



Individualisering in het kinderdagverblijf:
kansen en uitdagingen voor personeel
en organisatie.

De keuze om te schrijven over individualisering in een kinderdagverblijf komt voort uit ervaringen tijdens mijn drie maanden stage als toekomstige sociaal werker in VZW Kinderdagverblijf Sint-Jozef. Als stafmedewerker heb ik dagelijks gezien hoe individuele keuzes impact hebben op de werking van de organisatie. Er werd samengewerkt met een zeer diverse groep medewerkers: voltijdse en deeltijdse kinderbegeleid(st)ers, een artikel-60-medewerker, vrijwilligers, logistieke medewerkers en stafleden. Ongeveer **14%** van alle werknemers binnen Kinderdagverblijf Sint-Jozef heeft een voltijds contract (eigen berekening vanuit personeelslijsten). Dat betekent dat de overige **86%** een 4/5de contract, een 3/5de contract, een 2/5de contract heeft of nog een ander traject volgt. Deze diversiteit aan werkregimes en persoonlijke trajecten maakt het thema individualisering niet theoretisch, maar tastbaar in uurroosters, overlegmomenten, werkdruk en teamdynamiek.

Individualisering manifesteert zich in de moderne samenleving als een fundamentele verschuiving van vaste sociale structuren naar zelf bepaalde levenslopen. Volgens sociologen Beck en Beck-Gernsheim (2002) verliezen traditionele kaders zoals stand, klasse en familie hun vanzelfsprekende kracht. Waar mensen vroeger geboren werden in gegeven identiteiten (denk aan de ridder, boer of burger) moeten individuen nu zelf hun weg bepalen. Dit proces, dat zij "*precarious freedoms*" noemen, geeft meer vrijheid maar ook meer risico's omdat er geen vaste houvast meer is (Beck & Beck-Gernsheim, 2002, p.1).

Je leven als doe-het-zelf pakket

Je identiteit gaat van een gegeven naar een taak. De standaardbiografie van voltijds werk, vaste uren en traditioneel gezin maakt plaats voor keuzebiografieën. Iedereen wordt geacht zelf te kiezen wat bijdraagt aan persoonlijke zelfontplooiing, maar draagt ook de volle verantwoordelijkheid voor mislukkingen. Werkloosheid, gezondheidsproblemen of relationele breuken worden niet langer collectief opgevangen, maar toegeschreven aan individuele keuzes. Dit creëert een paradox: meer autonomie gepaard met geïndividualiseerde risico's (Beck & Beck-Gernsheim, 2002, p. XV).

Traditionele herstelpunten zoals vaste banen of familiale netwerken verdwijnen. Mensen vinden hun weg door flexibele jobs, globalisering en wisselende gezinsvormen, maar zonder zekerheid. Individualisering is dus geen pure vrijheid. Het institutionaliseert onzekerheid. Organisaties en markten dicteren de kaders, terwijl individuen de gevolgen dragen. Beck en Beck-Gernsheim benadrukken dat deze vrijheid vooral 'precarious' is voor wie minder middelen heeft, zoals laaggeschoolde werknemers (Beck & Beck-Gernsheim, 2002, p. XVI).

Individualisering blijft een maatschappelijk proces. Het past niet bij groepsdenken, want persoonlijke problemen blijven apart staan en vormen geen gemeenschappelijk belang meer. De moderne mens moet met zijn persoonlijk leven systeemproblemen oplossen. Dit maakt



Figuur 2. Cover van het boek *Individualization*
Bron: Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization*.

sociaal beleid complexer: meer maatwerk¹ botst met operationele behoeften van organisaties (Beck & Beck-Gernsheim, 2002, Hoofdstuk 1, p1-21). Precies die paradox zie ik dagelijks in de kinderopvang.

In mijn ervaring als stagiaire sociaal werk binnen VZW Kinderdagverblijf Sint-Jozef werken de "*precarious freedoms*" van Beck en Beck-Gernsheim als een onzichtbare hand die individuele verantwoordelijkheid verschuift naar plekken waar collectieve systemen het moeilijkst grip krijgen. In een kinderdagverblijf zie je dit concreet. De mama die voltijds wil werken omdat haar carrière dat vraagt, rekent op opvang van 7u tot 18u. De kinderbegeleider die halftijds werkt voor haar eigen gezin kiest haar vrije dagen. De artikel 60-medewerker² die voltijds moet werken om rechten op te bouwen, heeft geen ruimte voor vrije dagen. Iedereen oefent keuzevrijheid uit, maar niemand ziet het volledige plaatje. De paradox van Beck en Beck-Gernsheim wordt hier een dagelijks roosterprobleem: individuele vrijheid botst op collectieve beperkingen. De vraag is niet of individualisering bestaat, maar wie de prijs betaalt voor die vrijheid. Is het de medewerker die uitvalt, de planner die puzzelt, of het kind zonder vaste begeleider? Deze spanning vormt de rode draad doorheen mijn stage-ervaringen en dit artikel.

