



HANDLEIDING

] WERKEN MET MANNEN EN VROUWEN IN EEN GEMENGD TEAM [

© VBJK, Gent, 2003



VBJK, Expertisecentrum voor Opvoeding en Kinderopvang
www.vbjk.be



HANDLEIDING

] WERKEN MET MANNEN EN VROUWEN IN EEN GEMENGD TEAM [

© VBJK, Gent, 2003



VBJK, Expertisecentrum voor Opvoeding en Kinderopvang

Colofon

De handleiding "Werken met mannen en vrouwen in een gemengd team" is een uitgave van VBJK

Redactiecomité:**Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie**

Fred Deven
Markiesstraat 1, 1000 Brussel
Tel.: 02 553 35 69
freddy.deven@wvc.vlaanderen.be
www.cbgs.be

Flora

Katlijn Demuynck
Vooruitgangstraat 333/8, 1030 Brussel
02 205 17 55
katlijn@florainfo.be
www.florainfo.be

Kind en Gezin

Els Pauels
Hallepoortlaan 27, 1060 Brussel
Tel: 02 533 12 14
els.pauels@kindengezin.be
www.kindengezin.be

Nederlandstalige Vrouwenraad

Katrien Bruggeman
Middaglijnstraat 10, 1210 Brussel
Tel: 02 229 38 15
nvr.kbruggeman@amazone.be
www.vrouwenraad.be

Project

Kristien De Boodt
Jonghelinckstraat 29, 2018 Antwerpen
Tel: 0473 555 079
kristien.deboodt@pi.be

Stad Gent – Dienst Gelijke Kansen

Mieke Dejonckheere
p.a. Stadhuis, Botermarkt 1, 9000 Gent
Tel: 09 269 88 99
gelijke.kansen@gent.be
www.gent.be

VBJK

Jan Peeters en Karin Eeckhout
Raas Van Gaverestraat 67a, 9000 Gent
Tel.: 09 232 47 35
jan.peeters@rug.ac.be
www.vbjk.be

Creatie & Lay-out

Goud, Wierook & Mirre, Gent

INHOUD

1 Inleiding	
1.1 Waarom deze handleiding?	5
1.2 Zijn mannen nodig in de kinderopvang ?	6
1.3 Uitgangspunten van deze handleiding	7
1.4 Voorwaarden om te slagen	8
1.5 Hoe is deze handleiding opgevat?	9
2 Mannen werven en rekruteren	
2.1 Rekrutering	10
2.2 Selectie	11
2.3 Twee is meer dan één	11
3 Informeren over de komst van de mannelijke nieuwkomer	
3.1 Het team informeren	12
3.2 De ouders informeren	12
3.3 Informeren van de partners van de teamleden	13
4 Ontvangst van de mannelijke nieuwkomer	
4.1 Mannen in het voetlicht plaatsen?	14
4.2 Meter/peterschap	14
4.3 Coaching door de verantwoordelijke	15
4.4 Openstaan voor de ideeën van de nieuwkomer	15
4.5 Uitwisseling met andere mannen in de kinderopvang	16
5 Overleg binnen het team	
5.1 Stereotiepen over mannen en vrouwen	17
5.2 Zorg- en rolmodellen in de kinderopvang	18
5.3 Communicatie met collega's	19
5.4 Communicatie met ouders	20
5.5 Vooroordelen rond seksueel misbruik	21
5.6 Personeelsbeleid en carrièremogelijkheden	22
6 Het veranderingsproces in goede banen leiden	
6.1 Ideeën verankeren in een visie	23
6.2 Afspraken en aanpak herzien	24
6.3 Taakverdeling herzien	24
6.4 De pedagogische werking verbeteren	25
6.5 Vaders niet vergeten	26
6.6 Weerstand en conflicten tijdig aanpakken	27
7 Conclusie	29
8 Waar vind je nuttige informatie?	30
9 Oefeningen	
9.1 Oefening rond stereotiepen over mannen en vrouwen	32
9.2 Oefening over rol- en zorgverdeling	36
9.3 Oefening over communicatie in het team	37
9.4 Oefening over vaders	39



I INLEIDING

1.1 Waarom deze handleiding?

Waarschijnlijk heeft u de voorbije maanden gehoord over de campagne 'Mannen voor kinderopvang'. Die campagne, die begin 2003 werd gelanceerd door het Vormingscentrum voor de Begeleiding van het Jonge Kind (VBJK), Kind en Gezin en de VDAB, wil meer mannen warm maken voor een job in de kinderopvang. U zag misschien wel één van de posters, waarop mannen en jonge kinderen staan afgebeeld in een avontuurlijke omgeving. Ook in de media kwam de campagne meer dan eens aan bod.

