



Brochure

Mannen in de kinderopvang

Hoe krijgen we meer mannen aan de slag in de kinderopvang?

november 2024

vvsg



Mannen werkzaam in de kinderopvang zijn zeldzaam, zowel in Vlaanderen als wereldwijd. Terwijl de zorg voor kinderen in de meeste samenlevingen nog vaak als een vrouwenberoep wordt gezien, blijkt uit onderzoek dat kinderen gebaat zijn bij diverse rolmodellen. Een genderdivers team zorgt voor een rijke, veelzijdige opvoedingsomgeving, waarin kinderen verschillende vaardigheden en perspectieven meekrijgen. Toch werken in Vlaanderen slechts 1,5% mannen in de opvang voor baby's en peuters, het aandeel in de buitenschoolse opvang ligt iets hoger. En ook in leidinggevende functies in de kinderopvang zien we net iets meer mannen. Dat kan en moet beter.

Deze nota gaat in op de vooroordelen rond mannen in de kinderopvang en geeft mogelijke strategieën om die te bestrijden. We reiken tips aan voor een genderdivers personeelsbeleid voor werkgevers.

Dit document biedt geen wetenschappelijke analyses, maar reikt praktische tools en inzichten aan voor iedereen die werk wil maken van meer mannen in de kinderopvang. We nodigen je uit om met een open blik deze brochure te lezen en te ontdekken welke stappen jij kunt zetten om de genderkloof in de kinderopvang te dichten.

Inhoudstafel

1. Inleiding	4
2. Aannames	5
Gendergelijkheid	5
Diversiteit via rolmodellen	5
Arbeidsmarkt en economie	5
3. Vooroordelen rond mannen in de kinderopvang	6
Mannen willen niet werken in de kinderopvang	6
Vrouwen zijn beter geschikt voor kinderopvang	7
Mannen zijn beter in ruw spelen	7
Kinderen hebben evenwicht tussen moeder- en vaderfiguren nodig	8
Mannen zijn vaker seksueel aangetrokken tot kinderen	8
Jongens hebben mannelijke rolmodellen nodig	8
Ouders willen geen mannelijke kinderbegeleiders	9
4. Checklijst voor werkgevers	10
Bepaal duidelijke doelen voor het aantrekken van mannen	10
Betrek je medewerkers bij een divers en inclusief personeelsbeleid	10
Onderneem positieve actie bij de werving van mannen	11
Communiceer bewust met collega's	12
Zorg voor een warm onthaal en goede omkadering	12
Gebruik divers beeldmateriaal voor rolmodellen	13
Gebruik divers speelgoed en zorg voor diverse activiteiten	13
Moedig genderbewuste pedagogie aan	13
Vier inclusieve feestdagen	14
Betrek ouders	14
5. Interessante tools en literatuur	15
Mannen in de kinderopvang in de media	15
6. Slot	16

1. Inleiding

Er werken veel minder mannen dan vrouwen in de kinderopvang, zowel in de opvang van baby's en peuters als in de buitenschoolse opvang en bij onthaalouders. Dit is niet enkel een Vlaamse kwestie, het is een wereldwijd fenomeen. In Vlaanderen is slechts 1,5% van de kinderbegeleiders voor baby's en peuters mannelijk. Bij de leidinggevenden stijgt dit percentage naar 4% en bij ondersteunend personeel is 7% man. Vooral in de baby- en peuteropvang blijft het aantal mannen bijzonder laag. In de buitenschoolse opvang is het cijfer iets beter, maar ook daar zijn mannen in de minderheid.

Sommige landen, zoals in Scandinavië, zijn er met een gecoördineerde aanpak in geslaagd om het aandeel mannen in de kinderopvang boven de 10% te brengen. Vlaanderen wil die richting ook uitgaan. Een werkgroep 'Mannen in de Kinderopvang' (MIK), onder leiding van het Agentschap Binnenlands Bestuur, team Gelijke Kansen, heeft deze doelstelling geformuleerd:



“We streven naar diversiteit en inclusie zodat kinderen worden verzorgd en opgevoed in een omgeving die de maatschappij in haar geheel weerspiegelt.

