



**DE  
KINDEROPVANG  
ZONDER  
MANNEN**

**Laurie Limburg, Lamyae  
Razza, Brechje Muntz, Laura  
Alberts, Anne-Roos Brooker,  
Kishah Nicholson**  
Methoden van kwalitatief onderzoek  
Sander Kramer  
Werkgroep: 1  
31-1-2019

# Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b> .....	4
<b>Doelstelling</b> .....	6
<b>Vraagstelling</b> .....	6
<b>Maatschappelijke relevantie</b> .....	6
<b>Wetenschappelijke relevantie</b> .....	6
<b>3. Literatuurstudie</b> .....	7
<b>Traditionele genderrollen en historische ontwikkelingen</b> .....	7
<b>De huidige situatie</b> .....	7
<b>Negatieve associaties met mannen in de kinderopvang</b> .....	8
<b>Het belang van mannen voor de ontwikkeling van jonge kinderen</b> .....	9
<b>Toewerken naar een gelijkwaardige man-vrouwverhouding in de kinderopvang</b> .....	11
<b>4. Methodologie</b> .....	13
<b>Onderzoeksdesign en -paradigma</b> .....	13
<b>Dataverzameling</b> .....	13
<b>Analyse</b> .....	13
<b>Kwaliteitscriteria: betrouwbaarheid en validiteit</b> .....	14
<b>5. Resultaten</b> .....	15
<b>1. Huidige man/vrouw-verhouding in de kinderopvang</b> .....	15
<b>1.1. Tevredenheid over het personeelsbestand</b> .....	15
<b>1.2. Ervaringen met mannen binnen de kinderopvang</b> .....	15
<b>2. Imago kinderopvang</b> .....	17
<b>2.1. Vrouwencultuur</b> .....	17
<b>2.2 Toegankelijkheid</b> .....	18
<b>3. Factoren voor het lage aanbod van mannen</b> .....	19
<b>3.1. Genderrollen</b> .....	19
<b>3.1.1. Rol als kostwinner</b> .....	19
<b>3.1.2. Passendheid vanuit de maatschappij</b> .....	19
<b>3.1.3 Verklaring mannen op de BSO</b> .....	20
<b>3.1.4 Carrière maken</b> .....	22

<b>4. Negatieve beeldvorming van mannen in de kinderopvang</b> .....	24
<b>4.1. Beeldvorming kinderopvang door de media</b> .....	24
<b>4.1.2. Invloed van media op reactie ouders</b> .....	24
<b>4.2. Ouders met een andere culturele achtergrond</b> .....	25
<b>4.3. Invloed van ouders en media op het aannameproces</b> .....	25
<b>5. Wat moet er gebeuren om de sector geschikt te maken voor mannen</b> .....	27
<b>5.1. Het imago van de kinderopvang moet veranderen</b> .....	27
<b>5.2. Vergelijking met het onderwijs</b> .....	27
<b>5.3. Traditionele rolverdeling binnen gezinnen</b> .....	28
<b>5.4. Wat als mannen in de kinderopvang gaan werken?</b> .....	28
<b>5.4.1. Communicatie naar de ouders toe</b> .....	28
<b>5.4.2. De mannen en kinderen beschermen</b> .....	29
<b>6. Discussie</b> .....	30
<b>7. Conclusie</b> .....	33
<b>Beperkingen van het onderzoek</b> .....	34
<b>Sterke kenmerken van het onderzoek</b> .....	34
Bibliografie .....	35



# 1. Inleiding

De afgelopen decennia is het Nederland niet gelukt om de man-vrouwverdeling van werknemers in de kinderopvang meer evenredig te krijgen. Al in 1995 bracht de Europese Raad een richtlijn uit waarmee werd gestreefd naar een verdeling waar 20% van de werknemers man zou moeten zijn (Peeters, 2007). Net als Nederland hebben veel andere Europese landen gefaald in het behalen van deze richtlijn. Momenteel is maximaal 3% van de pedagogische medewerkers man (Peeters, 2007). Er zijn echter onderzoeken die stellen dat dit percentage nog lager ligt, namelijk rond de 1% (Peeters, Rohmann, & Emilsen, 2015). Er zal dus veel veranderd moeten worden om de EU-richtlijn te kunnen behalen.

Het gebrek aan mannen is een gemis in Nederland volgens Professor Fukkink (Polanen, Colonnese, Fukkink, & Tavecchio, 2017). Enerzijds zouden mannen in de kinderopvang als belangrijk rolmodel kunnen fungeren voor kinderen. Anderzijds zouden zij ook in praktisch opzicht een belangrijke rol kunnen spelen in het opvullen van de personeelstekorten binnen de sector.

Redenen voor het lage aantal mannen die werkzaam zijn in de kinderopvang worden op verschillende plekken gezocht. Zo wordt er in de literatuur gesproken over de angst voor pedofilie, zowel onder de werknemers van kinderopvangcentra als onder de ouders van kinderen, waardoor mannen niet welkom zouden zijn, en de diep gewortelde genderrollen binnen de maatschappij die bepalen dat het werken op een kinderopvang niet mannelijk is. Of de vrouwencultuur die er heerst rondom de kinderopvang, waarbij het de vraag is of er überhaupt ruimte is voor inbreng van mannen. Binnen het onderzoek komen al deze onderwerpen aan bod. De focus van het onderzoek zal met name liggen op de opvattingen van leidinggevendenden die aan de bovengenoemde redenen ten grondslag liggen. De hoofdvraag die hieruit voortkomt is dan ook: *wat is de herkomst van de opvattingen van leidinggevendenden over de man-vrouwverdeling in de kinderopvang?*

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden is er kwalitatief onderzoek gedaan onder 12 vrouwelijke leidinggevende die werkzaam zijn met 0 tot 4 jarige kinderen. Deze vrouwen zijn allemaal direct of indirect verbonden met het sollicitatieproces, en spelen dus een cruciale rol in het al dan niet aannemen van een man. Er is met vrouwen gesproken van zowel kleine als grote kinderopvangcentra, en vrouwen die al dan niet eerder met mannen hebben gewerkt. Vervolgens zijn deze interviews geanalyseerd aan de hand van een kritische analyse waarbij een belangrijke rol is weggelegd voor de gevonden discoursen.

Tot slot de opzet van het verslag. In het volgende deel van het verslag wordt er dieper ingegaan op de probleemstelling. Hier wordt zowel het vraagstuk als de relevantie van het onderzoek besproken. Vervolgens wordt er een overzicht gegeven van relevante literatuur met betrekking tot mannen in de kinderopvang. Daarna wordt de gekozen methodologie verantwoord waarbij wordt gekeken naar onder andere de kwaliteit en de validiteit van het onderzoek. Vervolgens worden de resultaten besproken aan de hand van in de interviews naar voren gekomen thema's en citaten. In de discussie worden de resultaten kritisch geanalyseerd en teruggekoppeld aan de literatuur. Als laatste wordt in de conclusie

antwoord gegeven op de onderzoeksvraag en komen de beperkingen en sterke punten van het onderzoek aan bod.

## 2. Probleemstelling

In de probleemstelling komen diverse onderwerpen aan bod. Zo wordt er besproken waarom de huidige man-vrouw verdeling problematisch is, en worden de doelen van het onderzoek die daaraan gekoppeld zijn uitgelicht. Vervolgens wordt duidelijk wat dit onderzoek zal toevoegen op zowel wetenschappelijk als maatschappelijk gebied.

### **Doelstelling**

Het doel van het onderzoek is achterhalen of er sprake is van een onrechtmatige situatie binnen de kinderopvang.

### **Vraagstelling**

Wat is de herkomst van de opvattingen van leidinggevendenden over de man-vrouwverdeling in de kinderopvang?

### **Maatschappelijke relevantie**

Dit onderzoek geeft meer inzicht in de herkomst van de opvattingen van leidinggevende over de huidige man/vrouw verdeling in de kinderopvang. Dit onderzoek draagt bij aan bewustwording van de huidige man-vrouw verdeling in de kinderopvang. Indien in dit onderzoek aan het licht wordt gebracht waarom er weinig mannen in de kinderopvang werken kan hierop worden ingespeeld door bijvoorbeeld de kinderdagverblijven of de overheid. Het tekort aan personeel in de kinderopvang kan hierdoor worden verminderd.

### **Wetenschappelijke relevantie**

Op dit moment is er nog geen kwalitatief onderzoek gedaan naar de herkomst van de opvattingen van leidinggevende over de man-vrouwverdeling in de kinderopvang. Dit is echter essentieel, omdat zij mede invloed hebben op de huidige man/vrouw verdeling binnen de kinderopvang omdat zij indirect verbonden zijn met het sollicitatieproces en van invloed kunnen zijn op het aannemen van mannen in de organisatie. Door onderzoek te doen onder leidinggevendenden kan er meer inzicht verkregen worden over de totstandkoming van de huidige man-vrouwverdeling in de kinderopvang, maar ook wat leidinggevende denken wat er zou moeten gebeuren om deze verdeling te doorbreken. Aan de hand van dit onderzoek kan vervolgonderzoek worden gedaan, bijvoorbeeld naar wat er beleidsmatig in een kinderdagverblijf zou moeten gebeuren om het toegankelijk te maken voor mannen of wat de overheid kan doen om kinderdagverblijf ook voor mannen aantrekkelijk te maken. Zodat er beleid kan worden gemaakt en er een echte verandering tot stand komt.

### **3. Literatuurstudie**

In de afgelopen decennia zijn er verschillende onderzoeken gedaan naar de rol van mannen binnen de kinderopvang. In deze literatuurstudie wordt een overzicht geboden van de meest relevante literatuur op dit gebied. Hierbij zijn ook relevante studies meegenomen op het gebied van opvoeding en ontwikkeling van kinderen.

#### **Traditionele genderrollen en historische ontwikkelingen**

Een van de belangrijkste oorzaken van de huidige gender disbalans in de kinderopvang ligt in diepgewortelde ideeën over gender. Om deze goed te kunnen begrijpen moeten we eerst terugkijken in de geschiedenis van de kinderopvang (Peeters, Rohrmann, & Emilsen, 2015). Op het westelijk halfrond hebben de traditionele genderrollen en de daarbij behorende positie van vrouwen in de samenleving, invloed gehad op de ontwikkeling van de kinderopvang en de educatie van jonge kinderen tot de leeftijd van 6 jaar (tot 1985 de kleuterschool genaamd). De traditionele opvatting was dat vrouwen van nature zorgden voor kinderen. Met name vrouwen uit lagere sociale klassen vervulden de zorgtaak. Daarnaast werd de educatie van jonge kinderen gezien als een aanvaardbare vorm van vrouwelijk werk. Het bood vrouwen een kans op een sociaal leven en een baan buitenshuis te hebben (Peeters, Rohrmann, & Emilsen, 2015).

In de jaren '70 pleitte een feministische beweging voor meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Daaruit volgde dat vaders meer betrokken zouden moeten worden bij de opvoeding van kinderen. Op die manier werd de weg vrijgemaakt voor meer mannelijke participatie in de zorg en het basisonderwijs (Peeters, Rohrmann, & Emilsen, 2015). Parallel daaraan waren andere feministische vrouwen op zoek naar gemeenschappelijke projecten en politieke doelen die vrouwen als groep verenigden. Dit leidde tot fundamentele opvattingen over verschillen tussen vrouwen en mannen. Sommige van deze feministen beweren zelfs dat de zorg voor kinderen aan vrouwen voorbehouden was. Dit versterkte het oude idee dat vrouwen 'van nature' beter uitgerust zijn om voor jonge kinderen te zorgen. Daarbij waren kinderopvangcentra en kleuterscholen belangrijk, omdat ze een arbeidsmarkt op zich vertegenwoordigen, namelijk een arbeidsmarkt gevormd en ontwikkeld door vrouwen (Peeters, Rohrmann, & Emilsen, 2015).