De centrale probleemschets die ik wil aankaarten is dus het spanningsveld tussen medewerkers die uiteenlopende noden en voorkeuren hebben en kinderdagverblijven die onder druk staan door personeelstekort, hoge werkdruk, complexe uurroosters en een streng wettelijk kader. Ik wil vanuit een sociaal werkbril nagaan hoe individualisering ervaren wordt binnen de werkcontext en wie de gevolgen van deze tendens op zich moet nemen. Dit artikel is gebaseerd op wat de literatuur zegt over dit onderwerp, mijn eigen observaties, gesprekken met collega's tijdens mijn stage, en analyse van interne documenten zoals personeelslijsten/ uurroosters. Bij de redactie van deze tekst is gebruikgemaakt van Perplexity AI (Perplexity AI, 2026) voor het verbeteren van formuleringen en leesbaarheid. Alle inhoudelijke analyses en interpretaties zijn door mezelf uitgevoerd.

Om het belang van en de link met sociaal werk in deze kwestie toe te lichten verwijs ik graag naar de globale definitie van sociaal werk:

"Sociaal werk is een op de praktijk gebaseerd beroep en een academische discipline die sociale verandering en ontwikkeling, sociale cohesie, empowerment en bevrijding van mensen bevordert. Principes van sociale rechtvaardigheid, mensenrechten, collectieve sociale verantwoordelijkheid en respect voor vormen van diversiteit staan centraal in het sociaal werk. Onderbouwd door sociaalwerktheorieën, sociale- en menswetenschappen en inheemse of lokale

¹ Werk volledig afgestemd op de persoonlijke situatie van elke medewerker.

² Artikel 60 is een OCMW-tewerkstellingsmaatregel waarbij personen zonder recht op werkloosheidsuitkering tijdelijk worden tewerkgesteld via het OCMW, met als doel opnieuw recht op uitkeringen te verwerven en maatschappelijke integratie te bevorderen (Cohezio, 2024).

vormen van kennis, engageert sociaal werk mensen en structuren om problemen aan te pakken en welzijn te bevorderen.”

- (International Federation of Social Workers, 2014)

In kinderdagverblijven moeten we als sociaal werkers balanceren tussen individuele noden van medewerkers en collectieve eisen van de organisatie. Zoals in de definitie hierboven staat is bruggen slaan tussen individu en structuur een kernrol. Sociale rechtvaardigheid vraagt dat we niet alleen pleiten welzijn van kinderen en ouders, maar ook voor werkbare omstandigheden voor medewerkers. Sociale cohesie herstellen betekent transparantie creëren over werkdruk. Empowerment geef je door medewerkers ruimte te bieden, maar tegelijkertijd collectieve verantwoordelijkheid te waarborgen zodat niemand alleen de prijs betaalt.

Zonder die verzoening wordt kinderopvang een onhoudbare paradox. Individuele maatwerkoplossingen botsen namelijk soms met de collectieve opdracht. Sociaal werk maakt het verschil door systeemdruk te benoemen, rechtvaardige verdeling te zoeken en beleid aan te spreken voor meer middelen. Dat is precies waarvoor we bestaan in een geïndividualiseerde samenleving.

In mijn eigen positie als stagiaire-stafmedewerker komt dit spanningsveld opnieuw terug. Ik heb een onthaalfunctie, wat betekent dat ik letterlijk en figuurlijk mee het gezicht van de organisatie ben voor ouders, externen en bezoekers. Dat maakt telewerk niet vanzelfsprekend. Als ik thuis werk, wordt mijn afwezigheid meteen gevoeld. Op een moment dat ik zelf nood heb aan telewerk, merk ik hoe weinig ruimte er is om mijn individuele behoefte te verzoenen met de verwachtingen rond permanentie en bereikbaarheid. Die positie geeft mij een scherp beeld van de manier waarop individualisering zowel kansen als stress creëert binnen de werking. Voor zowel de werknemers, als de organisatie.

Deze 86% niet-volgtijdse contracten zijn geen toeval, maar een spiegel van de individualisering van Beck en Beck-Gernsheim. Elke contractvorm weerspiegelt een persoonlijke keuzebiografie. Werknemers die uit een burn-out komen, werknemers die een gezin onderhouden, vrijwilligers... Maar deze vrijheid heeft een prijs. De 14% voltijders, vaak de "betrouwbare krachten", vangen de gaten op. De planner van de uurroosters wordt buffer. Individualisering creëert hier een onzichtbare hiërarchie. Wie kan kiezen, legt de lasten bij wie altijd beschikbaar is. Mijn rol als stafmedewerker liet me dit systeem van binnen zien. Niet als theorie, maar als dagelijks overleggen, roosterwijzigingen en "sorry, dat kan niet"-gesprekken. Dit is waar Beck en Beck-Gernsheim tastbaar worden: de keuzebiografie van de ene is de preciaire vrijheid van de andere.

