



Een gezonde kinderopvang in de praktijk

Evaluatieonderzoek bij tien kinderopvangorganisaties en
drie brede scholen (2016)

Voorwoord

Deze eindrapportage van het monitoronderzoek naar het gebruik en de implementatie van de scholing Een Gezonde Start en de Aanpak Gezonde Kinderopvang, inmiddels samengekomen in Gezonde Kinderopvang, is in samenwerking tussen alle betrokken partners tot stand gekomen: Voedingscentrum, CGL/RIVM, TNO, Pharos, Veiligheid.NL, Kenniscentrum Sport en het Nederlands Jeugdinstituut.

Het hoofdonderzoek is uitgevoerd door het Nederlands Jeugdinstituut. TNO, Pharos, Veiligheid.NL hebben deelonderzoeken uitgevoerd en Kenniscentrum Sport heeft de data verzameld rond de intakes: Huis voor Beweging heeft de train-de-trainer Een Gezonde Start uitgevoerd.

Al het werk rond de websites www.eengezondestart.nl en www.gezondekinderopvang.nl, alsmede de projectleiding van het gehele traject is gedaan door het Voedingscentrum en het CGL/RIVM.

We willen bij deze alle ‘coaches Gezonde Kinderopvang’ en alle pedagogisch medewerkers die aan de pilot hebben deelgenomen bedanken voor hun bijdrage. Zonder hun inzet en enthousiasme hadden we het onderzoek niet kunnen uitvoeren.

Marielle Balledux

Projectleider monitoronderzoek Gezonde Kinderopvang



Inhoud

Gezond opgroeien	4
De scholing Een Gezonde Start	4
De Aanpak Gezonde Kinderopvang	4
Onderzoek naar gebruik en implementatie	5
Doel	5
Onderzoeksvragen	5
Opzet van het onderzoek	6
Analyse onderzoeksgegevens	7
Deelnemende organisaties	8
Coaches Gezonde Kinderopvang	9
Aandacht voor en behoeften met betrekking tot gezonde leefstijl op de kinderopvanglocaties voorafgaand aan de scholing	10
Aandacht voor gezonde leefstijl op de kinderopvanglocatie	10
Behoeften met betrekking tot gezonde leefstijl	10
Gezondheid leefstijl in de beleidsdocumenten	11
Indruk en ervaringen van deelnemers met de (inhoud en vorm) van de scholing en de aanpak	13
Train-de-trainer	13
Scholing (basismodules)	13
Materiaal (inclusief elektronische leeromgeving)	14
Aanpak (inclusief website www.gezondekinderopvang.nl)	14
Veranderingen naar aanleiding van de scholing en de aanpak in de dagelijkse praktijk	15
Houding ten opzichte van gezonde leefstijl	15
Thema voeding	15
Thema bewegen	16
Thema gewicht	16
Thema veiligheid	16
Eigen leefstijl	16
Omgang met ouders	17
Borging van de scholing en de aanpak door de organisaties	18
Borging in alle lagen van de organisatie	18
Borging in beleid	18
Borging in de dagelijkse praktijk	18
Rol van de coach Gezonde Kinderopvang	19
Ingrediënten voor een goede borging	19
Conclusies en aanbevelingen	20
Aandacht voor en behoeften met betrekking tot gezonde leefstijl op de kinderopvanglocaties voorafgaand aan de scholing	20
Indruk en ervaringen van deelnemers met de (inhoud en vorm) van de scholing en de aanpak	20
Veranderingen naar aanleiding van de scholing en de aanpak in de dagelijkse praktijk	21
Borging van de scholing en de aanpak door de organisaties	22
Aandacht voor de aanpak Gezonde Kinderopvang	22
Tot besluit	23

Gezond opgroeien

De gezondheid van jonge kinderen bevorderen heeft veel voordelen. Jong geleerd is immers oud gedaan. (On)gezonde gewoontes en gebruiken worden voor een groot deel bepaald door opvoeding en ervaringen in de kindertijd. Uit onderzoek blijkt dat ongezond gedrag op jonge leeftijd op latere leeftijd tot gezondheidsproblemen kan leiden. Bovendien hebben gezonde mensen over het algemeen een betere kwaliteit van leven. Ze kunnen langer en beter participeren in de maatschappij.¹ Het aanleren van gezond gedrag kan dan ook het beste zo jong mogelijk beginnen. Lekker bewegen, gezond eten, voldoende slapen, een pedagogisch klimaat waar warmte en geborgenheid worden geboden en waar tegelijkertijd uitdaging is en duidelijke grenzen worden gesteld: dat biedt kinderen een gezonde start. En daarmee een fundament voor gezondheid later in hun leven. Hiervoor zijn geschoolde, goed geïnformeerde beroepskrachten nodig.

De scholing Een Gezonde Start

‘Een Gezonde Start’ is een praktische scholing gericht op (toekomstig) pedagogisch medewerkers (pm’ers) die werken met kinderen van 0-4 jaar. Een Gezonde Start leert hen, samen met ouders, kinderen een gezonde, actieve en veilige omgeving te bieden waarbij zij zelf het gezonde voorbeeld geven. Op die manier:

- dragen ze bij aan de gezondheid en weerbaarheid van kinderen;
- helpen ze kinderen bij het ontwikkelen van gezonde gewoontes;
- versterken ze hun eigen deskundigheid en professionaliteit;
- bieden ze ouders een voorbeeld én ondersteuning wat betreft gezond opvoeden van hun kinderen.

De scholing ‘Een Gezonde Start’ is ontwikkeld door het Voedingscentrum, het Nederlands Jeugdinstituut, TNO, Pharos, VeiligheidNL en het Kenniscentrum Sport. De scholing omvat een basismodule bestaande uit drie bijeenkomsten en vier verdiepingsmodules die dieper ingaan op de thema’s voeding, beweging, gewicht en veilig gedrag. Deelnemende organisaties dragen een geschikt persoon voor die tot interne coach Gezonde Kinderopvang wordt opgeleid. Dit is bij voorkeur een staf-medewerker en bij uitzondering een pedagogisch medewerker. Deze wordt via het train-de-trainerprincipe opgeleid om vervolgens het geleerde door te geven aan collega’s op een voor hen passend moment. Ter ondersteuning is er een digitale/elektronische leeromgeving (ELO) waarin de scholing Een Gezonde Start volledig beschikbaar is en deelnemers ook een instap- en eindtoets kunnen maken.

De Aanpak Gezonde Kinderopvang

De scholing Een Gezonde Start sluit aan op de Aanpak Gezonde Kinderopvang van het RIVM Centrum Gezond Leven. De Aanpak is een praktische werkwijze, die kinderopvangorganisaties (kinderdagverblijven en peuterspeelzalen) ondersteunt om structureel en integraal bij te dragen aan een goede gezondheid en een gezonde leefstijl. De scholing kan een eerste stap zijn om de aanpak te implementeren in de praktijk. De aanpak richt zich op tien thema’s rondom gezondheid, de scholing op vier hiervan.

1 Ministerie van VWS (2011): Landelijke nota gezondheidsbeleid Gezondheid dichtbij. Den Haag

Onderzoek naar gebruik en implementatie

Eind 2015 is er een implementatieplan voor het pilotjaar 2016 opgesteld door de samenwerkende partners. Een van de uitgangspunten van dit plan was de scholing Een Gezonde Start en de Aanpak Gezonde Kinderopvang samen te implementeren, beginnend met een pilot op een tiental kinderopvanglocaties². Ook zijn er drie brede scholen gevolgd in het gebruik en implementatie van de scholing en aanpak.

In het implementatieplan³ staan verschillende implementatiedoelstellingen (p. 6). Een belangrijke doelstelling die we in de pilot al kunnen evalueren is: “De opgedane kennis en vaardigheden (inclusief met betrekking tot de aanpak) worden door deelnemers van de scholing toegepast en zijn geborgd in de dagelijkse praktijk en in het beleid.”

Uit onderzoek naar het invoeren van vernieuwingen^{4 5 6} is bekend dat vier groepen van factoren (ook wel determinanten genoemd) het gebruik en implementatie kunnen beïnvloeden, namelijk:

- kenmerken van de vernieuwing zelf,
- kenmerken van professionals die met de vernieuwing dienen te gaan werken,
- kenmerken van de organisatie waar de vernieuwing wordt ingevoerd en
- de (sociaal-maatschappelijke en politieke) context.

In de evaluatie is gebruik gemaakt van kennis over en ervaring met bovengenoemd theoretische benadering met betrekking tot implementatie.

Doel

Het doel van de pilot is om inzicht te krijgen in de bijdrage van de scholing aan de structurele aandacht voor gezonde leefstijl in de dagelijkse praktijk van de kinderopvang en de bevorderende en belemmerende factoren die daarop van invloed zijn. Met deze inzichten formuleren we adviezen voor gebruik en implementatie/borging op gebruikers-, organisatie- en landelijk niveau. Hierdoor kan de invoering worden verbeterd en wordt de kans op het realiseren van de gewenste effecten verhoogd. Ook kunnen op basis van de resultaten aanbevelingen worden geformuleerd voor aanpassing van de scholing en aanpak.

Onderzoeksvragen

- In hoeverre worden de opgedane kennis en vaardigheden, ook met betrekking tot de aanpak, door deelnemers van de scholing toegepast en zijn deze geborgd in de dagelijkse praktijk en in het beleid?
- Wat zijn de belemmerende en bevorderende factoren voor het werken aan Een Gezonde Start en met de aanpak Gezonde Kinderopvang in de kinderopvang en welke lessen trekken we hieruit voor verdere invoering?

Deze vragen beantwoorden we door de resultaten te clusteren:

- Wat gebeurde er al?
- Wat vonden de deelnemers van de (inhoud en vorm) van de scholing en de aanpak?
- Wat is er veranderd naar aanleiding van de scholing en de aanpak in de dagelijkse praktijk?
- Hoe borgen de organisaties de scholing en de aanpak en wat hebben zij hierbij nodig?

2 Waar we kinderopvang schrijven bedoelen we in dit rapport de kinderdagdagopvang van 0-4 jaar.

3 Gezonde kinderopvang: structurele en integrale aandacht voor gezonde leefstijl in de kinderopvang. Plan voor implementatie van de Aanpak Gezonde Kinderopvang en de scholing ‘Een Gezonde Start in de Kinderopvang’. Interne notitie in opdracht van het ministerie van VWS.

4 Durlak J.A. & DuPre E.P. (2008). Implementation matters: a review of research on the influence of implementation on program outcomes and the factors affecting implementation. *American Journal on Community Psychology*, 41, 327-50.

