



Rapport: Mannen in de kinderopvang

Beleidsproject

Hanne Breuls - 2157681

Febe Jamaer - 2158817

Xander Zénasni - 2157819

Projectbegeleider: Prof. dr. dr. Samantha Bielen

Mentor: Filip Winderickx

Projectcoördinator: Naomi Fontaine

Master TEW - Beleidsmanagement

Academiejaar 2024-2025

1. Executive Summary

Dit beleidsproject onderzoekt de structurele ondervertegenwoordiging van mannen in de Vlaamse kinderopvangsector, waar in 2024 slechts 1,5% van de medewerkers mannelijk is. De centrale doelstelling is om inzicht te verwerven in de factoren die deze genderongelijkheid in stand houden, en om beleidsaanbevelingen te formuleren die de instroom en retentie van mannen in de sector kunnen bevorderen.

De activiteiten bestonden uit een uitgebreide literatuurstudie, een internationale vergelijking (met o.a. Noorwegen, Duitsland en het VK), en kwalitatief onderzoek via interviews met tien experts uit het werkveld (CLB, VDAB, werkgeversorganisaties, kinderopvangmedewerkers). Daarnaast werd een observatie uitgevoerd in een kinderdagverblijf om de praktijkcontext beter te begrijpen.

De resultaten tonen aan dat genderstereotiepe beeldvorming al op jonge leeftijd invloed heeft op studiekeuzes. Jongens worden zelden gestimuleerd om voor zorgberoepen te kiezen, en studiekeuzebegeleiding bevestigt vaak onbewust traditionele rolpatronen. Oriënteringstools en lesmateriaal bevatten vaak impliciete vooroordelen, en mannelijke rolmodellen ontbreken. Jongens die wél interesse tonen, ervaren sociale druk en negatieve reacties uit hun omgeving, wat hen ontmoedigt om door te zetten. Werkgevers geven aan dat ze openstaan voor meer mannen in hun teams, maar botsen op terughoudendheid van ouders en collega's. De werkomgeving is vaak vrouwelijk ingericht, zowel qua taalgebruik als infrastructuur, wat het gevoel van 'er niet bij horen' versterkt. Tegelijk is de sector weinig aantrekkelijk door lage lonen, beperkte doorgroeimogelijkheden en een gebrek aan ondersteuning voor mannelijke medewerkers. Internationale voorbeelden tonen aan dat structurele en volgehouden inspanningen wel degelijk effect kunnen hebben. Praktijkervaring op jonge leeftijd, aangepaste opleidingen, inclusieve communicatie en zichtbare mannelijke rolmodellen blijken cruciale hefboomen.

Toch zijn er duidelijke voordelen verbonden aan meer mannen in de kinderopvang. Ze bieden kinderen diverse rolmodellen en dragen bij aan het doorbreken van traditionele genderrollen. Een gemengd team zorgt bovendien voor een rijkere pedagogische werking, waarin verschillende stijlen en perspectieven elkaar aanvullen. Ook op economisch vlak is het zinvol om het volledige arbeidspotentieel aan te spreken, zeker in tijden van personeelstekort.

Om echte verandering te realiseren, is het noodzakelijk om op verschillende fronten tegelijk in te grijpen. Ten eerste moet de genderstereotiepe beeldvorming in onderwijs, media en communicatie actief worden doorbroken. Daarnaast is het belangrijk om de instroom van mannen in de kinderopvang te stimuleren, onder andere via aangepaste studiekeuzetools, praktijkervaringen en inclusieve opleidingen. Tot slot moet ook de uitstroom beperkt worden door te investeren in manvriendelijke werkomgevingen, gerichte begeleiding en structurele ondersteuning.

De conclusie is duidelijk: een geïntegreerde aanpak op verschillende niveaus is noodzakelijk om duurzame verandering te realiseren. Enkel door bewust in te zetten op genderinclusie in onderwijs,

beleid, communicatie en werkcultuur kan de kinderopvangsector evolueren naar een diverse en toekomstgerichte werkomgeving.

2. Probleemstelling

De discussie rond gendergelijkheid is vandaag bijzonder actueel. Er gaat steeds meer aandacht naar genderrollen en -verhoudingen, ook op de arbeidsmarkt. Toch blijft de kinderopvangsector in België opvallend ongelijk verdeeld. In 2024 is slechts 1,5% van de werknemers in de opvang van baby's en peuters mannelijk (VVSG, 2024a). Cijfers van het Agentschap Opgroeien uit 2023 bevestigen deze scheve verhouding en tonen aan dat het aandeel mannen iets toeneemt bij managementfuncties in de kinderopvang (Agentschap Opgroeien, 2024). Kinderopvang wordt dus nog steeds als een typisch vrouwelijk beroep gezien, wat hardnekkige stereotypen in stand houdt.

Die ongelijkheid heeft gevolgen op verschillende niveaus. Er wordt vaak gesteld dat meer mannen in de kinderopvang belangrijk zijn als rolmodellen voor kinderen. In een samenleving met steeds meer diverse gezinssamenstellingen is het waardevol dat jonge kinderen zowel mannen als vrouwen zien die voor hen zorgen en hen opvoeden. Zo leren ze dat dit niet alleen een vrouwelijke taak is, en worden genderstereotypen van jongs af aan doorbroken (VVSG, 2024a). Onderzoek toont aan dat kinderen tussen 2 en 5 jaar al sterk bewust zijn van genderrollen (Chapman, 2018). Een divers personeelsbestand kan zorgen dat kinderen opgroeien met uiteenlopende stijlen, persoonlijkheden en benaderingen, wat hun identiteitsontwikkeling en wereldbeeld verrijkt. Toch is er geen sluitend bewijs dat jongens specifiek mannelijke begeleiders nodig hebben voor een gezonde ontwikkeling (VVSG, 2024a).

Tegelijk gaat het idee van 'de man als rolmodel' ook gepaard met valkuilen. Mannen worden in de kinderopvang soms automatisch ingezet als vaderfiguur, sportbegeleider of disciplinerende autoriteit. Deze rolverwachtingen bevestigen klassieke, mannelijke stereotypen en beperken zowel mannen als vrouwen in hun professionele ontwikkeling. Ze ondergraven bovendien net het doel van inclusie en gendergelijkheid. Dit staat dus haaks op het oorspronkelijke doel van meer inclusie en gendergelijkheid binnen de kinderopvang (Bhana et al., 2022).

De voordelen van een gemengd team reiken verder dan de impact op kinderen alleen. Werken in een divers team zorgt voor uitwisseling van perspectieven en methodes, wat de kwaliteit van de pedagogische werking ten goede komt. Teamleden leren van elkaars aanpak, inspireren elkaar en durven nieuwe aanpakken uit te proberen. Daardoor verbeteren zowel de zorg als het leerproces, wat de werking van het hele team naar een hoger niveau tilt (VBJK, 2003).

Ten slotte staat de zorgsector vandaag onder grote druk door een aanhoudend personeelstekort. Vacatures raken moeilijk ingevuld, wat leidt tot een hogere werkdruk en een daling van de kwaliteit. Ook de kinderopvang ontsnapt niet aan deze problematiek. De scheve genderverhouding betekent dat een aanzienlijk deel van het arbeidspotentieel structureel onbenut blijft. Vanuit economisch oogpunt is het dan ook inefficiënt en onlogisch om enkel te rekruteren uit de helft van de bevolking. Een duurzame oplossing voor het personeelstekort vraagt om een inclusieve aanpak, waarbij actief ingezet wordt op de volledige samenleving. Door ook mannen warm te maken voor een loopbaan in de kinderopvang, kunnen we niet alleen bijdragen aan meer diversiteit, maar tegelijkertijd het personeelstekort aanpakken (Davies, 2020).

3. Literatuurstudie

3.1 Barrières voor mannen om toe te treden tot de kinderopvangsector

3.1.1 Stereotypen

Zoals reeds aangehaald, kiezen vandaag de dag nog steeds opvallend weinig mannen voor een loopbaan in de kinderopvang. Er werken bijvoorbeeld, in Vlaanderen, maar 1,5% mannen in de kinderopvang voor baby's en peuters (VVSG, 2024b). Zowel economische als culturele factoren hebben een remmende invloed op deze keuze, al zijn er ook kansen die de kinderopvang aantrekkelijker kunnen maken voor mannen.

Een van de grootste barrières zijn de vooroordelen over gender in de zorgsector. Het stereotype heerst dat vrouwen van nature beter geschikt zouden zijn voor zorgberoepen, terwijl mannen vaker met zware, fysieke of technische beroepen worden geassocieerd. Daarbij worden mannen die in de kinderopvang actief zijn, geconfronteerd met het vooroordeel dat ze 'minder mannelijk' zijn of zelfs homoseksueel zijn. Dit idee botst met de traditionele beelden van mannelijkheid en hierdoor worden potentiële mannelijke instromers afgeschrikt om een job in de kinderopvang te beoefenen (Bhana et al., 2022; McDonald et al., 2024). Doordat mannen vaak als 'anders' of 'vreemd' worden beschouwd, omdat ze minder aanwezig zijn in de kinderopvang, kan dit ook als een waardevolle en diverse aanvulling gezien worden in het team van kinderbegeleiders. Maar de angst, argwaan en extra vragen over hun motivatie voor hun keuze in de kinderopvang vormen culturele drempels om tot de sector toe te treden (Laurie Limburg et al., 2019).

Ook de ouders van de kinderen spelen een belangrijke rol in het bijdragen tot dit stigma. Sommige ouders voelen zich namelijk ongemakkelijk bij het idee dat hun kind door een mannelijke kinderbegeleider wordt verzorgd, uit vrees dat hun kind mogelijk kan worden misbruikt (VVSG, 2024b). Het wantrouwen, tegenover mannen in de kinderopvang, wordt nog versterkt door vooroordelen dat mannen zich vaker seksueel aangetrokken voelen tot kinderen (Sullivan et al., 2023; VVSG, 2024b). Nieuwsberichten over kindermisbruik door mannelijke kinderbegeleiders hebben ertoe geleid dat er een sociale angst heerst tegenover mannelijke begeleiders in de kinderopvang. Een gevolg hiervan is dat mannelijk werknemers strenger gecontroleerd worden door hun vrouwelijke collega's, en dat ouders geregeld hun bezorgdheden uiten tegenover mannelijke kinderbegeleiders. Deze bezorgdheden van ouders hebben een invloed op het acceptatiebeleid van kinderopvangorganisaties, omdat de organisatie de ouders wil geruststellen en niet wil kwijtraken, kiezen ze er vaak onbewust voor om toch vrouwelijke begeleiders aan te nemen, om geen angst bij de ouders op te wekken (Laurie Limburg et al., 2019).

Tegelijkertijd geven mannelijke begeleiders zelf aan dat ze bang zijn om zelf onterecht beschuldigd te worden van mogelijk ongepast gedrag. Dit vormt een psychologische drempel voor mannen om de sector te betreden (Laurie Limburg et al., 2019). Deze psychologische drempel wordt door sommige mannen overwonnen of ontweken door het zorgende aspect van het takenpakket, zoals

het verversen van de kinderen, links te laten liggen en zich te focussen op het pedagogisch luik, zoals voorlezen en spelen. Maar het ontwijken van deze drempel is niet altijd goed, want hierdoor trekken ze zich voor een deel terug van het werk en versterken ze onrechtstreeks de stereotypen die aanduiden dat mannen niet geïnteresseerd zouden zijn in zorgende beroepen. Deze psychologisch drempel verhoogt daarom de kans om een job als kinderbegeleider te verlaten (Bhana et al., 2022; McDonald et al., 2024; Sullivan et al., 2023).

Daarnaast suggereert de literatuur ook dat het vergroten van vaderparticipatie een cruciale stap is om meer mannen aan te trekken in de kinderopvangsector en vice versa. Wanneer vaders actief betrokken worden bij de opvoeding van hun kinderen, verandert ook het maatschappelijke beeld van zorg als uitsluitend een vrouwelijke taak. Dit helpt om traditionele genderrollen te doorbreken en zet de deur open voor mannen om een carrière in de kinderopvang te overwegen (European Commission, 2020).

Er spelen ook genderstereotypen, bij de verantwoordelijke van een kinderopvang, tijdens de sollicitatieprocedure van kinderbegeleiders. Zo blijkt uit onderzoek dat vrouwelijke kinderbegeleiders de CV's van mannelijke kandidaten negatiever beoordelen als vrouwelijke kandidaten, terwijl ze een gelijkaardige CV bezitten. Zelfs de mening van vrouwelijke kinderbegeleiders die eerder met een mannelijke collega hadden gewerkt, weken niet af van de rest. Dit wijst erop dat tijdens de sollicitatieprocedure onbewust een negatiever beeld van de man wordt ervaren dan van een vrouw met exact dezelfde kwaliteiten. Doordat deze onbewuste vooroordelen meegenomen worden tijdens de sollicitatie is het niet gek dat er frappant weinig mannen in de kinderopvang werken (Laurie Limburg et al., 2019).

3.1.2 Lonen

Daarnaast zijn er nog economische motieven waardoor mannen hun weg naar de kinderopvang niet vinden. Door de lagere lonen en beperkte doorgroeimogelijkheden, in de kinderopvang, is het beroep minder aantrekkelijk voor mannen. Mannen zijn doorgaans minder geneigd dan vrouwen, om werk met lagere verloning aan te nemen. Het beroep wordt dus niet enkel sociaal, maar ook financieel als onaantrekkelijk ervaren (McDonald et al., 2024).

3.1.3 Weerstand

Binnen een team van kinderbegeleiders is er ook potentiële weerstand tegenover mannelijke collega's. Dit maakt het voor mannen moeilijk om zich welkom te voelen in een beroep waar vooral vrouwelijke collega's aanwezig zijn (Laurie Limburg et al., 2019). Gender wordt eveneens niet in de opleiding besproken. Hierdoor zijn toekomstige begeleiders, zowel mannen als vrouwen, niet voldoende voorbereid om met diversiteit binnen hun team om te gaan (Chapman, 2018). Een man verwelkomen in een zuiver vrouwelijk team is in de praktijk niet evident. Alle betrokkenen moeten inspanningen leveren om een mannelijke collega te integreren in het team. De taak om dit proces goed te laten verlopen ligt bij de verantwoordelijke van de kinderopvang. Daarbij zijn twee factoren van belang om een gemoedelijk veranderingsproces te voeren. Allereerst moet een gemengd team

gezien worden als een meerwaarde voor het team, waarbij een diverse aanpak als een rijkdom beschouwd moet worden. Daarnaast moet er specifiek aandacht verleend worden voor de nieuwkomer, in dit geval de man, maar dat kan even goed een vrouw zijn. Elke nieuwkomer heeft een andere kijk op de kinderopvang en een andere aanpak, die verrijkend kan zijn (VBJK, 2003).

Ondanks deze barrières zijn er ook kansen om meer mannen in de kinderopvang aan te trekken. Zo zou de focus in de kinderopvang kunnen verschoven worden van een volledig zorgende rol van de begeleider naar een bredere actieve invulling, waardoor kinderbegeleiders ook opvoedkundige en ontwikkelingsgerichte taken moeten uitvoeren. Dit zou beter aansluiten bij de interesses en talenten van potentiële mannelijke kinderbegeleiders en een herwaardering van het beroep veroorzaken. Hierbij is het wel belangrijk dat zowel de mannelijke als de vrouwelijke begeleiders dezelfde taken uitvoeren om de eensgezindheid en eerlijkheid in de teams te bewaren (VMSG, 2024a).

3.2 Vergelijking met andere landen

De Europese Commissie stelde in 1996 een streefdoel voorop, waarbij 20% van de medewerkers in de ECEC-context man zou moeten zijn. België heeft, net zoals heel wat andere landen, nog een lange weg af te leggen. De Scandinavische landen doen het goed en hebben een relatief groot percentage aan mannen in de ECEC-sector in vergelijking met andere landen, met Noorwegen als koploper met 9,9% in 2018 (European Commission, 2020) en 10,2% in 2022 (Statista, 2024).

Denemarken moedigt jonge mannen aan om na het afronden van hun secundair diploma, een tussenjaar op te nemen en hierin een assistentie positie op te nemen in ECEC. Hierna hopen beleidsmakers dat studenten sneller voor een bacheloropleiding in de pedagogie zullen kiezen, aangezien de kans om vanuit deze bacheloropleiding naar de ECEC-sector door te stromen vele malen groter is dan vanuit andere opleidingen (secundair of hoger onderwijs). Hiermee willen beleidsmakers non-professionele opportuniteiten aanbieden aan jonge mannen om van het werkveld te leren proeven en hun kwalificaties te verbeteren, alvorens een effectieve start te maken in het werkveld. Dit sluit aan bij het huidige beleid waarin assistenten de mogelijkheid krijgen om door te groeien tot kinderbegeleid(st)er en kinderbegeleid(st)ers kunnen doorgroeien tot leiders, indien ze in het bezit zijn van een pedagogisch diploma (European Commission, 2020; OECD, 2019). Ook de Toekomstgroep Kinderopvang in Vlaanderen deed in zijn eindrapport een gelijkaardig toekomstgericht voorstel voor de kinderopvang. Ze pleiten voor een divers beroepsveld met mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en doorgroeikansen, in tegenstelling tot de huidige vlakke loopbanen (Toekomstgroep Kinderopvang, 2024). In 2016 werden daarnaast ook verscheidene marketingcampagnes opgezet in Denemarken om het imago van mannelijke kinderbegeleiders op te krikken via sociale media en de beschikbaarheid van gratis conferenties over 'Meer mannen in de kinderopvang'. De nadruk van deze campagnes lag op de impact van pedagogisch werk op het leven van de kinderen en waarom het belangrijk is om meer mannen aan te trekken en te behouden in de sector (European Commission, 2020; OECD, 2019). In het rapport van de Europese Commissie wordt duidelijk dat 8% van pedagogische begeleiders een man was en 16% van de assistenten een man was in 2020. In het algemeen wordt aangehaald dat Denemarken het moeilijk heeft om pedagogisch personeel aan te werven (European Commission, 2020). Door een gebrek aan cijfermatig materiaal

na de invoering van de beleidsmaatregelen is het onmogelijk om de effecten van deze maatregelen in kaart te brengen.

Duitsland kent eveneens een stijging in de participatie van mannen in de ECEC sector. In 2013 was slechts 3,4% van het personeel in ECEC mannelijke medewerkers. Het coördinerend centrum 'Men in ECEC', dat werd gefinancierd door de federale overheid, heeft enkele projecten gestart om het aandeel mannen in de sector te verhogen en de gendersensitieve pedagogische aanpak te bevorderen. De projecten gingen in op de carrière- en beroepenoriëntatie van jongens en jonge mannen (bv. gendersensitief onderwijs), organiseerden stages voor hen en gaven een aantrekkelijker beeld over ECEC. Voor de realisatie hiervan werd samengewerkt met de media om bijvoorbeeld een radiospot te lanceren, social media campagnes uit te werken en informatieve campagnes op grote schaal uit te rollen. Het perspectief van verschillende stakeholders werd erkend, waardoor ook trainingen en infomomenten werden georganiseerd voor huidige medewerkers, vaders en kinderen. Parallel liep er een programma 'Career Change - Men and Women in ECEC' om zij-instromers aan te trekken en de bestaande trainingen te optimaliseren (European Commission, 2020; McDonald et al., 2024). In 2017 ondernam minimaal 50% van de werkgevers positieve actie om mannen aan te trekken voor het beroep. Opvallend is echter dat mannen vaker een deeltijds contract aangeboden kregen dan vrouwen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat mannen een langere proefperiode moeten doorlopen in het werkveld dan vrouwen om zich te bewijzen binnen de sector (Wippermann, 2018). Sinds 2019 werd duaal leren geïntroduceerd, waarbij leerlingen betaald werk met een beroepsopleiding kunnen combineren. Dit werd geïntroduceerd om onder andere de personeelstekorten in de sector te kunnen opvangen. Tot slot werden ondersteuningsnetwerken opgebouwd om mannen het gevoel te geven dat ze er niet alleen voor staan, in een vrouwengedomineerde sector (European Commission, 2020; McDonald et al., 2024). In 2024 was 8,32% van de medewerkers in de kinderopvang in Duitsland mannelijk. Het is belangrijk te benadrukken dat dit percentage verwijst naar het aantal mannen en niet naar het aantal voltijdsequivalenten (Statista, 2025). Ten opzichte van 2013 betekent dit een stijging van ongeveer 5%, wat erop wijst dat de gevoerde inspanningen mogelijk effect hebben gehad. Over de duurzaamheid van deze evolutie kunnen we echter geen uitspraken doen, aangezien de meest recente cijfers uit 2024 dateren.