Waarom werd deze campagne opgezet? Kinderopvang is in Vlaanderen een bijna exclusief vrouwelijke sector. In heel Vlaanderen werken er slechts 193 mannen in de kinderopvang, wat overeenkomt met 1,16 procent van de jobs (3% van het personeel in de buitenschoolse kinderopvang; in de kinderdagverblijven is dat zelfs maar 0,5%). Toch is het maatschappelijk belangrijk dat ook mannen worden aangetrokken om de openstaande vacatures in de sector in te vullen, en dat omwille van een aantal redenen.

Als we willen dat toekomstige generaties de huishoudelijke taken en de opvoeding van de kinderen meer evenredig gaan verdelen, dan zijn mannen in de kinderopvang absoluut noodzakelijk. Van jonge vaders wordt immers steeds meer verwacht dat zij betrokken zijn bij de opvoeding van hun kinderen. Om die taak op een eigen 'mannelijke' manier in te vullen, hebben zij echter mannelijke rolmodellen nodig. Er is in de wetenschappelijke wereld een grote consensus over het feit dat mannelijke begeleiders in de kinderopvang deze rol kunnen vervullen.

Ook voor de kinderen zelf is de aanwezigheid van mannen in de opvang belangrijk. Door de afwezigheid van mannelijke begeleiders krijgen kinderen immers nog teveel het stereotiepe rolmodel opgedrongen. Wanneer zij daarentegen worden opgevangen door een team dat zowel uit vrouwen als uit mannen bestaat, betekent dit een belangrijke meerwaarde in hun opvoeding, en zullen zij later als ouders ook meer geneigd zijn om de huishoudelijke en de zorgtaken evenredig te verdelen.

De laatste jaren is ook in de regelgeving de bekommernis opgedoken om het aantal mannelijke medewerkers in de kinderopvang te verhogen. Dit werd opgenomen in de sectorspecifieke minimale kwaliteitseisen die van kracht zijn voor de gesubsidieerde kinderdagverblijven, de diensten voor opvanggezinnen en de initiatieven voor buitenschoolse opvang. Artikel 12,10: "Er worden actieve pogingen ondernomen om zowel mannelijke als vrouwelijke, en zowel allochtone als autochtone begeleiders en leidinggevenden aan te trekken."

Bovendien werd in 2001 de functietitel van de medewerkers in de kinderopvang aangepast. Het vroegere 'kinderverzorgster' werd vervangen door de neutrale term 'begeleider in de kinderopvang'.

Om al deze redenen leek de tijd dus rijp voor een campagne om meer mannen aan te trekken voor de kinderopvang. En de eerste resultaten zijn alvast bemoedigend, zeker wat de buitenschoolse kinderopvang betreft. Uit recente VDAB-cijfers blijkt immers dat 20% van de cursisten buitenschoolse kinderopvang een man is, terwijl dat vóór de campagne slechts een goeie 6 procent was. Ook het aantal onthaalvaders zit in de lift, zo blijkt uit de cijfers van Kind en Gezin. We kunnen ervan uitgaan dat steeds meer mannen ook de weg naar de kinderdagverblijven zullen vinden.

De kans is dus reëel dat u als verantwoordelijke binnen afzienbare tijd ook in uw team een man zult kunnen verwelkomen. In de praktijk blijkt dit echter niet altijd evident. Het integreren van een man-



nelijke begeleider in een exclusief vrouwelijk team vraagt heel wat inspanningen van alle betrokkenen. Ook voor de ouders vormt een gemengd team een nieuwe situatie, waaraan zij even zullen moeten wennen. Wanneer deze integratie lukt, dan vormt een gemengd team echter een belangrijke meerwaarde voor alle betrokkenen.

Als verantwoordelijke is het uw taak om dit veranderingsproces in goede banen te leiden. Deze brochure wil u daarbij helpen. Het is een praktisch, bruikbaar instrument, dat u begeleidt bij elke stap in het proces. De handleiding reikt u concrete ideeën aan voor de begeleiding van de mannelijke nieuwkomer; het team en de ouders, opdat dit proces op een gemoedelijke en aangename manier zou verlopen. Deze tips en ideeën zijn grotendeels geïnspireerd op de ervaring van een aantal mannelijke begeleiders in de kinderopvang, die in het kader van de campagne langdurig werden geïnterviewd.

