Analyse

In een voorbereidende analyse is gekeken naar de verwante vragen met betrekking tot het aantal zorgkinderen op de groep (berekend, %) en het aantal zorgkinderen op de groep (eigen inschatting, %). De uitkomsten hangen, zoals verwacht, positief samen ($r = .57, p < .001$) en het gemiddelde verschil is klein, namelijk 0.7% ($SD = 18.3$). Nadere inspectie van de verschillscores liet zien dat er een kleine groep is van enerzijds ‘onderschatters’ (7%) en anderzijds ‘overschatters’ (6%), gedefinieerd als een verschil van 25% tussen het berekende en geschatte percentage. ‘Onderschatting’ zijn niet samen met andere variabelen, maar overschatting wel: zij ervaren meer belasting en gevoelens van burnout, minder zelfvertrouwen, zien meer

probleemgedrag, lager welbevinden en ervaren minder ondersteuning. Overschatters hebben geen significant lager berekend percentage zorgkinderen (16.0, $SD= 20.2$, vs. 20.3, $SD= 20.3$, $p = .30$), maar onderschatters hebben wel een duidelijk hoger aantal zorgkinderen (51.6, $SD= 15.3$ vs. 17.5, $SD= 18.4$, $p < .001$). Bij het zelf ingeschatte percentage lijkt een subjectieve factor een sterkere rol te spelen, en om deze reden is gekozen voor het *berekende* percentage zorgkinderen op de groep als variabele in de verdere analyse.

In een tweede voorbereidende analyse is de veronderstelde negatieve samenhang (zie bv. Hascher & Waber, 2021) verkend tussen welbevinden als positieve uitkomst en burn-out van pedagogisch medewerkers als negatieve uitkomst. Deze correlatie tussen beide uitkomstmaten was, zoals verwacht, negatief ($r = -.25$, $p < .001$), maar is niet zeer sterk en laat ook de onafhankelijkheid van beide uitkomstmaten zien.

Twee verwante regressiemodellen zijn opgesteld om de relatie in kaart te brengen tussen het aantal zorgkinderen op de groep en het welbevinden van pm'ers op het werk enerzijds (Model 1) en gevoelens van burnout anderzijds (Model 2). Bij beide modellen controleren we met covariaten voor werkervaring, omvang van de aanstelling (fte) en de contextuele variabelen invalkrachten, onvervulde vacatures en soms alleen op groep staan (dit laatste kan voorkomen bij groepen waar kind aantallen op de groep maar 50 procent zijn, dit kan voorkomen in minder dichtbevolkte gebieden en/of op de voor de kinderopvang rustige woens- en vrijdag).

Beide 'moderated mediation'-modellen zijn getoetst met de Process-module van Hayes (2022; model 84). Deze statistische module kan simultaan hoofd-, mediatie- en moderator-effecten toetsen in een integraal model. De modellen zijn getoetst met een bootstrapping-procedure (5000 bootstrap samples) met conventionele 95%-betrouwbaarheidsintervallen.

2. Resultaten

De professionals in beeld

De gemiddelde score voor welbevinden op het werk was 4.55 op een vijfpuntsschaal ($SD= 0.44$), wat redelijk hoog is. Gevoelens van burn-out zijn gemiddeld 1.93 op een vijfpuntsschaal ($SD= 0.67$). Burn-out-scores voor emotionele uitputting liggen lager dan het normgemiddelde uit een Nederlandse referentiesteekproef (2.39, $SD= 0.88$). Het aantal personen dat op basis van de genormeerde vragenlijst voor emotionele uitputting kan worden geclassificeerd als een werknemer met een burn-out is 1.1% (in de normeringssteekproef is dit 5.6 procent). Het aantal mensen met een risico op burn-out in onze steekproef is ongeveer 1 op de 17 (5.8%); in de normeringssteekproef is dit hoger met 25.1%. Opgeteld over de kleine groep met burn-out en de iets grotere risicogroep, gaat het om 1 op de 14 pm'ers. Ongeveer de helft van de respondenten (48.0%) heeft een 'medium' score en 44.4 procent een lage score, volgens de normscores. Tabel 1 hieronder geeft de beschrijvende statistiek voor alle variabelen.

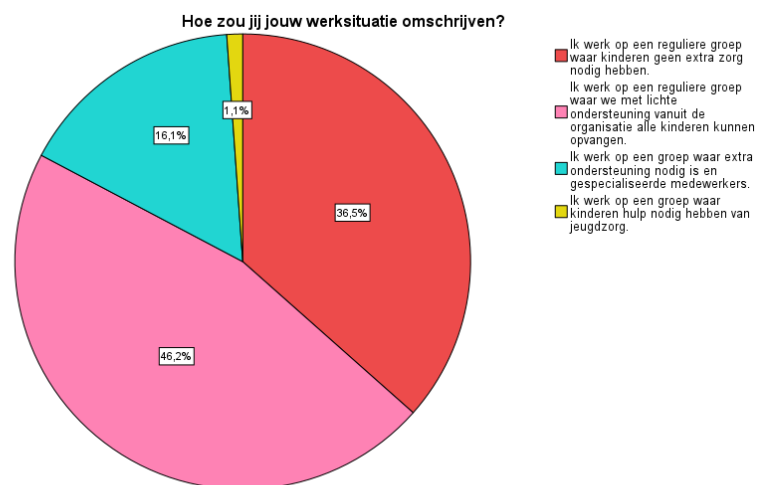
Ruim een derde van de respondenten geeft aan dat er op de reguliere groep geen extra zorg nodig is (36.5%). De meeste pm'ers geven aan op een reguliere groep te werken waar met lichte ondersteuning vanuit de organisatie alle kinderen kunnen worden opgevangen (46.2%). Bijna 1 op de 5 pm'ers (17.2%) geeft aan dat extra hulp nodig is in de vorm van gespecialiseerde staf (16.1%) of jeugdzorg (1.1%) (zie Figuur 2).

De respondenten geven aan bij het werken met zorgkinderen ondersteuning te krijgen van de pedagogische coach (317x), direct gevolgd door collega-pm'ers (291x). Zij zijn duidelijk de eerste twee personen die in beeld zijn voor de pm'ers. Op duidelijke afstand van deze twee collega's komt de logopedist (75x), de intern begeleider c.q. zorgcoördinator (65x) en een specialist vanuit jeugdhulp, wijkteam of het Centrum voor Jeugd en Gezin (45x), iemand van Okido, Kabouterhuis of Alert4You (37x), een interne specialist (33x), ambulant begeleider uit het samenwerkingsverband (27x), iemand van de jeugdgezondheidszorg (22x). Een externe psycholoog (11x) of specialist in hoogbegaafdheid (7x) worden minder vaak genoemd. Een aantal respondenten (25x) geeft aan dat 'iemand anders' helpt. Een aantal respondenten (21) gaf aan 'van niemand' hulp te krijgen bij zorgkinderen.

Tabel 1: Beschrijvende statistiek voor voorspellers, moderator en uitkomstmaten

	<i>Schaal</i>	<i>Gem</i>	<i>SD</i>
% 'zorgkinderen' (berekend)	0-100	20.1%	20.3
Welbevinden	1-5	4.55	0.44
Burnout: Uitputting	1-5	1.93	0.67
Risico op burn-out	0-100	5.8%	
Burn-out	0-100	1.1%	
Gedrag op de groep komt (soms) voor	nee – ja	80%	21
Moeilijk om mee om te gaan	nee – ja	27%	24
		Komt voor / moeilijk omgaan	
Slaan, duwen, trappen	nee – ja	87 / 22 %	31 / 38
Onaangepast gedrag of niet luisteren	nee – ja	89 / 38 %	29 / 44
Geen aandacht hebben, hyperactief	nee – ja	82 / 30 %	35 / 42
Huilen	nee – ja	92 / 17 %	25 / 34
Bijten	nee – ja	69 / 40 %	42 / 44
Schreeuwen	nee – ja	79 / 22 %	38 / 38
Dingen stuk maken	nee – ja	70 / 24 %	42 / 39
Ervaren ondersteuning team & organisatie	1-5	3.64	0.66
Self-efficacy	1-5	2.94	0.74
Ervaren belasting	0-100	32	17
probleemgedrag op de groep: stille, teruggetrokken kinderen	0-100	18	16
probleemgedrag op de groep: drukke, aanwezige kinderen	0-100	50	26
achterstanden op cognitief vlak	0-100	30	23
achterstanden op sociaal-emotioneel vlak	0-100	36	24
achterstanden op fysiek-motorisch vlak	0-100	24	20

Figuur 2: Verdeling van scores voor omschrijving van de werksituatie



Werkomstandigheden

Invalkrachten stonden op de groep bij 67.5 procent van de pm'ers; de frequentie hiervan was heel wisselend. Van de respondenten gaf 29.4 procent aan dat er onvervulde vacatures waren op de groep.

Zorgkinderen in beeld

Het berekende aantal zorgkinderen is gemiddeld 20.1% van de kinderen op de groep, oftewel 1 op de 5 ($SD= 20.3$), variërend van 0 tot 100 procent. De door de pm'ers ingevulde percentages sloten hierop aan met een gemiddelde van 19.4 procent ($SD= 18.6$, *min-max*: 0-97, zie ook de Methode). Het aantal kinderen met een ve-indicatie was gemiddeld 9.3% ($SD= 20.6$), met een sociaal-medische indicatie (3.6%, $SD= 11.8\%$) en 6 procent van de kinderen ($SD= 12.0\%$) had een bepaalde diagnose (bv. autistisch spectrum, ADHD). De spreidingsmaten zijn telkens groter dan het gemiddelde en er is dus aanzienlijke variatie in het aantal zorgkinderen op de groepen van de pm'ers.

De helft van de pm'ers ervaart vooral belasting van drukke, aanwezige kinderen. Onaangepast gedrag en niet luisteren ('non-compliance') kwamen relatief vaak voor (87%) en het is ook moeilijk om hiermee om te gaan (38% van de pm'ers). Hyperactief gedrag van kinderen die weinig aandacht hebben werd herkend door veel pm'ers (82%) en bleek voor 30 procent lastig om mee om te gaan. Bijten van kinderen kwam iets minder vaak voor (69%), maar werd wel moeilijk gevonden om mee om te gaan (40%). Andere gedragingen van kinderen kwamen best vaak voor, zoals huilen (92%), maar werden niet moeilijk gevonden om mee om te gaan (17%).

Met een open vraag is geïnventariseerd welke woorden pm'ers gebruiken om de kinderen met extra zorgbehoeftes aan te duiden die om extra aandacht vragen op hun groepen. De verschillende omschrijvingen laten zien dat het gaat om een heterogene groep kinderen. Om een greep te doen uit de diverse antwoorden: achterstandskinderen, vve-kids, 'vve-kindjes of speciale kindjes die extra liefde nodig hebben'; kinderen met rugzakje, Okido-kinderen¹; bijzondere

¹ Okido is een programma voor ondersteuning in de reguliere kinderopvang in de regio Amsterdam.

kinderen, neurodivers, anders ontwikkelend, onbegrepen, andere benadering nodig; kinderen met opvallend gedrag; hoogbegaafd, ADHD, anderstalig/meertalig. Eén respondent gebruikt de term ‘puzzelkinderen’, die illustreert dat het om kinderen kan gaan die je lang doen nadenken over wat er precies speelt bij hen. De meest gebruikte term is ‘zorgkind’ of het verwante ‘zorgenkind’. Kinderen die extra aandacht nodig hebben, met een begeleidingsvraag, behoefte aan hulp, ondersteuning, uitdaging of zorgbehoefte zijn ook omschrijvingen die vaak werden genoemd. Een aantal respondenten gaf overigens aan dat zij voorzichtig zijn met labelen om stigma te voorkomen, omdat men niet wil dat het als problematisch ervaren gedrag het kind als het ware definieert. Een pm’er geeft bijvoorbeeld aan: *‘Ik gebruik de term “zorgkind” maar alleen naar collega’s’*.²

In de vragenlijst werd ook gevraagd ‘Wat zou jou helpen bij het werken op de groep met kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte?’. Pm’ers konden meer dan één antwoord aankruisen uit een lijst met opties. Tabel 2 vat de uitkomsten samen.