#### **De huidige situatie**

De hiervoor beschreven ontwikkelingen hebben geleid tot een aanhoudend 'gender regime' van instituties die het zorgen voor, en onderwijzen van, jonge kinderen beschouwen als vrouwelijk werk. Het vraagstuk over mannen binnen de kinderopvang is dus niet enkel een zaak van gender of individuen, het is een zaak van geslacht structuren binnen instituties. Het gender regime binnen zorg- en onderwijscentra voor jonge kinderen kan het best worden omschreven als gedomineerd door vrouwen,



plat hiërarchisch met een sterke behoefte aan harmonie en gekenmerkt door tegenstrijdige attitudes tegenover mannen (Peeters, Rohrmann, & Emilsen, 2015).

De afgelopen twintig jaar hebben verscheidene Europese landen pogingen ondernomen om meer mannen te bewegen om in de kinderopvang te gaan werken. Het onderzoek van Peeters, Rohrmann, & Emilsen (2015) is gericht op Duitsland, Noorwegen en België. In Denemarken is door stimulansen vanuit de overheid het aandeel mannen gestegen naar 5% bij kinderen van 0-3, 9% bij kinderen van 3-6 jaar en 25% in de gehele kinderopvang, in dit geval 0-12 jaar. In Engeland is er bijna sprake van een gelijk man-vrouwverdeling in kinderopvangcentra (Peeters, 2008). Desondanks blijft de proportie mannen dat in de kinderopvang en in de onderbouw van het basisonderwijs werken in de rest van Europa opvallend laag. In de meeste Europese landen is slechts 1-3% dat met jonge kinderen werkt van het mannelijke geslacht (Peeters, Rohrmann, & Emilsen, 2015). Maar wat zijn de redenen waardoor er zo weinig mannen in de kinderopvangsector werken?

Uit onderzoek is gebleken dat slechts 30% van de mannen het zou overwegen om in de kinderopvang te gaan werken. Eén van de barrières die uit onderzoek naar voren is gekomen, zijn de lage lonen in deze sector. Mannen zeggen dat hogere lonen het aantrekkelijker zouden maken om in deze sector te gaan werken. Vergelijkend onderzoek toont echter aan dat het loon een kleine factor is. In landen met hogere lonen, werken ook weinig mannen in de kinderopvang (Peeters, Rohrmann, & Emilsen, 2015). In België, Noorwegen, Duitsland en Turkije is aangetoond dat enkel stimulatie vanuit de overheid of hogere lonen niet zullen zorgen voor een substantieel hogere participatiegraad van mannen in de kinderopvang. (Peeters, Rohrmann, & Emilsen, 2015).

Aangenomen wordt dat er nog andere factoren moeten zijn, die mannen ervan weerhouden om in de kinderopvang te gaan werken. Een mogelijke oorzaak is dat er veel parttime werk is in de kinderopvang, maar dit vormt voor zowel mannen als vrouwen die fulltime willen werken een barrière. Slechte arbeidsvoorwaarden, zoals pensioenrechten en ziekteverlof, slechte loopbaanstructuren en een gebrek aan consistente training worden ook genoemd als factoren die de kinderopvang onaantrekkelijk maken voor mannen én vrouwen. Het is dus onwaarschijnlijk dat dit een sleutelfactoren zijn in de genderongelijkheid (Rolfe, 2006).

### **Negatieve associaties met mannen in de kinderopvang**

Binnen het gendersysteem op kleuterscholen worden mannen gezien als ‘anders’ of ‘vreemd’. Dit ‘anders zijn’ van mannen kan worden gezien als een verrijking en een aanvulling op het werk (Peeters, Rohrmann, & Emilsen, 2015). Tegelijkertijd vindt men het nog vaak verdacht als een man zichzelf ‘verlaagt’ om met jonge kinderen te werken. Interesse in dit soort werk wordt niet verwacht bij mannen, dus worden er andere motieven verondersteld. Het ontwikkelen van een gender evenwichtig personeelsbestand is dus gehinderd door de angst voor pedofilie of pedoseksualiteit (Peeters, Rohrmann, & Emilsen, 2015). Daarom ervaren mannen die willen gaan werken met kinderen argwaan vanuit de omgeving. Er wordt bijvoorbeeld vaker gevraagd naar hun motivatie en intenties. (Rolfe, 2006).

Nieuwsberichten over misbruik van kinderen door mannen in de kinderopvang hebben ervoor gezorgd dat er een algemene sociale angst heerst jegens mannen in deze sector. Mannen worden daarom veel meer in de gaten gehouden tijdens het uitvoeren van hun taken. Ouders uiten soms ook hun zorgen over de betrouwbaarheid van een mannelijke werknemer bij de manager van de kinderopvang. Uit angst beschuldigd te worden van misbruik en hun baan te verliezen, vermijden mannen die al werkzaam zijn in de kinderopvang zo veel mogelijk fysiek contact met kinderen (Jones & Aubrey, 2019).

De zorgen van ouders over mogelijk kindermisbruik, kunnen effect hebben op het aannamebeleid van werkgevers. Hierdoor worden minder snel mannen aangenomen. Werkgevers staan vaak ook niet stil bij de vraag waarom hun wervingsmethode weinig aantrekkelijk is voor mannen. Zij werven onbewust mensen die overeenkomen met de mensen die al werkzaam zijn binnen de kinderopvang, oftewel vrouwen (Rolfe, 2006).

Bariş (2013) heeft in Turkije onderzoek gedaan naar de houding van vrouwelijke leiders in de kinderopvang tegenover mannelijke en vrouwelijke sollicitanten tijdens een sollicitatieprocedure. In dit onderzoek waren er twee groepen van vijftien vrouwen werkzaam in een kinderopvang. Elke groep kreeg een CV om te beoordelen. Op beide CV's stonden precies dezelfde eigenschappen, behalve dat het ene CV van een man was en het andere van een vrouw. Uit de resultaten bleek dat de groep die het mannelijke CV moest beoordelen negatiever was dan de groep die het vrouwelijke CV moest beoordelen. De resultaten van vrouwen die eerder met mannelijke collega's hadden gewerkt weken zelfs niet af van de rest van de groep die het mannelijke CV beoordeelde (Bariş, 2013).

### **Het belang van mannen voor de ontwikkeling van jonge kinderen**

De belangrijkste leraren die een baby heeft, zijn vanzelfsprekend de belangrijkste en meest intieme verzorgers – de moeder en de vader (Spence & Clapton, 2018). Een baby zal zich in principe het best ontwikkelen wanneer hij of zij een moeder en vader heeft, die samenwerken, elkaar aanvullen en elkaar ondersteunen tijdens de zorg. Wanneer de opvoeding niet liefdevol wordt verdeeld tussen moeder en vader, zal de ontwikkeling van het kind daaronder lijden. Kinderen met betrokken, liefhebbende vaders doen het vaak aanzienlijk beter op school, hebben vaker een gezond zelfbeeld, vertonen meer empathie en sociaal gedrag en vermijden gemiddeld vaker risicogedrag zoals drugsgebruik, spijbelen en criminele activiteiten in vergelijking met kinderen die geen betrokken vader hadden. De positieve impact die vaders kunnen hebben op het leven van hun kind mag niet worden onderschat. Het belang dat kinderen toegang hebben tot beide ouders wordt onderschreven door het Verdrag inzake de rechten van het kind van de Verenigde Naties (Spence & Clapton, 2018).

Als de vader en moeder de belangrijkste invloeden zijn die een baby kan hebben, is het van vitaal belang dat kinderen in de eerste jaren een vriendelijk en attent mannelijk rolmodel in hun leven hebben. Vooral als de vader niet betrokken is bij de opvoeding van het kind. Zo niet, dan wordt de kans groter dat ze op latere leeftijd een fout voorbeeld volgen (Spence & Clapton, 2018).

Mannen en vrouwen zijn verschillend. Ze hebben complementaire kwaliteiten en talenten en ze delen andere ervaringen met kinderen. Het is noodzakelijk dat kinderen omgaan met volwassen metgezellen van beide geslachten. Mannen praten en spelen anders met kinderen dan vrouwen. Dit zorgt voor een rijkere taalontwikkeling en meer creativiteit bij kinderen. Onderzoek heeft consequent aangetoond dat positieve mannelijke rolmodellen, zowel thuis als in de kinderopvang, aanzienlijke voordelen bieden voor de ontwikkeling van meisjes én jongens op de lange termijn. Vrouwen weten door hun eigen ervaringen hoe meisjes leren en hetzelfde principe geldt voor mannen (Spence & Clapton, 2018). De interactie tussen mannen en jongens is ook volgens het onderzoek van Fannin et al. (2019) van betere kwaliteit. Het is dus van belang dat er in de kinderopvang meer nadruk gelegd wordt op de behoeften van jongens en dat kan door er meer mannen te laten werken (Spence & Clapton, 2018).

Een casestudie van Sumsion toonde aan dat mannelijke kinderverzorgers beter reageren op het gedrag van jongens. Jongens zijn energiever en impulsiever en dit gedrag wordt langer toegestaan door mannelijke kinderverzorgers dan door hun vrouwelijke collega's. Recalcitrant spelgedrag van jongens wordt door vrouwen snel als agressief beschouwd en vrouwen vinden het vaak negatief als mannelijke collega's meedoen met het stoeien. Er moet meer begrip komen voor masculiene uitingsvormen om te verzekeren dat jongens optimaal presteren (Spence & Clapton, 2018).

Professor doctor Ruben Fukkink aan de Universiteit van Amsterdam heeft onderzoek gedaan naar de rol van mannen in de opvoeding. Hij concludeert dat mannen en vrouwen het allebei even goed doen in de kinderopvang. Aanvankelijk verwachtte hij dat vrouwen meer troostelijk zouden zijn en mannen meer ruimte zouden geven aan spel, maar hij vond in zijn onderzoek geen verschil. Het onderzoek brengt wat nuance in de bevindingen over verschillen tussen mannen en vrouwen qua effect op de ontwikkeling van kinderen. Het laat zien dat het gedrag van vrouwen en mannen dichtbij elkaar kan liggen, want er zijn feminiene mannen en masculiene vrouwen. Maar dat hangt dus af van de persoon. Kinderen blijken zich evenveel aan mannelijke en vrouwelijke pedagogisch medewerkers te kunnen hechten. Hechting is een belangrijke voorspeller van een goede emotionele en cognitieve ontwikkeling bij kinderen. Volgens dit onderzoek vullen mannen en vrouwen elkaar niet aan, omdat er geen significant verschil is gevonden. Anderzijds toont het aan dat de verzorgende taken niet voorbehouden moeten zijn aan vrouwen. Fukkink zegt daarom "we hebben mannen nodig in de kinderopvang omdat ze *nét* zo goed zijn" (Polanen, Colonesi, Fukkink, & Tavecchio, 2017). Een tegengeluid is een ouder onderzoek naar het werven en behouden van mannen in de kinderopvang. Hierin werd namelijk geconcludeerd dat mannen eerder stereotype genderrollen bevestigen dan genderrollen herdefiniëren wanneer ze werken in kinderopvang en voorschools onderwijs (Cunningham, 1999).

In het boek van Delfos (2013) komt naar voren dat de hechting tussen het kind en de moeder anders is dan de hechting met de vader. Dit komt onder andere omdat het contact tussen vader en het kind anders is dan die met het kind en de moeder. De gebruikelijke interactie tussen de vader en het kind is meer in de vorm van spel, meer verrassend en afwisselend (Cox, in Delfos, 2013 & Lamb, in Delfos, 2013). Daarnaast geven "Grossman en collega's (2002) [...] aan dat de aard van het spel van de vader

een specifieke bijdrage is aan de ontwikkeling van veiligheid voor het kind, namelijk het steun geven bij exploratief spel.” (Delfos, 2013, pp. 32).

“De vader en de moeder lijken verschillende bijdragen te leveren voor het ontwikkelen van gehechtheid bij het kind. (...) De moeder lijkt aan het kind te leren: *Wees niet bang, ik ben er om je te beschermen*. De vader heeft in zijn spel de neiging om het kind een beetje ‘in gevaar’ te brengen, het de lucht in te gooien bijvoorbeeld. Door middel van dat spel geeft de vader eerder de boodschap: *Ja, het kan gevaarlijk zijn op de wereld, maar dat is op te lossen en ik ben er.*” (Delfos, 2013, p.32)

Het verschil in omgang van mannen en vrouwen is dus ook te verklaren aan het verschil in gedrag van ouders bij de hechting. Mannen en vrouwen hebben een andere functie tijdens de opvoeding, wat aantoont dat de aanwezigheid van een man een meerwaarde heeft voor de ontwikkeling van het kind.

