

Rookbeleid in de kinderopvang

Verkenning naar de stand van zaken bij
kinderdagverblijven



Rookbeleid in de kinderopvang

Verkenning naar de stand van zaken bij
kinderdagverblijven

Colofon

Financiering

Ministerie van VWS

Projectleiding en eindredactie

Dr. Petra Hopman

Projectteam

Drs. Eefje Willemse

Dr. Petra Hopman

Prof. dr. Marc Willemsen

Met medewerking van

Sanne de Josselin de Jong, Trimbos-instituut

Reina de Kinderen, Alliantie Nederland Rookvrij

Marieke Bos, Hartstichting

Jeroen Bommelé, Trimbos-instituut

Vormgeving en productie

Canon Nederland N.V.

Beeld

gettyimages.nl

Trimbos-instituut

Da Costakade 45

Postbus 725

3500 AS Utrecht

T: 030 - 297 11 00

F: 030 - 297 11 11

© 2019, Trimbos-instituut, Utrecht.

Deze uitgave is te downloaden via www.trimbos.nl/webwinkel met artikelnummer **AF1714**

Inhoud

Summary	5
Samenvatting	9
1 Inleiding	15
1.1 Achtergrond: Rookvrije generatie	15
1.2 Wettelijk vastgestelde regels rondom roken in kinderdagverblijven	16
1.3 Aanleiding huidige verkenning	16
1.4 Doelstelling van de huidige verkenning	17
2 Een inventarisatie van het formele rookbeleid van kinderdagverblijven	19
2.1 Methode	20
2.2 Resultaten	23
2.3 Conclusie	27
3 Een verkenning op basis van een vragenlijstonderzoek naar (in)formeel rookbeleid bij kinderdagverblijven	29
3.1 Methode	30
3.2 Resultaten	30
3.3 Conclusie	42
4 Een verdiepende kwalitatieve verkenning	45
4.1 Methode	46
4.2 Resultaten	46
4.3 Conclusie	55
5 Conclusies en aanbevelingen	59
5.1 Belangrijkste bevindingen	59
5.2 Aanbevelingen	62
5.3 Methodologische reflectie	65
Referenties	67
Bijlagen	69

Summary

Children are more vulnerable to the effects of second-hand smoke than adults, because they are still developing. Exposure to harmful substances of tobacco smoke can, once the particles have settled on clothing, body, hair, floor, and other items such as toys (also known as third-hand smoke), also have negative health effects on children. Therefore it is important that children grow up in a smoke-free environment. A smoke-free childcare also plays an important role in this respect.

The Childcare Act and the in 2018 added Innovation and Quality Childcare Act oversee the quality of childcare. Although the law imposes requirements on safety and health, there are no rules included with regard to smoking policy. Since daycare centers are 'workplaces', all indoor spaces are smoke-free since 2004. However, there are no rules for outside areas that belong to childcare facilities. The Dutch 'National Prevention Agreement: a healthier Netherlands' (2018) describes the objective that all childcare facilities should be smoke-free by 2020, which means that there will be no smoking on the premises and no transfer of third-hand smoke. The agreement also describes that these objectives must become part of the health policy of childcare organizations.

Previous research of the Lung Foundation Netherlands (2015) shows that 84% of the childcare facilities ($N=955$) (including daycare, playgroup and out-of-school care) had a completely smoke-free outside area; 12% were partially smoke-free. A quarter of the childcare facilities had designated places (inside and/or outside) where employees are allowed to smoke; less than 10 percent of the locations also had an area where parents are allowed to smoke. Because this research of the Lung Foundation Netherlands was conducted before the launch of the 'Smoke-free Generation' movement, it might not provide an accurate overview of the current state of affairs regarding the formal smoking policy of daycare centers. In addition, little is known about the (informal) implementation of smoking policy in daily practice and possible additional measures that have been taken besides making the outside area smoke-free, such as the prevention of third-hand smoke.

The aim of the present exploratory study is to obtain insights into the formal smoking policy at daycare centers, and to outline the current situation with regard to the (informal) implementation of this policy in daily practice. The research questions are listed below, complemented with the answers that can be formulated based on our findings:

1. What does the formal and informal smoking policy of daycare centers look like?

Less than half (41%) of the daycare centers ($N=389$) from this exploratory study has a formalized smoking policy document. One third does have a smoking policy, but this has not been formalized (informal smoking policy). One fifth of the daycare centers does not have a smoking policy (yet) and for 4% it is unknown whether the organization has a smoking policy. Where daycare centers do have policy documents, these generally differ greatly in the extent to which and the way in which they describe smoking. For example, in some cases the

smoking policy consists of a single sentence or passage in a more general document. In other cases, the smoking policy is formalized in a separate document. The content of the smoking policy documents also varies. A “smoking ban” inside and/or outside the daycare is often mentioned, and a few times even an “anti-smoking policy” was mentioned. Some other documents refer to a “smoke-free daycare center/outside area”.

Although the majority of daycare centers do not have a formalized smoking policy, agreements are made with employees who smoke, such as: no smoking in sight of children (71%), no smoking during working hours (49%), quit smoking (11%), and no smoking before working hours (5%). In addition, agreements such as washing hands (53%) and changing clothes (7%) are made.

2. To what extent do daycare centers have a smoke-free outside area, and is second-hand smoke and smoking in sight of children prevented?

This exploratory study shows that not all outside areas are yet smoke-free: 86% of the outside areas ($N=389$) are completely smoke-free. About one in ten (12%) is partially smoke-free and some outside areas (2%) are not at all smoke-free. Although caution should be exercised when comparing this with the findings of the 2015 monitor of the Lung Foundation Netherlands, the number of smoke-free outside areas in daycare centers remained more or less unchanged in 2018. Nevertheless, the majority of location managers of daycare centers (94%) are positive about making outside areas smoke-free. So there seems to be sufficient support among location managers for smoke-free outside areas.

About a third (31%) of the location managers indicated that there were one or more employees who smoke during working hours. Focusing on areas where, according to the respondents ($N=106$), employees are allowed to smoke, a large proportion (89%) of the location managers indicated that these smoking places are out of sight of children. Yet, 11% indicated that there are places where employees are allowed to smoke in sight of children. Smoking places where, according to the respondents ($N=23$) parents are allowed to smoke, are relatively less often out of sight of children (61% out of sight and 35% not out of sight). Children who are exposed to smoking are more prone to start smoking themselves later in life.

3. What agreements are made to prevent children from being exposed to third-hand smoke?

The best way to prevent children from exposure to third-hand smoke is by a completely smoke-free daycare center, at which employees do not smoke before working hours or during their break. Of the respondents, 49% indicated that smoking is not permitted during working hours and 5% indicated that smoking is not permitted before working hours. If a daycare center is not completely smoke-free, measures can be taken to reduce exposure of children to third-hand smoke. This exploratory study shows that few daycare centers take such measures and it is not always clear if they are aimed primary at reducing the effects of third-hand smoke or at preventing the smell of cigarette smoke. About half (53%) of the respondents indicated that employees should wash their hands after smoking. A small proportion (7%) indicated that employees who smoke have to change their clothes. It is striking that chewing gum, deodorant and perfume are used to prevent the smell of cigarette smoke near children.

4. How is compliance with the smoking policy and the agreements monitored?

Compliance with the smoking policy is mainly enforced by addressing employees and parents when they do not comply with the agreements. This exploratory study shows that employees

and parents (almost) never smoke in a smoke-free outside area. If it does happen, employees and parents are (almost) always called to account – employees slightly more often (93%) than parents (89%). Enforcement of the smoking policy is often not mentioned in the documents. Furthermore, sanctions are only described in a small number of policy documents addressing employees who (repeatedly) do not comply with the agreements in the smoking policy.

5. What are the gaps and opportunities for (further) prevention of second-hand and third-hand smoke by children?

Employees of daycare centers are hardly familiar with the term “third-hand smoke”. However, they are often aware of the (unpleasant) smell of cigarette smoke that remains in breath and clothing. Most respondents find it undesirable for employees to carry the smell of cigarette smoke when they return to the group after smoking. Employees often try to cover up this smell by using perfume or chewing gum, but they do not remove the harmful substances that remain on their clothing and body after smoking. This shows that daycare employees often are not yet aware of the consequences of third-hand smoke and the measures that can be taken to reduce the effects of third-hand smoke.

Where this exploratory study shows that most location managers find it necessary to prevent children from second-hand and third-hand smoke at the daycare center, opinions are divided when it comes to preventing second-hand and third-hand smoke in home settings. Location managers often do not seem to feel responsible to prevent children from being exposed to second and third-hand smoke in their home situation. Nevertheless, in some interviews it is mentioned that employees of daycare centers advise parents, or talk to them about smoking cessation. The promotion of a smoke-free daycare center is also regarded to set an example for parents.

The findings of this exploratory study show that there are opportunities to prevent second and third-hand smoke to children, such as: making the outside areas of daycare centers completely smoke-free, formulating a smoking policy and informing employees about the consequences of second and third-hand smoke to children. Recommendations are further explained below.

Recommendations

Based on the study's findings, we formulated a number of practical recommendations for managers of daycare centers and other (branch) organizations involved in childcare.

Recommendations for managers of daycare centers

1. Provide a smoke-free daycare center, including a completely smoke-free outside area

The majority of daycare centers have a completely smoke-free outside area. This means that there are no areas where employees or parents are allowed to smoke. A completely smoke-free outside area is important in order to set the right example for children and to ensure that children are not exposed to second- and third-hand smoke. It is also important to make sure that entrances of daycare centers are smoke-free. Even if this is a public place, employees and parents can be informed that it is important to keep the entrance smoke-free so that children do not inhale smoke when they enter or leave the daycare center and do not pick up cigarettes that are left behind.

2. Formulate and formalize a smoking policy document

If the smoking policy is written down in a document, it is clear to the present employees, but also to new employees or interns and parents, what the daycare centers' rules and regulations are on smoking. More specifically:

- Involve (smoking) employees and (smoking) parents or the parent committee in drawing up these agreements. This promotes support among employees and parents. As result they might be more inclined to comply with the smoking policy.
- Explain in this document why such a smoking policy is formulated, in order to create support among (new) employees or interns.
- The smoking policy document should state that the daycare center and the outside area are completely smoke-free.
- Formulate the smoking policy in a positive way: do not mention a 'smoking ban' or an 'anti-smoking policy', but instead use terms as a 'smoke-free daycare' or even a 'smoke-free policy' (instead of 'smoking policy').
- Indicate where employees are allowed to smoke and ensure that these places are out of sight of children (including the places outside the daycare area).
- Ensure that the smoking policy is made at the organizational level, so that the agreements for new employees or interns are clear, and are applied throughout the whole organization.
- If possible, cooperate with parties involved, such as a primary schools (in case outside areas are being shared).

3. Implement the smoking policy: continuous attention to communication and enforcement

- In addition to involving all parties in the development of the smoking policy, it is important to clearly communicate the smoking policy to all employees and parents (e.g. via website, information guide, signs, posters, etc.). Also discuss the smoking policy when hiring new employees or interns, and during the intake interview with parents.
- Address employees and parents when they do not adhere to the smoking policy.
- Place signs to indicate that the outside area and the entrance to the daycare center are smoke-free.
- Provide information on third-hand smoke and the measures that can be taken to prevent this.
- Communicate that the daycare center is smoke-free.

Recommendations for (branch) organizations involved in childcare

- 1. Include agreements about smoking at the daycare center in the collective agreement of childcare employees (or put the importance of a smoking policy on the agenda).*
- 2. Include agreements about smoking at the daycare center in the Dutch Childcare Act (or put it on the agenda).*
- 3. Ensure that inspections of the Municipal Health Services (in Dutch: GGD) are carried out on the smoking policy of daycare centers (or put it on the agenda).*
- 4. Create a network or platform where organizations or employees can learn from each other.*
- 5. Pay attention to third-hand smoke in newsletters or professional magazines, because this is relatively unknown among childcare employees.*
- 6. Further exploration: it is important to continue to monitor the progress regarding smoke-free daycare centers.*

Samenvatting

Doordat kinderen nog in ontwikkeling zijn, zijn ze kwetsbaarder voor de gevolgen van meeroken dan volwassenen. Ook blootstelling aan schadelijke stoffen uit tabaksrook, nadat deze zijn neergedaald op kleding, lichaam, haren, vloer en spullen zoals speelgoed (ook wel derdehands rook genoemd), kunnen gezondheidsrisico's voor kinderen met zich meebrengen. Het is daarom belangrijk dat kinderen rookvrij opgroeien. Hierin speelt ook een rookvrije kinderopvang een belangrijke rol.

De Wet Kinderopvang ziet toe op waarborging van de kwaliteit van kinderopvang, in 2018 aangevuld met de Wet innovatie kwaliteit kinderopvang. Ondanks dat de wet eisen stelt aan veiligheid en gezondheid, zijn hierin geen regels opgenomen met betrekking tot rookbeleid. Omdat kinderdagverblijven vallen onder 'werkplekken', zijn alle binnenverblijven sinds 2004 verplicht rookvrij. Er zijn echter geen regels gesteld voor buitenterreinen die tot kinderopvanglocaties behoren. In het Nationaal Preventieakkoord 'Op weg naar een gezonder Nederland' (2018) staat de doelstelling beschreven dat in 2020 alle kinderopvanglocaties rookvrij zijn. Dit betekent dat er niet op het terrein gerookt wordt en dat er geen overdracht plaatsvindt van derdehands rook. Ook is hierin de doelstelling opgenomen dat afspraken over een rookvrije omgeving deel uitmaken van het gezondheidsbeleid van kinderopvangorganisaties.

Een onderzoek van het Longfonds uit 2015 toonde aan dat 84% van de kinderopvanglocaties (N=955) (kinderdagverblijf, peuterspeelzaal en buitenschoolse opvang) een geheel rookvrij buitenterrein had; 12% was gedeeltelijk rookvrij. Een kwart van de kinderopvanglocaties had plekken aangewezen (binnen en/of buiten) waar personeel mag roken; minder dan een tiende (9%) van de locaties had daarnaast een plek waar ouders mogen roken. Omdat de peiling door het Longfonds plaatsvond vóór de lancering van de Rookvrije Generatie, geeft deze mogelijk geen accuraat beeld van de huidige stand van zaken rondom het formeel gevoerde rookbeleid bij kinderdagverblijven. Daarnaast is er weinig bekend over de (informele) uitvoer van het beleid in de dagelijkse praktijk. Ook is weinig bekend over eventuele maatregelen die worden genomen naast het rookvrij maken van het buitenterrein, zoals het voorkomen van derdehands rook.

Het doel van de huidige verkenning is om de stand van zaken rondom het formeel gevoerde rookbeleid bij kinderdagverblijven in kaart te brengen, en daarbij tevens te schetsen hoe het is gesteld met de (informele) uitvoer van dit beleid in de dagelijkse praktijk. Hieronder zijn de onderzoeksvragen op een rij gezet, met daarbij de antwoorden die op basis van de bevindingen kunnen worden geformuleerd:

1. Hoe ziet het formele en informele rookbeleid van kinderdagverblijven eruit?

Uit deze verkenning blijkt dat minder dan de helft (41%) van de kinderdagverblijven (N=389) een rookbeleid op schrift (formeel rookbeleid) heeft. Een derde heeft een rookbeleid, maar niet op schrift (informeel rookbeleid). Een vijfde heeft (nog) geen rookbeleid en van 4% is onbekend of er een rookbeleid is binnen de organisatie. Daar waar kinderdagverblijven beschikken over beleidsdocumenten, verschillen deze doorgaans sterk in de mate waarin, en

manier waarop zij het rookbeleid beschrijven. Zo omvat het rookbeleid in sommige gevallen een enkele zin of passage in een breder document. In sommige gevallen vormt het rookbeleid een op zichzelf staand document. Ook de inhoud van het rookbeleid verschilt. Vaak wordt er gesproken over een “rookverbod” binnen en/of buiten, en een aantal keer zelfs over een “anti-rookbeleid”. In een aantal andere documenten wordt gesproken over een “rookvrij kinderdagverblijf/buitenterrein”.

Hoewel een grote meerderheid van de kinderdagverblijven niet over een formeel beleid lijkt te beschikken, worden met rokende medewerkers wel degelijk afspraken gemaakt over hun rookgedrag, zoals: niet roken in het zicht van kinderen (71%), niet roken tijdens werktijd (49%), stoppen met roken (11%) en niet roken voor werktijd (5%). Daarnaast worden afspraken gemaakt over het wassen van handen (53%) en het wisselen van kleding (7%) na het roken.

2. In hoeverre beschikken kinderdagverblijven over een rookvrij buitenterrein en wordt meeroken en roken in het zicht voorkomen?

Van de ondervraagde kinderdagverblijven ($N=389$) gaf 86% aan dat het buitenterrein geheel rookvrij is. Ongeveer één op de tien (12%) buitenterreinen is gedeeltelijk rookvrij en enkele buitenterreinen (2%) zijn geheel niet-rookvrij. Hoewel enige terughoudendheid passend is bij een vergelijking met de bevindingen van de Longfonds-monitor uit 2015, lijkt het aantal rookvrije buitenterreinen van kinderdagverblijven anno 2018 vrijwel gelijk te zijn gebleven. Niettemin staat een grote meerderheid van de locatiemanagers (94%) positief tegenover het rookvrij maken van het buitenterrein. Hiermee lijkt voldoende draagvlak onder locatiemanagers te bestaan om buitenterreinen rookvrij te maken.

Ongeveer een derde (31%) van de locatiemanagers gaf in het vragenlijstonderzoek aan dat er één of meerdere medewerkers in dienst zijn die roken onder werktijd. Specifiek kijkend naar plekken waar volgens respondenten ($N=106$) door medewerkers gerookt mag worden, gaf een groot deel (89%) van hen aan dat deze rookplekken uit het zicht van kinderen liggen. Toch gaf 11% aan dat dit plekken zijn waar wel door medewerkers gerookt mag worden in het zicht van kinderen. Rookplekken waarvan respondenten ($N=23$) aangaven dat er door ouders gerookt mag worden liggen naar verhouding minder vaak buiten het zicht van kinderen (61% wel en 35% niet). Roken in het zicht van kinderen kan ertoe leiden dat kinderen op latere leeftijd zelf ook gaan roken (zien roken, doet roken).

3. Welke afspraken worden er gemaakt om te voorkomen dat kinderen worden blootgesteld aan derdehands rook?

De beste manier om blootstelling aan derdehands rook te voorkomen is een volledig rookvrij kinderdagverblijf, waarbij medewerkers niet voor werktijd of in de pauze roken. Van de respondenten gaf 49% aan dat er niet tijdens werktijd gerookt mag worden en 5% gaf aan dat er niet voor werktijd gerookt mag worden. Wanneer een kinderdagverblijf niet volledig rookvrij is, kunnen medewerkers maatregelen nemen om de blootstelling aan derdehands rook te verminderen. Uit deze verkenning blijkt dat enkele kinderdagverblijven dergelijke maatregelen nemen. Hierbij is niet altijd duidelijk of de maatregelen primair gericht zijn op het terugdringen van de effecten van derdehands rook of op het verbergen van de rooklucht. Ongeveer de helft (53%) van de respondenten gaf aan dat medewerkers hun handen moeten

wassen na het roken. Een klein deel (7%) gaf aan rokende medewerkers hun kleding moeten wisselen na het roken. Wat verder opvalt is dat middelen als kauwgom, deodorant en parfum worden ingezet om te voorkomen dat de rooklucht bij de kinderen komt.

4. Hoe wordt er toegezien op naleving van het rookbeleid en de gemaakte afspraken?

Het naleven van het rookbeleid wordt voornamelijk gehandhaafd door medewerkers en ouders erop aan te spreken wanneer zij zich niet aan de afspraken houden. Uit het vragenlijstonderzoek komt naar voren dat medewerkers en ouders (vrijwel) nooit roken op een rookvrij buitenterrein. Wanneer dit toch gebeurt worden medewerkers en ouders hier (vrijwel) altijd op aangesproken - medewerkers nog iets vaker (93%) dan ouders (89%). In het rookbeleid wordt vaak niet gesproken over het handhaven van het rookbeleid. Ook worden slechts in een klein aantal beleidsdocumenten sancties beschreven voor medewerkers die zich (herhaaldelijk) niet aan de afspraken uit het rookbeleid houden.

5. Wat zijn lacunes en waar liggen kansen om tweede- en derdehands rook bij kinderen (verder) te voorkomen?

De term 'derdehands rook' lijkt nauwelijks bekend onder medewerkers. Wel wordt de (onaangename) rooklucht genoemd die achterblijft in de adem en kleding van medewerkers die gerookt hebben. De meeste ondervraagden zijn van mening dat het niet wenselijk is dat deze rooklucht achterblijft bij werknemers wanneer zij na het roken weer terug naar de groep gaan. Medewerkers proberen hiermee dus vaak wel de rooklucht te verbergen door parfum of kauwgom te gebruiken, maar verwijderen daarmee niet de stoffen die na het roken achterblijven en schadelijk kunnen zijn voor de kinderen. Hieruit blijkt dat medewerkers van de kinderopvang vaak nog niet op de hoogte zijn van de gevolgen van derdehands rook en de maatregelen die genomen kunnen worden om de effecten ervan terug te dringen.

Waar uit het deze verkenning blijkt dat de meeste locatiemanagers vinden dat moet worden voorkomen dat kinderen meeroken op het kinderdagverblijf, zijn de meningen verdeeld als het gaat om het voorkomen van meeroken in de thuissituatie. Locatiemanagers lijken zich vaak niet de aangewezen partij te voelen om te voorkomen dat kinderen meeroken in de thuissituatie. Toch wordt in enkele interviews ook genoemd dat medewerkers van kinderdagverblijven ouders kunnen adviseren, of met ze in gesprek kunnen gaan over (stoppen met) roken. Ook wordt het uitdragen van een rookvrij kinderdagverblijf gezien als een voorbeeld voor ouders.

Uit de bovenstaande resultaten blijkt dat er kansen liggen om tweede- en derdehands rook bij kinderen verder te voorkomen door o.a.: buitenterreinen van kinderdagverblijven geheel rookvrij te maken, een rookbeleid op te stellen en door medewerkers te informeren over de gevolgen van tweede- en derdehands rook voor kinderen. Het rapport formuleert hierop aanbevelingen. Deze worden hieronder verder toegelicht.

Aanbevelingen

Op basis van de bevindingen worden de volgende aanbevelingen gedaan voor managers van kinderdagverblijven en voor andere (branche)organisaties die betrokken zijn bij de kinderopvang.

Aanbevelingen voor managers van kinderdagverblijven

1. *Zorg voor een rookvrij kinderdagverblijf, inclusief geheel rookvrij buitenterrein*

Het merendeel van de kinderdagverblijven heeft een geheel rookvrij buitenterrein. Dit betekent dat er geen gedeeltes zijn waar door medewerkers of ouders gerookt mag worden. Een geheel rookvrij buitenterrein is belangrijk om ervoor te zorgen dat kinderen het goede voorbeeld krijgen en niet blootgesteld worden aan tweede- en derdehands rook. Zorg er ook voor dat de ingang van het kinderdagverblijf rookvrij is. Ook als dit onder de openbare ruimte valt, kan er aan medewerkers en ouders gecommuniceerd worden dat het belangrijk is dat de ingang rookvrij is zodat de kinderen niet meeroken als ze naar binnen of naar buiten gaan en geen achtergelaten sigaretten oppakken.

2. *Formuleer rookbeleid en leg dit schriftelijk vast*

Als een rookbeleid is vastgelegd op schrift is het voor de huidige medewerkers, maar ook voor nieuwe medewerkers of stagiaires en ouders duidelijk wat de afspraken en regels zijn op het kinderdagverblijf omtrent roken.

- Betrek (rokende) medewerkers en (rokende) ouders of de oudercommissie bij het opstellen van de afspraken. Dit kan bijdragen aan het creëren van draagvlak onder de medewerkers en ouders, waardoor zij waarschijnlijk sneller geneigd zijn om het rookbeleid na te leven.
- Geef in het rookbeleid ook aan waarom dit opgesteld is, om zo draagvlak te creëren bij (nieuwe) medewerkers of stagiaires voor het rookbeleid.
- Geef in dit rookbeleid aan dat het kinderdagverblijf en het buitenterrein geheel rookvrij zijn.
- Formuleer het beleid positief: spreek niet over rookverbod en anti-rookbeleid, maar over een rookvrij kinderdagverblijf. Ook wordt er nu nog vaak gesproken over een rookbeleid, maar omdat niet roken steeds meer de norm wordt, is het passender om te spreken van een 'rookvrij beleid'. Binnen de zorgsector gebeurt dit al veelvuldig.
- Leg zowel bij een geheel als een gedeeltelijk rookvrij buitenterrein afspraken vast over waar rokende medewerkers wel mogen roken en zorg dat deze plekken zich buiten het zicht van kinderen bevinden (ook buiten het terrein van het kinderdagverblijf).
- Zorg ervoor dat het rookbeleid op organisatieniveau gemaakt wordt, zodat de afspraken voor nieuwe medewerkers/stagiaires duidelijk zijn en zodat in de hele organisatie dezelfde afspraken worden gehanteerd.
- Werk indien mogelijk samen met betrokken partijen zoals een basisschool waarmee het buitenterrein gedeeld wordt.

3. *Implementeer het rookbeleid: blijvende aandacht voor communicatie en handhaving*

- Naast het betrekken bij de ontwikkeling, is het belangrijk om het rookbeleid duidelijk te communiceren aan alle medewerkers en ouders (o.a. via website, informatiegids, bordjes, posters, etc.). Bespreek het beleid ook bij indiensttreding van nieuwe medewerkers of stagiaires en tijdens het intakegesprek met ouders.
- Hang bordjes op om aan te geven dat het buitenterrein en de ingang van het kinderdagverblijf rookvrij zijn.
- Zorg voor voorlichting over derdehands rook en over de maatregelen die genomen kunnen worden om dit tegen te gaan.
- Draag uit dat het kinderdagverblijf rookvrij is.
- Spreek medewerkers en ouders aan als ze zich niet houden aan het rookbeleid.

Aanbevelingen voor (branche)organisaties betrokken bij de kinderopvang

1. *Neem afspraken over roken op het kinderdagverblijf in de cao kinderopvang op (of agendeer het belang daarvan).*
2. *Neem afspraken over roken op het kinderdagverblijf in de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang op (of agendeer het belang daarvan).*
3. *Zorg voor Inspectietoezicht (GGD) op het rookbeleid van kinderdagverblijven (of agendeer het belang daarvan).*
4. *Creëer een netwerk of platform waarin men van elkaar kan leren (betrek de branche hierbij).*
5. *Besteed aandacht aan voorlichting over derdehands rook via nieuwsbrieven of vakbladen, omdat dit nog relatief onbekend is onder kinderopvangmedewerkers.*
6. *Zorg voor vervolgonderzoek: het is belangrijk om de stand van zaken omtrent rookvrije kinderdagverblijven te blijven monitoren.*

1 Inleiding

Dit rapport presenteert de resultaten van een verkenning naar het rookbeleid bij kinderdagverblijven voor kinderen van 0 tot 4 jaar. De focus in deze verkenning ligt op kinderdagverblijven (inclusief peuterspeelzalen¹), omdat een groot deel van alle 0 tot 4-jarige kinderen is ingeschreven op een kinderdagverblijf: van de 693.659 0-4-jarige kinderen woonachtig in Nederland in 2018, zaten er 454.660 (66%) op een (geregistreerd) kinderdagverblijf (excl. peuterspeelzaal) [1, 2]. Een kleiner aantal (13%) ging naar een gastouder [2].

Op basis van een analyse van het formele rookbeleid, een vragenlijstonderzoek onder locatiemanagers en verdiepende interviews met pedagogische medewerkers en locatiemanagers van kinderdagverblijven wordt de huidige stand van zaken omtrent het rookbeleid bij kinderdagverblijven in kaart gebracht.

Deze verkenning is uitgevoerd door het Nationaal Expertisecentrum Tabaksontmoediging (NET), onderdeel van het Trimbos-instituut.

1.1 Achtergrond: Rookvrije generatie

Eind 2015 is de Rookvrije Generatie-beweging van start gegaan [3]. De Rookvrije Generatie is een initiatief van de Hartstichting, KWF Kankerbestrijding en het Longfonds, en zet in op bescherming van kinderen tegen rook en tegen de verleiding om te beginnen met roken. Een rookvrije kinderopvang is een belangrijk onderdeel van de Rookvrije Generatie.

Doordat kinderen nog in ontwikkeling zijn, zijn ze kwetsbaarder voor de gevolgen van meeroken dan volwassenen. Kinderen die regelmatig meeroken hebben meer kans op luchtwegklachten, verminderde longfunctie, astma en andere lage luchtwegziekten en oorontsteking [4]. Daarnaast is de kans groter dat kinderen zelf gaan roken als ze anderen zien roken [5]. Ook blootstelling aan schadelijke stoffen uit tabaksrook, nadat deze zijn neergedaald op kleding, lichaam, vloer en spullen zoals speelgoed (ook wel derdehands rook genoemd), brengen gezondheidsrisico's voor kinderen met zich mee, al is de omvang van gezondheidsschade door derdehands rook nog niet exact bekend [6].