Naast dat algemene streven formuleren we het specifieke doel om tegen 2030, stapsgewijs en duurzaam, in de helft van de locaties van groepsopvang in Vlaanderen minimum 1 man tewerk te stellen in ECEC.”

In deze nota bespreken we waarom het belangrijk is dat meer mannen in de kinderopvang aan de slag gaan. We behandelen enkele hardnekkige vooroordelen en reiken concrete tips aan voor werkgevers die een genderdivers personeelsbeleid willen voeren. Dit document is geen wetenschappelijke publicatie, maar eerder een praktische gids voor werkgevers. We baseren ons onder meer op het werk van 'Men in the Early Years' (MITEY) uit het Verenigd Koninkrijk. Jouw feedback en bedenkingen zijn welkom om het debat over mannen in de kinderopvang te versterken.

2. Aannames

In deze nota gaan we uit van een aantal aannames. We lijsten ze op.

Gendergelijkheid

Gelijke kansen tussen mannen en vrouwen op de werkvloer zijn pas mogelijk als kinderopvang en de opvoeding van kinderen als een volwaardige taak voor beide geslachten wordt gezien. Een genderdivers personeelsbeleid is hierbij een belangrijke stap.

Diversiteit via rolmodellen

Kinderen hebben baat bij diverse rolmodellen, zeker nu ze opgroeien in steeds meer diverse gezinnen. Het is belangrijk dat jongens en meisjes zien dat zowel mannen als vrouwen in de kinderopvang en de zorgsector werken, om stereotiepe ideeën over beroepen te doorbreken.

Arbeidsmarkt en economie

Het volledig benutten van de reserves op de arbeidsmarkt, inclusief mannen in sectoren zoals de kinderopvang, is economisch interessanter dan alleen uit de groep van vrouwen te rekruteren. Meer en meer werkgevers ondervinden dat werkende ouders problemen ondervinden betaalbare en kwalitatieve opvang te vinden, wat essentieel is in een maatschappij waar beide ouders vaak werken.

3. Vooroordelen rond mannen in de kinderopvang

Een van de redenen waarom er weinig mannen in de kinderopvang werken, zijn de diep gewortelde vooroordelen rond het thema. We lijsten er een aantal op en geven weer hoe ze kunnen ontkracht worden. We baseren ons op de literatuurstudie die door het eerder geciteerde MITEY in de Verenigd Koninkrijk is gebeurd.

Mannen willen niet werken in de kinderopvang

Het lage percentage mannen in de kinderopvang roept vaak de vraag op of mannen wel geïnteresseerd zijn in dit werk. Dit vooroordeel wordt versterkt door de opvatting dat kinderbegeleiders weinig doorgroeimogelijkheden hebben, lage lonen verdienen en weinig prestige genieten. De sector kampt met een minderwaardig imago, wat dringend moet veranderen.

Sommige mannen willen wel degelijk een bijdrage willen leveren aan de zorg en opvoeding van jonge kinderen, maar deze loopbaanoptie wordt zelden aan hen gepresenteerd. Werkgevers en loopbaanadviseurs zien kinderopvang vaak als een typisch vrouwenberoep, wat mannen ontmoedigt om in deze richting te denken.



"Ik ken geen andere mannen als kinderbegeleider. Mannen in de kinderopvang zouden meer zichtbaar moeten zijn in de samenleving."

"Het vrouwelijke imago van het beroep vormt een drempel voor mannen. Toch zou ik deze job aan iedereen aanraden, mannen en vrouwen."

Jitse, 21 jaar, kinderbegeleider in Boom

Daarnaast wordt kinderopvang meer en meer erkend als een professioneel en gespecialiseerd vakgebied. Er zijn steeds meer mogelijkheden om je te ontwikkelen als expert in bepaalde opvoedingsthema's. De sector biedt ook ruimte voor verdere professionalisering en specialisatie. De focus verschuift van een zorgende rol naar een meer op wetenschap gebaseerde pedagogie. Dit zorgt voor bredere carrièremogelijkheden, waarbij niet alleen hiërarchie, maar ook specialisatie en inhoudelijke expertise centraal staan. Dit is zeker een positieve ontwikkeling.