### **Toewerken naar een gelijkwaardige man-vrouwverhouding in de kinderopvang**

Om het werken met jonge kinderen aantrekkelijk te maken voor zowel vrouwen als mannen, moeten we het ‘gender regime’ veranderen. Het is belangrijk om een manvriendelijke cultuur te creëren in opleidingsinstellingen en werkplekken. Op dit moment zijn de opleidingen tot pedagogisch medewerker te veel gericht op vrouwen (Peeters, 2003). Daarnaast is het noodzakelijk om een genderbewust begrip van professionaliteit te ontwikkelen, dat verder gaat dan de traditionele ideeën over gender. Om dit te bereiken zijn nieuwe perspectieven op het concept van zorg voor kinderen nodig. Een voorbeeld kan genomen worden aan de Scandinavische landen. Daar wordt veel ruimte geboden aan subjectiviteit; verschillen tussen mannen en vrouwen worden zoveel mogelijk vermeden. Er kan worden geconcludeerd dat er meer geavanceerde strategieën nodig zijn, niet alleen voor ‘meer mannen’, maar voor een transformatieproces dat gevestigde gender regimes in twijfel trekt, evenals diepgewortelde opvattingen over mannen en vrouwen in de samenleving (Peeters, Rohrmann, & Emilsen, 2015).

Daarnaast kampt de overheid ook met een tekort aan kinderopvangvoorzieningen. Er is een stijgende vraag naar kinderopvang, omdat steeds meer ouders (blijven) werken nadat zij kinderen hebben gekregen. Om alle vacatures op te vullen is het echter niet meer mogelijk om alleen te putten uit het vrouwelijke deel van de maatschappij. Het is noodzakelijk geworden om ook mannen te gaan benaderen, zodat de kinderopvang kan groeien (Rolfe, 2006).

In een onderzoek van Aubrey & Jones (2019) is aan zes mannen die werkzaam zijn binnen de kinderopvang gevraagd naar hun suggesties om het werk te promoten bij mannen. Zij suggereerden meer voorlichting over de mogelijkheden voor zowel mannen als vrouwen, het vertellen van succesverhalen, de weg naar het beroep duidelijker en gemakkelijker maken en meer doorgroeimogelijkheden bieden. Daarnaast vonden zij dat werkgevers zich moeten inzetten voor een diversiteitsbeleid, waarbij zij actief

mannen werven en de werkplek toegankelijker maken voor mannen (Jones & Aubrey, 2019).

In het Verenigd Koninkrijk is onderzoek gedaan naar de effectiviteit van overheidscampagnes om het werken in de kinderopvang te promoten onder mannen. Campagnes gericht op specifieke doelgroepen, zoals werkloze mannen, mannen uit een etnische minderheden of vaders, bleken effectiever dan algemene publiciteit. Er liggen ook nog kansen om oudere mannen, in de vijftig en zestig, te werven. Deze leeftijdsgroep wordt vaak over het hoofd gezien door werkgevers in de kinderopvang, of ze worden gediscrimineerd omwille van hun leeftijd. Zij kunnen echter veel waardevolle ervaring hebben door hun eigen kinderen en/of kleinkinderen. Onder jonge mannen kan loopbaanbegeleiding een belangrijke rol speelt bij de overweging van mannen om wel of niet in de kinderopvang te gaan werken. Loopbaanbegeleiders kunnen onder andere stereotypen ter discussie stellen en jongeren aanmoedigen om 'niet-traditionele' keuzes te maken. (Rolfe, 2006).

## 4. Methodologie

Dit onderzoek betreft een kwalitatief onderzoek. We hebben hiervoor gekozen, omdat we willen laten zien hoe leidinggevendenden het lage percentage van mannen in de kinderopvang beleven en daar betekenis aan geven (Boeije & Bleijenbergh, 2019). In de volgende paragrafen wordt dieper ingegaan op de specifieke invulling van dit kwalitatieve onderzoek.

### Onderzoeksdesign en -paradigma

Dit onderzoek betreft een eenmalige case study. Tijdens het onderzoek is er gewerkt vanuit het kritische paradigma. De onderzoekers hadden achterliggende ideeën over macht en structurele verschillen binnen de kinderopvangsector. Daarbij werd, net als bij de interpretatieve benadering, het onderwerp eerst verkent. De onderzoekers wilden eerst de ideeën, handelingen en interacties in een specifieke context begrijpen, voordat zij er met een kritische blik naar gingen kijken (Boeije & Bleijenbergh, 2019).

### Dataverzameling

Allereerst is informatie over het onderwerp verzameld door middel van een literatuurstudie. Hiervoor hebben wij de databanken van de Universiteit Utrecht geraadpleegd. De volgende zoektermen zijn daarbij gebruikt: gender, gender bias, early childhood education, men in childcare, mannen in de kinderopvang et cetera. Uit de verkenning van de literatuur kwamen een aantal ‘sensitizing concepts’ naar voren, die vervolgens zijn gebruikt als topics (Boeije & Bleijenbergh, 2019). Aan de hand van de volgende topics is vervolgens het interview gestructureerd: introducerende vragen, organisatie algemeen, werving & selectie, aanbod van mannen in de kinderopvang (algemeen), mannen in de kinderopvang, de rol van mannen bij de ontwikkeling van kinderen en vooroordelen & sociale angst.

De interviews zijn in semi-gestructureerde vorm afgenomen. Dit betekent dat we van tevoren vragen hadden bedacht aan de hand van de topiclijst, maar deze soms in een iets andere volgorde of bewoording zijn gesteld. De vraagstelling was open geformuleerd. We hadden uit de theorie wel bepaalde veronderstellingen, maar wilde die halen uit de uitspraken van mensen (Boeije & Bleijenbergh, 2019). De interviews zijn met toestemming van de respondenten auditief opgenomen en na afloop volledig getranscribeerd en geanonimiseerd.

### Analyse

De eerste fase van de analyse betrof het open coderen van de transcripten. Het coderen had als doel om de informatie te ordenen en te interpreteren/begrijpen. Vervolgens zijn de transcripten axiaal gecodeerd, hierbij zijn de codes met elkaar vergeleken hierbij is gelet op de overeenkomsten en verschillen en gezocht naar overlap. De belangrijkste categorieën zijn gebruikt als input voor de analyse. In lijn met het kritische paradigma is er gekozen om de data te analyseren door middel van een discoursanalyse. Discoursen zijn opvattingen die een persoon vaak onbewust heeft, maar zich daar wel naar verhouden.

Sommige uitspraken van de respondenten zijn in de analyse gekoppeld aan een bepaalde discours. De discoursanalyse heeft als doel om bepaalde ideeën die zorgen voor onrechtvaardigheid in de maatschappij te ontmaskeren. De discursieve uitspraken zijn deductief uit de data gehaald, omdat we vanuit de theorie al bepaalde theorieën hadden over de discourses (Boeije & Bleijenbergh, 2019).

### **Kwaliteitscriteria: betrouwbaarheid en validiteit**

De onderzoekseenheden zijn geselecteerd door middel van een doelgerichte steekproeftrekking. We hebben hiervoor gekozen zodat er verschillende uitingvormen van het verschijnsel in de steekproef zijn vertegenwoordigd. De steekproeftrekking is vooraf bepaald op basis van de literatuur. We hebben ervoor gekozen om onze populatie af te bakenen tot leidinggevendenden binnen de kinderopvang. Deze doelgroep is namelijk eenvoudiger te bereiken dan bijvoorbeeld mannelijke begeleiders. Bovendien hebben leidinggevendenden vaak veel ervaring binnen de kinderopvang, waardoor de kans groter is dat ze eerder met mannen binnen de sector hebben gewerkt. Onze steekproef bestaat uit 12 vrouwelijke leidinggevendenden binnen de kinderopvang. Deze leidinggevendenden hebben we gevonden binnen ons eigen netwerk, maar niemand had een directe relatie met de respondenten. Binnen deze steekproef hebben we geprobeerd zo veel mogelijk variatie na te streven. De leidinggevendenden zijn tussen de 30 en 61 jaar oud en hebben tussen de 2 en 30 jaar werkervaring. De plaatsen waar zij werken zijn: Hoofddorp, Amstelveen, Zaandam, Putten, Arnhem, Almere, Utrecht en Amsterdam. De kinderopvangcentra vangen tussen de 15 en 100 kinderen op, het aantal begeleiders die daar dagelijks werkzaam zijn variëren tussen de 3 en 35. De grootste organisatie bestond uit in totaal 670 werknemers en de kleinste uit 5 werknemers.

De bevindingen en conclusies in het onderzoek, gelden in de eerste plaats voor de eenheden die in dit onderzoek zijn onderzocht. De resultaten van dit onderzoek zijn generaliseerbaar naar vergelijkbare onderzoekspopulaties. De kenmerken van de respondenten uit dit onderzoek treft u in bijlage 1.

# 5. Resultaten

## 1. Huidige man/vrouw-verhouding in de kinderopvang

Allereerst gaven respondenten aan of er mannen werkzaam zijn op het kinderdagverblijf en of ze in het verleden met mannen hebben gewerkt. De meeste respondenten hebben geen precieze cijfers van het gehele bedrijf en hebben daarom een indicatie van het personeelsbestand gegeven. Het overgrote deel van de respondenten zegt dat er geen mannen werkzaam zijn binnen de kinderopvangcentra. Een deel van de respondenten geeft aan dat er enkele mannen werkzaam zijn of werkzaam zijn geweest. Vaak wordt genoemd dat er wél mannen werkzaam zijn op de buitenschoolse opvang (BSO). Een aantal respondenten geeft aan nog nooit met mannen te hebben gewerkt.

### 1.1. Tevredenheid over het personeelsbestand

De meningen over de aanwezigheid van mannen op de kinderopvang lopen erg uiteen. Sommigen hebben de samenwerking met mannen als erg positief ervaren en wensen dan ook een meer gelijke verdeling op de werkvloer. Andere respondenten geven aan geen interesse te hebben in het samenwerken met een man en geven daar vaak ook redenen voor.

*Respondent 9: “O ja zeker. Ik denk dat het echt wel een goede balans is op de werkvloer.”*

*Respondent 1: “Dat is niet dat wij een man niet meer vertrouwen, maar we kunnen een man niet aannemen, want ouders knappen daar op af”*

### 1.2. Ervaringen met mannen binnen de kinderopvang

Uit de interviews is gebleken dat slechts enkele respondenten directe ervaringen heeft met mannelijke medewerkers. Deelname van het aantal mannen in de kinderopvang is niet een groot onderwerp van gesprek binnen de organisaties. Respondenten gaven wel aan ervaring te hebben met ouders die zich zorgen maken om mannen binnen de kinderopvang. Dit waren met name ouders met een andere etnische afkomst. Een enkele respondent gaf aan voornamelijk mannelijke collega's in dienst te hebben bij de de BSO. Eén van de respondenten gaf aan dat een mannelijke collega met plezier voor een babygroep heeft gestaan.

*Respondent 9: Nou ja daar hoor je het al, we hebben vooral allemaal meiden. We hebben zeker ook wel mannen in dienst, met name wat meer bij de buitenschoolse opvang. Dat zie je gewoon in de praktijk meer. (...) Maar ik heb bij mijn locaties in ieder geval geen mannen in dienst.*



Van de respondenten die ervaring hebben met mannelijke medewerkers zijn er geen negatieve ervaringen benoemd. De omgeving zorgt wel voor een negatieve beeldvorming als mannelijke collega's aan de orde komen. Dit wordt verder toegelicht in het thema 'negatieve beeldvorming van mannen in de kinderopvang'.

## 2. Imago kinderopvang

Als gevolg van de traditionele genderrollen is deze sector van oudsher gedomineerd door vrouwen, omdat zij de opvoeding op zich namen. Uit de interviews komt naar voren dat het kinderdagverblijf hierdoor een onaantrekkelijk imago voor mannen heeft. Volgens respondenten klopt het heersende imago echter niet. Hieronder zal het imago en de cultuur van de kinderopvang worden beschreven.