5 Fleuren, M. A. H., Wiefferink, C. H., & Paulussen, T. G. W. M. (2002). Belemmerende en bevorderende factoren bij de implementatie van zorgvernieuwingen in organisaties. Leiden: TNO Preventie en Gezondheid.

6 Greenhalgh, T., Robert, G., Macfarlane, F., Bate, P., Kyriakidou, O. (2011): Diffusion of innovations in service organizations: systematic review and recommendations. *Milbank Quarterly* 82 (4), 581-629

Opzet van het onderzoek

Voor het monitoren van het gebruik en de implementatie van de scholing en de aanpak zijn enkele onderzoeksmomenten toegevoegd aan de contactmomenten in de scholing, waarin ook gesproken is met ouders en managers (zie tabel 1). De pilot heeft plaatsgevonden van maart 2016 tot begin december 2016, waarna het rapport eind december 2016 is opgeleverd.

Voor de selectie van pilotorganisaties zijn in eerste instantie de leden van het meeleesteam benaderd, vanwege hun nauwe betrokkenheid bij het thema. Zo kunnen zij hun voorttrekkersrol op het gebied van gezonde leefstijl voortzetten. Ook zijn contacten benut in het netwerk van de kennispartners.

De planvorming en coördinatie van de monitoring is uitgevoerd door het Nederlands Jeugdinstituut (Nji), de overige partners hebben ieder een bijdrage geleverd aan het uitvoeren van een onderdeel of ophalen van resultaten. We noemen de verschillende onderdelen/stappen van de scholing en geven aan op welke onderdelen we resultaten voor de evaluatie hebben opgehaald.

Tabel 1. Onderdelen scholing en onderzoeksmomenten

Vaste onderdelen scholing Een Gezonde Start	
Intake	Enerzijds is naar de trainingsvaardigheden en competenties gevraagd en anderzijds is de stand van zaken wat betreft gezonde leefstijl in de organisatie en de ambities op dit gebied uitgevraagd.
Train-de-trainer	In het train-de-trainer programma stond zowel de inhoud van de scholing Een Gezonde Start centraal als vaardigheden om de scholing te geven. De Aanpak Gezonde Kinderopvang en het gebruiken hiervan om aandacht voor gezonde leefstijl structureel te borgen, maakten ook onderdeel uit van de training. De train-de-trainer is gegeven door trainers en docenten vanuit de betrokken kennisinstituten en bestond uit vijf aaneengesloten dagdelen.
Instap- en eindtoets in de ELO	De pm'ers hebben voorafgaand aan de scholing en na afloop van de scholing een toets gemaakt in de ELO om het kennisniveau te toetsen. Ook zijn in het kader van de pilot enkele evaluatie vragen opgenomen.
Training op de pilotlocatie	De opgeleide coaches Gezonde Kinderopvang hebben de basismodule binnen de eigen organisatie gegeven. Hierbij hadden zij zelf de keuze op welke momenten ze dit deden en of ze aansloten bij bestaande overleg- of scholingsstructuren.
Intervisie dag	In het programma is aandacht voor ambassadeurschap (dus vooruitkijken), maar ook terug kijken op de training en de invoering tot nu toe, inclusief het werken met de aanpak (bijvoorbeeld ook op basis van het belcontact met de coach Gezonde Kinderopvang). Deze dag is zowel bedoeld voor het stellen van vragen en uitwisselen van ervaringen met andere pilots als voor monitoring.
Onderzoeksmomenten voor de evaluatie van de pilot	
Telefonisch contact Nji & Huis voor beweging & Pharos	Er is in de pilotperiode twee keer telefonisch contact geweest met de coaches Gezonde Kinderopvang. De eerste keer vond plaats vlak na de train-de-trainer en de tweede keer na het geven van de scholing in de eigen organisatie. In de gesprekken is gevraagd naar verwachtingen, ervaringen en de voortgang.
Ouder interviews VeiligheidNL	Door middel van telefonische interviews is nagegaan wat de houding van ouders is en opzichte van een gezonde leefstijl op de kinderopvang, hoe zij de kinderopvang van hun kind beoordelen op het gebied van een gezonde leefstijl en hoe zij verwachten betrokken te worden. De deelnemende organisaties is gevraagd contactgegevens van twee ouders te leveren.
Documentenanalyse TNO & Pharos	Beleidsdocumenten (pedagogisch beleid, voedingsbeleid, protocollen, etc.) zijn opgevraagd. Naast beleidsdocumenten werden ook websites van de organisaties bekeken en werd informatiemateriaal voor ouders opgevraagd en geanalyseerd.
Groepsgesprek teams pedagogisch medewerkers Nji Pharos (Brede scholen)	Aan het einde van de pilotperiode zijn alle locaties bezocht en is gesproken met een groep van minimaal vijf geschoolde pm'ers. In de gesprekken is gevraagd naar ervaringen met de scholing en de aanpak, veranderingen in de praktijk en wat ze nodig hebben om dit binnen de organisatie te blijven vasthouden.
Interview met (locatie)managers Nji Pharos (Brede scholen)	Van elke organisatie is een (locatie)manager geïnterviewd over de behoeften met betrekking tot een gezonde kinderopvang en welke randvoorwaarden zij noodzakelijk achten.

Analyse onderzoeksgegevens

Voor de analyse van de documenten is een scoringsformulier opgesteld met aandacht voor de vier gezondheidsthema's en overstijgende onderwerpen. In de documenten werden (sub)thema's gescoord als 'niet genoemd', 'genoemd' als er iets over dit (sub)thema werd genoemd in het document en 'genoemd en concreet' als er een concrete beschrijving werd gegeven van hoe met dit thema wordt om gegaan in de kinderopvang.

Van gesprekken met managers, coaches Gezonde Kinderopvang en pedagogisch medewerkers zijn verslagen gemaakt en uitspraken zijn geordend op onderwerp. Uitspraken van managers, coaches Gezonde Kinderopvang en pedagogisch medewerkers zijn niet gekwantificeerd. Wanneer in de resultaten wordt gesproken over 'enkele' gaat dit om één of twee gesprekken of deelnemers, wanneer wordt gesproken over 'meerdere' of 'regelmatig' gaat dit om meer dan twee gesprekken of deelnemers, maar niet in meer dan de helft van de gesprekken. Wanneer wordt gesproken over 'vaak' betreft het een uitspraak in meer dan de helft van de gesprekken.

De gesprekken met ouders zijn net zoals de gesprekken met managers, coaches Gezonde Kinderopvang en pedagogisch medewerkers vastgelegd in een verslag, waarbij uitspraken per gespreksonderwerp zijn gerangschikt. Dit onderzoek is kwalitatief van aard. Wanneer wordt gesproken over 'ouders' wordt hiermee de meerderheid van de geïnterviewde ouders bedoeld. Indien dit niet het geval is wordt dit aangegeven door bijvoorbeeld te benoemen dat het één ouder betreft. Tevens worden quotes gegeven van uitspraken die ouders hebben gedaan over het diverse onderwerpen binnen de gezonde kinderopvang.



Deelnemende organisaties

Aan de pilot hebben in totaal tien verschillende kinderopvangorganisaties en drie brede scholen meegedaan, van verschillende grootte en verspreid over het land (zie tabel 2). Grote organisaties hebben er in de pilot voor gekozen om één locatie te trainen of een groepje van pedagogisch medewerkers van meerdere locaties te trainen. Hier waren vanuit de scholing geen eisen aan verbonden. Ook boden veel van de organisaties buitenschoolse opvang aan en hebben zij in de scholing aan de pm's ook deze pm's meegenomen.

Tabel 2. Overzicht deelnemende organisaties, pedagogisch medewerkers en ouders

Organisatie	Regio	Aantal pm's geschoold	Aantal pm's geïnterviewd	Aantal ouders geïnterviewd
't Kroontje	Veghel	8	5	1
Kion	Regio Nijmegen	12	10	1
Petito's	Dongen	12	8	2
Levantjes	Amsterdam	23	7	2
Partou	Landelijk	10	4	1
Kind en Co	Midden Nederland	10	5	1
Sam Sammie	Heteren	5	4	3
Kivido	Oud Beijerland	15	3	1
Kinderdomein	Enschede	2	4	-
Okidoki	's Gravenzande	10	5	2
BO De Polsstok en KO de Blokkenhut/Sam & kids/Ruytertje	Amsterdam	42	11	-
Kindcentrum De Haren	Den Bosch	Nog geen*	-	-
Kiddoozz KO en BO Maria school	Rotterdam	9	6	1
Totaal		158	72	15

* door communicatieproblemen is door deze Brede school nog geen training gegeven en zijn van deze school geen resultaten beschikbaar voor de pilot.

Coaches Gezonde Kinderopvang

De rol van coach Gezonde Kinderopvang kan worden uitgevoerd door een HBO geschoolde pedagogisch medewerker, leidinggevende of stafmedewerker. Zij zijn door het management/bestuur naar voren geschoven of hebben zelf aangegeven interesse te hebben in deze rol. De coaches Gezonde Kinderopvang die aan de pilot mee deden hadden de volgende functie:

- Interne opleider
- Eigenaar/houder
- Coach VVE
- Medewerker kwaliteit, beleid en organisatie
- Leidinggevende
- (Wijk)manager kinderopvang
- Pedagogisch medewerker (MBO)
- Adviseur kwaliteit en pedagogiek
- VVE coördinator
- Beleidsmedewerker pedagogiek en kwaliteit
- Clustermanager
- Directeur Basisonderwijs

Vooropleidingen van de coaches Gezonde Kinderopvang verschilden van MBO tot WO, waarbij de grootste groep HBO geschoold was. De coaches Gezonde Kinderopvang hadden uiteenlopende trainerservaringen en –vaardigheden. Twee coaches Gezonde Kinderopvang hadden een specifieke docentenopleidingen gevolgd. Alle coaches Gezonde Kinderopvang zijn werkzaam (geweest) op de groep en hebben dus ervaring met het werken met kinderen. Ook had het merendeel van de coaches ervaring met individuele coaching en begeleiding. Allemaal gaven ze in de intake aan affiniteit te hebben met, of zelfs een persoonlijke passie te hebben voor het onderwerp gezonde leefstijl.

De coaches Gezonde Kinderopvang die bij een Brede school werken waren op verzoek van, en vaak samen met iemand van, de basisschool naar de training gekomen. De basisscholen zijn al een Gezonde School; één van deze Brede scholen heeft zelfs een Groen schoolplein. Zij wilden een doorgaande leefstijl lijn verkrijgen door ook op de KO (en BSO) een gezonde leefstijl te bevorderen. In Rotterdam heeft de coach gekozen om medewerkers van de BSO te trainen omdat alle pm'ers van de kinderopvang net getraind waren in het Rotterdamse programma Lekker Fit, dat ook veel aandacht heeft voor voeding en bewegen.