² We sluiten in dit rapport deels aan in het gebruik van de herkenbare term ‘zorgkind’ en delen de uitgangspunten die de pm’ers naar voren brengen. De term ‘kinderen met een extra zorgbehoefte’ is de alternatieve formulering die we hanteren in dit rapport (zie ook APA, 2020).

Tabel 2: Wat helpt volgens pedagogisch medewerkers? (geordend naar frequentie)

Wat zou jou helpen bij het werken op de groep met kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte?	%
een kleinere groep	58
meer 1-op-1 tijd met kind	57
deskundige begeleiding op de groep	40
verlagen werkdruk in het algemeen	46
meer (niet-groepsgebonden) tijd	39
coaching: gericht op werken op de groep	37
scholing	35
personeelstekort wegwerken	33
hulp bij vroegsignalering	30
netwerk van directe collega's (intervisie)	20
betere balans thuis/werk	23
coaching: gericht op mijzelf	20
stappenplannen, tools, protocol	18
informatie (website, anders)	11
wisselen van groep	7

Toelichting: Respondenten konden meerdere antwoorden aankruisen.

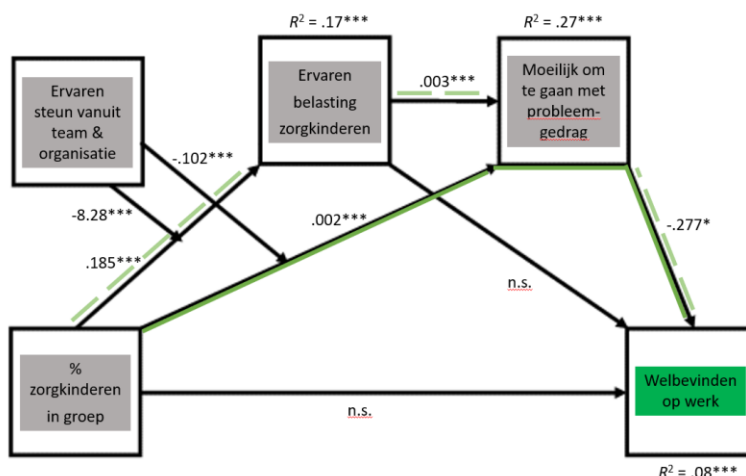
Toetsing van het model voor welbevinden

Het model voor welbevinden op het werk (zie Figuur 3) voorspelde een deel van de verschillen in het welbevinden van pm'ers op het werk, $F(8, 437) = 5.03$, $p < .001$, $R^2 = .08$. Het aandeel zorgkinderen op de groep bleek geen directe voorspeller van welbevinden, $p = .890$ (hypothese 1a). Het aandeel zorgkinderen op de groep voorspelde wel de belasting die pm'ers voelen op de

groep (2) en de mate waarin zij de omgang met probleemgedrag als moeizaam ervaren (3). Ervaren belasting hing verder samen met de ervaren handelingsverlegenheid met probleemgedrag, wat een ondersteuning vormt voor hypothese 4.

De belasting die men ervaart van zorgkinderen blijkt, anders dan voorspeld, geen directe voorspeller van welbevinden (5a); er was alleen sprake van een zwak trendeffect, $p = .070$. De als moeilijk ervaren omgang met probleemgedrag was wel een negatieve voorspeller van het welbevinden, $b = -0.277$, $p = .003$ (6a). Ook was er een significant interactie-effect van het aandeel zorgkinderen en de omgang met probleemgedrag als voorspeller van het welbevinden, $F(1, 436) = 5.14$, $p = .024$. Meer zorgkinderen op de groep en een grotere moeilijkheid van omgaan met probleemgedrag voorspelden, in combinatie met elkaar, dus een lager welbevinden van pm'ers op het werk. Het interactie-effect van aantal zorgkinderen en de ervaren belasting was niet significant, $p = .216$.

Figuur 3: Het regressiemodel voor welbevinden op het werk



We vonden een mediatie-effect van zorgkinderen naar moeilijk ervaren omgang en het welbevinden (in Fig. 3 aangegeven met een doorgetrokken groene streep, 3→6a), maar dus niet via de ervaren belasting (2→5a). Het seriële mediatie-effect van zorgkinderen op de groep naar belasting en moeilijke omgang met probleemgedrag en ten slotte naar het welbevinden (aangegeven met een stippellijn in Fig. 4, 2→4→6a) liet alleen een trendeffect zien.

Steun vanuit team en organisatie modereerde, zoals voorspeld, de relatie tussen zorgkinderen op de groep en de ervaren belasting ($b = -8.28, p < .001$, hypothese 7), en de ervaren omgang met probleemgedrag ($b = -.102, p < .001$, hypothese 8). Steun vanuit team en organisatie liet hier dus het voorspelde verzachtende effect zien. Er is geen sprake van ‘moderated mediaton’: de ervaren steun modereert geen van de drie mediatie-effecten, die dus losstaan van de mate van steun die men ervaart.

Ten slotte hing werkervaring als covariaat samen met een hogere mate van welbevinden, $b = 0.008, p < .001$. De overige covariaten (fte, invalkrachten, on vervulde vacatures, alleen op groep) hingen niet systematisch samen met het welbevinden (p -waarden waren resp. .307, .762, .544, .058).

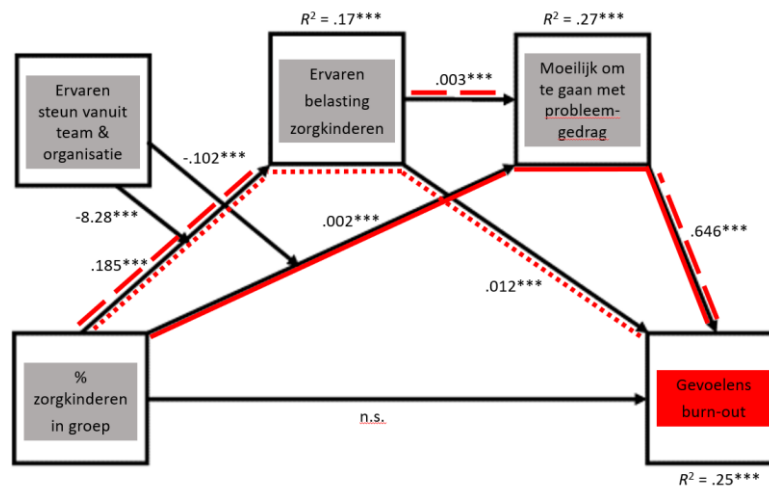
Toetsing van het model voor gevoelens van burn-out

De modellen voor welbevinden en burn-out zijn gerelateerd met identieke mediators en eenzelfde moderator. Hieronder noemen we daarom alleen de unieke, nieuwe uitkomsten voor dit model (aangegeven in rood in Figuur 1 en met de letter b).

Het model voor burn-out (zie Figuur 4) verklaarde een substantieel deel van de verschillen in gevoelens van burn-out, $F(8, 437) = 18.16, p < .001, R^2 = .25$. Het aandeel zorgkinderen op de groep bleek geen directe voorspeller van burn-out, $p = .996$ (hypothese 1b); hier ligt dus een parallel met het welbevinden-model (1a). De relatie tussen zorgkinderen en burn-out werd gemedieerd door de ervaren belasting (2→5b) en de als moeilijk ervaren omgang met probleemgedrag (3→6b). Gevoelens van burn-out hingen samen met zowel de ervaren belasting door zorgkinderen op de groep ($b = 0.012, p < .001, 5b$) als de ervaren omgang met probleemgedrag als directe voorspellers ($b = .646, p < .001, 6b$); bij het welbevinden bleek de relatie 5a niet significant, bij burn-out is de verwante relatie 5b dat dus wel.

Het indirecte effect van zorgkinderen gemedieerd door de ervaren belasting was statistisch significant (aangegeven met een stippellijn in Fig. 4), evenals het indirecte effect van zorgkinderen gemedieerd via de als moeilijk ervaren omgang met probleemgedrag (aangegeven met een doorgetrokken lijn) was significant.

Figuur 4: Het regressiemodel voor gevoelens van burn-out



Ook het serieel gemedieerde effect (*zorgkinderen* → *ervaren belasting* → *moeilijke omgang met probleemgedrag* → *gevoelens van burn-out*) was statistisch significant. Bij geen van de drie mediatie-effecten was sprake van ‘moderated mediation’, wat erop wijst dat de gevonden mediatie-effecten even sterk zijn voor alle respondenten, los van de mate van steun die zij ervaren vanuit team en organisatie.

Werkervaring bleek – net als bij welbevinden – een gunstige context die samenhang met minder gevoelens van burn-out, $b = -.007$, $p = .033$. De overige covariaten (fte, invalkrachten, on vervulde vacatures) waren (net als bij welbevinden) waren niet significant (p -waarden zijn resp. .394, .262, .769), maar alleen op de groep staan wel, $b = .12$, $p = .045$.

DEEL 2

Focusgroepen

2.1 Inleiding

In een *mixed-method*-opzet zijn de uitkomsten uit het kwantitatieve onderzoek verdiept met focusgroepen met pedagogische professionals uit de kinderopvang. Het doel van dit kwalitatieve deel was om, aanvullend op deel 1, inzicht te krijgen in de concrete ervaringen van de diverse professionals die een actieve rol hebben bij de opvang van kinderen met een extra zorgbehoefte. De kwalitatieve analyse richtte zich op de significante relaties uit de statistische modellen voor welbevinden en burn-out uit deel 1 van dit rapport.

2.2 Methode

Steekproef

In totaal deden 20 professionals mee (19 vrouwen, 1 man) van de organisatie Samenwerkende Kinderopvang aan één van de zes bijeenkomsten, die per regio waren georganiseerd (West-Nederland, Utrecht en Flevoland, Veluwe en Betuwe, Midden- en Noord-Nederland, Amsterdam en Zaanstreek, en Haarlem en Kennemerland). Een deel van de respondenten gaf bij het vragenlijstonderzoek (zie deel 1) aan beschikbaar te zijn voor een groepsinterview en twaalf deelnemers voor de focusgroep zijn zo geselecteerd. De overige deelnemers werden per regio benaderd door een regiomanager en/of een andere collega.

De naar regio gestratificeerde steekproef omvatte een brede groep professionals met een vertegenwoordiging van pm'ers en staf. Dertien van de deelnemers waren pedagogisch medewerker, die meestal werkzaam waren op een peutergroep (7x), een dreumesgroep (1x), een verticale groep (3x), de bso (1x) of een combinatie peuter/verticale groep (1x); twee van hen combineerden dit met coördinerende taken (de zgn. meewerkend coördinator). Deze groep was aangevuld met assistent-leidinggevenden (2x), locatiemanagers (3x), een pedagogisch coach (1x) en een specialistische begeleider met Okido-expertise bij kinderen van 0 tot en met 12 jaar (1x).

Een vergelijking van de respondenten die deelnamen aan vragenlijst en focusgroep ($N=12$, van wie 11 traceerbaar in het bestand) afgezet tegen de groep die alleen deelnam aan de vragenlijst ($N=435$) liet zien dat de deelnemers aan de focusgroep meer belasting ervaren van het werken met zorgkinderen (een middelmatig tot groot effect) en iets minder vertrouwen

hebben in het eigen kunnen op dit vlak (een klein tot middelmatig groot effect). Op de overige kenmerken zijn er geen noemenswaardige verschillen (zie Tabel 3 hieronder).

Tabel 3: Kenmerken van (een deel van) de focusgroep- en vragenlijstonderzoek-deelnemers

		Welbevinden	Burnout	Belasting	Vertrouwen eigen kunnen	Gedrag kinderen	Moeilijke omgang gedrag	Ervaren steun
Alleen vragenlijst	Gem.	4,55	1,93	31,29	2,98	1,81	1,28	3,64
	<i>SD</i>	0,44	0,67	17,21	0,73	0,21	0,25	0,66
Deelname aan vragenlijst & focusgroep	Gem.	4,53	2,14	43,65	2,67	1,80	1,22	3,63
	<i>SD</i>	0,53	0,80	19,58	0,85	0,17	0,17	0,57
	<i>p</i>	.859	.304	.020	.177	.912	.460	.952
	<i>ES d</i>	-.04	.28	.67	-.39	-.05	.28	-.02

Procedure

De opzet van het onderzoek is goedgekeurd door de ethiekcommissie van de Faculteit Maatschappij en Gedragswetenschappen (CE-FMG-10298). In de onderzoeksopzet werd het onderzoek stapsgewijs beschreven met de verschillende activiteiten voor het onderzoek ('audit trail').