Noorwegen mag niet ontbreken in de discussie rond mannen in de kinderopvang. Het land is reeds decennia actief bezig met het betrekken van mannen op de werkvloer in de kinderopvang. Initieel wilde men het streefdoel - 20% mannen in de ECEC-sector - tegen 2000 behalen. Hierin zijn ze, zoals op heden blijkt, niet in geslaagd maar hebben ze een goede vooruitgang geboekt die als de beste in Europa beschouwd kan worden. Om het streefdoel te bewerkstelligen, is sinds 1998 een voorkeursbeleid bij aanwerving omtrent mannen in de sector toegestaan. Dit betekent concreet dat werkgevers mannen voorrang konden geven bij rekrutering, zelfs indien ze minder gekwalificeerd waren dan hun vrouwelijke concurrenten. Dit werd ondersteund door een uitzondering op de Noorse Gendergelijkheidswet en had als doel een culturele verandering in de mindset van de Noren door te voeren. Een voorkeursbeleid wordt ook in andere sectoren toegepast om bijvoorbeeld meer vrouwen in de politiek te krijgen of top-functies in bedrijven op te nemen. De voorkeursregelgeving in de ECEC werd in 2005 afgevoerd omdat er onvoldoende juridische grondslag was om mannen positief

te discrimineren ten opzichte van vrouwen. Hierdoor zijn deze voorkeursmaatregelen niet meer van kracht tijdens de rekrutering in de kinderopvang. In 2012 werd een campagne geïntroduceerd waarbij de sector in de kijker werd gezet als 'De beste job in de wereld staat open voor sollicitatie'. De campagne had tot doel om de status van het beroep op te waarderen en werkte hiervoor samen met onderwijsbeurzen en de media. Er werd informatie verspreid over de opleiding tot kleuterbegeleid(st)er, Q&A-sessies, video's en andere teksten om mannen in het bijzonder een duwtje in de rug te geven om voor de sector te kiezen. De mannelijke collega's werden in beeld gebracht via films, artikels, blogs en als ambassadeurs op de beurzen om de job te promoten waarbij ze een cruciale rol spelen voor kinderen, collega's en ouders (European Commission, 2020; McDonald et al., 2024; OECD, 2019). Zoals eerder aangegeven, kent Noorwegen een toename in het aandeel mannelijke medewerkers in de kinderopvang, van 9,9% in 2018 tot 10,2% in 2022 (European Commission, 2020; Statista, 2024). Er is echter geen data beschikbaar over het aandeel mannen werkzaam in de kinderopvang in 2012, waardoor we de effecten van de campagne niet in kaart kunnen brengen.

Het Verenigd Koninkrijk (VK) onderneemt eveneens enkele acties om de doelstelling van 20% mannen in de ECEC sector te bereiken. Er werden doelstellingen opgelegd om de ultieme doelstelling van 20% mannen in ECEC te behalen. In 2015 werd de MITEY (Men in the early years) campagne opgestart, waarvoor jaarlijks conferenties plaatsvinden en materiaal wordt verspreid om meer mannen aan te trekken naar de sector (Davies, 2020; European Commission, 2020; OECD, 2019). Het MITEY-charter dient ter concretisering van verbintenissen en engagementen die worden aangegaan om het personeelsbestand te diversifiëren. Dit charter heeft als doelpubliek: werknemers, werkgevers en carrièreadviseurs. De reden om meer mannen aanwezig te hebben in de kinderopvang kwam eerder al aan bod in de probleemstelling en komt ook in het charter aan bod. Genderstereotypen vormen zich op jonge leeftijd en beïnvloeden de latere loopbaankeuzes van de kinderen. Jongens die in de kinderopvang enkel worden verzorgd door vrouwelijke kinderbegeleiders, vormen onbewust een genderlijk beeld over de job van kinderbegeleid(st)er. Daarom is het belangrijk om deze stereotypes uit te dagen. Het idee dat één mannelijke leerkracht in het lager onderwijs of een kinderbegeleider onvoldoende is om grote veranderingen te kunnen verwachten, vindt gehoor in MITEY. Wanneer studenten op zoek gaan naar een passende studierichting, dient de ECEC-sector naar voren geschoven te worden als een mogelijke kandidaat, zeker indien de student in het verleden reeds ervaring had met kinderen. In het secundair onderwijs kan men campagnes tonen waarbij ook mannen in beeld komen tijdens het promoten van de zorgberoepen en in het bijzonder de kinderopvang (Davies, 2020). De Gender Eye Toolkit biedt handvaten om een genderbewuste rekruteringsstrategie te hanteren. Hiervoor bevat de Toolkit ideeën en oefeningen (zoals manvriendelijk rekruteringsmateriaal aanreiken en positieve actie ondernemen). Bovendien wordt aangeraden om de carrière van mannen in de ECEC-sector expliciet te ondersteunen door maatregelen te treffen en gendersensitief leren te integreren in het curriculum van jonge kinderen zodanig dat hun onbewuste stereotypes worden ingeperkt (Davies et al., 2020). In 2019 bedroeg het percentage mannen in de kinderopvang slechts 3% (Department for Education & The Rt Hon Nadhim Zahawi, 2019). Door gebrek aan recentere cijfers over het aandeel mannen in de kinderopvang is het onmogelijk om de effecten van de beleidsmaatregelen in te schatten.

In Frankrijk werd in 2013 de *Association pour promouvoir la mixité et l'égalité dans la petite enfance* (AMEPE) opgericht om meer genderdiversiteit in de kinderopvang te integreren. Enkele van hun doelstellingen zijn: de zichtbaarheid van mannen in de sector vergroten, ondersteuning bieden aan mannen in de sector, motivatie bij jongeren aanwakken om een carrière te overwegen in de sector. In Frankrijk is het beroep van kinderbegeleid(st)er diep geworteld in de geschiedenis, waarbij het idee van moederlijke zorg prevaleert. Met als gevolg een relatief trage verandering in het percentage mannen in de kinderopvang en weinig tot geen beleidsinterventies (Marchal, 2015). In 2015 werd een campagne opgesteld om de beroepen in de vroege kinderjaren te promoten en de professionele diversiteit te verhogen in de sector. Dit werd gerealiseerd aan de hand van testimonials en video's waarin mannen in beeld komen die tewerkgesteld zijn in de sector (European Commission, 2020; Les Pros de la Petite Enfance, 2017). In Frankrijk bedroeg het percentage mannen in de kinderopvang 8,49% in 2023 (Eurostat, 2025). Echter werd de effectiviteit van de beleidsmaatregelen niet onderzocht, waardoor we hierover geen uitspraken kunnen doen.

De vergelijking tussen de verschillende landen is niet zonder aandachtspunten. Zo blijkt dat de verschillende landen kinderopvang op verschillende manieren organiseren. In België bestaat er een gesplitst systeem in de organisatie omtrent kinderopvang. Dit betekent dat de organisatie van de kinderopvang en de kleuterschool twee aparte materies betreft, waarbij ze beiden hun eigen instellingen en beleid hebben. In België kunnen kinderen vanaf de geboorte terecht in de kinderopvang en stromen ze doorgaans door tot de kleuterschool op 2,5 tot 3-jarige leeftijd. In het VK wordt er eenzelfde splitsing gemaakt tussen kinderopvang en kleuteronderwijs, maar hier stromen kinderen vaak pas in vanaf een leeftijd van 1 jaar. In Denemarken en Noorwegen wordt een geïntegreerd systeem gehanteerd, waarbij kinderopvang en kleuteronderwijs voor kinderen van 0-6 jaar vaak op dezelfde locatie worden georganiseerd met eenzelfde beleid (bv. dezelfde kwalificaties voor verschillende leeftijden). In Duitsland wordt er over het algemeen een geïntegreerd systeem toegepast. In Duitsland wordt het beleid omtrent kinderopvang en kleuteronderwijs uitgeoefend door de deelstaten, waardoor er verschillen kunnen optreden en er dus ruimte ontstaat voor variaties in de mate van integratie, met in sommige gevallen kenmerken van een gesplitst systeem. Frankrijk hanteert in de fundering een gesplitst systeem maar het systeem bevat ook kenmerken van het geïntegreerd systeem zoals gezamenlijke lokale planning (via bijvoorbeeld gezamenlijke infrastructuur) (Teppers & Van Regenmortel, 2023). Deze verschillen in de organisatie van de kinderopvang voegen een bijkomende laag van complexiteit toe aan het onderwerp waardoor resultaten van een hoger percentage van mannen in de sector gekaderd moeten worden in de correcte context. Mannelijke begeleiders zijn meer aanwezig naarmate de leeftijd van de kinderen stijgt waardoor een geïntegreerd systeem een grotere kans heeft op een hoger percentage mannelijke kinderbegeleiders (Rohrmann & Brody, 2015).

3.3 Studiebegeleiders

De ondervertegenwoordiging van mannen in de kinderopvangsector is een complex maatschappelijk probleem, waarbij genderstereotypen, onderwijsstructuren en studiekeuzebegeleiding elkaar versterken. Uit de literatuur blijkt dat er een samenhangende aanpak nodig is om duurzame verandering te realiseren.

3.3.1 Genderstereotypen en studiekeuze

Jongens en meisjes maken al op jonge leeftijd carrièrekeuzes die sterk beïnvloed zijn door wat ze rondom zich zien. Volgens de *genderschema-theorie* en *sociale roltheorie* vormen kinderen hun beeld van wie wat doet door observatie van hun directe omgeving. In kinderopvanginstellingen en kleuterklassen zijn het bijvoorbeeld vooral vrouwen die zichtbaar zijn, wat bijdraagt aan de perceptie dat zorg en opvoeding 'vrouwelijke' domeinen zijn. Jongens worden hierdoor zelden gestimuleerd om dergelijke studierichtingen te overwegen (Davies, 2020; Tavecchio & van Polanen, 2013). De opleidingen zelf hanteren vaak een verborgen leerplan, waarin een vrouwelijke vorm van professionaliteit centraal staat. Lesmateriaal, infrastructuur en begeleidingsstijlen sluiten niet aan bij de leefwereld van jongens, wat hun gevoel van herkenning en aansluiting belemmert. Het gevolg is dat jongens zich niet aangesproken voelen en hun interesse in de sector verloren gaat, zelfs als ze er potentieel voor hebben (Peeters, 2013).

3.3.2 De rol van studiekeuzebegeleiding

Studiekeuzebegeleiding is een cruciaal instrument om jongeren bewust te maken van het volledige spectrum aan carrièremogelijkheden, los van stereotypen. Campagnes zoals MITEY benadrukken het belang van actieve begeleiding waarin mannelijke rolmodellen zichtbaar zijn, verhalen gedeeld worden en loopbaankeuzes niet automatisch aan gender worden gekoppeld. Zo kunnen jongens die affiniteit tonen met kinderen via bijvoorbeeld jeugdbewegingen of sport, doelgericht geïnformeerd worden over opleidingen en beroepen in de kinderopvangsector (Davies, 2020).

De studiekeuzebegeleiding moet veel meer zijn dan een oriënteringsproef. Het vraagt een structureel, kwaliteitsvol beleid waarin scholen een gedeelde visie ontwikkelen en samenwerken met CLB's en het hoger onderwijs. Jongeren moeten vanaf jonge leeftijd begeleid worden in hun studieloopbaantraject, waarbij reflectie-instrumenten, portfolio's en neutrale informatie centraal staan (Onderwijsraad, 2013).

3.3.3 Praktische en beleidsmatige hefboomen

Op schoolniveau is de professionalisering van leerkrachten en begeleiders essentieel. Zij moeten in staat zijn om eigen vooroordelen te herkennen en te doorbreken, en om genderneutraal advies te geven. Het advies van de klassenraad speelt hierin een sleutelrol: het moet onderbouwd zijn en vrij

van sturing op basis van gender. Een jongen met een passie voor zorg moet hierin dezelfde positieve stimulans krijgen als een meisje met talent voor techniek (Onderwijsraad, 2013).

Tegelijk moet de opleiding zelf aangepast worden. Het volstaat niet om alleen op begeleiding te focussen. Ook de opleiding en werkomgeving moeten inclusiever worden. Denk aan genderneutraal lesmateriaal, mannelijke mentoren, aangepaste infrastructuur (zoals verzorgingsvoorzieningen voor mannen), en een actieve werving van volwassen zij-instromers die ervaring met kinderen hebben (Peeters, 2013).

Beleid speelt hierbij een faciliterende en leidende rol. De structurele ondervertegenwoordiging van mannen in de kinderopvang (momenteel slechts 3,4% in Vlaanderen) vraagt om langetermijnbeleid, ondersteund door campagnes, subsidies en concrete doelstellingen (Peeters, 2013).

Structureel overleg tussen secundair en hoger onderwijs is cruciaal. Dit overleg moet gericht zijn op het delen van kennis over instapcompetenties, het ontwikkelen van genderneutrale zelfevaluatie-instrumenten en het afstemmen van verwachtingen en informatie (Onderwijsraad, 2013).

3.4 Werkgevers

3.4.1 Ondersteuning management

Werkgevers beïnvloeden al dan niet bewust de aanwezigheid van mannen in de kinderopvang. Mannen ervaren het werk in de kinderopvang doorgaans positiever indien het management zich ondersteunend opstelt. Een concreet voorbeeld hiervan betreft de ondersteuning die het management biedt aan de mannelijke medewerker wanneer ouders terughoudend staan tegenover de inzet van mannelijke kinderbegeleiders. Door deze ouders op een passende manier te woord te staan en mannen te ondersteunen, kan het management bijdragen aan een positievere werkomgeving. Tegelijkertijd leidt het uitsluiten van mannen van intieme zorgtaken, zoals het verversen van kinderen, tot negatieve ervaringen en kan dit het gevoel van uitsluiting versterken (McHale, 2022).

3.4.2 Rekrutering

De sollicitatieprocedure vormt een cruciale schakel in de rol van werkgevers en recruiters bij het bevorderen van de instroom van mannen in de kinderopvang. Genderstereotypen rond mannen in de kinderopvang zijn nog steeds aanwezig in de sollicitatieprocedure (Laurie Limburg et al., 2019). De sollicitatieprocedure start bij het opstellen van een vacaturetekst. Het is belangrijk dat werkgevers zich bewust zijn van de achterliggende motivatie om meer mannen aan te trekken tot de kinderopvang. Zo is het essentieel om uit te leggen in een vacature waarom genderdiversiteit belangrijk is, want op die manier wordt de vacature concreter. Daarnaast kan het intern formuleren en communiceren van streefcijfers voor het aantal mannen in de kinderopvang helpen om de doelstelling te behalen. Het implementeren van gerichte rekruteringsmaatregelen om mannen te

stimuleren te solliciteren voor de job is hierbij van belang. Het is wettelijk toegestaan om ondervertegenwoordigde groepen in een beroep bijkomend aan te moedigen in vacatures. Het is daarbij belangrijk te onderkennen dat mannen een heterogene groep vormen, wat voor de ene man werkt, spreekt een ander mogelijk niet aan (VVSG, 2024a). In vacatures (in alle sectoren) waarin voornamelijk vrouwelijke aanspreekvormen worden gebruikt, kunnen mannen zich mogelijk minder goed identificeren met de functie, waardoor ze minder geneigd zijn om te solliciteren voor de job. Hierdoor worden mannelijke kandidaten vaak op een onbewuste manier uitgesloten van de rekruteringspool (Hu et al., 2024). Daarom is het belangrijk om in vacatures te werken met neutrale aanspreekvormen en zelfs woorden te vermijden die impliceren dat vrouwen geschikter zouden zijn voor functies in de kinderopvang dan mannen (Davies et al., 2020; VBJK, 2003; Verso, 2025).

3.4.3 Werkomgeving

Beeldvorming in kinderopvangcentra is een cruciaal onderdeel waarbij mannen zich minder aangetrokken kunnen voelen tot de job door een overvloed aan 'vrouwelijk' beeldmateriaal. Een mogelijke oplossing is de integratie van diverser en meer mannelijke beeldmateriaal. Mannen die zich herkennen in het personeelsbestand van de kinderopvang hebben een grotere kans om zich aangesproken te voelen, waardoor ze ook een grotere kans hebben om effectief te solliciteren voor de functie als kinderbegeleider (Davies, 2019; VVSG, 2024a). Dit sluit aan bij bredere ervaringen binnen de werkomgeving. Zo zijn sommige infrastructuurelementen, zoals ververstafels, niet aangepast aan de fysieke behoeften van mannen (bijvoorbeeld te laag voor langere personen) (Peeters, 2013). De werkomgeving omvat echter meer dan enkel beeldmateriaal en infrastructurale belemmeringen. Ook de heersende pedagogische cultuur speelt een rol. Zo wordt risicovol gedrag zo veel mogelijk gebannen uit de kinderopvang. Dit wordt in het algemeen gezien als een typisch mannelijke karakteristiek waardoor mannen niet thuis zouden voelen in de kinderopvang. Risico's nemen hoort echter bij het opgroeien van kinderen en moet om deze reden aanwezig zijn in de kinderopvang, waardoor mannen in het algemeen meer gewaardeerd worden in de kinderopvang (Sullivan et al., 2023).

3.4.4 Begeleiding

Bovendien is begeleiding belangrijk om zich comfortabel te kunnen voelen op het werk. Hierbij wordt echter aangeraden om de mannelijke collega's geen voorkeursbehandeling te geven of dit niet als een bijzondere gebeurtenis te benadrukken. Wel wordt aangeraden om een laagdrempelige vorm van ondersteuning aan te bieden, bijvoorbeeld via een meter- of peterschap binnen de organisatie. Daarnaast is het waardevol om open te staan voor de ideeën en perspectieven van de nieuwe medewerker. De frisse blik van iemand uit een ondervertegenwoordigde groep kan nieuwe energie en inzichten brengen binnen het team (VBJK, 2003). Tot slot kan begeleiding in de vorm van netwerkevenementen een meerwaarde bieden voor mannelijke kinderbegeleiders, aangezien ze dan in contact kunnen komen met andere mannelijke collega's en steun kunnen vinden in wederzijdse ervaringen (Davies, 2019; VBJK, 2003).

3.4.5 Genderquota

Genderquota beogen het verminderen van de genderdiscriminatie in een specifieke functie. Ze stellen een specifiek aantal of percentage voor de vertegenwoordiging van een bepaald gender in een bepaalde functie. Hierdoor kan structurele genderongelijkheid verminderd worden om gelijke kansen te creëren voor mannen en vrouwen. Bovendien helpen genderquota bij het doorbreken van hardnekkige stereotypen, met name in sectoren waarin het tegengestelde gender sterk dominant is. Een bijkomend voordeel is dat de quota een effectief beleidsinstrument kunnen vormen om diversiteitsdoelstellingen te behalen (van der Zee, 2020).

Daarnaast kunnen genderquota ook verschillende nadelen met zich meebrengen. Allereerst worden genderquota gezien als een inbreuk op de individuele vrijheid en gelijke kansen. Dit staat in conflict met de liberale waarden die sterk geworteld zijn in westerse democratieën. Ook is er een risico voor negatieve stereotypering. Vrouwen of mannen die dankzij quota in een bepaalde functie terechtkomen, kunnen dankzij de quota twijfel ondervinden aan hun kwalificaties. Quota kunnen bovendien ook leiden tot weerstand binnen organisaties of de samenleving. Als de quota als oneerlijk worden ervaren, kan dit het draagvlak hiervoor verkleinen. De uitkomst van genderquota hangt sterk af van de cultuur waarin ze worden toegepast. Zonder cultuurverandering bestaat het risico dat de quota op lange termijn geen of weinig effect hebben (van der Zee, 2020).

De wenselijkheid van genderquota is afhankelijk van de context waarin ze worden toegepast. Zo spelen maatschappelijke normen en waarden een belangrijke rol: in een liberale cultuur ligt de nadruk op individuele keuzevrijheid, terwijl een sociaaldemocratische cultuur eerder openstaat voor sturend beleid zoals quota. Ook de vorm van het beleid is van belang; wettelijk opgelegde quota kunnen anders worden ontvangen dan vrijwillige afspraken. Daarnaast is het draagvlak binnen de doelgroep cruciaal: ze kunnen quota steunen of juist afwijzen, afhankelijk van hun persoonlijke overtuigingen en identiteitsstrategie. Tot slot is het belangrijk dat quota tijdelijk zijn en goed worden begeleid, zodat ze leiden tot structurele veranderingen en niet eindigen als permanente uitzonderingsregel (van der Zee, 2020). Hierbij is het belangrijk om te benadrukken dat deze studie zich eerder richt op vrouwelijke genderquota, waardoor de generaliseerbaarheid enige voorzichtigheid vereist.