Het thema 'kinderen en (mee)roken' staat volop in de belangstelling. De Taskforce Rookvrije Start en het Trimbos-programma '*Rookvrij Opgroeien*', hebben beiden als doel om de blootstelling van kinderen aan tabaksrook te verminderen, met veel aandacht voor jonge kinderen. Ook in het Nationaal Preventieakkoord 'Naar een gezonder Nederland' staat een aantal afspraken die maatschappelijke organisaties met elkaar hebben gemaakt om een rookvrije generatie te realiseren. Eén van de doelstellingen is dat in 2020 alle kinderopvanglocaties rookvrij zijn,

1 Sinds 1 januari 2018 vallen peuterspeelzalen (2 tot 4 jaar) officieel onder de kinderopvang (0 tot 4 jaar), waardoor eerstgenoemde juridisch niet meer bestaan.

wat betekent dat er niet wordt gerookt op het terrein en dat er geen overdracht van derdehands rook plaatsvindt. Ook staat hierin beschreven dat afspraken over een rookvrije omgeving deel moeten uitmaken van het gezondheidsbeleid van kinderopvangorganisaties [7].

1.2 Wettelijk vastgestelde regels rondom roken in kinderdagverblijven

De Wet Kinderopvang ziet onder meer toe op waarborging van de kwaliteit van kinderopvang, in 2018 aangevuld met de Wet innovatie kwaliteit kinderopvang [8, 9]. Ondanks dat de wet eisen stelt aan veiligheid en gezondheid, zijn hierin geen regels opgenomen met betrekking tot rookbeleid. Omdat kinderdagverblijven vallen onder 'werkplekken', zijn alle binnenverblijven sinds 2004 verplicht rookvrij [10]. Werkgevers mogen binnen nog wel een speciale (afzonderlijk geventileerde) rookruimte inrichten. Er zijn echter geen regels gesteld voor buitenterreinen die tot kinderopvanglocaties behoren.

1.3 Aanleiding huidige verkenning

Een onderzoek van het Longfonds uit 2015 [11] toonde aan dat 84% van de kinderopvang (kinderdagverblijf, peuterspeelzaal en buitenschoolse opvang) een geheel rookvrij buitenterrein had; 12% was gedeeltelijk rookvrij. Een kwart van de kinderopvanglocaties had plekken aangewezen (binnen en/of buiten) waar personeel mag roken; minder dan een tiende (9%) van de locaties had daarnaast een plek waar ouders mogen roken. De belangrijkste redenen om het buitenterrein geheel of gedeeltelijk rookvrij te maken waren: de verantwoordelijkheid om kinderen een rookvrije omgeving te bieden en om het goede voorbeeld te geven. Redenen om geen rookvrij buitenterrein in te voeren waren dat men rookontmoediging niet als eigen taak zag, en dan men vermoedde dat medewerkers of ouders er negatief tegenover staan. Wel stond de ruime meerderheid (92%) van de bevroegden positief tegenover het rookvrij maken van het buitenterrein. Een zeer klein deel van de kinderdagverblijven met een rookvrij buitenterrein (16%) gaf dit aan met bijvoorbeeld bordjes, op de website of in een informatiegids.

Omdat de peiling door het Longfonds plaatsvond vóór de lancering van de Rookvrije Generatie, geeft deze mogelijk geen accuraat beeld van de huidige stand van zaken rondom het formeel gevoerde rookbeleid bij kinderdagverblijven. Daarnaast is er weinig bekend over de (informele) uitvoer van het beleid in de dagelijkse praktijk. Bijvoorbeeld of medewerkers en ouders zich aan de regels houden, of er wordt toegezien op naleving en welke problemen kinderdagverblijven tegenkomen bij het invoeren van rookbeleid. Ook is weinig bekend over eventuele maatregelen die worden genomen naast het rookvrij maken van het buitenterrein. Bijvoorbeeld niet roken tijdens werktijd, of maatregelen om blootstelling aan meeroken te beperken nadat een medewerker heeft gerookt. Het is daarnaast belangrijk om inzicht te krijgen in de succesfactoren en belemmerende factoren van het invoeren van rookbeleid, zodat andere organisaties hier rekening mee kunnen houden bij het rookvrij maken van de eigen instelling.

Om rookbeleid goed te (kunnen) implementeren, is het belangrijk dat locatiemanagers en pedagogische medewerkers achter het beleid staan en dat zij zich bewust zijn van hun invloed op het gezond opgroeien van de kinderen. In hoeverre dit bewustzijn op het gebied van roken aanwezig is, is onbekend. Verder is het belangrijk om inzicht te krijgen in het rookgedrag van de medewerkers en hun kennis en attitude ten opzichte van het voorkomen van tweede- en derdehands rook bij kinderen. Vanuit de aanpak 'Gezonde kinderopvang' [12] is er binnen diverse thema's een verschuiving geweest van 'eigen verantwoordelijkheid van ouders', naar steeds meer voorlichting en advies vanuit verschillende beroepsgroepen. Bijvoorbeeld voor voeding en beweging, een thema dat tegenwoordig veel aandacht heeft binnen de kinderopvang. Van roken is onbekend of, en in hoeverre kinderdagverblijven hierin een verantwoordelijkheid voor zichzelf zien weggelegd. Ook dit zal in deze verkenning worden onderzocht.

1.4 Doelstelling van de huidige verkenning

Het doel van deze verkenning is om het formele en informele rookbeleid van kinderdagverblijven in beeld te brengen, te onderzoeken waar kansen liggen om meer roken door kinderen (verder) te voorkomen en in kaart te brengen hoe medewerkers in de kinderopvang aankijken tegen het voorkomen van meer roken. De verkregen inzichten kunnen worden ingezet om rookbeleid binnen kinderdagopvangcentra te stimuleren en medewerkers voor te lichten over de invloed van hun eigen rookgedrag. Met de verkregen inzichten kunnen programma's, interventies en andere activiteiten die plaatsvinden in dit kader beter worden aangesloten op de praktijk.

Om de doelstellingen te bereiken, beantwoorden wij de volgende hoofd- en deelvragen:

1. Hoe ziet het formele en informele rookbeleid van kinderdagverblijven eruit?

- In hoeverre hebben kinderdagverblijven een rookbeleid – formeel (op schrift) of informeel (afspraken)?
- Hoe wordt het (in)formele rookbeleid in de praktijk uitgevoerd?
- Hoe verschillen kinderdagverblijven in de uitvoering van (formeel of informeel) rookbeleid?
- Waar lopen medewerkers tegenaan bij het invoeren van rookbeleid?
- Welke wensen en behoeftes hebben kinderdagverblijven omtrent het rookbeleid en de implementatie ervan?

2. In hoeverre beschikken kinderdagverblijven over een rookvrij buitenterrein en wordt meer roken en roken in het zicht voorkomen?

- Wordt een (gedeeltelijk) rookvrij buitenterrein kenbaar gemaakt?
- Zijn er afspraken en regels omtrent roken bij de poort/ingang van de locatie?
- Zijn er afspraken omtrent het voorkomen van meer roken en roken in het zicht van kinderen?
- Hoe staan medewerkers tegenover het rookvrij maken van het buitenterrein?
- Wat is het rookgedrag van medewerkers?

3. Welke afspraken worden er gemaakt om te voorkomen dat kinderen worden blootgesteld aan derdehands rook?

- Zijn er afspraken over het niet roken voor of tijdens werktijd?
- Nemen medewerkers andere maatregelen om derdehands rook te voorkomen?

4. Hoe wordt er toegezien op naleving van het rookbeleid en de gemaakte afspraken?

- Zijn er afspraken over het handhaven van het rookbeleid?
- Waar lopen medewerkers tegenaan bij het handhaven van rookbeleid?

5. Wat zijn lacunes en waar liggen kansen om blootstelling aan tweede- en derdehands rook bij kinderen (verder) terug te dringen?

- Welke kennis hebben medewerkers over de invloed van derdehands rook op kinderen?
- Achten medewerkers in de kinderopvang zichzelf verantwoordelijk voor het voorkomen van blootstelling aan meerooken bij kinderen?
- Zien medewerkers een rol voor zichzelf weggelegd in het voorlichten van ouders omtrent stoppen met roken?

De verkenning bestaat uit drie deelprojecten:

1. Opvragen en objectief beoordelen van het formele rookbeleid van de kinderdagverblijven (methode: inventarisatie en analyse van rookbeleid-op-schrift en het online vragenlijst-onderzoek);
2. Een kwantitatief onderzoek onder locatiemanagers naar de uitvoering van het (in)formeel rookbeleid en handhaving ervan (methode: online vragenlijst-onderzoek);
3. Een kwalitatief onderzoek onder locatiemanagers en pedagogisch medewerkers om verdiepende informatie op te halen over ervaringen en meningen van kinderdagverblijf medewerkers met betrekking tot het rookbeleid in de dagelijkse praktijk (methode: verdiepende interviews).

Leeswijzer

In Hoofdstuk 2 wordt de methode van het vragenlijst-onderzoek beschreven en worden de uitkomsten van de analyses naar het formele rookbeleid bij kinderdagverblijven en de beleidsdocumenten gepresenteerd. Hoofdstuk 3 bevat de uitkomsten van het vragenlijst-onderzoek onder locatiemanagers van kinderdagverblijven naar de uitvoering en handhaving van het rookbeleid bij kinderdagverblijven. Hoofdstuk 4 presenteert de methode en resultaten van de verdiepende interviews met locatiemanagers en pedagogisch medewerkers over het gevoerde rookbeleid bij kinderdagverblijven. Tot slot neemt Hoofdstuk 5 van dit rapport de conclusies uit de voorgaande hoofdstukken samen om te komen tot beantwoording van de onderzoeksvragen. Ook worden op basis van deze bevindingen enkele aanbevelingen geformuleerd.

2 Een inventarisatie van het formele rookbeleid van kinderdagverblijven

Hoofdbevindingen

- Van de ondervraagde locatiemanagers ($N=389$) gaf 41% aan dat er binnen de organisatie een rookbeleid is op schrift (formeel rookbeleid), 35% gaf aan dat er wel een rookbeleid is maar dat dit niet op schrift staat (informeel rookbeleid) en 15% gaf aan dat er geen beleid is. Daarnaast gaf 5% aan dat er nog geen beleid is over roken, maar dat dit in de toekomst wel komt en 4% weet niet of er beleid is over roken in de organisatie.
- In totaal werden 33 unieke formele beleidsstukken geanalyseerd. Hieruit blijkt dat formeel rookbeleid op verschillende manieren wordt beschreven: soms in een apart beleidsdocument over roken, maar vaak als een onderdeel van een breder document, zoals een arbo/personneelsbeleid, een gedragscode of een huishoudelijk reglement. Ook is er verschil in hoe uitgebreid het rookbeleid wordt beschreven.
- In een groot aantal documenten wordt gesproken over een "rookverbod" ($n=14$) en een aantal keer over een "anti-rookbeleid" ($n=2$). Daarnaast wordt er in enkele andere documenten gesproken over een "rookvrije kinderopvang" ($n=3$).
- In de meeste beleidsstukken staat beschreven dat er zowel een rookvrij binnen- ($n=26$) als een rookvrij buitenterrein ($n=17$) is. Een aantal documenten ($n=6$) beschrijft dat het buitenterrein gedeeltelijk rookvrij is en dat er dus alleen op een aangewezen plek gerookt mag worden.
- In de beleidsstukken wordt zelden de reden voor het opstellen van een rookbeleid vermeld. Als dit wel wordt vermeld, noemt men meestal de voorbeeldfunctie die medewerkers van kinderdagverblijven hebben ten opzichte van kinderen ($n=6$) als reden.
- De meest beschreven maatregelen zijn gericht op het voorkomen van meerroken en de voorbeeldfunctie die medewerkers hebben ten aanzien van kinderen en gaan over het niet in het zicht ($n=14$) en niet in de buurt ($n=9$) van kinderen roken.
- Uit de documenten blijkt dat er weinig aandacht is voor het terugdringen van derdehands rook. Handen wassen na het roken wordt een enkele keer ($n=4$) benoemd en het wisselen van kleding helemaal niet.
- In twaalf beleidsstukken wordt beschreven dat roken alleen is toegestaan in de (onbetaalde) pauze.
- In enkele beleidsstukken worden handhavingsacties ($n=1$) en sancties bij het overtreden van het rookbeleid ($n=4$) genoemd.

2.1 Methode

2.1.1 Vragenlijst opstellen

Voor deze verkenning is een vragenlijst opgesteld waarin locatiemanagers van kinderdagverblijven werd gevraagd naar de aanwezigheid van *formeel rookbeleid*, hoe het rookbeleid wordt *uitgedragen en gehandhaafd* en *hoe respondenten zelf staan tegenover* roken bij kinderdagverblijven. Een deel van de vragenlijst bestond uit vragen die ook zijn gesteld in een survey van het Longfonds uit 2015 [11]. Daarnaast werd ingegaan op onderdelen die in eerder onderzoek onderbelicht zijn gebleven, zoals preventieve maatregelen om meer roken te voorkomen, (toezicht op) handhaving van het rookbeleid, verantwoordelijkheid van kinderdagverblijven in het voorkomen van meer roken zowel tijdens als buiten aanwezigheid op het kinderdagverblijf en rookgedrag van medewerkers. Bij het opstellen van de vragenlijst is input ontvangen van enkele onderzoekers en beleidsadviseurs die werkzaam zijn op het thema 'Rookvrije Generatie'. De vragenlijst bestond uit zeven secties en werd online uitgezet via de webapplicatie 'Limesurvey'. De gehele vragenlijst is te vinden in Bijlage 1.

2.1.2 Opvragen rookbeleid

Locatiemanagers van kinderdagverblijven konden in de vragenlijst aangeven of zij binnen de organisatie een rookbeleid op schrift hadden (formeel rookbeleid). Wanneer dit het geval was, werd respondenten gevraagd om het rookbeleid op te sturen. De beleidsdocumenten konden in de vragenlijst worden geüpload. Ook konden respondenten aangeven dat zij hun beleid later zouden opsturen, zij lieten hiervoor hun e-mailadres achter en werden vervolgens via mail benaderd om hun rookbeleid alsnog op te sturen. Daarnaast was er een open antwoordmogelijkheid waarin respondenten hun rookbeleid (waarvan ze hadden aangegeven dat het op schrift staat) konden citeren of formuleren.

2.1.3 Werving en dataverzameling

Via nieuwsbrieven en berichten op websites van brancheverenigingen van kinderopvangorganisaties werden kinderdagverblijven, in de periode van november – december 2018, op de hoogte gebracht van deze verkenning. De vragenlijst werd verstuurd naar alle kinderdagverblijfslocaties met een mailadres in het Landelijk Register Kinderopvang (LRK) (gedownload op: 21-11-2018) [13]. Het LRK bevatte in totaal 9.034 unieke kinderdagverblijflocaties, waarvan bij 8.320 ook een mailadres was vermeld. Sommige mailadressen kwamen meerdere keren voor bij verschillende locaties:

- Als hetzelfde mailadres in totaal bij één ($n=2635$), twee ($n=828$) of drie ($n=504$) verschillende locaties voorkwam, is aan deze locatie een aparte mail gestuurd met een duidelijk verwijzing naar de locatie waarvoor deze vragenlijst bedoeld was. Deze mails bevatten een unieke link naar de vragenlijst en kon per kinderopvanglocatie dus maar één keer worden ingevuld.
- Als hetzelfde mailadres bij meer dan drie ($n=418$) verschillende locaties voorkwam, is er één mail gestuurd met daarin het verzoek om de vragenlijst door te sturen naar alle locatiemanagers in de organisatie. Deze mail bevatte een specifieke link per mailadres naar de vragenlijst, die door meerdere locatiemanagers kon worden ingevuld.

In totaal zijn 4385 mails verstuurd met een link naar de vragenlijst. Locatiemanagers konden de vragenlijst tussen 22 november 2018 en 14 januari 2019 invullen.

2.1.4 Respons opschonen en filteren

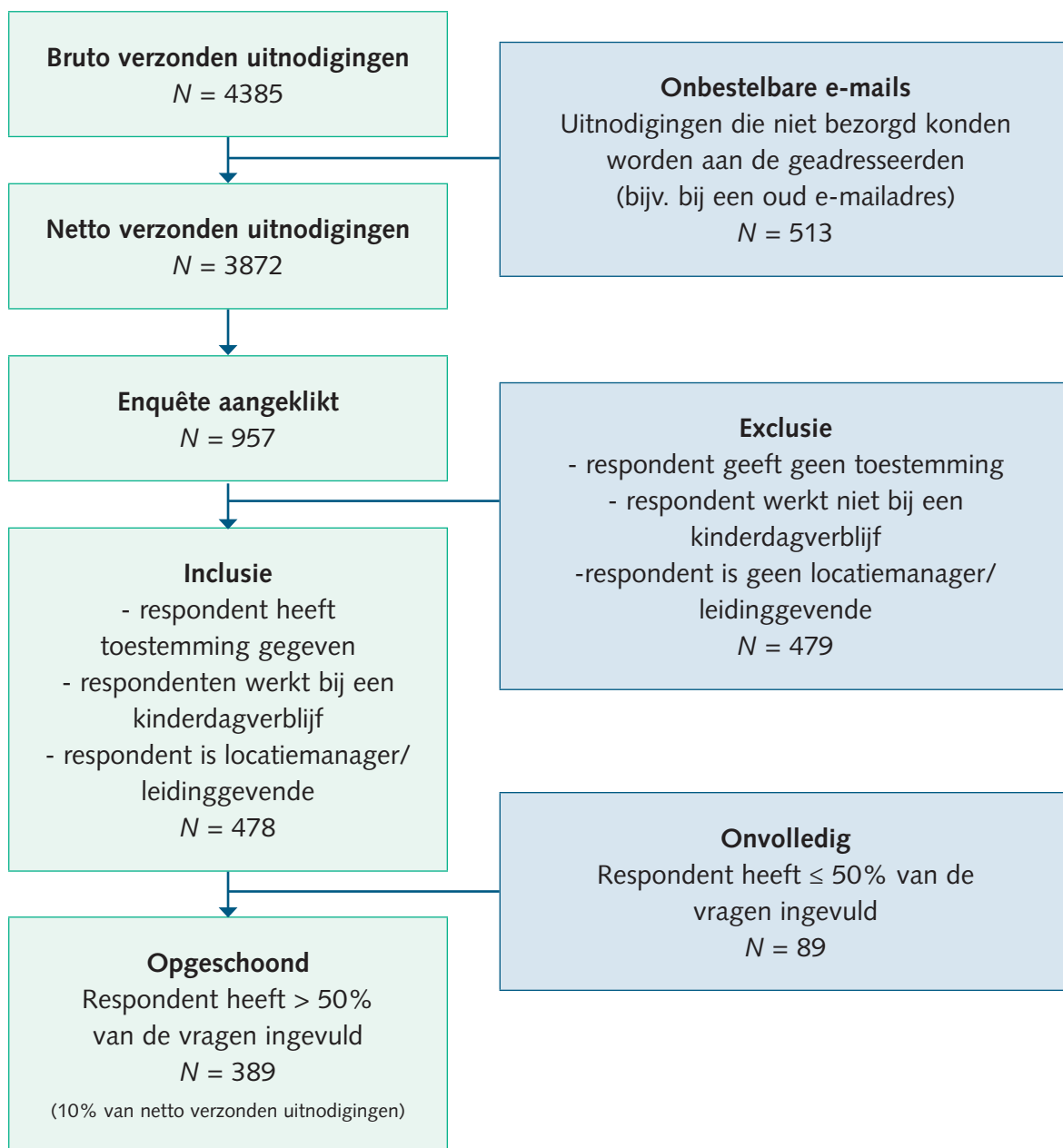
Response opschonen

In totaal werden 4.385 uitnodigingen met een link naar de vragenlijst verzonden (Figuur 3.1). Hiervan konden 513 uitnodigingen niet worden bezorgd aan de geadresseerden, omdat het mailadres niet werkte of niet meer bestond. In totaal is de link naar de vragenlijst 957 keer aangeklikt. In 479 gevallen gaf de respondent geen toestemming, werkte de respondenten niet bij een kinderdagverblijf voor kinderen tussen de 0 en 4 jaar of was de respondent geen locatiemanager of leidinggevende van een locatie. Van de overige 478 respondenten die toestemming hadden gegeven, werkzaam zijn bij een kinderdagverblijf voor kinderen tussen de 0 en 4 jaar en locatiemanager of leidinggevende zijn van de locatie, hadden 89 respondenten minder dan de helft van de vragen (die aan alle deelnemers zijn voorgelegd) ingevuld. Deze zijn verwijderd uit de dataset. Van de resterende 389 respondenten hebben we de data geanalyseerd. Hiervan hebben 355 respondenten de vragenlijst *volledig* ingevuld.

Filteren

Bij de vragen naar het aantal medewerkers per locatie en aantal kinderen op de locatie per dag is bekeken of er extreme waarden voorkwamen. Dit gaat om antwoorden die sterk afwijken van de antwoorden van de overige respondenten of onrealistisch hoog waren voor één locatie. Zes respondenten hadden een hoog aantal kinderen per dag (meer dan 200) en vijf van deze respondenten gaven ook aan dat er meer dan 50 medewerkers werkzaam zijn op de locatie. Hoewel deze respondenten hebben aangegeven locatiemanager te zijn, is het aannemelijk dat zij toch hoger (als leidinggevend) in een grote kinderopvangorganisatie werkzaam zijn. Uit de antwoorden bij 'overige opmerkingen' bleek dat dit bij drie respondenten het geval was. Omdat het minder aannemelijk is dat respondenten die hoger in de organisatie werkzaam zijn gedetailleerd zicht hebben op de dagelijkse praktijk bij een kinderdagverblijf, is ervoor gekozen om de vragen over de dagelijkse praktijk van deze zes respondenten op 'missing' te zetten. Bij de overige vragen zijn de antwoorden van deze respondenten wel meegenomen in de analyses.

Figuur 2.1. Flow-chart van de respondenten



2.1.5 Analyse

Om de antwoorden uit de vragenlijst te analyseren zijn beschrijvende analyses uitgevoerd, teneinde inzicht te krijgen in het rookbeleid van kinderdagverblijven. Alle analyses zijn uitgevoerd met het statistisch programma SPSS (versie 25). Percentages zijn afgerond op gehele getallen.

Om de beleidsdocumenten te analyseren is gebruikt gemaakt van een kwalitatief analyse softwareprogramma MAXQDA (versie 18.2). Voor de analyse is gebruik gemaakt van de *grounded theory*, een sociologische benadering waarbij theorieën en patronen worden gedestilleerd uit de systematische bestudering van empirische data [14]. Allereerst werden tekstfragmenten gecodeerd door er labels aan te hangen (open coderen). Vervolgens werden

deze tekstfragmenten met elkaar vergeleken en werd bepaald in hoeverre deze codes de data dekken. Indien nodig werden nieuwe (overkoepelende) codes ontwikkeld (axiaal coderen). Daarna werd de samenhang tussen de codes geanalyseerd (selectief coderen) [15].

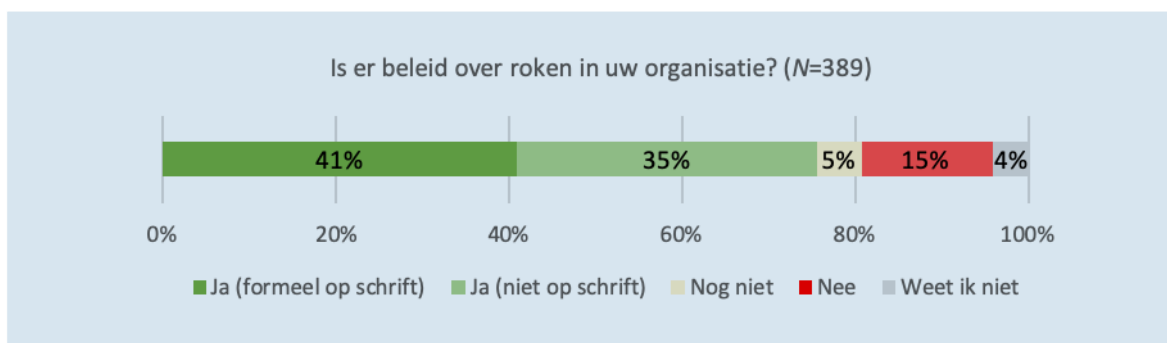
2.2 Resultaten

Deze paragraaf beschrijft de resultaten van de analyses naar het formele rookbeleid bij kinderdagverblijven uit het vragenlijstonderzoek en de uitkomsten van de geanalyseerde beleidsdocumenten. Hoofdstuk 3 bevat de uitkomsten van het vragenlijstonderzoek naar de uitvoering en handhaving van het rookbeleid bij kinderdagverblijven.

2.2.1 Rookbeleid

In totaal gaf 76% van de ondervraagde locatiemanagers ($N=389$) aan dat er binnen de organisatie beleid is over roken, 41% gaf aan dat het beleid op schrift staat (formeel rookbeleid), 35% gaf aan dat er wel beleid is maar dat dit niet op schrift staat (informeel rookbeleid). Van de locatiemanagers gaf 15% aan dat er geen beleid is. Daarnaast gaf 5% aan dat er nog geen beleid is over roken, maar dat dit in de toekomst wel komt en 4% wist niet of er beleid is over roken in de organisatie (Figuur 2.2).

Figuur 2.2 Rookbeleid



In totaal werden dertig beleidsstukken ontvangen, waarvan twee dubbel. Daarnaast werd door vijftien respondenten bij de open vraag "Kunt u het beleid opsturen?" het rookbeleid geciteerd of geformuleerd. Vijf van deze antwoorden waren op het oog rechtstreekse citaten uit het rookbeleid. Van de overige tien antwoorden kon dit niet met zekerheid worden gesteld; deze leken veelal een beschrijving van het rookbeleid in eigen woorden. Hieronder worden de resultaten weergegeven voor de 33 (passages uit) het formele rookbeleid (28 unieke beleidsstukken en 5 antwoorden met het geciteerde rookbeleid). Alle uitkomsten, dus ook de uitkomsten van de tien antwoorden met het door de respondent geformuleerde rookbeleid, worden weergegeven in Tabel 1.

Van de 33 unieke beleidsstukken is het onderwerp roken vaak onderdeel van een breder beleidsdocument ($n=22$), zoals een arbo/personeelsbeleid, gedragscode, werkinstructie of een huishoudelijk reglement. Negen documenten beschrijven een volledig rookbeleid.

In twee documenten staat alleen een klein stukje tekst over roken. Hierbij is het niet duidelijk of deze teksten uit een breder document komen. Ook zit er verschil in hoe uitgebreid het rookbeleid is beschreven, dit varieert namelijk van één zin tot ongeveer één A4'tje.

Van de 33 unieke beleidsstukken zijn de meeste ($n=25$) gericht op personeel van kinderdagverblijven. In vier documenten is beleid voor zowel personeel als ouders beschreven. Daarnaast zijn vier (passages uit) informatiefolders voor ouders opgestuurd, waarin het rookbeleid van de organisatie staat beschreven. Uit de vijf antwoorden met het geciteerde beleid is niet duidelijk af te leiden of het beleid is opgesteld voor ouders en/of het personeel.

De manier waarop roken² in de beleidstukken wordt beschreven verschilt. Zo wordt in een aantal documenten gesproken over een rookvrij kinderdagverblijf/buitenterrein ($n=3$), rookverbod ($n=14$) en anti-rookbeleid ($n=2$). In twee andere documenten komen deze termen niet voor maar wordt aangegeven waar door personeel gerookt mag/kan worden. In de overige 12 documenten wordt gesproken over "er mag niet gerookt worden" of "roken is niet toegestaan".

2.2.2 Rookvrij kinderdagverblijf

Uit de 33 geanalyseerde beleidsstukken (28 beleidsdocumenten en de 5 geciteerde antwoorden op de open vraag) blijkt dat de meeste binnenverblijven van kinderdagverblijven ($n=26$) rookvrij zijn. In het beleid van één kinderdagverblijforganisatie staat beschreven aan welke eisen een rookruimte moet voldoen als deze aanwezig is op het kinderdagverblijf, wat de mogelijkheid voor het gebruik van een rookruimte impliceert. In de overige beleidsdocumenten ($n=6$) staat in het beleid niet duidelijk beschreven of het gebouw van het kinderdagverblijf rookvrij is. In ongeveer de helft van de beleidsdocumenten staat beschreven dat er op het buitenterrein niet gerookt mag worden ($n=17$). In zes documenten wordt een aangewezen of afgebakende plek genoemd op het buitenterrein waar door medewerkers gerookt mag worden. In vier documenten wordt wel beschreven dat men buiten kan roken, maar het is niet duidelijk of dit op een bepaald gedeelte van het buitenterrein van het kinderdagverblijf is toegestaan of alleen buiten het terrein van het kinderdagverblijf. In de overige beleidsdocumenten wordt niet beschreven of het buitenterrein rookvrij is. In vier beleidsdocumenten wordt ook het roken bij de ingang van de locatie verboden voor medewerkers. Waarbij in één van deze documenten staat beschreven dat ook gedacht moet worden aan het imago van het kinderdagverblijf.

Een aantal keer wordt benoemd dat er niet in het de auto's van het kinderdagverblijf ($n=4$) gerookt mag worden en dat medewerkers tijdens werkzaamheden buiten de locatie niet mogen roken of zich moeten houden aan het regels omtrent roken die daar gelden (bijv. tijdens uitstapjes) ($n=3$).