Om meer mannen aan te trekken, is het essentieel om het imago van de sector te verbeteren, betere lonen en arbeidsvoorwaarden aan te bieden en actief mannen aan te spreken in wervingscampagnes. Door genderbewust personeelsbeleid kunnen kinderopvangdiensten ook hun rol spelen in het doorbreken van stereotypes.

Vrouwen zijn beter geschikt voor kinderopvang

Een veelvoorkomend vooroordeel is dat vrouwen van nature beter zouden zijn in de zorg voor kinderen dan mannen. Dit idee is sterk verankerd in de Westerse cultuur, waar vrouwen traditioneel de opvoedingstaken op zich nemen.

Toch zijn er steeds meer mannen die deze rolpatronen doorbreken, zowel thuis als op het werk. Vaders zijn tegenwoordig veel meer betrokken bij de zorg voor hun kinderen dan vroeger. Waar vaders in het Verenigd Koninkrijk in de jaren '70 gemiddeld slechts 15 minuten per dag met hun kinderen doorbrachten, is dit nu opgelopen tot meerdere uren. Vaders nemen nu ongeveer de helft van de zorg voor peuters op zich, terwijl dat 50 jaar geleden nog minder dan 15% was. Ze verzorgen hun kinderen net zo goed als moeders, en wetenschappelijk onderzoek toont aan dat er geen biologische verschillen zijn tussen mannen en vrouwen als het gaat om gevoeligheid en het verlenen van intieme zorg aan baby's en kinderen.

"Je mag als man van je kinderen houden. Het is een prachtige job met veel voldoening, zowel voor jou als voor de kinderen."

Mehdi, 38 jaar, onthaalouder in Leuven



Wat mannen vaak missen, is dezelfde ondersteuning als vrouwen wanneer ze voor hun kinderen willen zorgen. Het zorgsysteem is namelijk nog steeds sterk op moeders gericht, waardoor mannen minder kansen krijgen om hun opvoedvaardigheden te ontwikkelen. Toch blijkt dat wanneer vaders op dezelfde manier worden ondersteund, ze net zo snel leren als moeders. In de kinderopvang is het daarom belangrijk dat werkgevers niet uitgaan van stereotypen en mannen evenveel kansen geven om alle aspecten van de zorg op zich te nemen. Dit geldt ook voor intiemere zorgtaken, zoals het verschonen van luiers. Vrouwelijke collega's moeten zich bewust zijn van eventuele vooroordelen en vermijden dat mannen zich buitengesloten voelen of enkel worden ingezet voor activiteiten die als 'mannelijk' worden gezien, zoals buitenspelen.

Mannen zijn beter in ruw spelen

Het stereotype dat mannen vooral goed zijn in ruw en onstuimig spelen, vindt zijn oorsprong in het feit dat vaders vaak meer fysiek spel vertonen met hun kinderen. Uit onderzoek blijkt dat dit één van de weinige gebieden is in de volwassen-kind interactie waar mannen zich zelfverzekerder voelen dan vrouwen. Hoewel dit op sommige mannen kan slaan, betekent het niet dat mannen in de kinderopvang zich enkel zouden moeten richten op deze rol.

Ruw spelen is zeker nuttig voor de ontwikkeling van kinderen: het bevordert hun hersenontwikkeling en zelfvertrouwen. Maar het is belangrijk dat alle kinderbegeleiders, zowel mannen als vrouwen, zich hier comfortabel bij voelen en dat ze samen de verantwoordelijkheid dragen voor alle soorten spel en zorg. Kinderen zien graag rolmodellen die variëren in hun

benaderingen en stijlen, ongeacht het geslacht. Voor kinderen maakt het geslacht van de spelbegeleider niet uit. Ze willen vooral iemand die innemend en 'leuk' is bij het spel. De focus in de kinderopvang moet liggen op het creëren van een omgeving waarin zowel mannen als vrouwen hun talenten kunnen inzetten, zonder dat ze worden beperkt door traditionele rolpatronen.