Aandacht voor en behoeften met betrekking tot gezonde leefstijl op de kinderopvanglocaties voorafgaand aan de scholing

Het is belangrijk de startsituatie te schetsen van de deelnemende organisaties aan de pilot. Deze kan van invloed zijn op de resultaten van de monitoring. Om iets te kunnen zeggen over de situatie voorafgaand aan de scholing maken we gebruik van informatie uit de intakeformulieren en –gesprekken, gesprekken met ouders en de groepsinterviews. Ook zijn van alle organisaties documenten geanalyseerd op de aanwezigheid van het onderwerp gezonde leefstijl.

Aandacht voor gezonde leefstijl op de kinderopvanglocatie

Coaches Gezonde Kinderopvang en pedagogisch medewerkers geven aan in praktijk en beleid al ruime aandacht te hebben voor gezonde leefstijl. Het thema ‘voeding’ heeft hierbij de meeste aandacht. De organisaties volgen hiervoor de adviezen van het Voedingscentrum, en ook heeft een organisatie een diëtist ingeschakeld om keuzes te maken in het voedingsbeleid. In de intakegesprekken komt naar voren dat locaties bijna allemaal water in plaats van ranja of diksap schenken, er zijn bewuste (en vaak ook biologische) keuzes gemaakt voor broodbeleg en tussendoortjes en één kinderdagverblijf eet volledig vegetarisch, zoutarm en suikervrij. Ook zijn er in de meeste organisaties voorwaarden gesteld aan traktaties van kinderen. Deze leiden meer dan eens tot discussies met ouders (*“gezonde traktaties zijn duurder”*).

Ook het thema ‘bewegen’ staat bij de meeste organisaties hoog op de agenda. Buitenspelen wordt elke dag gedaan. Er worden diverse programma’s gevolgd zoals Beweegkriebels en Basic Spelen, en er zijn mogelijkheden voor yoga, gym en judo. Er zijn bij sommige locaties vaste, eigen sportinstructeurs aanwezig en is er een gymlokaal ter beschikking op of vlak bij de locatie. Een van de organisaties biedt pedagogisch medewerkers gratis sportlessen aan. Ook thema’s als, groen (volkstuintjes), contact met de natuur, milieubewustzijn, mediaopvoeding, zonnebeleid kwamen in de gesprekken ter sprake als het ging om gezonde leefstijl in de praktijk.

De aandacht voor gezonde leefstijl blijkt ook uit de betrokkenheid van de organisaties bij de ontwikkeling van de scholing, meerdere organisaties maakten ook onderdeel uit van het meeleesteam. Tevens zijn meerdere organisaties maatschappelijk en lokaal actief op dit thema, bijvoorbeeld in de JOGG-gemeente.

Ouders beoordelen hun kinderopvang positief op de aandacht die gegeven wordt aan een gezonde leefstijl. Alle kinderopvanglocaties hebben volgens ouders veel aandacht voor voeding en beweging, de thema’s die ouders in het algemeen belangrijk vinden. Op het gebied van voeding wordt veel aandacht besteed aan suikervrij eten en drinken. Ook wordt het door ouders gewaardeerd dat medewerkers met de kinderen naar bijvoorbeeld een kippenboerderij gaan om verse eieren te halen of naar de melkboer voor verse melk. Zo leren kinderen waar voeding vandaan komt en dat het niet zomaar in een pakje in de supermarkt ligt. Op het gebied van beweging gaan veel kinderopvanglocaties met de kinderen naar buiten. Er wordt volgens hen ook veel aandacht besteed aan zwemles en sportactiviteiten vanuit verenigingen. Toch is er ook een aantal kritische punten. Zo krijgen de kinderen bij één locatie bijna elke dag iets lekkers volgens de ouder zoals een eierkoek met iets zoets erop. *“Als de kinderen dan thuis eens een keer een eierkoek krijgen, willen ze er direct wat zoets op hebben, anders eten ze het niet op”*. Ook geeft een ouder aan dat bij haar locatie de speelplaats veiliger mag; denk aan rubberen matten onder de glijbaan. Het kind van deze ouders heeft een hersenschudding opgelopen doordat het op de stenen is gevallen.

Behoeften met betrekking tot gezonde leefstijl

Coaches Gezonde Kinderopvang noemen bij de intakes en in de train-de-trainers bijeenkomst verschillende behoeften en wensen over wat de scholing de organisatie zou moeten opleveren. Het vergroten van kennis over gezonde leefstijl (en dan voornamelijk voeding) bij pm’er levert een bijdrage aan bewustwording en handelen en het verantwoorden van keuzes richting ouders. Volgens een coach Gezonde Kinderopvang zijn de pm’ers zich niet altijd bewust van het feit dat zij het goede voorbeeld (moeten) zijn voor de kinderen en de ouders.

Voor een aantal organisaties ligt de motivatie om mee te doen aan de scholing vooral in het ‘puntjes op de i’ zetten en kijken op welke gebieden er nog winst te behalen valt. Ook zegt een coach Gezonde Kinderopvang een bevestiging te zoeken: *“Ik wil weten of we op de goede weg zijn”*. Dit blijkt ook uit de gesprekken met de **managers**, deze geven aan al bewust met gezonde leefstijl bezig te zijn, en dat de scholing helpt de kennis te verbreden en er nog bewuster aan te werken.

De behoefte van **pedagogisch medewerkers** om mee te doen aan de training had bij veel organisaties betrekking op het thema voeding. Ze hadden behoefte aan kennis over wat wel en niet gezond is. In een groepsgesprek geeft een aantal pm’ers aan dat ze in eerste instantie wat sceptisch tegenover de scholing stonden en hier geen behoefte aan hadden, maar dat dit door de manier van trainen snel was verdwenen.

Volgens **ouders** kent een gezonde leefstijl ook nuances en hoeft er niet overdreven en strak te worden gestuurd op een gezonde leefstijl. Een drietal uitspraken die dit ondersteunen:

- *“Doorslaan hoeft niet, het leven moet ook leuk blijven.... Zelf drink je toch ook weleens een glaasje wijn...”*
- *“Gezonde leefstijl heeft ook te maken met het niet te veel opleggen van beperkingen”*
- *“Vies worden hoort bij buitenspelen, maar echte risico’s moeten uitgesloten blijven”*

Ouders vinden het ook belangrijk dat op het moment dat een invalkracht door ziekte of vakantie de vaste pedagogisch medewerker overneemt, wel dezelfde afspraken gelden rondom gezonde voeding. Op een locatie geeft de invalkracht bijvoorbeeld wel één keer per dag een zoete drank, wat de vaste pedagogisch medewerker nooit doet. Ook noemt een ouder behoefte te hebben aan momenten waarop ze met andere ouders kan uitwisselen over gezonde leefstijl.

Gezondheid en leefstijl in de beleidsdocumenten

Voor deze analyse⁷ werden in totaal 131 documenten verzameld van de veertien organisaties,⁸ zoals pedagogische beleidsplannen, protocollen, regels en afspraken op papier. 36 documenten bleken minder relevant voor de analyse, omdat deze niet ingingen op de gezondheidsthema’s. Het aantal aangeleverde documenten varieerde van twee tot vijftien per organisatie. In tabel 3 is weergegeven hoe vaak thema’s niet, wel of concreet genoemd werden.

Tabel 3. Aanwezigheid gezondheidsthema’s in missie en documenten bij 14 organisaties

	In missie	Diversiteit	Voorbeeld-gedrag PM’ers	Voeding	Bewegen	Gewicht	Veiligheid
Niet genoemd	9	2	7	1	1	7	4
Genoemd	5	4	6	2	5	6	5
Concreet genoemd	0	7	1	11	8	1	4

In de missie van de organisatie is het thema gezondheid niet vaak opgenomen. Bij slechts vijf van de veertien organisaties werd gezondheid genoemd in de missie.

Voorbeeld: *“Hoe bereiken wij onze visie? Missie: door het creëren van kinderopvang waar naast de basisbehoeften en een liefdevolle verzorging ook ruimte is voor het ondernemen van activiteiten, het opdoen van kennis, en vaardigheden en waar dagelijks aandacht wordt besteed aan een gezonde leefstijl met sport en beweging.”*

⁷ In deze analyse zijn ook de documenten van de brede scholen meegenomen. Er zijn geen opvallende, noemenswaardige verschillen tussen de aandacht in documenten bij kinderopvangorganisaties en brede scholen.

⁸ Één brede school heeft zowel documenten gestuurd van de school als van de kinderopvang, in de analyse zijn deze meegenomen als twee aparte organisaties.



Het merendeel van de organisaties (op twee na) noemt iets over individuele verschillen en rekening houden met diversiteit tussen kinderen: er wordt rekening gehouden met individuele verschillen tussen kinderen en niet zozeer in verschillen tussen verschillende culturen.

Alle organisaties hanteren een gemiddeld **leesbaar taalgebruik** in hun documenten, op één na. Zij benoemen het volgende:

“Taalgebruik: lange stukken tekst zijn vervangen door afbeeldingen en korte uitspraken. Zo beogen wij de leesbaarheid te vergroten”

Acht van de veertien organisaties noemen iets over **voorbeeldgedrag van pm'ers**, zij het niet altijd ten aanzien van gezond gedrag. Op één organisatie na noemen alle organisaties iets over **voeding** in hun documenten. In veel gevallen hebben zij hier een concreet beleid voor opgesteld (elf organisaties). Er is echter veel variatie tussen wat exact in de voedingsbeleidsstukken wordt genoemd. Een behoorlijk aantal organisaties heeft een (gezond) traktatiebeleid (elf organisaties), noemt iets over groente of fruit als tussendoortje (tien organisaties) of heeft in het beleid iets opgenomen over het schenken van water (negen organisaties). Hoewel een aantal voedingsthema's relatief veel genoemd wordt in de documenten, komt de inhoud van deze beleidsstukken niet altijd exact overeen met de adviezen vanuit Een Gezonde Start. Zo staat in de beleidsstukken dat de meeste organisaties als water-drinkbeleid hanteren dat de kinderen naast water, ook diksap of ranja, aangelengd met water mogen drinken, terwijl deze ook veel suiker bevatten.