2.2.3 Reden voor rookbeleid

In enkele documenten ($n=6$) staan ook één of meerdere redenen voor het opstellen van een rookbeleid. De voorbeeldfunctie van medewerkers lijkt een belangrijk argument om een

2 In één geanalyseerd beleidsdocument staat dat alle in het document genoemde afspraken over roken ook gelden voor het gebruik van de e-sigaret.

rookbeleid in de organisatie op te stellen, want dit is in vijf documenten genoemd. Daarnaast wordt ook het voorkomen van meeroken ($n=1$) en derdehands rook ($n=1$) beschreven als reden voor het opstellen van het rookbeleid.

2.2.4 Afspraken met medewerkers

Uitgaande van de opgestuurde beleidsstukken zijn, naast het niet roken op het buitenterrein, het niet roken in het bijzijn ($n=9$) en in het zicht ($n=14$) van kinderen de belangrijkste afspraken die met medewerkers van kinderdagverblijven worden gemaakt. Ook staat in acht beleidsdocumenten vermeld dat er niet in het zicht van ouders/verzorgers gerookt mag worden. Daarnaast wordt ook de rookplek opruimen en sigaretten opbergen op plaatsen die onbereikbaar zijn voor kinderen ($n=6$) en handen wassen ($n=4$) beschreven. Kleding wisselen wordt niet expliciet genoemd in de beleidsdocumenten, wel wordt beschreven dat er niet in de bedrijfskleding (met het logo van het kinderdagverblijf) gerookt mag worden ($n=1$) en dat de kleding gelucht moet worden ($n=2$). In drie documenten wordt een frisse adem en het gebruik van deodorant beschreven. In het beleid van één kinderdagverblijf staat dat zij van haar medewerkers verwacht dat zij niet roken, het is niet duidelijk of hiermee wordt bedoeld dat zij helemaal niet mogen roken of alleen niet tijdens werktijd.

2.2.4 Roken in de pauze

In twaalf beleidsdocumenten wordt vermeld dat roken door medewerkers alleen is toegestaan in de eigen tijd (onbetaalde pauze), waarvan in twee gevallen ook specifiek wordt genoemd dat medewerkers voor en na werktijd kunnen roken. In één beleidsdocument staat beschreven dat medewerkers per werkdag één keer in eigen tijd en één keer onder werktijd mogen roken. In twee documenten staat beschreven dat er in pauzes gerookt mag worden, maar het is niet duidelijk of deze pauzes in eigen tijd zijn. In de overige documenten ($n=18$) wordt niet gesproken over roken in de pauze.

2.2.4 Handhaving en sancties medewerkers

In één document wordt gesproken over handhaving van het rookbeleid. Hierin staat dat medewerkers en leidinggevenden elkaar moeten aanspreken als de regels wat betreft roken niet worden gevolgd. In enkele documenten ($n=4$) worden sancties vermeld voor medewerkers wanneer zij de regels omtrent het rookbeleid niet opvolgen. Dit gaat in eerste instantie om schriftelijke waarschuwingen, waarna bij herhaaldelijk overtreden wordt overgegaan tot het beëindigen van het dienstverband. In de beleidsdocumenten wordt niet gesproken over handhaving en sancties voor ouders die zich niet aan een rookverbod houden.

Tabel 1. Inhoud opgestuurd rookbeleid kinderdagverblijven

	(Passages uit) beleidsdocumenten (N=33)	Geformuleerde antwoorden (N=10)
Rookvrije binnenruimte (n)		
Volledig	26	10
Gedeeltelijk	1	0
Rookvrije buitenruimte (n)		
Volledig	17	8
Gedeeltelijk	6	0
Onduidelijk	4	0
Rookvrije ingang (n)	4	1
Rookvrij bij werkzaamheden buiten de locatie (n)		
In auto's van het kinderdagverblijf	4	0
Tijdens uitstapjes	3	0
Reden voor rookbeleid (n)		
Voorbeeldfunctie medewerker	5	1
Gevolgen van meeroken	1	0
Gevolgen van derdehands rook	1	0
Maatregelen voor medewerkers (n)		
Handen wassen na roken	4	0
Kleding wisselen na roken	0	0
Niet in het bijzijn van kinderen roken	9	1
Uit het zicht van kinderen roken	14	4
Ademverfrissen na het roken	2	0
Niet roken	1	0
Rookplek schoon achterlaten en spullen opruimen	6	2
Roken in de pauze (n)		
Rookpauze in eigen tijd	12	2
Rookpauze in eigen tijd én onder werktijd	1	0
Rookpauze onder werktijd	0	0
Rookpauze maar onbekend of dit in eigen tijd is	2	0
Handhaving en sancties (n)		
Elkaar aanspreken	1	0
Sancties medewerkers	4	0
Sancties ouders	0	0

2.2.5 Geformuleerd rookbeleid

In de tien antwoorden waarin het rookbeleid in eigen woorden door respondenten werd geformuleerd, werd in alle antwoorden aangegeven dat er niet gerookt mag worden in het gebouw. De meesten gaven ook aan dat roken op het buitenterrein ($n=8$) niet is toegestaan. Eén keer werd benoemd dat er niet bij de ingang gerookt mag worden ($n=1$). Daarnaast gaven enkele respondenten aan dat er niet in het bijzijn ($n=1$) en niet in het zicht van kinderen gerookt mag worden ($n=4$), dat medewerkers hun sigaretten goed moeten opruimen en opbergen ($n=2$) en dat medewerkers alleen in de eigen pauze ($n=2$) mogen roken.

2.3 Conclusie

Het doel van de inventarisatie van de beleidsdocumenten was om inzicht te krijgen in (de inhoud van) het formele rookbeleid bij kinderdagverblijven. Daarnaast is in de vragenlijst voor locatiemanagers van kinderdagverblijven gevraagd of er (formeel of informeel) rookbeleid is binnen de organisatie. Opvallend is dat minder dan de helft (41%) van de ondervraagde locatiemanagers aangeeft dat er een formeel rookbeleid is bij het kinderdagverblijf, terwijl ook iets meer dan een derde (35%) van de ondervraagden aangeeft alleen een informeel rookbeleid te voeren, waarbij het rookbeleid dus niet op schrift staat. Ook geeft 15% aan dat er geen beleid is, 5% dat er nog geen beleid is over roken, maar dat dit in de toekomst wel komt en 4% weet niet of er beleid is over roken in de organisatie. In een aantal gevallen liggen de afspraken omtrent roken dus vast in het beleid, maar er worden met medewerkers ook vaak afspraken gemaakt die niet op schrift staan.

Uit de analyse van de beleidsdocumenten blijkt dat er verschil is in hoe het formele rookbeleid wordt beschreven. Soms gaat het om een op zichzelf staand beleidsdocument met afspraken omtrent roken, maar vaak is het rookbeleid een onderdeel van een breder document, zoals een arbo/personeelsbeleid, gedragscode of een huishoudelijk reglement. Daarnaast zit er verschil in hoe uitgebreid het rookbeleid is beschreven, dit varieert namelijk van één zin tot ongeveer één A4'tje. In een groot aantal documenten wordt gesproken over 'rookverbod' en een aantal keer over een 'anti-rookbeleid'. In enkele andere documenten wordt gesproken over 'rookvrij'.

Het vermelden of uitleggen van de reden voor het opstellen van het rookbeleid is belangrijk om draagvlak te creëren voor het uitvoeren van het rookbeleid onder medewerkers en ouders. Uit de geanalyseerde documenten blijkt dat slechts een aantal keer wordt genoemd waarom het rookbeleid is opgesteld in het kinderdagverblijf. Als dit wordt genoemd is de voorbeeldfunctie van medewerkers voor kinderen vaak de belangrijkste reden om een rookbeleid op te stellen. Slechts één keer worden meeroken en derdehands rook beschreven als reden. Uit een aantal beleidsdocumenten blijkt dat ook het imago van het kinderdagverblijf een rol speelt. Daarin wordt namelijk beschreven dat er niet in zicht van ouders/verzorgers gerookt mag worden, dat medewerkers moeten denken aan de uitstraling van het kinderdagverblijf als zij roken op of rondom de locatie van het kinderdagverblijf en dat ze niet mogen roken buiten het kinderdagverblijf in werkkleding met het logo van het kinderdagverblijf.

Afspraken die vaak staan beschreven in de geanalyseerde beleidsdocumenten zijn het niet in het bijzijn en in het zicht van kinderen roken. Deze afspraken hangen samen met het

voorkómen van meeroken en de voorbeeldfunctie die medewerkers hebben ten aanzien van kinderen. Afspraken om blootstelling van derdehands rook bij kinderen te verminderen, worden minder vaak beschreven in de beleidsdocumenten. Zo worden handen wassen na het roken of het wisselen van kleding niet of slechts enkele keren vermeld. Hieruit is af te leiden dat er in het formele beleid van kinderdagverblijven nog maar weinig aandacht is voor het terugdringen van derdehands rook.

Het roken in pauzes van medewerkers wordt in een derde van de geanalyseerde beleidsdocumenten beschreven. Uit al deze documenten blijkt dat het is toegestaan om te roken in de (onbetaalde) pauze (vaak buiten het terrein van het kinderdagverblijf). Uit de overige beleidsdocumenten (twee derde van het totaal) is niet af te leiden of het voor medewerkers verboden is om te roken in de pauze. Wanneer medewerkers mogen roken in de pauze is het belangrijk dat de rook die achterblijft op bijvoorbeeld hun handen of kleding, niet wordt overgedragen naar de kinderen en dat er dus maatregelen worden getroffen om gevolgen van derdehands rook terug te dringen.

Om een rookbeleid binnen een organisatie goed te kunnen uitdragen is handhaving van het beleid belangrijk. Over handhaving van het rookbeleid en eventuele sancties voor medewerkers bij overtredingen wordt weinig geschreven in de geanalyseerde documenten. Slechts één document vermeldt dat medewerkers geacht worden elkaar aan te spreken bij overtredingen. Daarnaast beschrijft een klein aantal documenten sancties bij (herhaaldelijke) overtreding van het rookbeleid.

3 Een verkenning op basis van een vragenlijstonderzoek naar (in)formeel rookbeleid bij kinderdagverblijven

Hoofdbevindingen

- Van de deelnemende locatiemanagers ($N=389$) gaf 86% aan dat het buitenterrein *geheel* rookvrij is, 12% dat het *gedeeltelijk* rookvrij en 2% dat het *geheel niet* rookvrij is.
- Een (gedeeltelijk) rookvrij buitenterrein wordt vaak niet heel duidelijk als zodanig kenbaar gemaakt. In de meeste gevallen (71%) wordt dit gedaan door ouders, vrijwilligers en medewerkers er op aan te spreken wanneer zij zich hier niet aan houden.
- Een gedeeltelijk rookvrij buitenterrein is vaak (47%) een afgebakend gedeelte waar gerookt mag worden. Ook betekent dit vaak (32%) dat het personeel alleen op (een gedeelte van) het buitenterrein mag roken, maar dat het buitenterrein voor ouders wel rookvrij is.
- In de meeste gevallen (76%) gaven respondenten aan dat er bij de ingang/poort van de locatie niet gerookt mag worden. Toch gaf ook 21% van de respondenten aan dat dit wel mag.
- Het merendeel van de respondenten (94%) stond positief tegenover het rookvrij maken van het buitenterrein, 3% stond hier neutraal tegenover, 1% negatief en van 2% is het onbekend.
- Daar waar buiten op bepaalde plekken gerookt mag worden gaven de meeste locatiemanagers (89%) aan dat deze rookplekken *voor medewerkers* buiten het zicht van kinderen en ouders zijn, maar er zijn ook plekken waar door medewerkers gerookt mag worden in het zicht van kinderen (11%). Rookplekken *voor ouders* liggen naar verhouding minder vaak buiten het zicht van kinderen (61% wel en 35% niet).
- Ongeveer de helft (53%) van de respondenten gaf aan dat er met medewerkers is afgesproken dat zij hun *handen wassen* na het roken. Een kleine minderheid van de respondenten (7%) gaf aan dat rokende medewerkers hun *kleding moeten wisselen* na het roken. Het gebruik van *kauwgom, deodorant en parfum* werden spontaan genoemd als maatregelen om te voorkomen dat de rooklucht bij kinderen komt.
- Andere afspraken met medewerkers zijn dat ze niet mogen roken in het zicht van kinderen (71%) en dat ze niet mogen roken tijdens de werktijd (49%). In mindere mate worden afspraken gemaakt over het stoppen met roken (11%) en het niet roken voor werktijd (5%).
- Ook vonden de meeste locatiemanagers dat meeroken bij kinderen voorkomen moet worden door medewerkers van een kinderdagverblijf (98%) en door ouders (85%). Het grootste gedeelte van de respondenten (95%) vond het de verantwoordelijkheid van het kinderdagverblijf om te voorkomen dat rook bij de kinderen komt tijdens hun aanwezigheid op het kinderdagverblijf.
- Over de verantwoordelijkheid van medewerkers van kinderdagverblijven om meeroken door kinderen in hun thuissituatie te voorkomen, zijn de meningen onder de ondervraagde locatiemanagers verdeeld.

3.1 Methode

Op opzet van het vragenlijstonderzoek en de werving zijn reeds beschreven in de methode van Hoofdstuk 2.

3.1.1 Analyse

Beschrijvende analyses zijn gedaan om inzicht te krijgen in het rookbeleid van kinderdagverblijven. Alle analyses zijn gedaan met het statistisch programma SPSS (versie 25). Percentages zijn afgerond op gehele getallen. Open antwoorden bij de categorie "Anders, namelijk" zijn door twee onafhankelijke beoordelaars nagelopen en waar passend alsnog ingedeeld in een voorgedefinieerde categorie (figuren 3.2, 3.3, 3.4, 3.7 en 3.8).

3.2 Resultaten

Deze paragraaf beschrijft de resultaten van het vragenlijstonderzoek onder locatiemanagers van kinderdagverblijven.

3.2.1 Kenmerken van de respondenten

Tabel 2 geeft een overzicht van de belangrijkste kenmerken van de deelnemende locatiemanagers en kinderdagverblijven. De meeste respondenten zijn vrouw (90%). De gemiddelde leeftijd is 45,1 jaar, te zien valt dat de meeste respondenten tussen de 35 en 54 jaar oud zijn (62%). Het grootste gedeelte van de respondenten (58%) heeft HBO afgerond. Het merendeel gaf aan dat zij naast locatiemanager geen andere functie binnen het kinderdagverblijf vervullen, 10% van de respondenten is naast locatiemanager ook pedagogisch medewerker binnen het kinderdagverblijf. Meer dan een derde van de respondenten (35%) gaf aan naast locatiemanager nog een andere functie te vervullen. Daarvan zijn de meesten ook (mede) eigenaar of houder van het kinderdagverblijf ($n=112$).

Ongeveer één op de tien respondenten (11%) gaf aan te roken. Van de respondenten gaf 85% aan niet te roken, waarvan 44% nooit heeft gerookt en 41% vroeger heeft gerookt maar gestopt is. Bijna een derde van de respondenten (31%) gaf aan medewerkers in dienst te hebben die roken, ook tijdens werktijd. Daarnaast heeft 37% medewerkers in dienst die roken, maar niet tijdens werktijd. Van de respondenten gaf 29% aan geen medewerkers in dienst te hebben die roken.

Om een beeld te krijgen van de dagelijkse praktijk bij kinderdagverblijven hebben we de respondenten ook gevraagd hoeveel kinderen er per dag aanwezig zijn op het kinderdagverblijf en hoeveel medewerkers er werkzaam zijn op de locatie (Tabel 2).

Tabel 2. Demografische kenmerken respondenten en kinderdagverblijven

	N	%
Geslacht		
Vrouw	348	90%
Man	24	6%
Onbekend	17	4%
Leeftijd (M = 45.1; SD = 9.7)		
Jonger dan 25 jaar	1	0%
25-34 jaar	58	15%
35-44 jaar	120	31%
45-54 jaar	123	32%
55-64 jaar	70	18%
65 jaar en ouder	4	1%
Onbekend	13	3%
Hoogst voltooide opleiding		
Basisschool	1	0%
VMBO/MAVO	2	1%
HAVO/VWO	14	4%
MBO	89	23%
HBO	225	58%
WO	47	12%
Onbekend	11	3%
Functie		
Locatiemanager (uitsluitend)	235	60%
Locatiemanager en pedagogisch medewerker	19	5%
Locatiemanager en anders ¹	117	30%
Locatiemanager, pedagogisch medewerker en anders ¹	18	5%
Rookstatus		
Dagelijks roken	27	7%
Af en toe roken	15	4%
Niet meer roken, vroeger wel	161	41%
Nooit gerookt	170	44%
Zeg ik liever niet	3	1%
Onbekend	13	3%

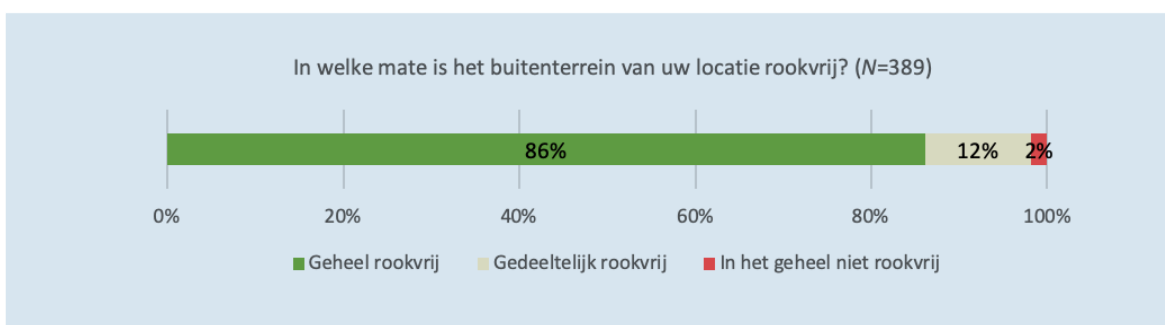
	N	%
Medewerkers in dienst die roken		
Nee	113	29%
Ja, ook tijdens werktijd	119	31%
Ja, maar niet tijdens werktijd	145	37%
Weet ik niet	2	1%
Onbekend	10	3%
Aantal kinderen per dag (mediaan [IQR] = 35 [18 - 55])		
15 kinderen of minder	63	16%
16 - 30 kinderen	111	29%
31 - 45 kinderen	67	17%
46 - 60 kinderen	67	17%
meer dan 60 kinderen	73	19%
onbekend	8	2%
Aantal medewerkers op locatie (mediaan [IQR] =10 [5 - 15])		
3 medewerkers of minder	60	15%
4 - 6 medewerkers	66	17%
7 - 9 medewerkers	61	16%
10 - 12 medewerkers	73	19%
13 - 15 medewerkers	37	10%
meer dan 15 medewerkers	83	21%
onbekend	9	2%
Totaal	389	100%

¹Anders: (mede)eigenaar/directeur/houder (n=112), "regio"-/"wijkmanager" (n=2), "projectbegeleider" (n=1), "coördinator" (n=1), "teamleider" (n=1), "stafmedewerker kwaliteit" (n=1)

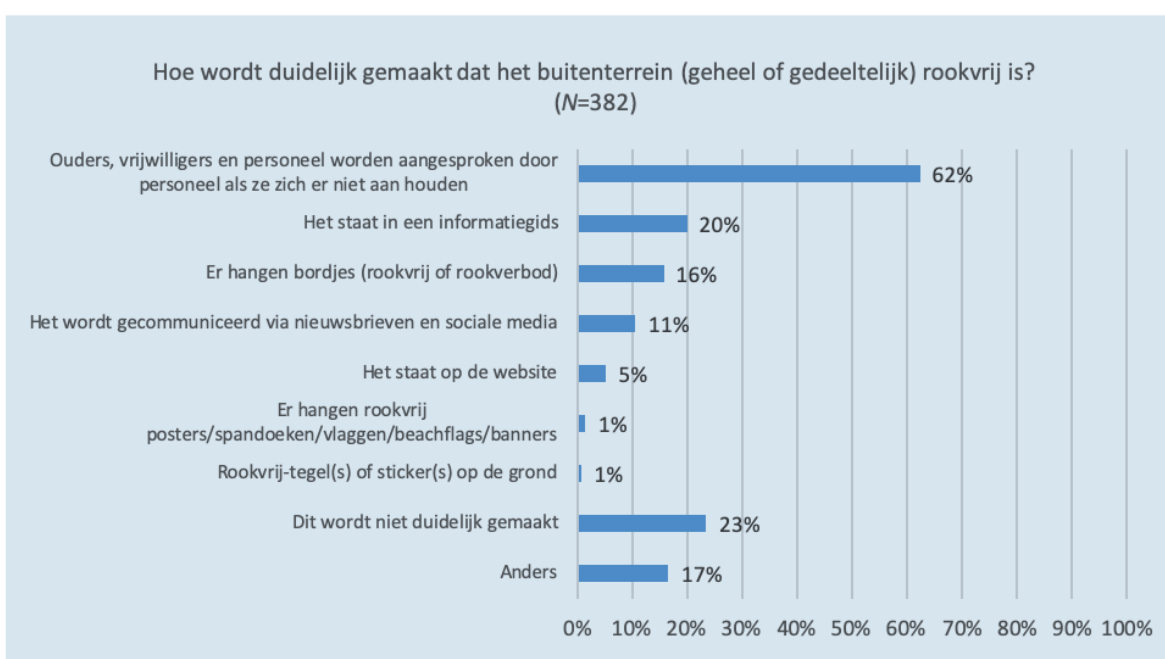
3.2.2 Rookvrij buitenterrein

In totaal gaf 86% van de respondenten aan dat het buitenterrein van hun kinderdagverblijflocaatie *geheel rookvrij* is (Figuur 3.1). Bij 12% van de kinderdagverblijflocaaties is het buitenterrein *gedeeltelijk rookvrij*, wat betekent dat bepaalde plekken rookvrij zijn, maar dat er op bepaalde plekken van het terrein wel gerookt mag worden. Bij 2% van de respondenten is het buitenterrein *geheel niet rookvrij*.

Figuur 3.1. Rookvrij buitenterrein



Figuur 3.2. Duidelijk maken van (gedeeltelijk) rookvrij buitenterrein

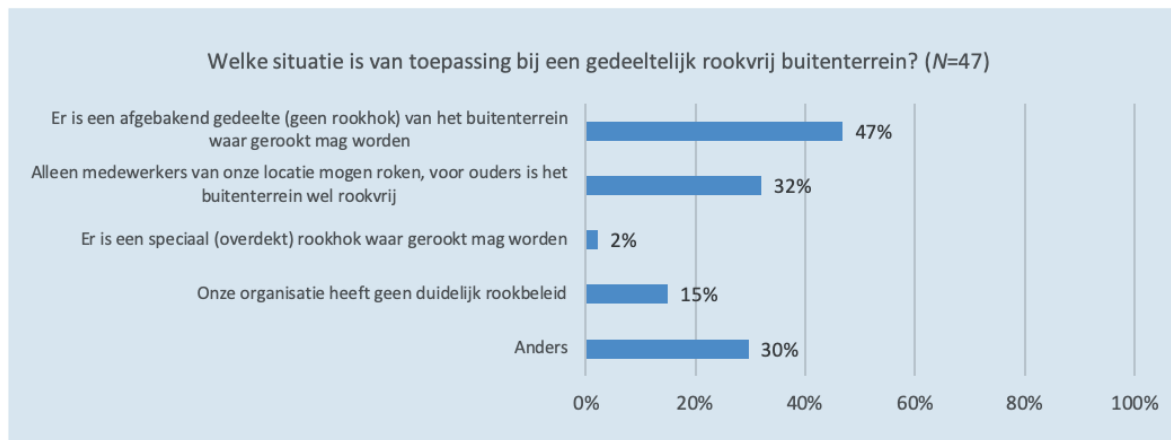


Noot: Deze vraag is alleen beantwoord door respondenten die hebben aangegeven dat hun buitenterrein geheel of gedeeltelijk rookvrij is. Respondenten konden meerdere antwoordopties binnen deze categorieën selecteren.

Respondenten met een geheel of gedeeltelijk rookvrij buitenterrein (N=382) is gevraagd hoe dit wordt duidelijk gemaakt (Figuur 3.2). In de meeste gevallen worden ouders, vrijwilligers en personeel aangesproken door het personeel als zij zich niet aan het (gedeeltelijk) rookvrije buitenterrein houden (62%). In mindere mate wordt dit (ook) duidelijk gemaakt in de informatiegids (20%), bordjes (16%), nieuwsbrieven en sociale media (11%), website (5%), rookvrij poster materiaal (1%) en stickers (1%). Ongeveer een kwart van de respondenten (23%) gaf aan dat niet wordt duidelijk gemaakt dat het buitenterrein rookvrij is. De antwoorden bij de antwoordcategorie "Anders, namelijk" (n=63) staan beschreven in Bijlage 2 van dit rapport. Hierin werden "de huisregels" meerdere malen genoemd (n=8).

3.2.3 Gedeeltelijk rookvrij buitenterrein

Figuur 3.3. Gedeeltelijk rookvrij buitenterrein

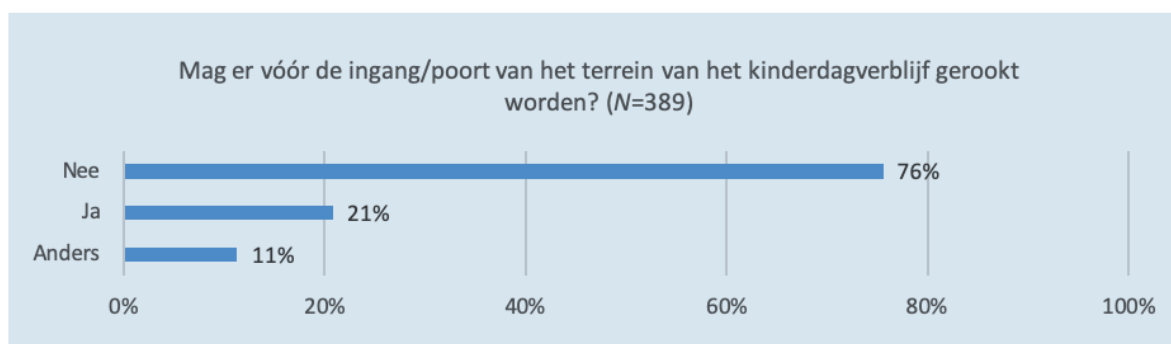


Noot: alleen ingevuld door respondenten die aangaven een gedeeltelijk rookvrij buitenterrein te hebben. Respondenten konden meerdere antwoorden binnen deze categorieën kiezen.

Aan de respondenten die aangaven een gedeeltelijk rookvrij buitenterrein te hebben, hebben we gevraagd welke situatie hierbij van toepassing is (Figuur 3.3). Bijna de helft van de respondenten (47%) gaf aan dat het een afgebakend gedeelte is (geen rookhok) waar gerookt mag worden. Daarnaast gaf bijna een derde (32%) aan dat op het buitenterrein alleen door medewerkers van de locatie gerookt mag worden en dus niet door ouders. Een klein aantal respondenten (2%) gaf aan dat er alleen in een speciaal (overdekt) rookhok gerookt mag worden. Daarnaast gaf 15% van de ondervraagden aan dat de organisatie geen duidelijk rookbeleid heeft. De antwoorden bij de antwoordcategorie "Anders, namelijk" ($n=14$) staan beschreven in Bijlage 3 van dit rapport.

3.2.4 Roken bij de ingang

Figuur 3.4. Roken bij de ingang

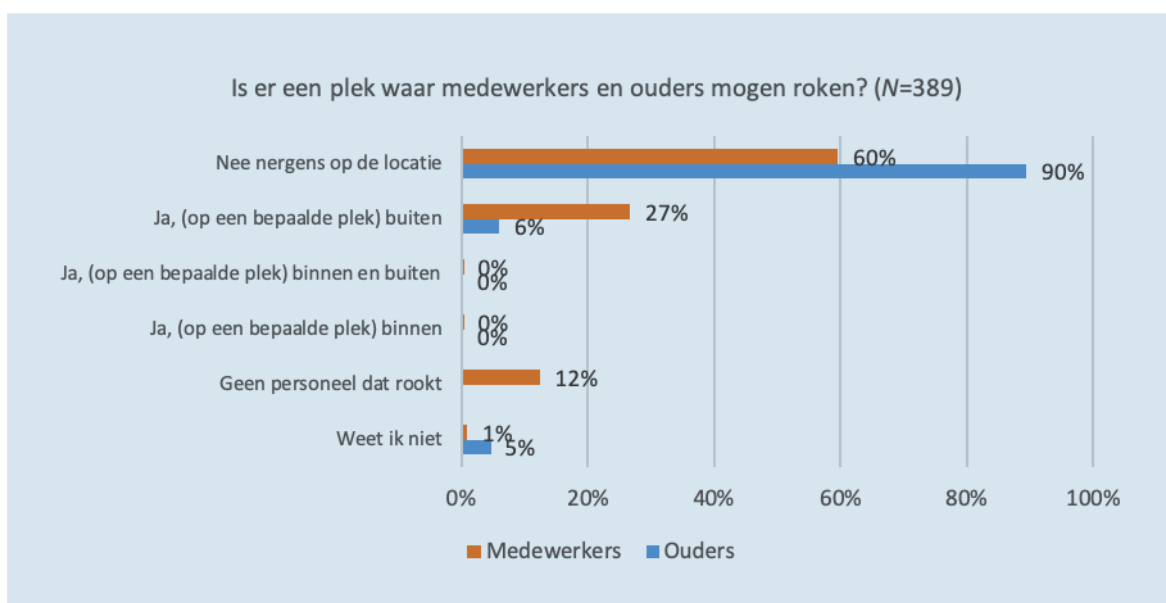


Noot: Percentages tellen niet op tot 100% omdat de antwoorden bij de categorie "Anders, namelijk", die ook (deels) vallen onder de voorgedefinieerde antwoordcategorie "Ja" of "Nee" ($n=30$), daar tevens zijn ingedeeld.