*Respondent 9: “En ja ik denk helemaal het imago wat je hebt. Weet je wel het zoetsappige, je bent de hele dag een beetje aan het zorgen. Dat is ook wel iets wat de hele samenleving creëert met elkaar van ons vakgebied. Van dat het allemaal maar een beetje truttig is en zoetsappig, en het hele punt dat je ook juist heel erg bezig bent met de ontwikkeling van kinderen, maar ook aan het monitoren en ook aan het begeleiden bent, hoe je daarin kinderen verder kan helpen.”*

### 2.1. Vrouwencultuur

Het gros van respondenten gaf aan dat er op de werkvloer sprake is van een vrouwencultuur, de afwezigheid van mannen geeft de vrouwen de volledige vrijheid om de cultuur te vormen. Dit betekent voor de kinderen dat zij veel vrouwelijke voorbeeldfiguren hebben in hun jongere jaren.

*Respondent 4: “Kinderen die hier toch drie tot vier dagen komen, die hebben een band met de kinderen of met de leidsters en dat zijn allemaal vrouwen, ze worden helemaal opgevoed in de vrouwen cultuur. En dat is toch meer, doorsnee genomen hé, het freubelen, het knuffelen, het zachtaardige en bij de mannen is toch meer het stoeien, effen rouwdouwen, effe spelletjes doen. Iets, ja gewoon iets meer de behoefte aan beweging erkennen.”*

De vrouwencultuur die er heerst bij de respondenten wordt verschillende keren bevestigd, maar de respondenten uitten ook kritiek op de zogenoemde vrouwencultuur. Een vrouwencultuur zorgt enerzijds voor zorgzaamheid en anderzijds voor geroddel op de werkvloer dat niet altijd even wenselijk is. Het gros van de respondenten geeft aan dat een balans in de cultuur ideaal zou zijn.

*Respondent 1: “Bij ons helpt iedereen elkaar, er is soms wel veel geroddel want het zijn allemaal vrouwen, maar als het erop aankomt helpen ze elkaar en iedereen heeft een hele goede band ... Ja enorme vrouwencultuur”*

*Respondent 9: “We hebben een man. De eigenaar. Die inmiddels half vrouw geworden is door al die vrouwen om zich heen. Dus met personeelsuitjes is hij altijd heel zielig.”*

## 2.2 Toegankelijkheid

Bij één kinderopvangorganisatie werd er voorafgaand aan het interview geconstateerd dat op de website voornamelijk vrouwelijk taalgebruik werd gebruikt. Toen de respondent met deze nadrukkelijke vrouwencultuur werd geconfronteerd gaf zij aan dat ze hier nooit bij had stilgestaan, omdat het vanzelfsprekend was voor haar om altijd alleen met vrouwen te werken. Door de confrontatie realiseerde zij zich echter dat dit beperkend zou kunnen zijn voor mannen die in de kinderopvang willen werken.

Geen van de respondenten liet weten bij mannelijke sollicitanten naar andere eigenschappen of competenties op zoek te zijn dan bij vrouwen. Mannen passen volgens hen binnen het plaatje van een geschikte medewerker. De helft van de respondenten vonden het gevoel dat zij hadden bij een sollicitant belangrijker dan het geslacht. Dit betekent echter niet dat mannen bij gelijke geschiktheid worden verkozen boven de vrouw.

*Respondent 1: “Maar nee, ik zou toch nog steeds naar de persoon kijken. De openheid, de frisheid, de vrolijkheid die ervan afstraalt. Als dat dan toevallig de man is. Stel je zoekt echt nog één iemand, ik zou toch naar de persoonlijkheid kijken en niet naar het geslacht [...].”*

Wel moet worden opgemerkt dat alle geïnterviewde leidinggevenden vrouwen zijn. De meeste van hen doorlopen de sollicitatieprocedure alleen of samen met een andere vrouw. De kans dat ze een vrouw over een man zullen verkiezen is groter, omdat uit de wetenschap blijkt dat men zich makkelijker kan identificeren met hetzelfde geslacht (Rolfe, 2006). Slechts één respondent is actief bezig met het werven van mannen. De kinderopvangorganisatie waar zij voor werkt organiseert daarnaast een mannenavond voor haar medewerkers én ook voor (aanstaande) vaders. Deze organisatie heeft wel een opvallende roze huisstijl; het logo, de hesjes en zelfs de bedrijfsauto is roze. Zij denkt echter niet dat dit implicaties brengt voor mannen die er eventueel willen komen werken.

*Respondent 2: “Ze zijn hier gewoon gaan brainstormen over welke kleur gewoon heel erg opvallend is en ze zijn uitgekomen op neon-roze. Hoe je het wendt of keert, dat valt op. [...] Ik heb niet het gevoel omdat het logo roze is, dat daardoor mannen er niet zouden komen werken.”*

### **3. Factoren voor het lage aanbod van mannen**

#### **3.1. Genderrollen**

De oorzaak voor het lage aanbod van mannen in de kinderopvangsector komt deels voort uit de (traditionele) genderrollen. Dit heeft betrekking op verschillende aspecten van de opvoeding van kinderen. Bijvoorbeeld in het verschil in de omgang met kinderen, de rol als kostwinner en de verwachtingen vanuit de maatschappij.

##### **3.1.1. Rol als kostwinner**

Als we het over genderrollen hebben komt in de interviews vaak naar voren dat de vrouwen op de kinderopvang parttime werken om thuis ook de zorgtaak op zich te nemen.

*Respondent 4: “En als er dan een kindervens is en die komt dan uit dan zie je toch vaak dat de moeders in dit geval dan ook zeggen ‘ja ik wil toch graag wat minder werken om thuis ook de zorg taak te kunnen doen.’”*

Er wordt verwacht dat de mannen de kostwinner zijn waardoor ze bijvoorbeeld niet op een BSO kunnen werken, want dat is alleen parttime werk.

*Respondent 3: “En hoe maak je daar een inkomen van waar je rond van kan komen als je ook nog een gezin hebt?”* Waarbij de man dus de kostwinner is. *“denk dat het probleem hem zit in de mate waarin je als man van oudsher de kostwinner bent en als je op een BSO werkt zijn de aantal uren gewoon aanzienlijk minder dan op een kinderopvang. En kan je er niet met hooguit 21 of 24 uur naja niet van de kostwinner zijn, in veel gevallen.”*

##### **3.1.2. Passendheid vanuit de maatschappij**

Hieronder worden de verklaringen, die respondenten geven voor de plaats van mannen in de kinderopvang, besproken. Mannen worden gezien als geschikt voor de zorg van oudere kinderen en ongeschikt voor de zorg van jongere kinderen. Dit heeft te maken met de verwachte eigenschappen en interesses van mannen. Jonge kinderen van 0-1 jaar zouden echter het verschil tussen man en vrouw niet merken, dus het maakt niet uit voor hun ontwikkeling. De man heeft dus vooral een meerwaarde voor de ontwikkeling van kinderen ouder dan 1,5 jaar. Zo zegt respondent 2 het volgende over de invloed van mannen op de ontwikkeling:

*“Het [is] gewoon fijn als dat in balans is met zowel mannen als vrouwen. Daarbij komt, denk ik, dat het goed is voor de ontwikkeling van kinderen als zij in hun jonge jeugd ook te maken*

*hebben met mannen en met hun manier van omgaan en denkwijzen. Ik denk dat de balans goed is als je van allebei de geslachten iets meekrijgt.”*

Een aantal respondenten vinden mannen beter passen bij oudere kinderen. Dit heeft in sommige gevallen zelfs invloed op het aannameproces. Zij vinden mannen niet passen bij de babygroep, maar zouden wel open staan voor mannen vanaf de peutergroep, dus vanaf plusminus 1,5 jaar oud.

*Respondent 7: “Ja, maar ik zou zelf geen man aannemen. ... Nee, ik vind het gewoon niks voor mannen. Kijk als ze thuis een kind verschonen, ja oké, maar om een man andere kinderen te laten verschonen... nee. In mijn wereld past dat niet.”*

### **3.1.3 Verklaring mannen op de BSO**

Uit de interviews komen meerdere redenen naar voren waarom mannen en vrouwen op andere leeftijdsgroepen werkzaam zijn. Allereerst omdat de babygroep niet bij mannen past. Dit komt mede doordat mannen en vrouwen op een andere manier met kinderen omgaan. Mannen zijn volgens de respondenten actiever, sportiever, houden meer van buitenspel en dagen de kinderen meer uit. Deze actieve houding van mannen wordt gezien als een meerwaarde voor oudere kinderen. Daarnaast moeten de baby's rustiger benaderd worden en daar zou de man niks mee kunnen. Terwijl dit bij vrouwen minder vaak een kenmerk is en kinderen toch meer willen beschermen en voorzichtiger zijn en daarmee het fysieke, actieve en ruwe spel afremmen.

*Respondent 10: “Dat ik denk dat dat hele stukje van het verzorgende en met die baby'tjes enzo, dan denk ik toch in eerste instantie dat dat niet echt de kracht is van een man.”*

*Respondent 7: “Weetje BSO alá, dat mag, die kinderen zijn toch zelfstandiger. En het is natuurlijk wel leuk om een man in dienst [te] hebben om sport en spel met ze te doen enzovoort. Maar niet voor de kinderopvang”*

Door deze verschillende stereotype genderrollen van mannen en vrouwen in omgang met kinderen, zijn volgens de respondenten mannen beter op hun plek op een BSO dan op een kinderdagverblijf. Eén van de respondenten is zich bewust van het stereotype en merkt het volgende op:

*Respondent 1: “Het is natuurlijk heel stereotyperend allemaal, maar er zijn natuurlijk ook vrouwen die heel erg sportief zijn, outgoing, soms lekker van wilde spelletjes houden en zo, maar over het algemeen is dat toch wel de man, die er lekker op uitgaat, bomen klimmen, voetballen.”*

De respondenten merkte ook op dat de traditionele genderrollen voorschrijven dat vrouwen van oudsher thuis blijven om voor de kinderen te zorgen. Hierdoor is het verzorgen meer iets voor vrouwen en wordt het gezien als vrouwenwerk. Ook wordt gezegd dat mannen dit verzorgen minder leuk vinden of het niet in zich hebben. Hierdoor zou werken met jonge kinderen of bij een kinderopvang niet voor mannen zijn.

*Respondent 10: "Ik denk dat er zeker een deel is die dat goed zouden kunnen. Maar ik denk dat het grootste gedeelte dat niet het leukste stuk vinden. Dat tutten en lekker knuffelen en de flesjes op de bank. Dat gewoon, dat hele sensitieve. Ik denk dat mannen dat minder in zich hebben. En vrouwen daar wel een meer soort moederinstinct in hebben."*

### 3.1.4 Carrière maken

#### Financiën

Een andere reden dat het voor mannen onaantrekkelijk is om in de kinderopvangsector te werken is het lage salaris in combinatie met de hoge werkdruk. Dit wordt echter bekritiseerd omdat het lage salaris en de hoge werkdruk zowel voor mannen als vrouwen geldt.

*Respondent 9: “Ik denk dat de lonen, als je het vergelijkt, inderdaad met iets wat een beetje in de lijn ligt en dat is het onderwijs van de docenten dat is echt een habbekrats. En is de werkdruk echt nog wel tien keer hoger. Dus dan denk ik zeker dat lonen daar zeker invloed op kunnen hebben. En niet alleen, tuurlijk zeker op de verdeling man/vrouw maar ook alleen al voor het hele personeelstekort.”*

#### Beroepskeuze

Een reden voor het lage aanbod van mannen werd ook toegewezen aan het feit dat de jongens op hun 16e, 17e of 18e een beroepskeuze moeten maken. Ze zijn dan nog erg jong en met de keuze voor de kinderopvang zouden ze moeten opboksen tegen de maatschappij, omdat het geen voor de hand liggende keuze is. Ze hebben het wellicht niet als beroepskeuze meegekregen of nog niet eerder over nagedacht.