4. Methodologie

Ter voorbereiding van deze onderzoeksoopdracht werd een kinderdagverblijf bezocht door de drie onderzoekers. Hier werd het gedrag van de kinderbegeleid(st)ers en de kinderen geobserveerd om meer voeling te krijgen met de werkcontext van een kinderdagverblijf. De eerste onderzoeksvraag werd behandeld in de literatuurstudie en luidt:

- (1) 'Welke factoren beïnvloeden vandaag de studie- en beroepskeuze van mannen in Vlaanderen om al dan niet met jonge kinderen te werken, meer specifiek in de kinderopvang?'.

Het empirisch gedeelte van dit onderzoek is kwalitatief van aard aangezien we de literatuurstudie willen aanvullen met inzichten die werden verkregen uit interviews met experts over het thema: 'Mannen in de kinderopvang' en medewerkers uit het werkveld die ons diepere inzichten konden bezorgen over de rol van studiebegeleiders en werkgevers op de participatie van mannen in de ECEC-sector. Dit is een beschrijvend onderzoek doordat het doel van deze onderzoeksoopdracht bestaat uit het verzamelen van informatie over het onderwerp om het thema in kaart te kunnen brengen en te kunnen begrijpen waarom er zo weinig mannen in de kinderopvang werken. Hierbij is de rol van werkgevers en studiebegeleiders in het keuzeproces cruciaal. Het is hierdoor niet mogelijk om causale verbanden te vinden aan de hand van deze onderzoeksoopzet.

De dataverzameling is gebaseerd op primaire data die werd verzameld met het oog op kennisoverdracht en verdere toelichting van het perspectief van de respondent rond het thema. Er werd een semi-gestructureerde vragenlijst opgesteld. Dit betekent dat er voorafgaand aan de interviews vragen werden opgesteld, met ruimte voor eigen invullingen of andere denkpistes tijdens de interviews. Hierdoor ontstond de mogelijkheid om op een spontane manier in interactie te gaan met de respondenten en uit te wijden over de argumenten die de respondenten vermelden. Die vragen behandelden voornamelijk individuele opvattingen van de respondenten en dienden om hun perspectief verder toe te lichten. De vooropgestelde vragen bouwen voort op de inzichten die werden verkregen in de literatuurstudie en hebben tot doel deze beter te begrijpen en versterken. De vragen dienen ter beantwoording van volgende onderzoeksvragen:

- (2) 'In hoeverre raden studiebegeleiders en loopbaanadviseurs jongens aan om te kiezen voor een beroep in de kinderopvang?'
- (3) 'Waarom raden studiebegeleiders en loopbaanadviseurs jongens wel of niet aan om te kiezen voor een beroep in de kinderopvang?'
- (4) 'Welke rol spelen werkgevers in het aantrekken van mannelijke werknemers in de kinderopvang?'
- (5) 'Wat kunnen werkgevers ondernemen om de kinderopvang toegankelijker en aantrekkelijker te maken voor mannen?'

Er werden persoonlijke contacten aangesproken en 18 e-mails verstuurd naar contacten die werden aangereikt door stagebegeleider Filip Winderickx en Johan Letouche vanuit Agentschap Opgroeien, medewerker van het VBJK Lisandre Bergeron-Morin en collega's van deze contactpersonen, met de vraag voor deelname aan het onderzoek. Een positief antwoord op het verzoek tot deelname werd verkregen van 10 personen. Meer specifiek werden drie experts van het Centrum voor Leerlingenbegeleiding (CLB), één expert tewerkgesteld bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), één stafmedewerker bij koepelorganisatie', één HR-expert bij een werkgeversorganisatie, één expert in welzijn, twee experts rond het thema mannen in de kinderopvang en een mannelijke medewerker tewerkgesteld in de kinderopvang (online) geïnterviewd. Er werd een informed consent gestuurd naar de deelnemers om hen te wijzen op de vertrouwde aard van het onderzoek en de personen die inzage hebben in de gegevens van het onderzoek. De informed consent werd ondertekend ontvangen na afronding van de individuele interviews.

Om correcte inzichten te vergaren uit de interviews hebben we gebruikgemaakt van een semi-gestructureerde interviewleidraad, waardoor de mogelijkheid ontstond om af te wijken van de vooropgestelde vragen. De interviews werden verwerkt met als doel kennisopbouw te bereiken over het thema. Tijdens de interviews werden aantekeningen gemaakt, die later werden samengevat in een overzicht. De interviewleidraad en samenvattingen van de interviews kan u terugvinden in de bijlage. Vanuit de samenvattingen werd op zoek gegaan naar terugkerende thema's tussen de interviews om de tweede en derde onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden. Er werden vijf mannen en vijf vrouwen geïnterviewd. De lengte van de interviews verschilde en duurde van 20 minuten tot 70 minuten.

5. Resultaten

5.1 Studieloopbaanbegeleiders

5.1.1 Stereotiepe beeldvorming beïnvloedt studiekeuzes van jongeren

Stereotiepe beeldvorming heeft een aanzienlijke en diepgaande invloed op het studiekeuzeproces van jongeren. Dit blijkt uit gesprekken met diverse experts die werkzaam zijn binnen de sectoren kinderopvang, welzijn en onderwijsbegeleiding. Jongens worden vaak op subtiele en onbewuste wijze in een bepaalde richting gestuurd. Ze worden daarbij voornamelijk aangemoedigd om te kiezen voor 'typisch mannelijke' beroepen, terwijl zorgende en opvoedkundige beroepen, zoals werken in de kinderopvang, nog steeds automatisch en bijna vanzelfsprekend geassocieerd worden met vrouwenwerk ([Expert in welzijn]).

Uit gesprekken met [Expert bij CLB 3] en andere deskundigen blijkt dat genderstereotiepe beeldvorming zich al manifesteert bij kinderen vanaf jonge leeftijd. Deze vroege beïnvloeding heeft een zichtbare en structurele impact op het moment dat jongeren tussen 15 en 16 jaar oud zijn en voor belangrijke keuzes staan die hun verdere studieloopbaan bepalen. [Expert in welzijn] benadrukt dat jongens zelden de kans krijgen om op jonge leeftijd in aanraking te komen met mannelijke rolmodellen in zorgsectoren zoals de kinderopvang. Daardoor wordt hun interesse minder snel gewekt voor dit soort beroepen.

[Stafmedewerker koepelorganisatie] stelt dat zolang jongens zich niet aangesproken voelen door opleidingen in de zorgsector, het probleem blijft bestaan. Om hier verandering in te brengen, is het essentieel dat de opleidingen worden verbreed en dat pedagogie in een ruimer kader wordt geplaatst. Alleen zo kunnen ook andere profielen, waaronder jongens, zich aangesproken voelen en aangetrokken worden tot beroepen in de zorg in het algemeen en in kinderopvang in het bijzonder.

5.1.2 Representatie van het beroep

Het hardnekkige tekort aan mannen in de kinderopvangsector is, volgens [Expert Gender], al jarenlang een bekend en erkend probleem. Ondanks het feit dat de betrokkenheid van mannen in de opvoeding van jonge kinderen als bijzonder waardevol wordt beschouwd, zowel op pedagogisch als op maatschappelijk vlak, blijft hun daadwerkelijke aanwezigheid in deze sector opvallend klein. Een belangrijke stap richting verandering is het ontwikkelen en toepassen van genderneutrale studiekeuzebegeleiding. Deze benadering heeft het potentieel om als een krachtige hefboom te fungeren. Door jongens al op jonge leeftijd bewust te maken van hun kwaliteiten en mogelijkheden binnen zorg- en welzijnssectoren, waaronder de kinderopvang, kunnen ze gestimuleerd worden om ook deze beroepen als realistische en waardevolle opties te overwegen ([Expert in welzijn]).

Hoewel werkgevers doorgaans aangeven geen onderscheid te maken op basis van gender bij het aanwerven van personeel, wordt binnen de sector wel erkend dat de instroom van mannelijke

kandidaten sterk achterblijft ([HR-expert bij werkgeversorganisatie]). Dit komt grotendeels door diepgewortelde sociaal-culturele normen en verwachtingspatronen. De kinderopvang blijft in onze samenleving sterk verankerd als een typisch vrouwenberoep. Sensibiliseringscampagnes blijken bovendien vaak onvoldoende effect te hebben zolang het bredere maatschappelijke beeld van zorgberoepen niet structureel verandert ([Stafmedewerker koepelorganisatie]).

De manier waarop beroepen worden voorgesteld in lesmateriaal, promotiecampagnes en publieke communicatie speelt een bepalende rol in hoe jongeren hun studiekeuze beleven en richting geven. Jongeren spiegelen zich aan wie ze zien in de klaslokalen, op brochures, tijdens opendeurdagen en in media. Wanneer in campagnes voor zorgrichtingen vooral meisjes afgebeeld worden, krijgen jongens impliciet de boodschap dat zij daar minder thuishoren. Dit belemmert hun motivatie om zich met deze sector te identificeren ([Expert in welzijn]). Het aanbieden van diverse rolmodellen, zoals mannelijke lesgevers, studenten en kinderbegeleiders uit het werkveld, kan hierin een aanzienlijk verschil maken. Jongeren herkennen zich sneller in een opleiding wanneer ze zich ook herkennen in wie hen begeleidt of vertegenwoordigt ([Expert in kinderopvang]).

[Stafmedewerker koepelorganisatie] benadrukt dat het niet voldoende is om alleen de beeldvorming aan te pakken. De opleidingen zelf moeten ook inhoudelijk aantrekkelijker worden gemaakt, niet alleen door variatie in lesaanpak en vakken, maar ook door betere loopbaanvooruitzichten. Het gebrek aan doorgroeimogelijkheden en de lage verloning vormen bijkomende drempels, vooral voor jongens, die in andere sectoren vaak sneller carrière kunnen maken en meer kunnen verdienen. Hier ligt volgens haar een duidelijke en dringende opdracht voor het beleid: structureel inzetten op het verbeteren van de aantrekkelijkheid van de sector, zowel inhoudelijk als op het vlak van arbeidsvoorwaarden.

5.1.3 Sociale druk en negatieve beeldvorming

Verschillende experts wijzen erop dat jongens tijdens het maken van hun studiekeuze onder aanzienlijke sociale druk staan. Deze druk manifesteert zich op verschillende niveaus en is nauw verweven met hardnekkige genderstereotypen. [Expert bij CLB 1] merkt op dat jongens regelmatig aangeven dat zorgberoepen "niets voor hen zijn". Wanneer hier dieper op wordt ingegaan, blijkt die mening vaak niet gebaseerd op persoonlijke interesse of capaciteiten, maar op maatschappelijke beelden over genderrollen. Jongens internaliseren al op jonge leeftijd het idee dat zorg, opvoeding en welzijn bij uitstek 'vrouwelijke' domeinen zijn, en voelen zich daardoor minder vrij om deze richtingen te overwegen.

[Expert bij CLB 2] bevestigt deze bevindingen en voegt toe dat jongens die wel interesse tonen in zogenaamde vrouwenberoepen nog steeds geconfronteerd worden met negatieve reacties uit hun omgeving. Scheldwoorden zoals "homo" worden helaas nog steeds gebruikt indien jongens een keuze maken die afwijkt van traditionele mannelijkheidsnormen. Dit ligt in lijn met een wereldwijde ideologische beweging naar de rechterkant van het politieke spectrum. Kwetsende opmerkingen en een maatschappij met rechtse gedachtegangen, creëren een sociaal klimaat waarin het onveilig voelt om voor een niet-conventioneel pad te kiezen. Dit ontmoedigt jongens en schrikt hen af om in de

kinderopvang te gaan werken aangezien dit niet als de norm wordt beschouwd. De impact van deze sociale afwijzing mag niet onderschat worden: ze vergroot het risico dat jongens afhaken, ondanks aanwezige interesse of talent.

Volgens de [Stafmedewerker koepelorganisatie] is effectieve studiekeuzebegeleiding slechts mogelijk wanneer zij gepaard gaat met beleidskeuzes die structureel inzetten op het doorbreken van stereotiepe denkbeelden. Het creëren van aantrekkelijke en toekomstgerichte loopbaantrajecten binnen zorg- en welzijnssectoren, inclusief mogelijkheden tot doorgroeien en leiderschap, kan het beroep voor mannen niet alleen toegankelijker, maar ook zinvol en motiverend maken. Door jongens een perspectief te bieden dat verder gaat dan het klassieke beeld van de verzorgende rol, wordt de sector breder en inclusiever.

Daarnaast is het cruciaal dat ook ouders actief betrokken worden in het sensibiliseringsproces. Zij hebben immers een grote invloed op de keuzes en overtuigingen van jongeren. Ouders raden hun zonen soms expliciet af om voor een zorgberoep te kiezen, vaak met het argument van het lage loon en het beperkte carrièreperspectief. Dergelijke opmerkingen oefenen bijkomende druk uit op jongens die al twijfelen over hun studiekeuze en versterken het negatieve imago dat rond de sector hangt. De sociale druk wordt nog versterkt door stigmatiserende uitspraken zoals “dat is voor meisjes”, of door denigrerende benamingen die bepaalde keuzes ridiculiseren. Volgens [Expert in welzijn] en [Expert bij CLB 3] speelt het verwachte loon een grotere rol in de studiekeuze van jongens dan meisjes. Een verklaring voor dit verschil in prioriteiten werd niet gegeven. Als ouders zorgstudies afraden omwille van financiële motieven, ondermijnen ze mogelijk het intrinsieke interesseveld van hun kind. Ouders moeten daarom geïnformeerd en begeleid worden om voorbij de clichés te kijken en om hun kinderen in staat te stellen een studiekeuze te maken die gebaseerd is op talent, interesse en overtuiging, ongeacht het genderbeleid dat eraan vasthangt.

5.1.4 Begeleiding bij studiekeuze

Studiekeuzebegeleiding

Studiekeuzebegeleiders vervullen een sleutelrol in het proces waarbij jongeren hun weg zoeken in het brede aanbod van studierichtingen en mogelijke loopbanen. Toch blijkt uit gesprekken met verschillende experts dat de aanpak van studiekeuzebegeleiders vaak nog te traditioneel is. [Expert in welzijn] en [Expert in kinderopvang], benadrukken dat jongens die overduidelijk goed met kinderen kunnen omgaan, slechts zelden actief worden gestimuleerd om een richting in de zorgsector te overwegen. Terwijl juist deze talenten erg waardevol zijn in beroepen zoals kinderbegeleider, opvoeder of kinderverzorger.

Studiekeuzebegeleiders én CLB-medewerkers zijn de gepaste personen om verborgen talenten te detecteren en stereotiepe denkpatronen bij jongeren, en hun omgeving, te doorbreken. Toch worden jongens die goed zijn in omgang met kinderen vaak niet spontaan georiënteerd naar een carrière in de zorg, ondanks hun potentieel. De oorzaken hiervoor zijn complex. Genderstereotiepe vooroordelen spelen onbewust een rol in het keuzeprocess. Ook studiekeuzebegeleiders kunnen deze

vooroordelen hebben, waarvan ze zich mogelijk niet bewust zijn. Expert en vragen hier aandacht voor, zodat studiebegeleiders zich bewust kunnen worden van deze vooroordelen waardoor de begeleiding meer op maat van de student kan plaatsvinden ([Expert bij CLB 3]).

[Expert bij CLB 1] stelt dat een genderneutrale begeleiding essentieel is om jongeren optimaal te ondersteunen bij hun studiekeuze. Dit betekent dat begeleiders jongeren niet impliciet sturen op basis van geslacht, maar dat ze actief doorvragen naar interesses en een breed palet aan studiemogelijkheden aanbieden. Het is belangrijk dat deze begeleiding vertrekt vanuit interesses, talenten en vaardigheden, niet vanuit traditionele verwachtingen.

Leerkrachten

Daarnaast wijst [Expert bij CLB 2] erop dat ook leerkrachten actief betrokken moeten worden in dit proces. Zij vormen vaak het eerste aanspreekpunt voor leerlingen bij het maken van studiekeuzes, maar beschikken niet altijd over de nodige pedagogische vorming rond genderdiversiteit. Hierdoor wordt begeleiding vaak te passief ingevuld en worden bestaande genderstereotypen eerder bevestigd dan bevraagd. De nood aan structurele sensibilisering en vorming voor leerkrachten is dan ook groot.

Onderwijssysteem

Daarnaast zou ook het bredere onderwijssysteem zich best afvragen in hoeverre het werkelijk inclusief is. De opleidingen en lerarenteams zijn vaak nog onvoldoende genderneutraal ([Expert in welzijn]). Hogescholen zouden zich best de vraag stellen hoe zij zich profileren in opleidingen en of de wijze waarop ze jonge mensen aanspreken, zowel op het vlak van inhoud als campagnes over opleidingen die kunnen leiden tot instroom in de kinderopvang. Daardoor voelen jongens zich minder aangesproken of zelfs uitgesloten. Mannelijke docenten en representatieve rolmodellen kunnen hierin een verschil maken. Zij dragen bij aan een inclusiever leerklimaat waarin ook jongens zich kunnen herkennen en zich welkom voelen. Hierdoor wordt de instroom van jongens niet enkel afgeremd, maar ontstaat er een vicieuze cirkel: als opleidingen voornamelijk jonge vrouwen aantrekken, wordt het voor mannen steeds moeilijker om zich aangesproken of welkom te voelen, wat zich vervolgens weerspiegelt in het personeelsbestand en de publieke beeldvorming ([Expert in kinderopvang]).

Oriënteringstesten

Oriënteringstesten en begeleidingsinstrumenten moeten kritisch onder de loep worden genomen. Vragen als "Zorg je graag voor mensen?" kunnen bijvoorbeeld genderstereotiep geïnterpreteerd worden. Een subtiel verschil in formulering, zoals "Werk je graag met kinderen?" of "Vind je het leuk om actief bezig te zijn in teamverband?", kan leiden tot andere associaties en minder stereotiepe antwoorden. Veelgebruikte instrumenten, zoals studiekeuzetesten of platforms zoals *Onderwijskiezer*, zijn vaak niet afgestemd op diversiteit in interesses of genderrollen ([Expert in kinderopvang]). Ze vertrekken impliciet van klassieke rolverdelingen en besteden weinig aandacht

aan atypische keuzes, zoals jongens in de kinderopvang. [Expert in zorg], [Expert in kinderopvang] en [Expert bij CLB 3] pleiten ervoor om deze testen kritisch te evalueren en aan te passen waar nodig. Goede begeleiding mag niet vertrekken vanuit het geslacht van de leerling, maar moet zich richten op de individuele vaardigheden, interesses en potentie van elk kind. De testen moeten verder reiken dan kinderen in een hokje te plaatsen in de onderwijsstructuur en hun de mogelijkheden bieden om een ruimer beeld te verkennen.

5.1.5 De impact van praktijkervaring op de studiekeuze

De studiekeuze van jongeren wordt sterk beïnvloed door hun ervaringen in de praktijk en de manier waarop ze begeleid worden tijdens hun schoolloopbaan. Verschillende experts benadrukken dat vooral bij jongens de kracht van concrete ervaringen niet onderschat mag worden. [Expert in welzijn] wijst expliciet op het belang van directe en tastbare kennismaking met zorgberoepen. Een stage, klasbezoek of ontmoetingsdag in een kinderdagverblijf kan het beeld dat jongeren hebben van de sector fundamenteel veranderen. Zulke ervaringen maken abstracte ideeën over een toekomstig beroep plots concreet, herkenbaar en, in het geval van jongens, vaak positiever dan verwacht.

Een terugkerend thema in de gesprekken is de positieve impact van directe, goed begeleide praktijkervaringen. [Expert in kinderopvang] pleit ervoor om jongens al op jonge leeftijd, idealiter rond hun 14 jaar, kennis te laten maken met de realiteit van de kinderopvang, door middel van klasbezoeken aan kinderopvangcentra. Op dat moment zijn jongeren nieuwsgierig, open en nog niet volledig gevormd door de sociale normen en verwachtingen die vaak in de latere tienerjaren sterker gaan wegen. Vroege, positieve praktijkervaringen kunnen bijdragen aan een bredere kijk op de sector en hen de kans geven hun eigen interesses te ontdekken, los van stereotypen.