Op één organisatie na noemen alle organisaties iets over **bewegen**. Dit wordt concreet uitgewerkt in de documenten van acht organisaties. Veel organisaties benoemen concreet dat kinderen gestimuleerd worden om buiten te spelen (elf organisaties). Daarnaast wordt vaak benoemd dat de motorische vaardigheden van kinderen worden gestimuleerd (tien organisaties).

Voorbeeld: *“We zorgen voor een min of meer vaste dagindeling, dit geeft het kind houvast en stimuleert zelfstandigheid. In de dagindeling is rekening gehouden met een goede afwisseling tussen gezamenlijke en individuele activiteiten, tussen binnen en buiten, tussen actie en rust. We proberen om elke dag buiten te spelen.”*

Op drie organisaties na noemt geen van de organisaties iets over **(over)gewicht**. Wel benoemt een paar organisaties iets over subthema's van overgewicht; het belang van voldoende slaap (vier organisaties) of noemen ze iets over beeldschermgebruik (twee organisaties).

Voorbeeld: *“De laatste jaren is er meer en meer aandacht voor een gezonde leefstijl waarbij sport en bewegen steeds meer in de schijnwerpers zijn komen te staan. Gezien de bijna epidemische toename van het aantal kinderen en jeugdigen met overgewicht kan worden gesteld dat het wenselijk is dat met het aanleren van een gezond leef- en bewegingspatroon reeds op jonge leeftijd moet worden begonnen. Kinderopvang 't Kroontje haakt in op deze gedachtegang en biedt haar kinderen een ongekend aanbod van sport-, spel- en bewegingsactiviteiten, allemaal onder één dak.”*

Negen organisaties noemen iets over **veiligheid**. Het betreft hier niet de standaard normen voor veiligheid waar organisaties aan moeten voldoen, deze werden niet geanalyseerd. Vier organisaties besteden aandacht aan veilig spelen in hun documenten en eveneens vier organisaties besteden aandacht aan veiligheidsrisico's, breder dan de wettelijke verplichtingen.

Indruk en ervaringen van deelnemers met de (inhoud en vorm) van de scholing en de aanpak

Train-de-trainer

De coaches Gezonde Kinderopvang waren allemaal erg positief over de train-de-trainer. Er was volgens hen een prettige sfeer tussen de deelnemers, trainers en het projectteam. Ondanks dat het intensief was en lange dagen waren, gaf de training de deelnemers veel energie. De deelnemers gingen gemotiveerd terug naar hun organisatie. Vooral de manier van leren heeft de deelnemers verrast, dit was anders dan andere train-de-trainers die ze hadden gevolgd. Ze deden een groot aantal van de oefeningen zelf, die ze in de scholing aan de pm'ers geven. Kenmerk van veel van die oefeningen is dat er veel bewogen wordt (bewegend leren). De kwaliteit van de trainers werd hierbij erg gewaardeerd, en als essentieel gezien. Ook de inhoud van de scholing is goed ontvangen. Wel hadden meerdere deelnemers meer aandacht voor de ELO gewenst omdat dit in de voorbereiding naar de scholing toe nogal eens voor problemen zorgde. Een aantal foutjes of onduidelijkheden op inhoud en vorm zijn al direct naar aanleiding van de train-de-trainer aangepast.

Scholing (basismodules)

Pedagogisch medewerkers reageren bij alle organisaties enthousiast op de scholing en benoemen daarbij specifiek de meerwaarde van het bewegend leren. Het zorgt voor een actieve, interactieve insteek waarbij iedereen met plezier participeert en de informatie beter blijft hangen. Het feit dat de scholing door een (indirecte) collega gegeven wordt, wordt als erg prettig ervaren. De coach Gezonde Kinderopvang kent de groep en tevens de organisatie en de context. Het zorgt dan ook voor een sterk groepsgevoel om dit met alleen interne mensen te doen. Bij veel organisaties zijn de scholingen in de avond gegeven. *“We begonnen de avonden met een gezond buffet, iedereen nam een gezond hapje mee”*. De eerste bijeenkomst, waarbij het ook voor een groot deel ging om bewustwording van de eigen leefstijl zorgde bij sommige pm'ers voor emotionele momenten. Ook dan was het prettig dat men de coach Gezonde Kinderopvang kende, dat zorgde voor een veilige omgeving. Alle deelnemers zijn zich wel meer bewust geworden van het belang van een gezonde leefstijl voor de gezondheid, zowel voor henzelf als voor de kinderen.

De informatie in de scholing was niet alleen maar nieuw voor pm'ers, veel was al bekend. Met name over het onderwerp veiligheid was al veel bekend, maar over sociaal-emotionele veiligheid een stuk minder. De scholing hielp bij de bewustwording, bevestiging en het weer onder de aandacht brengen van bepaalde zaken. Ondanks dat locaties vonden dat ze al goed bezig waren met een gezonde leefstijl, waren er toch ook locaties die na het volgen van de scholing nog wat meer verbeterpunten zagen dan ze vooraf hadden gedacht. Eén locatie was minder positief over de scholing. Zij hadden meer praktische handvatten verwacht te krijgen en vonden de training te theoretisch. Veel van de theorie was hen al bekend en ze misten verdieping. *“Dat paprika, komkommer en tomaat gezond zijn kan ik zelf ook wel bedenken”*. Ze misten informatie over hoe je bijvoorbeeld met kinderen omgaat die geen groente lusten, en welke alternatieven er zijn voor bepaalde producten. Op deze locatie bleek door de coach Gezonde Kinderopvang te zijn gekozen (wegens rooster-technische redenen) om de trainingsmodules met ruim een uur per bijeenkomst te verkorten, waardoor weinig tijd voor verdieping overbleef.

Het thema voeding zorgde meer dan eens voor discussies tussen de pm'ers. Ook waren er bij meerdere locaties bedenkingen bij de 'Schijf van 5' van het Voedingscentrum, en riep dit soms zelfs negatieve reacties op: *“Wat mag er tegenwoordig dan nog wel.. wat een gezeur”*. Een van deze locaties had ook graag meer specifieke informatie gewild over voeding (voedings- en bouwstoffen). Een andere locatie miste specifiek voedingsadviezen voor kinderen tussen de 0-2 jaar. Het thema gewicht vonden meerdere locaties moeilijk en abstract. In het thema over gewicht werden regelmatig voorbeelden gebruikt van ouders en kinderen met Turkse of Marokkaanse komaf, en ook over laagopgeleide ouders. Dit was volgens pm'ers van verschillende organisaties een te beperkt beeld van de diversiteit aan ouders en ze vonden dat kwalijk en te generaliserend. Verder vond men de scholing compleet en geschikt voor alle leeftijden, ook voor kinderen van 4-12 jaar. Op meerdere locaties werd aangegeven dat ze niet eens door hadden dat de scholing specifiek voor 0-4 was ontwikkeld. Bij de brede scholen ontstond er juist discussie bij de medewerkers van de BSO over verschillen in de aanpak van oudere kinderen (4-12) en de consequenties daarvan. Verder wilden zij meer aandacht voor diversiteit (en dan met name omgaan met veel verschillende gewoonten en achtergronden) en meer aandacht voor omgaan met weerstand van ouders.

De coaches Gezonde Kinderopvang hebben voor de scholing veel tijd gestoken in de voorbereiding, soms meer dan gepland en ook in hun vrije tijd. Maar dit was de moeite waard. Het werd als prettig ervaren dat alles goed stond uitgeschreven. Bij drie pilotlocaties is de vorm en opzet van de scholing meer aangepast, zo zijn de drie basismodules bij één locatie in één keer gegeven. Op één Brede School zijn de drie basismodules gegeven in twee bijeenkomsten van 4 uur; dit werd echter te lang bevonden door de deelnemers. De groepsgrootte wisselde per pilotlocatie, maar één van de coaches Gezonde Kinderopvang die een groep van bijna 20 pm'ers heeft getraind vond dit achteraf toch te groot. Ook kwamen niet alle coaches Gezonde Kinderopvang uit met de tijd, en moesten eerder stoppen, inkrimpen of liepen uit. Maar doordat de scholing positief werd ontvangen zorgde dat niet voor problemen bij de pm'ers: *"We liepen de eerste avond wat uit, waar collega's normaal gesproken beginnen te mopperen bleven ze nu tot het eind enthousiast"*.

Een **manager** die de scholing heeft mee gevolgd vond de scholing op een goed niveau voor de MBO medewerker en is positief over de 'doe-opdrachten'. Ook andere managers of leidinggevende die bij de scholing aanwezig waren, waren positief.

Materiaal (inclusief elektronische leeromgeving)

Sommige **Coaches Gezonde Kinderopvang** hadden moeite om deelnemers toe te voegen in de Elektronische leeromgeving. Hierdoor hebben hun deelnemers niet altijd (tijdig) de instaptoets en de daarop voortbouwende eindtoets gemaakt. In sommige gevallen is het helemaal niet gelukt om deelnemers toe te voegen, en hadden hun deelnemers daardoor geen toegang tot de ELO en de materialen daarop.

Pedagogisch medewerkers konden de ELO moeilijk bereiken via de mobiele telefoon, maar daar is de ELO ook niet voor ontwikkeld. Niet veel pm'ers hebben de reader gelezen, maar degenen die dat wel deden vonden deze prettig leesbaar. Ze gaven daarbij wel voorkeur aan een geprinte versie. Het printen van materialen zou op de ELO makkelijker gemaakt kunnen worden, dit werkt niet goed. De vragen en de antwoordmogelijkheden in de toets waren niet altijd juist geformuleerd volgens de deelnemers. Soms leek het alsof er gevraagd werd naar een mening en werd het antwoord fout gerekend.

Aanpak (inclusief website www.gezondekinderopvang.nl)

Managers en coaches Gezonde Kinderopvang zijn in de meeste gevallen bekend met de Aanpak en de website maar hebben deze nog niet actief gebruikt. Meerdere van hen gaven aan dit later van plan te zijn, wanneer de scholing wat meer is geland en er ook op andere thema's dan de thema's in de scholing moet worden gewerkt. Wat de deelnemers van de Aanpak hebben gelezen, beoordelen ze als een houvast voor thema's die binnen de organisatie nog meer aandacht verdienden, met name voor een aantal kleine organisaties. Grote organisaties met veel vestigingen geven aan een goed eigen kwaliteitssysteem te hebben voor voorbereiding, uitvoering en evaluatie. De stappen in de Aanpak komen overeen, en hebben voor hen geen meerwaarde. Het zijn dus vooral de extra thema's die in de aanpak worden genoemd waar de locaties mee aan de slag gaan, maar voor het implementeren en borgen is volgens een manager de website onvoldoende. Een andere manager geeft aan: *"Ik vind het een lastige website, het duurde even voordat je de juiste informatie hebt gevonden."*

Pedagogische medewerkers kennen de aanpak niet of nauwelijks. Onduidelijk is of bij de opdracht met betrekking tot de Aanpak in de eerste basismodule expliciet is verwezen naar de Aanpak Gezonde Kinderopvang.