Kinderen hebben evenwicht tussen moeder- en vaderfiguren nodig

Het idee dat kinderen een evenwicht nodig hebben tussen 'moederfiguren' en 'vaderfiguren' in de kinderopvang is een versimpeling van de realiteit. Onderzoek toont aan dat kinderen vooral baat hebben bij betrokken, zorgzame volwassenen, ongeacht hun gender. Wat echt belangrijk is, is dat kinderen een omgeving hebben waarin ze zich veilig en ondersteund voelen.

Mannelijke kinderbegeleiders vervullen dezelfde zorgzame rol als vrouwelijke collega's en zouden niet beperkt moeten worden tot een stereotiepe 'vaderlijke' rol. Het gaat erom dat kinderen volwassenen om zich heen hebben die hen ondersteunen in hun ontwikkeling, los van genderverwachtingen. Daarom is het essentieel om het personeel te selecteren op basis van hun kwaliteiten en individuele vaardigheden, niet op basis van gender.



"Of je nu een man of een vrouw bent, iedere begeleider is uniek. Het is niet het geslacht dat het verschil maakt."

Jitse, 21 jaar, kinderbegeleider in Boom

Mannen zijn vaker seksueel aangetrokken tot kinderen

Een van de schadelijkste vooroordelen over mannen in de kinderopvang is dat zij een grotere kans zouden hebben om kinderen seksueel te misbruiken. Dit idee wordt vaak gevoed door angst en versterkt door enkele geïsoleerde incidenten. In werkelijkheid is seksueel misbruik in de kinderopvang zeldzaam en kan het zowel door mannen als vrouwen gepleegd worden.

Het uitsluiten van mannen op basis van hun geslacht is geen rechtvaardige of effectieve manier om misbruik te voorkomen. In plaats daarvan moeten kinderopvangdiensten strikte procedures hanteren om de veiligheid van kinderen te waarborgen. Door een genderneutraal veiligheidsbeleid toe te passen en in te zetten op universele preventiemaatregelen, kunnen we ervoor zorgen dat alle medewerkers, ongeacht hun geslacht, op hun kwaliteiten worden beoordeeld.

Jongens hebben mannelijke rolmodellen nodig

Er bestaat een hardnekkig idee dat vooral jongens meer baat zouden hebben bij mannelijke rolmodellen. Hoewel het belangrijk is dat kinderen verschillende rolmodellen hebben, ongeacht

hun geslacht, is er geen bewijs dat jongens specifiek mannen nodig hebben om zich goed te ontwikkelen.

Het is belangrijker dat kinderen – zowel jongens als meisjes – positieve voorbeelden hebben van zorgzame volwassenen die hun verantwoordelijkheid nemen en zich betrokken opstellen. Zowel mannelijke als vrouwelijke begeleiders kunnen hierin een waardevolle rol spelen.

Een divers personeelsbestand zorgt ervoor dat kinderen verschillende benaderingen en persoonlijkheden ontmoeten, wat hen helpt om hun eigen identiteit te vormen.

Ouders willen geen mannelijke kinderbegeleiders

Hoewel sommige ouders hun twijfels hebben over mannelijke kinderbegeleiders, blijkt uit onderzoek dat de meeste ouders geen voorkeur hebben voor een specifiek gender. Het vooroordeel dat vrouwen 'natuurlijker' zouden zijn in het verzorgen van jonge kinderen is langzaam aan het verdwijnen.



"Een vader weigerde zijn kind bij mij te laten, nu is hij mijn grootste fan. Als ouders hun kind blij zien na de opvang, verdwijnen de vooroordelen snel."

Tom, 25 jaar, kinderbegeleider bij de stad Aalst

Het is belangrijk om ouders te betrekken bij de diversiteit binnen de kinderopvang en hen te informeren over de voordelen van een gemengd team. Door de aanwezigheid van mannelijke medewerkers in de kijker te zetten en te benadrukken dat mannen net zo goed voor kinderen kunnen zorgen als vrouwen, kunnen we helpen om deze vooroordelen te ontcrachten.