We hebben aan de respondenten gevraagd of er voor de ingang/poort van het terrein van het kinderdagverblijf gerookt mag worden (Figuur 3.4). Van de respondenten gaf 76% aan dat er niet voor de ingang/poort van het kinderdagverblijf gerookt mag worden, bij 21% mag dit wel. De antwoorden bij de antwoordcategorie "Anders, namelijk" ($n=44$) staan beschreven in Bijlage 4 van dit rapport. Wat hieruit vaker naar voren komt is dat er geen afspraken zijn gemaakt over roken bij de ingang/poort van het kinderdagverblijf ($n=5$) en dat dit een openbaar gedeelte is waar een kinderdagverblijf geen zeggenschap over heeft ($n=8$).

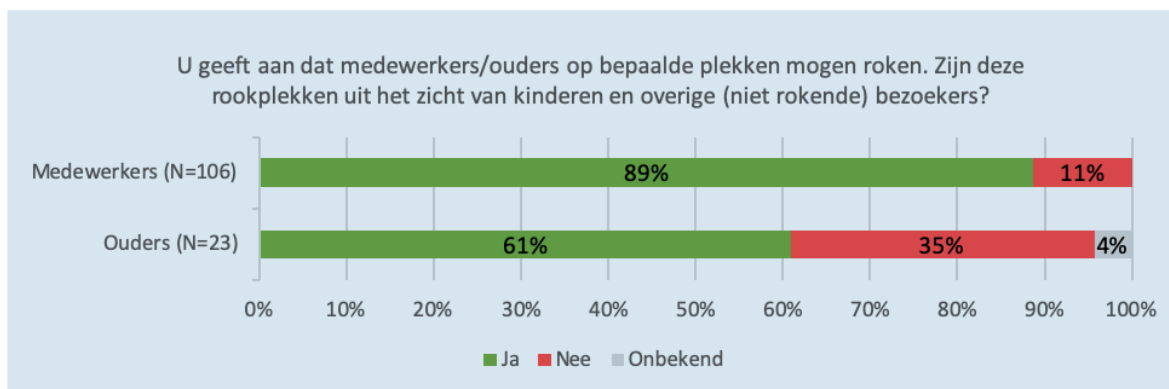
3.2.5 Rookplekken binnen en buiten

Figuur 3.5. Rookplekken binnen en buiten



Aan de respondenten is ook gevraagd of er plekken zijn, binnen en buiten, waar medewerkers en ouders kunnen roken (Figuur 3.5). Zestig procent gaf aan dat *medewerkers* nergens op de locatie mogen roken en 90% gaf aan dat *ouders* nergens op de locatie mogen roken, niet binnen en buiten. Ongeveer een kwart (27%) gaf aan dat *medewerkers* (op bepaalde plekken) buiten mogen roken en 6% gaf aan dat *ouders* dit mogen. Ouders mogen nergens binnen roken. Eén respondent gaf aan dat personeel binnen en buiten mag roken en één respondent gaf aan dat personeel (op een bepaalde plek) binnen mag roken. Van deze twee respondenten, waar binnen gerookt mag worden, gaf één aan dat dit in een afgesloten rookruimte dient te gebeuren, de ander geeft niet aan dat dit een vereiste is.

Figuur 3.6. Rookplekken buiten in het zicht van kinderen

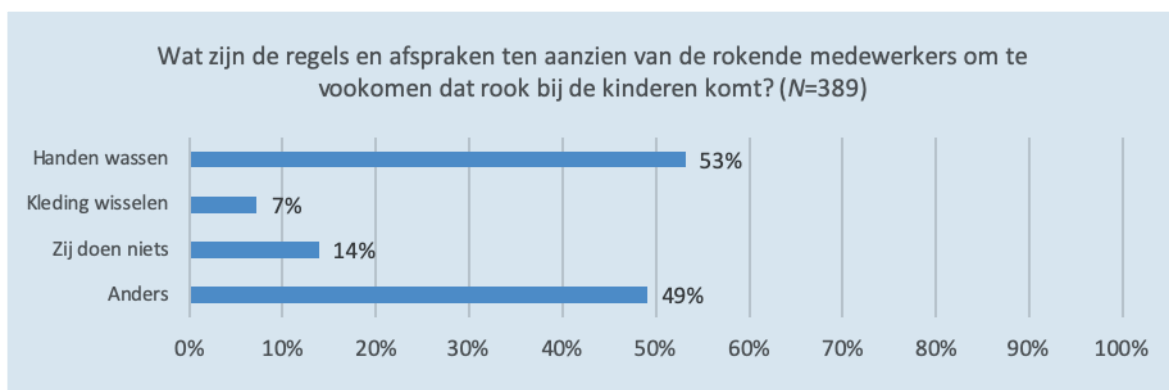


Noot: alleen ingevuld door respondenten die aangaven dat medewerkers resp. ouders op een bepaalde plek buiten mogen roken.

We hebben respondenten die aangaven dat er buiten op bepaalde plekken gerookt mag worden door personeel ($N=106$) en door ouders ($N=23$) gevraagd of deze rookplekken uit het zicht zijn van kinderen (Figuur 3.6). De rookplekken voor medewerkers bevinden zich in 89% van de gevallen *wel*, en in 11% van de gevallen *niet* uit het zicht van kinderen. De rookplekken voor ouders bevinden zich in 14 van de 23 gevallen *wel*, en in 9 gevallen *niet* uit het zicht van kinderen.

3.2.6 Regels en afspraken met rokende medewerkers

Figuur 3.7. Regels en afspraken om te voorkomen dat rook bij de kinderen komt

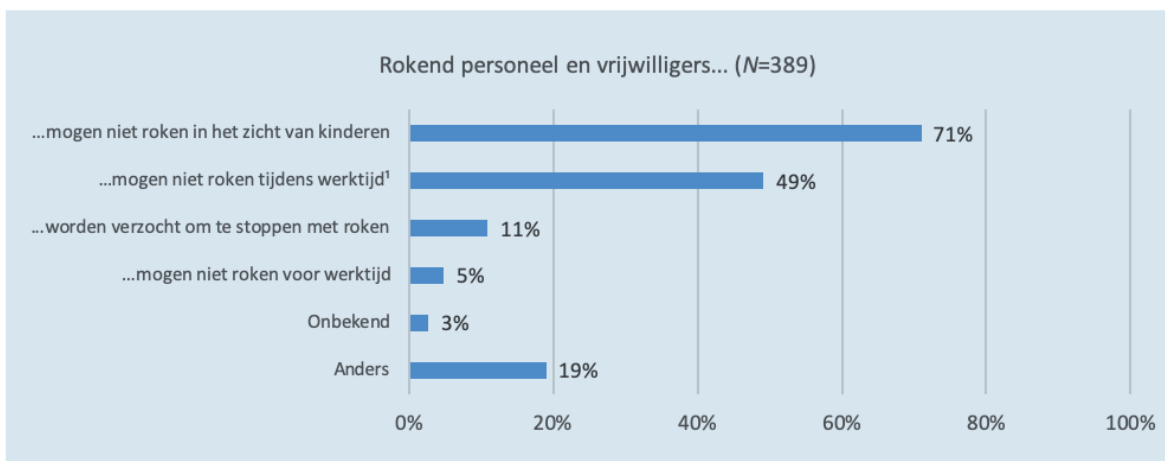


Noot: Respondenten konden meerdere antwoordopties binnen deze categorieën selecteren.

Aan de respondenten is gevraagd wat de regels en afspraken zijn ten aanzien van rokende medewerkers, ongeacht of deze afspraken en regels staan beschreven in een rookbeleid (Figuur 3.7 en Figuur 3.8). Om te voorkomen dat rook bij de kinderen komt gaf iets meer dan de helft (53%) van de respondenten aan dat rokende medewerkers hun *handen dienen te wassen* na het roken. Van de respondenten gaf 7% aan dat rokende medewerkers hun *kleding moeten wisselen* na het roken. Ook gaf 14% aan dat rokende medewerkers niets doen nadat ze gerookt hebben. De antwoorden op de antwoordcategorie "Anders, namelijk" ($n=191$)

staan beschreven in Bijlage 5 van dit rapport. Wat hierin vaak terugkomt is dat respondenten aangaven dat de vraag niet van toepassing is omdat ze *geen rokende medewerkers in dienst* hebben ($n=75$). Daarnaast werd zorgen voor een *frisse adem* (bijv. door het gebruik van kauwgom) ($n=37$), *tandenpoetsen* ($n=8$) en het gebruik van *parfum/deodorant* ($n=12$) vaak benoemd. Ook werd hier aangegeven dat er *geen afspraken* zijn ($n=15$).

Figuur 3.8. Regels en afspraken over roken tijdens werktijd



Noot: Respondenten konden meerdere antwoordopties binnen deze categorieën selecteren.

¹ Een veel voorkomend antwoord bij de categorie "Anders, namelijk" was dat personeel alleen rookt tijdens pauzes ($n=30$); het is niet overal duidelijk of deze pauze in de eigen tijd is of onder werktijd.

Van de respondenten gaf 71% aan dat rokend personeel en vrijwilligers³ niet in het zicht van kinderen mogen roken. Bijna de helft van de respondenten (49%) gaf aan dat medewerkers en vrijwilligers niet mogen roken tijdens werktijd. Een klein aantal respondenten (5%) gaf aan dat medewerkers en vrijwilligers ook niet vóór werktijd mogen roken. Ongeveer één op de tien respondenten (11%) gaf aan dat rokende medewerkers en vrijwilligers worden verzocht om te stoppen met roken. De antwoorden op de antwoordcategorie "Anders, namelijk" ($n=72$) staan beschreven in Bijlage 6 van dit rapport. Wat hierin vaak terugkomt is dat respondenten aangaven dat personeel alleen rookt tijdens de pauze ($n=30$). Het is echter niet overal duidelijk of dit gaat om een pauze in de eigen tijd of onder werktijd.

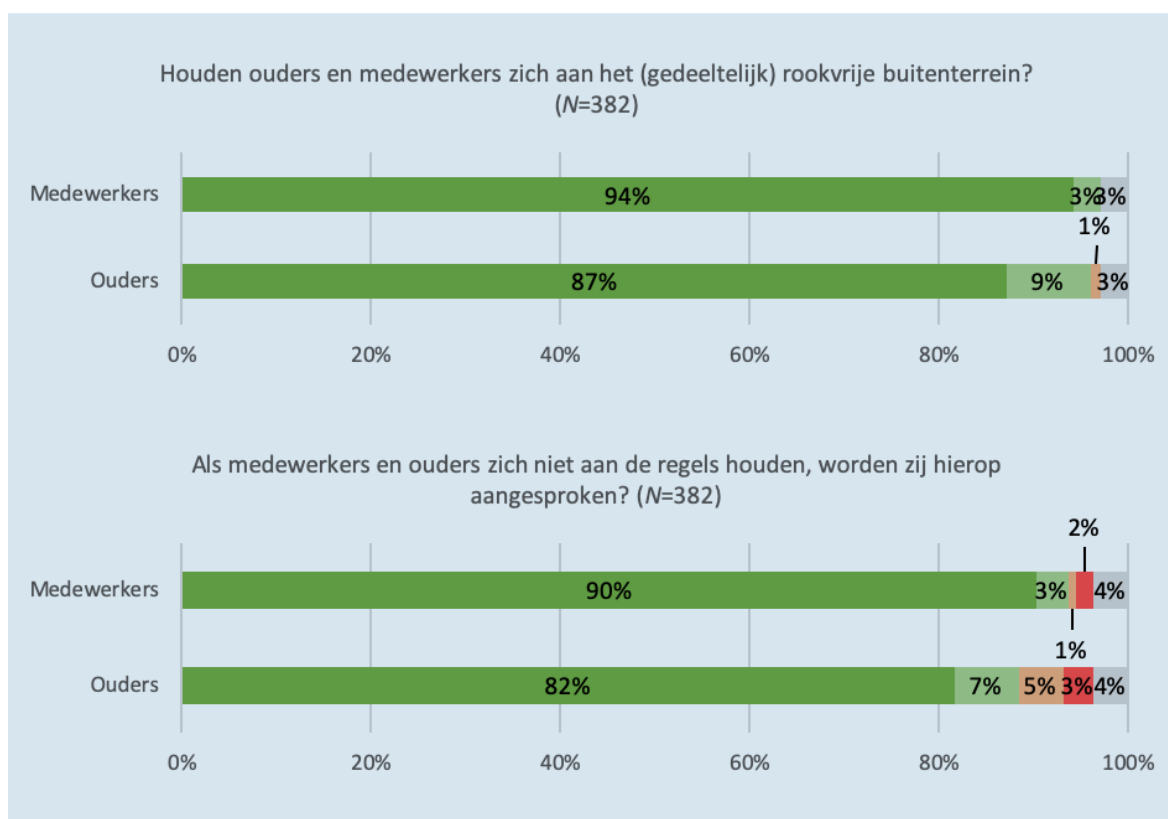
3.2.7 De dagelijkse praktijk

Aan de respondenten die hadden aangegeven dat het buitenterrein geheel of gedeeltelijk rookvrij is, werd een aantal stellingen voorgelegd over de dagelijkse praktijk (Figuur 3.9). Hieruit blijkt dat de meeste medewerkers (97%) en ouders (96%) zich altijd of vaak aan het (gedeeltelijk) rookvrije buitenterrein houden. Uit de antwoorden blijkt ook dat medewerkers en ouders altijd of vaak worden aangesproken als zij zich niet aan de regels houden; voor medewerkers (93%) ligt dit percentage nog iets hoger dan voor ouders (89%). Drie respondenten gaven aan dat medewerkers soms worden aangesproken, bij ouders waren dit

3 In afstemming met de monitor van het Longfonds (2015) zijn bij deze vraag ook vrijwilligers opgenomen.

er 18. Verder gaven 7 respondenten aan dat medewerkers nooit worden aangesproken, voor ouders waren dit er 12.

Figuur 3.9. De dagelijkse praktijk

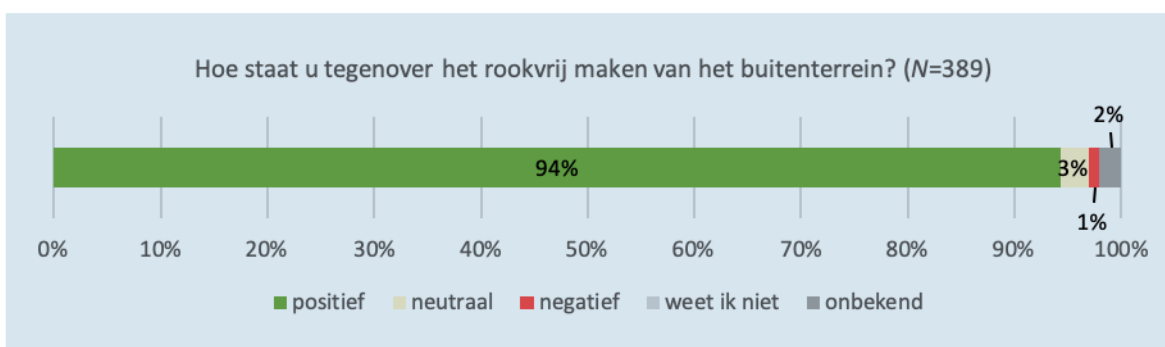


Noot: deze vraag is alleen ingevuld door respondenten die hadden aangegeven een geheel of gedeeltelijk rookvrij buitenterrein te hebben. Van zes respondenten zijn de antwoorden op deze stellingen op "onbekend" gezet, omdat het vermoedelijk leidinggevenden betreft die naar verwachting minder zicht hebben op de dagelijkse praktijk bij een kinderopvanglocatie. Door afronding tellen niet alle percentages op tot 100%.

3.2.8 Mening over roken in de kinderopvang

We hebben respondenten ook gevraagd naar hun mening over niet (mee)roken in de kinderopvang. Hieruit blijkt dat de meeste locatiemanagers (94%) positief staan tegenover het rookvrij maken van het buitenterrein van de kinderopvanglocatie (Figuur 3.10). Tien respondenten staan hier neutraal tegenover, vier respondenten negatief en één respondent heeft hierover geen mening.

Figuur 3.10. Mening over het rookvrij maken van het buitenterrein



Noot: "onbekend" en "weet ik niet" dienen verschillend geïnterpreteerd te worden; "onbekend" betekent dat er op de betreffende vraag een antwoord mist en "weet ik niet" betekent dat de locatiemanager het antwoord op de vraag niet weet (bijv. geen mening heeft), maar dit wel als zodanig heeft aangegeven.

De meeste respondenten vonden dat medewerkers en ouders niet mogen roken in het bijzijn van kinderen (99% resp. 94% Figuur 3.11). Ook vonden de meeste respondenten (97%) dat het kinderdagverblijf verantwoordelijk is voor het voorkomen van meeroken bij kinderen tijdens hun verblijf op het kinderdagverblijf. We hebben respondenten ook gevraagd of kinderdagverblijven verantwoordelijk zijn voor het voorkomen van meeroken bij kinderen in hun thuis/privéomgeving. Hierover zijn de meningen onder locatiemanagers verdeeld; de helft van de respondenten (50%) vond *niet* dat het kinderdagverblijf hiervoor verantwoordelijk is, 23% van de respondenten vond *wel of enigszins* dat het kinderdagverblijf hiervoor verantwoordelijk is en 26% stond er neutraal in.

Daarnaast hebben we respondenten gevraagd naar hun mening over mogelijke maatregelen omtrent rokende medewerkers. De meeste respondenten (93%) vonden dat medewerkers van het kinderdagverblijf hun handen *wel* moeten wassen na het roken, 3% was het hiermee niet eens of oneens en 2% vond *niet* dat medewerkers dit hoeven te doen. Van de respondenten vond 41% dat medewerkers zich *wel* moeten omkleden nadat ze gerookt hebben, 32% vond *niet* dat medewerkers dit hoeven te doen en 25% stond er neutraal in. Iets meer dan twee derde van de locatiemanagers (70%) vond dat medewerkers *niet* mogen roken tijdens werktijd, 16% was het hiermee niet eens of oneens en 14% van de respondenten vond *wel* dat medewerkers mogen roken tijdens werktijd.

Figuur 3.11. Meningen over het voorkomen van meeroken



Noot: Door afronding van de percentage tellen niet alle percentages op tot 100%.

3.2.9 Overige opmerkingen

Aan het einde van de vragenlijst kregen de respondenten de mogelijkheid om algemene opmerkingen te geven over de vragen en over het onderwerp. In totaal vulden 70 respondenten hier iets in (voor het volledige overzicht, zie Bijlage 7). Sommige antwoorden kwamen overeen met wat eerder werd aangegeven. Zo werd meerdere malen genoemd dat het buitenterrein geheel rookvrij is en dat medewerkers alleen roken in hun eigen pauze buiten het terrein en buiten het zicht van kinderen.

Een aantal respondenten gaf een toelichting op bepaalde antwoorden. De meeste van deze verdiepende antwoorden komen ook terug in de interviews in Hoofdstuk 4. Zo werd een aantal keer genoemd dat het voorkomen van meeroken in de thuissituatie niet de verantwoordelijkheid van de medewerkers van het kinderdagverblijf is, maar dat zij ouders wel kunnen voorlichten of kunnen adviseren als zij weten dat ouders bij kinderen roken.

“De vraag over de verantwoordelijkheid voor het roken thuis. Hier heb ik oneens ingevuld. Wij zijn niet verantwoordelijk voor wat er thuis gebeurt. Dit neemt niet weg dat wij ouders willen voorlichten als het gaat om dit soort zaken.”

Ook werd de voorbeeldfunctie van medewerkers benoemd:

“Roken en kinderen horen niet bij elkaar, net als kinderen en alcohol. Voorbeeld doet volgen. Het hoort niet bij elkaar.”

“Ik vind dat wij als kinderdagverblijf verantwoordelijk zijn voor het voorbeeld dat wij aan kinderen geven.”

Daarnaast werd over verschillende maatregelen gesproken om te voorkomen dat rooklucht bij kinderen komt:

“Als medewerksters gerookt hebben zou ik graag zien dat ze hun tanden poetsen.”

“Medewerkers mogen in de middagpauze roken. Dan daarna handen wassen en een pepermintje eten.”

“Ons personeel mag roken tijdens werktijd, maar niet in de buurt van de opvang. Iedereen zorgt ervoor opgefrist terug te komen bij de kinderen.”

“Stagiaires die roken, horen dat wij denken dat kinderen en roken niet samen gaan. Dat wij niet willen dat sigaretten op enige manier in verband gebracht worden met [naam organisatie] (niet zien, ruiken, ect.). Hoe zij dat doen moeten ze zelf uitvissen.”

“Uiteraard geleden er regels waar de medewerkers zich aan moeten houden, zoals direct na het roken handen wassen en desinfecteren, jas of vest omwisselen als ze in de buurt van de kinderen zijn.”

3.3 Conclusie

Het doel van dit vragenlijstonderzoek was om inzicht te krijgen in de mate waarin buitenterreinen van kinderdagverblijven rookvrij zijn, de manier waarop rookbeleid wordt uitgedragen en gehandhaafd en in de attitude van locatiemanager ten aanzien van roken in de kinderopvang.

Het grootste gedeelte (86%) van de ondervraagde locatiemanagers ($N=389$) gaf aan dat het buitenterrein van hun kinderdagverblijf in zijn geheel rookvrij is. Bij 12% was het buitenterrein gedeeltelijk rookvrij en bij 2% was het buitenterrein in het geheel niet rookvrij. Voor zover mogelijk, zijn de percentages vergelijkbaar met de percentages uit de monitor van het Longfonds uit 2015, waarin deze percentages afzonderlijk voor kinderdagverblijven en peuterspeelzalen zijn nagevraagd. Van de in 2015 onderzochte kinderdagverblijven ($N=274$) was 89% van de buitenterreinen geheel rookvrij, 10% gedeeltelijk rookvrij en 1% in het geheel niet rookvrij. Voor peuterspeelzalen ($N=251$) was dit respectievelijk 80%, 15% en 5%. Op basis van deze percentages lijkt het aantal geheel rookvrije buitenterreinen van kinderdagverblijven gelijk te zijn gebleven ten opzichte van de percentages uit de monitor van het Longfonds uit 2015. Een groot gedeelte (94%) van de locatiemanagers staat positief tegenover het rookvrij maken van het buitenterrein. Het percentage is vergelijkbaar met het percentage uit de monitor van het Longfonds uit 2015 (92%). Hieruit kan worden afgeleid dat er voldoende draagvlak is onder locatiemanagers voor een geheel rookvrij buitenterrein.

Het merendeel van de respondenten (76%) gaf aan dat er niet bij de ingang van het terrein van het kinderdagverblijf gerookt mag worden, 21% gaf aan dat dit wel is toegestaan. Bij doorvragen blijkt echter dat sommige kinderdagverblijven hier geen afspraken over hebben gemaakt en dat het moeilijk is om dit te verbieden voor ouders en andere niet-medewerkers, omdat dit de openbare weg is.

Uit de resultaten blijkt dat medewerkers en ouders zich vaak houden aan de regels voor het (gedeeltelijk) rookvrije buitenterrein. Ook blijkt dat medewerkers die zich niet aan het (gedeeltelijk) rookvrije buitenterrein houden hier vaak op worden aangesproken door collega's. Ouders die zich er niet aan houden worden hier iets minder vaak op aangesproken door medewerkers. Het aanspreken van ouders, vrijwilligers en personeel blijkt wel de manier die meestal wordt ingezet om kenbaar te maken dat het buitenterrein geheel of gedeeltelijk rookvrij is. In mindere mate wordt dit gecommuniceerd via informatiegidsen, nieuwsbrieven, websites en bordjes (rookvrij of rookverbod). Stickers voor op de grond en posters worden zelden gebruikt. Opvallend is dat 23% van de ondervraagden aangaf dat een (gedeeltelijk) rookvrij buitenterrein niet wordt kenbaar gemaakt.

Bijna een derde (31%) van de respondenten gaf aan dat één of meerdere medewerkers roken tijdens werktijd. De meest gemaakte afspraak met medewerkers is om niet in het zicht van kinderen te roken (71%). Deze afspraak hangt samen met de voorbeeldfunctie die medewerkers van de kinderopvang hebben ten aanzien van de kinderen. Specifiek kijkend naar plekken waar volgens respondenten ($N=106$) door medewerkers gerookt mag worden gaf een groot deel (89%) van hen aan dat deze rookplekken uit het zicht van kinderen liggen. Toch gaf 11% aan dat dit plekken zijn waar wel door medewerkers gerookt mag worden in het zicht van kinderen. Rookplekken waarvan door respondenten ($N=23$) werd aangegeven dat

ouders daar mogen roken liggen naar verhouding minder vaak buiten het zicht van kinderen (61% wel en 35% niet). Hieruit blijkt dus dat lang niet alle rookplekken voor medewerkers en ouders buiten het zicht van kinderen liggen.

Over het voorkomen van derdehands rook worden minder vaak afspraken met medewerkers gemaakt dan over roken in het zicht. Iets meer dan de helft (53%) van de respondenten gaf aan dat medewerkers hun handen moeten wassen na het roken. Opvallend is dat slechts 7% van de respondenten aangaf dat rokende medewerkers hun kleding moeten wisselen na het roken. We hebben respondenten ook gevraagd naar hun mening over het wassen van handen en het wisselen van kleding na het roken. Hieruit komt naar voren de meeste respondenten (93%) vonden dat medewerkers hun handen moeten wassen na het roken. Over het wisselen van kleding zijn de meningen tussen respondenten verdeeld; 41% vond dat medewerkers hun kleding moeten wisselen na het roken, 32% vond dat dit niet hoeft en 15% stond hier neutraal tegenover. Wat verder opvalt is dat locatiemanagers middelen als kauwgom, deodorant en parfum inzetten om te voorkomen dat de rooklucht bij kinderen komt.

Van de respondenten gaf 49% aan dat er niet tijdens werktijd gerookt mag worden en 5% gaf aan dat er niet voor werktijd gerookt mag worden. Als medewerkers roken voor of tijdens werktijd of in hun eigen pauze is het belangrijk om maatregelen te nemen om blootstelling aan derdehands rook bij kinderen terug te dringen. Uit deze resultaten blijkt dat er nog ruimte is om hiervoor de juiste maatregelen te treffen.

De meeste locatiemanagers (93%) vonden dat ouders en medewerkers niet mogen roken in het bijzijn van kinderen, en vonden het de verantwoordelijkheid van het kinderdagverblijf om te voorkomen dat rook bij de kinderen komt tijdens hun aanwezigheid op het kinderdagverblijf. De meningen zijn echter verdeeld daar waar het de verantwoordelijkheid van het kinderdagverblijf betreft in het voorkomen van meerroken door kinderen in de thuis/privéomgeving. De helft van de locatiemanagers (50%) vond niet dat zij hier verantwoordelijk voor zijn, slechts een kwart (23%) voelde zich hier wel verantwoordelijk voor. Het is dan ook interessant om verder te verkennen welke rol medewerkers van de kinderdagverblijven hierbij voor zichzelf zien weggelegd en welke overwegingen hierin meespelen. Uit de open vraag blijkt dat een aantal respondenten zich niet verantwoordelijk voelt voor meerroken in de thuissituatie, maar sommigen gaven wel aan ouders te kunnen voorlichten of adviseren. In de verdiepende interviews wordt hier verder over gesproken (Hoofdstuk 4).

4 Een verdiepende kwalitatieve verkenning

Hoofdbevindingen

Er zijn vijftien verdiepende interviews gehouden met medewerkers (veelal locatiemanagers) van kinderdagverblijven. Deze interviews leveren de volgende bevindingen op:

- Medewerkers mogen vaak alleen in de eigen tijd (pauze) roken. Sommige respondenten zouden het liefst zien dat medewerkers helemaal niet roken en geven aan dat dit een knelpunt is. Zij kunnen dit niet verbieden, omdat dit de eigen tijd van de medewerker is.
- Medewerkers en ouders houden zich vaak aan het rookvrije buitenterrein. Toch komen er nog situaties voor waarbij medewerkers stiekem roken. Ook komt het voor dat medewerkers niet weten waar ze wel kunnen roken en dit dan elders doen – bijvoorbeeld in hun auto.
- De meningen zijn verdeeld over het gebruik van rookvrij bordjes/stickers om duidelijk te maken dat een buitenterrein (gedeeltelijk) rookvrij is. Sommigen vinden het een goede manier om uit te dragen dat het kinderdagverblijf rookvrij is. Anderen vinden het gebruik ervan onnodig omdat zij het duidelijk genoeg achten dat roken op het buitenterrein niet is toegestaan.
- Medewerkers mogen vaak niet voor de ingang van het kinderdagverblijf roken, maar voor ouders en andere niet-medewerkers vindt men dit lastig te verbieden omdat het de openbare weg is.
- De term 'derdehands rook' is veelal niet bekend onder medewerkers. Er worden meestal geen duidelijke afspraken gemaakt om derdehands rook te verminderen of te voorkomen. Locatiemanagers gaan er vaak vanuit dat medewerkers hun handen wassen na het roken. Kleding wordt vaak niet gewisseld en sommige respondenten geven aan dit ook niet nodig te vinden.
- Wel worden vaak gesprekken gevoerd over het voorkomen van een rooklucht bij medewerkers. Hiervoor worden naast het wassen van handen ook maatregelen genoemd zoals het nemen van kauwgom, het poetsen van tanden en het spuiten van parfum.
- Bij het voorkomen van meeroken door kinderen in de thuissituatie zien respondenten voor zichzelf geen, of slechts een beperkte rol weggelegd. Het uitdragen van een rookvrij kinderdagverblijf wordt genoemd als voorbeeld richting ouders. Maar een stap verder, namelijk het gesprek aangaan met ouders en hen een (rookvrij) advies geven, is iets waarin respondenten vooral niet te ver willen gaan. Men ziet hierin een rol weggelegd voor zorgverleners, zoals bij het consultatiebureau.
- Het lijkt binnen een grotere organisatie lastiger voor locatiemanagers om het rookbeleid aan te passen dan binnen een kleine organisatie. Bij een kleinere organisatie zijn locatiemanagers soms zelf verantwoordelijk voor het opstellen van een beleid, terwijl hier bij een grotere organisatie soms niet de vrijheid voor is.