Een zware job

De kinderopvang is een sector waar die spanning hard botst. Enerzijds vraagt de samenleving hoogkwalitatieve en veilige opvang, met stabiele relaties tussen begeleiders en kinderen. Anderzijds wordt dezelfde sector geconfronteerd met personeelstekorten, uitvallen door burn-outs, hoge werkdruk en ziekte-uitvallen. Beleidsplannen voor de Vlaamse kinderopvang benadrukken al jaren dat het aantal kinderen per begeleider moet dalen om pedagogische kwaliteit te garanderen en werkdruk te verminderen. Momenteel geldt er een ratio van 1 kinderbegeleid(st)er per 9 kinderen. Tegen 2027 zou die ratio moeten verminderen naar 1 op 7 (Vlaanderen Opgroeien, n.d.), (Michiels, 2024).

"De ziektecijfers blijven stijgen. Dat zegt veel over hoe zwaar het werk is."

-Anne Lambrechts, coördinator kinderdagverblijven Elmer

Meer dan blokjes en speelmatten

Kinderopvang is geen commerciële sector, maar sociaal werk in actie. Ze dragen bij aan gelijke kansen voor kinderen, werk-privé balans voor ouders, en recht op werkbaar werk voor medewerkers.

Wim Van Lancker en Michel Vandenbroeck, experts van KU Leuven en UGent, leggen in hun rapport 'De verdeling van de kinderopvang in Vlaanderen en in de centrumsteden: spanning tussen de economische en sociale functie van kinderopvang' perfect uit wat kinderopvang echt zou moeten zijn. Ze benoemen drie even belangrijke functies:

- de economische functie: helpt ouders om werk en gezin te combineren;
- de pedagogische functie: stimuleert de ontwikkeling van kinderen;
- en de sociale functie: zorgt voor een rechtvaardigere samenleving door ook kwetsbare gezinnen kansen te geven (Van Lancker & Vandenbroeck, 2019).

"De sociale functie gaat dan over de mate waarin de kinderopvang ook bijdraagt tot een rechtvaardige samenleving..."

(Van Lancker & Vandenbroeck, 2019, p. 23)-+

Ayoubi Benali, Adviseur sociale bescherming en armoede bij het Vlaams ABVV, hamert in zijn opiniestuk 'Kinderopvang is meer dan haar economische functie' hierop door. Ons beleid ziet kinderopvang te veel als "babysit voor de arbeidsmarkt", waardoor de sociale rol op de achtergrond verschuift. Kwetsbare gezinnen zoals eenoudergezinnen of migrantenmoeders

komen moeilijker binnen, terwijl juist zij baat hebben bij ontmoeting, netwerken en armoedebestrijding (Benali, 2022).

Het Loket Kinderopvang Brussel zegt het concreet: "Kwaliteitsvolle kinderopvang met aandacht voor de sociale functie geeft ouders, kinderen én medewerkers het gevoel erbij te horen." (Kinderopvang In Brussel, n.d.).

In deze context wordt duidelijk waarom het bewaken van kwaliteit in de kinderopvang een kernopdracht is van sociaal werk. Wanneer werkdruk, personeelstekorten en individualisering toenemen, dreigt kinderopvang herleid te worden tot louter een economische voorziening. Dat raakt niet alleen medewerkers, maar ook kinderen en gezinnen die afhankelijk zijn van stabiele, warme en toegankelijke opvang. Sociaal werkers hebben de taak om deze verschuiving zichtbaar te maken en de sociale en pedagogische functie te blijven verdedigen. Kwaliteitsvolle kinderopvang is een hefboom voor gelijke kansen en sociale rechtvaardigheid. Het bewaken ervan is daarom geen bijkomende opdracht, maar een essentieel onderdeel van sociaal werk.

Michel Vandenbroeck, Professor sociaal werk en sociale pedagogiek aan Universiteit Gent, bevestigt dit in zijn webinar *Toegankelijke Kinderopvang (2020)*. Een kwalitatieve kinderopvang brengt veel voordelen met zich mee, zelfs tot in het secundair onderwijs. Kinderen uit mindere leefmilieus kunnen zo toch aan verwachtingen voldoen op school. Daarnaast is de kinderopvang ook een ontmoetingsplek voor ouders en kinderen (VCOK vzw, 2020). Vanuit sociaal werk is dit belangrijk, omdat kinderopvang zo bijdraagt aan gelijke kansen en sociale verbinding. Dit begint bij het verzoenen van de noden van kinderbegeleid(st)ers en die van kinderopvang.