Ouders die positief staan tegenover genderdiversiteit kunnen bovendien een belangrijke rol spelen in het verminderen van stereotypen en het creëren van een inclusieve omgeving voor hun kinderen.

4. Checklijst voor werkgevers

Wat kan je als werkgever doen om meer mannen in de kinderopvang aan te trekken en te houden?

Bepaal duidelijke doelen voor het aantrekken van mannen

Waarom wil je mannen aanwerven in de kinderopvang? Door duidelijk te verwoorden waarom mannen een meerwaarde kunnen zijn in je team, kun je ook beter uitleggen waarom genderdiversiteit belangrijk vindt. Dit helpt niet alleen bij het overbrengen van enthousiasme, maar kan ook mogelijke weerstand verminderen.

Stel vervolgens een specifiek doel op voor het aantal mannen dat je wilt aanwerven. Een concrete wervingsdoelstelling helpt om gericht te blijven werken aan een evenwichtiger team. Weet ook dat mannen onderling steun vinden als ze niet de enige man in het team zijn.



Tip: brochure VBJK - [werken met mannen en vrouwen in gemengde teams](#) - p. 6

Betrek je medewerkers bij een divers en inclusief personeelsbeleid

Diversiteit en inclusie bespreekbaar maken is een belangrijke eerste stap om je medewerkers bewust te maken van mogelijke vooroordelen. Dit helpt hen na te denken over hun eigen houding en gedrag. Om een inclusieve werkomgeving te creëren waarin iedereen zich gewaardeerd voelt, is het essentieel dat je team actief betrokken wordt bij het ontwikkelen van een diversiteitsbeleid.

Start met zelfreflectie

Een goede eerste stap is het nagaan wat je eigen houding is ten opzichte van diversiteit. Iedereen vormt zijn ideeën over diversiteit op basis van opvoeding en levenservaringen. Die persoonlijke bagage kan de manier beïnvloeden waarop je kijkt naar gender, bijvoorbeeld de rol van mannen en vrouwen in de kinderopvang. Het is daarom goed om je af te vragen: "Hoe stereotypisch is mijn eigen denken?" en "Hoe beïnvloedt dit mijn werk?" Je persoonlijke visie op diversiteit zal immers ook weerspiegeld worden in hoe je als organisatie omgaat met dit thema.

Bespreek diversiteit binnen het team

Wanneer je je eigen houding onder de loep hebt genomen, is het tijd om je team te informeren en te betrekken bij het onderwerp. Dit kan bijvoorbeeld bij de komst van een nieuwe medewerker, maar je hoeft niet te wachten tot dat moment. Organiseer een teamoverleg waarin divers samenwerken centraal staat. Luister vooral naar de reacties, twijfels en mogelijke vooroordelen die er leven bij je medewerkers. Zorg voor een open gesprek waarin iedereen zijn mening kan delen zonder oordeel.

Het bespreekbaar maken van diversiteit kan soms weerstand oproepen, maar door een dialoog te openen, geef je medewerkers de kans om hun zorgen en vragen te uiten. Dit helpt om bewustwording te creëren en is de eerste stap naar een inclusievere werkcultuur.

Herbekijk de visie van je organisatie

Het is ook belangrijk om de visie van je organisatie onder de loep te nemen. Als zorg de kern vormt van je visie, kan dat impliceren dat mannen zich moeilijker zullen identificeren met de waarden van je organisatie. Zorg wordt vaak gezien als een typisch vrouwelijke taak, wat het voor mannen moeilijker maakt om hun plek te vinden.

Als je de link legt naar bredere maatschappelijke rollen, ontstaat er echter meer ruimte om na te denken over de verschillende bijdragen die zowel mannen als vrouwen kunnen leveren in de kinderopvang. Door de visie te verbreden en te focussen op het belang van diversiteit en inclusie voor de samenleving als geheel, creëer je een werkomgeving waar alle medewerkers, ongeacht hun geslacht, een belangrijke rol kunnen spelen.