De kwalitatieve studie werd uitgevoerd door de onderzoeker in samenwerking met een ervaren team met drie deskundigen uit het veld (directeur pedagogiek en kwaliteit, stafmedewerker personeel & pedagogiek, en een externe coach met ervaring in het geven van kinderopvangcursussen gericht op het omgaan met uitdagend gedrag). Tijdens de inhoudelijke terugkoppeling van de vragenlijstuitkomsten door de onderzoeker werd met het team vooruitgekeken naar de focusgroepen. De interviewleidraad werd besproken, samen met de samenstelling van de focusgroepen en logistieke planning.

Zes focusgroepen werden – in een online Teams-omgeving – gevoerd door Joyce Blauwhoff in de periode 10 januari tot en met 5 februari; de onderzoeker schoof bij enkele

sessies aan als toehoorder. Het aantal deelnemers varieerde van 2 tot en met 5 met een gemiddelde van 3,33 ($SD = 1,51$) en de gesprekken duurden elk zo'n drie kwartier (gem. 44 minuten, $SD = 5$ minuten). Alle deelnemers waren op de hoogte van de leidende onderzoeksvraag bij de focusgroepen. In elk gesprek kregen de pedagogisch medewerkers als het eerste het woord, hierna was er ruimte in het gesprek voor de overige professionals. Elk gesprek werd – met actieve goedkeuring aan het begin van het gesprek – opgenomen en (automatisch) getranscribeerd.

De interviewer, onderzoeker en overige leden van het coördinerende team stemden tijdens de periode van dataverzameling af over de bezetting van de focusgroepen en andere praktische zaken om de geplande opzet te bewaken. De interviewer en onderzoeker stemden in deze periode af en constateerden dat veel thema's terugkeerden in de focusgroepen en dat er geen nieuwe thema's meer opdoken.

Elk transcript werd gelezen door de onderzoeker die in een eerste ronde eventuele onduidelijk getranscribeerde fragmenten bijstelde, en de kernfragmenten voor het onderzoek markeerde. Deze delen van het transcript werden vervolgens door dezelfde onderzoeker gecodeerd in volgende rondes.

De uitkomsten van de kwalitatieve analyse werden, in anonieme vorm, gedeeld met het team met een uitvoerige beschrijving van de interviewdata. De interpretatie van de uitkomsten werd besproken, gevolgd door een discussie over mogelijke implicaties voor praktijk en beleid. Ten slotte werd een podcast voorbereid en opgenomen waarin de onderzoeker en alle leden van het team in een gezamenlijk studiogesprek de uitkomsten samenvatten en vertaalden naar een breder publiek. De leden van het coördinerende team met hun jarenlange en brede ervaring in de kinderopvang en de expertise in het werken met zorgkinderen fungeerden zo, in elke fase van het onderzoek, als externe deskundigen ('outside auditors'). Deze samenwerking droeg bij aan contextualisering van de verzamelde gegevens en het samenbrengen van meerdere perspectieven bij de interpretatie.

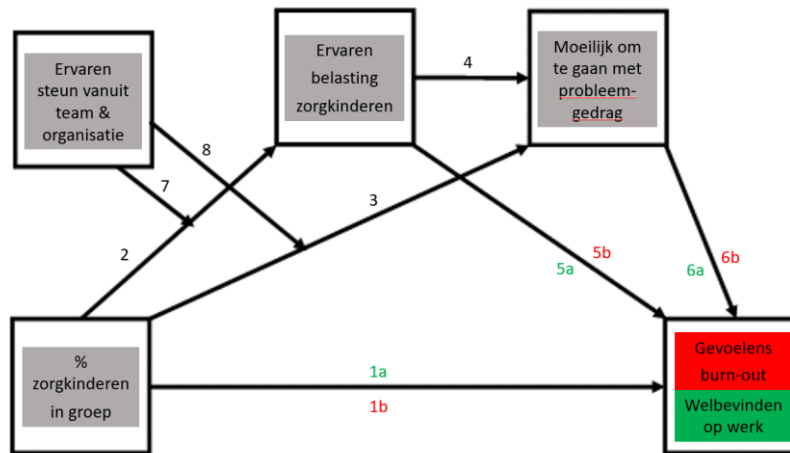
Interviewleidraad

Een semi-gestructureerde interviewleidraad werd opgesteld en besproken met het onderzoeksteam. De vragen, die geen herhaling van de online vragenlijst, waren alle open vragen gericht op de ervaringen van pedagogische professionals in de omgang met zorgkinderen. De gespreksleidster kon, waar gewenst, aanvullende vragen stellen. Een concept-leidraad werd besproken en bijgesteld om de inhoudelijke aansluiting tussen vragenlijstuitkomsten (studie 1) en focusgroep (studie 2) te versterken.

Codering

Aansluitend op het conceptuele schema voor de kwantitatieve studie en de gevonden significante relaties werd het codeerschema opgesteld met a priori categorieën voor de gevonden relaties uit het vragenlijstonderzoek (zie Figuur 1; hieronder opnieuw weergegeven).

Figuur 1: Conceptueel model



Er waren codes voor de significante verbanden bij 2, 3, 4, 5a en 5b, 6a en 6b en voor de moderatoren 7 en 8; 1a en 1b bleken niet significant en zijn niet apart gecodeerd. Verder is er voor de significante covariaat ‘werkervaring’ uit het regressiemodel een code opgenomen. Het

thema van zorgkinderen zelf is gecodeerd met ‘stijging aantal zorgkinderen’ en ‘toename ernst zorgproblematiek’, aangevuld met ‘oorzaak van de stijging/toename’.

Bij praten over kinderen met een extra zorgbehoefte in het algemeen zonder specifieke verwijzing naar concreet probleemgedrag werd 2 (en niet 3) gecodeerd, bij de moderatoren 7 (en niet 8). De categorieën 3, 4 en 8 werden zo gereserveerd voor expliciete verwijzingen naar het gedrag van deze kinderen.

Sterke emotionele reacties van pedagogische professionals in de interviews zijn vaak gecodeerd als gevoelens van emotionele uitputting en burn-out (5b, 6b). Lichte frustratie, onvrede en het niet eens zijn met zaken, ergens vraagtekens bij plaatsen werden gecodeerd als verminderd welbevinden op het werk (5a, 6a). Meer emotionele reacties werden gecodeerd als gevoelens van burn-out (5b, 6b). Bij twijfel werd het gehele transcript gelezen om een inschatting te maken van de ervaren stress of emotionele uitputting.

Bij de coderingen van 2 tot en met 6, 7 en 8 is telkens rekening gehouden met het negatieve of positieve verband uit het model. Bijvoorbeeld: steun is in het regressiemodel nadrukkelijk een positieve variabele en alleen steun die positief ervaren is, is gecodeerd met 7 of 8. Als er sprake was van steun die juist als negatief werd ervaren, dan is dit apart gecodeerd (bijv.: met de code ‘aanbod’, eventueel aangevuld met de code ‘geen oplossing’ (zie hieronder).

Bij ‘(werk)ervaring’ zijn opmerkingen uit de gesprekken geselecteerd die betrekking hadden op werkervaring, maar ook op levenservaring/leeftijd en ervaren generatieverschillen tussen werknemers.

De coderingen zijn op basis van de screening van de transcripten aangevuld met de volgende codes: opmerkingen over bronnen in de organisatie of omgeving zonder dat men hierbij (expliciet) steun ervaart; ouders; zorgketen; en, ten slotte, is gecodeerd of iets ‘wel een oplossing’ of ‘geen oplossing’ is volgens de deelnemer. Een overzicht van alle codes is te vinden in Tabel 4.

Bij het coderen is gebruik gemaakt van het softwareprogramma Atlas.ti (versie 25, 2024). We maakten gebruik van zowel a priori als in vivo codering, het werken met memo's, het

ordenen van de citaten per categorie, en het visualiseren van de gegevens met Sankey-diagrammen.

Tabel 4: Overzicht van de codes

Code	Citaat ter illustratie
Stijging zorgkinderen	Misschien in mijn beginjaren waren het er niet zoveel kindjes met zorgvragen. Nu is er eigenlijk altijd wel eentje waarvan je denkt 'die heeft iets extra's nodig'.
Toename ernst problematiek	[De toename van het aantal zorgkinderen neemt enorm toe], maar ook de complexiteit van de kinderen neemt enorm toe.
2 – Zie Fig. 1	Met een kindje zijn we al een jaar bezig.
3	Hoe je reageert op dat ene kind (..) dat de ene collega het makkelijker kan vinden met het betreffende kind.
4	Gewoon uitproberen bij een kind: waar loopt hij goed en niet goed op, hoe reageert hij?
5a	Onze dreumesen zijn een beetje ondergesneeuwd op dit moment.
5b	Ik geef het echt aan van 'ik red het niet'.
6a	Je moet aandacht geven aan dat huilende kind, dat ze veilig zijn, maar andere kinderen staan daar ook. Soms handjes tekort.
6b	Ik heb hulp nodig. Ik zeg 'ik heb er één die gooit met stoelen door het lokaal (..) die is met alles aan het gooien. Ik heb ook nog andere kinderen. Ik weet het gewoon even niet meer.'
7	De pedagogen en pedagogische coach hebben ons tips gegeven.
8	Het Kabouterhuis geeft gratis cursussen van kinderen met opvallend gedrag.
Ervaring	Ik ben bijna 65, ben wel een oude rot in het vak
Oorzaak stijging	Er wordt weinig gespeeld met kinderen door ouders, weinig voorgelezen. De tablet ligt al in de wieg, zeggen ze wel eens.
Ouders	Er zijn ook kindjes die er tussendoor zijn geslipt [bedoeld: geen extra zorg], want ouders wilden niet meewerken, vreselijke toestanden.
Zorgketen	Soms is dat traject dan te lang voor de groep.
Niet oplossing	Op een gegeven moment raak je gefrustreerd. Dat heb ik op dit moment. Ik denk van 'jongens, kom op, ik wil mijn werk gewoon goed kunnen doen'.
Wel oplossing	Maak van je hart geen moordkuil. Als je iets gewoon graag wilt, dan moet je het gewoon hardop zeggen.

2.2 Resultaten

In totaal zijn 378 fragmenten gecodeerd met 511 coderingen, gemiddeld 81.8 codes ($SD = 13.6$) per gesprek, variërend van 67 tot 96. De coderingen die zijn gebaseerd op het kwantitatieve model, zijn verbonden met de kwalitatieve data ('grounded'), zoals Tabel 5 laat zien.

Tabel 5: 'Groundedness' van de codes uit het theoretische model in de focusgroepen

Gesprek	1	2	3	4	5	6	Totaal
Code uit model							
2: zorgkind → ervaren belasting	7	4	1	5	1	5	23
3: zorgkind → omgang met gedrag	1	0	0	1	0	0	2
4: belasting → omgang met gedrag	4	3	0	6	1	2	16
5a: belasting → welbevinden	0	3	9	4	9	2	27
5b: belasting → burn-out	1	2	7	1	8	9	28
6a: omgang gedrag → welbevinden	1	5	1	1	0	0	8
6b: omgang gedrag → burn-out	1	2	0	1	0	4	8
7: steun → minder belasting zorgkind	4	19	8	9	5	7	52
8: steun → makkelijkere omgang met gedrag	4	7	1	1	0	2	15
Ervaring	3	0	2	1	3	4	13
Totaal	26	45	29	30	27	35	192

Noot: **oranje** = 0, niet ondersteund door de data; **lichtgroen** = in 1-2 gesprekken, enige ondersteuning; **donkergroen** = in ≥ 3 gesprekken, duidelijke ondersteuning in de data

Alleen code 3 (de stap van een zorgkind naar handelingsverlegenheid) kwam relatief weinig voor en werd dus minder ondersteund door de gegevens uit de focusgroepen. De meest voorkomende codes in de gesprekken hebben betrekking op een algemeen gevoel van belasting die men ervaart bij een zorgkind (codes 2,5,7). Dit algemene gevoel werd vaker verwoord dan een meer specifiek gevoel van ervaren handelingsverlegenheid door uitdagend gedrag van een kind (codes 3,6,8). Ook de toename van de ernst van de problematiek (26x), voorgestelde oorzaken hiervoor (40x), ouders (88x) en de zorgketen (80x) kwamen voor in alle gesprekken. In veel gesprekken kwam een werk-gebonden onderwerp aan de orde waarbij men aangaf dat dit wel helpt bij het werk (26x, kwam voor in elk gesprekken) of juist niet (13x, kwam voor in 5 gesprekken) bij de opvang van kinderen met een extra zorgbehoefte. Hieronder bespreken we per code de resultaten van de focusgroepen.