Toch blijkt uit de praktijk dat jongens die stage doen in de kinderopvang vaak op minder steun kunnen rekenen dan hun vrouwelijke klasgenoten. Ze ervaren soms zelfs open of subtile vormen van weerstand, wat ontmoedigend werkt en hen sneller richting andere sectoren duwt. In plaats van gestimuleerd te worden, voelen zij zich in sommige gevallen bekeken of beoordeeld. Deze negatieve ervaringen versterken het gevoel dat ze er niet thuishoren, en leiden ertoe dat het aantal jongens dat uiteindelijk kiest voor een opleiding of loopbaan in de kinderopvang zeer beperkt blijft ([Mannelijke medewerker kinderopvang]).

Andere experts voegen daaraan toe dat zulke praktijkervaringen ook helpen om het vaak eenzijdige en stereotiepe beeld van de zorgsector te doorbreken. Jongeren leren dat zorg niet alleen draait om zachtheid of verzorging, maar dat er ook ruimte is voor actie, dynamiek, uitdaging en voldoening. Adrenaline en afwisseling zijn niet enkel te vinden op 'stoere' afdelingen zoals spoeddiensten; ook in functies binnen de kinderopvang of opvoedingsondersteuning is er sprake van intensiteit, creativiteit en verantwoordelijkheid ([Expert in welzijn]). Door jongeren dat te laten ervaren, wordt het beroep geherwaardeerd en opent zich een perspectief dat veel ruimer is dan het klassieke, gendergebonden perspectief op zorgende beroepen.

5.2 Werkgevers en werkgeversorganisaties

5.2.1 De rol van werkgevers en recruiters in het doorbreken van stereotypen

Uit de interviews met experts blijkt dat werkgevers uiteenlopende standpunten innemen over de noodzaak om meer mannen in de kinderopvang te betrekken. Zo wordt aangehaald dat sommige recruiters graag een man willen aanwerven voor de openstaande positie om de diversiteit in de kinderopvang te vergroten. Deze groep recruiters ziet de voordelen van mannen in hun kinderopvang. Jongens met een achtergrond in de sportwereld of jeugdbeweging die gerekruteerd worden zijn vaak zeer gemotiveerd en succesvol in dit werkveld ([Expert in kinderopvang]). Een tweede groep werkgevers blijft zich vasthouden aan hardnekkige stereotypes rond mannen in de sector, waardoor ze de voordelen van een divers team, met onder andere mannelijke kinderbegeleiders, niet inzien ([Expert bij VDAB]).

De houding van recruiters blijkt dus een sleutelrol te spelen in het al dan niet aanwerven van mannen in de kinderopvang. Daarom is het belangrijk zich in communicatie over de voordelen van mannen in de kinderopvang te richten op deze recruiters. De recruiters kunnen om diverse redenen geen voordeel zien in het benaderen van mannelijke kandidaten. Een eerste mogelijkheid die wordt aangehaald is dat ouders hier twijfelachtig tegenover staan. Sommige werkgevers en HR-verantwoordelijken binnen de kinderopvang willen voorkomen dat ouders niet voor hun kinderopvang zouden kiezen of hun kind er zouden weghalen als daar een man werkt en maken dan de keuze om niet expliciet mannen aan te trekken ([Expert in welzijn]). Een tweede mogelijkheid in het weerhouden van mannen bij de recruiting is de mogelijke weerstand die kan ontstaan in het team van kinderbegeleid(st)ers door de aanwerving van een mannelijke collega ([Expert bij CLB 1]).

Deze twee argumenten om geen mannen aan te nemen in de kinderopvang kunnen weerlegd worden indien er gepast gecommuniceerd wordt met de ouders van de kinderen of de collega-kinderbegeleid(st)ers. De ontkrachting van deze argumenten kan men bereiken met goed leiderschap. Dit ligt in lijn met de eerste pijler van beleidsvoerend vermogen, namelijk duidelijk leiderschap (Agentschap Opgroeien, 2025). Daarom lijkt het [Expert in welzijn] een goed idee om te investeren in goed leiderschap, dat ook zelf actief en realistisch overtuigd is van de meerwaarde van mannen in de kinderopvang. Dit is een positieve ontwikkeling waarbij de organisatie haar rol als verbindende schakel tussen kinderen, begeleid(st)ers, ouders en collega's versterkt.

5.2.2 Opleidingen omtrent diversiteit

Om werkgevers te ondersteunen bij het vormgeven van een diverser team, biedt het Vlaams Welzijnsverbond opleidingen aan over de voordelen van diversiteit in de kinderopvang ([Stafmedewerker koepelorganisatie]). Toch blijft de beslissing om hierop in te zetten bij de voorziening zelf liggen. [HR-expert werkgeversorganisatie] bevestigt dat er geen specifieke richtlijnen vanuit de overheid, zoals Agentschap Binnenlands Bestuur, naar werkgevers toe bestaan om een genderneutrale rekruteringsstrategie te bevorderen (Agentschap Binnenlands Bestuur).

Initiatieven zoals neutralere vacatureteksten en diverse beeldvorming komen vanuit de sector zelf ([HR-expert werkgeversorganisatie]).

5.2.3 Formele gelijkheid, maar onbewuste voorkeur

Hoewel [HR-expert bij werkgeversorganisatie] en [Stafmedewerker koepelorganisatie] aangeven dat mannen en vrouwen formeel gelijk worden behandeld tijdens de sollicitatieprocedure, stelt [Expert Gender] dat er onbewust vaak toch een voorkeur wordt gegeven aan vrouwelijke kandidaten. Die voorkeur speelt echter zelden een doorslaggevende rol, gezien de grote personeelstekorten waarmee de sector kampt.

5.2.4 Vrouwelijk ingerichte werkplekken

Een bijkomend element dat meespeelt in de aanwerving van mannen is de fysieke en visuele inrichting van het kinderdagverblijf waar de mannen terechtkomen. Dit blijkt vaak weinig toegankelijk voor mannen. De afwezigheid van herentoiletten of beeldmateriaal dat enkel vrouwen aanspreekt, zoals posters over borstvoeding, draagt bij aan een vrouwelijk georiënteerde werkomgeving. Deze vrouwelijke informatie is uiteraard noodzakelijk in de context van een kinderdagverblijf maar mag niet overheersen om meer mannen te kunnen aantrekken volgens [Expert bij CLB 1], [Expert in welzijn], [Stafmedewerker koepelorganisatie] en [HR-expert bij werkgeversorganisatie]). Dit bevestigt volgens [HR-expert bij werkgeversorganisatie] het zogenoemde 'kip-en-ei-probleem': de werkomgeving moet worden aangepast, maar deze aanpassingen gebeuren pas op het moment dat mannen instromen in de organisatie.

5.2.5 Genderneutrale communicatie

Ook de manier waarop intern wordt gecommuniceerd, kan onbedoeld uitsluiting in de hand werken. De genderstereotiepe aanspreking is volgens [Stafmedewerker koepelorganisatie] een werkpunt voor werkgevers. Er wordt nog steeds gewerkt met de aansprekingen 'kinderbegeleidster' en 'kinderverzorgster', waardoor mannen niet actief worden betrokken in de interne communicatie van het kinderdagverblijf. Dit werd bevestigd door de eerste werkervaring van [Mannelijke medewerker kinderopvang]. Hij heeft het management hierop aangesproken, waarop de aansprekende titel veranderde van 'onthaalmoeders' naar 'onthaalouders'. Een genderneutrale aanspreking is ook belangrijk in vacatures om een divers doelpubliek te kunnen aanspreken ([Expert bij CLB 3]) .

5.2.6 Beeldvorming

Een andere belangrijke factor in het aantrekken van mannen is beeldvorming. Zoals eerder aangehaald, speelt het een cruciale rol in het creëren van een manvriendelijke werkomgeving binnen de fysieke kinderopvang. Ook in het bredere werkveld is deze beeldvorming belangrijk. Brochures, foto's en video's die gedeeld worden met de werkgevers, moeten de aanwezigheid van mannen in de sector zichtbaar maken zodat mannelijke sollicitanten zich herkennen in het personeelsbestand

van de kinderopvang ([Expert bij CLB 2], [Expert in kinderopvang], [Expert in zorg], [Stafmedewerker koepelorganisatie] en [HR-expert werkgeversorganisatie]). Op die manier kunnen huidige mannelijke medewerkers in de kinderopvang rolmodellen vormen voor toekomstige mannelijke werkrachten ([Expert in kinderopvang] en [Expert bij CLB 3]). Dit materiaal bereikt volgens [Stafmedewerker koepelorganisatie] echter niet de actoren in de brede samenleving.

Om die reden is het cruciaal om de media te betrekken in de promotie van de sector. Volgens de meerderheid van de respondenten is de media een vereiste actor om het beleid rond meer mannen in de kinderopvang uit te kunnen werken ([Stafmedewerker koepelorganisatie], [Expert in kinderopvang], [Expert Gender] en [Mannelijke medewerker kinderopvang]). Zo werd bijvoorbeeld een televisieprogramma gelanceerd waarbij een man tewerkgesteld was in de zorgsector. Hiermee werd gepoogd om het beeld van mannen in de sector bij het brede doelpubliek te normaliseren. Deze normalisatie kan leiden tot een piek in het aantal mannen dat een job in de zorg- en welzijnssector opneemt en in de kinderopvang in het bijzonder. Deze promotiecampagnes zijn niet budgetvriendelijk waardoor er wordt geijverd om samen te werken binnen de zorg- en welzijnssector om in het algemeen meer mannen aan te trekken, omdat ze samen meer middelen hebben. Door televisieprogramma's en soortgelijke campagnes probeert men de stereotypes te doorbreken die zeer diep geworteld zijn. Pas na het doorbreken van die stereotypes kan er politieke druk ontstaan, waardoor dit thema op de politieke agenda kan belanden. [Expert bij CLB 1] is echter van mening dat de sector hierin het voortouw moet nemen, vermits het onrealistisch is om te verwachten dat mediacampagnes het beeld van de sector fundamenteel zullen veranderen zonder structurele veranderingen binnen de sector zelf. Het is opmerkelijk dat de experts verschillen in hun opvatting over welke instantie verantwoordelijk zou moeten zijn om actie te ondernemen.

5.2.7 Personeelstekort

Het personeelstekort kan een extra barrière vormen in de aanwerving van mannen in de kinderopvang, aangezien de bijkomende investeringen die vereist zijn voor dergelijke promotiecampagnes vaak weinig resultaten opleveren ([Expert bij VDAB]). Bovendien zijn werkgevers op dit moment blij met elke gekwalificeerde kandidaat die zich aanbiedt, waardoor vrouwelijke sollicitanten zeker niet de deur worden gewezen. [Expert in kinderopvang] ziet twee mogelijkheden om het bestaande personeelstekort op te lossen.

Een eerste mogelijkheid bestaat uit het verhogen van het opleidingsniveau. Hier staat de sector echter twijfelachtig tegenover aangezien dit bij de invoering van een verplicht getuigschrift een averechts effect had op de werknemersaantallen in de sector. Hierbij is het onduidelijk of het effect van het verhogen van de opleiding een gendercomponent bevat ([Expert bij VDAB]). Het tegengestelde effect wordt weerlegd door voorbeelden uit andere landen zoals Noorwegen en Duitsland, waarbij het verhogen van de opleiding heeft bijgedragen aan een grotere instroom van mannen in de sector (European Commission, 2020). Het is daarbij wel essentieel dat deze verschuiving gepaard gaat met een loonsverhoging, aangezien het om hoger opgeleide profielen gaat. De uitdaging is echter dat de kinderopvangsector zelf over beperkte financiële middelen

beschikt. Daarmee komt de verantwoordelijkheid bij de overheid te liggen, die op politiek niveau beslist over de beschikbare budgetten ([Stafmedewerker koepelorganisatie]).

Een tweede piste bestaat uit het vergroten van de groep sollicitanten door een brede doelgroep aan te spreken, zoals onder andere mannen. Hierbij kunnen alternatieve instaproutes een oplossing bieden op het probleem via bijvoorbeeld assistent-functies die geen kwalificatievereisten hebben, waarbij men via een traject dat werken en leren combineert kan doorgroeien. In het verlengde van dergelijke trajecten is het essentieel om een correcte en faire verloning te garanderen in verhouding tot het geleverde werk ([Expert in kinderopvang]). [HR-expert bij werkgeversorganisatie] geeft aan dat dit zonder financiële steun van de overheid niet haalbaar zal zijn. Bovendien rijst de vraag of dergelijke maatregelen meer mannen zullen aantrekken, aangezien andere sectoren aantrekkelijk blijven door hogere loonperspectieven, iets wat in de kinderopvang momenteel ontbreekt.

5.2.8 Genderquota

Het debat rond genderquota om diversiteit te bevorderen roept gemengde reacties op. Hierover worden enkele kritische kanttekeningen geplaatst. Volgens [Stafmedewerker koepelorganisatie] kunnen quota een goed vertrekpunt zijn om de genderdiversiteit in de zorg- en welzijnssector te stimuleren en rolpatronen te doorbreken. Tegelijkertijd vormt de vrije beroepskeuze een belangrijk obstakel, aangezien er voldoende mannen bereid moeten zijn om effectief in de sector aan de slag te gaan. [Expert in zorg] en [HR-expert bij werkgeversorganisatie] achten de invoering van een dergelijk systeem weinig haalbaar in de praktijk. Enerzijds kan de aanwezigheid van meer mannen in de kinderopvang moeilijk een absolute prioriteit vormen. Zonder aandacht te besteden aan interesse, competenties en motivatie van kinderbegeleiders, kan dit ten koste gaan van de kwaliteit van de opvang. Anderzijds zijn er volgens de eerder vernoemde experts dringendere uitdagingen in de sector, zoals de structurele krapte op de arbeidsmarkt.

5.2.9 Voorbereiding en begeleiding bij instroom van mannen

Indien mannen starten in de sector is begeleiding van de man in kwestie en van de collega's van het team waarin hij terechtkomt essentieel om de integratie en retentie van mannelijke kinderbegeleiders te bevorderen. Deze begeleiding van mannen moet op verschillende momenten in hun carrière aanwezig zijn. [Expert bij CLB 1] geeft aan dat mannelijke studenten vooraf attent moeten worden gemaakt dat ze terechtkomen in een vrouwelijk gedomineerde sector, waarin ze mogelijk geconfronteerd worden met negatieve reacties. Daarnaast benadrukken [Expert in kinderopvang], [Expert Gender] en [Expert bij CLB 1] dat het (voornamelijk vrouwelijke) team van kinderbegeleid(st)ers goed moet worden voorbereid op de komst van een mannelijke collega. Het is belangrijk dat de teamleden weten hoe ze hem op een respectvolle en open manier kunnen onthalen. Een goede voorbereiding stelt de huidige medewerkers van het team in staat om zich vooraf een mening te vormen over de mannelijke medewerker, zodat ze gepast kunnen reageren op het moment dat hij het team komt versterken. Op die manier kan op een goede manier het ijs worden gebroken.

6. Conclusie

Dit beleidsproject heeft op systematische wijze de oorzaken en drempels in kaart gebracht die bijdragen aan de structurele ondervertegenwoordiging van mannen in de kinderopvang. De analyse toont aan dat het probleem veel dieper gaat dan individuele keuzes. Het is geworteld in een brede maatschappelijke context van genderstereotypering en sociale acceptatie.

Centraal staat de stereotiepe beeldvorming over zorg en opvoeding als een vanzelfsprekend vrouwelijk beroep. Deze beelden worden vanaf jonge leeftijd via media, onderwijs en sociale contexten weergegeven. Het gevolg is dat jongens zelden op een spontane of natuurlijke manier in contact komen met het idee dat een carrière in de kinderopvang een waardevolle of passende optie voor hen kan zijn. Dit wordt versterkt door een traditionele benadering van studiekeuzebegeleiding, die vaak onbewust verder bouwt op bestaande gendernormen in plaats van deze kritisch te bevragen of open te breken bij de student.

Zelfs wanneer jongens of mannen interesse tonen in de sector, blijkt dat zij vaak afgeschrikt worden door sociale druk vanuit hun omgeving. Familie, vrienden en zelfs onderwijsprofessionals kunnen twijfels of bezorgdheden uiten over hun keuze, of in sommige gevallen hun motieven in vraag stellen. Deze sociale drempels zorgen ervoor dat potentiële mannelijke kandidaten zich op voorhand al buitengesloten voelen, nog voor ze de sector effectief betreden.

De aantrekkelijkheid van de kinderopvangsector op zich vormt eveneens een obstakel. Lage lonen, hoge werkdruk en beperkte doorgroeimogelijkheden ontmoedigen jongeren in het algemeen, en mannen in het bijzonder, om een loopbaan in de sector te overwegen. Voor wie wel de stap zet, blijkt de werkvloer vaak een spiegel te zijn van de stereotiepe verwachtingen die daarbuiten leven. Communicatie en werkcultuur worden vooral op een vrouwelijk manier gevoerd, wat bijdraagt aan een gevoel van vervreemding en een gebrek aan inclusiviteit. Mannelijke rolmodellen zijn schaars, en mannen die er wel actief zijn, krijgen zelden de kans om elkaar te ontmoeten, ervaringen uit te wisselen of ondersteund te worden in hun professionele ontwikkeling. Ook ontbreekt het vaak aan gerichte begeleiding die rekening houden met hun unieke positie binnen het team.

Al deze factoren zorgen ervoor dat het aantal mannen in de kinderopvang beperkt blijft, wat op zijn beurt het beeld in stand houdt dat dit een vrouwelijke sector is, een vicieuze cirkel die moeilijk te doorbreken valt. Dit heeft niet alleen gevolgen voor de representatie en gendergelijkheid, maar ook voor de kwaliteit en veerkracht van de sector zelf. In tijden van ernstig personeelstekort is het onhoudbaar om de helft van de potentiële arbeidsgroep, namelijk mannen, systematisch uit te sluiten of te ontmoedigen.

Om echte vooruitgang te boeken, is een geïntegreerde aanpak nodig die inzet op meerdere niveaus: van onderwijs en begeleiding over communicatie en werkcultuur tot beleid en arbeidsvoorwaarden. Alleen door bewust te investeren in genderneutrale studiekeuzebegeleiding, inclusieve campagnes, manvriendelijke werkomgevingen en de zichtbaarheid van mannelijke professionals, kan de sector evolueren naar een evenwichtiger geheel.

7. Beleidsaanbevelingen

Om het aantal mannelijke medewerkers in de kinderopvang te vergroten, richten we ons op drie kernaspecten: het doorbreken van maatschappelijke stereotypen, het stimuleren van de instroom en het beperken van de uitstroom. Voor elk van deze aspecten hebben we een beleidsadvies opgesteld, zodat we het probleem vanuit meerdere invalshoeken kunnen aanpakken. Het is daarbij belangrijk om op verschillende aspecten tegelijk in te zetten, want één enkele actie zal niet volstaan om duurzame verandering te realiseren, zoals blijkt uit de interviews.

7.1 Media (doorbreken van maatschappelijke stereotypen)

Het bevorderen van de deelname van mannen in de kinderopvang is een belangrijke maatschappelijke doelstelling, die zowel de kwaliteit van de zorg als de diversiteit van het beroep ten goede komt. De doelstelling van deze beleidsaanbeveling is dan ook bewustwording creëren rond het thema mannen in de kinderopvang en de stereotypen die daarmee gepaard gaan. Om dit doel te realiseren, is het van belang dat er bewustwording wordt gecreëerd rond de rol van mannen in de kinderopvang. Het creëren van een culturele verandering in de samenleving vereist geduld, en moet gericht zijn op langdurige impact.

Zoals in de resultaten besproken, kan een campagne specifiek gericht op dit thema op korte termijn verheldering brengen, maar de effectiviteit hiervan is vaak pas op lange termijn zichtbaar. Door de langdurige aard van de culturele veranderingen die beoogd worden, is het niet realistisch om te verwachten dat een campagne snel zal resulteren in substantiële gedragsveranderingen. Bovendien zijn de kosten van een grootschalige campagne vaak hoog en moeilijk te rechtvaardigen wanneer het effect ervan niet onmiddellijk zichtbaar is.