Flexibiliteit in opmars

In een artikel van ZigZagHR zien we de verschuiving in hoe werknemers vandaag naar werk en leven kijken. Flexibiliteit wordt gezien als de nieuwe work-life balance. Volgens onderzoek door Accent, Trendwolves en Human8 wil lang niet elke werknemer zelf bepalen wanneer de werkdag begint of eindigt, maar het belang van flexibiliteit groeit snel. Al de helft van de werknemers heeft glijdende uren. Traditionele grenzen tussen werk en privé worden minder relevant. Werknemers willen meer autonomie over hun taken, werkplek, wanneer ze werken en op welk tempo. Werkgevers zullen daarop moeten inspelen om talent aan te trekken en te behouden (ZigZagHR, 2024).

"Flexibel werken is volop in opmars. Werknemers vragen zelf om meer en meer flexibiliteit. We moeten dat zien als een kans om de huidige uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te pakken."

-Stijn Vandervorst, CEO van Accent (ZigZagHR, 2025)

Frank Vander Sijpe, co-auteur van het boek 'Op maat', zegt dit uitgebreider in een interview met Nextconomy. Tot 2030 moeten bedrijven alle beschikbare talenten aantrekken door krapte op de arbeidsmarkt. Dat lukt met maatwerk. Dit betekent niet alleen uren aanpassen, maar ook taken,

contractvormen en werkplek personaliseren. Bedrijven die dit doen, behouden hun beste mensen omdat ze zich gewaardeerd voelen. Productiviteit stijgt omdat welzijn voorop staat. Gelukkige werknemers werken namelijk efficiënter en blijven langer. Vander Sijpe benadrukt dat dit strategisch HR-beleid vraagt en niet zomaar losse oplossingen (Van Cauwenberghe, 2025).

Voor kinderbegeleid(st)ers is thuiswerken hier natuurlijk onmogelijk doordat fysieke aanwezigheid vereist is. Maar principes zoals zelf je uren kiezen (vroeg/late shift) en contractvorm kiezen zijn volgens mij wél toepasbaar voor kinderbegeleid(st)ers.

ZigzagHR en Vander Sijpe spreken vooral over kantoorwerknemers, maar kinderopvang is fundamenteel anders. Uit stage-ervaring kan ik zeggen dat hun "glijdende uren" voor kinderbegeleiders "bijspringen bij ziekte" of "vroeg shiften van 6u30" betekenen.

Voor sociaal werk is deze flexibiliteit logica relevant omdat ze toont hoe individuele keuzes steeds vaker botsen met collectieve verantwoordelijkheden op de werkvloer. In de kinderopvang vertaalt flexibiliteit zich zelden in meer autonomie, maar vaak in bijkomende druk voor medewerkers. Om te begrijpen hoe deze spanning zich concreet uit in de praktijk, worden in het volgende deel vier casussen besproken uit mijn stage-ervaringen.

Individualisering in de praktijk: vier casussen als bewijs

De illusie van opties

Yara³ is artikel-60-medewerkster via het OCMW, moeder van meerdere kinderen, waaronder een kind met het syndroom van Down. In haar traject moet ze voltijds werken om haar rechten op te bouwen. In theorie klinkt dit een mooie kans om een traject af te leggen dat buiten de norm is om zo toch vooruit te geraken. In de realiteit was er toch weinig ademruimte voor Yara, waardoor ze ervoor koos om te stoppen met het traject. Ze vertelde me dat het zwaar doorweegt op haar om zorg voor haar kind, afspraken met haar OCMW-begeleider en werk te combineren. Ze moest continu van de ene plaats naar de andere. Ze pleitte voor een 4/5de regeling. Dit zou voor haar gezin en zorgsituatie leefbaarder zijn, maar vanuit het OCMW is dat niet voorzien. Op papier is er individualisering, in de praktijk zit ze vast in een standaardregime.

Toen Yara besliste om te stoppen, ervoer ze dat dubbel. Ze voelde zich opgelucht omdat ze weer ademruimte zou krijgen in haar gezin, maar ook verdriet en frustratie omdat ze graag vooruit wilde gaan in haar traject en richting meer duurzame tewerkstelling. Die ambivalentie toont de negatieve kant van individualisering als "eigen keuze". De beslissing om te stoppen wordt makkelijk gezien als persoonlijke keuze, terwijl de structurele onmogelijkheid om haar traject aan te passen aan haar omstandigheden onzichtbaar blijft.

Vanuit Beck en Beck-Gernsheims perspectief verbeeldt Yara precies wat bedoeld wordt met *precarious freedom*. Haar verhaal laat zien hoe individualisering een illusie van keuze creëert. De samenleving spreekt over persoonlijke trajecten en individuele verantwoordelijkheid, maar in

³ Nepnaam om de identiteit van de werknemer te beschermen.

werkelijkheid wordt de keuze zó beperkt dat ze nauwelijks nog vrij is. Yara kon enkel kiezen tussen doorgaan of stoppen; beide opties waren precair en geen van beide bood echte autonomie. In dat opzicht schuift individualisering de verantwoordelijkheid volledig af op het individu, terwijl de structurele beperkingen zoals het vaste voltijdse kader, de regels van het OCMW, het ontbreken van maatwerk onzichtbaar blijven. Wat aan de buitenkant lijkt op vrijheid, blijkt in de praktijk een opgelegde verplichting. De situatie van Yara toont hoe individualisering kwetsbare mensen dwingt om keuzes te maken binnen strikte grenzen, zonder dat er werkelijk ruimte is voor nuance of evenwicht.