Kinderen met een extra zorgbehoefte

‘Wij zeggen wel eens tegen elkaar: Dat is nog een ouderwetse peuter (..) Dat worden echt uitzonderingen’

De toename van het aantal kinderen met een extra zorgbehoefte in de kinderopvang werd breed gedeeld en kwam naar voren in elk gesprek. In de woorden van een pm'er: *‘Ik vind dat die vraag toeneemt. Ik doe dit werk nu 17, 18 jaar. Misschien in mijn beginjaren waren het er niet zoveel kindjes met zorgvragen. Nu is er eigenlijk altijd wel eentje waarvan je denkt ‘Die heeft iets extra’s nodig’ (3). Ook de staf merkt dit (Ik kom om van de zorgkinderen, dus ik hop van het ene kind naar het andere kind, omdat er zoveel vraag is, 1). Het gaat onder andere om kinderen met ADHD (4), vluchtelingkinderen (6), kinderen met problemen in de opvoeding thuis (6).*

Het aantal zorgkinderen op de groep verschilt overigens per locatie; dit komt overeen met de vragenlijstgegevens, waar ook sprake was van duidelijke variatie tussen de respondenten. Een pm'er noemt 2-3 zorgkinderen op 16 peuters: *Op een groep van 16 kinderen zijn er toch 2 of 3 waarvan je denkt ‘gaan ze het basisonderwijs redden?’ (4). Een ander noemt 1 op de 4 voor dezelfde leeftijdsgroep (‘Ik heb het daar wel eens met de kleuterklasjuffen over en dan vraag ik hoe is dat bij hen. Zij zeggen 1 op de 4 is een zorgenkind. Het is echt wel heel hoog. Ik zeg ‘ja, dat is eigenlijk ook wel wat wij zien’, 6). Een groei is zichtbaar op reguliere peutergroepen (Wij zijn geen ve-locatie, maar ik merk wel dat we steeds meer vve-kinderen krijgen, 4) en vve-*

groepen. Bij de vve-groepen is sprake van extra druk, aldus één deelnemer, omdat deze groepen zijn veranderd qua opzet:

‘De bedoeling van vve was: je hebt ongeveer 8 reguliere kinderen zonder indicatie en je hebt ongeveer 8 of 6 vve-kinderen. En dan krijg je van: “Hé, ik leer wat van jou en jij leert wat van mij.” Dat is al jaren niet meer zo, want het is compleet vve. Misschien heb ik een of twee reguliere kinderen, daar ben je al heel blij mee.’ (5)

Ook de problematiek per kind lijkt te zijn toegenomen (2,3,5). *‘De toename van het aantal zorgkinderen neemt enorm toe’, aldus één deelnemer, ‘maar ook de complexiteit van de kinderen neemt enorm toe. Wat vroeger met een normaal adviesje kan worden afgehandeld, dat kan nu al helemaal niet meer’ (5) en ze ‘hebben gemiddeld gewoon soms bijna een jaar ingeleverd aan ontwikkelingsniveau op heel veel vlakken’ (5).*

De ervaren groei van het aantal zorgkinderen betekende voor één pm’er (5) een bijna nostalgisch gevoel:

‘Dat klinkt heel raar, maar wij zeggen wel eens tegen elkaar “Dat is nog een ouderwetse peuter”. En daar bedoelen we mee: het kind heeft redelijke taal, kan al tot licht samenspel komen. Zelfredzaamheid is redelijk. Is bijvoorbeeld met zindelijkheid bezig. Want dat worden echt uitzonderingen. Waar je aan went, je stelt dus steeds je verwachtingspatroon bij.’

Naast de groei van het aantal zorgkinderen moeten we nog rekening houden met een groep kinderen die buiten beeld blijft (*‘Dan zijn er ouders en kinderen die gewoon echt letterlijk thuis komen te zitten, die totaal uit beeld zijn (..) Er zijn ook ouders waarmee je een lijntje houdt. Zo van af en toe eens bellen: hoe gaat het? Maar eigenlijk het grootste gedeelte heb je niet meer dagelijks op de groep. Je ziet kinderen niet meer’ - 5).*

Er worden heel verschillende oorzaken naar voren geschoven voor de ervaren stijging van zorgkinderen. De geïnterviewde deelnemers zoeken het bij de ouders en de opvoeding thuis. Er zijn meer nijpende thuissituaties met soms verwaarlozing of mishandeling (5), er is gewezen op het digitale tijdperk (*‘de tablet ligt al in de wieg’, 5*), waardoor ouders weinig spelen en voorlezen met hun kind, en er *‘lijkt een trend dat er geen grenzen worden gesteld en dat alles mag, en het allemaal prinsjes en prinsesjes zijn’,* waardoor *‘er wordt gewacht op de opvang, dat ze daar dan wel worden opgevoed’ (2).*

Aandeel kinderen met een extra zorgbehoefte → hogere ervaren belasting

‘We zijn misschien wel gespecialiseerd als pedagogisch medewerker, maar we zijn natuurlijk geen gedragsdeskundige’

Het thema van extra werkdruk door zorgkinderen op de groep werd breed gedeeld in de focusgroepen. Een deel van de zorgen is gericht op de eigen werksituatie. Door de ervaren groei van het aantal zorgkinderen *‘[ligt] de stress bij ons wel iets hoger ligt dan een paar jaar geleden’* (3), er *‘[liggen] best nog wel wat uitdagingen’* (2), en *‘ook alleen staan met 8 kinderen, waarvan 4 vve’* is wel *‘pittig’* (6). Ook kan men handelingsverlegenheid ervaren bij het werken met het protocol of observatiesysteem (1). Sommigen missen een gedegen aanpak en zijn zoekende: *‘Wat meer wetenschappelijk onderbouwde dingen gaat aanpakken in plaats van dat je maar met z’n allen wat ideeën hebt’* (..) en *‘zelf het wiel aan het uitvinden’* bent en *‘continu zelf aan het onderzoeken van waar kan ik heen?’* waardoor het *‘voor mij [allemaal een beetje] voelt als los zand’* (4).

Veel gevoelens van extra werkdruk hebben te maken met het zorgkind of de totale groep. Soms twijfelt een pm’er of hij/zij het kind wel voldoende kan helpen (*‘dat we niet kundig genoeg zijn, dat we niet zelf genoeg kennis hebben om daar mee te dealen’* (1); *‘zoals kennis van ADHD als je bent opgeleid op niveau 3 (4). In de woorden van één pm’er: ‘Wij kunnen het niet hier in de reguliere opvang. We merken gewoon dat dit kind andere dingen nodig heeft dan wat wij kunnen bieden’* (2). Zoals een pm’er opmerkt: *‘We zijn misschien wel gespecialiseerd als pedagogisch medewerker, maar we zijn natuurlijk geen gedragsdeskundige’* (2)

Een deel van de druk die men ervaart, is gerelateerd aan de niet-zorgkinderen. De aandacht voor één zorgkind is soms intensief en dat betekent in de praktijk een splitsing van de groep (*‘Als de pm’ers in een groep van 16 nu een kindje zien rondlopen, dan ben je daar zo druk mee, dus eigenlijk een soort van 1-op-1 begeleiding, en de rest doet de andere 15’* - 4). Deze werkwijze voelt ongemakkelijk, omdat *‘ten koste [gaat] van onze andere kinderen’* (1).

Daarnaast loop men soms aan tegen beperkingen aan van het systeem. Dit kan spelen in de eigen organisatie (*‘Het is gewoon heel lastig in de praktijk om iemand te kunnen vinden die flexibel is en openstaat voor het betreffende kind en het kan begeleiden - 1’*). Op het niveau van de organisatie speelt ook een fundamentele vraag over de inrichting van de groepen, waar nu een indeling is in reguliere groepen, vve-groepen en plus-groepen:

‘Hoe ga je die plusgroep dan inrichten? Is dat dan een plusgroep voor kindjes die wat extra ondersteuning nodig hebben en het toch gaan redden op school? Of is het een groep voor overbrugging voor kinderen die op de wachtlijst staan? Past dat dan binnen de reguliere opvang?’ (5)

Men ervaart ook frustratie als er buiten de eigen organisatie hulp wordt gezocht (*‘We lopen nu eigenlijk heel erg tegen van alles aan. Dat ik denk van ‘jongens, alsjeblieft, we willen ons werk zo goed mogelijk doen, de kinderen de hulp bieden die ze verdienen en nodig hebben. Maar op dit moment lopen we tegen een muur aan (..) en frustratie dat we niet door kunnen pakken’ - 1).*

De pm’ers wijzen er ten slotte ook op dat de werkdruk niet alleen verschilt tussen groepen, maar ook binnen een groep van dag tot dag.

Aandeel kinderen met extra zorgbehoefte in groep → moeilijke omgang met probleemgedrag

‘Zoeken naar handvatten’

In de focusgroepen ging het vaak om zorgkinderen in het algemeen zonder dat de omgang met specifiek probleemgedrag van een of meer kinderen expliciet werd benoemd. Deze categorie is daardoor minder vaak gecodeerd. Uit één gesprek kwam naar voren dat men *‘zoek[t] naar handvatten’* om om te gaan met probleemgedrag, ook omdat dit niet standaard in de beroepsopleiding (S)PW-3 zit (1). Pm’ers kunnen overigens ook van elkaar leren bij het omgaan met uitdagend gedrag van een kind, doordat *‘de ene collega het makkelijker kan vinden met het betreffende kind’* (4).

Ervaren belasting → moeilijke omgang met probleemgedrag

‘Hoe eerder je eraan begint, des te makkelijker je het kan veranderen’

Bij het omgaan met uitdagend gedrag (zoals hoogbegaafdheid, autisme, 4, of overprikkeling, 5) werkt men soms met intervisie, waarbij casussen worden besproken, soms met videobeelden, en bespreekt men een stappenplan (1). Ook zelfstudie kan helpen (bv.: het boek *‘Geef me de vijf’* voor omgaan met kinderen in het autistische spectrum, 4). Soms is er specialistische hulp van coaches die zijn gespecialiseerd in bepaald gedrag en een kind soms begeleiden (2), zoals in het Okido-programma. Een bso-medewerker merkt op dat er een andere aanpak nodig is bij de oudere kinderen met een extra zorgbehoefte. De interactie tussen pm’er en het oudere kind is sterk verbaal en op cognitief hoog niveau. Het is op de bso verder mogelijk

om niet alleen te focussen op interactievaardigheden van de pm'ers, maar ook de sociale vaardigheden van de kinderen te oefenen met filmpjes en rollenspellen, zoals in de 'Rots & Water'-aanpak (2).

Waar bij zorgkinderen in algemene zin problemen worden benadrukt, blijkt er bij het bespreken van concreet probleemgedrag – los van het zoeken naar concrete handvatten – enig optimisme. Men wijst op concrete aanpakken, programma's en een zekere maakbaarheid van het gedrag van het kind op de groep (*'hoe eerder je eraan begint, des te makkelijker je het kan veranderen'* - 1).

Ervaren belasting → minder welbevinden

'Handen tekort komen'

In elke focusgroep komt het thema van het eigen welbevinden en gevoelens van emotionele uitputting naar voren. De scheidslijn tussen verminderd welbevinden op het werk en gevoelens van burn-out is dun en is niet eenvoudig te trekken.

Bij de bespreking van de druk van het werken met zorgkinderen op het welbevinden zijn veelgebruikte woorden 'lastig' (2, 3, 4, 'lastig om het goed te verdelen', 2, zodat kinderen één-op-één aandacht krijgen, - 3) en 'handen tekort komen' (3). Het voelt 'echt als een struggle' (5) voor de een, en het *'voelt niet altijd goed'*, aldus een ander (3). Soms bekruipt je ook het *'gevoel dat we soms zo weinig mogen'* terwijl je *'zelfvertrouwen'* nodig hebt (4). Een pm'er merkt nuchter op dat *'de ene dag is de andere niet'* (3), en wijst op rustige dagen en ook rustige momenten op een dag met minder of zelfs geen stress.