Met deze aanpak zorg je ervoor dat diversiteit en inclusie niet alleen een doel zijn, maar dat ze ook werkelijk worden geïntegreerd in de dagelijkse werking van je organisatie.



Tip: brochure VBJK - oefeningen stereotypen - p. 31



Tip: brochure VBJK - oefening zorg – en rolmodellen – p. 37



Tip: brochure Kinderopvang Werkt! - diversiteit en inclusie in de kinderopvang - p. 25-26

Onderneem positieve actie bij de werving van mannen

Hoewel het belangrijk is om gendergelijkheid na te streven, betekent dit niet dat we een volledig genderneutrale aanpak moeten hanteren bij het werven van personeel. Genderneutraliteit kan juist de bestaande ongelijkheid versterken. Als we streven naar een meer genderdivers personeelsbestand in de kinderopvang, is het nodig om positieve acties te ondernemen. Het gebruiken van genderspecifieke wervingsstrategieën, zoals het gericht aanspreken van mannen in vacatures of het organiseren van speciale wervingscampagnes, ondermijnt de gelijkheid niet. Integendeel, het helpt juist om een balans te creëren tussen mannen en vrouwen op de werkvloer.

Werkgevers kunnen gebruik maken van wettelijk toegestane maatregelen om mensen aan te moedigen die ondervertegenwoordigd zijn in een bepaalde sector. In dit geval kunnen positieve acties een waardevol instrument zijn om mannen naar de kinderopvang te leiden. Pas bijvoorbeeld de functietitels en teksten in vacatures aan, zodat ze inclusiever worden en mannen zich aangesproken voelen. Vermeld expliciet dat je op zoek bent naar mannelijke kinderbegeleiders, zonder dat dit ten koste gaat van de gelijke kansen.



Tip: checklist Verso over toegankelijke vacatures



Tip: brochure Kinderopvang Werkt! - diversiteit en inclusie in de kinderopvang - p. 13- 14



Tip: brochure VBJK - werken in een gemengd team

Communiceer bewust met collega's

Goede communicatie tussen mannelijke en vrouwelijke collega's is cruciaal. Houd rekening met verschillende communicatiestijlen en geef ruimte aan iedereen om op zijn eigen manier bij te dragen. Mannen en vrouwen kunnen verschillend communiceren, maar het belangrijkste is dat iedereen elkaar respecteert en aanvult. Een betere onderlinge communicatie leidt tot een aangenaamere werksfeer.



Tip: brochure VBJK - communicatie met collega's - p. 19 en 39



"Als man zorg ik in het team vaak voor minder stress. Vrouwen nemen mij in vertrouwen en kinderen vinden het leuk om afwisseling te hebben."

Robbe, 24 jaar, kinderbegeleider in Dilbeek

Zorg voor een warm onthaal en goede omkadering

Een nieuw teamlid verdient een warme welkom, zeker als het de eerste man in het team is. Behandel hem zoals je elke nieuwe medewerker zou behandelen, zonder hem op een voetstuk te plaatsen. Zorg voor een mentor of coach die hem begeleidt, en moedig uitwisseling aan met andere mannelijke kinderbegeleiders. Een goede omkadering en begeleiding zorgen ervoor dat nieuwe medewerkers zich snel thuis voelen. Ondersteun vrouwelijk personeel om mannen in het team te verwelkomen.

"Ik ben de eerste man in ons team. In het begin waren de collega's nieuwsgierig, maar na een jaar ben ik volledig opgenomen in de groep."

Jitse, 21 jaar, kinderbegeleider in Boom



Tip: brochure VBJK – ontvangst mannelijke nieuwkomer - p. 14



Tip: brochure VVSG - Vissen in een lege vijver: talent aantrekken in de kinderopvang

Gebruik divers beeldmateriaal voor rolmodellen

Het gebruik van diverse rolmodellen in je communicatie kan helpen om het idee van gendergelijkheid in de kinderopvang te normaliseren. Laat in je beeldmateriaal zien dat zowel mannen als vrouwen werkzaam zijn in de sector. Gebruik voorbeelden van mannelijke kinderbegeleiders die al in Vlaanderen aan de slag zijn, zodat toekomstige medewerkers zich kunnen identificeren met deze rolmodellen.