Voor sociaal werk maakt deze casus duidelijk hoe belangrijk het is om individuele keuzes altijd te blijven bekijken binnen hun structurele context. Het is een kernopdracht van sociaal werk om zulke onzichtbare beperkingen te benoemen en te pleiten voor maatwerk dat rekening houdt met zorg, draagkracht en rechtvaardigheid.

Maatwerk dat bloeit

Individualisering in de werkcontext heeft ook positieve kanten. Tijdens mijn stage kon ik een intakegesprek mee voeren met een vrouw, Eva⁴, die graag vrijwilligerswerk zou doen bij ons. Eva start als progressieve vrijwilliger na een burn-out. Ze vertelt in dit gesprek dat ze bang is om opnieuw uit te vallen en dat ze bewust zoekt naar een zachte herstart. Andere organisaties bieden haar contracten aan van minimum 19 uur per week, wat voor haar nog te zwaar aanvoelt. In ons kinderdagverblijf kan ze starten als vrijwilliger aan 6 uur per week. Op het moment dat Eva zich bij ons aanmeldt, zijn er geen extra personeelsnoden, maar de mogelijkheid om van vrijwilliger naar werknemer te groeien bestaat zeker.

Dat is een mooi voorbeeld van maatwerk: een organisatie die ruimte maakt voor iemand in herstel zonder druk om meteen volledig te presteren. In dit geval zie je hoe Eva de kans krijgt om haar eigen traject te starten, op haar eigen tempo, los van de norm. Binnen het sociaal werk is dit zeer empowerend. Eva krijgt de kans om haar loopbaan en gezondheid zelf in handen te nemen. Haar traject bewijst dat individualisering kan bloeien als organisaties durven investeren in potentieel boven onmiddellijke productiviteit.

Eva's progressieve herstart is authentieke keuzebiografie. Dit contrasteert perfect met Yara. Waar OCMW dicteerde, biedt kinderdagverblijf ruimte. Eva toont het potentieel van individualisering als systemen meewerken.

Flexibiliteit onder druk

Nina⁵ is voltijds kinderbegeleidster en staat bekend als zeer betrouwbaar. Ze neemt vroege shifts op die al om 6u30 beginnen, wat cruciaal is om de opvang tijdig open te krijgen voor ouders die vroeg moeten starten. Ze gaat ook altijd akkoord als ze andere uren moet werken, of zelfs wanneer ze toch moet komen werken wanneer ze verlof had ingepland. Op een bepaald moment worden uurroosters gewijzigd zonder dat dit tijdig met Nina gecommuniceerd wordt. Ze

⁴ Nepnaam om de identiteit van de werknemer te beschermen.

⁵ Nepnaam om de identiteit van de werknemer te beschermen.

komt er pas de dag ervoor achter en reageert boos. Ze zegt tegen haar collega dat ze zich niet altijd zo flexibel zal blijven opstellen als er zo met haar agenda wordt omgegaan.

Nina belichaamt "gedwongen flexibiliteit". Haar betrouwbaarheid is geen vrije keuze, maar structurele noodzaak. 6u30-shifts zijn essentieel, verlof wijzigen lost gaten op. Haar boosheid is een grensmoment. Individualisering belooft "jij bepaalt je uren", maar de organisatie dicteert. Dit is duidelijk het machtsverschil van Beck en Beck-Gernsheim. Nina's "keuze" om flexibel te zijn, is eigenlijk afhankelijk van organisatorische behoeften. Haar reactie ("niet altijd zo flexibel") toont bewustzijn van deze ongelijkheid. Ook hier zien we hoe we individuele keuzes altijd moeten bekijken binnen hun structurele context.

Dit is zeker geen zwart-wit verhaal van "altijd flexibel" of "nooit flexibel". Tijdens mijn stage zag ik ook hoe kinderbegeleid(st)ers gewoon "nee" zeiden tegen een roosterwijziging. Of hoe de stafmedewerkers eerst bij hen aftoetsten. Dat creëerde ruimte voor inspraak en vertrouwen. Maar daaronder bleef altijd die stille verwachting dat flexibel zijn een deel van de job is. Ik kon het horen in de verontschuldigende toon van een "nee", en de onzekere "ja's".