4.1 Methode

In de vragenlijst (zie methode Hoofdstuk 2) konden locatiemanagers aangeven of ze benaderd mochten worden voor een interview met verdiepende vragen over de ingevulde vragenlijst en konden zij hun e-mailadres achterlaten ($n=149$). Hiervan is, totdat in de interviews saturatie was bereikt, uiteindelijk ongeveer een derde benaderd om deel te nemen aan een telefonisch interview. De locatiemanagers werd per mail gevraagd om zelf deel te nemen aan een interview of om een pedagogisch medewerker van de locatie te vragen om deel te nemen. De kinderdagverblijven zijn geselecteerd op basis van het gevoerde (in)formele rookbeleid, met als doel om daarin diversiteit te laten terugkomen in de interviews. Daarnaast werd via nieuwsbrieven en berichten op websites van brancheverenigingen van kinderopvangorganisaties aandacht gevraagd voor deze verkenning en konden locatiemanagers of pedagogisch medewerkers zich per mail opgeven voor een interview.

In januari, februari en maart 2019 zijn vijftien telefonische interviews afgenomen. De tijdsduur varieerde van 11 tot 32 minuten, met een gemiddelde van 20 minuten. De vragen vormden een verdieping op de online vragenlijst en richtten zich voornamelijk op het opstellen van het rookbeleid, het buitenterrein, de afspraken met medewerkers en ouders, en op de rol van medewerkers in het voorkomen van tweede- en derdehands rook op het kinderdagverblijf en in de thuissituatie van kinderen. De topiclijst is te vinden in Bijlage 8.

4.1.1 Analyse

De interviews zijn net als het formele rookbeleid geanalyseerd aan de hand van de *grounded theory* met behulp van een kwalitatief analyse softwareprogramma MAXQDA. Voor de volledige beschrijving van de analyse zie Hoofdstuk 2.

4.2 Resultaten

Dit hoofdstuk beschrijft de uitkomsten van de interviews met medewerkers in de kinderopvang. Paragraaf 4.2.1 geeft een aantal demografische kenmerken over de geïnterviewde populatie weer. De volgende paragrafen beschrijven verschillende thema's die besproken werden in de interviews, zoals: de ervaringen met een rookvrije kinderopvang (4.2.2), het opgestelde rookbeleid (4.2.3), het (rookvrije) buitenterrein (4.2.4), handhaving van het rookbeleid (4.2.5), rol in het voorkomen van meeroken (4.2.6), de mening van respondenten over het rookbeleid (4.2.7) en de aanbevelingen van respondenten omtrent het rookbeleid (4.2.8). Deze thema's worden geïllustreerd met relevante citaten (cursief)⁴. Indien mogelijk werd de ingevulde vragenlijst aangehouden als leidraad voor de interviews, zodat de meeste thema's bij elke respondent aan bod kwamen.

4 Om deze citaten makkelijker in de context te kunnen plaatsen zijn per citaat aanwijzingen gegeven: de functie van de respondent, de grootte van de kinderdagverblijfsorganisatie (klein (<6 locaties), middelgroot (6-20 locaties) en groot (>20 locaties)) en informatie over het rookbeleid van het kinderdagverblijf (formeel, informeel of geen rookbeleid).

4.2.1 Demografische gegevens

In totaal zijn er vijftien telefonische interviews afgenomen. De meeste interviews waren met locatiemanagers ($n=14$), die al dan niet ook eigenaar waren van een kinderdagverblijf, één respondent was enkel eigenaar. Bij één interview sloot ook een pedagogisch medewerker aan.

4.2.2 Ervaringen met een rookvrije kinderopvang

Een aantal respondenten gaf aan het heel logisch te vinden dat er in de kinderopvang niet wordt gerookt, omdat er met kinderen wordt gewerkt.

“Het is niet iets waar in de kinderopvang heel vaak bij stilgestaan wordt omdat het gewoon is van de kinderopvang is rookvrij punt.” (Locatiemanager, kleine organisatie, formeel rookbeleid)

Ook waren enkele respondenten die al langer werkzaam zijn in de kinderopvang van mening dat er in de afgelopen jaren veel is veranderd en dat er steeds minder wordt gerookt.

“Het is grappig want een paar jaar geleden zei ik nog expliciet als ze hier komen solliciteren ‘je mag hier niet roken’ en nu, ik zeg het eigenlijk nooit meer, ik vind het eigenlijk vanzelfsprekend dat je niet rookt als medewerker in de kinderopvang.” (Locatiemanager, kleine organisatie, formeel rookbeleid)

Roken in de pauzes

Een aantal respondenten vertelde dat medewerkers enkel in de pauzes mogen roken, wat de eigen tijd is van medewerkers.

“Nee alleen in hun pauze tussendoor ga je bij mij niet van de groep af.” (Locatiemanager, kleine organisatie, formeel rookbeleid)

Een paar respondenten zouden het roken tijdens de aanwezigheid op het kinderdagverblijf, dus ook tijdens de pauze in de eigen tijd helemaal willen verbieden, maar zij gaven aan dat zij hier niks over kunnen zeggen omdat deze pauze de eigen tijd van de werknemer is.

“Nou ik vind eigenlijk wel dat het roken verboden mag worden tijdens werktijd, daar zou ik het liefste naar toe willen.” (Locatiemanager, grote organisatie, geen rookbeleid)

Een locatiemanager gaf aan dat zij de afspraak heeft gemaakt dat als een medewerker rookt vóór werktijd of in de pauze, deze medewerker niet op de babygroep (tot 1 jaar) mag staan, omdat lichamelijk contact met baby's frequenter voorkomt dan bij oudere kinderen:

“Nee dan mag je ook niet in je pauze roken, dus daar hebben leidsters dan ook bewust voor gekozen om dan niet meer met baby's te werken.” (Locatiemanager, middelgrote organisatie, formeel rookbeleid)

Een rokende pedagogisch medewerker, waarvoor geldt dat zij niet mag roken vóór werktijd of in de pauze als zij op de babygroep staat, gaf aan dat het lastig is, dat dit niet mag roken, terwijl dit haar eigen tijd is.

“Op zich kan ik me daar heel goed in verplaatsen. Het is alleen wel heel lastig en vooral in die periode dat je eigenlijk je eigen tijd hebt zeg maar en dat vind ik daar wel heel lastig in, dat ik in mijn eigen tijd gebonden ben natuurlijk voor de werkgever om je aan die regels te houden. Ja dat is wel echt gewoon heel lastig en met het oog op de kinderen begrijp ik het natuurlijk zeker.” (Pedagogische medewerker, middelgrote organisatie, formeel rookbeleid)

4.2.3 Opstellen rookbeleid

De respondenten gaven aan dat het rookbeleid op schrift staat (formeel beleid) ($n=8$), dat er beleid is maar dat het niet op schrift staat (informeel beleid) ($n=4$) of dat er geen beleid is ($n=3$).

In sommige gevallen werd bij het opstellen van het rookbeleid rokende medewerkers gevraagd om hierover mee te denken, maar in andere gevallen werden de afspraken die werden vastgelegd in het rookbeleid enkel meegedeeld aan (rokende) medewerkers. De redenen voor het opstellen van een rookbeleid verschilden. Redenen die door één of enkele respondenten werden genoemd zijn; de komst van een rokende stagiaire of nieuwe medewerker, het aanpakken van alle beleidsdocumenten, door bijvoorbeeld veranderingen in de wet, en het aanpassen van de pauzetijd.

4.2.4 Buitenterrein

De respondenten gaven aan dat het buitenterrein van hun kinderdagverblijf geheel ($n=12$) of gedeeltelijk ($n=3$) rookvrij is.

Als medewerkers op (bepaalde delen van) het buitenterrein mogen roken is dit vaak op momenten dat kinderen niet buiten spelen of zijn dit delen op het buitenterrein waar kinderen niet komen.

“Als ik naar mijn eigen locatie kijk dan is het aan de voorkant waar geen kinderen spelen, op de parkeerplaats zeg maar in een hoekje. Hoe dat is bij andere locaties dat weet ik niet.” (Locatiemanager, grote organisatie, formeel rookbeleid)

“Over het algemeen roken ze alleen in de pauzes en dan zijn de kinderen niet buiten.” (Locatiemanager, grote organisatie, geen rookbeleid)

Naleving van het (gedeeltelijk) rookvrije buitenterrein

Het komt niet vaak voor dat de respondenten ouders of medewerkers moeten aanspreken op het feit dat ze buiten roken op plekken waar dit niet is toegestaan. Sommige respondenten gaven wel aan dat ze ruiken dat sommige ouders vlak voor aankomst op het kinderdagverblijf hebben gerookt.

Een locatiemanager gaf aan dat medewerkers zich soms niet aan de afspraak van het rookvrije buitenterrein houden:

“Nou als ik aankom rijden bijvoorbeeld dan zag ik medewerkers snel hun hand op hun rug doen, terwijl ik de rook achter hun vandaan zag komen en zij staan dus gewoon voor het pand te roken op het moment dat ik daar niet ben.” (Locatiemanager, grote organisatie, informeel rookbeleid)

Ook gaf een andere locatiemanager aan dat medewerkers in hun auto gaan roken, omdat ze dit niet meer op en rondom het terrein van het kinderdagverblijf mogen doen.

“Dan gingen leidsters in hun auto roken weet je wel, omdat ze niet over straat mochten en ook niet in of om het gebouw mochten roken. Ja het zijn toch lastige dingen, als het verstokte rokers zijn die vinden het onzin, denk ik.” (Locatiemanager, kleine organisatie, formeel rookbeleid)

Kenbaar maken dat het buitenterrein (gedeeltelijk) rookvrij is

Slechts enkele respondenten gaven aan dat er door middel van bordjes of stickers wordt aangegeven dat hun buitenterrein (gedeeltelijk) rookvrij is, het gaat daarbij zowel om rookvrije generatie bordjes/stickers als om andere verboden te roken stickers/bordjes. Het merendeel van de respondenten gaf aan dat het (gedeeltelijk) rookvrije buitenterrein niet wordt duidelijk gemaakt door middel van een bord of sticker.

De meningen over het plaatsen van een bordje of sticker zijn verdeeld onder de respondenten. Sommigen vonden het een goed idee om wel een bord op te hangen, ook al denken ze dat de meeste mensen ook zonder bord of sticker er wel al van op de hoogte zijn dat het buitenterrein (gedeeltelijk) rookvrij is.

“Ik denk dat dat [bord ophangen] toch nog wel extra het signaal afgeeft van dat roken niet gewenst is en de meeste mensen begrijpen dat en nemen dat aan, maar misschien dat het toch niet extra het belang behartigt als je dat laat zien.” (Locatiemanager, grote organisatie, formeel rookbeleid)

Ook gaven sommige respondenten aan het niet nodig te vinden om bordjes op te hangen, omdat het bij iedereen bekend is dat er niet gerookt mag worden.

“Nee die hebben er wel gehangen, maar die hebben we weggehaald, ik vind het zo een lelijk gezicht die bordjes, het is nu wel bekend.” (Locatiemanager, grote organisatie, geen rookbeleid)

Enkele respondenten gaven aan dat er in de informatiegids of huisregels staat beschreven dat het buitenterrein (gedeeltelijk) rookvrij is. Daarnaast wordt het door medewerkers vaak mondeling doorgegeven aan medewerkers of ouders dat het buitenterrein rookvrij is. Bij een gedeeltelijk rookvrije buitenterrein wordt met de medewerkers soms een plaats afgesproken waar gerookt mag worden op het buitenterrein, vaak uit het zicht van kinderen (en overige bezoekers).

Gedeeld buitenterrein met scholen

Uit de interviews werd ook duidelijk dat bij een paar kinderdagverblijven het buitenterrein

wordt gedeeld met een basisschool en dat het kinderdagverblijf zich dan houdt aan de regels voor het (rookvrije) buitenterrein van de school. Het rookvrij maken van het buitenterrein gebeurt vaak op initiatief van de basisschool. Het kinderdagverblijf wordt er wel bij betrokken en stemt er mee in. Eventuele bordjes worden ook vaak door de school geplaatst.

“Ik zit namelijk bij een school in, inmiddels staan er op het schoolplein borden dat er niet op het plein gerookt mag worden.” (Locatiemanager, grote organisatie, informeel rookbeleid)

Roken bij de ingang

Verschillende respondenten vertelden dat er door medewerkers niet bij de ingang gerookt mag worden.

“Nee bij de ingang niet, we hebben dus eigenlijk verderop een hoekje bestempeld waar het dan wel mag.” (Locatiemanager, grote organisatie, formeel rookbeleid)

Een paar locatiemanagers vertelden dat het lastig is om ouders en andere niet-medewerkers te verbieden om voor de ingang te roken, omdat dit de openbare weg is.

“Kijk voor de entree mogen ze [ouders] roken, ik heb het liever niet, maar ik kan het ze niet verbieden, het zijn klanten en ik kan ze niet verbieden dat ze daar roken. Ik mag ze wel verbieden om in mijn gang te roken als er mensen staan, maar ik kan ze niet verbieden voor de deur te roken. Wat ik wel kan zeggen is pas op als je je sigaret weggooit dat ze dat dus in de prullenbak moeten doen omdat anders de kinderen dat kunnen opeten en dat is schadelijk.” (Locatiemanager, grote organisatie, informeel rookbeleid)

4.2.5 Handhaving

Medewerkers aanspreken

De meeste respondenten gaven aan dat medewerkers worden aangesproken als zij de afspraken omtrent het roken niet nakomen. Soms is het lastig om medewerkers aan te spreken, omdat roken in de eigen pauze van een medewerker niet kan worden verboden.

“Ik geef aan dat ik het ruik en ik geef aan dat ik het niet gepast vind en dat ik het vervelend vind, maar je kunt het niet verbieden eh, je kunt op basis van lichaamsgeur iemand niet beoordelen dus dat is een ingewikkeld iets.” (Locatiemanager, grote organisatie, geen rookbeleid)

Een locatiemanager van meerdere locaties vertelde dat zij medewerkers erop aanspreekt als zij zich niet aan de regels houden, maar dat dit vaak niet helpt.

“Met andere woorden zij lappen dus de regels aan hun laars met de bedrijfskleding aan en dan draaien ze die sigaret even weg met de hoop dat ik het niet zie, maar goed ik spreek ze daar natuurlijk alsnog op aan en dan oh ja sorry ik zal het niet meer doen je hebt gelijk en een week later staan ze er weer.” (Locatiemanager, grote organisatie, informeel rookbeleid)

Over het geven van sancties aan medewerkers die zich (herhaaldelijk) niet aan het rookbeleid houden is niet gesproken in de interviews.

Ouders aanspreken

De meeste respondenten hebben nog niet meegemaakt dat ze ouders moeten aanspreken op het roken van een sigaret op het terrein.

“Er is nog nooit een ouder hier rokend naar het kinderdagverblijf gekomen, althans nooit weet ik niet, maar de afgelopen 10 jaar heb ik het niet meegemaakt.” (Locatiemanager, kleine organisatie, formeel rookbeleid)

Wel gaven sommige respondenten aan dat ze het ruiken dat een ouder bijvoorbeeld in de auto heeft gerookt, maar daarop spreken ze een ouder vaak niet aan (zie ook 4.2.6).

“Alleen dan dat ze vooraf hebben gerookt, maar ja daar kan je niks van zeggen, ik zal er ook niks van zeggen als een ouder meteen een speen uit zijn tas pakt en dat wij ook denk, dat kind kan prima zonder speen de hele dag, wij zijn geen opvoeders van ouders.” (Locatiemanager, middelgrote organisatie, formeel rookbeleid)

4.2.6 Rol in voorkomen tweede- en derdehands rook

Voorkomen tweede- en derdehands rook op het kinderdagverblijf

Uit de interviews komt net als uit de online vragenlijst naar voren dat medewerkers in de kinderopvang willen voorkomen dat kinderen meeroken tijdens hun verblijf op het kinderdagverblijf. Bij de geïnterviewde kinderdagverblijven is het buitenterrein geheel of gedeeltelijk rookvrij, waarbij de afspraken zijn dat er niet in het bijzijn en het zicht van de kinderen wordt gerookt.

Respondenten gebruiken de term derdehands rook niet vaak, maar benoemen wel de rooklucht die achterblijft in de adem en kleding van medewerkers die gerookt hebben. De meeste ondervraagden zijn van mening dat het niet wenselijk is dat deze rooklucht achterblijft op de werknemers wanneer zij na het roken weer terug naar de groep gaan. Een respondent vergeleek de rooklucht met een zweetlucht die ook niet wenselijk is bij medewerkers. De respondenten gaven aan dat medewerkers die naar rook ruiken hierop worden aangesproken door de locatiemanager of andere medewerkers. Ook zijn er respondenten die aangaven dat ze het toestaan dat medewerkers roken als zij na het roken niet naar rook ruiken.

“Nee het geeft een bepaalde stank en ik wil dat mijn leidsters zich verzorgen, net als dat ik niet wil dat mijn leidsters naar zweet stinken of dat ze er onverzorgd uitzien, wil ik ook niet dat ze naar rook ruiken, ik vind dat een bepaalde representatie van het bedrijf en professionaliteit die wij uitstralen en daar hoort een stinkende adem gewoon niet bij.” (Locatiemanager, kleine organisatie, informeel rookbeleid)

Afspraken over het terugdringen van derdehands rook, zoals handen wassen en kleding wisselen worden niet altijd gemaakt of vastgelegd. Enkele respondenten gaven aan dat medewerkers na het roken hun handen wassen. Vaak zijn hier geen afspraken over gemaakt met de medewerkers, maar wordt dit als vanzelfsprekend gezien en wordt verwacht dat medewerkers dit uit zichzelf doen.

“Ja dat [handen wassen] staat niet op papier maar is eigenlijk een ongeschreven regel.” (Locatiemanager, grote organisatie, geen rookbeleid)

Afspraken over het wisselen van kleding worden niet vaak gemaakt. Een respondent gaf aan dat medewerkers hun kleding wisselen na het roken. Daarnaast gaf een andere respondent aan dat medewerkers een jas aan moeten doen tijdens het roken en die vervolgens op een andere plek dan bij de kinderen moet ophangen. Bij een ander kinderdagverblijf is het beleid vooral gericht op het imago van het kinderdagverblijf, dus bijvoorbeeld het niet zichtbaar dragen van bedrijfskleding met een logo van het kinderdagverblijf tijdens het roken.

“Een werkgever boeit eigenlijk alleen maar of zijn naam niet ten schande gemaakt wordt door rokende medewerkers, want daar is het beleid op gebaseerd en ik denk juist dat het goed is om te zeggen wat voor voordelen het oplevert als medewerkers gewoon stoppen.” (Locatiemanager, grote organisatie, informeel rookbeleid)

Over het wisselen van kleding zijn de meningen verdeeld onder de respondenten. Enkele respondenten gaven aan dat het wisselen van kleding een goede manier kan zijn om te voorkomen dat de geur bij kinderen terecht komen. Daarnaast wordt het roken op deze manier nog meer ontmoedigd.

“Nou ja dat is echt ontmoediging natuurlijk, gewoon van neem een schone set kleren mee. Ik ben zelf niet-rokend, dus het valt mij op dat als ik met iemand spreek die net gerookt heeft, dat het in zijn kleren hangt. Als roker denk ik niet dat je dat merkt, maar als niet-roker komt daar gewoon een walm af en ik heb daar zelf nooit over nagedacht, maar ik vind dat wel een mooie suggestie om mensen nog meer bewust te maken van wat hun professe is en dat dat eigenlijk in tegenstelling is met het belang van het kind.” (Locatiemanager, middelgrote organisatie, formeel rookbeleid)

Toch vonden andere ondervraagden het wisselen van kleding iets te ver gaan. Zij gaven aan dat het praktisch niet haalbaar is voor medewerkers om hun kleding te wisselen, omdat daar te weinig tijd voor is tijdens de pauze. Ook dacht een locatiemanager dat dit te veel weerstand zou opleveren onder rokers en waren sommige ondervraagden van mening dat dit niet nodig is, omdat de rookgeur toch niet zo blijft hangen als medewerkers buiten roken.

“Dat [kleding wisselen] is niet te doen, ik kan moeilijk verwachten dat mensen verschillende kleding mee gaan nemen en ik denk op zich ook wel dat als mensen buiten gaan roken dat het wel meevalt, kijk als je in een rookhok gaat staan, dan ruik je helemaal naar rook, maar als je buiten hebt gestaan, ja.” (Locatiemanager, kleine organisatie, formeel rookbeleid)

Bij sommige kinderdagverblijven worden ook alternatieve afspraken gemaakt om te voorkomen dat de rooklucht bij de kinderen komt. Net als uit de online vragenlijst blijkt ook uit de verdiepende interviews dat er afspraken worden gemaakt over het nemen van een kauwgom en het spuiten van een luchtje of deodorant om de rooklucht te verbergen.

“Nou dat als ze gerookt hebben en ze ruiken naar rook dat ze dan inderdaad kauwgom of pepermint of iets tegen die lucht die uit hun mond kan komen, dat ze daar iets tegen doen.” (Locatiemanager, kleine organisatie, formeel rookbeleid)

Voorkomen tweede- en derdehands rook in de thuissituatie

Volgens de respondenten is hun rol in het voorkomen van meeroken in de thuissituatie van kinderen veel kleiner dan op het kinderdagverblijf. Zij gaven aan dat zij geen zicht hebben op de thuissituatie en het niet hun taak is om ouders van kinderen hierop aan te spreken.

“Ja nou kijk wat er in de thuissituatie gebeurt daar heb je gewoon nul komma nul invloed op even zwart/wit gezegd. Dus ja mijn persoonlijk visie is natuurlijk dat het zeer ongezond is en niet mag. Maar ja het liefst wil je dat in die generatie heel jong aanpakken, maar het probleem is dat ouders dat doen of verzorgers in de directe omgeving thuis. Je kan dat aangeven, maar je kan daar niks aan doen in die zin van dat als een kind bij ons komt en dat stinkt naar rook, ja ik doe het andere kleren aan en ik doe in de was wat het aanheeft, maar daar houdt het wel mee op. Je kan niet zeggen we gaan een huisbezoekje afleggen.” (Locatiemanager, kleine organisatie, formeel rookbeleid)

Een paar respondenten gaven aan dat zij niet verantwoordelijk zijn voor meeroken in de thuissituatie van een kind, maar dat dit de taak van de ouders is.

“Ik vind niet dat wij daarvoor verantwoordelijk zijn, dat ligt echt bij de ouders zelf.” (Locatiemanager, grote organisatie, geen rookbeleid)

Twee respondenten gaven aan dat zij ouders bijvoorbeeld wel attenderen op gezonde voeding of verkeersveiligheid, maar dat roken niet een onderwerp is dat daar tussen hoort.

“Net als met gezonde voeding en traktaties dat vind ik wel, dat heeft wel een hele belangrijke rol voor de kinderen en ouders samen en bij roken denk ik wel eens van je kan wel veel op het bordje leggen van de kinderopvang of de scholen.” (Locatiemanager, grote organisatie, informeel rookbeleid)

“Wij doen aan gezonde voeding, wij laten kinderen water drinken, fruit eten en dat soort zaken en we proberen ouders erop te attenderen, we proberen ouders erop te attenderen op veilig verkeer en veilig vervoer, maar om ze ook te attenderen op roken, ja ik weet niet op gegeven moment stopt het een keer.” (Locatiemanager, middelgrote organisatie, geen rookbeleid)

Wel wordt een adviserende functie genoemd voor medewerkers uit de kinderopvang, maar respondenten hebben niet het idee dat dat veel oplevert.

“Nou ja weet je wat ouders thuis doen je kan daar natuurlijk een advies over geven, maar dat is niet aan ons. We zijn niet een opvoedende instantie om die ouders terecht te wijzen van dat kan niet. Wat we wel doen is als we bijvoorbeeld zien van dat kinderen in de auto zitten en de ouders roken, dan geven we wel mee van zou je dat wel doen, maar ik heb niet het gevoel dat ouders daar ook naar luisteren hoor als ze eenmaal die keuze hebben gemaakt.” (Locatiemanager, kleine organisatie, formeel rookbeleid)

“Nou ja als een kind echt stinkt en die komt hier binnen en je ruikt gewoon de sigarettenrook dan is het wel iets dat we met ouders daarover in gesprek gaan, hoe ze daar zelf tegenover staan en wat we dan merken aan kinderen. Maar ja, je kunt nooit zeggen dat ze het thuis niet mogen doen, ja nee, dat gaat gewoon niet.” (Locatiemanager, kleine organisatie, formeel rookbeleid)

Ook gaf een respondent aan dat het uitdragen van een rookvrij beleid bij het kinderdagverblijf een voorbeeld kan zijn voor ouders.

“We dragen zoveel mogelijk aan de ouders over wat wij doen en we hopen dat ze daar thuis ook mee verder gaan of dat ze daar ook een stukje willen oppakken van dat ze denken oh ja daar hebben ze wel gelijk in of dat ze dat zelf ook vanzelfsprekend vinden dat kan natuurlijk ook, maar ik hoef hun niet de wet te lezen.” (Locatiemanager, kleine organisatie, formeel rookbeleid)

4.2.7 Mening over rookbeleid

Veel respondenten gaven aan tevreden te zijn met het rookbeleid zoals dat nu op het kinderdagverblijf wordt gevoerd. Daarbij wordt een aantal keer vermeld dat zij geen of weinig rokende medewerkers hebben en dat ouders vaak niet roken op het kinderdagverblijf en dat ze tot op heden nog nooit problemen hebben gehad met de naleving van het beleid.

“Ja dat [het beleid] werkt. Wat ik zeg ik heb er nooit problemen mee gehad en ik heb geluk dat ik in een omgeving zit waar blijkbaar de meeste mensen die hier komen dat ook vrij normaal vinden.” (Locatiemanager, kleine organisatie, formeel rookbeleid)

Ook zei een locatiemanager dat het goed werkt als op een begripvolle manier wordt uitgelegd waarom een bepaald rookbeleid wordt gevoerd.

“Die persoonlijke benadering met gewoon uitleggen, grenzen stellen dat is echt heel belangrijk. Wel op een sociale manier, dus wel begrip tonen voor wat die ouder heeft of die leidster of stagiaire die wil roken en dat je daar ook begrip voor toont, maar het kan niet en ook gewoon uitleggen waarom het niet kan. Dat werkt gewoon echt heel goed.” (Locatiemanager, kleine organisatie, formeel rookbeleid)

Wel gaf een aantal respondenten aan ruimte te zien voor verbetering en aanvullende acties. Deze bestaan uit:

- Het (uitgebreider) op papier zetten van het gevoerde rookbeleid, zodat het voor rokende nieuwe medewerkers of stagiaires duidelijk is welke afspraken er zijn binnen het kinderdagverblijf omtrent roken.
- Aandacht besteden aan het onderwerp in een nieuwsbrief voor ouders.
- Een strenger beleid toepassen door te zeggen dat medewerkers ook niet meer tussendoor mogen roken en alleen nog in hun eigen pauze of zelfs helemaal niet meer tijdens werktijd.
- Rokers bij elkaar brengen om samen met hen tot oplossingen te komen.

Een locatiemanager van een kinderdagverblijf dat valt onder een grotere organisatie vertelde dat zij niet de vrijheid heeft om het rookbeleid aan te scherpen.

“Ja en kijk ik zei al van mij mag het helemaal afgeschaft wordt, alleen voel ik dan weer niet de vrijheid om dat alleen op de locatie te doen als die organisatie zegt we laten het toe, want dan krijg je een te groot verschil denk ik in wat er op verschillende locatie voor medewerkers wel of niet kan, dus daar heb ik wel de organisatie voor nodig.” (Locatiemanager, grote organisatie, formeel rookbeleid)

Een andere locatiemanager binnen een grotere organisatie gaf aan dat zij een beleid voert op haar locatie, maar dat dit niet overeenkomt met het beleid van de hele organisatie.