In de interviews wordt geadviseerd om als alternatieve strategie te kiezen voor een langdurige integratie van het thema in een breed toegankelijk, populaire mediavorm, zoals televisie ([Stafmedewerker koepelorganisatie]). Een haalbare en kosteneffectieve manier om het bewustzijn te vergroten, is door een personage (een man) te introduceren in een bekend programma, zoals Thuis. Aangezien dit programma wordt uitgezonden op de VRT, een publieke zender, zullen de bijkomende kosten hiervan minimaal zijn. Het idee is om een mannelijke kinderbegeleider als vast personage in de serie op te nemen. Door zijn rol als opvoeder in de kinderopvang op een realistische maar positieve manier te tonen, wordt het publiek geleidelijk gewend aan het idee van mannen in deze kinderopvang, of zelfs in de zorgsector.

Bij deze aanbeveling worden een aantal kosten verwacht. Allereerst zijn er de productiekosten, al verwachten we dat deze in dit voorstel beperkt. Dit zijn extra kosten die verbonden zijn aan de ontwikkeling van het scenario en de uitwerking van het karakter, inclusief een eventuele vergoeding voor een acteur. Ook moet rekening worden gehouden met indirecte kosten, zoals de tijdsinvestering van beleidsmedewerkers. Verder bestaat het risico dat de boodschap niet het gewenste effect

sorteert of slechts een beperkte impact heeft. Ten slotte betreft het een langdurige investering, waarvan de resultaten op korte termijn niet altijd direct meetbaar zullen zijn.

Daartegenover staan belangrijke baten. Deze aanpak maakt het mogelijk om een groot en divers publiek te bereiken, met name binnen een trouw en breed Vlaams kijkerspubliek. Door herhaalde en herkenbare blootstelling kan een langdurige impact worden gerealiseerd. Kijkers kunnen zich identificeren met de personages, wat op subtiele wijze kan bijdragen aan gedragsverandering. Bovendien verhoogt deze aanpak de zichtbaarheid van het beroep van kinderbegeleider, in het bijzonder voor mannen.

Een televisieserie biedt het voordeel van langdurige en consequente blootstelling. Het karakter zou niet slechts eenmalig verschijnen, maar integraal deel uitmaken van de verhaallijn. Dit maakt het mogelijk om vooroordelen over mannen in de kinderopvang op een subtiele, maar diepgaande manier te doorbreken. Langdurige zichtbaarheid draagt bij aan het normaliseren van de rol van mannen in de kinderopvang en zorgt ervoor dat het publiek zich in een vertrouwde context kan aanpassen aan deze verandering. De impact van zo'n aanpak zou zich op termijn kunnen vertalen naar een verschuiving in de publieke perceptie van kinderopvang als een beroep voor zowel mannen als vrouwen. Dit kan zowel de interesse van mannen in de sector vergroten als de maatschappelijke acceptatie ervan versterken.

Het inzetten van een programma zoals Thuis heeft als voordeel dat het al een groot en breed publiek bereikt. De kosten van het integreren van een karakter zijn relatief laag in vergelijking met de kosten van een grootschalige campagne. Bovendien kan het gebruik van bestaande platformen zoals de VRT zorgen voor een bredere dekking zonder de noodzaak voor nieuwe reclame-inspanningen. De lange looptijd van de serie biedt de mogelijkheid om het onderwerp op lange termijn te behandelen, wat met een kortlopende campagne moeilijker zou zijn.

Het is aanbevolen dat het Agentschap Opgroeien deze langetermijnstrategie onderzoekt en eventueel samenwerkt met VRT of andere publieke zenders om het bewustzijn over de rol van mannen in de kinderopvang op een kosteneffectieve manier te vergroten. In plaats van een dure en kortstondige campagne, kan het integreren van een mannelijke kinderbegeleider in een populaire televisieserie zoals Thuis bijdragen aan de noodzakelijke verandering in maatschappelijke perceptie, en dit op een meer subtiele en duurzame manier.

7.2 Genderinclusieve herziening van studiekeuzetools

De huidige studiekeuzetools waarmee jongeren hun interesses en opleidingsmogelijkheden verkennen, blijken op meerdere vlakken gevoelig voor genderstereotiepe beeldvorming. Wanneer bepaalde opleidingen, zoals die tot kinderbegeleider, niet correct of niet volledig worden voorgesteld, vergroot dit de kans dat jongeren deze niet als een reële of aantrekkelijke optie beschouwen. Dit werd meermaals bevestigd in gesprekken met experts ([Expert in kinderopvang], [Expert in welzijn], [Expert bij CLB 1], [Expert bij CLB 2] en [Expert bij CLB 3]) en is bijzonder relevant in het kader van het nijpende tekort aan mannen in de kinderopvang. De problematiek is echter ruimer:

ook meisjes worden bijvoorbeeld onvoldoende gestimuleerd om technische richtingen te overwegen.

Opvallend is dat in de wetenschappelijke literatuur weinig tot geen aandacht wordt besteed aan mogelijke bias in keuzetools. Dit gebrek wijst op een blinde vlek die zowel beleidsmatig als onderzoekstechnisch aandacht verdient. Binnen de denktank MIK (Mannen In de Kinderopvang) werd dit punt voorgelegd aan experts, die het belang en de urgentie van dit thema onderschreven. Deze multisectoriële denktank werd opgericht vanuit Het Agentschap Binnenlands bestuur, Afdeling Gelijke Kansen om een integrale aanpak van deze complexe materie te stimuleren en te ondersteunen.

Een analyse van de "I Like"-test op Onderwijskiezer, een populaire tool van het CLB, toont dat de voorstelling van het beroep kinderverzorger beperkt blijft tot zorggerelateerde taken, zoals 'eten geven aan en verzorgen van baby's en peuters' (Vanderlocht). Het pedagogische luik van het beroep, dat net zo belangrijk is, blijft volledig onderbelicht. Hierdoor wordt het beroep gereduceerd tot zorgtaken, wat aansluit bij bestaande clichés en stereotiepe opvattingen. Dit versterkt bij jongens het beeld dat kinderopvang vooral draait om pampers en huilende kinderen, terwijl het in werkelijkheid een combinatie is van zorg én educatie, het zogenaamde *educare*-model. Een aangepaste omschrijving, zoals 'baby's en peuters verzorgen en opvoeden', zou jongeren een meer genuanceerd en correct beeld geven van het beroep.

Daarnaast blijkt het visueel materiaal in de keuzetests niet altijd representatief. Zo toont een tweede vraag over werken in een kinderdagverblijf enkel vrouwen op de bijhorende foto's, wat de genderstereotiepe associatie van dit werk met vrouwen verder in stand houdt. Beide vragen over kinderopvang in deze test schieten dus tekort op het vlak van inhoud en beeldvorming.

Het is bovendien aannemelijk dat niet enkel de inhoudelijke en visuele presentatie vooroordelen bevat, maar dat ook in de achterliggende formules en berekeningen bias kan voorkomen. Wanneer bepaalde vragen zwaarder doorwegen of onbedoeld gestuurd zijn, kunnen sommige richtingen structureel minder vaak aan bepaalde doelgroepen worden voorgesteld. Dit vormt een ernstige beperking op het vlak van keuzevrijheid en inclusiviteit.

Een herziening van deze studiekeuzetools biedt tal van voordelen, zoals ook blijkt uit de interviews. Ten eerste kunnen opleidingen en beroepen op een meer correcte, genuanceerdere en inclusievere manier worden voorgesteld, wat jongeren helpt om beter geïnformeerde keuzes te maken. Ten tweede is er een breed maatschappelijk draagvlak: deze aanpassing is niet enkel relevant voor de kinderopvang, maar ook voor sectoren zoals techniek, zorg en onderwijs waarbij de instroom genderongelijkheid nog sterk aanwezig is. Ten derde zijn de kosten van een herziening beperkt en gespreid over een lange termijn. De software achter de test moet worden aangepast, en teksten en beeldmateriaal moeten worden geactualiseerd. Deze investering rendeert over minstens tien jaar. De baten, waaronder betere studiekeuzes, grotere instroom in knelpuntberoepen, en een inclusievere arbeidsmarkt, zijn groot, ook al zijn ze niet eenvoudig te monetariseren.

De overheid beschikt hiermee over een laagdrempelige en kosteneffectieve hefboom om gendersegregatie in onderwijs en arbeidsmarkt structureel aan te pakken. Door in te zetten op de

herziening van keuzetools zoals de 'I Like'-test, kan een belangrijke stap worden gezet in de richting van gelijke kansen voor jongeren, ongeacht gender. Het is een investering in correcte beeldvorming, beter afgestemde studiekeuzes en uiteindelijk een evenwichtiger en inclusiever beroepenveld.

7.3 Aanpassing in de eindtermen lager onderwijs

Om de stereotiepe gedachten die leven in de maatschappij uit de wereld te helpen, kan het belangrijk zijn om deze aan te pakken bij de nieuwe generatie, namelijk de leerlingen in de lagere school. In de literatuur en interviews kwam geregeld naar voren dat de genderstereotypen zich ontwikkelen op jonge leeftijd (Davies, 2020)([Expert in kinderopvang], [Expert bij CLB 1], [Expert bij CLB 3]). Om genderstereotypen te doorbreken is het namelijk belangrijk om deze al op jonge leeftijd aan te pakken, aangezien onderzoek uitwijst dat kinderen zich al vroeg bewust worden van genderstereotypen.

In de huidige eindtermen voor het lager onderwijs, die van kracht zijn sinds 1 september 2015, staat onder eindterm 2.1 het volgende vermeld: "De leerlingen kunnen illustreren dat verschillende vormen van arbeid verschillend toegankelijk zijn voor mannen en vrouwen en verschillend gewaardeerd worden" (Agentschap voor Hoger Onderwijs Volwassenenonderwijs Kwalificaties en Studietoelagen en Afdeling Kwalificaties en Curriculum, 2025). Deze formulering blijft echter vaag en laat veel ruimte voor interpretatie. Het is niet duidelijk wat hier concreet mee bedoeld wordt, noch hoe dit vertaald moet worden naar de klaspraktijk.

Op 15 mei 2025 werden de nieuwe eindtermen voor het lager onderwijs voorgesteld, die van kracht worden vanaf het schooljaar 2025-2026. Aangezien de huidige eindtermen binnenkort vervangen worden, is het niet zinvol om een herformulering van eindterm 2.1 voor te stellen. Het is wél relevant om de nieuwe eindtermen te analyseren. Opmerkelijk is dat in de nieuwe eindtermen het thema 'gender in beroepen' volledig afwezig lijkt (Onderwijs Vlaanderen, 2025). Dat is verrassend, zeker in een samenleving die steeds meer inzet op inclusie en gelijke kansen. Wij pleiten er dan ook voor om dit belangrijke thema opnieuw op te nemen in het curriculum. Een mogelijke formulering van een eindterm zou kunnen zijn: "De leerlingen kunnen benoemen dat mensen, ongeacht gender, elk beroep kunnen uitoefenen, en ze kunnen voorbeelden geven van hoe stereotypen rond beroepen doorbroken kunnen worden".

Kinderen leren beter en onthouden meer wanneer ze ook praktijkervaring opdoen. Daarom is het belangrijk om theoretisch onderwijs aan te vullen met praktische ervaringen. We stellen dan ook voor om ontmoetingsdagen te organiseren voor leerlingen in het lager onderwijs. Tijdens deze dagen maken kinderen kennis met verschillende beroepen, bijvoorbeeld in de kinderopvang en de zorg, maar ook in sectoren zoals de brandweer. Door het initiatief breed op te zetten, krijgen kinderen de kans om op een laagdrempelige manier diverse beroepen van dichtbij te ervaren. Op die manier kunnen hardnekkige ideeën over 'typisch' mannen- of vrouwenwerk doorbroken worden via concrete ervaringen. Daarbij is het wel belangrijk dat op die bezoeken zowel mannen als vrouwen aanwezig zijn. Indien dit niet het geval is, zal dat net hun stereotiepe gedachten bevestigen.

Het uiteindelijke doel is om gelijke kansen te bevorderen, leerlingen aan te moedigen tot een bewuste studiekeuze en hen een bredere kijk te geven op maatschappelijke rollen en loopbanen.

Aan deze beleidsaanbeveling zijn ook enkele kosten verbonden. Zo is er voorbereidingstijd nodig voor leerkrachten om de bezoeken inhoudelijk vorm te geven. Daarnaast moeten er draaiboeken en educatief materiaal ontwikkeld worden. Ook is een vergoeding aangewezen voor kinderdagverblijven en andere organisaties die aan het initiatief meewerken. Tot slot moet het vervoer van de leerlingen naar de ontmoetingsdagen georganiseerd en bekostigd worden.

Tegenover deze kosten staan belangrijke maatschappelijke baten. Kinderen worden zich bewust van genderstereotypen en leren kritisch nadenken over de traditionele rolverdeling in beroepen. Ze ervaren dat geen enkel beroep voorbehouden is aan een bepaald gender. Bovendien draagt het initiatief bij aan een ruimere loopbaanoriëntatie: leerlingen worden gestimuleerd om open te staan voor diverse studierichtingen en beroepskeuzes, los van gangbare verwachtingen.

Hoewel deze aanbeveling inhoudelijk sterk aansluit bij bestaande eindtermen, blijft de haalbaarheid ervan een aandachtspunt. De recente kritiek op de vernieuwing van de eindtermen in het lager onderwijs toont aan dat er binnen het onderwijsveld en de politiek gevoeligheid bestaat voor bijkomende verplichtingen. De vraag rijst dan ook of er voldoende ruimte en bereidheid is om dit in de praktijk te brengen. Toch biedt de toenemende diversiteit in de samenleving én het feit dat ook andere sectoren mee baat hebben bij deze aanpak, een breder draagvlak. Hierdoor blijft de kans op implementatie reëel, al beoordelen we deze maatregel als een van de minst haalbare van de vier opties die we voorstellen.

7.4 Vormingsmoment/bijscholing teamverantwoordelijken (beperken van drempels en uitstroom)

Een bijkomende beleidsaanbeveling richt zich op het aanpakken van genderstereotypen op de werkvloer in de kinderopvang. Zoals blijkt uit de interviews verloopt de integratie van een mannelijke collega op de werkvloer momenteel niet optimaal en voelen mannen zich vaak niet op hun plaats tussen de vrouwelijke collega's in de kinderopvang. Om meer mannen aan te trekken en vooroordelen ten aanzien van mannelijke collega's te beperken, is het belangrijk dat ze zich welkom voelen en goed ontvangen worden in het team. Deze beleidsaanbeveling heeft enerzijds tot doel de drempels en de uitstroom van mannelijke kinderbegeleiders te verlagen, en anderzijds de bewustwording rond genderstereotypen te bevorderen door praktijkgericht materiaal aan te bieden.

Om deze doelstellingen te bereiken raden we aan een gezamenlijke bijscholingscursus te organiseren vanuit Kind en Gezin, voor de teamverantwoordelijken in de kinderopvang. In deze bijscholing willen we één voor één enkele stellingen voorleggen aan de teamverantwoordelijken over stereotypen rond mannen in de kinderopvang. Enkele voorbeelden van stellingen zijn: 'Er moet meer gedaan worden om mannen aan te trekken voor voorschools onderwijs, en om ze daar te houden', 'Mannen zijn even geschikt als vrouwen om te werken in de kinderopvang' en 'Het wantrouwen tegenover mannelijke opvoeders toont een hardnekkig genderstereotype'.

Deze stellingen kunnen verder uitgebreid worden om alle vooroordelen aan bod te laten komen in deze bijscholing, die plaatsvindt in een aparte ruimte in het kinderdagverblijf. Aan de hand van de stellingen wordt een debat tussen de teamverantwoordelijken opengetrokken. De lesgever, van Kind en Gezin, zal hierna enerzijds het vooroordeel verder toelichten of aanvullende informatie verstrekken en anderzijds het vooroordeel ontkrachten in de context van de kinderopvang. Hierbij moet de lesgever een luisterend oor bieden aan de teamverantwoordelijken uit de praktijk.

Na de dialoog aan de hand van de stellingen wordt er concrete informatie gedeeld met de teamverantwoordelijken om hen, nu ze meer bewust zijn over hun vooroordelen, te leren om een mannelijke kinderbegeleider te verwelkomen in het team. Deze concrete informatie moet zowel het individuele aspect van de nieuwe mannelijke collega bevatten als het teamaspect. Op individueel niveau kan informatie worden gedeeld over een mentor waar een nieuwe mannelijke collega zijn hart kan luchten over bezorgdheden omtrent reacties van ouders of andere aspecten van het werk als kinderbegeleider in de kinderopvang. Zoals wordt ondersteund door [Expert Gender] en [Expert in welzijn] moeten teamleden van de nieuwe mannelijke collega eveneens worden voorbereid op de aankomst van een mannelijk teamlid om te trachten de vooroordelen van de collega's weg te nemen en bij de intrede van de nieuwe mannelijke collega op een respectvolle en gepaste manier te reageren. Voor deze voorbereiding kan de teamverantwoordelijke de stellingen die werden gebruikt in zijn eigen bijscholing hanteren als uitgangspunt. In de bijscholing moet gestimuleerd worden om dit gesprek aan te gaan met de huidige teamleden maar dat de teamverantwoordelijke deze voorbereiding op een eigen manier kan invullen (aan de hand van stellingen in een groepsgesprek of via een interactief platform op een vormingsmoment, in een informerende bundel de informatie doorgeven aan teamleden, etc.).

Aan deze beleidsaanbeveling is echter ook een kostenplaatje verbonden dat niet uit het oog mag worden verloren. De financiële impact kan immers een doorslaggevende factor zijn in de beslissing om deze beleidsaanbeveling te implementeren binnen het kabinet van minister Gennez. Zo moeten zowel de teamverantwoordelijken in de kinderopvang als de lesgever vanuit Kind en Gezin tijd vrijmaken voor deze bijscholing. De bijhorende opportuniteitskosten kan men uitdrukken in functie van het uurloon, vermenigvuldigd met het aantal uren van de bijscholing. Ook beleidsmedewerkers moeten tijd investeren in de voorbereiding van deze bijscholing om een effectief resultaat te kunnen realiseren. De verwachte baten rechtvaardigen de investeringen die voor dit project nodig zijn. Zo bevatten de baten de bewustwording van vooroordelen over mannen in de kinderopvang. Deze bewustwording en ontkrachting van de vooroordelen zal het imago van de kinderopvang verbeteren waardoor de instroom van mannelijke medewerkers wordt bevorderd en de uitstroom doet afnemen. Bovendien krijgen jonge kinderen door meer mannen in de kinderopvang toegang tot diversere rolmodellen. Ook ouders kunnen voordeel halen uit meer mannelijke medewerkers omdat ze op die manier positieve ervaringen kunnen opdoen over het thema. Dit leidt tot het structureel doorbreken van stereotypen op lange termijn.

8. Bijlagen

8.1 Interviewleidraad aspect studiebegeleiding en loopbaanbegeleiding

1. Is er volgens u voldoende aandacht in het onderwijsveld voor het doorbreken van genderstereotypen bij studiekeuzeadvies en waarom?
2. Welke rol ziet u weggelegd voor studiebegeleiders (zoals CLB's, leerkrachten, trajectbegeleiders) in het oriënteren van jongens richting de kinderopvang?
 - a. Wat zijn volgens u de voornaamste redenen waarom studiebegeleiders jongens wel of niet aanmoedigen voor een richting in de kinderopvang?
 - b. Merkt u een verschil in hoe deze richting wordt voorgesteld aan jongens versus meisjes?
 - c. Welke partners (onderwijs, sectororganisaties, jeugdwerk, media...) acht u cruciaal om de genderstereotypen te veranderen?
3. Hoe denkt u dat de stereotiepe beeldvorming van het beroep kinderbegeleider meespeelt in het geven van studiekeuzeadvies?
4. Zitten er vooroordelen in de testen van loopbaanbegeleiders/studiebegeleiders omtrent job/studiekeuze?
 - a. Hoe wordt de opleiding voorgesteld?
 - i. Zorg jij graag voor kinderen vs. leer jij graag aan kinderen?
5. Op welke punten ligt de klemtoon tijdens de opleiding/ bijscholing tot kinderbegeleid(st)er? Zorg of educatie?
 - a. Wat kan er veranderd worden om dit inclusiever te maken?
6. Moeten volgens u ook jongens die geen interesse aangeven in de zorg/ educatieve sector de keuzemogelijkheid krijgen aangereikt door een studieloopbaanbegeleider?
7. Welke richtlijnen of trainingen voor studiebegeleiders over het vermijden van genderstereotiep advies bestaan er?
8. Welke beleidsmaatregelen (op lokaal, provinciaal of Vlaams niveau) zouden volgens u kunnen bijdragen aan een grotere instroom van jongens in deze sector?