*Respondent 4: “Als je misschien het ook wel leuk vindt om met kinderen te werken en je zit toch een beetje in de leeftijd van 17/18 en je moet je opleiding gaan kiezen en je zegt ‘na ik wil op een kinderdagverblijf gaan werken’ dat je misschien ook wel heel erg veel in de opspraak komt onder je vriendengroep ofzo, dat het nog niet echt als volwaardig/als waardig beroep wordt erkend, of als jongens onder elkaar dat het niet stoer ofzo is. Als je in de bouw gaat werken of je gaat in de techniek werken. Dat is natuurlijk allemaal prima en dat accepteert iedereen maar in de kinderopvang werken? Ben jij voor een watje? Weet je wel, dat. Ik denk dat dat hier ook nog wel heel erg mee kan spelen.”*

Daarnaast wordt als reden gegeven dat de mannen die er werken niet als eerste gekozen hebben voor de opleiding sociaal pedagogisch werker (spw) maar meestal een andere opleiding hebben gevolgd en daarna bij bijvoorbeeld een BSO terecht zijn gekomen. Ook werd er vaak gezegd dat je bewust voor de kinderopvang moet kiezen.

*Respondent 3: “De mannen die ik tot op heden heb gekend, waren echt mensen die heel bewust die keuze hebben gemaakt. Bijvoorbeeld ook een man op de BSO die voorheen bij mij op de kinderopvang heeft gewerkt die had echt een metaalbewerkings achtergrond en naja*

*puur andere kwaliteiten wilde gaan benutten in zijn leven omdat die wereld hem niet meer paste.”*



## 4. Negatieve beeldvorming van mannen in de kinderopvang

### 4.1. Beeldvorming kinderopvang door de media

Door media-aandacht voor incidenten met mannen op de kinderopvang worden mannen in een ander licht gezet wanneer ze met, voornamelijk jonge, kinderen willen werken. Alle respondenten hebben het zonder een specifiek schandaal te noemen over “mannen die rare dingen doen met kinderen”. Door nieuwsberichten over incidenten in de kinderopvangsector wordt de kans groter dat de mannen die werken met kinderen worden geassocieerd met pedofilie en pedoseksualiteit. Respondent 7 zegt hier bijvoorbeeld over ouders :

*“Ik denk toch wel dat ze bang zijn voor misbruik door dingen (Robert M). Niet dat vrouwen die dingen niet kunnen doen. Maarja vrouwen kunnen niet zo ja.. Klinkt misschien een beetje raar, maar kunnen niet zoveel.”*

Een heersend gevoel onder de respondenten is een sociale angst, soms beschreven als een onderbuikgevoel wanneer mannen zouden solliciteren op een functie voor de babygroep. Sommige respondenten zijn extra op hun hoede wanneer er wel een man werkt, omdat de nieuwsberichten toch invloed hebben op de manier van denken. Een paar respondenten beschermen haar mannen juist tegen aannames die voortkomen uit deze beeldvorming. Zo zegt één van de respondenten dat een man binnen haar kinderopvang ervoor heeft gekozen naar de BSO te verplaatsen, omdat hij zich te kwetsbaar voelde voor vooroordelen bij de jonge kinderen.

#### 4.1.2. Invloed van media op reactie ouders

Dit subthema is een vervolg op het thema beeldvorming in de media. Onder dit subthema zal er dieper worden ingegaan op de effecten van mediaberichten op de gedachten en het gedrag van de ouders en wat dit voor gevolgen heeft voor de keuzes en handelingen van de leidinggevenden.

De leidinggevenden in de kinderopvang lijken eensgestemd te zijn over het feit dat de negatieve beeldvorming van ouders op mannen in de kinderopvang ook sterk beïnvloed wordt door de media. Ze merken dan ook dat vlak na een incident de reacties van ouders heftiger zijn. Ouders zouden volgens leidinggevenden argwanend zijn over de aanwezigheid van mannen in de kinderopvang.

*Respondent 2: “En zoals toen vroeger, zo lang, lang geleden, toen vonden ouders het gewoon nog prima, dat er dan een mannelijke stagiaire of stagiair op de groep stond.”*

*Interviewer: “Vóór al die media aandacht eigenlijk?”*

*Respondent 2: “Ja. Toen wisten ze niet beter.”*

Het gedrag van de ouders is divers. Zo zijn er ouders die klachten indienen puur om de aanwezigheid

van een man. Ook zijn er ouders die ervoor kiezen hun kinderen naar een andere kinderopvang te verplaatsen. De grootste groep ouders heeft wellicht wel een mening maar lijkt geen concrete handeling te verrichten. Een citaat van respondent 3, waaruit blijkt dat ouders met name van zich laten horen na de incidenten:

*Respondent 3: “Ik merk dat er nu minder kritisch naar gekeken wordt omdat het nu eigenlijk al een tijdje rustig is (klopt dit af op de tafel). Rondom dat soort gebeurtenissen in kinderopvang. En dan is de mate waarin ouders het willen accepteren groter zeg maar.”*

## **4.2. Ouders met een andere culturele achtergrond**

Een aantal leidinggevenden zegt dat de reactie van ouders op (eventuele) mannelijke werknemers ook cultuurgebonden kan zijn. Respondent 9 zegt hierover het volgende:

*Respondent 9: “Maar goed, daarentegen was er ook strubbeling vanuit de ouders. Die daar vaak vanuit, ja vanuit de religie en culturele verschillen zeg maar achtergronden, dat ze daardoor het er niet mee eens waren dat er een man op de groep stond en meer omdat ze het gewoon ook niet gewend waren.”*

De leidinggevenden geven aan dat voornamelijk ouders met een niet-westerse cultuur opkijken van de aanwezigheid van mannen in de kinderopvang. Het komt voor dat deze groep ouders hun kind naar een andere kinderopvang brengt zodra ze ontdekken dat er mannelijke werknemers zijn.

## **4.3. Invloed van ouders en media op het aannameproces**

Veel leidinggevenden zijn terughoudend om mannen in dienst te nemen, omdat ze denken dat ouders een bepaald verwachtingspatroon hebben van mannen op de kinderopvang. Dit verwachtingspatroon is gestoeld in de culturele achtergrond van de ouders en vooroordelen over mannen op de kinderopvang. Daarnaast geven respondenten aan bang te zijn dat de kans op een zedendelict toeneemt wanneer zij een man aannemen.

*Respondent 7: “Dat risico durf je niet te nemen hè, want je weet niet wat je in huis haalt. Het was allemaal nog zo vers. Het zal je maar gebeuren. Het is niet alleen dat je de ouders kwijt raakt, je kan ook meteen je toko sluiten.”*

Respondent 11 zegt aan de hand van het volgende citaat dat de incidenten het in feite voor de mannen hebben verpest:

*Respondent 11: “(...) bepaalde dingen in het nieuws waren gekomen over bepaalde mensen (...) en ik denk dat dat heel gevoelig is geworden. (...) Dus eigenlijk als man zijnde is het vervelend, want als jij heel graag met peuters wil werken is dat nooit van je leven een optie voor jou door de mensen die dat hebben gedaan.”*

Een aantal respondenten geeft aan wel vertrouwen te hebben in mannen, maar ze niet aan te kunnen nemen omdat ouders er niet van gediend zijn. Als ze wel een man aannemen lopen ze klanten mis. Respondent 8 worstelt in onderstaand citaat duidelijk met het dilemma: ze wil enerzijds open staan voor mannen, ze wil gelijke kansen creëren en niet discrimineren, maar anderzijds wil ze haar klanten tevreden houden.

*Respondent 8: “Ja, wat doe je dan? Ik denk dat ik dan toch... dat ik het niet zou doen eigenlijk. Ik denk wel dat het belangrijk is dat je klanttevredenheid oké is. Maar nu zeg ik dat... en ik denk het is eigenlijk wel krom. Dus ja, ik weet niet wat ik zou doen. Als ik het nu zo zeg dan zou het een heel mooi antwoord zijn luister naar de klant et cetera, maar dat botst ergens met gelijke kansen en discriminatie.”*

Een paar respondenten laten zich niet beïnvloeden door de reacties van ouders, maar kiezen ervoor om te pleiten voor hun team.

*Respondent 3: “Als ik bijvoorbeeld ouders rondleid, vertel ik het al meteen en zeg ik al meteen hoe we er in staan en hoe waardevol we ze vinden. (...) je merkt meteen of mensen daar moeite mee hebben, verbaal of non-verbaal vaak. En dan benoem ik ook vaak van nou ‘take it or leave it’ dit is hoe mijn team eruit ziet. Je mag ook voor een andere plek zoeken.”*

## **5. Wat moet er gebeuren om de sector geschikt te maken voor mannen**

Tijdens de interviews werd aan de respondenten gevraagd wat er volgens hen zou moeten gebeuren waardoor er meer mannen in de kinderopvang gaan werken. Hier werd verschillend op geantwoord maar een aantal thema's kwamen terug. Onder andere werd een aantal keer genoemd dat het sociaal geaccepteerd moet worden dat je als man op een kinderopvang werkt of wil werken.

*Respondent 4: "Ja dat het eigenlijk gewoon heel normaal is dat je ook groepsleider bent op een kinderdagverblijf dat je dat ook gewoon als man kan doen. En dat je ook gewoon op een babygroep kan staan of wat dan ook of op een BSO."*

### **5.1. Het imago van de kinderopvang moet veranderen.**

Het imago van de kinderopvang wordt ook genoemd als een onderdeel waarin verandering moet plaatsvinden zodat het werkveld aantrekkelijker wordt voor mannen. Het imago is nu vooral zoetsappig en vrouwelijk. Volgens de respondenten is dit beeld onvolledig omdat er te weinig kennis is van de daadwerkelijke werkzaamheden die plaatsvinden binnen de kinderopvang.

Door je als sector anders te profileren, meer te laten zien wat een kinderopvang precies inhoudt en te laten zien dat een pedagogisch medewerker een volwaardig beroep uitoefent kan tot gevolg hebben dat het werkveld meer op waarde wordt gesteld. Vervolgens kan de sector aantrekkelijker worden gevonden door mannelijke potentiële werknemers. Een voorbeeld is het aanduiden van de toegevoegde waarde van de kinderopvang op de ontwikkeling van het kind in de aanloop naar de basisschool.

### **5.2. Vergelijking met het onderwijs**

De kinderopvang heeft een slechter imago dan bijvoorbeeld het onderwijs. Dit komt onder andere door het opleidingsniveau van het personeel. Daarnaast is het binnen de maatschappij erg duidelijk wat de toegevoegde waarde is van het onderwijs. Ook neemt de overheid een onduidelijk standpunt in binnen de discussie over de kinderopvang en dit is terug te zien in de schommeling in de financiering voor de kinderopvangsector.

Ter vergelijking is Scandinavië aangehaald waar de overheid wel een duidelijk standpunt inneemt ten opzichte van de kinderopvang. Het percentage mannen werkzaam in de kinderopvang is hier tevens 25% (Peeters, 2008). In de interviews is gevraagd naar een eventuele verklaring voor het verschil tussen Nederland en Scandinavië.

*Respondent 3: "En dat de opvang een soort voortraject is van de basisschool, maar met een eigen visie. En daar [in Scandinavië] is dat vak denk ik al naar een vrij hoog niveau getild, ook in de mate waarin het serieus wordt genomen en belangrijk wordt gevonden. Daar zijn wij natuurlijk toch nog lang niet, daar is onze hele maatschappij niet op ingericht."*

### **5.3. Traditionele rolverdeling binnen gezinnen**

Respondent 7 gaf aan dat een gelijke rolverdeling in gezinnen het normaler maakt voor mannen om voor kinderen te zorgen als beroep. Het veranderen van de traditionele genderrollen moet zich vervolgens weerspiegelen in de kinderopvang.

*“Maar dat het ook wel is dat je nu tweeverdieners hebt, dus oké, we moeten het gelijk gaan verdelen. Wie neemt die opvang op zich. Dus dat dat misschien wel een beetje bijdraagt aan het feit van dat vaders kunnen zorgen, mannen kunnen ook zorgen.”*

Een andere respondent hield deze twee sferen gescheiden. De situatie binnen een gezin vindt zij niet representatief voor de rest van de samenleving.