“Ik vind dat ze dat strakker neer moeten zetten en dat ze daar één beleid van moeten maken, dus dat het voor alle 450 medewerkers dat iedereen er van op de hoogte is hoe wij daar in staan, want hetgeen dat ik nu doe dat is individueel, voor een vestiging of voor een locatie, ik vind dat een organisatie daar gewoon een beleid voor moet hebben. [...] Ja zeker kan ik het aanklaarten, maar ik heb geen invloed op de beslissingen die daarop worden genomen.”
(Locatiemanager, grote organisatie, informeel rookbeleid)

Bij kleinere organisaties, die soms maar uit één of enkele locaties bestaan, is het aanpassen van het beleid vaak geen probleem, omdat de locatiemanager daar zelf verantwoordelijk is of korte lijntjes heeft met degene die ervoor verantwoordelijk is.

4.2.8 Aanbevelingen van respondenten

Een aantal respondenten gaf zelf ook aanbevelingen omtrent het rookbeleid in de kinderopvang, namelijk:

- In de beroepscode voor medewerkers meenemen hoe zij moeten omgaan met roken.
- Werkgevers meenemen in de voordelen van het investeren in stoppen-met-roken ondersteuning voor werknemers.
- Een duidelijk beleid opstellen dat wordt gevoerd bij alle locaties van de organisatie.
- Contact over het rookbeleid onderhouden met andere locatiemanagers, zodat alle locaties op één lijn zitten met het gevoerde rookbeleid.
- Brancheverenigingen of vakbladen voor medewerkers in de kinderopvang zouden aandacht kunnen besteden aan het geven van informatie over derdehands rook, omdat dit nog relatief onbekend is onder kinderopvang medewerkers.
- Consultatiebureaus zouden informatie over derdehands rook aan ouders kunnen verstrekken.
- Afspraken over roken op het kinderdagverblijf opnemen in de cao kinderopvang.
- Vanuit de overheid strengere regels omtrent roken in de kinderopvang vaststellen, zoals dit nu vaak wel al het geval is op andere thema's, zoals gezond eten.
- In de wet laten vastleggen dat roken binnen de kinderopvang niet is toegestaan, dus ook niet tijdens de eigen pauzes.

4.3 Conclusie

Het doel van deze interviews was om verdiepend in te gaan op de thema's uit de vragenlijst en om te verkennen wat medewerkers in de kinderopvang vinden van het gevoerde rookbeleid, het (gedeeltelijk) rookvrije buitenterrein en hun rol in het voorkomen van tweede en derdehands rook bij kinderen op het kinderdagverblijf en in de thuissituatie.

Sommige respondenten die betrokken waren bij het opstellen of aanpassen van het rookbeleid gaven aan dat ook (rokende) medewerkers hierbij werden betrokken. Anderen gaven aan dat dit niet het geval was en dat de gemaakte afspraken omtrent roken slechts werden meegedeeld aan (rokende) medewerkers.

Wat duidelijk werd uit deze interviews is dat in sommige gevallen het buitenterrein van kinderdagverblijven wordt gedeeld met bijvoorbeeld basisscholen. Er is dan dus een gedeelde verantwoordelijkheid voor het rookvrij maken en houden van het buitenterrein. Vaak werd in deze het rookvrij maken van het buitenterrein geïnitieerd door een basisschool en sloot het kinderdagverblijf zich hierbij aan.

Medewerkers en ouders houden zich vaak aan het (gedeeltelijk) rookvrije buitenterrein. Toch blijkt uit de interviews dat er soms situaties voorkomen waarbij medewerkers stiekem roken op het terrein. Ook brengt het rookvrij maken van het kinderdagverblijf en omgeving soms lastige situaties met zich mee, zoals medewerkers die niet weten waar ze wel kunnen roken en dit vervolgens elders doen – bijvoorbeeld in hun auto. Medewerkers worden er wel op aangesproken als zij zich niet aan de afspraken houden, maar dit heeft niet altijd effect. Hieruit blijkt dat het rookbeleid bij de medewerkers voor wrijving kan zorgen en dat er draagvlak nodig is vanuit de medewerkers om te zorgen voor naleving van het rookbeleid.

De respondenten gaven aan dat het niet vaak voorkomt dat een ouder aan de ingang van het kinderdagverblijf rookt, maar als dit voorkomt is het voor medewerkers soms lastig om ouders en andere niet-medewerkers erop aan te spreken. De meeste respondenten gaven aan dat ze niet willen dat er bij de ingang wordt gerookt, maar dat ze dit niet kunnen verbieden, omdat dit de openbare weg is. Met medewerkers wordt wel vaak afgesproken dat er bij de ingang niet wordt gerookt.

Slechts enkele respondenten gaven aan dat het (gedeeltelijk) rookvrije buitenterrein kenbaar wordt gemaakt door middel van bordjes of stickers. Sommige respondenten waren van mening dat het plaatsen van een bordje extra kan benadrukken dat het buitenterrein rookvrij is, maar gaven vaak ook aan dat de meeste mensen hier al van op de hoogte zijn en dat het daarom niet nodig is. Wel wordt vaak mondeling aan ouders meegedeeld dat het buitenterrein rookvrij is.

De term 'derdehands rook' is bij veel respondenten niet bekend. Zij spraken vaak over de rooklucht die achterblijft bij medewerkers die roken. Het valt op dat er met medewerkers van een kinderdagverblijf niet veel afspraken worden gemaakt om derdehands rook te verminderen. Sommige respondenten gaven aan dat zij verwachten dat medewerkers hun handen wassen na het roken en leggen de verantwoordelijkheid hiervoor bij de medewerker zelf neer. Ook gaf één respondent aan dat medewerkers geacht worden zich om te kleden nadat zij hebben gerookt. Sommige respondenten hadden deze afspraak (nog) niet gemaakt, maar vonden dit wel een goede mogelijkheid om roken te ontmoedigen. Toch zijn er ook respondenten die het niet nodig achten om kleding te wisselen nadat medewerkers buiten gerookt hebben, om reden dat ze dan toch niet naar rook zouden ruiken. Ook is opvallend dat respondenten aangaven dat er afspraken worden gemaakt over het spuiten van een luchtje en het nemen van een kauwgom om de rooklucht te verbergen. Hieruit blijkt dat er bij medewerkers van de kinderopvang nog beperkte kennis aanwezig is over de gevolgen van derdehands rook en de maatregelen die genomen kunnen worden om dit te verminderen of voorkomen.

De respondenten gaven aan dat medewerkers van de kinderopvang geen of slechts een kleine rol hebben in het voorkomen van meerroken van kinderen in de thuissituatie. Enkele respondenten gaven aan het ze hierover in gesprek kunnen gaan met de ouders en een advies

kunnen geven, maar dat ze daar niet heel ver in kunnen gaan. Dit wordt meer gezien als een rol voor een zorgverlener, zoals een medewerker van een consultatiebureau. Eén respondent gaf wel aan dat het rookvrij beleid van het kinderdagverblijf als voorbeeld kan dienen voor ouders. Hierbij is het wel belangrijk dat het kinderdagverblijf het rookvrij beleid uitdraagt.

Wat verder opvalt is dat locatiemanagers bij een grotere organisatie niet altijd inspraak hebben in het rookbeleid. Bij een kleinere organisatie zijn locatiemanagers soms zelf verantwoordelijk voor het opstellen van een beleid, terwijl hier bij een grotere organisatie soms niet de vrijheid voor is. Ook komt het bij grotere organisaties voor dat op verschillende locaties het rookbeleid op verschillende manieren wordt gehanteerd en dat er tussen locatiemanagers van dezelfde organisatie niet over het gevoerde rookbeleid wordt gesproken.

5 Conclusies en aanbevelingen

Het doel van de onderhavige verkenning was om de stand van zaken rondom het formeel gevoerde rookbeleid bij kinderdagverblijven in kaart te brengen, en daarbij tevens te verkennen hoe het is gesteld met de (informele) uitvoer van dit beleid in de dagelijkse praktijk. Op hoofdlijnen waren de volgende onderzoeksvragen leidend voor dit rapport:

1. Hoe ziet het formele en informele rookbeleid van kinderdagverblijven eruit?
2. In hoeverre beschikken kinderdagverblijven over een rookvrij buitenterrein en wordt meeroken en roken in het zicht voorkomen?
3. Welke afspraken worden er gemaakt om te voorkomen dat kinderen worden blootgesteld aan derdehands rook?
4. Hoe wordt er toegezien op naleving van het rookbeleid en de gemaakte afspraken?
5. Wat zijn lacunes en waar liggen kansen om tweede- en derdehands rook bij kinderen (verder) te voorkomen?

Dit hoofdstuk beschrijft de belangrijkste bevindingen uit de analyses van de beleidsdocumenten, het online vragenlijstonderzoek en de verdiepende interviews en trekt hieruit conclusies. Ook worden op basis van de uitkomsten aanbevelingen voor de praktijk gedaan.

5.1 Belangrijkste bevindingen

5.1.1 Rookbeleid

Rookbeleid vaak niet op schrift

Minder dan de helft (41%) van de kinderdagverblijven uit deze verkenning ($N=389$) heeft een rookbeleid op schrift (formeel rookbeleid). Een derde heeft een rookbeleid, maar niet op schrift (informeel rookbeleid). Een vijfde heeft (nog) geen rookbeleid en van 4% is onbekend of er een rookbeleid is binnen de organisatie.

Verschillen in formeel rookbeleid

Op basis van de geanalyseerde beleidsdocumenten ($n=33$) blijkt dat deze doorgaans sterk verschillen in de mate waarin, en manier waarop zij het rookbeleid beschrijven. Zo omvat het rookbeleid in sommige gevallen een enkele zin of passage in een breder document, zoals een arbo/personeelsbeleid, gedragscode, werkinstructie of een huishoudelijk reglement. In sommige gevallen vormt het rookbeleid een op zichzelf staand document.

Ook de inhoud van het rookbeleid verschilt. Vaak wordt er gesproken over een *rookverbod* binnen en/of buiten, en een aantal keer zelfs over een *anti-rookbeleid*. In andere documenten wordt gesproken over een *rookvrij* kinderdagverblijf/buitenterrein. Door het gebruik van de woorden rookverbod en anti-rookbeleid wordt het rookbeleid op een negatieve manier benaderd.

Er worden ook afspraken gemaakt die niet op schrift staan (informeel rookbeleid)

Hoewel een grote meerderheid van de kinderdagverblijven niet over een formeel beleid lijkt te beschikken, wordt met rokende medewerkers wel degelijk afspraken gemaakt over hun rookgedrag, zoals: niet roken in het zicht van kinderen (71%), niet roken tijdens werktijd (49%), stoppen met roken (11%) en niet roken voor werktijd (5%). Daarnaast worden afspraken gemaakt om derdehands rook bij kinderen terug te dringen, zoals handen wassen (53%) en kleding wisselen (7%). Een reden waarom het rookbeleid niet altijd op schrift staat is dat het kinderdagverblijf bijvoorbeeld geen rokende medewerkers heeft. Soms leidt een rokende stagiaire of nieuwe medewerker ertoe dat de afspraken over roken toch op schrift worden gezet. Genoemde redenen vóór een rookbeleid op schrift zijn onder meer het aanscherpen van alle beleidsdocumenten (ingegeven door bijvoorbeeld aangepaste wetgeving) en het vastleggen van duidelijke afspraken over de pauzetijd voor rokers.

5.1.2 Buitenterrein

Aantal geheel rookvrije buitenterreinen: ruimte voor verbetering

In het Nationaal Preventieakkoord 'Op weg naar een gezonder Nederland' staat de doelstelling beschreven dat in 2020 alle kinderdagverblijven rookvrij zijn, wat betekent dat er niet op het terrein wordt gerookt. Uit deze verkenning blijkt dat nog niet alle buitenterreinen rookvrij zijn: 86% van de buitenterreinen is geheel rookvrij. Ongeveer één op de tien (12%) buitenterreinen is gedeeltelijk rookvrij en enkele buitenterreinen (2%) zijn geheel niet-rookvrij. Hoewel enige terughoudendheid passend is bij een vergelijking met de bevindingen van de Longfonds-monitor uit 2015, lijkt het aantal rookvrije buitenterreinen van kinderdagverblijven anno 2018 vrijwel gelijk te zijn gebleven. Niettemin staat een grote meerderheid van de locatiemanagers (94%) positief tegenover het rookvrij maken van het buitenterrein. Hiermee lijkt voldoende draagvlak onder locatiemanagers te bestaan. De vraag rijst dan ook waarom een aanzienlijk deel van de buitenterreinen toch nog niet (geheel) rookvrij is. Vaak mogen kinderen op de gedeelten waar gerookt mag worden niet spelen of wordt daar niet gerookt op momenten dat kinderen buitenspelen.

Afstemming bij rookvrij maken gedeeld buitenterrein belangrijk

Uit onderhavige verkenning blijkt dat het buitenterrein van kinderdagverblijven soms wordt gedeeld met het speelterrein van een basisschool. Daarbij wordt het buitenterrein op initiatief van de basisschool (gedeeltelijk) rookvrij gemaakt en committeert het kinderdagverblijf zich vervolgens aan de regels voor het (rookvrije) buitenterrein van de school. Hoewel een kinderdagverblijf in dergelijke gevallen positief geprikkeld kan worden door een aangrenzende (onderwijs)instelling, is een goede afstemming tussen de partijen voorwaarde om intern draagvlak te creëren en het buitenterrein ook daadwerkelijk rookvrij te maken en te houden.

Niet alle rookplekken uit het zicht

Hoewel veel rookplekken zich buiten het zicht van kinderen en ouders bevinden, is hier nog ruimte voor verbetering. Specifiek kijkend naar plekken waarvan door respondenten ($N=106$) werd aangegeven dat hier door medewerkers gerookt mag worden gaf een groot deel (89%) van de locatiemanagers aan dat deze rookplekken uit het zicht van kinderen liggen. Toch gaf 11% aan dat dit plekken zijn waar wel door medewerkers gerookt mag worden in het zicht van kinderen. Rookplekken waarvan door respondenten ($N=23$) werd aangegeven dat ouders hier mogen roken liggen naar verhouding minder vaak buiten het zicht van kinderen (61% wel

en 35% niet). Roken in het zicht van kinderen kan ertoe leiden dat kinderen op latere leeftijd zelf ook gaan roken (zien roken, doet roken) [5].

Een enkele keer worden redenen genoemd om niet in het zicht van kinderen te roken, zoals de voorbeeldfunctie die medewerkers van kinderdagverblijven hebben. Daarnaast blijkt ook dat het imago van het kinderdagverblijf kan meespelen. Kinderdagverblijven willen vaak niet dat ouders en verzorgers, medewerkers zien roken op of rondom het kinderdagverblijf en dat ze tijdens het roken herkenbaar zijn als medewerkers van het kinderdagverblijf doordat ze werkkleding dragen met het logo. Dit geeft blijk van een bepaald bewustzijn onder kinderdagverblijfsorganisaties, dat roken schadelijk is en dat zij hier niet mee geassocieerd willen worden.

5.1.3 Meeroken en derdehands rook voorkomen

Beperkte kennis over derdehands rook

Blootstelling aan derdehands rook brengt gezondheidsrisico's voor kinderen met zich mee. De beste manier om blootstelling aan derdehands rook te voorkomen is een volledig rookvrij kinderdagverblijf, waarbij medewerkers niet voor werktijd of in de pauze roken. Ongeveer een derde (31%) van de locatiemanagers gaf aan dat er één of meerdere medewerkers in dienst zijn die roken onder werktijd. Van de respondenten gaf 49% aan dat er niet tijdens werktijd gerookt mag worden en 5% gaf aan dat er niet voor werktijd gerookt mag worden.

Wanneer een kinderdagverblijf niet volledig rookvrij is, kunnen medewerkers maatregelen nemen om de blootstelling aan derdehands rook te verminderen. Uit deze verkenning blijkt dat enkele kinderdagverblijven dergelijke maatregelen nemen. Hierbij is niet altijd duidelijk of de maatregelen primair gericht zijn op het terugdringen van de effecten van derdehands rook of op het verbergen van de rooklucht. Ongeveer de helft (53%) van de respondenten gaf aan dat medewerkers hun handen moeten wassen na het roken. Een heel klein deel (7%) gaf aan dat rokende medewerkers hun kleding moeten wisselen na het roken. De term 'derdehands rook' lijkt bovendien nauwelijks bekend onder medewerkers. Wel wordt de (onaangename) rooklucht genoemd die achterblijft in de adem en kleding van medewerkers die gerookt hebben. De meeste ondervraagden zijn van mening dat het niet wenselijk is dat deze rooklucht achterblijft op de werknemers wanneer zij na het roken weer teruggaan naar de groep.

Wat verder opvalt is dat middelen als kauwgom, deodorant en parfum worden ingezet om te voorkomen dat de rooklucht bij kinderen komt. Medewerkers proberen hiermee dus vaak wel de rooklucht te verbergen, maar verwijderen daarmee niet de stoffen die na het roken achterblijven en schadelijk kunnen zijn voor kinderen. Hieruit blijkt dat medewerkers van de kinderopvang vaak nog niet op de hoogte zijn van de gevolgen van derdehands rook en de maatregelen die genomen kunnen worden om derdehands rook terug te dringen.

Meeroken in de thuissituatie: kinderdagverblijven dichten zichzelf beperkte rol toe

Waar uit het deze verkenning blijkt dat de meeste locatiemanagers vinden dat moet worden voorkomen dat kinderen meeroken op het kinderdagverblijf, zijn de meningen verdeeld als het gaat om het voorkomen van meeroken in de thuissituatie. Locatiemanagers lijken zich vaak niet de aangewezen partij te voelen om te voorkomen dat kinderen meeroken in de thuissituatie.

Voor een thema als gezonde voeding, wat ook een belangrijk thema is binnen de aanpak 'Gezonde Kinderopvang' voor 0-4 jaar [12], voelen medewerkers zich vaak verantwoordelijker dan voor roken. Over gezonde voeding gaan ze bijvoorbeeld wel vaak in gesprek met ouders. Toch wordt in enkele interviews ook genoemd dat medewerkers van kinderdagverblijven ouders kunnen adviseren, of met ze in gesprek kunnen gaan over (stoppen met) roken. Ook wordt het uitdragen van een rookvrij kinderdagverblijf gezien als een voorbeeld voor ouders.

5.1.4 Naleving en handhaving van het rookbeleid en gemaakte afspraken

Handhaving voornamelijk door aanspreken van medewerkers en ouders

Het naleven van het rookbeleid wordt voornamelijk gehandhaafd door medewerkers en ouders erop aan te spreken wanneer zij zich niet aan de afspraken houden. Uit het vragenlijstonderzoek komt naar voren dat medewerkers en ouders (vrijwel) nooit roken op een rookvrij buitenterrein. Wanneer dit toch gebeurt worden medewerkers en ouders hier (vrijwel) altijd op aangesproken - medewerkers (93%) nog iets vaker dan ouders (89%). Uit de interviews blijkt dat het een enkele keer voorkomt dat medewerkers toch stiekem roken op het buitenterrein. In het rookbeleid wordt vaak niet gesproken over het handhaven van het rookbeleid. Ook worden slechts in een klein aantal beleidsdocumenten sancties beschreven voor medewerkers die zich (herhaaldelijk) niet aan de afspraken uit het rookbeleid houden.

Vaak geen duidelijke afspraken over waar wel gerookt mag worden

Als een kinderdagverblijf geheel of gedeeltelijk rookvrij is, worden niet altijd duidelijke afspraken gemaakt over waar medewerkers wel mogen roken. Het komt soms voor dat medewerkers bijvoorbeeld in hun auto roken, omdat zij dit niet meer op of rondom het kinderdagverblijf mogen doen. Mogelijk leidt een rookvrij buitenterrein ook tot het roken bij de ingang of buiten op straat rondom het kinderdagverblijf. Het maken van afspraken over plekken waar medewerkers wél mogen roken wanneer dit op het buitenterrein niet meer is toegestaan, is dus belangrijk.

Lastig om ingang kinderdagverblijf rookvrij te maken

Bij ongeveer één op de vijf kinderdagverblijven mag gerookt worden bij de ingang. Met medewerkers worden vaak afspraken gemaakt om niet bij de ingang van het kinderdagverblijf te roken. Hoewel het niet vaak voorkomt dat ouders roken bij de ingang van het kinderdagverblijf is het voor medewerkers lastig om hen aan te spreken op hun rookgedrag, omdat dit de openbare weg is en ze aangeven het niet te kunnen verbieden. Mogelijk kan het kenbaar maken van een rookvrij buitenterrein – bijvoorbeeld door het plaatsen bordjes – ervoor zorgen dat voor iedereen duidelijk is dat het buitenterrein rookvrij is. Een dergelijke markering helpt medewerkers mogelijk ook om iemand erop aan te spreken dat er niet gerookt mag worden, bijvoorbeeld bij de ingang van het terrein. In de communicatie naar ouders is het daarbij belangrijk om aan te geven waarom ze niet op het buitenterrein, maar ook niet het openbare gedeelte rondom het kinderdagverblijf mogen roken, om zo bewustwording te creëren.

5.2 Aanbevelingen

Hieronder worden aanbevelingen beschreven voor zowel managers van kinderdagverblijven (5.2.1) als voor andere (branche)organisaties die betrokken zijn bij de kinderopvang (5.2.2).

5.2.1 Aanbevelingen voor managers van kinderdagverblijven

1. Zorg voor een rookvrij kinderdagverblijf, inclusief geheel rookvrij buitenterrein

Het merendeel van de kinderdagverblijven heeft een geheel rookvrij buitenterrein. Dit betekent dat er geen gedeeltes zijn waar door medewerkers of ouders gerookt mag worden. Een geheel rookvrij buitenterrein is belangrijk om ervoor te zorgen dat kinderen het goede voorbeeld krijgen en niet blootgesteld worden aan tweede- en derdehands rook. Zorg er ook voor dat de ingang van het kinderdagverblijf rookvrij is. Ook als dit onder de openbare ruimte valt, kan er aan medewerkers en ouders gecommuniceerd worden dat het belangrijk is dat de ingang rookvrij is zodat de kinderen niet meeroken als ze naar binnen of naar buiten gaan en geen achtergelaten sigarettenpeuken oppakken.

2. Formuleer rookbeleid en leg dit schriftelijk vast

Als een rookbeleid is vastgelegd op schrift is het voor de huidige medewerkers, maar ook voor nieuwe medewerkers of stagiaires duidelijk wat de geldende afspraken en regels zijn op het kinderdagverblijf omtrent roken.

- Betrek (rokende) medewerkers en (rokende) ouders of de oudercommissie bij het opstellen van de afspraken. Dit kan bijdragen aan het creëren van draagvlak onder de medewerkers en ouders, waardoor zij waarschijnlijk sneller geneigd zijn om het rookbeleid na te leven.
- Geef in het rookbeleid ook aan waarom dit opgesteld is, om zo draagvlak te creëren bij (nieuwe) medewerkers of stagiaires voor het rookbeleid.
- Geef in dit rookbeleid aan dat het kinderdagverblijf en het buitenterrein geheel rookvrij zijn.
- Formuleer het beleid positief: spreek niet over rookverbod en anti-rookbeleid, maar over een rookvrij kinderdagverblijf. Ook wordt er nu nog vaak gesproken over een rookbeleid, maar omdat niet roken steeds meer de norm wordt, is het passender om te spreken van een 'rookvrij beleid'. Binnen de zorgsector gebeurt dit al veelvuldig.
- Leg zowel bij een geheel als een gedeeltelijk rookvrij buitenterrein afspraken vast over waar rokende medewerkers wel mogen roken en zorg dat deze plekken zich buiten het zicht van kinderen bevinden (ook buiten het terrein van het kinderdagverblijf).
- Zorg ervoor dat het rookbeleid op organisatieniveau gemaakt wordt, zodat de afspraken voor nieuwe medewerkers/stagiaires duidelijk zijn en zodat in de hele organisatie dezelfde afspraken worden gehanteerd.
- Werk indien mogelijk samen met betrokken partijen zoals een basisschool waarmee het buitenterrein gedeeld wordt.

Goede voorbeelden uit beleidsstukken

Benoemen waarom beleid wordt opgesteld

Derdehands rook: Wij willen dat kinderen bij ons kunnen zijn zonder met sigaretten in aanraking te komen. We hebben daarbij ook aandacht voor de invloed van derdehands rook. Want ook zonder naast een kind te roken, breng je schadelijke stoffen over. Schadelijke stoffen komen via huid, haar of kleding van de volwassene toch bij het kind terecht.

Voorbeeldfunctie: In een locatie waar kinderen een groot deel van de dag verblijven hebben medewerkers een voorbeeldfunctie.

Spreek over rookvrij i.p.v. van over een rookverbod

Ons kinderdagverblijf is rookvrij. Dat betekent dat er binnen én buiten niet gerookt mag worden.

Motiveren om te stoppen met roken

Stop met roken, dat is het beste voor iedereen! Lukt dit niet? Dan: [afspraken]

Afspraken

- *Rook niet in het bijzijn of zicht van kinderen.*
- *Houd ook de ingang van het kinderdagverblijfterrein rookvrij.*
- *Berg sigaretten op en zorg dat kinderen hier niet bij kunnen.*
- *Rook alleen op de afgesproken plaats (buiten het zicht van kinderen) en tijd.*
- *Houd je ook tijdens werkzaamheden buiten het terrein van het kinderdagverblijf aan de (aldaar geldende) afspraken omtrent roken.*
- *Als medewerkers of ouders zich niet aan deze afspraken houden spreek je ze hier op aan. Verwijs hierbij naar het rookvrij-bordje bij de ingang.*

Sancties

In geval van overtreding volgen eerst X schriftelijke waarschuwingen. Wanneer de werknemer daarna nog een keer een overtreding maakt, zal overgegaan worden tot beëindiging van het dienstverband.

3. Implementeer het rookbeleid: blijvende aandacht voor communicatie en handhaving

- *Naast het betrekken bij de ontwikkeling, is het belangrijk om het rookbeleid duidelijk te communiceren aan alle medewerkers en ouders (o.a. via website, informatiegids, bordjes, posters, etc.). Bespreek het beleid ook bij indiensttreding van nieuwe medewerkers of stagiaires en tijdens het intakegesprek met ouders.*
- *Hang bordjes op om aan te geven dat het buitenterrein en de ingang van het kinderdagverblijf rookvrij zijn. Een markering, zoals bordjes op het terrein of bij de ingang, kan medewerkers helpen om mensen aan te spreken op het rookgedrag.*
- *Zorg voor voorlichting over derdehands rook en over de maatregelen die genomen kunnen worden om dit tegen te gaan. Laat medewerkers weten dat verbergen van de rooklucht*

(middels parfum of kauwgum) geen effectieve maatregelen zijn om kinderen te beschermen tegen de effecten van derdehands rook.

- Draag uit dat het kinderdagverblijf rookvrij is. Een rookvrij kinderdagverblijf kan een voorbeeld zijn voor ouders om ook rookvrij te worden.
- Spreek medewerkers en ouders aan als ze zich niet houden aan het rookbeleid. Zorg bijvoorbeeld voor een aanspreekprotocol voor medewerkers van kinderdagverblijven waarin staat beschreven op welke manier een medewerker of een ouder kan worden aangesproken als die zich niet aan de regels houdt.

5.2.2 Aanbevelingen voor (branche)organisaties betrokken bij de kinderopvang

1. *Neem afspraken over roken op het kinderdagverblijf in de cao kinderopvang op (of agendeer het belang daarvan).*
2. *Neem afspraken over roken op het kinderdagverblijf in de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang op (of agendeer het belang daarvan).*
3. *Zorg voor Inspectietoezicht (GGD) op het rookbeleid van kinderdagverblijven (of agendeer het belang daarvan).*
4. *Creëer een netwerk of platform waarin men van elkaar kan leren (betrek de branche hierbij).*
5. *Besteed aandacht aan voorlichting over derdehands rook via nieuwsbrieven of vakbladen, omdat dit nog relatief onbekend is onder kinderopvangmedewerkers.*
6. *Zorg voor vervolgonderzoek: het is belangrijk om de stand van zaken omtrent rookvrije kinderdagverblijven te blijven monitoren.*

5.3 Methodologische reflectie

De uitgevoerde verkenning heeft een aantal sterke punten en beperkingen.

- Een sterk punt van deze verkenning is de combinatie van methoden die is gebruikt om in kaart te brengen of en hoe het rookbeleid binnen de kinderopvang wordt vormgegeven.
 - Hierbij gaf de documentenanalyse een beeld van het formele rookbeleid (op schrift).
 - Het vragenlijstonderzoek bracht in kaart: of er informeel/formeel rookbeleid is, in welke mate het buitenterrein van kinderdagverblijven rookvrij is, hoe rookbeleid wordt uitgedragen en gehandhaafd en in de attitude van locatiemanagers ten opzichte van roken in de kinderopvang.
 - Ten slotte gaven de interviews met medewerkers uit de kinderopvang verdieping op de thema's die werden nagevraagd in het vragenlijstonderzoek.
- Een ander sterk punt is dat deze verkenning een goede basis is voor praktische aanbevelingen voor kinderdagverblijven en andere organisatie betrokken bij de kinderopvang (zie paragraaf 5.2).
- Voor de aanbevelingen die handvatten kunnen bieden voor managers van kinderdagverblijven en andere (branche)organisaties die betrokken zijn bij de kinderopvang, is ook de expertise meegenomen van enkele beleidsadviseurs en projectleiders op dit thema.
- Deze verkenning geeft een update van de stand van zaken rondom het rookbeleid van kinderdagverblijven.
- Aanvankelijk was de bedoeling om via koepelorganisaties kinderdagverblijven te benaderen en te vragen naar het formele rookbeleid. Er was geen sluitend overzicht van

koepelorganisaties te vinden. Ook lijken er maar enkele koepelorganisaties te zijn, waar niet alle kinderopvangorganisaties onder vallen.