Tip: bekijk de voorbeelden van mannelijke kinderbegeleiders in de Vlaamse kinderopvang:

Lokaal Werkt! [Niels werkt in de buitenschoolse kinderopvang te Gistel.](#)

Stad Gent: [kinderbegeleider Willem](#) en [kinderbegeleider Albert.](#)

I-mens: [Onthaalouder ben je vanuit het hart | i-mens.be](#) en de [getuigenis van Sören](#) .

Promotiecampagne Care-er: [Mannelijke kinderbegeleider aan het woord.](#)

Stad Hasselt: op zoek naar een [kinderbegeleider.](#)

Ferm: [kinderbegeleider Stijn vertelt...](#)

Stad Kortrijk: [word net als Ellen en Robin.](#)

VRT-nieuws: [getuigenis Jonathan als kinderbegeleider.](#)

VDAB: [beroepenfilm kinderopvang met enkele mannen aan het woord](#)

Gebruik divers speelgoed en zorg voor diverse activiteiten

Zorg ervoor dat het speelgoed en de activiteiten in je kinderopvang zowel traditionele jongens- als meisjesspeelgoed overstijgen. Dit geeft kinderen de vrijheid om te kiezen waar ze mee willen spelen, los van genderstereotypen. Door diverse activiteiten aan te bieden, laat je kinderen op een speelse manier kennismaken met genderdiversiteit.



Moedig genderbewuste pedagogie aan

Zet in op een genderbewuste pedagogische aanpak, waarbij je het individu en zijn of haar interesses centraal stelt, zonder beperkingen op basis van gender. Zorg ervoor dat alle medewerkers zich bewust zijn van hun invloed op kinderen en hoe ze genderstereotypen kunnen doorbreken. Gendergevoelige pedagogie is essentieel voor de ontwikkeling van elk kind.



Bekijk de toolkits van RoSa vzw

[Gender voor de kleuterklas](#)

[Gender voor de lagere school en de kinderopvang.](#)

Vier inclusieve feestdagen

Organiseer feestdagen en vieringen die toegankelijk en inclusief zijn voor iedereen. Denk bij het opstellen van uurroosters en feestdagen aan de verschillende achtergronden van je medewerkers en kinderen. Zo zorg je ervoor dat niemand zich buitengesloten voelt.

Betrek ouders

Ouders spelen een cruciale rol in het succes van genderdiversiteit in de kinderopvang. Informeer ouders tijdig over nieuwe medewerkers, zeker wanneer het om een mannelijke kinderbegeleider gaat. Dit helpt om eventuele twijfels of vooroordelen te bespreken en weg te nemen. Betrek enthousiaste ouders actief bij het ondersteunen en waarderen van mannelijke medewerkers, en benadruk de voordelen van een divers team voor de ontwikkeling van hun kind.



Tip: brochure VBJK - [ouders betrekken](#) - p. 12, 20, 39

5. Interessante tools en literatuur

Het VBJK, het expertisecentrum voor opvoeding en kinderopvang, ontwikkelde in 2003 een handleiding over werken met gemengde teams. Deze brochure is nog steeds actueel en bruikbaar.

In Vlaanderen heeft RoSa vzw toolkits over gender ontwikkeld. Dit zijn heel nuttige instrumenten voor wie in de praktijk aan de slag wil gaan met het genderthema.

- gender voor de kleuterklas
- gender voor de lagere school en de kinderopvang.

Kinderopvang Werkt! in Nederland heeft een e-book diversiteit en inclusie in de kinderopvang voor werkgevers.

We verwijzen graag naar de gender EYE (Gender Diversification in Early Years Education: Recruitment, Support, and Retention), een toolkit ontwikkeld door de Universiteit van Lancaster. Deze tool is gratis beschikbaar (in het Engels) via de website.