De druk op het eigen welbevinden ontstaat bij *'ruis op de lijn'* (5) met pedagogische partners en *'hiaten'* (5) in het systeem, als men het oneens is met plaatsing van kinderen die naar eigen inschatting niet op de groep horen (5) en blijft *'steeds maar wikken en wegen'* (5). Kinderen met een extra zorgbehoefte bij je houden op de groep is niet altijd de oplossing: *'In het verleden is gebleken dat dat gewoon heel veel geëist van de groep'* (2) en het *'gaat ten koste van de groep en de leidsters'*, waarbij soms de veiligheid van kinderen in het geding kan zijn, zowel het zorgkind als de andere kinderen (3). Dit gaat ook wel eens gepaard met schuldgevoel naar de kinderen toe (*'Heb ik wel ieder kind gezien?'*, 3). Een medewerker merkt het vreemde, lege gevoel op als een kind voortijdig de groep moet verlaten, zelfs in het besef dat alles is gedaan wat mogelijk was: *'Dat je dan alles hebt gedaan en dat het daar stopt. Dan stopt het ...'* (5)

Ervaren belasting → gevoelens van burn-out

‘Wakker liggen van kinderen’

In alle gevoerde gesprekken zijn er passages waarin er sprake is van een sterke emotionele beleving: *[het stressniveau] is vrij hoog* (3); *ik red het niet* (1); *soms is dat [= hulp] nog niet toereikend* (2) en *Ik ben hier teveel mee bezig, er loopt niks, er moet wat gebeuren* (2); *Dat we het gewoon eigenlijk helemaal niet meer zagen zitten (..), dat kon eigenlijk helemaal niet meer toen* (3); *‘van alle kanten heel veel frustratie. Je loopt er toch gewoon helemaal op leeg’* (5), *‘ik zit echt op het randje (..) ik voel dat ik emotioneel word, dat ik snel huil. Ik lig wakker van kinderen’* (5). Ook een bijna fysieke confrontatie met ouder(s) en familie van een kind heeft een grote impact op de ervaren veiligheid van het personeel (*‘Ik werd gewoon voor de leeuwen geworpen (..) het werd wel bijna fysiek’*, 5).

De geïnterviewde professionals delen ook twee lessen. Een collega gaf aan geleerd te hebben *‘choose your battles’* (5) en *‘[houd] de focus heel klein’* (5), namelijk op het eigen werk en niet op de bredere organisatie of zorgketen. Eén staflid merkte in hetzelfde gesprek op dat je soms grenzen moet aangeven bij conflictueuze gesprekken met ouders (*‘Een vader heeft wel eens tegen mij gezegd: “Je kunt blij zijn dat ik me inhoud.” Ik zei toen: “Dit voelt niet veilig.” Toen zijn we het gesprek beëindigd’*, 5).

Moeilijkere omgang met probleemgedrag → minder welbevinden op het werk

‘Hou nou op met die handvatten geven, geef me gewoon de tijd om ze te kunnen uitvoeren’

In de meerderheid van de gesprekken wordt de moeilijke omgang met probleemgedrag van zorgkinderen in verband gebracht met een verminderd welbevinden op het werk en/of een gevoel van emotionele uitputting. De omgang met het probleemgedrag op de groep is soms *‘niet haalbaar’* (2), de lang en moeizame trajecten, geven *‘druk op de groep’* (2), en soms duurt het ook te lang voor de groep (2). In zo’n nijpende situatie op de groep sluit een cursus niet aan op de gevoelde behoefte en krijgt men hierbij een ‘kribbig’ gevoel (*‘hou nou op met die handvatten geven, geef me gewoon de tijd om ze te kunnen uitvoeren’*, 2).

Eén deelnemer wijst op een coping-strategie die soms vlak in de middag wordt ingezet: *‘Nog eventjes de schouders eronder en dan halen we dit uurtje ook nog wel eventjes. En dan zet je toch nog even de zeilen bij’* (2).

Moeilijkere omgang met probleemgedrag → gevoelens van burn-out

‘Ik weet het gewoon even niet meer’

Het extreme druk gedrag van sommige kinderen *‘vraagt wel wat van je’* (4), ook omdat je de kinderen niet aan hun lot kunt overlaten en je dus niet even kunt terugtrekken. Een uitlaatklep is dat je dan even (*‘al is het maar een kwartiertje’*) met een paar kinderen naar de gang loopt (1), terwijl je collega op de andere kinderen let. Zo’n korte pauze betekent een *‘soort van mini-reset krijgen’* (6). De emoties kunnen merkbaarder worden bij *‘binnenvetten en te lang ophopen, wat ik herken en wat ik ook van collega’s hoor’* (2). Eén pedagogisch medewerker beschrijft een kritisch voorval waarbij ze de leidinggevende belde om hulp naar aanleiding van externaliserend probleemgedrag van één kind: *‘Je kan nu echt wel komen, want ik sta hier met 8 kinderen, maar ik weet het gewoon niet meer. Ik heb hulp nodig. Ik heb er hier één, die gooit met stoelen door het lokaal (..) die is met alles aan het gooien (..) ik weet het gewoon even niet meer’* (6).

Steun als protectieve factor bij ervaren belasting

‘We zijn er met z’n allen voor jou (..) We staan allemaal achter jou als een blok’

De steun die men ervaart vanuit het team en de bredere organisatie is het meest voorkomende onderwerp in de focusgroepen (52x gecodeerd), dat in alle gesprekken uitvoerig aan bod kwam. Het gaat om steun van collega’s (2), van groepshulp (4) tot en met leidinggevende in het eigen kindcentrum, en de ondersteuning *‘vanuit het hoofdkantoor’* (1). De situaties hebben meestal betrekking op het primaire proces op de groep, maar ook gesprekken met externe deskundigen en ouders worden genoemd.

Hieronder hebben we de citaten onderscheiden naar het (belangrijkste) soort steun dat pedagogische professionals hebben ervaren in hun werk.

Tabel 6: Soorten steun in de focusgroepen

Emotionele steun
Ook interne pedagoog bieden verlichting en ruimte om extra aandacht te geven aan zorgkinderen, ‘heel prettige ervaring, ik voel me daar zeer in gesteund’ (2)
Praktische steun
‘dat je even weggaat naar de wc of wat dan ook’ (6) en dat een collega het overneemt ‘dat ik even 10 minuten een stapje terug kan doen. Ik zag de situatie weer helder. Toen dacht ik: nu zie ik wat hij nodig heeft. Dit betekent dat alleen op de groep staan, ingewikkelder is’ (6) ‘Alles kunnen zeggen tegen mijn leidinggevende die dingen dan weer oppakt (3) verdelen van het werk, waardoor als zorgverlener langs komt voor gesprek, dan is het goed dat de pm’er alle tijd en ruimte heeft het gesprek met hem/haar te voeren (2) Met de zorgcoördinator kan men al veel in werking zetten (1) en verloopt alles sneller (2) tips en handvatten van pedagogische coach en/of aandachtsfunctionaris ‘waar we natuurlijk veel aan hebben maar zelf kunnen we daar niet op komen’ (2) Ook steun in het contact met ouders, zodat collega’s op dit vlak niet handelingsverlegen zijn (4)
Informatieve steun
Elkaars ervaringen gebruiken en samen in gesprek gaan (3, 4), want de een is soms verder dan de ander, en in samenwerking kan ‘een totaalbeeld ontstaan’ van het kind (5) Per jaar elk kind bespreken (4)
Normatieve steun: een voorbeeld krijgen van iemand
Soms een externe specialist, zoals Okido die een kind op de groep begeleidt (2)
Verbinding: samen dingen doen, gevoel ergens bij te horen, zich betrokken en veilig voelen
Alleen spuien en kunnen delen met elkaar is ‘wel heel erg stressverlagend’ (4) Teambuilding is belangrijk (1) Onderdeel zijn van ... een bredere organisatie, dit is dus meer dan alleen verwijzen naar een bepaald document (4)

Een pm’er combineert het belang van steun en verbinding als team en voor het kind in het volgende citaat:

‘Het allerbelangrijkste is om een kind bij te staan en ook dat je laat zien “We zijn er met z’n allen voor jou, niet alleen ik. We weten allemaal wat er aan de hand is. We staan allemaal achter jou als een blok”. Ik denk dat dat vooral belangrijk is om dat uit te stralen’ (2)

Dit citaat is illustratief voor het empathische welbevinden van pm'ers: het voelt goed als het welbevinden van een kind samenvalt met het welbevinden van alle andere kinderen, het eigen welbevinden en dat van het team.

Steun als protectieve factor bij de omgang met probleemgedrag

'de druk van de pm'ers (..) werd weggenomen (..), heel helpend'

De rol van steun bij de omgang met probleemgedrag is minder frequent genoemd (15x) dan steun bij zorgkinderen in het algemeen (52x), maar is aanwijsbaar in vijf van de zes gesprekken, waar steun van diverse kanten direct verbonden is met concreet gedrag van kinderen op de groep.

Bij dit thema wordt benadrukt dat pm'ers *'niet weten hoe ze moeten handelen (..) en dat collega's zich gehoord voelen in hun struggle'* (3). Ook intervisie in de vorm van een gezamenlijke groepsbespreking kan helpen (4), net als een gerichte training (3) of jaarlijkse coaching met de gehele groep (6). Daarnaast kan een pedagoog of pedagogische coach tips geven (2) en een externe deskundige kan begeleiding bieden – bijvoorbeeld vanuit Okido – met analyse van videobeelden (2). Een aantal medewerkers zou willen dat dit vaker en meer gestructureerd gebeurt, want deze vormen van steun geven een goed gevoel. In de woorden van één deelnemer: je ervaart *'dat we gewoon een werkend systeem zijn'* (2).

Ervaring

'Het hangt zo af van wie er op de groep staat, hè'

Werkervaring van het personeel bleek een positieve achtergrondvariabele in het vragenlijstonderzoek, die daarom nader is verkend bij de focusgroepen. Ervaring werd in de focusgroepen in verband gebracht met een nuchtere aanpak en soms een generatieverschil.

Een aantal deelnemers benadrukt dat een oudere collega meer ervaring heeft (*'Ik ben bijna 65, ben wel een oude rot in het vak'*, 5, *'een stukje ervaring'*, 6). In de gesprekken benadrukten de oudere deelnemers ook een meer principieel verschil dat zij zien bij de jongere collega's. Ze zijn minder goed opgeleid (*'steeds minder goed geschoold daarin'*, 4), zijn wat onzekerder op dit vlak (*'dat heel veel collega's van mij, voornamelijk wel de wat jongere meiden ook heel onzeker zijn daarin om iets goed of niet goed te vinden'*, 6) en hebben een andere, meer

problematiserende manier van werken bij zorgkinderen (*‘Het hangt zo af van wie er op de groep staat, hè. Er zijn collega's die al jaren in het vak zitten en die ook niet meteen een stempel drukken op het kind van “het kind is vervelend en dit en dit”*, 1). In twee gesprekken werd nog gewezen op een generatieverschil tussen oudere en jongere collega's.

Overige thema's: Samenwerking met ouders, samenwerking in de zorgketen

De ouders komen in elk gesprek aan bod in de bekende driehoeksrelatie ouder-kind-kinderopvang. De ouder is belangrijk *‘want als er in die drie-eenheid een zwakke schakel zit dan bereik je het einddoel gewoon niet’* (2), maar is soms een lastige partij. Bij zorgkinderen kan de ouder zo een medestander zijn in een hecht pedagogisch partnerschap, maar ook kunnen de visies van de opvangprofessionals en de ouders uiteen lopen. Een positief voorbeeld van pedagogisch partnerschap spreekt uit het volgende citaat:

Maar die ouders reageerden wel heel positief en waren juist blij dat we naar ze toe waren gekomen, ook om te vragen van ‘Hoe gaat het thuis? Is ze thuis hetzelfde?’ Tips met elkaar uitwisselen en een stappenplan te maken: hoe kunnen we het verbeteren met elkaar?’ (6)

Sommige ouders bagatelliseren het probleemgedrag van het kind in de beleving van de pm'ers (*‘Sommige ouders hebben zoiets van “Nou, het valt allemaal wel mee”* -1), willen niet praten (*‘Ze wilden niet met ons spreken, ook niet met een tolk’* – 3), geven geen toestemming (6) of hebben zelfs een klacht ingediend tegen het personeel (*‘Omdat wij dingen zagen die er [volgens de ouders] niet waren’*, 6), soms tot frustratie van de professionals. Het kan dan een half jaar tot zelfs twee jaar duren voordat ouders meewerken en het kind elders een betere plaats krijgt. De driehoeksrelatie ouder-kind-pm'er/staf kan bij zorgkinderen zo onder druk komen te staan.