- Om de vragenlijst te versturen is uiteindelijk gebruik gemaakt van de best beschikbare gegevensbron, namelijk het Landelijk Register Kinderopvang, dat op 21 november 2018 in totaal 9034 unieke kinderopvanglocaties bevatte. Dit register lijkt echter niet up-to-date. Er stond niet bij alle geregistreerde kinderdagverblijven een e-mailadres vermeld, waardoor naar de locaties zonder e-mailadres ($N=714$) geen uitnodiging kon worden verzonden. Daarnaast bleek na het versturen van de uitnodigingen dat een groot aantal e-mailadressen ($N=513$) niet meer klopten. Hierdoor hebben waarschijnlijk niet alle geregistreerde kinderopvanglocaties/organisaties in Nederland een uitnodiging ontvangen voor deelname aan de vragenlijst.
- Het responspercentage voor de vragenlijst was 10%. Dit is, voor zover mogelijk, vergelijkbaar met het responspercentage van 12% uit de monitor van het Longfonds (2015), waarin ook de buitenschoolse opvang werd uitgenodigd voor deelname. Mogelijk geven de resultaten uit deze verkenning, bij een responsepercentage van 10%, geen representatieve afspiegeling van de alle kinderdagverblijven in Nederland.
- Daarnaast kan niet worden uitgesloten dat er selectiebias is opgetreden. Mogelijk hebben relatief veel 'rookvrij'-voorlopers deelgenomen aan de vragenlijst, wat zou kunnen leiden tot een overschatting van het aantal kinderdagverblijven met een rookbeleid of een rookvrij buitenterrein. Het is ook mogelijk dat juist relatief veel mensen hebben deelgenomen die kritisch zijn op een (gebrekkig) rookbeleid binnen hun eigen organisatie. Dit zou kunnen leiden tot een onderschatting van het aantal kinderdagverblijven met een rookbeleid of een rookvrij buitenterrein. Het is uit de resultaten niet mogelijk om te bepalen of, en zo ja in welke richting een mogelijk selectie bias heeft opgetreden.
- Selectiebias kan ook invloed hebben op de resultaten van de interviews met medewerkers van kinderdagverblijven, omdat zij voornamelijk zijn geworven via de vragenlijst die is ingevuld door locatiemanagers. Aan de interviews hebben mogelijk meer 'rookvrij'-voorlopers of juist relatief veel mensen die kritisch zijn op een (gebrekkig) rookbeleid, deelgenomen. Uit de resultaten blijkt dat geen medewerkers hebben deelgenomen waarbij het buitenterrein in zijn geheel niet rookvrij is, waardoor in de resultaten ervaringen en meningen over een buitenterrein dat geheel niet rookvrij is ontbreken. Hoewel het interessant geweest zou zijn om verdiepende informatie te verkrijgen over kinderdagverblijven met een geheel niet rookvrij buitenterrein, lijkt het hier om slechts een kleine referentiegroep te gaan.
- Daarnaast zijn ondanks het verzoek om deelname door locatiemanagers en/of pedagogische medewerkers, de meeste interviews uitgevoerd met locatiemanagers. Pedagogische medewerkers kijken mogelijk anders aan tegen de uitvoering van het rookbeleid.

Referenties

- [1] Statline jeugdmonitor. Jongeren (0 tot 25 jaar); geslacht, leeftijd, migratie-achtergrond, regio's. CBS, <https://jmopendata.cbs.nl/#/JM/nl/dataset/71009ned/table?ts=1565262127925> (2019).
- [2] Statline jeugdmonitor. Formele kinderopvang; kinderen, uren, soort opvang, vorm opvang, regio. CBS, <https://jmopendata.cbs.nl/#/JM/nl/dataset/20214NED/table?fromstatweb> (2019).
- [3] Alliantie Nederland Rookvrij. Rookvrije Generatie, <https://alliantienederlandrookvrij.nl/wat-hebben-we-bereikt/>.
- [4] Springvloet L, Kleinjan M, van Laar M. Meeroken - feiten cijfers 2016. Trimbos-instituut, 2018.
- [5] Bommelé J, van Laar M, Kleinjan M. Notitie: Zien roken, doet roken? Trimbos-instituut, 2016.
- [6] Bommelé J, van Laar M. Derdehands rook. Trimbos-instituut, 2017.
- [7] Ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport. Nationaal Preventieakkoord. 2018.
- [8] Wet Kinderopvang. Overheid.nl.
- [9] Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang. Overheid.nl.
- [10] Tabaks- en Rookwarenwet. Overheid.nl.
- [11] Longfonds. Monitor Kinderopvang 2015. 2015.
- [12] RIVM. Gezonde kinderopvang.nl, <https://www.gezondekinderopvang.nl/themas-0-4-jaar>.
- [13] Rijksoverheid. Landelijk Register Kinderopvang. Overheid.nl, <https://data.overheid.nl/dataset/7328b552-df19-419f-bf33-9a7f88bfa54b>.
- [14] Glaser B, Strauss A. The discovery of grounded theory. 1967.
- [15] Boeije H. Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen. 2005.

Bijlage 1: Vragenlijst

Sectie A: E-Mail

Welkom!

Wij willen in kaart brengen of en in hoeverre kinderopvang rookbeleid heeft en hoe eventueel rookbeleid er uit ziet. Dit doen we onder andere via deze vragenlijst. We vragen locatiemanagers om deze vragenlijst in te vullen. De uitkomsten van de vragenlijst gebruiken we om voorlichting en (nieuwe) materialen zo goed mogelijk op de behoeften en praktijk van de kinderopvang af te stemmen.

U kunt de vragenlijst ook invullen als in uw kinderopvang geen rookbeleid is of u niet zeker weet of er een rookbeleid is.

- Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer **5 á 10 minuten**.
- De gegevens zullen **vertrouwelijk** behandeld worden en nooit naar u persoonlijk te herleiden zijn.
- De vragenlijst wordt uitgevoerd door het Trimbos-instituut.
- Indien u vragen heeft kunt u **contact** opnemen met Eefje Willemse (EWillemse@trimbos.nl).

Alvast hartelijk bedankt voor uw deelname!

Sectie B: Toestemmingsverklaring (online)

* Door in te stemmen met deelname gaat u akkoord met het volgende:

- **Ik ben goed geïnformeerd over het onderzoek** én de wijze waarop mijn persoonsgegevens worden verwerkt. Ik heb goed over deelname aan het onderzoek kunnen nadenken. Vragen die ik nog had over het onderzoek en over de verwerking van persoonsgegevens heb ik kunnen stellen, en zijn naar tevredenheid beantwoord.
- **Ik doe vrijwillig mee.** Ik weet ook dat ik op ieder moment kan stoppen met deelname aan het onderzoek en mijn toestemming voor de verwerking van persoonsgegevens kan intrekken. Hier hoeft ik geen reden voor op te geven en dit heeft voor mij geen verdere gevolgen.
- **Mijn gegevens worden vertrouwelijk verwerkt.** Ik heb de schriftelijke informatie over het onderzoek en over de verwerking van mijn persoonsgegevens door het Trimbos-instituut (als bijlage in de uitnodigingsmail) goed gelezen. Gegevens en resultaten in rapportages zullen niet tot mij of mijn organisatie herleid kunnen worden. Alle informatie die ik geef zal alleen maar gebruikt worden voor de doeleinden van deze studie, waarover ik geïnformeerd ben.

Ik doe mee aan het onderzoek en stem in met de verwerking van [persoonsgegevens](#).

Ik heb zowel de [informatiebrief](#) over het onderzoek en de brief over de verwerking van persoonsgegevens gelezen.

Stemt u in met deelname?

- Akkoord Ga naar vragenlijst
- Niet-akkoord Ga naar Trimbos.nl

Sectie C: Algemene gegevens

Deze vragenlijst heeft betrekking op kinderdagverblijven (0 tot 4 jaar).

C0. Werkt u voor een kinderdagverblijf (0 tot 4 jaar)?

- Ja
- Nee Einde vragenlijst

C1. Wat is uw functie? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Locatiemanager/Leidinggevende
- Pedagogisch medewerker Einde vragenlijst
- Anders, namelijk... Einde vragenlijst

Routing: alleen locatiemanager kan onderstaande vragen invullen.

C2. Wat is uw leeftijd? Geef uw leeftijd in jaren

Jaar

Sectie D. Rookbeleid op de kinderopvang

Het kan zijn dat u op verschillende locaties werkzaam bent. In dat geval vragen we u om de locatie waar u de meeste uren draait in gedachten te nemen bij het beantwoorden van de vragen.

***D1. Is er beleid over roken in uw organisatie?**

- Ja, een formeel beleid op schrift (apart document of paragraaf in een ander document)
- Ja, maar het beleid staat niet op schrift
- Nog niet, maar dit komt wel in de toekomst
- Nee
- Weet ik niet

IF D1 = ja, formeel beleid

D1.2. Kunt u dit beleid naar ons opsturen?

- Ja, "upload mogelijkheid"
- Ja, ik stuur het beleid later op
- Nee, ik kan/mag het beleid niet opsturen
- Anders, namelijk....

IF D1.2 = Ja, ik stuur het beleid later op

Laat hier uw mailadres achter als wij u hier later op terug mogen komen.

***D2. In welke mate is het buitenterrein van uw locatie rookvrij?**

Denk hierbij onder andere aan het speelterrein.

- Het buitenterrein is geheel rookvrij: er mag nergens gerookt worden, er zijn geen uitzonderingen
- Het buitenterrein is gedeeltelijk rookvrij: er zijn bepaalde plekken die rookvrij zijn, maar op bepaalde plekken van het buitenterrein mag wel gerookt worden
- Het buitenterrein is in het geheel niet rookvrij: op alle plekken van het buitenterrein mag gerookt worden

IF D2 = geheel of D2=gedeeltelijk

D3. Wordt er duidelijk gemaakt dat het buitenterrein (geheel of gedeeltelijk) rookvrij is, en zo ja - hoe?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Er hangen bordjes (rookvrij of rookverbod)
- Er hangen rookvrij posters / spandoeken / vlaggen / beachflags / banners
- Rookvrij-tegel(s) of sticker(s) op de grond
- Het staat op de website
- Het staat in een informatiegids
- Het wordt gecommuniceerd via nieuwsbrieven en social media
- Ouders, vrijwilligers en personeel worden aangesproken door personeel als ze zich er niet aan houden
- Dit wordt niet duidelijk gemaakt
- Anders, namelijk:.....

IF D2 = gedeeltelijk

D4. Uw buitenterrein is gedeeltelijk rookvrij. Welke situatie(s) is of zijn hier van toepassing?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Er is een speciaal (overdekt) rookhok waar gerookt mag worden
- Er is een afgebakend gedeelte (geen rookhok) van het buitenterrein waar gerookt mag worden
- Alleen medewerkers van onze locatie mogen roken, voor ouders is het buitenterrein wel rookvrij
- Onze organisatie heeft geen duidelijk rookbeleid
- Een andere situatie, namelijk

D5. Mag er vóór de ingang / poort van het terrein van het kinderdagverblijf gerookt worden?

- Er mag voor de ingang /poort gerookt worden
- Er mag helemaal niet bij de ingang / poort gerookt worden.
- Anders, namelijk...

***D6. Is er een plek waar het personeel mag roken?**

- Ja, het personeel mag (op een bepaalde plek) binnen en buiten roken
- Ja, het personeel mag (op een bepaalde plek) binnen roken
- Ja, het personeel mag (op een bepaalde plek) buiten roken
- Nee, het personeel mag nergens op de locatie roken
- Hier zijn geen regels en afspraken over want er rookt niemand van het personeel
- Weet ik niet

IF D6 = Ja

D7. U geeft aan dat het personeel op bepaalde plekken mag roken. Zijn deze rookplekken uit het zicht van de kinderen en overige (niet rokende) bezoekers?

- Ja
- Nee

IF D6 = Ja, binnen en buiten AND/OR Ja, binnen

D8. U geeft aan dat het personeel (ook) binnen mag roken. Is deze rookruimte afgesloten?

- Ja
- Nee

***D9. Is er een plek waar ouders mogen roken?**

- Ja, ouders mogen (op een bepaalde plek) binnen en buiten roken
- Ja, ouders mogen (op een bepaalde plek) binnen roken
- Ja, ouders mogen (op een bepaalde plek) buiten roken
- Nee, ouders mogen nergens op de locatie roken

IF D9 = Ja

D10. U geeft aan dat ouders op bepaalde plekken mogen roken. Zijn deze rookplekken uit het zicht van de kinderen en overige (niet rokende) bezoekers?

- Ja
- Nee

IF D9 = Ja, binnen en buiten AND/OR Ja, binnen

D11. U geeft aan dat ouders (ook) binnen mogen roken. Is deze rookruimte afgesloten?

- Ja
- Nee

D12. Wat zijn de regels en afspraken ten aanzien van de rokende medewerkers om te voorkomen dat rook bij de kinderen komt?

(Meerdere antwoorden mogelijk)

- Handen wassen
- Kleding wisselen
- Zij doen niets
- Anders, namelijk:

Sectie E. De dagelijkse praktijk

E.1. Hoeveel kinderen zijn er gemiddeld op een dag op deze locatie aanwezig?

kinderen

E.2. Hoeveel pedagogisch medewerkers werken op uw locatie?

medewerkers

IF D2 = geheel of D2=gedeeltelijk

Nu volgt een aantal stellingen over de dagelijkse praktijk.

E3.1. Ouders houden zich aan het (gedeeltelijk) rookvrije buitenterrein (altijd – nooit)

E3.2. Medewerkers houden zich aan het (gedeeltelijk) rookvrije buitenterrein (altijd – nooit)

E3.3. Als ouders zich niet aan de regels houden, worden zij hierop aangesproken (altijd – nooit)

E3.4. Als medewerkers zich niet aan de regels houden, worden zij hierop aangesproken (altijd – nooit)

Sectie F. Eigen mening

We zijn benieuwd wat u vindt van roken in de kinderopvang. Geeft u eerlijk antwoord op onderstaande vragen.

F1. Hoe staat u tegenover het rookvrij maken van het buitenterrein?

- Positief
- Neutraal
- Negatief
- Weet ik niet

Geeft u aan in hoeverre u het eens of oneens bent met onderstaande stellingen.

[Helemaal mee eens – helemaal mee oneens (5-punt schaal)]

Ik vind dat...

- F2. medewerkers van de kinderopvang niet mogen roken in het bijzijn van kinderen
- F3. ouders niet mogen roken in het bijzijn van kinderen
- F4. de kinderopvang verantwoordelijk is voor het voorkomen van meeroken onder kinderen tijdens hun aanwezigheid op het kinderdagverblijf
- F5. de kinderopvang verantwoordelijk is voor het voorkomen van meeroken onder kinderen in hun thuisomgeving / privéomgeving
- F6. medewerkers van kinderopvang na het roken hun handen moeten wassen
- F7. medewerkers van kinderopvang zich moeten omkleden na gerookt te hebben
- F8. medewerkers van kinderopvang niet mogen roken tijdens werktijd

Sectie G. Tot Slot

G1. Wat is uw geslacht?

[Vrouw | Man]

G2. Wat is uw hoogst voltooide opleidingsniveau?

[Basisschool | VMBO / MAVO | HAVO / VWO | LBO IMBO | HBO | WO | Andere opleiding:]

G4. Heeft u personeel of vrijwilligers in dienst die roken?

- Ja, ook tijdens werktijd
- Ja, maar niet tijdens werktijd
- Nee
- Weet ik niet

G5. Wat zijn de regels en afspraken voor het rokende personeel en vrijwilligers?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Zij mogen niet roken voor werktijd
- Zij mogen niet roken tijdens werktijd
- Zij mogen niet roken in het zicht van de kinderen
- Zij worden verzocht om te stoppen met roken
- Anders, namelijk....

G3. Rookt u?

- Ik rook af en toe
- Ik rook dagelijks
- Ik rook niet meer, maar heb vroeger wel gerookt
- Ik heb nooit gerookt
- Zeg ik liever niet

G6. Heeft u nog opmerkingen naar aanleiding van de vragen? Zaten er bijvoorbeeld onduidelijke vragen bij? Heeft u een onderwerp gemist, of heeft u een suggestie? U kunt dit aangeven via het tekstveld hieronder.

We willen in een later stadium nog met enkele medewerkers verder praten over dit thema.

G7. Mogen we u hiervoor nogmaals benaderen?

We zullen u uiterlijk binnen twaalf maanden na het invullen van de vragenlijst benaderen.

- Ja koppeling naar nieuwe vragenlijst voor achterlaten mailadres
- Nee

G8. Wilt u een kopie ontvangen van het eindrapport?

- Ja Koppeling naar nieuwe vragenlijst voor achterlaten mailadres
- Nee

IF G7 = ja OR G8 = ja.

G9. Wat is uw mailadres?

We zullen uw mailadres alleen gebruiken om contact met u op te nemen. Het mailadres wordt apart van uw antwoorden bewaard.

Hiermee bent u aan het einde gekomen van deze vragenlijst.

HARTELIJK DANK VOOR UW MEDEWERKING!

Mocht u verder vragen over deze vragenlijst hebben, dan kunt u contact opnemen met: Eefje Willemse (ewillemse@trimbos.nl).

Bijlage 2: open antwoorden* bij 'aangeven hoe een (gedeeltelijk) rookvrij buiten-terrein wordt duidelijk gemaakt'

Als de vraag zich voordoet dan wordt het persoonlijk gecommuniceerd.

arbeidsovereenkomst vastgelegd

Beleid

Beleidsplan

besproken met het personeel

bij invoering hebben lange tijd bordjes gehangen, beleid is nu algemeen bekend en past bij cultuur niet te roken in bijzijn kinderen

bij start werken bij ons op de vestiging worden de regels uitgelegd.

buiten het zicht van de kinderen

buitenruimte is achter het gebouw. Ouders anderen komen daar niet.

buitenterrein is alleen speelplaats wat omheind is

Dat is vanzelfsprekend. waar kinderen zijn wordt niet gerookt

dat moet al duidelijk genoeg zijn

De buitenruimte is inpandig en alleen door ons toegankelijk.

de kinderopvang is gevestigd in school. Daar is het rookbeleid vermeld in de schoolgids

De speelplaats is alleen toegankelijk voor personeel. Zij zijn op de hoogte van deze regels.

Dit staat in de wet

Dit vind ik niet meer dan logisch

er is nog nooit gerookt, ouders snappen dit vanzelf

er mag gerookt worden bij de asbak buiten, verder niet

er mag niet in en om het centrum worden gerookt

Er word niet gerookt op het speelterrein, voor het pand wel, maar niet door ons , ouders of medewerkers maar door passerende of winkelende mensen.

Er wordt niet gerookt

gaat vanzelf

Gehele locatie rookvrij. Binnen is een sticker op t bord.

het buitenterrein ligt ingesloten: onder geen enkele voorwaarde wordt er op het terrein van het KDV?BSO gerookt

het is al zo lang de regel dat er niet gerookt wordt in en om de kinderopvang dat het niet gebeurt

Het is een ongeschreven regel, er wordt niet gerookt.

het is logisch dat je op het BSO terrein niet rookt.

Het is nog niet voorgekomen dat wij ouders of personeel hebben moeten aanspreken. Er wordt gewoon niet gerookt.

het is vanzelfsprekend

Het is voor iedereen heel duidelijk dat roken niet kan bij jonge kinderen

Het speelterrein is rookvrij. Het openbare gedeelte is niet rookvrij, maar er wordt op ons verzoek niet gerookt als er kinderen buiten spelen.

Het spreekt voor zich dat er niet gerookt mag worden binnen of op het buitenterrein

Het staat in de gedragscode/huisregels

Het werkt goed, we hebben nooit rokende mensen op onze locatie en anders spreken we hen aan.

Huisregels (3x benoemd)

huisregels voor medewerkers/ouders/bezoekers

Huisregels, Het is verboden te roken in alle kinderopvangruimtes, het mag niet eens ruiken naar rook.

ik heb 1 personeelslid die nog rookt en rookt buiten het buiten gebied van de kinderen

In de huisregels

in de huisregels staat dat wij rookvrije locaties hebben

In het Reglement staat dat in het gehele Kindercentrum niet wordt gerookt

in personeelshandboek staat rook beleid

is eigenlijk geen issue, ouders roken nooit en medewerkers weten dat ze alleen buiten terrein en in hun pauzes mogen roken.

maar dit is niet echt van toepassing, nog nooit meegemaakt dat iemand zich hier niet aan hield....

mondeling afgesproken

Niemand rookt

Ons aannamebeleid is dat we alleen mensen aannemen die niet roken, dit geldt ook voor stagiairs

ons plein ligt afgesloten aan de achterkant en is alleen toegankelijk voor personeel. Bij ons rookt er niemand.

personeel/studenten worden mondeling en schriftelijk geïnformeerd bij indiensttreding, ouders bij intake

personeelshandboek staat rookbeleid

Protocol

staat in pedagogisch beleid

staat ook vermeld in beleid

stickers bij ingang deur

terrein van ziekenhuis die dit beleid op het hele terrein invoerde

vanzelfsprekend beleid

vermeld in infoboekjes

we zijn bezig met de aanschaf van bordjes

Wij hebben een bord van Rookvrije Zone (Rookvrije generatie) voor ons pand staan.

wordt duidelijk gemaakt aan medewerkers, er wordt gewoon nergens gerookt

**Open antwoorden (n=63) bij de vraag 'Hoe wordt duidelijk gemaakt dat het buitenterrein (geheel of gedeeltelijk) rookvrij is?'. De voorgedefinieerde categorieën staan vermeld in Figuur 3.2. Deze vraag is alleen ingevuld door respondenten die aangaven een geheel of gedeeltelijk rookvrij buitenterrein te hebben (N = 382).*

Bijlage 3: open antwoorden* bij 'Uw buitenterrein is gedeeltelijk rookvrij. Welke situatie(s) is of zijn hier van toepassing?' (meerdere antwoorden mogelijk)

achter een muurtje

buiten het zicht v.d. kinderen

De tuin van het aangrenzende wijkgebouw deelt met ons de tuin. Wanneer er kinderen buiten spelen mag er niet gerookt worden. Anders is het bij het zitje waar de kinderen niet mogen komen. Kinderen weten dit doordat ze niet over de gele streep (die met betonverf is aangebracht) mogen.

een hoekje waar er gerookt mag worden

een hoekje waar men staat te roken

er is afgesproken dat er niet voor de ingangen wordt gerookt

er is een afspraak waar je mag roken

gebruikersafspraken

het buitenterrein is 15.000m² groot naast het pand buiten het zicht van de kinderen daar mag gerookt worden. er is maar 1 leidster die rookt.

ik weet het niet

Medewerkers roken op het plein alleen uit het zicht van kinderen en ouders en alleen tijdens pauzetijd

Onze leidsters roken niet. Bezoekers van ons multifunctioneel gebouw roken soms.

Op eigen terrein wordt niet gerookt. Op de stoep voor de entree wordt gerookt, aangezien aan de overkant een speeltuin is.

ver om de hoek bij een locatie (uit zicht\)

**Open antwoorden (n=14) bij de vraag 'Welke situatie is van toepassing bij een gedeeltelijk rookvrij buitenterrein?'. De voorgedefinieerde categorieën staan vermeld in Figuur 3.3. Deze vraag is alleen ingevuld door respondenten die aangaven een gedeeltelijk rookvrij buitenterrein te hebben (N = 47).*

Bijlage 4: open antwoorden * bij 'Mag er vóór de ingang/poort van het terrein van het kinderdagverblijf gerookt worden?'

aan de overkant van de weg bij de brug mag gerookt worden.

achter een schuurtje wordt af en toe gerookt en op de parkeerplaats

Alleen verderop in de straat. Anders waait het plein op.

als iemand zou roken wordt hij/zij daar persoonlijk op aangesproken. tot op heden is hier nog nooit gebeurd.

Bij de ingang niet en bij het buitenterrein tot aan de poort.

buiten het zicht van kinderen.

buiten de hekken/ poort hebben wij geen zeggenschap

Buiten de tuin mag gerookt worden

buiten het zicht van kinderen

Buiten ons terrein mag ip gerookt worden (openbaar) personeel echter verderop ivm aanzicht.

Dat hebben we liever niet en als er eens 'hangjongeren' voor de ingang roken dan vragen we ze een andere plek te zoeken.

dat is openbaar dus hebben wij geen zicht op.

echter niet door personeel. Wel zouden wij hier graag verandering in willen brengen zodat niemand voor de ingang mag roken.

er is een brandtrap aan de buitenkant van het gebouw, niet behorende bij het speelterrein. Onder die trap wordt gerookt door personeel

er mag aan de zijkant van het pand gerookt worden maar niet bij de ingang of poort

Er mag buiten het hek van ons terrein gerookt worden.

Er mag gerookt worden maar we spreken mensen er wel op aan.

Er mag niet bij de ingang worden gerookt alleen op de parkeerplaats. Dit is buiten ons terrein en buiten het zicht van de kinderen

Er mag op het openbare gedeelte wel gerookt worden, maar in de praktijk gebeurt dat bijna nooit.

Er mag rondom het pand niet gerookt worden. Alleen buiten het zicht van kinderen. Helaas buiten openingstijden hangt er wel rokende jeugd.

er staat nergens dat het niet mag, de afspraak intern voor medewerkers is om dit daar niet te doen.

er wordt niet gerookt voor de ingang, omdat medewerkers bij de asbak roken en omdat kinderen bij de poort naar binnen komen. Ons beleid is dat er niet gerookt wordt in bijzijn, zicht van kinderen

geen afspraak over

geen afspraken over

geen duidelijke afspraken

Geen regels, gebeurt nauwelijks

het staat iedereen vrij gezien dit een openbare plek is (voor de ingang). Het komt echter nooit voor. Wanneer er gerookt zou worden zouden wij de mensen vragen dat verderop te doen

is openbaar terrein, dus daar kun je niks van zeggen.

Is openbare weg. Personeel mag daar niet roken

Ja, voor de Poort is geen opvang terrein. Buiten de poort is een openbare stoep. Roken is daar toegestaan.

Ja, we zitten in een multi functioneel gebouw met gedeelde ingangen

medewerkers dienen uit het zicht van kinderen te roken

medewerkers mogen niet voor de ingang roken, ouders en buitenstaanders wel.

Nog wel

Ouders kan ik niet verbieden daar te roken, personeel mag daar niet roken

parkeer terrein ouders roken tot aan de poort

rook mag niet naar binnen kunnen

uit het zicht van de kinderen

Voor de deur van het zorgcentrum mag gerookt worden in onze eigen ruimte en buitenruimte mag helemaal niet gerookt worden.

we hebben daar geen afspraken over gemaakt, maar niemand doet dat en wij gaan er van uit dat dat ook niet gebeurt.

we zitten aan de openbare weg, het speelterrein is achter, maar als een medewerker of ouder voor de deur zou gaan staan roken zou ik die zeker aanspreken. Het is echter nog nooit voorgekomen

we zitten in een toren dus bij de ingang van de toren wordt wel gerookt

Wij zitten in een verzamelgebouw op de eerste verdieping. Beneden bij de ingang van het cultureel centrum wordt wel gerookt.

Zijn bezig met een rookhok

**Open antwoorden (n=44) bij de vraag 'Mag er vóór de ingang/poort van het terrein van het kinderdagverblijf gerookt worden?'. De voorgedefinieerde categorieën staan vermeld in Figuur 3.4.*

Bijlage 5: open antwoorden* bij 'Wat zijn de regels en afspraken ten aanzien van de rokende medewerkers om te voorkomen dat rook bij de kinderen komt?' (meerdere antwoorden mogelijk)

(nog) niet van toepassing

15 min voordat er weer met kinderen omgegaan wordt handen wassen, mond spoelen (met mint water die wij altijd op voorraad hebben) of tanden poetsen en smint/pepermunt innemen

afspraken op maat

Al onze medewerkers roken niet op of bij de locatie tijdens werktijden

alle rook buiten houden

Alleen in de pauze mogen zij roken. Wij hebben 1 keer op een dag pauze.

alleen tijdens eigen pauzes en geen rookgeuren meenemen naar de groep

Als we ruiken dat medewerkers roken, worden zij verzocht hier iets aan te doen.

Altijd buiten

altijd zorgen dat je fris ruikt

buiten locatie roken

buiten roken, daarna verfrissend snoepje of iets dergelijks

deodorant gebruiken e.d

deodorant, mondverfrissers

en kauwgom, deo

er is bijna geen personeel dat rookt

Er is maar 1 leidster die rookt en dan alleen onder haar pauze tussen 12 en 13 uur.

Er is niemand die rookt bij ons.

Er mag alleen (ver) buiten de locatie/buitenspeelruimte worden gerookt. Hierdoor komen kinderen niet in contact met de rook. Na binnenkomst wassen de pm'ers de handen.