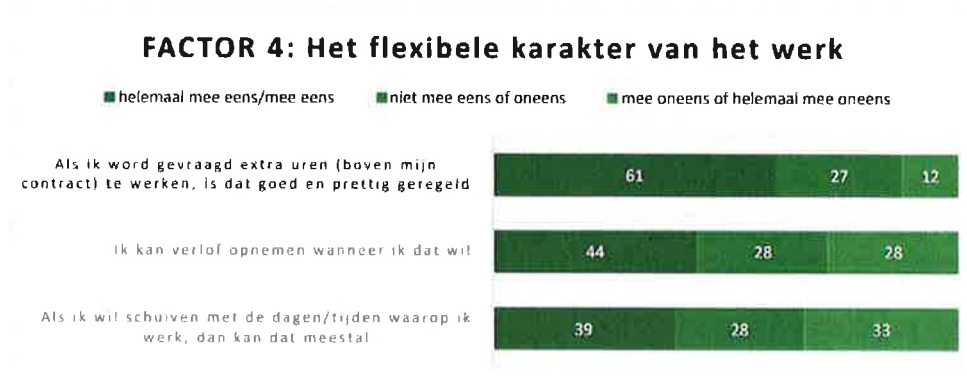
De planner als buffer

Marie⁶, de stafmedewerker die de uurroosters en planningen regelt, krijgt van de kinderbegeleid(st)ers veel vragen rond verlof en planningen. Zij belichaamt misschien het meest de spanning tussen individuele wensen en organisatorische haalbaarheid. Ze krijgt verlofaanvragen waar ze niet altijd op kan ingaan en verzoeken om vrije dagen te wisselen die botsen met de minimale bezetting. Daarnaast moet zij (en andere aanwezige stafmedewerkers) voortdurend herplannen wanneer iemand ziek uitvalt. Achter elke vraag schuilen persoonlijke verhalen zoals ouderschapsverlof, zorg voor kinderen, nood aan rustdagen, herstel na ziekte,...Marie ziet al die verhalen en moet toch een rooster maken dat voldoet aan kindratio en openingsuren. Ik heb gezien hoe lastig dit soms kan zijn. Marie wil namelijk het beste voor het personeel, maar kan ook niet ingaan op alle verzoeken.

Marie is de "structuur" waar individuen van Beck en Beck-Gernsheim tegen botsen. Elke medewerker komt bij haar terecht als individuele case, maar zij moet vertalen naar collectieve realiteit. Haar rol maakt individualisering tastbaar. "Jouw keuze" wordt "onze puzzel". Ze is geen baas die dicteert, maar een buffer tussen vrijheid en beperking. Dit toont perfect de kern van Beck en Beck-Gernsheim. Individualisering lijkt persoonlijk, maar leeft van collectieve systemen.

⁶ Nepnaam om de identiteit van de medewerker te beschermen.

Cijfers fluisteren de waarheid



Figuur 3: Peels, Engelen & Donker van Heel (2017), Beleidsonderzoekers

Uit een Nederlands onderzoek van Beleidsonderzoekers uit 2017 blijkt dat kinderbegeleid(st)ers druk voelen om zich flexibel op te stellen. Dit zorgt er dan weer voor dat de werkdruk verhoogt. Uit groepsgesprekken blijkt dat medewerkers niet altijd verlof kunnen nemen of uren kunnen wisselen op het moment dat zij dat prefereren. (Peels et al., 2017).

In bovenstaande tabel uit het onderzoek zie je enkele cijfers rond flexibiliteit bij kinderbegeleid(st)ers. Uit een bevraging van 1015 kinderbegeleid(st)ers zegt slechts **44%** dat ze verlof kunnen opnemen wanneer ze dat wensen. Slechts **39%** zegt dat verschuiven van dagen/tijden waarop ze werken meestal kan (Peels et al., 2017).

Flexibiliteit wordt gezien als een troef. Medewerkers die bereid zijn te schuiven, bij te springen en zich aan te passen aan veranderende noden, spelen daarin een cruciale rol. Dit is exact wat ik bij Nina zag. Vanuit de organisatie wordt een zekere flexibiliteit verwacht, maar omgekeerd komt er vanuit de organisatie weinig flexibiliteit. Dit toont aan dat kinderbegeleid(st)er geen flexibele job is. Daarnaast kunnen ze ook niet telewerken. De kinderen zijn er namelijk altijd.

Terwijl volgens ZigzagHR **51%** van bedienden "glijdende uren" heeft, ervaren kinderbegeleiders gedwongen inflexibiliteit. Cijfers uit het onderzoek van Beleidsonderzoekers (Peels et al., 2017) toont dat flexibiliteit eenzijdig wordt opgeëist. Medewerkers moeten schuiven, maar krijgen geen inspraak. Hier zien we de paradox van Beck en Beck-Gernsheim weer concreet: vrijheid voor de organisatie, verplichting voor het individu, een spanning die sociaal werkers moeten helpen verlichten. De keuzebiografie geldt voor wie de roosters maakt, niet voor wie ze uitvoert. Wat ZigzagHR "nieuwe work-life balance" noemt, is voor kinderbegeleiders "gedwongen beschikbaarheid" (Beck & Beck-Gernsheim, 2002; ZigZagHR, 2025)

Wij? Nee, ik

In het kinderdagverblijf zag ik hoe individualisering in kleine dagelijkse praktijken kruipt. Zo kan iedereen via een gedeelde drive de verlofdagen van elkaar bekijken. In theorie zou dat het team kunnen helpen om onderling af te stemmen. In de praktijk stappen collega's toch vooral naar de

staf om hun verlof te regelen, zonder eerst met elkaar te zoeken naar een compromis of oplossing.