Veranderingen naar aanleiding van de scholing en de aanpak in de dagelijkse praktijk

Houding ten opzichte van gezonde leefstijl

Coaches Gezonde kinderopvang geven aan na de train-de-trainer beleidsdocumenten en voedingsbeleid onder de loep te hebben genomen. Dit is soms gebeurd samen met pm'ers, maar in grote organisaties ook binnen de afdeling 'beleid en kwaliteit'. Volgens de coaches Gezonde Kinderopvang heeft de scholing geholpen om de missie en visie op gezonde leefstijl beter, en vooral samen te dragen. Daarvoor was dit vaak maar bij 1 of 2 collega's belegd. **Pedagogisch medewerkers** zien het belang van gezonde leefstijl duidelijk, de scholing heeft dit scherper en bewuster gemaakt op een leuke manier. "Gezonde voeding is niet saai." De scholing heeft er ook voor gezorgd dat ze het belang beter kunnen verwoorden, naar elkaar en naar ouders. Ook heeft het hun geholpen om met elkaar op één lijn te komen. Er bestaan vaak verschillende meningen over gezonde leefstijl, dat is op zich geen probleem, maar het is goed om hier met elkaar het gesprek over aan te gaan.

Thema voeding

Dit is het thema dat het meest ter sprake is gekomen in de gesprekken met de **pedagogisch medewerkers**. Tevens is dit het thema waarop ook al veel op werd gedaan binnen de deelnemende organisaties. De scholing heeft geholpen in bewustwording over wat je eet en wat je kinderen aanbiedt. Bijvoorbeeld de hoeveelheid suiker die in voedsel en dranken zat heeft de pm'ers verbaasd. Het is niet zo dat bij alle organisaties al veranderingen zijn doorgevoerd, maar hier zijn wel plannen voor of er worden wijzigingen in het beleid aangebracht op het moment van interviewen. Concreet zijn er bij veel organisaties plannen, of veranderingen op het aanbieden van water in plaats van melk, sap of limonade. Bij sommigen gaat het dan om het minderen van melk, sap of limonade op één dag en bij anderen om een complete overstap op water. Ook het koekje of de soepstengel wordt op meerdere locaties geschrapt of vervangen door een volkoren soepstengel of zout/suikerarme cracker. Voor het broodbeleg zijn ook keuzes gemaakt voor gezondere producten, zo wordt er geen hagelslag meer aangeboden en wordt er bij een andere opvang eigen notenpasta gemaakt. Ook komen er bij de lunch momenten of fruit momenten groenten op tafel (komkommers, tomaten en paprika). *"Ik heb paprika en komkommer besteld, en ik dacht; dat lusten de kinderen vast niet. Maar ik heb een dubbele lading moeten bestellen de keer erna"*. Ook ouders hebben dit volgens de pm'ers gemerkt en gaven terug dat kinderen thuis ook paprika gingen eten of vroegen naar water in plaats van ranja. Een moeder geeft aan dat zij ook zelf water is gaan drinken bij het avondeten omdat haar zoon water wilde in plaats van limonade.

Het is voor de pm'ers nog wel zoeken of er in totaal minder moet worden aangeboden of dat er gezondere alternatieven mogelijk zijn. Iedere organisatie voert beetje bij beetje veranderingen door, er is geen indruk dat er rigoureuze veranderingen plaatsvinden. Ook heeft iedere organisatie een ander vertrekpunt, als het gaat om voeding. Zo verandert de ene organisatie van chips naar krentjes, terwijl de ander krentjes vervangt voor groente. Ook vinden ze dat er ruimte moet blijven voor af en toe iets minder gezonds, vooral met feestdagen, uitjes en vakanties wordt er wel wat extra's gegeven. Het bleek een goed idee om de oudere kinderen te betrekken bij de keuze van gezonde lekkere dingen, ze kwamen vaak met heel verrassende suggesties. Het is voor de pm'ers een uitdaging om binnen het bestaande budget de juiste keuzes te maken, maar ze zien het als een leuke uitdaging.

Het traktatiebeleid is ook een onderwerp dat in dit thema veel ter sprake kwam, ondanks dat er in het beleid nog geen aanpassingen zijn gedaan. Ook al staat in het beleid dat er gezonde traktaties gewenst worden, dan wordt het beleid niet altijd strak 'gehandhaafd', zeker wanneer het ouders betreft van een andere cultuur of met financiële problematiek. Pm'ers zien dan dat er veel moeite is gedaan, bijvoorbeeld voor het bakken van een taart en vinden het moeilijk (en zielig) om ouders hier dan op aan te spreken. Wel zijn er opvanglocaties die via intranet of de nieuwsbrief suggesties geven voor gezonde traktaties, om op deze manier ook ouders te inspireren en te laten zien dat het niet veel extra geld en moeite hoeft te kosten. Een organisatie geeft ook aan dat zij korte tijd voordat het kind jarig is een brief naar ouders sturen waarin staat dat een gezonde traktatie wordt verwacht. Ook gaf een organisatie aan tijdens hun jaarlijkse zomer-'borrel' voor gezonde hapjes te zorgen voor ouders en dit heeft veel ouders geënthousiasmeerd en geïnspireerd. Pm'ers willen wel graag betere handvatten om het traktatiebeleid te handhaven waaronder het bekend maken aan de ouders.

Thema bewegen

De deelnemende organisaties gaven aan dat er al veel gebeurde op het gebied van bewegen. Maar door de scholing kiezen een aantal pm'ers toch bewuster voor spelletjes met extra veel bewegen. Eén organisatie geeft aan naar aanleiding van de scholing in kaart te brengen hoeveel bewegingsactiviteiten er worden aangeboden en hoe vaak er wordt buiten gespeeld. Ze zijn zich ook bewust van veel 'wachtmomenten' voor de kinderen waarbij ze lang zitten, en proberen deze zoveel mogelijk te beperken. De activiteiten die in de scholing zijn geleerd hebben veel pm'ers ook op de groep toegepast. Buitenspelen is iets wat bij elk gesprek ter sprake kwam als het ging om bewegen. Op de meeste locaties wordt elke dag buiten gespeeld en staat dat ook in het beleid. Maar toch geven de pm'ers toe dat wanneer het regent niet altijd naar buiten wordt gegaan, daar zijn ze nu meer alert op. Sommigen nemen het actief op in de weekplanning, iedere dag een buitenactiviteit, een spel of dansen of verstopperijtje in het donker. Ook wordt het nut van bewegen meer ingezien, dat heeft tevens ook een relatie met het thema *gewicht*.

Thema gewicht

Het thema *gewicht* sprak bij weinig pm'ers tot de verbeelding. In de scholing vonden ze het onderwerp theoretisch en abstract. Ondanks dat onderzoek laat zien dat het moeilijk inschatten is of een kind te zwaar of te licht is op jonge leeftijd geven meerdere pm'ers aan dat het volgens hen al snel zichtbaar is of een kind te zwaar is, en dat daar geen formules (zoals het berekenen van het BMI) voor nodig zijn. Ook vinden niet alle pm'ers dat het gesprek aan gaan over gewicht een taak is van het kinderdagverblijf, of ze geven toe dat zij daar zelf te weinig bagage voor hebben. Het consultatiebureau heeft hier volgens hen een belangrijke verantwoordelijkheid in. Op een andere locatie hebben ze juist geen goede ervaringen met het consultatiebureau, en vinden dat de kennis over gewicht en gezond eten daar ontbreekt. Ook merken pm'ers op dat in een gezin met kinderen met overgewicht vaak ook andere problemen spelen, hoe ga je daar mee om?

Thema veiligheid

Op het gebied van veiligheid is bij een aantal organisaties de buitenspeelplaats onder de loep genomen. Bij regen wordt een gladde glijbaan of een glad klimrek droog gemaakt. Uitdaging vinden de meeste pm'ers erg belangrijk, maar toch staat veiligheid voorop wanneer ze een keuze moeten maken. Verder zijn hier geen concrete veranderingen genoemd in de gesprekken. Vaak wordt ook genoemd dat het thema niet zo interessant was, omdat ze veiligheid associëren met zaken die door de inspectie gecontroleerd worden. De sociaal-emotionele veiligheid is voor een aantal pm'er een eyeopener; dat je ook aandacht moet hebben voor het welbevinden van kinderen die wat minder opvallen en aandacht vragen.

Eigen leefstijl

Op veel van de locaties heeft het onderwerp de eigen leefstijl tot nieuwe inzichten, ander gedrag en emotionele momenten gezorgd: *"Collega's met overgewicht waren zich opeens pijnlijk bewust van hun eigen slechte voorbeeld."* Ook kunnen veel **pedagogisch medewerkers** in het groepsgebesprek voorbeelden geven van hoe ze hun gedrag hebben veranderd. Zo drinken ze zelf minder energydrinks, meer water, proberen ze samen met de kinderen groente te eten. Ook zijn meerdere pm'ers gaan sporten en komen op de fiets in plaats van met de auto. Een pm'er vertelt in het groepsgebesprek dat zij naar aanleiding van de scholing een personal coach heeft opgezocht waar ze voedingsadvies en sportinstructie krijgt. Ook geeft een **manager** aan dat zelfs op kantoor gezonder wordt gegeten. Pm'ers die zelf moeder zijn hebben door de scholing ook bewust gekeken naar het eet- en beweeggedrag van hun eigen kinderen. Ze geven hen nu ook meer gezonde snacks mee naar school. Ook zou de coach Gezonde Kinderopvang een duidelijke voorbeeldrol moeten hebben, vinden sommige pm'ers. *"Zo vertelde zij dat roken slecht is, terwijl ze zelf een ketterroker is. Het zou beter werken als een sportief persoon de training zou geven."* Pm'ers op deze locatie geven dan ook aan geen veranderingen te hebben gemerkt in hun eigen leefstijl. Ook een aantal **coaches Gezonde Kinderopvang** geven dat ze als trainer mooie dingen zagen gebeuren bij het onderdeel 'eigen leefstijl'. Collega's aanspreken op de eigen leefstijl en voorbeeldgedrag vinden pm'ers nog wel lastig, het is dan ook nog niet vaak gebeurd. Maar het helpt wel om met elkaar gezond gedrag te stimuleren: *"Je gaat geen patatje halen, als je collega gezond aan het lunchen is"*.