8.2 Interviewleidraad aspect werkgevers en werkgeversorganisaties

1. Hoe kijken werkgevers volgens u naar mannen die in de kinderopvang willen werken?
 - a. Worden er vanuit het werkveld drempels of terughoudendheid gedeeld met betrekking tot het inzetten van mannen in bepaalde functies of taken? Zo ja, welke?
2. Worden mannelijke kandidaten anders benaderd tijdens sollicitatieprocedures?
 - a. Hoe worden werkgevers ondersteund of aangespoord om bewuster om te gaan met (onbewuste) vooroordelen bij werving en selectie?
 - b. Welke stappen kunnen werkgevers nemen om meer mannen aan te trekken in de kinderopvang?
3. Is er binnen Vlaanderen een beleid of zijn er specifieke initiatieven die zich richten op meer genderdiversiteit binnen kinderopvang, zo ja welk beleid?
4. Welke initiatieven of praktijken bestaan er waarbij mannen actief worden aangemoedigd om te solliciteren voor kinderopvangfuncties?
5. Wanneer een werkgever moet kiezen tussen een mannelijke en een vrouwelijke kandidaat voor een functie in de kinderopvang, speelt de wens naar meer genderdiversiteit of het aanbieden van mannelijke rolmodellen voor kinderen dan een rol in de aanwervingsbeslissing?
6. Wat zou er moeten veranderen binnen kinderopvangcentra om ruimte te maken voor andere (minder 'vrouwelijke') manieren van zorgen en opvoeden?
7. Ziet u een verandering in de houding van werkgevers ten opzichte van mannelijke medewerkers in de kinderopvang?

8.3 Interviewleidraad aspect mannelijke medewerker in de kinderopvang

1. Wat heb je in het middelbaar gestudeerd, en erna?
2. Hoe ziet jouw loopbaan eruit?
3. Had jij tijdens je schooltijd het gevoel dat er voldoende aandacht was voor het doorbreken van genderstereotypen bij studiekeuzeadvies?
 - a. In hoeverre denk je dat het stereotiepe beeld van 'kinderbegeleider = vrouw' meespeelt in hoe jongens worden begeleid bij hun studiekeuze?
4. Werd jij actief aangemoedigd om een richting zoals kinderzorg of pedagogie te overwegen? Door wie?
5. Wat waren volgens jou de voornaamste redenen waarom mensen in je omgeving (leerkrachten, CLB, ouders...) je wel of niet stimuleerden om voor een job in de kinderopvang te kiezen?
6. Had je de indruk dat een opleiding richting kinderopvang anders werd voorgesteld aan jongens dan aan meisjes? Hoe ervaarde jij dat?
 - a. Hoe werd de opleiding tot kinderbegeleider aan jou voorgesteld? Lag de nadruk meer op 'zorg voor kinderen' of op 'educatie'?
 - b. Wat sprak jou persoonlijk het meest aan: voor kinderen zorgen of kinderen iets bijleren?
 - c. Wat viel je op tijdens je opleiding of bijscholing? Lag de focus vooral op zorgaspecten of meer op het pedagogische/educatieve luik?
7. Heb je studiekeuzetesten gedaan? Wat kwam hier uit?
 - a. Denk je dat er in studiekeuzetesten of gesprekken vooroordelen zitten over welke jobs 'passen' bij jongens of meisjes? Heb jij dat zo ervaren?
8. Vind jij dat mannen die kiezen voor een genderstereotiepe richting beter begeleid moeten worden in het omgaan met genderstereotiepe vooroordelen?
9. Wat zou er volgens jou moeten veranderen in opleidingen of communicatie om jongens meer aan te moedigen voor dit beroep te kiezen?
10. Welke beleidsmaatregelen denk jij dat zouden helpen om meer jongens warm te maken voor een job in de kinderopvang?

8.4 Samenvattingen interviews

Samenvatting: interview Expert Kinderopvang

Tijdens het gesprek met deze expert werd het belang van studiebegeleiders besproken, vooral in de context van het motiveren van jongens om te kiezen voor een loopbaan in de kinderopvang. In Duitsland zijn al mooie resultaten geboekt door niet enkel meisjes richting jongensberoepen te begeleiden, maar ook omgekeerd. Volgens hem moeten studiebegeleiders al actief worden rond de leeftijd van 14 jaar, op het moment dat jongens nog ontvankelijk zijn en nog niet onder sociale druk staan om zich 'stoer' te gedragen. Een bezoek aan bijvoorbeeld een kinderdagverblijf op die leeftijd kan een groot verschil maken.

Toch worden jongens zelden aangemoedigd om in de kinderopvang te werken. Een van de grootste struikelblokken is dat alles wat met kinderen te maken heeft, nog steeds diepgeworteld als 'vrouwenwerk' wordt gezien. Hoewel er acties ondernomen zijn in België, met een lichte stijging van mannen in de kinderopvang van 0.9% naar 3.5%, blijkt het moeilijk om blijvende vooruitgang te boeken. Veel mensen die zulke projecten ondersteunen, raken op termijn vermoeid. Zo investeren bedrijven aanvankelijk enthousiast, maar haken ze na enkele jaren vaak af door de gewenste diversificatie in hun investeringen. In Noorwegen blijft men investeren om deze terugval te vermijden.

Een interessant gegeven is dat mannen vaak pas laat in hun traject openstaan voor een job in de kinderopvang. Vaak hebben ze als jongeren ervaring opgedaan in de sportwereld of de jeugdbeweging. Indien in deze pool van mogelijke werkkrachten gerekruteerd wordt, blijken ze gemotiveerd en succesvol. Het studiemateriaal is ook problematisch: handboeken bevatten zelden positieve mannelijke rolmodellen. Integendeel, mannen worden in deze context vaak geassocieerd met agressie of misbruik. Dit terwijl vaders tegenwoordig veel meer betrokken zijn bij de opvoeding en emotioneler zijn dan vroeger in de opvoeding van hun kind, waardoor ze een groter voorbeeld kunnen zijn binnen de kinderopvang. Beeldvorming speelt dus een cruciale rol. Het is cruciaal dat ook mannen op foto's van kinderdagverblijven staan, om een positief beeld te creëren.

De media kan hierbij een belangrijke partner zijn. Een televisieprogramma over een man die in de kinderopvang ging werken, had bijvoorbeeld een groot effect. Ook organisaties zoals VDAB en hogescholen spelen een rol. Toch blijkt dat publiciteit vaak enkel gericht is op witte, jonge meisjes. Dit versterkt de vicieuze cirkel in de rekrutering van de kinderopvang. Het inzetten van mannelijke docenten kan een verschil maken, omdat mannelijke studenten zich dan makkelijker herkennen in het lerarenkorps. Verder moeten ook de oriënteringstesten tegen het licht gehouden worden: ze bevatten vaak onbewuste stereotypen. De manier waarop vragen worden gesteld, zoals "Zorg je graag voor kinderen?" in plaats van "Speel je graag met kinderen?", kan al bepalend zijn. Dit moet verder worden onderzocht.

Scandinavische landen tonen hoe het anders kan. Daar is veel aandacht voor muziek en natuur in de kinderopvang, wat ook aantrekkelijker is voor mannen. De opleiding 'kinderzorg' draagt in België echter te veel het label 'zorg', wat mannen minder aanspreekt. Bovendien maakt de leeftijd van de

kinderen een verschil, want mannen voelen zich vaak comfortabeler met oudere kinderen, maar er zijn zeker ook jonge mannen die sterk zijn in de opvang van baby's en peuters.

Wat betreft richtlijnen voor studiebegeleiders is er echter nog weinig duidelijkheid. Beleidsmaatregelen zijn nodig op verschillende niveaus: individueel, in teams en naar jongeren toe. Ook ouders moeten beter geïnformeerd worden, onder andere via sociale media. Werkgevers kunnen overtuigd worden door te benadrukken dat mannen in de kinderopvang een oplossing kunnen zijn voor de huidige personeelstekorten in de kinderopvang. Specifieke sollicitatieprocedures voor mannen bestaan (nog) niet, maar het idee leeft dat dit onderzocht moet worden. Er zijn brochures geschreven om werkgevers aan te sporen mannen te rekruteren, maar de impact ervan is beperkt.

Er zijn beleidsinitiatieven om meer diversiteit in de kinderopvang te brengen, zoals de projectgroep: 'Mannen in de kinderopvang'. Toch blijkt dat projecten bij vrouwen met een migratieachtergrond vaak beter zelfstandig blijven draaien dan bij mannen. De hardnekkigheid van stereotiepe beelden maakt het moeilijker voor mannen om door te stromen. Al in 1986 werd er op Europees niveau gepleit voor 20% mannen in de kinderopvang tegen 2006. Dit doel werd in geen enkel Europees land behaald.

Tot slot kwamen twee mogelijke beleidsopties aan bod. Ten eerste: de opleiding verhogen. Hoewel men vreest dat mannen dan zouden afhaken, tonen cijfers uit Scandinavië en Duitsland aan dat bachelors ook daar haalbaar zijn. Ten tweede: de doelgroep verbreden en alternatieve instap-routes creëren, bijvoorbeeld via assistent-functies die doorstromen naar hogere opleidingen, mét een bijpassende verloning.

Samenvatting: interview Expert Gender

Tijdens het gesprek werd het gebrek aan mannen in de kinderopvang omschreven als een hardnekkig probleem dat diepgeworteld zit in genderstereotypen. Deze stereotypen ontstaan al vanaf de geboorte, wanneer meteen de vraag wordt gesteld: is het een jongen of een meisje? Deze onderhuidse verwachtingen worden van kinds af aan meegegeven en bepalen in grote mate de latere studiekeuze en loopbaanmogelijkheden.

Hoewel het onderwijs een belangrijke rol kan spelen in het doorbreken van deze stereotypen, zit het probleem dieper dan het onderwijs zelf. Jongens worden in de puberteit vaak ontmoedigd om voor een zorgberoep te kiezen, ondanks dat ze als kind actief zijn in speelpleinen of jeugdbewegingen. Kinderopvang wordt sociaal niet als een mannenberoep gezien. Hierdoor blijven de weinige mannen die er wel werken uitzonderingen, en kan het beroep moeilijk genormaliseerd worden. In Brussel is de situatie anders: daar is het personeel in de kinderopvang al voor 20% mannelijk, wat aantoont dat het anders kan.

In Vlaanderen wordt vooral gekeken naar de jongere generaties om verandering te brengen. Vaders staan vandaag al anders in hun rol dan de vaders van vorige generaties, waar stereotypering nog sterker aanwezig was. Toch blijft het idee bestaan dat gender en gelijke kansen vooral thema's zijn binnen vrouwenbeleid. De mannelijke dimensie van gender krijgt weinig aandacht, hoewel het thema genderidentiteit de laatste vijftien jaar wel prominent op de agenda staat.

De huidige maatschappelijke tendens van verrechtsing en anti-woke maakt het bovendien moeilijk om beleid te voeren rond gelijke kansen, omdat dit als een 'woke'-thema wordt beschouwd. Nochtans is het probleem duidelijk en is bijkomend onderzoek overbodig. Volgens velen is het zelfs onbegrijpelijk dat er ondanks de bekende oorzaken zo weinig gebeurt.

In de denktank rond mannen in de kinderopvang, op initiatief van gelijke kansen, zitten vertegenwoordigers van het beleid en de administratie (gelijke kansen, welzijn, onderwijs en werk), van hogescholen en opleidingsinstellingen en van het middenveld. Er werden belangrijke stappen gezet in sensibilisering en vorming rond het thema maar een gebrek aan middelen zet de continuering onder druk. Gender speelt een belangrijke rol, maar ook betaling en status van het beroep zijn factoren die meespelen. Een structureel probleem is dat gender in ons beleid vaak uitbestede wordt aan het middenveld, dat vanuit eigen invalshoek werkt en daardoor andere perspectieven uitsluit. Een neutrale overheid zou hier verschillende standpunten moeten integreren.

De Scandinavische landen tonen aan dat een langetermijnvisie kan leiden tot een kentering. In Vlaanderen is men gestopt met actie ondernemen zodra er een lichte stijging van het aantal mannen in de kinderopvang werd vastgesteld, waardoor het beleid stilviel. Zelfs tijdens de huidige crisis en het personeelstekort in de sector wordt er nauwelijks een beroep gedaan op mannen.

Een bijkomend obstakel is de gevoeligheid rond grensoverschrijdend gedrag. Het beeld dat mannen in de kinderopvang potentieel verdacht zijn, schrikt velen af. Daardoor spelen er zoveel factoren mee dat het niet mogelijk is om eenvoudig te stellen hoeveel mannen in de kinderopvang willen werken. Vaardigheden en interesse zijn zeker aanwezig, maar de maatschappelijke context en verwachtingen wegen zwaar door.

Werkgevers spelen ook een grote rol. Bij sollicitaties wordt vaak onbewust gekozen voor vrouwen. Als juryleden zich bewust worden van deze genderproblematiek, kan dit het aanwervingsproces positief beïnvloeden. Sommige werkgevers verkiezen expliciet een man omwille van het evenwicht in het team, anderen blijven vasthouden aan stereotypen. Ook ouders en teams moeten gesensibiliseerd worden om de meerwaarde van mannen in de kinderopvang te zien.

Begeleiders van studiekeuzes, zoals het CLB, zouden jongens meer moeten wijzen op kinderopvang als mogelijke carrière. Het bewustzijn van genderstereotypen bij deze begeleiders vormt het startpunt. Zij-instromers, mensen die via een carrièreswitch in de sector terechtkomen, moeten aangesproken worden op basis van hun interesses.

Binnen het onderwijs speelt vooral het kleuteronderwijs een belangrijke rol in het doorbreken van stereotypen. Cavarria ontwikkelde instrumenten om bewustwording te stimuleren, maar het gebruik ervan hangt sterk af van school tot school. Ook het beleid geeft adviezen, maar heeft geen zeggenschap over hoe eindtermen in de praktijk worden verwerkt.

Een horizontaal gelijke kansenbeleid is nodig om verschillende beleidsdomeinen – niet alleen gender, maar ook bijvoorbeeld handicap – te sensibiliseren. De combinatie van Welzijn en Gelijke Kansen onder minister Caroline Gennez zorgt momenteel voor een progressieve invalshoek. Toch werd in de beleidsbrief diversiteit wel genoemd, maar werden 'mannen in de kinderopvang' niet expliciet vermeld.

Partners zoals VDAB, de media, vrouwenorganisatie ROSA, het middenveld en de VVSG (Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten) spelen een cruciale rol. De media brengen te weinig positieve verhalen over mannen in zorgberoepen. Ook lokale besturen kunnen helpen door het onderwerp op te nemen in hun regierol. De VVSG publiceerde een brochure als ondersteunend document.

Een ander knelpunt is deeltijds werk. Veel vrouwen kiezen hiervoor na de geboorte van kinderen, wat een impact heeft op hun pensioen. Mannen ervaren minder sociale aanvaarding als zij deeltijds willen werken om voor hun kinderen te zorgen. Wanneer de visie verandert naar een gelijkwaardige rolverdeling binnen het gezin, kan dit ook deeltijds werken herverdelen.

Tot slot is er nood aan keuzevrijheid, waarbij mannen en vrouwen op basis van hun interesses en talenten een beroep kunnen kiezen. De rol van vaders is hierin cruciaal. Zij moeten de ruimte krijgen om hun rol op te nemen – van henzelf, maar ook van moeders en hulpverleners. Alleen op die manier kan het onevenwicht in de kinderopvang duurzaam aangepakt worden.

Samenvatting: interview Expert bij VDAB

Tijdens het gesprek met een expert bij de VDAB werd de problematiek rond het tekort aan mannen in de kinderopvang besproken vanuit het standpunt van de VDAB. Als belangrijkste oorzaak wees hij op het lage loon. Hij illustreerde dit aan de hand van een voorbeeld uit de jeugdbeweging: jongeren engageren zich met hart en ziel, maar kiezen uiteindelijk niet voor een carrière in de kinderopvang omdat de verloning te laag is. Ook het gebrek aan carrièremogelijkheden speelt een rol. Vanuit de werkgeverskant is er bovendien nog enige terughoudendheid om mannen aan te werven, onder andere door heersende stereotypen en een gevoel van ongemak rond mannelijke medewerkers in de sector.

Toch zijn er hoopvolle voorbeelden. In Duitsland leidde een jarenlang volgehouden project tot een stijging van het aantal mannen in de kinderopvang tot 20%. Zulke positieve veranderingen vragen aanzienlijke en langdurige investeringen, ook in Vlaanderen. De VDAB heeft in het verleden geprobeerd om via sensibiliseringsfilmpjes meer mannen naar de kinderopvang te trekken. Deze campagnes hadden echter weinig effect, wat wijst op hoe diep het beeld 'kinderopvang is voor vrouwen' in de samenleving verankerd zit.

Een belangrijk inzicht uit het gesprek is dat de VDAB niet bevoegd is om een actief beleid te voeren rond meer mannen in de kinderopvang. De organisatie richt zich op de ondersteuning van knelpuntberoepen. Beleidsmaatregelen rond genderdiversiteit in de sector zijn eerder een taak van actoren zoals Opgroeien of het kabinet Welzijn. Vaak wordt die rolverdeling verkeerd begrepen. Verder kwam de invoering van het verplichte getuigschrift door Opgroeien in 2014 ter sprake. Deze maatregel leidde tot een averechts effect: in plaats van meer instroom, haakten net meer mensen af.

Ook het werknemersstatuut werd besproken. Binnen de kinderopvang bestaat het 'Sui Generis'-statuut, waarbij vergoedingen gebeuren op basis van onkosten. Dit statuut biedt echter onvoldoende sociale bescherming, bijvoorbeeld op het vlak van pensioenrechten. Een degelijk tewerkstellingsstatuut is dan ook essentieel om de aantrekkelijkheid van de sector te verhogen.

Als mogelijke oplossingen worden een loonsverhoging en intensievere campagnes rond beeldvorming naar voren geschoven, al zijn beide ingrepen kostelijk en vragen ze aanzienlijke inspanningen.

Samenvatting: interview Expert in welzijn

Tijdens het gesprek met deze expert kwam sterk naar voren dat er nog veel lessen te trekken zijn voor de zorg- en welzijnsberoepen, vooral rond hoe kan ingezet worden op meer aantrekkelijke beeldvorming. De klassieke en stereotiepe beeldvorming die vandaag nog vaak overheerst, schrikt mensen af om voor een beroep in de zorgsector te kiezen. Vooral bij ouders leeft er weerstand wanneer mannen actief zijn in de kinderopvang, vaak uit kortzichtige angst voor misbruik. Deze negatieve percepties belemmeren niet alleen de instroom van mannen, maar houden ook bredere maatschappelijke vooroordelen in stand.

Ze benadrukte dat mannen een waardevolle invloed kunnen hebben op opvoedingssituaties. Ze spelen anders met kinderen, laten andere ervaringen toe, en zijn dus essentieel in alle fases van de kinderlijke ontwikkeling. Daarom pleit ze voor sensibilisering van ouders, bijvoorbeeld via campagnes vanuit organisaties zoals Opgroeien, om het draagvlak te vergroten. Als ouders positiever kijken naar mannen in de kinderopvang, zullen automatisch meer jongens zich ook geroepen voelen om voor opleidingen en beroepen in deze sector te kiezen.

Een bijkomend probleem is dat mannelijke studenten vaak moeilijker een stageplaats vinden of minder ondersteuning ervaren in de zorg- en welzijnssector, wat hun doorstroom naar andere sectoren stimuleert. De maatschappelijke perceptie blijft problematisch: zorg en welzijn worden vaak gezien als 'vrouwelijke' keuzes, iets dat nog sterker leeft in bepaalde allochtone culturen. Jongens die goed zijn met kinderen worden zelden actief georiënteerd naar de zorgsector. Hierdoor gaan veel talenten verloren.

Ze wees erop dat de negatieve beeldvorming rond zorgberoepen reeds invloed uitoefent op jongeren van 15-16 jaar, en dat de triggers voor beroepskeuze zich al rond de leeftijd van 9-10 jaar beginnen te vormen. Hierdoor missen ze veel kansen om kinderen warm te maken voor deze sector. Er is blijvende aandacht nodig om dit aan te pakken, onder andere door kritisch te kijken naar lesmateriaal en handboeken die stereotiepe beelden in stand houden.