Tegelijk wil de brochure u er ook toe aanzetten de voordelen van een gemengd team maximaal te benutten. Op die manier krijgen alle betrokkenen meer ontplooiingskansen: de kinderen (jongens en meisjes), de ouders (moeders en vaders) en het team (vrouwen en mannen).

1.2. Zijn mannen nodig in de kinderopvang ?

'Er was ooit eens een man in ons kinderdagverblijf, maar die hebben ze letterlijk buiten gekeken. Ik wil maar zeggen dat het voor mannen zeker niet simpel is te werken tussen allemaal vrouwen, vandaar dat het ook belangrijk is dat we de vrouwen overtuigen van de meerwaarde die een man kan bieden. Ze moeten durven inzien dat mannen ook mogen en kunnen luiers verwisselen. We zitten aan de andere kant nog wel in de nasleep van het Dutroux-tijdperk, maar dat is er gelukkig al een beetje aan het uitgaan.' (KIDDO, juni 2003)

Zijn mannen wel nodig in de kinderopvang ? Alles verloopt toch naar wens! Zijn vrouwen niet van nature meer geschikt om voor kinderen te zorgen ? Dit zijn ongetwijfeld enkele van de vragen die op u zullen worden afgevuurd. Ze kunnen komen van uw team, het organiserend bestuur of van de ouders.

Vooroordelen tegenover mannen in zorgtaken, vooral dan op professioneel vlak, zijn nog steeds prominent aanwezig. Wanneer u een man in uw team opneemt, kan er dan ook een grote weerstand ontstaan, zowel binnen het team als bij de ouders.

Het is daarom belangrijk om op managementniveau, samen met het organiserend bestuur, grondig na te denken over de redenen waarom u een man in uw team opneemt. Het is immers noodzakelijk om een argumentatie op te bouwen die anderen enthousiast kan maken voor het werken met een gemengd team. Hieronder vindt u alvast enkele bruikbare argumenten.

Een gemengd team, bestaande uit vrouwen én mannen, vormt een meerwaarde voor de kinderen

Wanneer kinderen worden opgevangen door een gemengd team, krijgen ze het beeld mee van zorgende vrouwen én zorgende mannen. Het is evident dat mannen kunnen zorgen voor kinderen, net als vrouwen. Het gaat hier tenslotte om kwaliteiten en vaardigheden, die niets te maken hebben met het geslacht van de begeleider. Mannen en vrouwen kunnen, elk op hun eigen manier, ingaan op de behoeften van kinderen. Ieder van hen kiest die activiteiten die hem of haar het best liggen. Zo wordt er aan de kinderen een bredere waaier van mogelijkheden aangeboden.

Mannen in de kinderopvang hebben een voorbeeldfunctie naar ouders toe

Mannen in de kinderopvang fungeren als rolmodel voor ouders. Zij tonen vaders en moeders dat kin-



derzorg geen exclusief vrouwelijke aangelegenheid is. Soms bestaat er bij de moeders immers nog een zekere weerstand tegenover mannen die voor kinderen zorgen. Vele moeders gaan er immers van uit dat zij het allemaal beter en sneller kunnen dan de vaders.

Mannen in de kinderopvang verlagen de drempel voor vaders

Vaders staan er in de kinderopvang vaak wat verloren en onwennig bij, zeker wanneer ze in de minderheid zijn. Sommige mannelijke begeleiders stappen makkelijker naar een vader toe. De ervaring van mannen in de kinderopvang toont aan dat zij drempelverlagend kunnen zijn voor vaders (Kidido, maart 2003).

Een gemengd team biedt een meerwaarde voor ieder teamlid

Een gemengd team biedt mannen en vrouwen de kans om elkaar te leren kennen. Door andere accenten te leggen stimuleren zij elkaar om alternatieven uit te proberen. Diversiteit in aanpak vormt een verrijking voor alle betrokkenen. Uiteenlopende invalshoeken kunnen immers leiden tot meer kwaliteitsvolle beslissingen.

Een gemengd team kan leiden tot een nieuwe cultuur in de kinderzorg

Een gemengd team heeft het potentieel om bij te dragen tot een nieuwe cultuur in de kinderzorg, waarbij mannen en vrouwen de taken evenredig verdelen en de kinderen in al hun diversiteit tot ont-plooiing kunnen komen. Zo wordt een belangrijke stap gezet naar gelijke kansen voor mannen en vrouwen, waarbij ook de toekomstige generatie wordt betrokken.