Omgang met ouders

Tijdens één van de groeps gesprekken kwam een mooi voorbeeld ter sprake van een pm'er die naar aanleiding van de training met ouders in gesprek ging over het (over)gewicht van een jongetje. Ze heeft gevraagd naar het eetgedrag van het kind thuis, waaruit bleek dat het kind zowel op de kinderopvang als thuis een warme maaltijd at. De ouders hebben dit positief opgepakt en komen nu ook het jongetje lopend brengen in plaats van in de wandelwagen.

Niet op alle locaties is het contact met ouders op het gebied van gezonde leefstijl veranderd. **Pedagogisch medewerkers** geven aan nog meer behoefte te hebben aan het leren en oefenen hoe ze ouders moeten benaderen, zeker wanneer het om kritische ouders gaat. Sommige ouders vragen om advies, maar anderen hebben duidelijk andere eetgewoonten dan op de kinderopvang; pm'ers voelen zich nog snel bezwaard om dan echt iets te adviseren. Ze zijn bang dat het belerend kan overkomen. Een pm'er zegt hierover: *"Ik vind het zelf ook niet prettig als een ander zich met de opvoeding van mijn kind bemoeit"*. Het rollenspel van de scholing is volgens pm'ers toch makkelijker dan de toepassing in de praktijk. Volgens een aantal pm'ers is het makkelijker om ouders aan te spreken wanneer je zelf kinderen hebt. Dan nemen ouders eerder iets van je aan. Ook geven een paar pm'ers aan dat ze in de training misten wat voor advies of welke handvatten je precies aan ouders kunt geven, en dat het meer ging over het aankaarten dat gezonde leefstijl erg belangrijk is. Het onderdeel in de scholing dat ging over vooroordelen (opdracht met foto's, filmpjes en vooroordelen) is voor veel pm'ers blijven hangen, en helpt hen om soms anders te kijken naar gedrag van ouders, maar ook van collega's. Punt van aandacht voor de scholing is dat het contact met ouders op de BSO veel minder intensief is dan op de dagopvang, terwijl de pm'ers de ouders toch willen betrekken bij een gezondere leefstijl.

Managers vinden de omgang met ouders een belangrijk onderdeel binnen gezonde leefstijl. Bij sommige veranderingen merken zij weerstand van ouders; *er gaat veel weg en er komt weinig voor terug, terwijl ouders hetzelfde betalen*. Hoe 'verkoop' je dit naar ouders. Managers zien graag dat pm'ers ouders overtuigd en onderbouwd keuzes kunnen uitleggen, zonder dat ze zich hierbij achter een beleid 'verschuilen'. Het beleid moet het verhaal van de pm'er ondersteunen en versterken. De scholing heeft hen een mooie basis gegeven om hierover met ouders het gesprek aan te gaan.

Organisaties hebben verschillende plannen om ouders te informeren over gezonde leefstijl binnen de kinderopvang en thuis. Plannen zijn om dit in de nieuwsbrief en op facebook te vermelden (bijvoorbeeld tips en weetjes) of foto's/filmpjes te maken van kinderen die groente eten en deze naar ouders te sturen. Ook hadden meerdere organisaties het idee om ouders in een ouderavond te informeren over gezonde voeding; een organisatie wilde daarbij een expert uitnodigen waar ouders vragen aan kunnen stellen over gezonde voeding. Een brede school heeft direct na de scholing van de pm'ers een ouderavond georganiseerd, waar veel (35) ouders op af kwamen.

Ouders zelf geven aan dat in sommige gevallen de informatie in nieuwsbrieven gegeven wordt als 'doe dit wel of doe dat niet'. Dit kan erg belerend overkomen en werkt vaak averechts. Digitale informatievoorziening werkt voor de meeste ouders erg prettig. Hun advies naar kinderopvang organisaties is dan ook om nog meer naar digitale informatievoorziening toe te werken. App groepen, besloten facebookpagina's en dergelijke vormen worden namelijk als zeer positief ervaren. Het is gemakkelijk om snel even te kijken wat het kind heeft gedaan op een dag. Daarnaast is het op die wijze ook heel gemakkelijk om ouders te informeren indien veranderingen hebben plaatsgevonden.

Borging van de scholing en de aanpak door de organisaties

Borging in alle lagen van de organisatie

Na de train-de-trainer hebben de meeste coaches Gezonde Kinderopvang een plan van aanpak voor hun organisatie gemaakt. Dit is gedaan in een werkgroep, waar bijvoorbeeld ook de sportcoach bij betrokken was, binnen de afdeling beleid of de coach Gezonde Kinderopvang heeft dit samen met de leidinggevende of houder gedaan. Ook heeft een aantal coaches Gezonde Kinderopvang het MT geïnformeerd door een presentatie te geven, ditzelfde is gebeurd bij een aantal oudercommissies. De pm'ers zijn in de meeste gevallen geïnformeerd over de scholing met een nieuwsbrief of tijdens een werkoverleg. Coaches Gezonde Kinderopvang geven aan dat het belangrijk is intern goed te communiceren over de scholing; pm'ers moeten weten waarom het nodig is en wat het inhoudt. Bij een aantal organisaties hebben de managers of leidinggevende ook deelgenomen aan de scholing, dit droeg bij aan het vergroten van het draagvlak.

In veel kinderopvangorganisaties is sprake van een groot verloop bij de medewerkers. Zo zijn er altijd medewerkers die de scholing niet hebben gevolgd, dit geldt ook voor invalkrachten, nieuwe medewerkers en stagiaires. Ook is het qua tijdsinvestering en kosten niet in elke organisatie haalbaar om alle pm'ers te trainen. De coach Gezonde Kinderopvang van een grote landelijke organisatie heeft het idee om de geschoolde locatie nu als 'pilot' te laten draaien en deze te laten fungeren als ambassadeurs voor andere locaties in het land. Bij deze grote organisaties zal ook het intranet en de afdeling communicatie een rol krijgen in de verdere uitrol.

Borging in beleid

Borging is noodzakelijk, ook om het thema actueel te houden. Pm'ers merken dat gezonde leefstijl gauw weer wegzakt in de dagelijkse drukte. Organisaties hebben het besef dat veranderingen niet allemaal in één keer kunnen, maar stapje voor stapje. Het wisselt per organisatie hoe veranderingen worden doorgevoerd. In grotere organisaties moeten voorstellen eerst door het MT worden goedgekeurd, het beleid wordt dan aangepast en daarna voeren de pm'ers het op de groepen uit. Vaak hebben ouders ook nog een stem, via de ouderraad. Maar in kleinere organisaties worden beslissingen gemaakt op teamniveau en meteen uitgevoerd. Pm'ers worden in alle gevallen wel betrokken bij het veranderen van beleid in de organisatie, zij het op verschillende manieren. Een groep met pm'ers geeft aan het beleid van de organisatie achterhaald te vinden en in de praktijk al verder te zijn op het gebied van gezonde leefstijl. Een daarbij passend beleid zou de pm'ers helpen om met ouders het gesprek te voeren, het beleid voelt dan als een steuntje in de rug. Het beleid bij deze organisatie wordt herzien, maar omdat het een grote organisatie betreft duurt het lang voordat dit definitief is.

In de aanpak Gezonde Kinderopvang zijn er meer gezondheidsthema's dan voeding, bewegen, veiligheid en gewicht, namelijk tien. Organisaties willen hier graag aan werken maar realiseren zich dat het te veel thema's zijn om tegelijk aan te pakken. Ze maken met elkaar keuzes welke thema's prioriteit hebben.

Borging in de dagelijkse praktijk

Zowel **managers**, **coaches Gezonde Kinderopvang** als **pedagogisch medewerkers** geven aan dat er niet moet worden doorgeslagen in een gezonde leefstijl in de praktijk. Men moet hier op een leuke manier mee bezig zijn: "Niet te streng, het moet niet zo zijn dat er niets meer mag". Ze zien gezonde leefstijl het liefste gekoppeld aan bestaande activiteiten zodat het duidelijk, overzichtelijk en leuk wordt. Zo is op een locatie waar ze werken met de Uk en Puk methode, Puk ook gezonder gaat eten. Dat hielp in de communicatie naar kinderen. Er moet niet te veel nadruk worden gelegd op de thema's, anders wordt het iets bijzonders, terwijl het de norm zou moeten zijn. *"We hebben het steeds maar over gezond dit en gezond dat, maar eigenlijk is dat gewoon normaal"*.

Aandacht voor het onderwerp kan snel verwateren, pm'ers geven aan het goed is om hier regelmatig aandacht aan te blijven besteden. Voor sommigen werkte het groepsinterview alweer als een opfrisser, terwijl het nog maar kort geleden was dat de scholing is gegeven. Het helpt hen om de onderwerpen terug te laten komen in werkoverleggen en ook de coach Gezonde Kinderopvang heeft hier volgens de manager en de pm'ers een belangrijke rol in. Een aantal locaties vindt dat er elk jaar moeten worden 'opgefrist', of dat er nieuwe gezondheidsthema's geïntroduceerd kunnen worden.

Een manager vindt het belangrijk om als kinderopvang zich te kunnen profileren op gezondheid. Het hebben van een certificaat of keurmerk zou daarbij kunnen helpen. Het werkt dan tevens als stok achter de deur om het op de agenda te houden. Ook pm'ers van diverse locaties zien dit als een goede optie. Volgens hen kan het ook helpen om ouders mee te krijgen in veranderingen.

Toch staat niet iedereen hier positief tegenover, volgens een manager werken controles erg stress verhogend en draagt het niet bij aan het doel, namelijk zorgen dat het werken aan een gezonde leefstijl echt ‘van binnenuit’ komt.

Ouders willen graag geïnformeerd worden over wat de kinderopvang doet in de dagelijkse praktijk aan het bevorderen van een gezonde leefstijl. Ouders geven aan dat zij de kinderopvang hebben uitgekozen op het beleid en het gevoel dat ze bij de betreffende opvang hebben. De kinderopvang heeft als professionele organisatie de plicht om het beleid goed uit te voeren en ervoor te zorgen dat de thema’s van een gezonde leefstijl goed wordt geïntegreerd in het dagelijks handelen van de pedagogisch medewerker. De ouder wil vervolgens momenten met de medewerker hebben om in gesprek te gaan over hun kind op het moment dat er iets niet goed gaat vanuit hun oogpunt. Deze overlegmomenten zijn er vaak al in de vorm van een overdracht. Dit soort momenten zijn voor ouders het belangrijkste.