De aantrekkelijkheid van zorgberoepen wordt beïnvloed door te tonen dat werken in de zorg fysiek én mentaal uitdagend en verrijkend is. Ze gaf het voorbeeld van spoedgevallen en intensieve zorg, waar het aandeel mannen veel hoger ligt (bijna 50%), mede dankzij de beeldvorming rond adrenaline, variatie en snelle actie. Zulke elementen zijn ook aanwezig op andere afdelingen, maar worden daar minder zichtbaar gemaakt.

Ze pleitte verder voor een systematische aanpak in onderwijs en oriëntatie: handboeken screenen op stereotypen, jongeren via stages in contact brengen met echte werkervaringen, en alert zijn op studiekeuzetesten die mogelijk vooringenomen zijn. De expert in welzijn benadrukte dat ontmoetingen met de sector, zoals een stage, jongeren een realistischer en aantrekkelijker beeld kunnen geven van zorg- en welzijnswerk.

Ook beleidsmatig ziet zij kansen: investeren in branding en beeldvorming is cruciaal, maar de budgetten voor zorgopleidingen zijn aanzienlijk kleiner dan bijvoorbeeld die voor STEM-opleidingen.

Ze is geen voorstander van positieve discriminatie of quota, maar gelooft in het verder uitbouwen van trajecten en opleidingen die mannen en vrouwen op een natuurlijke manier aantrekken.

Verder werd besproken dat doorgroeimogelijkheden en leiderschap binnen de sector aandacht verdienen. Er zijn weinig mannen in de kinderopvang, maar opvallend veel leidinggevende posities worden ingenomen door mannen. De expert in welzijn wees op de nood aan goed leiderschap dat talent, ongeacht gender, weet te benutten. Autonomie, een sterke teamdynamiek en doorgroeiperspectieven zijn belangrijke factoren om mensen te behouden in de sector, méér nog dan het loon alleen.

Werkgevers spelen hierin een sleutelrol. Zij moeten beseffen dat ze zich geen discriminatie kunnen permitteren en elk talent moeten koesteren. Goed leiderschap kan zorgen voor een betere match tussen medewerkers, kinderen en het team. Er zijn nog te weinig structurele initiatieven om mannen aan te trekken, en ook binnen de sector zelf kan meer aandacht gaan naar het creëren van stimulerende, gevarieerde werkomgevingen.

Ten slotte wees deze expert in welzijn erop dat investeringen in leiderschap binnen de sector een 'quick win' kunnen zijn. Vaak worden goede kinderbegeleiders zonder veel begeleiding tot leidinggevend benoemd, terwijl een goede leider andere vaardigheden nodig heeft. Investeren in kwalitatief leiderschap kan zorgen voor een fundamentele verandering in de manier waarop mannen én vrouwen de zorg- en welzijnssector beleven.

Samenvatting: interview Expert bij CLB 1

Tijdens het interview werd duidelijk dat de problematiek rond het lage aantal mannen in de kinderopvang een diepgeworteld en hardnekkig fenomeen is. De geïnterviewde werkt bij het CLB en biedt ondersteuning aan centra, onder meer op het vlak van secundaire processen en nascholingen. Ze ontwikkelen ook producten zoals de Onderwijskiezer. Daarnaast is de respondent betrokken bij overlegstructuren rond leerlingenbegeleiding, de denktank over mannen in de kinderopvang, maar stuurde een collega omdat het thema "mannen in de kinderopvang" niet hun core business is.

Hoewel het CLB niet rechtstreeks inzet op dit thema, was de organisatie wel betrokken bij een werkgroep rond mannen in de kinderopvang, al werd een collega hiervoor afgevaardigd. Er werden de laatste decennia al pogingen ondernomen in het onderwijsveld om de oververtegenwoordiging van vrouwen in zorgberoepen aan te pakken. Toch blijft dit probleem hardnekkig, mede door genderstereotypering.

Binnen het CLB hanteert men een genderneutrale methode om kinderen te oriënteren naar studierichtingen. De bedoeling is niet om leerlingen naar specifieke sectoren te sturen, maar om hen een brede blik en verschillende mogelijkheden te geven. Keuze is een manier van rekruteren, maar niet de rol van het CLB. Begeleiders moeten jongeren een palet van mogelijkheden bieden en doorvragen naar hun interesses. In de praktijk kijkt men eerder of een jongere een zorgend profiel heeft, dan dat men specifiek het beroep van kinderopvang naar voren schuift.

De Onderwijskiezer bevat keuzetesten die ontwikkeld zijn met Thomas More, maar deze zijn wat verouderd. Bij actualisering zou er meer aandacht moeten zijn voor genderneutraliteit, al blijft het gevaar bestaan dat de samenleving hier zelf nog niet klaar voor is. Een goede keuze begeleider neemt zowel persoonlijke interesses als de maatschappelijke context mee. Studenten moeten zich bewust zijn van mogelijke vooroordelen bij genderstereotype keuzes. Zo komen mannen in de kinderopvang automatisch in een overwegend vrouwelijke sector terecht, en moet de omgeving voldoende manvriendelijk zijn.

Er werd aangehaald dat vroeger het lager onderwijs nog genderneutraal was, maar vandaag overwegend een vrouwenberoep is. Gedrag dat typisch aan meisjes wordt toegeschreven, wordt toleranter benaderd dan typisch jongensgedrag. Als jongens vandaag vechten op de speelplaats, wordt dat als een ernstig probleem gezien, terwijl het vroeger als normaal werd beschouwd. De vraag rijst hoe mannen daarmee zouden omgaan en hoe dat het pedagogisch klimaat zou beïnvloeden.

Het is belangrijk dat mannen goed begeleid worden bij hun intrede in een vrouwelijke sector. Als vrouwelijke collega's goed weten hoe hiermee om te gaan, breekt dat het ijs. Zonder deze kennis kunnen er echter spanningen ontstaan. Net zoals bij het dragen van een hoofddoek in sommige scholen, moet men mannen bewust begeleiden en voorbereiden, zodat ze niet blind in zo'n werkomgeving stappen.

De verwachting dat rolmodellen in de media de oplossing bieden, is volgens de geïnterviewde niet realistisch. Media vergroten zaken graag uit en het is uiteindelijk de sector zelf die zich moet aanpassen. Het heeft zeker zin om stereotypen in handboeken te vermijden, maar de impact daarvan mag niet overschat worden. De stereotypen zitten zeer diep ingebakken in de samenleving. Vaak valt het niet op of een beroep als mannelijk of vrouwelijk wordt voorgesteld, en het is maar de vraag of dat daadwerkelijk de beeldvorming verandert.

Er werd benadrukt dat men moet vertrekken vanuit de visie van de jongens zelf: wat moet er veranderen in de sector opdat zij zich er welkom zouden voelen? De verwachting leeft dat als er meer mannen in de kinderopvang zouden werken, het er misschien 'bruter' aan toe zou gaan, maar hoe dat er concreet zou uitzien, is moeilijk te voorspellen.

Beleid kan zeker een rol spelen door promotiecampagnes te organiseren, maar de uitvoering ligt vooral bij het lokale niveau. Wil men echt iets veranderen, dan moet dit op verschillende beleidsniveaus gebeuren. Hoewel het loon een factor is, is het vooral het zorgende karakter van het werk dat de doorslag geeft. Als men puur voor het geld mensen aantrekt, zou dat ten koste kunnen gaan van de kwaliteit van zorg. Geld is zelden een duurzame motivator, al speelt maatschappelijk aanzien zeker een rol en moet het loon competitief blijven.

Het CLB zet wel in op een genderneutrale houding en diversiteit binnen de leerlingenbegeleiding. Daarbij is men voorzichtig met verwoording, maar er is een zekere bewustwording en men werkt samen met organisaties rond diversiteit. Toch blijft gedrag in de samenleving een slingerbeweging: momenteel lijken we terug te keren naar meer conservatieve visies. Ongelijkheid tussen mannen en vrouwen blijft bestaan, maar in het onderwijs is er soms sprake van een omgekeerde ongelijkheid. Zo zijn er veel meer jongens in het buitengewoon onderwijs en zijn er ook jongens die blijven zitten dan meisjes. Ook het aantal jongens dat voor geneeskunde kiest is beperkt, terwijl meisjes langzaam doorbreken in ingenieursrichtingen. In de vrouwelijke richtingen blijft doorbraak voor jongens moeilijk. Er is dus sprake van een mannenprobleem.

Op sociale media ontstaat een beweging waarbij jongens zich manifesteren via machogedrag. Het lijkt een poging om een positie terug te winnen die ze verloren zijn. Die manifestatie moeten we serieus nemen en bekijken hoe we daarmee omgaan.

Het probleem is diepgeworteld. Het kan niet met enkele eenvoudige maatregelen opgelost worden en vereist een aanpak op structureel niveau.

Samenvatting: interview Expert bij CLB 2

Tijdens het interview met [Expert bij CLB 2] werd ingezoomd op de rol van het onderwijsveld en andere betrokken actoren in het doorbreken van genderstereotypen, specifiek bij het studiekeuzeadvies rond zorggerichte opleidingen zoals kinderopvang.

Volgens haar is er binnen het onderwijsveld wel degelijk een groeiend bewustzijn rond genderstereotypen bij studiekeuzeadvies. Leerkrachten en begeleiders proberen het gesprek aan te gaan met leerlingen en hen te wijzen op minder voor de hand liggende opties, zoals zorgberoepen voor jongens. Toch merkt ze op dat jongens vaak snel aangeven dat dergelijke richtingen "niets voor hen" zijn. Wanneer er dieper wordt doorgevraagd, blijken er nog steeds stereotiepe beelden aan deze reacties ten grondslag te liggen. Ook ouders spelen hierin een rol; zij denken vaak niet automatisch aan zorgberoepen als een reële optie voor hun zonen.

Ze onderstreept het belang van een actieve rol voor studiebegeleiders, zoals CLB-medewerkers, in het doorbreken van deze stereotypen. Zij kunnen het verschil maken door niet alleen naar het antwoord van een leerling te luisteren, maar ook door te blijven doorvragen: "*Waarom is dat niets voor jou?*", "*Wat denk je dat die job inhoudt?*" Zo kunnen onderliggende beelden en misvattingen bespreekbaar gemaakt worden. Volgens De Meyer is hier echter nog meer aandacht voor nodig.

Hoewel [Expert bij CLB 2] aangeeft dat de voorstelling van richtingen voor jongens en meisjes formeel gezien gelijk is, vermoedt ze dat er toch subtiele verschillen zijn die bijdragen aan het in stand houden van genderstereotiepe keuzes. Bijvoorbeeld tijdens openlesdagen, waar jongens voornamelijk meisjes in zorgrichtingen zien, wat hun identificatie met die opleidingen bemoeilijkt. Ze wijst erop dat leerkrachten soms te weinig stil staan bij hun eigen vooroordelen en te weinig actief werken aan het verbreden van perspectieven.

Als het gaat om partners die kunnen bijdragen aan het doorbreken van stereotypen, noemt De Meyer in de eerste plaats het CLB, dat op individueel niveau met leerlingen werkt. Daarnaast zou het waardevol zijn om ook mannen aan het woord te laten in de promotie van zorgberoepen, aangezien de communicatie daarover nu vaak door vrouwen gebeurt. Leerkrachten moeten eveneens meer betrokken worden bij het bespreekbaar maken van gender en studiekeuze, aangezien ook zij een invloedrijke rol spelen.

Een belangrijke structurele maatregel die ze naar voren schuift, is het versterken van de pedagogische vorming van leerkrachten. Zij zouden beter voorbereid moeten worden op het bespreekbaar maken van genderstereotypen met zowel leerlingen als ouders. Nu wordt die verantwoordelijkheid vaak te eenzijdig doorgeschoven naar het CLB. Daarnaast pleit ze ervoor om studiekeuzetests kritisch te bekijken en, indien nodig, te herformuleren om stereotiepe vraagstellingen te vermijden.

Wat betreft de richting 'kinderopvang' wordt opgemerkt dat de klemtoon daar vooral ligt op het zorgaspect, wat voor veel jongens een afknapper vormt. Ze benadrukt dat jongens wellicht niet spontaan interesse tonen in deze sector, maar wel het recht hebben om met die keuze in aanraking

te komen. Daarom is het belangrijk om breed te oriënteren en ook het educatieve aspect van deze richting te belichten.

Financiële overwegingen spelen eveneens een rol. Jongeren zijn volgens haar sterk bezig met toekomstig loon. Ouders en media geven regelmatig signalen dat zorgberoepen slecht betaald worden, wat jongens mogelijk extra ontmoedigt. Al wil ze niet stellig zeggen dat dit effect groter is bij jongens dan bij meisjes, geeft ze aan dat dit voor twijfelende jongens een doorslaggevend argument kan zijn om de richting niet te kiezen.

Ten slotte noemt ze ook groepsdruk als een belangrijke factor. Jongens kunnen negatieve reacties verwachten van leeftijdsgenoten of zelfs leerkrachten wanneer ze kiezen voor een zogenaamd 'vrouwelijke' richting. Schrik om uitgelachen te worden – soms met termen als 'homo' – zorgt ervoor dat jongens zich minder vrij voelen om niet-conventionele keuzes te maken. Ze benadrukt dat er nog steeds te veel in hokjes wordt gedacht, terwijl ook 'stoere jongens' perfect in een zorgcontext zouden kunnen functioneren.

Ook schoolboeken dragen nog steeds bij aan het in stand houden van stereotiepe beelden. Hier is volgens haar meer aandacht en een kritische herziening nodig.

Samenvatting: interview met Expert CLB 3

[Expert bij CLB 3] is verantwoordelijk voor onderwijsloopbaanbegeleiding bij het vrij CLB Netwerk, een ondersteunende dienst die materialen ontwikkelt en CLB-medewerkers begeleidt. Hij wijst erop dat genderstereotypen in studiekeuzes diepgeworteld zijn in maatschappelijke en schoolse socialisatieprocessen die al op jonge leeftijd beginnen. Voorbeelden zoals moederdagactiviteiten (naaien en koken) en vaderdagactiviteiten (met gereedschap aan de slag gaan) tonen aan hoe vroeg kinderen leren welk gedrag en welke beroepen "passen" bij hun gender.

[Expert bij CLB 3] benadrukt dat verandering niet louter op keuzemomenten moet plaatsvinden, maar al veel eerder door brede taalkeuze, rolmodellen en een bewustzijn van impliciete verwachtingen. Kinderen krijgen aangeleerd wat passend gedrag is volgens hun gender. De afwezigheid van mannelijke rolmodellen in beroepen zoals kinderopvang versterkt dit patroon.

Volgens hem is het de taak van studiekeuzebegeleiders om jongeren te ondersteunen in hun eigen keuzetraject, niet om hen te sturen naar bepaalde richtingen. Dit proces wordt ondersteund door het keuzemodel van Germeijs en Verschueren. Dit model gaat in op de keuzetaken: 'Hoe moet ik kiezen', 'Wie ben ik', 'Welke keuzes zijn er', 'Verdiepen', 'Beslissen' en 'Ben ik blij met mijn keuze'. Dit model helpt met andere woorden jongeren om zichzelf beter te leren kennen en hun interesses, talenten, waarden en doelen te verkennen. Begeleiders moeten leerlingen aanmoedigen breder te kijken dan de bekende studierichtingen binnen hun sociale omgeving en hen laten kennismaken met onbekende alternatieven door hen te motiveren om op een school informatie in te winnen of te spreken met studenten of beroepsbeoefenaars.

Genderstereotypen beïnvloeden ook de studiekeuzebegeleiders zelf. Zij zijn, net als iedereen, gevormd door hun opvoeding en maatschappelijke context. Hoewel zij in de regel geen onderscheid maken tussen jongens en meisjes in hun adviezen, blijkt dat bepaalde richtingen zoals de zorg moeilijker bespreekbaar zijn voor jongens, vermits zij vaak sociale druk en lacherige reacties van ouders of leeftijdsgenoten ervaren. Dit belemmert vrije keuzes.

Het is essentieel dat keuzebegeleiders zich bewust zijn van hun eigen stereotypen en deze bespreekbaar maken in hun professionele context. Hij geeft zelf ook vormingen aan studiebegeleiders waarin deze stereotypen ook aan bod komen. In het verleden zijn materialen van het CLB omtrent studiebegeleiding onderzocht door ÇAVARIA. De resultaten toonden aan dat er werk was aan een minder stereotiep beeld over bepaalde opleidingen zoals foto's die steeds hetzelfde gender bevatten. Het blijft echter een maatschappelijk issue waarbij het CLB slechts voor een deel kan bijdragen.

Er is nood aan een bredere aanpak, waarbij ook ouders, lerarenopleidingen, media en educatief materiaal een rol spelen in het doorbreken van stereotypen. Foto's en voorbeelden in schoolboeken moeten diverser worden en ook de lerarenopleiding moet genderbewust onderwijs stimuleren. Studietests bevatten mogelijk stereotypen maar volgens [Expert bij CLB 3] zijn de testen opgebouwd rond activiteiten die kinderen al dan niet leuk vinden, met als doel kinderen te situeren binnen een

bepaald vakje van de onderwijsstructuur. De resultaten uit deze testen bieden niet de mogelijkheid om een ruimer beeld te verkennen.

Hoewel er beleidsmaatregelen genomen kunnen worden, wijst hij erop dat maatschappelijke veranderingen traag gaan. Hij pleit voor een systematische aanpak vanaf de kleuterklas en meer aandacht voor talentontwikkeling in plaats van het streven naar een perfecte genderbalans. Belangrijk is dat jongeren geen drempels ervaren wanneer zij interesse tonen in minder traditionele richtingen. Gemengde teams in onderwijs en zorg hebben voordelen, maar jongeren houden hier geen rekening mee indien ze sociale druk ervaren. Daarom is het wegnemen van die druk minstens zo belangrijk als het informeren over de mogelijkheden.

Ten slotte merkt hij op dat jongeren doorgaans nog niet sterk bezig zijn met loon als factor in hun studiekeuze, al zijn het meestal jongens die dit aspect ter sprake brengen. De focus blijft echter liggen op het creëren van gelijke kansen en ruimte voor persoonlijke keuzes, zonder expliciete sturing of marketingcampagnes die enkel op mannelijke instroom mikken, aangezien het CLB vanuit verschillende sectoren en studierichtingen de vraag krijgt om hun meer te promoten. Het doel is keuzevrijheid, zonder barrières.

Samenvatting: interview met Mannelijke medewerker kinderopvang

Tijdens het interview met [Mannelijke medewerker kinderopvang] werd dieper ingegaan op zijn persoonlijke ervaringen als man in de kinderopvang en hoe hij omgaat met genderstereotypen in de sector.

Hij gaf aan dat hij al op jonge leeftijd wist dat hij in de kinderzorg wilde werken. Na zijn opleiding startte hij in een klassieke kinderopvang, maar daar ervaarde hij de werking als te druk en onpersoonlijk. Omdat hij meer individuele aandacht aan kinderen wilde geven, koos hij ervoor om samen met zijn moeder, die onthaalmoeder is, thuis een kleinschalige opvang uit te baten. Deze setting laat volgens hem toe om rustiger te werken en meer verbinding op te bouwen met elk kind.

In zijn opleiding merkte hij weinig verschil in behandeling tussen jongens en meisjes. Toch botste hij in de praktijk al snel op genderstereotypen. Zo vroeg zijn eerste werkgever vooraf expliciet toestemming aan ouders om hem als mannelijke begeleider in dienst te nemen. Ook tijdens stages werd hij een keer omschreven als "de jongen" in plaats van bij naam genoemd. Ondanks deze ervaringen voelde hij zich over het algemeen wel geaccepteerd en gesteund door collega's en leerkrachten. Hij benadrukt dat motivatie en passie voor de job belangrijker zijn dan gender.

Hij gelooft dat mannen vaak een andere aanpak hebben in de omgang met kinderen, wat speelser en fysiek actiever, en dat dit net een meerwaarde kan zijn. Toch merkt hij dat jongens in de opleiding vaker richting oudere kinderen of buitenschoolse opvang trekken, omdat de zorg voor baby's nog sterk met vrouwelijke zorg wordt geassocieerd. Hij denkt dat hier nog kansen liggen om het beeld bij te stellen.