Eén deelnemer, die zich verplaatst in de situatie van ouders, leeft mee met de ouder: *‘Ik merk ook: ouders worden erg van het kastje naar de muur [gestuurd], gaan van het ene loketje naar het andere loketje’*. Deze deelnemer pleit daarom voor integrale vroeghulp in de gemeente: *‘Niemand die hen eigenlijk bij de hand pakt en zegt van “Nou, ik blijf bij jou. Ik wandel met jou mee (...). Ik blijf bij jou totdat je kind op de juiste plek is”*’ (5).

Zorgketen

De belasting die pm'ers ervaren, kan niet los worden gezien van de bredere context van de jeugdhulp voor het jonge kind, hier aangeduid met de zorgketen. In een aantal gesprekken wordt de zorgketen als problematisch ervaren. Woorden die vaak vallen in de gesprekken zijn: lang in een traject zitten, geen korte lijntjes, hiaten, hulp die is wegbezuinigd.

Het blijkt lastig te zijn om korte lijntjes te hebben met externe organisaties, al zijn er gelukkig positieve uitzonderingen (zoals Alert4You, de logopedist en kinderfysiotherapeut). Soms is er ook sprake van teleurgesteld zijn in andere instanties. Kinderen krijgen, mede hierdoor, niet eenvoudig een plek op een groep met speciale begeleiding. De lange wachttijden maken dat er de nodige druk op de groep komt te staan (1,2,5). Men houdt de kinderen bij zich en ziet wekelijks dat het kind met extra zorgbehoefte niet adequaat wordt geholpen. Daarnaast komt de groepsdynamiek voor alle kinderen onder druk te staan (1,2,5).

Eén dilemma voor een van de pm'ers is waar de hulp voor een zorgkind moet worden gegeven. Moet bijvoorbeeld de logopedist of fysiotherapeut invoegen in het kinderdagverblijf of in de thuissituatie? (3) De keuze voor de eerste optie betekent in ieder geval een verzwaring van de taken van de pm'ers.

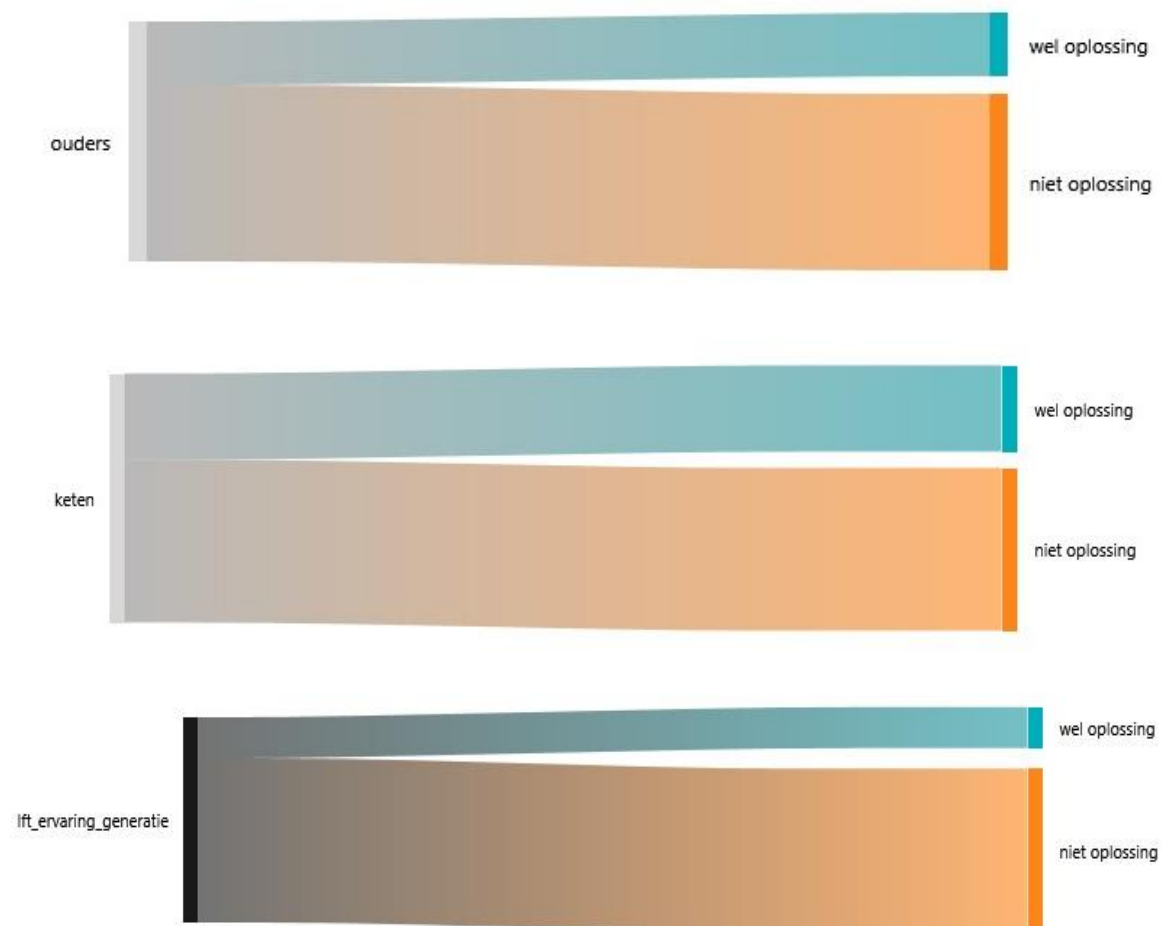
Uit één bijzondere anekdote spreekt ten slotte de zorg van pedagogische professionals die heel ver kunnen gaan in hun inzet voor een zorgkind en soms buiten de vaste kaders om werken:

'Hij was eerst bij het kinderdagverblijf en we hadden allemaal te horen gekregen 'hij wordt geen 4'. Toen werd hij 4 en moest hij naar school en hij wilde ook graag naar school. Maar wij hadden zoiets van "ja, dat gaat hem niet worden". Dus toen ben ik met hem meegegaan. Hij was ook verbonden aan de bso van [naam organisatie] en op die manier ben ik toen meegegaan. Uiteindelijk is hij na een half jaar helaas overleden. Maar ik heb hem wel de beste tijd van zijn leven kunnen geven' (1)

Kort samengevat, de thema's 'ouders' en 'zorgketen' delen dat ze voor de geïnterviewde professionals als een probleem kunnen worden ervaren vanuit de betrokkenheid bij het kind met extra zorgbehoeftes. De figuur hieronder laat zien in welke mate de thema's ouders, zorgketen en

ervaring in de geanalyseerde gesprekken zijn verbonden met de codering ‘oplossing’ en ‘geen oplossing’ (zie Figuur 5).

Figuur 5: Sankey-diagram voor de thema's ouders, zorgketen en ervaring



3. Conclusie en discussie

De uitkomsten uit deze kwantitatieve en kwalitatieve *mixed methods*-studie geven nieuwe inzichten in de ervaren belasting van kinderen met extra zorgbehoefte (vaak aangeduid met ‘zorgkinderen’) en het welbevinden op het werk en gevoelens van burn-out van pedagogisch medewerkers. De brede verkenning onder pedagogisch medewerkers heeft deze sleutelfiguren in de kinderopvang een stem gegeven en geeft concreet inzicht in de ervaringen van kinderopvangprofessionals in de dagelijkse praktijk die verantwoordelijk zijn voor kinderen in de reguliere kinderopvang.

Afgaand op de uitkomsten van het vragenlijstonderzoek heeft gemiddeld één op de vijf kinderen in de kinderopvang een extra zorgbehoefte, aldus de pedagogisch medewerkers. Er is wel aanzienlijke spreiding: op sommige groepen zijn er geen kinderen met een extra zorgbehoefte, op andere groepen gaat het om meer dan de helft van de kinderen volgens de pm’ers. Het gaat om een heterogene groep kinderen met verschillende problematiek en verschillend gedrag op de groep.

Het welbevinden van pedagogisch medewerkers op de groepen is doorgaans goed en er zijn, gemiddeld genomen, weinig gevoelens van burn-out voor de meeste pm’ers. Echter, een schatting op basis van de uitkomsten uit dit onderzoek is dat 1 op de 14 pm’ers een risico loopt op emotionele uitputting. Dit cijfer ligt daarmee onder gerapporteerde cijfers uit de Verenigde Staten (Hamre & Pianta, 2004; Robert, 2019; Wilson et al., 2023) en Duitsland (Jungbauer & Ehlen, 2015; Koch et al., 2015), die schommelen rond de 10 tot 30 procent. Ons onderzoek laat ook zien hoe het welbevinden van pm’ers op het werk wordt beïnvloed en levert daarmee een bijdrage aan de groeiende literatuur over het welbevinden van deze belangrijke beroepsgroep, die meer aandacht verdient (Hall-Kenyon et al., 2014).

Het *moderated mediation*-model uit de vragenlijststudie laat zowel risicofactoren en mediators zien als een protectieve factor. Er is geen directe relatie van het aantal kinderen met een extra zorgbehoefte op de groep naar het welbevinden of gevoelens van burn-out van pm’ers. Echter, er is wel degelijk een verband tussen zorgkinderen en het welbevinden van pm’ers. Het aantal kinderen met een extra zorgbehoefte op de groep bleek een directe voorspeller van de ervaren werkdruk op de groep en een als moeilijk ervaren omgang met probleemgedrag van de

pm'ers. Deze twee risicofactoren voorspelden – zowel los als samen – vervolgens gevoelens van burn-out. De als moeilijk ervaren omgang met probleemgedrag voorspelde ook een lager welbevinden op het werk. De uitkomsten uit deze studie suggereren dus – passend bij het Job Demands and Resources-model (Bakker & Demerouti, 2017) en uitkomsten uit internationaal kinderopvangonderzoek – dat het aandeel van zorgkinderen leidt tot gevoelens van belasting en handelingsverlegenheid van individuele pm'ers op de groep in de omgang met probleemgedrag (Mondi et al., 2024), wat vervolgens weer een voorspeller is van hun welbevinden en mentale gezondheid. In de analyses met dit model bleek het welbevinden van jongere werknemers iets lager dan dat van ervarener collega's.

Steun vanuit het team en de organisatie komt naar voren als een belangrijke protectieve factor, aansluitend op uitkomsten uit de arbeids- en organisatiepsychologie (Bakker & Demerouti, 2017) en kinderopvangonderzoek (Blöchliger & Bauer, 2018; Goelman & Guo, 1998; Koliouli e.a., 2022; Trauernicht et al., 2025), en hangt samen met verminderde gevoelens van ervaren belasting en handelingsverlegenheid bij probleemgedrag van kinderen op de groep. Steun verandert niet het geschetste mechanisme van uitdagende werkomstandigheden met zorgkinderen naar welbevinden of burn-out, maar is wel een beschermende factor binnen dit mechanisme. Steun vanuit team en organisatie grijpt in op de gevoelens van belasting en handelingsverlegenheid en kan zo worden ingezet voordat het welbevinden op het werk sterk vermindert en/of emotionele uitputting optreedt. De steun kan worden afgestemd op de individuele pm'er door een onderscheid te maken tussen ervaren overbelasting in het algemeen en handelingsverlegenheid met probleemgedrag in het bijzonder (Mejia-Cadrenas et al., 2025; Mondt et al., 2024; Panthi et al., 2025).