VVSG ontwikkelde een brochure vissen in een lege vijver. In de brochure vind je tips om je als werkgever te onderscheiden en je vacatures in de kinderopvang in de markt te zetten.

Verso ontwikkelde een checklist voor een toegankelijke vacature. Je vindt er tips en voorbeelden om je vacature zo toegankelijk mogelijk te maken.

We verwijzen tot slot naar de 9 beleidsvoorstellen van de VVSG rond de personeelsuitdagingen in de kinderopvang. Deze voorstellen zijn ruimer dan het thema MIK; maar zijn wel essentieel de sector toekomstbestendig te maken. Meer mannen in de kinderopvang is een belangrijke hefboom in de realisatie van deze doelstellingen.

Om binnen teams ongewenst gedrag bespreekbaar te stellen, is het vlaggensysteem van Sensoa bruikbaar

Mannen in de kinderopvang in de media

1. Lokaal Werkt! Niels werkt in de buitenschoolse kinderopvang te Gistel
2. VDAB: beroepensfilm kinderopvang met enkele mannen aan het woord
3. Stad Gent: kinderbegeleider Willem en kinderbegeleider Albert
4. I-mens: Onthaalouder ben je vanuit het hart | i-mens.be en de getuigenis van Sören
5. Promotiecampagne Care-er: Mannelijke kinderbegeleider aan het woord
6. Stad Hasselt: op zoek naar een kinderbegeleider
7. Ferm: kinderbegeleider Stijn vertelt
8. Stad Kortrijk: word net als Ellen en Robin
9. VRT-nieuws: getuigenis Jonathan als kinderbegeleider

6. Slot

Het realiseren van meer genderdiversiteit in de kinderopvang is een belangrijke, maar een uitdagende taak. Vooroordelen, zowel bewust als onbewust, zitten diep verankerd in onze cultuur en werkstructuren. Maar door actief in te zetten op inclusie en diversiteit, kunnen we samen een omgeving creëren waarin alle medewerkers zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen, ongeacht hun geslacht.

Mannen zijn even capabel en waardevol in de zorg en opvoeding van kinderen als vrouwen. Door bewust aan genderbewust personeelsbeleid te werken, geef je niet alleen je medewerkers, maar ook de kinderen die je opvangt, de kans om op te groeien in een diverse en evenwichtige omgeving. We hopen dat deze brochure je inspireert om stappen te zetten naar een genderdivers team, en dat je de tools en tips in dit document kunt gebruiken om in je eigen organisatie verandering teweeg te brengen. Samen kunnen we ervoor zorgen dat de kinderopvangsector een weerspiegeling wordt van de diversiteit in onze samenleving.

Deze brochure is ook bruikbaar buiten de kinderopvang. Diensten waar er een genderonevenwicht is, kunnen gebruik maken van de inzichten in deze brochure.



"Je geeft een stukje van jezelf in deze rol, en dat krijg je terug van de kinderen. Het blijft een boeiende job vol voldoening."

*Franky Van Biesbroek, onthaalouders
verantwoordelijke*

Reacties, aanvullingen of bedenkingen zijn welkom via info@vvsq.be

A thick, bright green curved line that starts from the left edge of the page and curves downwards and to the right, ending near the bottom left corner. It acts as a decorative element on the left side of the page.

De Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten vzw is het steunpunt, de belangenbehartiger en de beweging van het lokale bestuur. Alle Vlaamse gemeenten en OCMW's zijn lid, naast welzijnsverenigingen, politiezones, hulpverleningszones en intergemeentelijke samenwerkingsverbanden. Een huis van vertrouwen dat haar leden advies en begeleiding verleent, informatie geeft op maat, zorgt voor opleiding en vorming, ontmoetingsdagen organiseert en andere ondersteunende diensten biedt. Meer dan 10.000 politici of ambtenaren volgen elk jaar een studiedag of een opleiding bij de VVSG.

VVSG vzw • Bischoffsheimlaan 1-8 • 1000 Brussel • T +32 2 211 55 00
info@vvsg.be • www.vvsg.be