Er mag niet gerookt worden

Er mag niet gerookt worden tijdens werktijd , ook niet in pauze

Er roken geen leidsters

Er rookt bij ons niemand

er rookt niemand

Er rookt niemand

er rookt nu niemand van het team

er worden geen rokende medewerkers aangenomen

er wordt niet gerookt (3x)

Er wordt niet gerookt
er wordt niet gerookt bij ons
Er zijn geen regels, maar ze wassen zelf al hun handen.
er zijn geen regels opgesteld. wel wordt een beroep gedaan op gezond verstand van medewerkers.
Er zijn geen rokende leidsters
Er zijn geen rokende medewerkers
er zijn geen rokers
evt deo en kauwgom of pepermunt
frisse adem
frisse adem en eventueel een luchtje spuiten
Geen
geen afspraak
Geen afspraak over
geen afspraken
Geen afspraken over
geen afspraken over gemaakt
geen beleid
geen geschreven regel hiervoor.
geen idee
geen medewerkers die roken
geen personeel , ik zelf rook niet ouders roken ook niet
geen regels en afspraken op schrift
Geen regels en geen rokers.
Geen regels over
geen regels over maar ik vertrouw de roker erop hygiëne toe te passen (ervaar dit ook in de praktijk)
geen rokend personeel
geen rokende medewerkers (6x)
geen rokende medewerkers aanwezig
geen rokende medewerkers in het team aanwezig
Geen rokende mw
geen rokende pm-ers
geen rokers
geen rokers in dienst
geen rokers op de locatie aanwezig, dit speelt dus niet
geen rooklucht
gelieve niet roken tijdens pauzetime
haar luchten (2x)
handen wassen en niet in het zicht
Handen wassen, frisse adem
Hebben we nog nooit besproken

i.d.v.t. zorgen voor frisse adem, rookpauze beleid, demotiveren

ik weet het niet, we hebben geen rokers op de groepen van deze locatie :-)

ik weet het niet.

Ikzelf heb liever rookvrije medewerkers op de groep.

indien er een rooklucht om collega's hangt, dan zullen deze aangesproken worden en verzocht worden om ervoor te zorgen dat deze lucht niet ter hinder van kinderen is.

Indien nodig tandenpoetsen of kauwgom

Indien zij naar rook ruiken kan gevraagd worden om kleding te wisselen/ wordt er kauwgom aangeboden etc.

is niet vastgelegd

kauwgumpje nemen

Kauwgom

Kauwgom

kauwgom deodorant

Kauwgom/smint

Kleding wordt alleen gewisseld wanneer de kleding naar rook ruikt.

komt bijna niet voor

liefst helemaal niet roken

luchten en mondspray

luchtje op

luchtje spuiten

medewerkers dienen niet te roken

Medewerkers mogen niet roken

Medewerkers mogen voor en tijdens werktijd niet roken

medewerkers roken niet

medewerkers worden geacht niet te roken tijdens werktijd of pauze

mij niet bekend

mijn team rookt niet onder werktijd.

mond spoelen

Mond spoelen bof kauwgom

Mond spoelen kauwgom

mond verfrissen (3x)

MOND VERFRISSING

mw roken niet

n.v.t. (2x)

N.v.t.

n.v.t. (geen rokende medewerkers)

Na het roken hun mond verfrissen

niemand rookt (2x)

Niemand rookt (2x)

Niemand rookt binnen het team

niemand rookt, als een stagiaire wil roken gaat niemand er iets van merken (eigen verantwoordelijkheid hoe je daar voor zorgt) anders is het afgelopen met roken tijdens de stageuren.

niemand van het personeel rookt

Niet in de nabijheid van de kinderen roken.

Niet in het zicht en niet in de buurt van kinderen roken

niet in zicht van kinderen roken

niet roken

niet roken gehele terrein

niet roken in werk kleding niet in de buurt van kinderen

Niet roken!

niet van toepassing (3x)

Niet van toepassing

niet van toepassing , wordt niet gerookt

niet van toepassing, ik zou er beleid op maken als het van toepassing was

Nvt (6x)

Nvt (3x)

onze mw'ers roken niet. Er zijn andere bedrijven in hetzelfde gebouw. Zij roken elders en uit zicht van de kinderen

op dit moment geen rokende medewerkers

Parfum

parfum, kauwgom

parfum/handcrème, kauwgom

Passage in gedragscode/huisregels: " Er is een geheel rookverbod bij [Naam organisatie]: zowel binnen als op het speelplein, in de buurt van de entree of anderszins in het zicht van de kinderen. Medewerkers die (eventueel) roken doen dit dus buiten [Naam organisatie] in hun eigen tijd (pauze)." NB: We hebben geen medewerkers, of stagiaires die roken.

Pepermuntje

pepermuntje eten

pepermuntje of iets dergelijks wat zorgt voor frisse adem

pepermuntje, parfum

Personeel mag niet roken bij de kinderen. Er is nu ook geen medewerker die rookt op de locatie.

personeel rookt niet en wordt daarop aangenomen

Roken gebeurt op straat buiten zicht van de locatie

Roken geen van allen

Roken mag alleen in de pauze

Rookverbod

rookvrije kleding aan

tanden poetsen (2x)

tanden poetsen of iets fris in de mond

Tandenpoetsen (2x)

tandenpoetsen/spoelmiddel

Tijdens een werkdag wordt niet gerookt

Tot nu toe alleen bij stagiaires bij de hand gehad: deze moeten kleding buiten hangen, kauwgom nemen en handen wassen voor terugkeer bij kinderen

Totaal rookverbod

Uit personeelsbeleid: Als voorbeeld voor de kinderen is de regel binnen het dagverblijf dat er niet wordt gerookt op ons terrein en in het zicht van de kinderen en verzorgers. Er geldt een algeheel rookverbod voor al onze locaties. Medewerkers die roken kunnen dit in hun pauze doen, op een plek waar de kinderen hier geen zicht op en last van hebben. Na het roken wassen de medewerkers grondig hun handen, om de ergste rooklucht te verwijderen. Roken buiten de pauzes om wordt beperkt tot maximaal 1x per dag en in goed overleg met de directe collega's.

uitwaaien en kauwgom eten oid

Van onze medewerkers wordt verwacht dat ze niet roken

vest aandoen voordat ze roken vervolgens uit doen

we hebben geen rokende medewerkers

We hebben momenteel geen rokende medewerkers

weet niet of leidsters tijdens de openingstijden roken

Wij hebben geen medewerkers die roken. In ieder geval niet onder werktijd.

wij nemen geen personeel aan wat rookt

wordt niet gerookt

ze mogen niet roken of naar rook ruiken

zij roken niet

zij roken niet onder werktijd. alleen in hun pauze als ze elders zijn.

zij zijn niet rokend tijdens werk

Zo nodig andere kleding. Je mag niet naar rook ruiken.

zorgen dat je het niet ruikt (bijv pepermunt)

zorgen dat je kleding en adem niet naar rook ruikt

Zorgen dat je niet stinkt naar rook, handen wassen

zorgen dat zij niet naar rook ruiken

zorgen voor dat de kinderen het niet ruiken

Zorgen voor frisse adem

**Open antwoorden (n=191) bij de vraag 'Wat zijn de regels en afspraken ten aanzien van de rokende medewerkers om te voorkomen dat rook bij de kinderen komt?'. De voorgedefinieerde categorieën staan vermeld in Figuur 3.7.*

Bijlage 6: open antwoorden* bij 'Wat zijn de regels en afspraken voor het rokende personeel en vrijwilligers?'

(meerdere antwoorden mogelijk)

Alleen in de pauze, mag er op afgesproken plekken gerookt worden.

alleen in pauze

alleen op de afgesproken plek en i.p.v. pauzetijd

Alleen roken in eigentijd (pauze) handen wassen en oprispen.

alleen tijdens pauze en uit het zicht

Bij selectie van personeel wordt hier al naar gekeken

Die zijn er niet

duidelijke stelling dat roken en kinderopvang niet samen gaan! als je wil werken in de kinderopvang dan moet je stoppen met roken.

er zijn geen afspraken maar die moeten in 2019 zeker komen

er zijn geen regels

geen afspraken (2x)

geen duidelijk beleid

geen idee

geen regels. niemand rookt

geen rokend personeel

geen rokende werknemers

geen rokers

geen rookpauzes

Geen specifieke afspraken. De desbetreffende pedagogisch medewerker rookt niet voordat ze aan het werk gaat. Als ze pauze heeft is de behoefte er ook niet.

Het mag op de groep niet te ruiken of anderszins te merken zijn

ik stimuleer ze wel om te stoppen met roken, maar de keus is aan hen.

in de pauze mogen ze roken buiten het zicht van kinderen

komt weinig voor

mogen alleen in hun eigen tijd roken

mogen alleen tijdens pauzes roken, buiten het terrein

n v t

n.v.t.

niemand rookt (2x)

Niet nodig omdat niemand rookt.

niet op terrein

Niet roken op locatie en in het zicht van kinderen en ouders.

Nieuwe personeelsleden hebben geen rookpauze en kunnen niet onder werktijd roken. Andere personeelsleden worden gemotiveerd om te stoppen en hebben uitsluitend rookpauze indien mogelijk.

Nvt (4x)

Nvt

pauze is eigen tijd

pauzetijd gebruiken

Roken alleen in de pauze van de medewerker en zij moeten dit buiten het zicht van de locatie doen

roken alleen in pauze niet op terrein

roken alleen tijdens de middagpauze (=eigen tijd)

roken beperkt zich tot 2 momenten per dag.

roken in eigen tijd, in de middagpauze bijvoorbeeld

Roken mag alleen in je eigen pauze middags

roken tijdens de pauze? blokje om lopen

Roken tijdens pauze op plek buiten en uitzicht

Rookverbod

Twee rookpauzes per 9-urige werkdag en buiten het zicht van de kinderen

verzoek om niet te roken tijdens pauzetijd

wel in hun pauze, maar niet op ons terrein of in het zicht van de kinderen

wij hebben 1 stagiaire die rookt. zij gaat na haar dienst op [Naam organisatie] naar een andere locatie waar zij pauze heeft en rookt. De andere locatie is geen kinderopvang maar een locatie van hulpverlening.

ze kennen mijn mening, bij voorkeur niet roken, maar het is nog geen beleid

ze mogen alleen in hun pauze roken

ze mogen in hun pauze buiten het terrein roken

Ze roken alleen in hun pauze

Zij moeten na het roken de sporen van het roken wissen.

zij moeten uren inleveren. We hebben een soort van anti rookbeleid

Zij mogen alleen in roken in de pauze tussen de middag

Zij mogen niet in de buurt van het kinderdagverblijf roken. Zij mogen niet in het zicht van ouders/kinderen roken.

zij mogen niet roken

Zij mogen roken buiten het zicht van de kinderen

zij mogen roken in hun pauze

zij mogen roken in pauzetijd

zij mogen roken in hun eigen pauze

zij roken alleen voor of na werktijd of in hun pauze

zij roken buiten uit het zicht van de vestiging, het is een enkeling die rookt

Zij roken in hun pauze tijdens een wandeling buiten het zicht van de kinderopvang

zij roken zo weinig...misschien eentje of twee per dag en dat zijn ook maar twee mensen nl
1 vrijwilliger en 1 stagiair

zij worden gemotiveerd te stoppen met roken

**Open antwoorden (n=72) bij de vraag 'Wat zijn de regels en afspraken voor het rokende personeel en vrijwilligers?'. De voorgedefinieerde categorieën staan vermeld in Figuur 3.8.*

Bijlage 7: open antwoorden* bij 'Opmerkingen'

- de term buitenterrein in deze vragenlijst niet helder: wij hebben 3 buitenterreinen waaronder 2 speelterreinen voor de kinderen. Op de speelterreinen voor de kinderen mag nooit worden gerookt. Andere buitenterrein mag niet gerookt worden in zicht van kinderen.- term in werktijd niet helder. Pauzeren is in EIGEN tijd, gedurende de dag. Medewerkers ervaren dit als eigen tijd (dus geen werktijd). Hoe bedoelen jullie dit? - omkleeden vereist om kleedruimte, was ruimte, tijd. Praktisch te onhandig.

Alleen de vraag over of ik vind dat ouders mogen roken bij hun kind. Eigenlijk vind ik van niet, maar het is en blijft de keus van de ouders zelf.

Als aangegeven wordt dat er zowel binnen als buiten (op ons afgebakend terrein) niet gerookt mag worden, hoeft deze vraag niet nogmaals gesteld te worden. Zou dan overgeslagen kunnen worden. Succes met het onderzoek!

als medewerksters gerookt hebben zou ik graag zien dat ze hun tanden poetsen

Beetje onduidelijk was of leidsters tijdens werktijd mogen roken. Niet tussendoor, alleen tijdens hun middagpauze. Maar dat is niet echt hun werktijd, maar volgens mij wordt dat in de enquête wel zo gezien

Belangrijk onderwerp. Maar ook zo logisch om niet te roken in het bijzijn van kinderen dat we er geen beleid voor op papier hebben. We roken gewoon niet, maar krijgen wel soms eens een stagiaire die wel rookt. Daar hebben we dan een gesprek mee hoe daarmee om te gaan onder werktijd. Volgens mij hebben we ook nauwelijks ouders die roken. Het is een verkeerd voorbeeld, maar ook de geur vind ik een grote belasting voor kinderen. Net als parfum. We vragen medewerkers ook geen parfum te gebruiken tijdens werktijd, Die gaat aan kinderen kleven en een kind, zeker een baby, kan zich er niet aan onttrekken. Dit is voor de ontwikkeling van de zintuigen verstorend. De geur van roken dus ook.

benieuwd naar de uitkomsten!

Bij ons roken er maar een handvol medewerkers, we zijn langzaam een ontmoedigingsbeleid aan het doorvoeren, maar het wordt hoog tijd om door te pakken.

buiten de locatie mag er gerookt worden op terrein van de locatie zelf helemaal niet.

de enquête heb ik ingevuld namens de gehele organisatie om locatiemanagers te ontlasten

De ouders beslissen zelf of zij in de buurt van hun kinderen roken. Roken zij in de omgeving van de kinderopvang bij de kinderen dan zullen wij hun er op aanspreken.

De vraag over de verantwoordelijkheid voor het roken thuis. Hier heb ik oneens ingevuld. Wij zijn niet verantwoordelijk voor wat er thuis gebeurt. Dit neemt niet weg dat wij ouders willen voorlichten als het gaat om dit soort zaken.

De vragen waren mij helemaal duidelijk. Maar beseft nu dat er binnen de organisatie het minimale op papier staat.

duidelijk

Duidelijk , op [naam locatie] roken er geen medewerkers op werkdagen , daarbuiten weet ik het niet. Op [naam locatie] rookt er 1 medewerker in haar pauze thuis . Daarbuiten neemt zij geen rook pauze.

Er staat of er buiten gerookt mag worden.. Bij ons staat nergens dat dit niet mag. Maar betekend niet dat als wij buiten spelen een ouder een sigaret mag opsteken als wij daar zijn. Daar zal dan wat van worden gezegd en wordt niet geaccepteerd. Dus ik mis de mogelijkheid om aan te geven wat onze ongeschreven regels zijn. Net als bijv. een tuinman of ouder in de buurt van onze groepsramen een sigaret wil roken, wordt ook deze verzocht dit elders te doen. Ook al is dit buiten het zicht..

Er wordt geen personeel aangenomen die roken

Er zijn binnen onze organisatie wel enigszins afspraken. Maar niet specifiek per locatie. het zou wel eens goed zijn om dit te bekijken. Ook vind ik dat wij mensen niet kunnen verbieden om te roken, maar wel tijdens hun werk. Dus na roken handenwassen en shirt wisselen lijkt me een goed initiatief

Geen directe invloed kdv op ouders thuis. Geven wel advies mee maar willen geenszins verantwoordelijk zijn voor het rookbeleid thuis. Kdv hebben al boel regels na te leven binnen een door overheid vastgesteld toeslag tarief.

Goed om weer eens kritisch naar het rookbeleid te kijken, terugkoppeling of handige tips zijn welkom.

graag formele regeling voor grijs gebied rondom handen wassen na roken, kleding die ruikt naar rook enz meer informatie naar ouders toe, bijvoorbeeld rokende ouders van baby's

Het niveau scholing is nog al eens misplaatst, mijn ouders moesten scholing uit eigen zak betalen want zij waren eigen ondernemer. De gezondheidszorg kwam ook helemaal voor eigen rekening, het ziekenfonds was niet voor ondernemers. Om die rede moest het hele gezin mee werken om nog iets te eten te hebben, dus werd er altijd gezegd school kost geld en als je werkt verdien je geld.

Hier op het kinderdagverblijf is het vanzelfsprekend dat je niet rookt op de locatie, buiten of om de locatie heen. Wat personeel in hun vrije tijd doen, bijvoorbeeld roken tijdens het uitgaan vind ik niet relevant voor hun werkzaamheden. Zover ik weet roken de pedagogisch medewerkers, stagiaires én ouders niet.

ik ben bestuurder, dus de echte dagelijkse praktijk weet ik niet, maar ik weet wel dat we er altijd voor zorgen dat medewerkers nooit in het zicht van kinderen roken, het zijn er overigens steeds minder die roken. Omkleden na het roken is dusdanig onpraktisch dat dit het roken onmogelijk zou maken en dat vind ik persoonlijk te ingrijpend.

Ik ben voor totaal rookverbod!

Ik heb nog nooit ouders zien roken in het zicht van de kinderen of op het terrein van het KDV. Op het schoolplein wordt gewoon niet gerookt, door niemand. Deze ongeschreven regel werkt prima. Personeelsleden die wel roken doen dit buiten, buiten het terrein van het KDV en uit het zicht van de kinderen. Daarna nemen ze in ieder geval een smintje of iets dergelijks en indien nodig wassen ze hun handen.

Ik heb deze enquête namens onze organisatie ingevuld. Op al onze locaties (70) gelden dezelfde regels en worden deze ook zo gehanteerd. In het overzicht heb ik 32 peuters ingevuld, dit is het gemiddelde per dag per locatie. In totaal vangen wij 2500 peuters tussen de 2 en 4 jaar op. Zij worden begeleid door 200 pedagogisch medewerkers.

Ik heb slechts 1 rokende medewerker op een totaal medewerkersbestand van 50 mensen. Die ene medewerker werkt op de genoemde locatie. Het aantal rokende medewerkers zou een aanvullende vraag kunnen zijn om dit issue in het juiste perspectief te kunnen zien.

Ik rook af en toe thuis. Ik heb altijd bewust niet tijdens werk gerookt toen ik met kinderen ging werken. Ik vind het onhygiënisch en vies. Die walm blijft toch bij je hangen. De medewerkers van onze organisatie wordt verzocht uit het zicht van de kinderen en liefst uit de buurt van de locatie te roken. Persoonlijke mening: Liefst verbied ik medewerkers tijdens hun werktijden te roken.

Ik vind dat er buiten het zicht van kinderen gerookt kan worden, natuurlijk niet vaak, maar even een momentje voor jezelf. Uiteraard gelden er regels waar de medewerkers zich aan moeten houden, zoals direct na het roken handen wassen en desinfecteren jas of vest omwisselen als ze in de buurt van de kinderen zijn. Er wordt ook alleen gerookt tijdens de pauzes.

Ik vind dat roken niet meer van deze tijd is. Overheid (plaatselijk), maatschappelijke organisaties, gezondheidszorg en individuele mensen zijn er van doordrongen dat roken zeer schadelijks is. Rookvrije omgeving voor (jonge) kinderen is wat mij betreft keiharde noodzaak!

Ik vind dat we met alles qua regelgeving doorslaan. Enorm. Zeker waar het kinderen betreft. Maar roken en kinderopvang heb ik afgelopen jaren steeds gemist, dus ben blij dat deze eindelijk een keer op de agenda staat. Wij hebben al zeker tien jaar dat er niet gerookt mag worden rondom en in het zicht van kinderen, ik vind dat iets vanzelfsprekends. Zo vanzelfsprekend dat ik het de laatste tijd vergeet uit te dragen, dus dat pak ik weer op. Het gebeurt ook eigenlijk nooit. Hooguit een leverancier of aannemer oid, die vraag ik dan om niet te roken in het zicht van de kinderen.

Ik vind dat wij als kinderdagverblijf verantwoordelijk zijn voor het voorbeeld dat wij aan kinderen geven. Daarnaast is het de eigen beslissing van personeel of ouders om al dan niet te roken. Dit te zeer binden aan 'regeltjes' vind ik betuttelend en eerder averechts werken. Ik ben voor een positieve stimulans om niet te roken, in plaats van het opleggen van regels.

Ik vind het absurd dat er geen rookverbod is in de kinderopvang maar ook bijvoorbeeld op scholen! Toen ik in 2013 [naam organisatie] oprichtte, heb ik zeer bewust gezond keuzes in beleid en praktijk gemaakt. Niet altijd gemakkelijk, maar ik ben van mening dat een omgeving met kinderen per definitie gezond moet zijn. Dus in de wet vastleggen en door verschillende instanties (waaronder GGD) laten controleren en handhaven. Net als met de introductie van de aanpak van gezonde kinderopvang door RIVM <https://youtu.be/xJyXzdyStfM> zijn we bereid om hieraan bij te dragen.

Jammer dat ik er twee heb die af en toe roken tijdens hun dienst van een halve of hele dag. Andere kleding aan laten doen na het roken of ze zich in een joekel van een schort laten hullen vind ik wel een optie. Mijn plek is veel te klein voor bordjes! Zou echt superoverdreven staan. En er zijn nauwelijks rokende ouders. Heerlijk!

Medewerkers mogen in de middagpauze roken. Dan daarna handen wassen en een pepermuntje eten.

Medewerkers roken niet tijdens werktijd, maar wel voor werktijd en en haar pauze.

Mijn medewerkers roken alleen tijdens hun pauze, dat is dan ook echt hun vrije tijd. Dan is er een plek buiten, buiten het zicht van de kinderen waar zij een sigaret roken.

Mijn peuterspeelzaal is gevestigd in een openbaar pand van de gemeente. Binnen mag er niet gerookt worden. Er wordt nauwelijks buiten op het openbare gedeelte gerookt. Mensen die soms in het openbare gedeelte vlakbij de speelplaats roken verzoeken wij vriendelijk om verder weg te gaan staan. Dat gebeurt dan zo goed als altijd.

Mooi dit onderzoek, mijn tip zou zijn dat er meer informatie verstrekt wordt aan werkgevers om hier beleid voor te maken, en dit uit te dragen.

nee

Nee geen onduidelijke vragen .ik ben voorstander van een anti rook campagne in de kinderopvang

neen

Neen. Ik vond het fijn om mee te doen aan dit onderzoek, het houd je scherp.

nvt

of medewerkers niet roken in de pauze is moeilijk te controleren.

Ons buiten terrein en het plein voor het dagverblijf grenst aan twee ROC scholen. De studenten worden aangesproken als zij te dicht bij het gebouw roken, maar doen dit regelmatig. ook hebben wij overlast van sigaretten peuken.

Ons personeel mag roken tijdens werktijd, maar niet in de buurt van de opvang. Iedereen zorgt ervoor opgefrist terug te komen bij de kinderen.

Op de locatie is een groot buitenterrein en hebben we een rokende collega die wel op het terrein rookt, uit het zicht van collega's en kinderen.

Roken en kinderen horen niet bij elkaar, net als kinderen en alcohol. Voorbeeld doet volgen. Het hoort niet bij elkaar.

Roken is aangeleerd en dodelijk. Lijkt me logisch dat we onze kinderen hier niet aan bloot stellen. Officieel mag ik niet niet kenbaar maken want dan discrimineer ik. Maar niemand rookt hier, als ik het ruik mogen vertrekken. Rokend personeel, vrijwilligers en stagiaires mogen niet bij [naam organisatie] aanwezig zijn.

Roken is een keuze die mensen zelf maken. Wij proberen ouders die roken in de thuissituatie (binnen) bewust te maken van de gevolgen van meerroken. Probeer buiten te roken - als het kind het niet ziet. Wij worden incidenteel geconfronteerd met ouders die roken tijdens zwangerschap. Daar zetten we vol op in. Van onze medewerkers rookt een enkeling. Alleen buiten en niet tijdens dienstverband.

Roken is een verslaving, feitelijk een ziekte en dus zeer moeilijk om af te leren. Ik vind daarom dat medewerkers wel mogen roken ook al zou dat voor de kinderopvang beter zijn van niet, maar het is te gemakkelijk om te zeggen dat het helemaal niet mag. Of dat iemand maar moet stoppen. Bij mij zou een medewerker die rookt wel buiten (niet op de speelplaats) even mogen roken. Ook al vind ik het zelf niet zo prettig als iemand daarna naar rook ruikt. Gelukkig is dit voor mij nu geen thema.

Roken is vreselijk vies en ongezond. Ik wil absoluut niet dat de kinderen in onze opvang in aanraking komen met deze rare gewoonte.

tanden poetsen van de medewerker voordat deze weer op de groep begint. [adem stinkt]

Van de 11 mensen die bij ons werkzaam zijn, rookt er nog 1 persoon, deze persoon gaat buiten ongeveer 500 meter (buiten het zicht) van het kinderdagverblijf af in haar pauze een sigaret roken.

vaste medewerkers roken niet. Daar worden ze op aangenomen. stagiaires die roken horen dat wij denken dat kinderen en roken niet samen gaan. Dat wij niet willen dat sigaretten op enige manier in verband gebracht worden met [naam organisatie]. (niet zien, ruiken, etc) hoe zij dat doen moeten ze zelf uitvissen. Roken mag alleen tijdens de pauze of voor en na de dienst. Als wij het ruiken wordt er wat van gezegd en duidelijk gemaakt dat dat niet wordt geaccepteerd. (of ze zich dan willen omkleden of thuis douchen of hoe dan ook, dat is hun zaak)

Vragen mogen meer antwoordmogelijkheden hebben over kinderopvangcentra die in Multi functionele gebouwen zitten. In dit geval zijn de ingangen gedeeld en heb je als gebruiker dus niet alleen inspraak over het rookbeleid rondom het gebouw.

Waarom gaat het hier alleen over kinderopvang. Mijn locaties zijn in kinderopvang, IKC en basisscholen. Waarom niet vanuit het sociaaldomein van de kinderen?

wij als opvang kunnen niet de verantwoordelijkheid nemen voor ouders die roken in het bij zijn van kinderen. ik kan ook personeel niet verbieden dat ze roken, de dames snoepen ook veel dit is ook ongezond.

Wij hebben 1 medewerkster die een keer per dag even weggaat om te roken. verder wordt er niet gerookt. ik vindt niet dat ik haar kan verbieden te roken.

Wij hebben een geheel rookvrije omgeving er mag op ons hele terrein niet gerookt worden. Wij kiezen er bewust niet voor om rookbeleid te ontwikkelen. wij doen een beroep op het gezond verstand van medewerkers inzake hun gezondheid en de invloed daarvan op de gezondheid van anderen! Dat geldt evenzo voor gezond eten. Wij verwachten een professionele en verantwoordelijke houding van medewerkers en spreken waar nodig hen hierop aan. Roken is bij ons geen issue, de afspraken zijn helder en ik merk niet dat hierop veel gestuurd moet worden. Er wordt gewoon niet gerookt onder werktijd. Eventueel in de pauzes is het toegestaan, maar wel buiten het terrein van de locatie. Dat levert geen problemen op .

Wij kunnen medelen dat we tot op heden nooit tegen een dergelijke situatie zijn aangelopen. De ouders en medewerkers denken goed mee en mocht het nodig zijn spreken we hen erop aan.

x

Zeer gericht op een locatie. Heb al regiomanager meer locaties onder mijn hoede, zou daar meer over de algemene regels etc willen hebben. En hoe we preventie kunnen toepassen. Daarnaast ook hoe we kinderen kunnen behoeden voor een te drastische campagnes. De indringende campagnes zorgt ervoor dat kind dit meeneemt naar huis. Weliswaar meer voor bso en dat wordt niet gevraagd maar is wel aandachtspunt, mijn inziens.

Zijn er serieus kinderdagverblijven waar gerookt wordt??? Dat deze enquête nodig is vindt ik erg schokkend.

**Open antwoorden (n=70) bij de vraag 'Heeft u nog opmerkingen naar aanleiding van de vragen?'*

Bijlage 8: topiclijst interviews

- **Korte introductie**
 - o Doel van het interview
 - o Geschatte duur van het interview
 - o Toestemming tot opnemen van het interview
 - o Toelichting op gebruik en bewaren van data
 - o Toestemmingsformulier
- **Algemene gegevens**
 - o Functie
 - o Aantal kinderdagverblijfloccaties
- **Aan- of afwezigheid van een rookbeleid**
 - o Bekendheid met het rookbeleid
 - o Waarom wel/geen rookbeleid opgesteld
 - o Hoe is het beleid opgesteld
 - o Gemaakte afspraken (formeel en informeel)
- **(Rookvrij) buitenterrein**
 - o Waarom wel/geen geheel rookvrij buitenterrein
 - o Rookvrij houden van de ingang van het terrein
- **Naleving en handhaving van afspraken door medewerkers en ouders**
 - o Toelichting op de naleving en handhaving
- **Tweede- en derdehands rook**
 - o Maatregelen bij kinderdagverblijven
 - o Rol medewerkers in voorkomen meerooken in de thuissituatie
- **Mening over het gevoerde rookbeleid en een rookvrij kinderdagverblijf**
 - o Aanbevelingen
- **Tot slot**
 - o Zijn er relevante onderwerpen niet aan de orde gekomen?
 - o Wil de geïnterviewde verder nog iets kwijt?
 - o Bedanken en afsluiten