Een belangrijke risicofactor voor pedagogisch medewerkers is dat zij, vanuit een algemene inclusiebenadering, zich verbonden voelen met de zorgkinderen maar ook de andere kinderen op de groep, die zij ongeveer evenveel aandacht willen geven. Het is een praktisch dilemma voor pm'ers om inclusief te werken voor zorgkinderen en rechtvaardig (in de Engelse literatuur: 'equitable') voor de gehele groep. Er kan weliswaar sprake zijn van integratie van een of meer zorgkinderen in één groep maar nog niet van inclusie, omdat er binnen die groep toch sprake kan zijn van een scheiding tussen de kinderen (zie Sawyer et al., 2025). Het opdelen van de groep met begeleiding door één pm'er van één of meer zorgkinderen en begeleiding van de

overige kinderen door een andere pm'er wordt niet rechtvaardig gevonden: een (min of meer) gelijke verdeling van de aandacht voor alle kinderen vinden sommigen beter dan een ongelijke verdeling ten gunste van een (klein) deel van de kinderen.

In hun professionele rol voelen de pm'ers zich niet alleen verbonden met het kind met extra zorgbehoefte maar met alle kinderen, maar ook met de ouders en de collega's. Door de betrokkenheid langs verschillende lijnen kan men veel verschillende zorgen ervaren, die zich bovendien kunnen opstapelen. Het is om die reden niet goed om de opdracht van inclusie bij één persoon neer te leggen. Een rechtvaardige inclusie-benadering vraagt in de praktijk om systematische ondersteuning van pm'ers en interprofessionele samenwerking tussen verschillende professionals met aanvullende expertise (zie Fukkink & Laliatu, 2020; Ooms et al., 2025; Sun et al., 2024).

Beperkingen van de studie

Deze studie kent een aantal beperkingen. Allereerst, de studie heeft geen landelijke representatieve steekproef. Wel is er sprake van een grote steekproef uit diverse delen van het land met spreiding in het aantal zorgkinderen op de groep. Een deel van de groep die deelnam aan de focusgroepen waren pm'ers die een iets hogere mate van belasting ervoeren in het werken met zorgkinderen. Ten tweede, de gevonden verbanden in deze cross-sectionele studie zijn mogelijk versterkt door 'common method variance' (zie Bakker & Demerouti, 2017). Ten derde, de samenhangen waren weliswaar significant en sterk, maar hiermee is niet aangetoond dat het om causale verbanden gaat.

De tekortkomingen van deze studie kunnen we in een breder perspectief plaatsen. De kennisinfrastructuur in de Nederlandse kinderopvang, waar een miljoen kinderen wekelijks gebruik van maakt, is helaas nog erg beperkt. Wetenschappelijk onderzoek naar de kinderopvang is dun gezaaid, ook bij het actuele en thema van kinderen met een extra zorgbehoefte, dat sectorbreed leeft. Deze context wordt goed zichtbaar als we kijken naar passend onderwijs, dat door een consortium van zeven organisaties is onderzocht gedurende vijf jaar. Ook is er het Experiment Onderwijszorgarrangementen, gestart in juni 2023, waar het onderwijs centraal staat in een langjarig NRO-onderzoeksprogramma (zie ook <https://www.european-agency.org/>). De

scheve verdeling van de aandacht voor passend/inclusief onderwijs en kinderen in de schoolcontext versus de aandacht voor kinderen met een extra zorgbehoefte in de kinderopvang is zowel wetenschappelijk als maatschappelijk niet uit te leggen.

Een vraag is of – met de nodige voorzichtigheid – toch niet lessen kunnen worden geleerd uit de uitgevoerde evaluaties in het onderwijs. Het antwoord is eigenlijk: ‘nauwelijks’. Allereerst, kinderopvang en onderwijs zijn verschillende sectoren die om aparte aandacht in het onderzoek vragen. Ten tweede, één van de hoofdconclusies van de evaluatie van passend onderwijs is dat de stelselwijziging de verwachtingen niet heeft waargemaakt voor leraren en ouders. Ook het effect ervan op leerlingen bleek niet goed vast te stellen, aldus de onderzoekers (Ledoux & Waslander, 2020). Kortom, de lessen die kunnen worden geleerd van passend onderwijs zijn om deze twee principiële redenen beperkt. De kinderen met een extra zorgbehoefte in de kinderopvang (0-12 jaar) en de pedagogische professionals in deze brede sector verdienen meer aandacht in toekomstig onderzoek.

Een vertaling naar de praktijk

Niet het aantal zorgkinderen of de mate waarin men probleemgedrag op de groep herkent, lijken de primaire voorspellers van gevoeld van stress en burn-out of een afname van het welbevinden op het werk, maar wel de beleving van deze zorgkinderen door individuele medewerkers. Eén belangrijke indicator voor ervaren werkdruk is de vraag naar hoe belastend men probleemgedrag op de groep vindt (net name bij drukke, aanwezige kinderen), gekoppeld aan de vraag of men het moeilijk vindt om met het probleemgedrag van deze kinderen om te gaan. Een selectieve aanpak waarbij men zich alleen zou richten op groepen (of regio's) met een relatief groot aandeel zorgkinderen doet nog geen recht aan het belang van de beleving van de pm'ers.

Steun vanuit team en organisatie biedt, zoals gezegd, een verlichting van de ervaren werkdruk en handelingsverlegenheid bij het werken met zorgkinderen in de kinderopvang. Hulp dichtbij bij het werken op de eigen groep met steun van de directe collega's en de eigen coach zijn voor veel pm'ers de eerste bronnen van steun die zij noemen bij de omgang met zorgkinderen. Zij geven ook aan iets minder werkdruk te willen hebben en meer 1-op-1 tijd met de zorgkinderen. Men zoekt het in eerste instantie dus in de directe omgeving: bij het kind, het dagelijkse werk op de groep, en bij eigen collega's en de coach. De structurele werkcondities en

een netwerk voor collegiale steun moeten “dichtbij” worden georganiseerd, zo geven de pm’ers zelf aan (zie ook Doornenbal et al., 2017; Fukkink & Trienekens, 2011). In deze aanpak is het interessant om te verkennen of een combinatie van pm’ers met minder en meer werkervaring een positieve dynamiek kan opleveren die de mentale weerbaarheid van pm’ers versterkt in een ‘peer-to-peer’-netwerk (zie ook Panthi et al., 2025).

Het onderscheid tussen algemene overbelasting enerzijds en handelingsverlegenheid met concreet probleemgedrag anderzijds (Koliouli e.a., 2022; Mondt et al., 2024; Panthi et al., 2025) kan worden vertaald naar de specifieke focus bij de coaching. De coaching moet ingaan op de beleving van de pm’er en moet concrete aanknopingspunten bieden voor het werken met zorgkinderen en het omgaan met concreet probleemgedrag van sommige kinderen op de groep. De coaching kan inhoudelijk gericht zijn op zorgkinderen en probleemgedrag op de groep met aandacht voor inclusief werken (Koliouli e.a., 2022). In een bredere aanpak kan worden ingegaan op coping-strategieën voor individuele pm’ers bij het soms stressvolle werk, zoals het hanteren van grenzen en tijdig problemen aangeven bij een collega, coach of leidinggevende. Het lijkt een constructieve aanpak om concrete handvatten te bieden bij het werken met zorgkinderen op de groep, ingebed in teamoverleg, coaching, intervisie en scholing vanuit een teamgerichte benadering (vgl. Cumming & Wong, 2019). Een heel praktische stap is verder om een werkwijze te beschrijven voor contact met externe deskundigen en bij stresspieken in het werk (bijv. een medewerker kan kort de groep verlaten, een collega spring in, een kind verlaat even onder begeleiding de groep).

De geboden steun moet praktisch-inhoudelijk zijn en relationeel verbonden met collega’s om zo een geïsoleerd aanbod te ontstijgen van een formeel protocol of andere documenten zonder verbinding met de individuele pm’er. In een bredere aanpak past ook aandacht voor het voeren van gesprekken met ouders op een constructieve wijze, van het uiten van zorgen in een allereerste fase tot en met het gezamenlijk verkennen van pedagogisch partnerschap waarbij men gezamenlijk optrekt in het belang van het kind. Er zijn verder cursussen beschikbaar die (deels) aansluiten op de vraag hoe men kan omgaan met uitdagend gedrag van kinderen (bv. de op Triple-P gebaseerde PECE-cursus; Playing-2-gether, zie Vancraeveldt et al., 2015, ‘Knap Lastig!? Positief omgaan met lastig gedrag 4-12 jaar’, door het Nederlands Jeugdinstituut overgedragen aan Joyce Blauwhoff).

Een ondersteunende maatregel op het niveau van structurele randvoorwaarden voor het werken op de groep is om de groeps grootte en de beroepskracht-kind-ratio (BKR) omlaag bij te stellen en zo kleinere groepen te creëren, de werkdruk te verlagen, en meer ruimte te creëren voor 1-op-1 tijd met zorgkinderen op de groep. Bij passende, inclusieve kinderopvang kunnen zorgkinderen met een officiële registratie – naar analogie van leerling/schoolgewichten in het basisonderwijs – een andere weging krijgen binnen de landelijke regels die er gelden voor groeps grootte en BKR.

Voor alle genoemde suggesties uit dit rapport geldt dat een vertaalslag naar de organisatie nodig is om – passend bij het organisatiebeleid – kinderen, ouders en medewerkers recht te doen. In sommige organisaties worden kinderen bijvoorbeeld inclusief opgevangen op de reguliere groepen met ondersteuning in een netwerkbenadering, waar andere organisaties insteken op een aanpak met differentiatie tussen verschillende soorten groepen voor kinderen met verschillende behoeftes (zie de duo-presentatie Nikita Hermans, Kobergroep & Carienke de Jong, KindeRdam/Groot Rotterdam, CCI-congres 7 maart 2025). Ook is het mogelijk om, met ondersteuning vanuit gemeentes, een speciale groep op te starten met een hybride bezetting van professionals uit de kinderopvang en jeugdzorg (persoonlijke mededeling KomKids, 1 april 2025). In de Nederlandse context zien we zo dat interprofessionele samenwerking ‘rondom het kind’ wordt georganiseerd, op verschillende manieren, om alle kinderen op te vangen in een inclusieve aanpak.

Een ondersteunende maatregel, gericht op de structurele randvoorwaarden voor het werken op de groep, is om de groeps grootte en de beroepskracht-kind-ratio (BKR) omlaag bij te stellen om zo kleinere groepen te creëren, de werkdruk te verlagen, en meer ruimte te creëren voor 1-op-1 tijd met zorgkinderen op de groep. Bij passende, inclusieve kinderopvang kunnen zorgkinderen met een officiële registratie een andere weging krijgen binnen de landelijke regels die er gelden voor groeps grootte en BKR. Dit vraagt niet alleen om initiatief van de kinderopvangaanbieder, maar kan worden opgepakt door brancheorganisaties en van overheidswege door een resultaatgerichte discussie te voeren over nieuw beleid voor de opvang van kinderen met een

extra zorgbehoefte, aansluitend op de nieuwe beleidskaders voor de invoering van inclusief onderwijs in 2035.³

³ Zie <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inclusief-onderwijs/documenten/rapporten/2024/05/10/bijlage-11-beleidskader-definiering-inclusief-onderwijs>

Referenties

- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th. ed.). DOI: 10.1037/0000165-000.
- Andersson Elffers Felix (2017). *Nieuwe vorm jeugdzorg; Passende kinderopvang als effectief alternatief*. AEF.
- Ansari, A., Pianta, R. C., Whittaker, J. V., Vitiello, V. E., & Ruzek, E. A. (2022). Preschool Teachers' Emotional Exhaustion in Relation to Classroom Instruction and Teacher-child Interactions. *Early Education and Development*, 33(1), 107–120. DOI: 10.1080/10409289.2020.1848301
- ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH. (2024). *ATLAS.ti (version 25)*. <https://atlasti.com>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Berlin, L. J., Shdaimah, C. S., Goodman, A., & Slopen, N. (2020). “I’m Literally Drowning”: A Mixed-Methods Exploration of Infant-Toddler Child Care Providers’ Wellbeing. *Early Education and Development*, 31(7), 1071-1088. DOI: 10.1080/10409289.2020.1766915
- Blöchliger, O. R., & Bauer, G. F. (2018). Correlates of burnout symptoms among child care teachers. A multilevel modeling approach. *European Early Childhood Education Research Journal*, 26(1), 7-25. DOI: 10.1080/1350293X.2018.1412012
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2017). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (3rd ed.). Sage.
- Cumming, T., & Wong, S. (2019). Towards a holistic conceptualisation of early childhood educators’ work-related well-being. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 20(3) 265–281. DOI: 10.1177/1463949118772573
- Damme, A. van, & de Groot, C. (2024). Samen bruggen bouwen. In F. Studulski (red.), *Onbegrepen gedrag bij jonge kinderen* (p. 91-104). SWP.
- Den Hollander, S. (2024). Van reguliere kinderopvang naar passende kinderopvang. In F. Studulski (red.), *Onbegrepen gedrag bij jonge kinderen* (p. 37-50). SWP.
- Den Hollander, S., Hoonhoud, E., & Wierdsma, I. (2025). Op weg naar inclusieve kinderopvang - *Handreiking om binnen de huidige kaders een kinderopvangomgeving te creëren waar alle kinderen samen kunnen (op)groeien*. Sardes.
- Doornenbal, J., Fukkink, R., Yperen, T. van, Balledux, M., Spoelstra, J., & Verseveld, M. van (2017). *Inclusie door interprofessionele samenwerking; Resultaten van de proeftuinen van PACT*. Het Kinderopvangfonds.
- Ford, T. G., Kwon, K.-A., Lavigne, A. L., & McHugh, T. (2024). The Working Conditions and Well-being of Early Childhood Leaders in the United States. *Early Childhood Education Journal*. DOI: 10.1007/s10643-024-01677-x
- Friedman-Krauss, A. H., Raver, C. C., Morris, P. A., & Jones, S. M. (2014). The Role of Classroom-Level Child Behavior Problems in Predicting Preschool Teacher Stress and Classroom Emotional Climate. *Early Education and Development*, 25(4), 530-552. DOI: 10.1080/10409289.2013.817030
- Fukkink, R. (2011). *Effectstudie van het Alert4You-project*. Kohnstamm Instituut.