*Respondent 1: “Inderdaad zo met een flesje op schoot zitten en echt dat verzorgende. Dat doe je op de babygroep heel erg en dat zie ik zelf wel iets meer voor een vrouw. Maar niet in het thuisfront, dan doe je gewoon evenveel vind ik. Dat zou ik niet anders willen.”*

### **5.4. Wat als mannen in de kinderopvang gaan werken?**

Wat ook meespeelt bij de acceptatie van mannen is dat collega's het niet gewend zijn om met mannen te werken.

*Respondent 4: “Maar ik denk dat ze het gewoon in zijn algemeenheid niet gewend zijn. Dat dat bij soms bij sommige misschien wel bepaalde onzekerheid kan voortvloeien. Van hé, wat gaat het nu anders? Ik voel me altijd fijner bij een vrouwelijke collega. Meer dat. Meer het gevoelsmatige.”*

Naast het werven van mannen is het belangrijk dat de cultuur op de werkvloer ook ruimte biedt voor eventuele mannelijke werknemers. Zodra het werven van mannen succesvol is verlopen is het behouden van mannen binnen het bedrijf namelijk een volgende uitdaging. In dit geval moet de man zich welkom voelen binnen een organisatie om er werkzaam te blijven.

#### **5.4.1. Communicatie naar de ouders toe**

De leidinggevenden zeggen dat er rekening wordt gehouden met de wens van de ouders. Indien er niet wordt voldaan aan deze wens gaan leidinggevenden het gesprek aan om de meerwaarde van de mannelijke medewerker(s) voor de desbetreffende kinderopvang te benadrukken. Er wordt daarnaast genoemd dat de werkzame mannen in bescherming worden genomen om te voorkomen dat ze onterecht worden bevooroordeeld.

*Respondent 3: “En anderzijds door ook wel ouders her op te voeden en daar open over het gesprek aan te gaan. Van nou h , dit is de meerwaarde die wij er in zien. Dat voetballen op het plein en op een ander manier met kinderen omgaan.”*

#### **5.4.2. De mannen en kinderen beschermen**

Het personeel moet volgens de leidinggevenden worden beschermd. Een voorbeeld van een vorm van bescherming is de toepassing van het vierogenprincipe. Hierdoor kan misbruik worden voorkomen en wordt zowel het personeel als de kinderen beschermt. Daarnaast wordt het personeel gescreend aan de hand van de Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) die de betrouwbaarheid van een persoon aantoont. Een combinatie van deze maatregelen waarborgt de veiligheid van de kinderen in de opvang.

*Respondent 3: “In die zin is die wet daar natuurlijk ook op aangepast dat we verplicht zijn met het principe te werken, waardoor ze ook een soort van beschermd worden van na h , we zijn nooit alleen. Dus dat heeft wel echt bijgedragen aan het feit dat het geaccepteerd wordt.”*

## 6. Discussie

De respondenten in dit onderzoek hebben tegenstrijdige attitudes ten opzichte van mannen binnen de kinderopvang. Enerzijds vinden ze dat mannen in de kinderopvang moeten kunnen werken, anderzijds vinden ze dat het uitvoeren van verzorgende taken niet past bij mannen. Het eerste standpunt lijkt voor de respondenten die geen ervaring hebben met mannen een principekwestie of ideaal te zijn. De respondenten die wel met mannen hebben gewerkt zijn positief en vinden dat het ook op grotere schaal zou moeten kunnen. Het idee dat verzorgen niet bij mannen past is een aanname die voortkomt uit de traditionele genderrollen. Dit wordt bevestigd door onderzoek waaruit blijkt dat mannen binnen het gendersysteem van de kinderopvang als ‘vreemd’ getypeerd worden (Peeters, Rohrmann, & Emilsen, 2015). Het gendersysteem kan de schijnbare ongeschiktheid van mannen in de kinderopvang verklaren. Zo werden eigenschappen en interesses van mannen gebruikt om uit te leggen waarom ze niet met jonge kinderen om kunnen gaan. De man is ruig en te hard in tegenstelling tot de vrouw die voorzichtig en zacht is. Bovendien geven mannen liever geen fles en nemen ze de verschoning niet op zich.

De eigenschappen en interesses die de respondenten noemen hebben een stereotypisch karakter. Mannen worden geschetst als sportief en actief, terwijl vrouwen verzorgend en betuttelend zijn. Deze stereotyperende genderrollen zijn in lijn met eerder onderzoek (Peeters, Rohrmann, & Emilsen, 2015). Het feit dat mannen ruiger zijn met (jonge) kinderen wordt ondersteund in het boek van Delfos (2013). Hierin wordt aangegeven dat mannen meer verrassend en afwisselend spel hebben met de kinderen en bijvoorbeeld de baby in de lucht gooien en weer opvangen. “De aard van het spel van de vader [is] een specifieke bijdrage aan de ontwikkeling van veiligheid voor het kind, namelijk het steun geven bij exploratief spel” (Delfos, 2013, pp. 32). Mannen hebben volgens Cox en Lamb (in Delfos, 2013) een andere rol dan de vrouw voor de ontwikkeling van het kind. Dat mannen volgens de leidinggevende niet geschikt zijn om met jonge kinderen te werken is in tegenspraak met deze literatuur. Wel hebben de leidinggevenden gelijk dat mannen wilder spelen met de kinderen maar dat betekent niet dat ze niet geschikt zijn om voor jonge kinderen te zorgen. De actieve kwaliteiten van de man worden als meerwaarde gezien voor kinderen. Ook in de omgang met kinderen zijn er duidelijke verschillen (Delfos, 2013). Mannen hebben een andere invloed op kinderen dan vrouwen, blijkt ook uit eerder onderzoek (Spence & Clapton, 2018). Door de stereotype genderrollen van mannen en vrouwen in omgang met kinderen, zijn een aantal respondenten van mening dat mannen thuishoren op de BSO en niet op een kinderopvang. Ze kunnen echter niet precies duiden waarom zij vinden dat mannen niet met jonge kinderen kunnen werken. Als verklaring wordt een soort onderbuikgevoel genoemd.

Het onderbuikgevoel kan deels worden herleid naar diverse pedofilieschandalen die door de media aan het licht zijn gebracht. Schandalen die in het verleden hebben plaatsgevonden in de kinderopvang worden in verband gebracht met de heersende negatieve associaties van de mannelijke verzorger.

Nieuwsberichten over seksueel misbruik kunnen ervoor zorgen dat mannen bij voorbaat al worden verdacht van kwade bedoelingen. Het bevragen van de motivaties en intenties van mannen in de kinderopvang is gevonden in een oud onderzoek (Rolfe, 2006). Opvallend is dat dit jaren na de incidenten nog steeds het heersende vooroordeel over mannen in de kinderopvang typeert (Jones & Aubrey, 2019). Uit de interviews blijkt echter het volgende: hoe recenter een incident in het nieuws is geweest, des te aanwezig is de negatieve houdingen naar mannen toe. De sociale angst wordt iedere keer opnieuw aangewakkerd zodra er in de media berichten zijn over seksueel misbruik in de kinderopvang.

Respondenten geven aan dat vóór de media-aandacht voor incidenten de keuze van mannen om in de kinderopvang te gaan werken meestal als normaal werd beschouwd. Mannen werden toentertijd niet als gevaar beschouwd voor de kinderen en daarom werd er niet gevraagd naar de intenties om in de kinderopvang te werken. Tegenwoordig zijn niet alleen leidinggevendenden maar ook ouders extra op hun hoede. Ouders vragen vóór ze hun kinderen plaatsen expliciet aan de leidinggevendenden of er mannen werkzaam zijn in de kinderopvang. Wanneer dit het geval is zijn er ouders die hun kind niet naar de desbetreffende kinderopvang willen brengen. Niet-westerse ouders kijken bijvoorbeeld vaak op van de aanwezigheid van mannen. Het personeelsbestand klopt niet met het verwachtingspatroon van deze groep ouders, dat waarschijnlijk in lijn ligt met het gendersysteem binnen hun cultuur. Dit zorgt ervoor dat het merendeel van de respondenten het niet riskeert om mannelijke sollicitanten aan te nemen. De kinderopvangcentra zijn namelijk afhankelijk van hun klanten (de ouders) als inkomstenbron. Een combinatie van factoren heeft dus invloed op het beleid van een kinderopvang ten opzichte van het aannemen van een man.

De kinderopvangsector wordt gedomineerd door vrouwen en daarom heerst er een sterke vrouwencultuur op de werkvloer binnen organisaties. Het is voor de respondenten hierdoor vanzelfsprekend geworden dat er vrouwelijke omgangsvormen plaatsvinden; er wordt bijvoorbeeld veel geroddeld en gekletst. Er wordt tevens vaak aangegeven dat men zich onbewust is van de vrouwencultuur die heerst op de werkvloer. De meeste vrouwen binnen de sector zijn niet anders gewend omdat er al vanaf de studie weinig is samengewerkt met mannen.

Volgens de respondenten werken de meeste vrouwen in de kinderopvang parttime zodat ze thuis de zorgtaak op zich kunnen nemen. Uit het beeld van de respondenten blijkt ook dat de man over het algemeen nog wordt beschouwd als kostwinner. De kinderopvangsector biedt bijna geen mogelijkheid om fulltime te werken waardoor het een onaantrekkelijke sector zou zijn voor mannen. Deze constatering ligt in lijn met onderzoek van Rolfe (2006). Uit de analyse van de interviews komt echter tegenstrijdigheid naar voren op dit vlak. Op de BSO blijken meer mannen werkzaam te zijn dan binnen de kinderopvang, terwijl de BSO minder beschikbare werkuren heeft voor het personeel dan de kinderopvang. De conclusie dat mannen kostwinner zijn en vaak kiezen voor een fulltime baan lijkt



hiermee niet te kloppen. Het argument dat mannen hierom de kinderopvangsector onaantrekkelijk vinden wordt hiermee afgezwakt.

Leidinggevend en lieten weten dat het huidige imago van de kinderopvang onvolledig is. Zo is het imago van de kinderopvang vooral betuttelend en verzorgend. Hierin wordt niet erkend dat de kinderen ook worden begeleid in hun ontwikkeling en dat je hier als begeleider aan bijdraagt. Doordat de erkenning ontbreekt heeft de kinderopvang een lagere status ten opzichte van het onderwijs. Het werkveld zal meer worden gewaardeerd indien de toegevoegde waarde van de kinderopvang op de ontwikkeling van het kind benadrukt wordt. Het uitzonderlijk lage aanbod van afgestudeerde mannelijke sociaal pedagogisch werkers is een van de gevolgen van het onvolledige imago. Jongeren worden op jonge leeftijd geconfronteerd met het maken van een beroepskeuze en uit de interviews blijkt dat het kiezen voor de kinderopvang geen voor de hand liggende keuze is. Ook hier worden de traditionele genderrollen in stand gehouden, doordat jongens de kinderopvang niet als optionele werkgever zien. Het kiezen van deze richting zou niet stoer zijn en daarnaast wordt het beroep van sociaal pedagogisch werker niet als volwaardig beschouwd. Jongens zouden tevens bewust moeten kiezen voor een functie als kinderverzorger en komen daarom uiteindelijk via een andere route terecht bij de kinderopvang. Er is binnen het werkveld echter sprake van een algeheel personeelstekort waaruit blijkt dat deze constatering ook voor vrouwen geldt.

De lagere status van de kinderopvang heeft ook te maken met de erkenning vanuit de overheid. In Scandinavië wordt volgens respondenten de kinderopvang meer gewaardeerd. De overheid investeert daar meer in de kinderopvang waardoor het er vanzelfsprekend is dat kinderen naar de kinderopvang gaan als voorbereiding op het onderwijs. Uit de schommelende investeringen van de Nederlandse overheid in de kinderopvangsector blijkt dat de politiek geen duidelijk standpunt inneemt in de discussie die wordt gevoerd over het belang van de kinderopvang. Terwijl de kinderopvang ervoor zorgt dat beide ouders kunnen werken waardoor de zorgtaak niet automatisch bij de moeder komt te liggen. Dit geeft de mogelijkheid om de traditionele rolverdeling van de ouders te doorbreken.