Volgens hem kunnen scholen en CLB's wel meer doen om jongens actief kennis te laten maken met het beroep, bijvoorbeeld door de richting kinderzorg ook bij jongens op een neutrale en aantrekkelijke manier voor te stellen. Beeldvorming speelt daarbij een grote rol: folders en reclames tonen vaak enkel vrouwen met baby's, wat het stereotype bevestigt. Hij pleit voor meer diverse representatie, ook in de kledingsector of reclamecampagnes.

Wat betreft de communicatie met ouders merkt hij dat moeders meestal het aanspreekpunt zijn, terwijl vaders zich vaak minder betrokken voelen. Hij stelt dat er nog steeds, bewust of onbewust, een duidelijke rolverdeling is waarbij de moeder zorgt en de vader werkt. Toch ziet hij hier stilaan verandering in komen. Meer vaderparticipatie in de opvang en publieke beeldvorming zou volgens hem bijdragen aan het normaliseren van mannen in de sector.

Tot slot benadrukt hij dat hij zijn werk met veel plezier doet, ondanks de lage verloning en beperkte doorgroeimogelijkheden. Hij ziet zijn job niet als werk, maar als een passie. De maatschappelijke waardering voor het beroep mag volgens hem omhoog, en hij hoopt dat meer jongens zich gesteund voelen om de stap te zetten naar kinderzorg, ook al vraagt dat vandaag nog moed.

Samenvatting: interview Stafmedewerker koepelorganisatie

De geïnterviewde is stafmedewerker bij het Vlaams Welzijnsverbond, een werkgeversorganisatie die informatie en advies geeft aan leden en inzet op belangenbehartiging. Er ligt een specifieke focus op buitenschoolse kinderopvang en diversiteit in de sector.

Werkgevers geven, volgens de respondent, aan dat ze graag meer mannen op de werkvloer zouden zien. Ze weten dat er een groot tekort is, en degenen die er bewust op inzetten, weten hoe moeilijk het is om mannen te vinden. Zolang jongens niet aangetrokken worden tot de studies die leiden naar de kinderopvang, zal het probleem blijven bestaan.

Uit onderzoek blijkt dat kinderopvang geen manvriendelijke omgeving is. Het is voor mannen niet aantrekkelijk om in die werkomgeving te komen. Kinderbegeleiders vinden het niet altijd eenvoudig om met mannen samen te werken. In de buitenschoolse opvang komen vaker mannen voor, omdat het meer draait rond spelen en ravotten met kinderen. Bij baby's en peuters tot drie jaar, waar de reputatie van het zorgende beroep zwaarder doorweegt, is het moeilijker om mannen aan te trekken. De aankleding en inrichting van de kinderopvang is vaak niet manvriendelijk, ook de schriftelijke aanspreking niet. Termen als "kinderbegeleiders" en "kinderverzorgsters" zijn te eenzijdig vrouwelijk. Er is te veel focus op vrouwen en te weinig op hoe mannen zich welkom zouden voelen. Alles zou onder de loep genomen moeten worden: van inrichting tot taalgebruik. Men zou aan mannen kunnen vragen hoe zij een opvang zouden inrichten. Maar omdat er zo weinig mannen zijn, levert dit weinig op. Als er veel in wordt geïnvesteerd, laat men het vaak snel los omdat het weinig effect heeft.

Om meer mannen aan te trekken, moet men beginnen bij de studiekeuze. Het maatschappelijk beeld is echter moeilijk te veranderen. Jongeren komen zelden in aanraking met mannen in zorgende beroepen, en voelen zich daarom minder tot die sector aangetrokken. Als er al mannen zijn, dan zijn ze vaak terug te vinden in leidinggevende functies. Er zijn voorbeelden nodig in de samenleving, maar die zijn er nauwelijks – een klassiek verhaal van oorzaak en gevolg.

In beeldvorming proberen ze mannen altijd zichtbaar te maken in filmpjes en brochures, maar dat bereikt niet de brede samenleving. Een concrete suggestie was om eens een man in een zorgend beroep te tonen in een populaire serie zoals Thuis. Beeldvorming heeft veel impact. Ook journalisten zouden zich bewuster moeten worden van het belang om mannen te tonen in de kinderopvang. Er werd al vaker de suggestie gedaan om een echte promotiecampagne te lanceren voor de kinderopvang in het algemeen, vanwege het personeelstekort. Zo'n campagne kost natuurlijk geld. Aangezien er tekorten zijn in vele sectoren, zoals ziekenhuizen en de bouw, worden promotiecampagnes vaak sectoroverschrijdend georganiseerd. Vooral de media zouden hier een rol in moeten spelen. Zodra het belang ervan wordt ingezien, komt het mogelijk op de politieke agenda.

Voor ziekenhuizen bestaat er een programma op VTM waarin bekende Vlamingen meewerken. Dat zorgt voor een boost in de instroom. Ook mannen in de verpleging zijn een aandachtspunt. Als je laat zien hoe begaan mannen kunnen zijn en welke warme job het is, zijn ze sneller geneigd om voor zo'n beroep te kiezen.

De kinderopvang kampt momenteel met een crisis en kwam vaak op een negatieve manier in de media. Het is een belangrijke sector, maar de reputatie is slecht, net als in het onderwijs. Voor mannen is dat extra moeilijk. Mannen hechten vaak meer belang aan uitstraling en status van een leidinggevende functie.

Het loon in de kinderopvang is redelijk laag. Met de introductie van graduaatsopleidingen hoopt men andere profielen aan te trekken, mensen met ambitie die tot nu toe de weg naar de kinderopvang niet vonden. Er is nog niets verworven op vlak van verloning. Als die opleidingen worden goedgekeurd, zouden er barema's en subsidies moeten komen om hogere lonen te bekostigen. Er wordt te weinig stilgestaan bij het feit dat het ontwikkelen van een opleiding ook geld kost. Mensen moeten beloond worden om zo'n opleiding te volgen. Als afgestudeerden nadien hetzelfde loon krijgen als huidige kinderbegeleiders, slaat men de bal mis. Nieuwe functies, zoals pedagogische coaches, trekken hier en daar al meer mannen aan. Opleidingen zoals pedagogie van het jonge kind kennen iets meer jongens, maar op het niveau van hogescholen vinden jongens nog altijd moeilijk hun weg naar de sector. De samenleving moet een ruimer beeld vormen om mannen de ambitie te laten hebben om in de kinderopvang te werken. Er is zowel beeldvorming als opleiding nodig. Er heerst nog altijd het culturele idee dat mannen niet geschikt zijn voor de kinderopvang.

Als werkgeversorganisatie moedigt het Vlaams Welzijnsverbond diversiteit aan bij hun leden, onder meer via opleidingen. Het is aan de voorzieningen zelf om ermee aan de slag te gaan. Zo kunnen vacatures herschreven worden om zo veel mogelijk mensen aan te spreken. De organisatie wijst op het belang van diversiteit, maar het initiatief ligt uiteindelijk bij de voorzieningen.

De cijfers van mannen in de sector zijn nog altijd zeer laag. Er zijn wel veel mensen met diverse achtergronden actief in de kinderopvang via de VDAB, maar men weet dat er nog veel werk is om de deuren wijder open te zetten voor iedereen. De VDAB wijst erop dat er handen tekort zijn in alle sectoren. Het blijft moeilijk om de juiste match te maken tussen sollicitant en job. Quota zouden een hulpmiddel kunnen zijn, maar je kan mensen niet dwingen om voor de sector te kiezen. Toch kan het een goede start zijn om iets te veranderen. Het uitgangspunt moet zijn om het stigma te doorbreken en meer mannen in de kinderopvang te krijgen. De juiste match maken is al een opdracht op zich, en de VDAB kan geen mensen toveren. Ook wereldwijd heerst in vele culturen het idee dat mannen niet thuishoren in de kinderopvang of de zorg.

Er zijn veel organisaties die graag een man zouden aanwerven, en als er zich één aanbiedt, springen ze erop. Positieve discriminatie lijkt echter weinig effect te hebben, omdat er gewoon te weinig mannen zijn die voor de job kiezen. Bovendien is het een ethisch vraagstuk of je werkgevers kunt verplichten om bij sollicitaties te kiezen voor een man. Vanuit het discriminatiebeginsel is dat moeilijk houdbaar.

Samenvatting: interview HR-expert bij werkgeversorganisatie

Tijdens het interview met [HR-expert bij werkgeversorganisatie] werd dieper ingegaan op de positie van mannen in de kinderopvang en hoe werkgevers daar tegenaan kijken.

Volgens haar maken werkgevers geen onderscheid tussen mannen en vrouwen binnen de sector. Functies worden neutraal ingevuld, en mannen worden niet op andere taken ingezet dan vrouwen. Ze benadrukt dat er geen terughoudendheid is bij het inzetten van mannen in bepaalde functies. Ook tijdens het sollicitatieproces is er geen verschil in behandeling. Ze geeft aan dat er een vast sollicitatieproces wordt gehanteerd dat strikt wordt gevolgd, ongeacht het profiel van de kandidaat.

Opleidingen of beleidsmaatregelen die gericht zijn op het uitschakelen van onbewuste stereotypen bij recruiters zijn er momenteel niet. Volgens haar is daar ook geen nood aan, omdat ze stelt dat er bij de instroom geen sprake is van vooroordelen. Het werkelijke probleem ligt volgens haar elders: mannen vinden moeilijker de weg naar vacatures in de kinderopvang, wat volgens haar te wijten is aan maatschappelijke en socio-culturele normen. De sector wordt traditioneel gezien als een vrouwenberoep, waardoor mannen mogelijk minder geneigd zijn om te solliciteren.

Wat betreft het stimuleren van werkgevers om genderdiversiteit na te streven, stelt ze dat dit op zich geen groot aandachtspunt is vanwege het algemene personeelstekort in de sector. Teamleiders zijn vooral blij als ze überhaupt geschikte kandidaten vinden, ongeacht het gender. Toch worden er wel stappen ondernomen om meer mannen aan te trekken. Zo wordt er gewerkt met neutrale vacatureteksten en beeldmateriaal waarin verschillende doelgroepen – dus niet enkel vrouwen – worden afgebeeld. Deze initiatieven komen vooral vanuit de sector zelf en niet vanuit opgelegde richtlijnen van de overheid.

Op de vraag of er vanuit de overheid (Opgroeien) een beleid of richtlijnen zouden kunnen komen, antwoordt ze dat men afhankelijk is van wat de overheid daarover uitsprekt. Concrete quota, zoals een verplicht percentage mannen in de sector, vindt ze onhaalbaar. Dit heeft te maken met de grote krapte op de arbeidsmarkt en andere dringende problemen zoals het tekort aan kinderopvanglocaties en personeel. Wel geeft ze aan dat elke vorm van ondersteuning vanuit de overheid welkom is.

Er werd ook stilgestaan bij de opmerking van een VDAB-medewerker, namelijk dat werkgeversorganisaties de taak hebben om plaatsen in te vullen, niet om beleid te voeren. Ze noemt die stelling “correct, maar te kort door de bocht”. Ze vindt het belangrijk dat werkgevers zich niet beperken tot een smalle vijver, maar actief deelnemen aan initiatieven die de rekruteringspool verruimen.

Wat betreft positieve discriminatie is er binnen teams wel enthousiasme om een ander profiel binnen te halen voor de dynamiek, maar ze gelooft niet in positieve discriminatie op zich. Ze stelt dat de best gekwalificeerde kandidaat altijd moet worden gekozen. Aangezien er weinig kandidaten zijn, is er vaak geen ruimte om echt te “kiezen”.

Tot slot werd besproken of het verhogen van de opleidingsvereisten (zoals een opleiding tot pedagogisch coach) meer mannen zou aantrekken. [HR-expert bij werkgeversorganisatie] denkt dat dit een ruimer publiek zou kunnen bereiken, vooral als er ook een hoger loon tegenover staat. Echter, ze plaatst kanttekeningen bij de haalbaarheid van een hoger opleidingsniveau als standaard, zeker zonder financiële steun van de overheid. Bovendien is het maar de vraag of dit mannen effectief over de streep zou trekken, aangezien mannen zonder diploma in andere sectoren, zoals de bouw, sneller een beter loon kunnen verdienen. Hier ligt volgens haar een duidelijke opportuniteit.

Ze besluit met de stelling dat er mogelijk meer aandacht mag gaan naar de mannen die al in de sector actief zijn, en dat er nagedacht kan worden over hoe de werkomgeving manvriendelijker gemaakt kan worden. Toch blijft het een kip-of-ei-verhaal: om meer mannen aan te trekken moet de werkomgeving aangepast worden, maar die verandering gebeurt pas wanneer er ook effectief meer mannen instromen.

9. Referentielijst

- Agentschap Binnenlands Bestuur. *Missie en visie beleid gelijke kansen, integratie en inburgering*. Geraadpleegd op 13-06-2025 via <https://www.vlaanderen.be/inclusie/werking-en-beleid/missie-en-visie-beleid-gelijke-kansen-integratie-en-inburgering>
- Agentschap Opgroeien. (2024). Jaarlijkse monitoring kinderopvang van baby's en peuters 2024 (interne cijfergegevens van Opgroeien).
- Agentschap Opgroeien. (2025). *Beleidsvoerend vermogen*. Geraadpleegd op 13-06-2025 via <https://www.opgroeien.be/aanbod/kinderopvang/voorzieningen/kwaliteit-en-beleidsvoerend-vermogen/beleidsvoerend-vermogen>
- Agentschap voor Hoger Onderwijs Volwassenenonderwijs Kwalificaties en Studietoelagen en Afdeling Kwalificaties en Curriculum. (2025). *Lager onderwijs*. Geraadpleegd op 11-06-2025 via https://www.onderwijsdoelen.be/resultaten?onderwijsstructuur=LO&filters=onderwijsniveau%255B0%255D%255Bid%255D%3Df7dcdedc9e9c97a653c7dba05896ef57a333480b%26onderwijsniveau%255B0%255D%255Btitel%255D%3DBasisonderwijs%26onderwijsniveau%255B0%255D%255Bwaarde%255D%3DBasisonderwijs%26bo_onderwijs_subniveau%255B0%255D%255Bid%255D%3Dc6770d35508ce6bdab180b85cb08a171f2ed94be%26bo_onderwijs_subniveau%255B0%255D%255Btitel%255D%3DBasisonderwijs%2520%253E%2520Lager%2520Onderwijs%26bo_onderwijs_subniveau%255B0%255D%255Bwaarde%255D%3DLager%2520Onderwijs
- Bhana, D., Moosa, S., Xu, Y., & Emilsen, K. (2022). Men in early childhood education and care: on navigating a gendered terrain. *European Early Childhood Education Research Journal*, 30(4), 543-556.
- Chapman, R. (2018). *GENDER IN THE EARLY CHILDHOOD SETTING*
- Davies, J. (2019). *The MITEY guide to recruiting men into early years education*. London: Fatherhood Institute.
- Davies, J. (2020). *The MITEY Guide for Careers Advisers*. London: Fatherhood Institute.
- Davies, J., Wilkinson, J., & Warin, J. (2020). *The GenderEYE Toolkit*. Lancaster University/Fatherhood Institute: Lancaster.
- Department for Education & The Rt Hon Nadhim Zahawi. (2019). *Calls for more men to work in the early years*. Geraadpleegd op 12-06-2025 via <https://www.gov.uk/government/news/calls-for-more-men-to-work-in-the-early-years>
- European Commission. (2020). *ET2020 Working group Early Childhood Education and Care How to recruit, train and motivate well-qualified staff*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/EInfancia/documentos/early_childhood_and_care_-_how_to_recruit_train_and_motivate_well-qualified_staff.pdf
- Eurostat. (2025). *Classroom teachers and academic staff by education level, programme orientation, sex and age groups* (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/educ_uoe_perp01_custom_17114630/default/table?lang=en)

- Hu, Y., Denier, N., Ding, L., Tarafdar, M., Konnikov, A., Hughes, K. D., Hu, S., Knowles, B., Shi, E., & Al-Ani, J. A. (2024). Language in job advertisements and the reproduction of labor force gender and racial segregation. *PNAS nexus*, 3(12), pgae526.
- Laurie Limburg, L., Razza, B. M., Laura, Alberts, A.-R. B., & Nicholson, K. (2019). DE KINDEROPVANG ZONDER MANNEN.
- Les Pros de la Petite Enfance. (2017). *Une campagne pour promouvoir les métiers de la petite enfance*. Geraadpleegd op 27-04-2025 via <https://www.lesprosdela petiteenfance.fr/une-campagne-pour-promouvoir-les-metiers-de-la-petite-enfance/>
- Marchal, M. (2015). Les institutions d'accueil de la petite enfance en France. *Mouvements*, 82(2), 97-105.
- McDonald, P., Coles, L., & Thorpe, K. (2024). How women educators frame the scarcity of men in early childhood education and care. *Gender and Education*, 36(5), 510-526.
- McHale, J. (2022). *Gender, care and career trajectories in Early Childhood Education and Care in Ireland* UCL (University College London)].
- OECD. (2019). *Good Practice for Good Jobs in Early Childhood Education and Care*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/64562be6-en>
- Onderwijs Vlaanderen. (2025). *Nieuwe minimumdoelen basisonderwijs*. Geraadpleegd op 12-06-2025 via <https://www.vlaanderen.be/onderwijs-en-vorming/opleidingsinhouden/opleidingsinhouden-per-onderwijsniveau/nieuwe-minimumdoelen-basisonderwijs>
- Onderwijsraad, V. (2013). Advies over de versterking van het studiekeuzeproces in de overgang van secundair naar hoger onderwijs. *Brussel: Vlor*.
- Peeters, J. (2013). Towards gender neutral interpretation of professionalism in ECEC. In (pp. 119-143).
- Rohrmann, T., & Brody, D. (2015). Questioning methodologies in research on men in ECEC. *European Early Childhood Education Research Journal*, 23(3), 405-416. <https://doi.org/10.1080/1350293x.2015.1043814>
- Statista. (2024). *Share of teachers who are men in preschool in Norway from 2014 to 2022*. Geraadpleegd op 12-06-2025 via <https://www.statista.com/statistics/1312671/share-male-teachers-preschool-norway/#:~:text=Sharer%20of%20teachers%20who%20are%20men%20in%20preschool%20in%20Norway%202014%2D2022&text=Since%202014%2C%20the%20share%20of,t he%20preschool%20teachers%20were%20men.>
- Statista. (2025). *Share of male pedagogical, managing or administrative staff members in childcare in Germany from 2009 to 2024*. Geraadpleegd op 27-04-2025 via <https://www.statista.com/statistics/1337435/childcare-male-professionals-number-germany/>
- Sullivan, V., Coles, L., Xu, Y., & Thorpe, K. (2023). Men times ten: does the presence of more men support inclusion of male educators in early childhood education and care? *Gender and Education*, 35(1), 18-36.
- Tavecchio, L., & van Polanen, M. (2013). Het belang van mannen in de kinderopvang. In. Jongens & meisjes: zoek de verschillen?!

- Teppers, E., & Van Regenmortel, M. (2023). Internationaal vergelijkend onderzoek naar de kind-begeleider ratio in formele opvang voor kinderen jonger dan 3 jaar en de bijhorende modaliteiten en randvoorwaarden.
- Toekomstgroep Kinderopvang. (2024). *Een toekomstplan voor de Vlaamse kinderopvang*.
- van der Zee, H. (2020). *Perspectieven op de wenselijkheid van een beleid voor gendergelijkheid op de werkvloer Een interdisciplinair onderzoek*
- Vanderlocht, M. *I like basic*. Onderwijskiezer. Geraadpleegd op 09-06-2025 via https://www.onderwijskiezer.be/ilike_basic_v2/ilike_5.php?sleutel=f6616c7931ea577b9ba5b7b2bd08b454
- VBJK, E. v. O. e. K. (2003). *Handleiding: werken met mannen en vrouwen in een gemend team*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/<https://www.kindengezin.be/sites/default/files/2021-05/werken-met-mannen-en-vrouwen-handleiding.pdf>
- Verso. (2025). CHECKLIST VOOR EEN TOEGANKELIJKE VACATURE.
- VVSG. (2024a). *Mannen in de kinderopvang: hoe krijgen we meer mannen aan de slag in de kinderopvang?*
- VVSG. (2024b). *Personeel en organisatie: blik op innovatie en integriteit, Klachtenbehandeling verhoogt het vertrouwen, Big data ten dienste van lokaal politiewerk*.
- Wippermann, C. (2018). *Kitas im Aufbruch – Männer in Kitas*.