Dat wijst op een verschuiving van collectieve verantwoordelijkheid naar geïndividualiseerde relaties. Elke medewerker onderhandelt apart met de organisatie over uren, verlof en uitzonderingen, in plaats van dat het team als collectief mee nadenkt over wat haalbaar is.

De gedeelde drive is een gemiste kans voor collectief denken. Individualisering verandert "wij-rooster" in "mijn verlof". Marie wordt onbedoeld de buffer. In plaats van teamoverleg lost de staf individuele cases op, wat solidariteit binnen het team verkleint. "Jouw keuze" concurreert met "mijn keuze". De individualisering van Beck en Beck-Gernsheim leeft hier van afwezigheid van "wij-denken". Wat ooit collectief overleg was, is nu "staf beslist".

Conclusie: vrijheid met een prijs

Wat tijdens mijn stage vooral duidelijk werd, is dat individualisering geen abstract sociologisch concept is, maar een dagelijkse praktijk die zich vertaalt in uurroosters, contractvormen, flexibiliteitsverwachtingen en morele spanningen op de werkvloer. De uiteenlopende casussen tonen hoe individuele keuzes steeds vaker worden gepresenteerd als persoonlijke verantwoordelijkheid, terwijl de structurele context die deze keuzes begrenst grotendeels onzichtbaar blijft.

De theorie van Beck en Beck-Gernsheim (2002) helpt om deze spanning scherp te benoemen. Hun concept van *precarious freedoms* wordt in de kinderopvang tastbaar: medewerkers krijgen het gevoel dat ze zelf hun traject vormgeven, maar die vrijheid blijkt sterk afhankelijk van organisatorische noden, beleidskaders en personeelsbezetting. De keuzebiografie van de ene medewerker rust vaak op de beschikbaarheid en flexibiliteit van een andere. Individualisering creëert zo geen gelijk speelveld, maar een nieuwe, stille hiërarchie tussen wie kan kiezen en wie moet opvangen.

Voor sociaal werk is dit spanningsveld bijzonder relevant. Sociaal werk positioneert zich immers expliciet tussen individu en structuur. In een geïndividualiseerde samenleving is het niet voldoende om enkel individuele noden te erkennen of maatwerk te beloven. De kernopdracht ligt net in het zichtbaar maken van de structurele beperkingen waarbinnen deze keuzes plaatsvinden. De casussen van Yara, Nina, Eva en Marie tonen elk op hun manier dat keuzes nooit losstaan van macht, middelen en context. Sociaal werk moet daarom blijven benoemen wanneer "eigen verantwoordelijkheid" een verhulling wordt voor systeemfalen.

Daarnaast maakt deze analyse duidelijk dat kinderopvang niet louter een economische dienst is, maar een sociaal werkpraktijk in essentie. Ze draagt bij aan gelijke kansen voor kinderen, ondersteunt ouders in hun combinatie van werk en gezin en biedt werkgelegenheid aan een kwetsbare en vaak ondergewaardeerde beroepsgroep. Wanneer individualisering en flexibiliteitsdruk toenemen zonder structurele ondersteuning, dreigt deze sociale functie uitgehold te worden. Dat heeft gevolgen op alle niveaus: voor medewerkers die uitvallen, voor

planners die buffer worden, en uiteindelijk voor kinderen en gezinnen die nood hebben aan stabiliteit en continuïteit.

Sociaal werkers in de kinderopvang hebben hier een duidelijke opdracht. Ze moeten niet alleen bemiddelen tussen individuele wensen en organisatorische haalbaarheid, maar ook collectieve verantwoordelijkheid opnieuw versterken. Dat betekent ruimte creëren voor teamoverleg, transparantie over werkdruk, en het durven aankaarten van structurele knelpunten richting beleid en management. Empowerment gaat niet enkel over individuele keuzevrijheid, maar ook over eerlijke verdeling van lasten en bescherming tegen structurele overbelasting.

Tot slot toont deze stage-ervaring dat individualisering niet per definitie negatief is. Wanneer systemen meebewegen, kan maatwerk echt emancipatorisch werken, zoals bij Eva. Maar zonder structurele steun wordt individualisering een valkuil waarin kwetsbare mensen het risico dragen. Sociaal werk maakt het verschil door die paradox zichtbaar te houden en te blijven pleiten voor rechtvaardige, collectieve oplossingen in een samenleving die steeds meer verantwoordelijkheid bij het individu legt. In die zin is sociaal werk geen tegenhanger van individualisering, maar een noodzakelijke correctie erop.