## 7. Conclusie

*Wat is de herkomst van de opvattingen van leidinggevenden over de man-vrouwverdeling in de kinderopvang?*

De opvattingen van leidinggevenden over de man-vrouwverdeling in de kinderopvang zijn hoofdzakelijk te herleiden naar diepgewortelde discoursen over genderrollen in de maatschappij en pedofilieincidenten in de media. Hierdoor is de beeldvorming in de gehele Nederlandse maatschappij over mannen in de kinderopvang verstoord geraakt. Ouders reageren afkeurend op mannen in de kinderopvang, waardoor het lastig is voor leidinggevenden om een verandering op gang te brengen. De leidinggevenden staan voor een dilemma. Ondanks dat ze geen of weinig ervaring hebben met mannen staan ze wel open voor het idee, maar zijn ze bang om klandizie te verliezen. De overheersende angst in de maatschappij lijkt sterker te zijn voor de instandhouding van de huidige man-vrouwverdeling, dan de daadwerkelijke ervaring met mannen. De respondenten die wel met mannen hebben gewerkt zeggen geen negatieve ervaringen te hebben gehad met mannen binnen de kinderopvang. Bovendien gaven de respondenten aan dat mannen over dezelfde competenties als vrouwen beschikken en van toegevoegde waarde zijn op de ontwikkeling van kinderen. Maar over het algemeen vinden de respondenten het niet passen dat mannen met baby's werken. Ze vinden dat mannen eigenschappen en kwaliteiten hebben die beter passen bij oudere kinderen. Binnen de gezinssituatie wordt het echter als normaal beschouwd dat de rollen en taken gelijk verdeeld zijn bij de opvoeding van baby's en jonge kinderen. De traditionele genderrollen komen dus binnen deze 'veilige' gezinsomgeving minder tot uiting. De voorgaande opvattingen over mannen in de kinderopvang kunnen daardoor als paradoxaal worden beschouwd.

Enkele respondenten gaven aan dat het interview hen aan het denken had gezet over hun eigen tegenstrijdige opvattingen. Daarmee is een belangrijk doel van dit onderzoek, namelijk bewustwording creëren, al bereikt. Zij staan open om iets te veranderen aan de onrechtmatige situatie binnen de kinderopvang. Om een verandering op gang te brengen moet eerst het imago van de kinderopvang veranderd worden. Het moet gezien worden als een professioneel beroepsveld dat bijdraagt aan de ontwikkeling van kinderen, in plaats van een sector waarin alleen wordt gespeeld met kinderen. Hiervoor kan een vergelijking worden gemaakt met het onderwijs en de Scandinavische landen. De overheid moet een duidelijk standpunt innemen ten aanzien van de kinderopvang zodat deze sector zich kan professionaliseren. De kinderopvang wordt gedomineerd door vrouwen en er heerst een duidelijke vrouwencultuur. De vrouwen moeten zich openstellen voor mannen en een cultuurverandering bewerkstelligen, zodat mannen zich welkom voelen binnen de organisatie en ook gemotiveerd zijn om er te blijven werken. Dit vergt ook van de vrouwen dat zich niet laten afschrikken door de negatieve reacties van ouders en achter hun mannen gaan staan. De leidinggevenden moeten in plaats daarvan de dialoog aangaan met ouders over de meerwaarde van mannen binnen de kinderopvang. Deze stappen

kunnen er gezamenlijk toe leiden dat de beeldvorming in de maatschappij verandert en het sociaal geaccepteerd wordt dat mannen werken binnen de kinderopvang.

### **Beperkingen van het onderzoek**

Als kritiek op het onderzoek kan worden gesteld dat er enkel met vrouwelijke respondenten is gesproken. Er is dus geen ruimte voor het mannelijke perspectief binnen dit verslag. Daarnaast zijn de interviews voornamelijk afgenomen in de Randstad. Dit betekent dat we niet kunnen stellen dat de onderzoeksresultaten ook betrekking hebben op de leidinggevenden van kinderopvangcentra buiten de Randstad.

### **Sterke kenmerken van het onderzoek**

Het onderzoek is erg uitgebreid uitgevoerd en heeft veel bruikbare resultaten opgeleverd. Daarnaast is de spreiding in typen respondenten erg sterk. Zo zit er bijvoorbeeld veel verschil in de leeftijden van de respondenten en tevens de jaren aan ervaring in het werkveld. In de resultaten van de interviews hebben we veel uiteenlopende meningen naar voren zien komen en dit draagt bij aan de validiteit van het onderzoek. Het geeft daarnaast een sterk bewijs voor de verdeeldheid die heerst in de maatschappij over dit onderwerp.

# Bibliografie

Bariş, S. (2013). Female preschool teachers' attitude toward male preschool teachers while hiring job. *Middle Eastern & African Journal of Educational Research*, 107-112.

Boeije, H., & Bleijenbergh, I. (2019). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Amsterdam: Boom.

Cunningham, B. (1999). Hiring and retaining male staff. *Child Care Information Exchange*, 125, 66–69.

Delfos, M. F. (2013). *Ik ben aan ze gehecht!: over gehechtheid als een boei in nood*. SWP.

Fannin, J., Hove, W., Montgomery M., Shpancer, N., Rosneck, K., Rush, J. & Venkataraman, M. (2019). Male caregivers in child daycare: why so few?, *Early Child Development and Care*, DOI: 10.1080/03004430.2019.1651307

Jones, C., & Aubrey, C. (2019). 'I mean, why wouldn't men be involved?' The life histories of six male practitioners working within early childhood education and care in England. *Journal of Early Childhood Research*, 297-293.

Peeters, J. (2003). Men in childcare: an action-research in Flanders. *International Journal of Equity and Innovation in Early Childhood*, 1(1), 72-83.

Peeters, J. (2007). Including Men in Early Childhood Education: Insights from the European Experience. *NZ Research in Early Childhood Education*, Vol. 10.

Peeters, J. (2008). *De warme professional*. Academia Press.

Peeters, J., Rohrmann, T., & Emilsen, K. (2015). Gender balance in ECEC: why is there so little progress? *European Early Childhood Education Research Journal*, 23:3, 302-314.

Polanen, M. v., Colonnaesi, C., Fukkink, R., & Tavecchio, L. (2017). Caregiver Gender Important for Boys and Girls? *Gender-Specific Child–Caregiver Interactions and Attachment Relationships, Early Education and Development*, 28:5, 559-571.

Rolfe, H. (2006). Where are the men? Gender segregation in the childcare and early years sector. *National Institute Economic Review*, 195 (1), 103-117.

Spence, K., & Clapton, G. (2018). Gender balance in the childcare workforce: Why having more men in childcare is important. In C. Trevarthen, J. Delafield-Butt, & A.-W. Dunlop, *The Child's Curriculum: Working with the Natural Voices of Young Children* (pp. 179-191). Oxford: Oxford University Press.

# Bijlage 1: Kenmerken respondenten

1. Anne-Roos: transcript 1 **Respondent 1 = R1**

- Leeftijd respondent: 43
- Aantal jaar werkervaring: 23 jaar
- Functie: Locatiemanager (van 1 vestiging)
- Opleiding: Sociaal Pedagogisch Werk
- Taken: oudercontacten & planning
- Ideologie: eigen visie (niet volgens bepaalde pedagoog) à prikkelrijk
- Aantal kinderen: 100 per dag
- Aantal begeleiders: 18
- Totaal aantal werknemers: 22

2. Anne-Roos: transcript 2 **Respondent 2 = R2**

- Leeftijd respondent: 39
- Aantal jaar werkervaring: 14 jaar
- Functie: regiomanager (van 20 vestigingen)
- Opleiding: Maatschappelijk Werk en Dienstverlening en HBO Management in de Kinderopvang
- Taken: oudercontacten en planning
- Ideologie: Emmi Pikler, Mallaguzzi en Gordon
- Aantal kinderen: tussen de 40 en 100 per dag
- Aantal begeleiders: tussen de 4 en 15
- Totaal aantal medewerkers: 670

3. Brechje: transcript 1 **Respondent 3 = R3**

- Leeftijd respondent: ± 55
- Aantal jaar werkervaring: 25
- Functie: locatiemanager (4 locaties)
- Opleiding: MBO
- Taken: personele bezetting en inhoudelijke vormgeving van de teams à alles wat met de locatie te maken heeft
- Ideologie: positieve benadering van kinderen / aansluiting bij de individuele behoefte van het kind
- Aantal kinderen: nvt
- Aantal begeleiders: nvt
- Totaal aantal medewerkers: nvt

4. Brechje: transcript 2 **Respondent 4 = R4**

- Leeftijd respondent: 42
- Aantal jaar werkervaring: 24
- Functie: stafmedewerker en pedagogisch coach (1 locatie)
- Opleiding: pedagogisch specialist
- Taken: pedagogische zaken, personeelszaken en planning
- Ideologie: stimulerend / prikkelend en maatschappelijk betrokken
- Aantal kinderen: 3
- Aantal begeleiders: ongeveer 20
- Totaal aantal medewerkers: 20 ?

5. Lamyae: transcript 1 **Respondent 5 = R5**

- Leeftijd respondent: 46
- Aantal jaar werkervaring: 30
- Functie: locatiemanager
- Opleiding: psychologie

- Taken: team aansturen en zorgen dat de organisatie goed functioneert
  - Ideologie: spelen staat op nummer 1 en natuur
  - Aantal kinderen: 15
  - Aantal begeleiders: 10
  - Totaal aantal medewerkers: 11
6. Lamyae: transcript 2 **Respondent 6 = R6**
- Leeftijd respondent: 55
  - Aantal jaar werkervaring: 19
  - Functie: locatiemanager
  - Opleiding: sociaal pedagogische hulpverlening
  - Taken:
  - Ideologie: geen specifieke ideologie à liefde
  - Aantal kinderen: 20
  - Aantal begeleiders: 8
  - Totaal aantal medewerkers: 13
7. Laura: transcript 1 **Respondent 7 = R7**
- Leeftijd respondent: 52
  - Aantal jaar werkervaring: 10 + 13
  - Functie: (hoofd)leidster?
  - Opleiding: Pedagogisch medewerker
  - Taken: intake/maand/-eind gesprekken, begeleiden van ouders
  - Ideologie: kindvolgend
  - Aantal kinderen: nvt
  - Aantal begeleiders: 12
  - Totaal aantal medewerkers: nvt
8. Laura: transcript 2 **Respondent 8 = R8**
- Leeftijd respondent: 30
  - Aantal jaar werkervaring: 2
  - Functie: Eigenaresse kinderopvang en aansturen van de PM'ers
  - Opleiding: Maatschappelijk werk en dienstverlening
  - Taken: nvt
  - Ideologie: spelenderwijs een (groene) levensstijl aanleren
  - Aantal kinderen: nvt
  - Aantal begeleiders: 10
  - Totaal aantal medewerkers: 12
9. Laurie: transcript 1 **Respondent 9 = R9**
- Leeftijd respondent: 33
  - Aantal jaar werkervaring: 10
  - Functie: Locatiemanager (van 2 locaties)
  - Opleiding: Sociaal Pedagogisch Werk
  - Taken: personeelszorg, bezetting, administratie, roostering, coaching
  - Ideologie: ontwikkeling van het kind
  - Aantal kinderen:
  - Aantal begeleiders: 30
  - Totaal aantal medewerkers: 30 mensen over 2 locaties
10. Laurie: transcript 2 **Respondent 10 = R10**
- Leeftijd respondent: 30
  - Aantal jaar werkervaring: 11
  - Functie: locatiemanager
  - Opleiding: HBO-V

- Taken: administratie, personeelszorg
- Ideologie: spelenderwijs ontwikkelen / themagericht / kind volgend
- Aantal kinderen: 87
- Aantal begeleiders: 35
- Totaal aantal medewerkers: 100

11. Kishah: transcript 1 **Respondent 11 = R11**

- Leeftijd respondent: 35
- Aantal jaar werkervaring: 14 – 15 jaar
- Functie: assistent leidinggevende van een BSO en kinderdagverblijf
- Opleiding: sociaal pedagogische hulpverlening (HBO)
- Taken: werkt op de groep en stuurt collega's aan
- Ideologie: kinderen prikkelen
- Aantal kinderen: 45
- Aantal begeleiders: 7
- Totaal aantal medewerkers: 260