Rol van de coach Gezonde Kinderopvang

De coach Gezonde Kinderopvang wordt gezien als kartrekker en aanspreekpunt, en heeft volgens meerdere pm’ers en managers ook (mede) een rol in het op de agenda houden van het onderwerp.

Voor de coaches wordt jaarlijks een intervisie dag georganiseerd. Aan het einde van deze dag gaven coaches aan het prettig te vinden om uit te wisselen met andere coaches en nieuwe inspiratie op te doen. Daarnaast vormde dit ook een moment om te ‘toetsen’ waar ze stonden met hun beleid en praktijk. Pm’ers geven aan dat het fijn is dat ze vragen kunnen stellen aan de coach Gezonde Kinderopvang en knelpunten kunnen delen. Ook zijn er pm’ers die eerder op google zouden zoeken naar antwoorden op vragen. Op één locatie gaven ze aan na de training geen contact meer te hebben gehad met de coach Gezonde Kinderopvang en zij ook geen contact meer met hen heeft gezocht. Enkele organisaties noemen ook dat de coach Gezonde Kinderopvang in de regio kan fungeren als een ambassadeur, dit zouden zij in samenspraak met de gemeente willen uitvoeren. De gemeente heeft volgens een manager ook een rol in het coördineren van samenwerking tussen opvang, onderwijs en sportverenigingen etc.

Ingrediënten voor een goede borging

Pedagogisch medewerkers is expliciet gevraagd welke ‘ingredienten’ nodig zijn om het werken met de scholing en aanpak goed te blijven doen. Zij geven hierop de volgende antwoorden;

- Je moet de scholing als organisatie bewust willen doen, en niet alleen omdat het een scholing is.
- De leidinggevende moet erachter staan.
- Je moet beschikken over de juiste informatie.
- Het helpt om het samen te doen.
- Het moet het niet voelen als ‘moeten’ of een verplichting.
- Je moet blijven vernieuwen en gezonde producten blijven toevoegen.
- Ook de andere collega’s moeten (eventueel verkort) worden getraind.
- Je als organisatie als gezonde kinderopvang naar ouders profileren.
- Iedereen moet op één lijn zitten en men moet elkaar aanspreken als iemand van de afspraken afwijkt.
- De scholing en de veranderingen moeten aansluiten bij het niveau van de vestiging (wat doen ze al op het gebied van gezonde leefstijl).
- Zelf het goede voorbeeld geven.
- Gezonde leefstijl moet je flexibel inzetten, niet te extreem.
- Het volgen van de scholing zou ook gratis moeten zijn voor andere kinderopvang.
- Je moet voldoende tijd hebben om erover na te denken en veranderingen door te voeren.
- Je moet de mogelijkheid (geld) hebben om andere producten te bestellen voor op de groep.
- Het is belangrijk naar elkaar te luisteren en vertrouwen te hebben in elkaar.
- Eén keer per jaar een terugkomdag zou helpen.
- Zet het thema gezondheid op de agenda van ieder teamoverleg.
- Op ieder werkoverleg een casus inbrengen over één van de onderdelen.
- Pas het beleid/de protocollen aan, maar zorg tegelijk dat ouders het beleid kennen.
- Regelmatig opfriscursus EGS of een verdieping op een van de thema’s.
- Geef een lijst met gezonde producten, tips voor gezonde recepten.
- Maak een activiteitenplan rond gezonde leefstijl.
- Neem de ouders mee in dit hele proces: op één van de brede scholen wil de coach Gezonde Kinderopvang samen met de ouders een kookboek maken vol gezonde recepten.
- Laat de oudere kinderen meedenken over leuke beweegspelletjes en neem ze mee naar de (Turkse) winkel om lekkere groeten/fruit uit te zoeken.

Conclusies en aanbevelingen

In voorgaande hoofdstukken zijn de resultaten weergegeven voortkomend uit verschillende onderzoeksmomenten waarbij ouders, pm'ers, coaches en managers zijn gesproken. Ook zijn documenten geanalyseerd. In dit laatste hoofdstuk geven we de belangrijkste conclusies van de pilot weer en beschrijven we wat dit betekent voor verdere implementatie op organisatieniveau en op het niveau van Gezonde Kinderopvang, geformuleerd als aanbevelingen.

Aandacht voor en behoeften met betrekking tot gezonde leefstijl op de kinderopvanglocaties voorafgaand aan de scholing

De deelnemende organisaties vonden dat ze al goed bezig waren met een gezonde leefstijl, maar ondanks dat bleken na de scholing toch nog wel meer verbeterpunten te zijn dan ze voorheen dachten. Het lijkt er op dat pm'ers zichzelf en de organisatie in meerdere gevallen overschatten op dit gebied. In veel gevallen wordt er op onderdelen wel gewerkt aan een gezonde leefstijl, bijvoorbeeld met gezonde traktaties of buiten spelen, maar is er nog geen sprake van intrinsiek werken aan een gezonde leefstijl: het zijn losse onderdelen, het is nog geen geheel wat voortkomt uit de overtuiging van medewerkers dat dit de beste manier van werken is. Bij weinig organisaties wordt gezonde leefstijl genoemd in de missie en de beleidsstukken. Ook mist in beleidsdocumenten concreet beschreven gedrag van pm'ers.

Voor **organisaties** betekent dit:

- Breng voorafgaand aan de scholing in kaart wat er al gebeurt binnen de organisatie op de diverse gezondheidsthema's. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het gezondheidsprofiel van de aanpak: www.gezondekinderopvang.nl/aanpak/voorbereiden.
- Realiseer je dat het mogelijk is dat je jezelf overschat en dat je daarvan kan leren als organisatie. Met de scholing beoordeel je niet of je het als organisatie goed of fout doet, maar welke keuzes je als organisatie kunt en wilt maken en dat je deze keuzes kunt onderbouwen. Het gaat om een bewustwording en een omslag in denken op gang te brengen. Dat is een basisvoorwaarde om dingen te gaan veranderen. Anders verander je dingen zonder een duidelijke visie of gedachte, en dat houdt doorgaans geen stand en kun je ook niet naar ouders verantwoorden.
- Neem een gezonde leefstijl op in de missie en het beleid van de organisatie, en formuleer samen met pm'ers hoe je dit in de praktijk ziet. Door in de beleidsstukken aan te geven 'hoe' je concreet aan bepaalde thema's werkt en waarom geef je ouders inzicht in de keuzes die worden gemaakt en kun je die ook beter verwoorden in gesprekken met ouders.

Voor **Gezonde Kinderopvang** betekent dit:

- Meer aandacht voor werken met de Aanpak Gezonde Kinderopvang in de train-de-trainers.
 - Met het organisatieprofiel van de Aanpak kunnen organisaties een startfoto maken ter voorbereiding op de scholing (voorbereidende opdracht).
 - De goede voorbeelden van de wijze waarop organisaties werken aan gezonde leefstijl kunnen inspirerend werken. Blijf nieuwe voorbeelden verzamelen en voeg die toe op de website www.gezondekinderopvang.nl.

Indruk en ervaringen van deelnemers met de (inhoud en vorm) van de scholing en de aanpak

De kwaliteit en de opstelling van de coach Gezonde Kinderopvang is van grote invloed op hoe de scholing bij pm'ers landt. De motivatie van de coaches was groot, sommigen vonden het geen bezwaar om buiten werktijd de scholing voor te bereiden. Ook in de train-de-trainer is gebleken dat kwaliteit van de trainers veel positiefs doet met de beleving van de scholing. De constructie waarbij een directe collega getraind werd als coach Gezonde Kinderopvang heeft meerwaarde. Hierdoor kan er eerder een veilige sfeer en groepsgevoel gecreëerd worden.

Voor **organisaties** betekent dit:

- Selecteer zorgvuldig welke medewerker geschikt is voor de rol van coach Gezonde Kinderopvang, kijk zowel naar opleidingsniveau en ervaring met coachen als naar positie van diegene in de organisatie.
- Stel voor de coach voldoende tijd beschikbaar om de scholing voor te bereiden en te geven en daarna ambassadeur (in ieder geval intern maar wellicht ook extern) te zijn van dit gedachtengoed en deze manier van werken.
- Wees je ook als coach Gezonde Kinderopvang bewust van je eigen leefstijl, je hebt een voorbeeldrol voor pm'ers.
- Kies waar mogelijk in grote organisaties voor een coach Gezonde kinderopvang per cluster/locatie. En probeer anders regelmatig en structureel contact te houden met de geschoolde pm'ers met betrekking tot dit thema.

Voor **Gezonde Kinderopvang** betekent dit:

- Communiceer een duidelijk profiel van de coach Gezonde Kinderopvang en stel voorwaarden aan de aanmelding.
- Geef een inschatting van de tijd die coaches Gezonde Kinderopvang ongeveer nodig zullen hebben voor de voorbereiding, scholing en begeleiding. Benoem hierbij ook de taken.
- Houd vast aan vaste trainers voor de train-de-trainer en voorkom dat coaches Gezonde Kinderopvang zelf professionals gaan trainen om de training te geven.

De scholing is enthousiast ontvangen door vrijwel alle deelnemers. Het bewegend leren was een duidelijke meerwaarde. De werkvormen spreken aan en lijken via de door Gezonde Kinderopvang opgeleide coaches overdraagbaar op de pm'ers en de organisatie. Bij organisaties waar de scholing verkort is aangeboden lijken de pedagogisch medewerkers minder positief over de scholing. Door het geven van een kortere versie werd informatie en diepgang gemist. Juist het met elkaar praten over verschillende thema's of keuzes maakt dat pm'ers zich de kennis eigen gaan maken, zodat er meer en eerder sprake is van intrinsiek werken aan gezonde leefstijl.

Voor **organisaties** betekent dit:

- Geef de scholing volledig. Idealiter worden de drie basismodules gegeven worden op drie momenten kort na elkaar (bijvoorbeeld elke week of om de week). Bekijk goed wat mogelijk is qua tijd en duur en splits zo nodig één bijeenkomst op in twee aparte bijeenkomsten. Maak hiervoor een duidelijke planning.
- Pas bewegend leren ook toe op andere momenten. Ga eens staan bij werkoverleggen, of maak gebruik van de energizers uit de scholing.
- Inventariseer de behoefte bij de pm'ers aan het volgen van een verdiepende module over een of meerdere thema's en geef die als vervolg op de scholing.
- Geef de scholing ook niet in verkorte vorm aan bijvoorbeeld invalkrachten of nieuwe medewerkers. Alleen als de scholing compleet wordt aangeboden wordt een verandering in bewustzijn en handelen op gang gebracht.
- Stel als organisatie voldoende tijd beschikbaar om pm'ers compleet te laten scholen.