De centrale vraag die ik formuleer is: Hoe kunnen we individuele noden van medewerkers verzoenen met de collectieve belangen van kinderopvang onder druk? Zolang individualisering vooral verantwoordelijkheid bij het individu legt, dragen kwetsbare medewerkers, overbelaste teams en kinderen die stabiliteit nodig hebben de zwaarste lasten. Sociaal werk kan deze spanning niet negeren, maar moet individuele trajecten en collectieve zorg opnieuw als één geheel benaderen.

Bronnenlijst

- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Institutionalization*. SAGE Publications.
<https://voidnetwork.gr/wp-content/uploads/2016/08/INDIVIDUALIZATION-Institutionalized-Individualism-and-its-Social-and-Political-Consequences-by-Ulrich-Beck-and-Elisabeth-Beck-Gernsheim.pdf>
- Benali, A. (2022, juni 14). *Kinderopvang is meer dan haar economische functie*. Vlaams ABVV. Retrieved januari 26, 2026, from <https://www.vlaamsabvv.be/abvv-experten/opiniestuk/combinatie-gezinarbeid/kinderopvang-meer-dan-haar-economische-functie>
- Cohezio. (2024, februari 24). *back-arrowTerug Wetgeving back-arrow 24 februari 2024 Sociale tewerkstelling via "artikel 60": wie is verantwoordelijk voor welzijn op het werk?* cohezio.be. Retrieved januari 28, 2026, from <https://www.cohezio.be/nl/news/sociale-tewerkstelling-via-artikel-60-wie-is-verantwoordelijk-voor-welzijn-op-het-werk/>
- International Federation of Social Workers. (2014, juni). *Globale definitie van het sociaal werk*. ifsw.org. Retrieved January 26, 2026, from <https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/2019/08/Global-Definitie-Social-Work-2014-Dutch-.pdf>
- Kinderopvang In Brussel. (n.d.). *Sociale functie van kinderopvang*. kinderopvanginbrussel.be. Retrieved januari 26, 2026, from <https://www.kinderopvanginbrussel.be/nl/sociale-functie-van-kinderopvang>
- Michiels, C. (2024, October 3). *Kinderdagverblijven hechten weinig geloof aan belofte van 10.000 extra plaatsen: "De nieuwe regering draait ons en de ouders een rad voor de ogen"*. VRT. Retrieved January 28, 2026, from

<https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/10/03/kinderopvang-10-000-plaatsen-regering-gennez-welzijn/>

- Peels, S., Engelen, M., & Donker van Heel, P. (2017, juli 11). *Flexibiliteit, zekerheid en ervaren werkdruk in de kinderopvang*. Beleidsonderzoekers. Retrieved januari 23, 2026, from <https://www.beleidsonderzoekers.nl/wp-content/uploads/2017/09/P0028-Flexibiliteit-en-ervaren-werkdruk-in-de-kinderopvang.pdf>
- Perplexity AI. (2026). *Perplexity AI [Large language model]*. <https://www.perplexity.ai>
- Van Cauwenberghe, G. (2025, februari 18). *Maatwerk in werk: op weg naar een mensgericht HR-beleid*. Interview met Frank Vander Sijpe, co-auteur van het boek 'Op maat'. Nextconomy.be. Retrieved januari 26, 2026, from <https://www.nextconomy.be/2025/02/maatwerk-in-werk-op-weg-naar-een-mensgericht-hr-beleid-interview-met-frank-vander-sijpe-co-auteur-van-het-boek-op-maat/>
- Van Lancker, W., & Vandenbroeck, M. (2019, september). *De verdeling van de kinderopvang in Vlaanderen*. Retrieved januari 26, 2026, from https://www.opgroeien.be/sites/default/files/tool-documents/vanlancker-vandenbroeck-2019_verdeling-kinderopvang-vlaanderen.pdf
- VCOK vzw. (2020, juni 8). *Webinar toegankelijke kinderopvang* [Video]. Youtube.com. Retrieved januari 28, 2026, from <https://www.youtube.com/watch?v=t2AhwXBE87A>
- Vlaanderen Opgroeien. (n.d.). *Kindratio, medewerkers en stagiairs*. Opgroeien. Retrieved January 23, 2026, from <https://www.opgroeien.be/aanbod/kinderopvang/voorzieningen/leren-en-werken/kindratio-medewerkers-en-stagiairs>
- ZigZagHR. (2025). *Flexibiliteit is de nieuwe work life balance geworden*. zigzaghr. Retrieved januari 26, 2025, from <https://zigzaghr.be/flexibiliteit-is-de-nieuwe-work-life-balance-geworden/>