12. Kishah: transcript 2 = **Respondent R12 = R12**

- Leeftijd respondent: 61
- Aantal jaar werkervaring: 31
- Functie: eigenaresse BSO (1 vestiging)
- Opleiding: sociaal pedagogisch werk aan de Rotterdamse Academie
- Taken: beleid, werkt op de groep en begeleid collega's
- Ideologie: uitdaging en ontwikkeling
- Aantal kinderen: nvt
- Aantal begeleiders: 3
- Totaal aantal medewerkers: 5

## Bijlage 2: Codeboom

<b>Thema</b>	<b>Open code</b>	
<b>Info respondent</b>	Leeftijd respondent	
	Aantal jaar werkervaring respondent	
	Aantal organisaties gewerkt	
	Functie respondent	
	Aantal vestigingen die manager onder zich heeft	
	Opleiding respondent	
	Taken respondent	
<b>Info kinderopvang-organisatie</b>	Standplaats kinderopvangorganisatie	
	Aantal locaties	
	Soort opvang	
	Leeftijdscategorieën per type opvang	
	Ideologie/ visie	
	Groepsindeling	
	Aantal kinderen dagelijks opgevangen	
	Verhouding jongens-meisjes	
	Balans in de verhouding jongens-meisjes	
	Activiteiten	
	Buitenspelen	
	<b>Huidig personeelsbestand</b>	Aantal begeleiders dagelijks werkzaam
		Totaal aantal werknemers
Leeftijden medewerkers		
Veelal parttime medewerkers		
Diversiteit personeel		
Man-vrouwverhouding		
Twee mannelijke locatiemanagers		
Idealiter meer mannen		
Personeelstekort		
<b>Cultuur</b>		Goede sfeer
	Elke locatie is anders	
	Open cultuur	
<b>Vrouwencultuur</b>	Roddelen	
	Het feit dat vrouwen de meerderheid vormen heeft grote invloed op de cultuur	
	Emotioneel	
	De cultuur is te omschrijven als een vrouwencultuur	
	Mannen zijn prettig voor de balans	
	Reactie van mannen op de vrouwencultuur	
	Mannen voelen zich welkom tussen de vrouwen	
	Mannen krijgen aandacht van de vrouwen	
	Cultuuromslag	
	<b>Ervaringen met mannen binnen de kinderopvang</b>	Weinig ervaring met mannelijke begeleiders
Eerdere werkervaring met mannen		
Aantal mannen mee gewerkt		
Snelle verloop mannelijke begeleiders		
Retentie mannelijke begeleiders		
Positieve ervaringen met mannen		
Mannen zijn van toegevoegde waarde voor kinderen		
Groepen waar mannen werkzaam waren/zijn		
Mannen op andere functies binnen de kinderopvang		



	Geen ervaring met masculiene / mannelijke mannen
<b>De ideale medewerker</b>	Kenmerken ideale medewerker
	Competenties
	Niet op zoek naar andere competenties bij mannen
	Karaktereigenschappen die niet passen
	Een man kan voldoen aan het ideaalbeeld
<b>Werving nieuw personeel</b>	Plaatsing vacature
	Vacatures vaak breed uitgezet
	Vacaturetekst
	Meer mannen reageren wanneer 'stoer' in vacaturetekst voorkomt
	Eisen aan de vooropleiding
	Voornamelijk vrouwen reageren op vacatures
<b>Selectie nieuw personeel</b>	Beleid m.b.t. het aannemen van personeel
	HR-afdeling
	Uitnodigen voor sollicitatiegesprek
	Klik / gevoel tijdens sollicitatiegesprek
	Criteria respondent van een goed sollicitatiegesprek
	Meedraaien
	Selectie wordt door twee vrouwen gemaakt
	Selectie wordt door de locatiemanager gemaakt
	Er wordt bij mannen niet op andere dingen gelet
	Persoonlijkheid belangrijker dan geslacht
<b>Loopbaanperspectief</b>	Weinig doorgroeimogelijkheden
	Doorgroeimogelijkheden omhoog
	Doorgroeimogelijkheden in de breedte
<b>Aanbod mannen in het beroepsveld</b>	Mannen willen de beroepsopleiding niet doen
	Mannen moeten bewust kiezen voor de beroepsopleiding
	Mannen moeten bewust kiezen voor een baan in de kinderopvang
	Beroepsopleidingen doen er niets aan om mannen te werven
	Onbekend of beroepsopleidingen iets doen om mannen te werven
	Aanbod mannen is laag
	Het is geen baan waar mannen blij van worden
	Hoger aanbod van mannen in de BSO
<b>BSO</b>	De BSO is vrijer
<b>Werving mannelijke begeleiders</b>	Mannelijke begeleiders worden niet actief geworven
	De organisatie wordt niet proactief aantrekkelijker gemaakt voor mannen
	Werving bij sportverenigingen of via via
	Reden waarom organisatie actief mannen aan het werven is


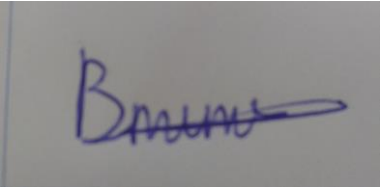
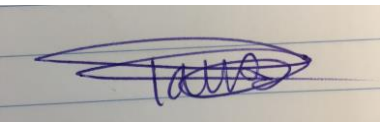

	Redenen waarom organisatie actief mannen aan het werven is
<b>Toegankelijkheid organisatie voor mannen</b>	Negatief standpunt van ouders belemmert het aannemen van een man
	Incidenten in de media belemmeren het aannemen van een man
	Organisatie minder toegankelijk voor mannen door de grootte en leeftijdscategorie
	Organisatie toegankelijk voor mannen
	Organisatie toegankelijk voor masculiene mannen
	Mannenavond
	Roze kleur geen effect op mannen die er (willen) werken
<b>Wanneer de kinderopvang aantrekkelijk is voor mannen</b>	Sport/ buitenspelen
	Loopbaanperspectief
	Beeldvorming maatschappij moet veranderen
<b>Salaris</b>	Een beter salaris zou meer mannen aantrekken
	Het salaris is laag
	Het salaris zou hoger mogen
	Je kiest niet voor het salaris maar voor het feit dat je met kinderen wilt werken
<b>Media</b>	Door de media wordt man niet meer vertrouwd
	Door de media kan een man niet meer functioneren in de kinderopvang
	Incidenten in de media bevatten altijd een man en zelden een vrouw
	Mannen moeten zich door incidenten meer indekken
	Negatieve invloed van beeldvorming in de media / maatschappij op mannen die willen werken in de kinderopvang
	Voor de media aandacht wisten ouders niet beter en werden mannen nog geaccepteerd in de kinderopvang
<b>Reacties ouders op mannen in de kinderopvang</b>	Vragen van ouders over of er mannen werkzaam zijn
	Ouders kijken raar op als een man in de kinderopvang werkt
	Klant minder als er een man in dienst zou zijn
	Culturele achtergrond geen invloed op reacties van ouders
	Het nieuws als reden waarom ouders raar opkijken van mannen in de kinderopvang
	Vroeger werden mannelijke begeleiders nog geaccepteerd
	Op de BSO wordt er niet raar opgekeken van een man
<b>Reacties omgeving op mannen in de kinderopvang</b>	Niet stoer om in de kinderopvang te werken
<b>Aannames van mannen over de kinderopvang</b>	Imago
	Vrouwencultuur
	Verzorging en ontwikkeling van kinderen
	Persoonlijke ontwikkeling
	Pedagogisch beroep
	De aannames gelden voor zowel mannen als vrouwen
	Hoe mannen kijken naar de kinderopvang als potentiële carrière

<b>Mannen met oudere kinderen</b>	Hoe ouder het kind hoe meer er een man bij past
	Er werken meer mannen in de BSO
	Sport en spel
<b>Mannen met baby's</b>	Een man past niet op de babygroep
	Mannen hebben minder met baby's
<b>Verschillen tussen mannen en vrouwen</b>	Genderrollen
	Mannen zijn makkelijker / vrijer
	Mannen zijn soms creatiever
	Mannen gaan makkelijker om met conflict / tegenslag
	Mannen zijn meer ontspannen
	Mannen zijn actiever / sportiever
	Mannen zijn dominanter
	Mannen zijn meer uitvoerend
	Vrouwen zijn rustiger
	Vrouwen praten veel en lang
	Vrouwen zijn meer verzorgend
	Vrouwen zijn bezorgder
	Vrouwen zijn regelaars
	Werkwijze tussen mannen en vrouwen is niet verschillend
	Mannen houden zich in hun werkwijze minder strikt aan het beleid dan vrouwen
	De tegenhang tussen mannen en vrouwen is prettig voor kinderen
	Balans tussen mannen en vrouwen is prettig in het team
	Voor respondent geen heel groot verschil tussen mannen en vrouwen
<b>Reacties van kinderen op mannen</b>	Voor jongetjes is het leuker om een mannelijke begeleider te hebben
	Kinderen vinden het leuk als er een man is
	Kinderen zoeken ander soort contact met een man
	Kinderen reageren anders op mannen dan op vrouwen
	Kinderen eerder bang van mannen dan van vrouwen
	Reacties kinderen hangen af van de sfeer en het gevoel bij de PM'er
<b>Huidige en hypothetische man-vrouwverhouding</b>	Reactie respondent op huidige man-vrouwverhouding
	Er moet geen mannenquotum komen
	Mannenquotum zou interessant zijn
	Mannenquotum is niet realistisch
	De ideale man-vrouwverhouding volgens de respondent
<b>Beeld van de ideale opvoeding</b>	Vader en moeder
	Actieve opvoeding
	De ideale opvoeding bestaat niet
	De ideale opvoeding niet in één zin te vatten

	Veiligheid
	Stabiliteit
	Hygiëne
	Normen en waarden
	Lief zijn
	Delen
	Geduld
	Op tijd komen
	Verschillen in opvoeding met andere culturen
<b>Taken, rollen en verantwoordelijkheden van mannen in de opvoeding</b>	Gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen
<b>Invloed van mannen op de ontwikkeling van kinderen</b>	Mannen en vrouwen hebben een verschillende invloed op de ontwikkeling
	Genderrollen
	Kinderen hebben voor hun ontwikkeling beide geslachten nodig
	Mannelijke rol is vooral belangrijk voor jongetjes
	Mannen begrijpen het gedrag van jongetjes beter, vrouwen kunnen dit leren door ervaring
<b>Ontwikkeling kind zonder vaderfiguur</b>	Onbekend hoe het kind zou zijn geweest met vader
	Onbekend
	Kinderen van alleenstaande moeders
	Andere factoren wellicht meer van invloed op ontwikkeling van het kind dan het ontbreken van een vaderfiguur
	Het is niet essentieel dat de opvoeding wordt gedeeld door een moeder- en een vaderfiguur
	Kinderen hebben meer last van scheidingen, dan dat ze vanaf het begin af aan door één ouder zijn opgevoed
	Twee lesbiennes als ouders
	Twee mannen als ouders
	Een mannelijke begeleider op de kinderopvang kan iets toevoegen aan de ontwikkeling van een kind zonder vaderfiguur
<b>Vooroordelen</b>	Pedofilie
	Reden waarom men anders kijkt naar mannen die kinderen troosten
	Groot oordeel over mannen in de kinderopvang in de maatschappij
<b>Screening</b>	Doorlopende VOG
	Screening ook verbeterd voor vrouwen
<b>Hoge werkdruk</b>	Veel papierwerk
	Tekort aan personeel
<b>Mening respondent</b>	Positief t.o.v. (meer) mannen in de kinderopvang
	Respondent zou haar eigen baby niet naar een kinderopvang sturen met een man, maar wel als het kind ouder is
	Respondent heeft haar kinderen bewust op een groep met een man gezet

### Bijlage 3: Verklaring

Onderstaande studenten verklaren dat het onderzoeksrapport met de titel:  
Van groep “Kinderopvang” tot stand is gekomen door een gelijkwaardige bijdrage van alle studenten.

Naam	Studentnummer	handtekening
Lamyae Razza	6984207	
Brechje Muntz	5935326	
Laura Alberts	6054080	Laura Alberts
Laurie Limburg	6270344	
Anne-Roos Brooker	6984215	
Kishah Nicholson	6278558	