- Fukkink, R., & Laliatu, E. (2020). A realist synthesis of interprofessional collaboration in the early years; becoming familiar with other professionals. *International Journal of Integrated Care*, 20(3), 1-13.
- Goelman, H., & Guo, H. (1998). What we know and what we don't know about burnout among early childhood care providers. *Child Youth Care Forum*, 27, 175–199. DOI: 10.1007/BF02589564
- Grift, B. van de (2024). *Zorgen voor zorgkinderen; Over de stille transitie naar passende kinderopvang*. Proboek.
- Hall-Kenyon, K. M., Bullough, R. V., MacKay, K. L., & Marshall, E. E. (2014). Preschool Teacher Well-Being: A Review of the Literature. *Early Childhood Education Journal*, 42, 153–162. DOI: 10.1007/s10643-013-0595-4
- Hamre, B. K., & Pianta, R. C. (2004). Self-reported depression in nonfamilial caregivers: Prevalence and associations with caregiver behavior in child-care settings. *Early Childhood Research Quarterly*, 19, 297–318.
- Hanline, M. F., Eldridge, J. N., & Robbins, A. (2024). Meta-Synthesis of Qualitative Studies: Inclusion in the Early Childhood Years. *Infants & Young Children* 37(4), 294-315. DOI: 10.1097/IYC.0000000000000274
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, 34, 100411.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach (3rd. ed)*. The Guilford Press.
- Jeon, L., Buettner, C. K., & Grant, A. A. (2018). Early Childhood Teachers' Psychological Well-Being: Exploring Potential Predictors of Depression, Stress, and Emotional Exhaustion. *Early Education and Development*, 29(1), 53-69. DOI: 10.1080/10409289.2017.1341806
- Jepma, IJ. (2024, 14 februari). *Veel zorgkinderen in opvang: 'Maak beleid, het begint te knellen'*. Geraadpleegd op 6 september 2025, <https://www.kinderopvangtotaal.nl/veel-zorgkinderen-in-opvang-maak-beleid-het-begint-t-knellen/>
- Jungbauer, J., & Ehlen, S. (2015). Stressbelastungen und Burnout-Risiko bei Erzieherinnen in Kindertagesstätten: Ergebnisse einer Fragebogenstudie. *Gesundheitswesen*, 77, 418–423. DOI 10.1055/s-0034-1381995
- Koch, P., Stranzinger J., Nienhaus A., & Kozak, A. (2015) Musculoskeletal Symptoms and Risk of Burnout in Child Care Workers; A Cross-Sectional Study. *PLoS ONE* 10(10), e0140980. DOI: 10.1371/journal.pone.0140980
- Koliouli, F., Pinel-Jacquemin, S., & Zaouche Gaudron, C. (2022). Perceived Barriers and Facilitators in Infant–Toddler Day care Inclusion: The Childcare Professionals' Point of View. *International Journal of Early Childhood*, 54, 165–184. DOI: 10.1007/s13158-021-00309-4
- Ledoux, G., & Waslander, S. (m.m.v. Eimers, T.) (2020). *Evaluatie passend onderwijs - Eindrapport*. Kohnstamm Instituut (zie ook www.evaluatiepassendonderwijs.nl).
- Li, X., Zhang, L., Lee, J.C.-K., & Chen, J. A (2024). Systematic Review of Research Patterns and Trends in Early Childhood Education Teacher Well-Being from 1993 to 2023: A Trajectory Landscape. *Behavioral Sciences*, 14, 1179. DOI: 10.3390/bs14121179

- Li-Grining, C. P., Raver, C. C., Champion, K., Sardin, L., Metzger, M., & Jones, S. M. (2010). Understanding and improving classroom emotional climate and behavior management in the “real world”: The role of Head Start teachers’ psychosocial stressors. *Early Education and Development*, 21(1), 65–94. DOI: 10.1080/10409280902783509
- Løvgren, M. (2016). Emotional exhaustion in day-care workers. *European Early Childhood Education Research Journal*, 24(1), 157-167. DOI: 10.1080/1350293X.2015.1120525
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work Engagement: A Meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069–1107. DOI: 10.1177/00332941211051988
- McMullen, M. B., Lee, M. S. C., McCormick, K. I., & Choi, J. (2020). Early Childhood Professional Well-Being as a Predictor of the Risk of Turnover in Child Care: A Matter of Quality. *Journal of Research in Childhood Education*, 34(3), 331-345. DOI: 10.1080/02568543.2019.1705446
- Mejia-Cardenas, C., Rivard, M., & Mestari, Z. (2025). The Inclusion of Children with Autism in Day Care Centers: Staff Perceptions, Attitudes, and Knowledge. *Early Childhood Education Journal*, 53, 947–958. DOI: 10.1007/s10643-024-01628-6
- Mondi, C. F., Magro, S. W., Tripat K., Rihal, T. K., & Carlson, E. A. (2024). Burnout and Perceptions of Child Behavior Among Childcare Professionals. *Early Childhood Education Journal*, 52, 1803–1814. DOI: 10.1007/s10643-023-01518-3
- Ng, J., Rogers, M., & McNamara, C. (2024). Early childhood educator’s burnout: A systematic review of the determinants and effectiveness of interventions. *Issues in Educational Research*, 33(1), 173-206.
- Ooms, M., Fukkink, R., Devlieghere, J., Dreier, A., Fischbach, R., Langner, J., ... Van Lombergen, L. (2025). Interprofessional collaboration in ECEC: a review of European countries with different levels of system integration. *European Early Childhood Education Research Journal*, 1–16. DOI: 10.1080/1350293X.2025.2484266
- Panthi, N., Thorpe, K., Houen, S., Casey, C., & Staton, S. (2025). The challenges of challenging behaviour: Early childhood educators’ understandings of child behaviour and impact on occupational wellbeing. *Teachers and Teaching*. DOI: 10.1080/13540602.2025.2463018
- Pluye, P., & Hong, Q. N. (2014). Combining the power of stories and the power of numbers: Mixed Methods Research and Mixed Studies Reviews. *Annual Review of Public Health*, 35, 29-45.
- Ragadu, S. C., & Rothmann, S. (2025). Job Demands-Resources Profiles and Work Capabilities: Effects on Early Childhood Development Practitioners’ Functioning. *Early Childhood Education Journal*. DOI: 10.1007/s10643-025-01902-1
- Raviv, A., & Shwartz-Asher, D. (2024). Fostering resilience: The impact of supportive organizational culture on mitigating burnout in early childhood educators. *European Early Childhood Education Research Journal*, 32(5), 865-878. DOI: 10.1080/1350293X.2024.2391405
- Reyhing, Y., & Perren, S. (2021). Self-Efficacy in Early Childhood Education and Care: What Predicts Patterns of Stability and Change in Educator Self-Efficacy? *Frontiers in Education*, 6, 634275. DOI: 10.3389/feduc.2021.634275

- Roberts, A. M., Gallagher, K. C., Daro, A. M., Iruka, I. U., & Sarver, S. L. (2019). Workforce well-being: Personal and workplace contributions to early educators' depression across settings. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 61, 4-12. DOI: 10.1016/j.appdev.2017.09.007.
- Romijn, B., Slot, P., Jepma, IJ., Muller, P., Bredeveld, M., & Leseman, P. (2023). *Kwaliteit van de Nederlandse kinderopvang: De kinderopvang, peuteropvang, buitenschoolse opvang en gastouderopvang in beeld. Gecombineerde metingen 2017-2022*. LKK.
- Sawyer, G. E., Sheikh, M. Y., & Hardy, J. K. (2025). Inclusion of Infants and Toddlers: Perspectives from Childcare Providers. *Early Childhood Education Journal*, 53(3), 935–946.
- Schaufeli, W.B., De Witte, H., & Desart, S. (2020). *Handleiding Burnout Assessment Tool (BAT) – Versie 2.0*. KU Leuven.
- Slot, P., Romijn, B., Jepma, IJ., Muller, P., Bredeveld, M., & Leseman, P. (2023). *Knelpunten, werkbeleving en de gevolgen van COVID-19 in de kinderopvangsector; Trendanalyses in de kinderdagopvang, peuteropvang en buitenschoolse opvang*. LKK.
- Smeets, E., Ledoux, G., & van Loon-Dikkers, L. (2019). *Passend onderwijs in de klas - Tweede meting in het basisonderwijs en voortgezet onderwijs (Bijlagen)*. KBA Nijmegen & Kohnstamm Instituut.
- Studulski, F. (red.) (2024). *Onbegrepen gedrag bij jonge kinderen*. SWP.
- Sun, Y., Skouteris, H., Tamblyn, A., Berger, E., & Blewitt, C. (2024). Cross-Disciplinary Collaboration Supporting Children with Special Educational Needs in Early Childhood Education: A Scoping Review. *Early Childhood Education Journal*. DOI: 10.007/s10643-024-01836-0.
- Synhaeve, M., Berkhout, B., Verbeek, W., Bakker, A.-F., & Hakkennes, T. (2023). *Druk op de keten*. Berenschot.
- Taraban, D., & Shaw, S. (2018). Parenting in context: Revisiting Belsky's classic process of parenting model in early childhood. *Developmental Review*, 48, 55-81. DOI: 10.1016/j.dr.2018.03.006.
- Trauernicht, M., Anders, Y., Oppermann, E., & Klusmann, U. (2025). Emotional Exhaustion in German Preschool Teachers: The Role of Personal, Structural, and Social Conditions at the Workplace. *Journal of Research in Childhood Education*, 39(1), 78-97. DOI: 10.1080/02568543.2024.2325466
- Vancraeyveldt, C., Verschueren, K., Van Craeyevelt, S., Wouters, S., & Colpin, H. (2015). Teacher-reported effects of the Playing-2-gether intervention on child externalising problem behaviour. *Educational Psychology*, 43, 243-257.
- Veen, A., van der Wouden, M., van de Klundert, N., Leprêtre, C., Runtuwene, N., & Zarr, S. (2024). *Plusvoorzieningen in de kinderopvang*. Kohnstamm Instituut, Onderzoek en Statistiek, Stichting Alexander.
- Viac, C., & Fraser, P. (2020). Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis. *OECD Education Working Papers*, no. 213. OECD Publishing. DOI: 10.1787/c36fc9d3-en.
- Whitaker, R. C., Dearth-Wesley, T., & Gooze, R. A. (2015). Workplace stress and the quality of teacher–children relationships in Head Start. *Early Childhood Research Quarterly*, 30, 57–69.

Wilson, D., Plesko, C., Brockie, T. N., & Glass, N. (2023). The well-being of Head Start teachers: A scoping literature review. *Journal of Early Childhood Teacher Education*, 44(4), 747-772. DOI: 10.1080/10901027.2022.2147880