Voor **Gezonde Kinderopvang** betekent dit:

- Bied organisaties inspiratie om bewegend te leren en te overleggen buiten de scholing.
- Benadruk in de train-de-trainer en in de voorwaarden het geven van de complete scholing.

Veranderingen naar aanleiding van de scholing en de aanpak in de dagelijkse praktijk

Van alle thema's uit de scholing was het thema voeding het meest besproken en hebben daarop ook de meest concrete en zichtbare veranderingen plaatsgevonden. Mogelijk wordt dit versterkt door de introductie van de nieuwe 'Schijf van 5' tijdens de pilot periode. Dat er in het algemeen geen grootse veranderingen hebben plaatsgevonden, heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat ze al allemaal al op een actieve manier bezig waren met gezonde leefstijl. Een belangrijk winstpunt van de scholing is het bewustzijn van het belang van (de eigen) gezonde leefstijl. Hierdoor kwamen in de scholingen op de locaties nuttige discussies opgang over vooroordelen en respect en vonden veranderingen plaats op de werkvloer. Pm'ers blijven het wel lastig vinden om collega's aan te spreken op hun leefstijl. Ook de gespreksvoering met ouders is een onderwerp dat nog een bepaalde handelingsverlegenheid oproept. Pm'ers geven niet expliciet toe dat ze dit lastig vinden, maar hebben diverse redenen om het niet te doen. Zo vinden sommigen het praten met ouders over gezond gewicht geen taak van het kinderdagverblijf en vinden ze het in sommige gevallen zielig voor ouders om iets te zeggen van een ongezonde traktatie.

Voor **organisaties** betekent dit:

- Overweeg of het nodig is om deskundigheid op het gebied van gespreksvoering met ouders te bevorderen (bijvoorbeeld bijscholing), met specifieke aandacht voor ouders met een andere achtergrond, cultuur of geloof, maar ook ouders van kinderen met een handicap of beperking.
- Ontwikkel met elkaar (en waar mogelijk ook met ouders) een traktatiebeleid op papier en communiceer dit duidelijk richting ouders. Geef hierin niet alleen aan wat je níét toestaat, maar juist wat wél graag gezien wordt. Geef ouders inspiraties en tips mee en laat voorbeelden proeven tijdens ouderbijeenkomsten.
- Noem gezonde leefstijl in de beleidsstukken en materialen voor ouders, zo ondersteunt dit de gesprekken die de pm'ers met ouders aangaan.
- Ontwikkel met pm'ers een gedragscode met betrekking tot gezond gedrag op de werkvloer (bijvoorbeeld over roken) en stimuleer waar mogelijk werknemers om op een gezondere manier te leven (bijvoorbeeld door fietsen naar werk te promoten).

- Bepaal en leg vast op welke thema's en bij welke zorgen pm'ers nog het gesprek met ouders kunnen aangaan en wanneer hier een rol voor de (locatie)manager is weggelegd.
- Intensiveer het contact met de JGZ/GGD en maak gebruik van hun kennis.

Voor **Gezonde Kinderopvang** betekent dit:

- Realiseer je dat er in de pilot meerdere voorlopers hebben geparticipeerd. Hierdoor kunnen de resultaten gekleurd zijn. Houd er rekening mee dat tussen de toekomstige aanmeldingen voor de scholing ook organisaties zijn die nog geen tot nauwelijks aandacht hebben voor gezonde leefstijl en dat de invloed van de scholing en aanpak dus anders kunnen bij die organisaties.
- Zoek naar mogelijkheden om het thema 'gewicht' in de scholing een minder abstract thema te maken en om het thema 'veiligheid' duidelijker te positioneren (dat het niet gaat over zaken die al door de inspectie kinderopvang worden gecontroleerd).
- Neem in het extra aanbod op de ELO ook trainingen op over gespreksvoering met ouders en behandel het thema ook op de intervisiedagen.
- Verzamel en verspreid goede voorbeelden van traktaties en manieren waarop organisaties gezond gedrag stimuleren bij hun werknemers.
- Geef tips hoe kinderopvang organisaties samen kunnen werken met lokale JGZ/GGD en met welke vragen ze bij elkaar terecht kunnen, zonder dat het over individuele kinderen hoeft te gaan.
- Ontwikkel een periodieke nieuwsbrief voor de coaches Gezonde Kinderopvang met inspiratie, tips, ideeën, weetjes etc.

Borging van de scholing en de aanpak door de organisaties

Kinderopvangorganisaties beseffen dat ze moeite moeten doen om gezonde leefstijl structureel in de praktijk te laten terugkomen en dat de scholing een start is en niet alles in één keer veranderd kan worden. Daarbij vinden ze het belangrijk gezonde leefstijl op een positieve en normaliserende manier te benaderen en vooral niet te streng zijn. Het werkt voor de pm'ers en de coaches bevorderend wanneer de managers ook op de hoogte zijn van de scholing en hier achterstaan, maar daarnaast moet gezonde leefstijl iets zijn waar de pm'ers zelf over mogen meedenken en beslissen. Positief van de pilot vinden coaches en pm'ers het contact met de leden van Gezonde Kinderopvang, bijvoorbeeld de belcontacten over voortgang en de groepsgesprekken waar veel onderlinge discussie plaatsvond.

Voor **organisaties** betekent dit:

- Informeer vanaf het begin de manager en/of bestuur. Laat hen deelnemen aan de scholing of geef een presentatie voorafgaand aan de scholing. Stem met hen een plan van aanpak af en geef aan wat jij nodig hebt om jouw rol als leefstijlcoach uit te voeren.
- Betrek vooral ook de pm'ers bij de verdere borging van de gezonde kinderopvang. Op die manier hebben zij een stem, sluiten plannen en activiteiten vaak beter aan bij de dagelijkse praktijk en ontwikkel je draagvlak.
- Zorg voor momenten na de scholing waar thema's een plek krijgen, werk mogelijk met een werkgroep Gezonde Kinderopvang of laat pm'ers met een thema aan de slag gaan. Zorg ervoor dat alles zoveel mogelijk geborgd wordt in bestaande structuren en overleggen.

Voor **Gezonde Kinderopvang** betekent dit:

- Geef in de train-de-trainer en in de digitale leeromgeving concrete tips mee aan de coach Gezonde Kinderopvang voor het borgen van het geleerde uit de scholing, en maak hierbij een duidelijke koppeling met de Aanpak.
- Bekijk de mogelijkheden voor tussentijdse contactmomenten met de coaches vanuit Gezonde Kinderopvang; benut hiervoor ook de intervisiedagen.
- Ontwikkel mogelijk een presentatie die de coaches kunnen gebruiken om het management te informeren over de scholing en aanpak.
- Overweeg een aantal werkvormen over borging en implementatie te ontwikkelen die door coaches gebruikt kunnen worden in overlegmomenten na de scholing. Dit kan op het gebied van kennis, of om discussie te stimuleren.

Aandacht voor de Aanpak Gezonde Kinderopvang

De Aanpak Gezonde Kinderopvang kwam niet vaak terug in de gesprekken. Dit betekent overigens niet dat ze niet volgens de stappen van de Aanpak werken. Wanneer we kijken naar de stappen en pijlers van de aanpak zien we deze namelijk wel terug in de uitvoering bij organisaties, dit gebeurt dus onbewust. Bewust werken met de stappen en de pijlers van de aanpak zou de organisaties nog verder kunnen helpen gezonde leefstijl een structurele plek te bieden. De gezondheidsthema's uit de aanpak kwamen wel ter sprake; wanneer een organisatie al goed op weg was met de thema's voeding en bewegen kwam ook mediaopvoedingen en seksualiteit er bijvoorbeeld bij omdat daar behoefte aan was. Maar er werd dan nog geen gebruik gemaakt van de site van de Aanpak.

Voor **organisaties** betekent dit:

- Schrijf een plan van aanpak op het gebied van gezonde leefstijl waar deskundigheidsbevordering onderdeel van is. Gebruik daarbij de website van de Aanpak. Op deze manier is de scholing geen 'losse' activiteit, maar maakt het onderdeel uit van een bredere focus op gezonde kinderopvang.
- Benut de informatie en tips op de website van de Aanpak.
- Koppel als coach Gezonde Kinderopvang steeds terug naar zowel het management als de pm'ers om iedereen erbij betrokken te houden.

Voor **Gezonde Kinderopvang** betekent dit:

- Blijf in de communicatie spreken over zowel de scholing als de Aanpak als onlosmakelijke onderdelen van elkaar.
- Integreer de Aanpak meer in de hele train-de-trainer en bepaal daarbij wat coaches moeten weten van de aanpak.

Tot besluit

Er kan gezegd worden dat er in de deelnemende organisaties een positieve beweging op gang gebracht is op het gebied van gezonde leefstijl. De scholing wordt als inspirerend beschouwd en draagt vooral bij aan bewustwording van pm'ers op de diverse gezondheidsthema's. In de praktijk en beleid zijn concrete veranderingen nog niet overal en op alle thema's zichtbaar, maar organisaties zijn zich bewust van het belang en met blijvende aandacht voor het thema, gestimuleerd door alle lagen van de organisatie is de verwachting dat veranderingen geleidelijk hun weg vinden.

De uitkomsten van deze pilot bieden voor Gezonde Kinderopvang meerdere handvatten om de aanpak en scholing in organisaties te versterken, maar resultaten zijn niet zonder meer te generaliseren voor alle kinderopvangorganisaties in Nederland. De verwachting is dat er grote verschillen zijn met betrekking tot gezonde leefstijl. De deelnemende organisaties, maar ook de geïnterviewde ouders zijn waarschijnlijk gemiddeld meer gemotiveerd en actiever om gezonde leefstijl in de praktijk te brengen. Hierdoor zijn resultaten en conclusies mogelijk positiever dan wanneer het thema gezonde leefstijl geen tot nauwelijks aandacht heeft bij de gebruikers.

> Colofon

© 2017 Gezonde Kinderopvang

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

Deze publicatie werd financieel (mede) mogelijk gemaakt door het ministerie van VWS.

Auteurs Stefanie Abrahamse, Marielle Balledux

Vormgeving Punt Grafisch Ontwerp

Gezonde Kinderopvang

Voedingscentrum, Karen van Drongelen, drongelen@voedingscentrum.nl

Centrum Gezond Leven/RIVM, Margien van Rooij, margien.van.rooij@rivm.nl

www.gezondekinderopvang.nl



Nederlands
Jeugdinstituut