1.3 Uitgangspunten van deze handleiding

In deze handleiding staat de **meerwaarde van een gemengd team** centraal. We gaan ervan uit dat beide geslachten evenwaardig zijn, en beschouwen de verschillen in aanpak als een rijkdom en niet als een punt van onenigheid. De verschillen in aanpak tussen de leden van een team (mannen of vrouwen) worden erkend en gewaardeerd, maar er wordt ook gezocht naar overeenkomsten. De komst van de man wordt dus eigenlijk beschouwd als de start van een gemengd team (hoe onevenwichtig ook met slechts één man), waarmee een aantal interessante nieuwe pistes kunnen worden verkend.

Een tweede invalshoek die centraal staat in deze handleiding is het **nieuwkomersperspectief**. Hoewel de nieuwkomer in dit geval een man is, kan zij in de toekomst net zo goed een vrouw zijn, die ook dankbaar gebruik zal kunnen maken van de maatregelen. Hiermee bedoelen we dat specifieke aandacht moet worden besteed aan nieuwkomers. Zo moeten zij bijvoorbeeld gebriefd en gecoacht worden, vooral tijdens de inlooperperiode. Bovendien is het zo dat elk individu een eigen kijk heeft op de werking van een organisatie, en dat kan zeer verrijkend zijn. Mannen leggen andere accenten dan vrouwen. Hun specifieke inbreng kan een interessante aanvulling vormen in een vrouwelijk team, en kan ertoe leiden dat de vrouwelijke teamleden hun gewoonten, die zij vaak van moeder op dochter hebben aangeleerd, kritisch gaan bekijken. Daarom is het belangrijk dat de mannen de kans krijgen zich te ontplooien in de organisatie.



1.4. Voorwaarden om te slagen

Uw eigen houding als verantwoordelijke speelt een belangrijke rol bij de integratie van de mannelijke nieuwkomer in een vrouwelijk team en bij het creëren van meerwaarde door een gemengd team. Die houding wordt beïnvloed door het socialisatieproces dat u zelf heeft doorgemaakt.

Het socialisatieproces

Van kindsbeen af krijgen jongens en meisjes waarden mee, worden zij opgevoed tot meisjes/vrouwen en jongens/mannen. Zo gaan zij zich gedragen volgens het rolpatroon dat van hen wordt verwacht. Door hun eigen opvoeding en hun ervaringen ontwikkelen mensen een persoonlijk beeld van mannelijkheid en vrouwelijkheid. Op basis van hun eigen voorstellingen en (voor)oordelen kijken zij vanuit een verschillend perspectief naar jongens/mannen en meisjes/vrouwen. Deze zijn vaak onbewust aanwezig en uiten zich in de interactie met de kinderen. Iedereen ondergaat dit socialisatieproces. Belangrijk is dat men zich hiervan bewust is en dat men actief probeert stereotiepe reacties te vermijden.

Als verantwoordelijke kan u zichzelf de vraag stellen hoe stereotiep uw eigen manier van denken is: 'Hoe kijk ik zelf naar een mannelijke begeleider? Welk soort taken vertrouw ik aan wie toe? Heb ik aandacht voor de verschillende manieren van communiceren?'

Uw eigen houding reflecteert uw visie op mannen en vrouwen in de kinderopvang. Als verantwoordelijke heeft u hier duidelijk een voorbeeld- en bemiddelingsfunctie voor uw team. Om met een gemengd team meerwaarde te creëren, dient u eerst en vooral zelf overtuigd te zijn, en enthousiasme uit te stralen naar uw medewerkers.

Wij onderstrepen hier ook het belang van het overleg met het organiserend bestuur. De keuze voor een gemengd team in de kinderopvang is in principe een gemeenschappelijke beslissing. Concreet aan de slag gaan rond dit thema betekent bovendien dat men moet openstaan voor onderling overleg en verandering. Daarom moet het organiserend bestuur volledig achter het initiatief staan. Gedurende het proces staat u als leidinggevende in voor de uitwisseling van informatie tussen het organiserend bestuur en het team.

1.5 Hoe is deze handleiding opgevat?

Deze handleiding is er voor leidinggevendenden van kinderopvanginitiatieven die willen gaan voor 'mannen in de kinderopvang', en die de meerwaarde van een gemengd team willen waarmaken. Ook voor het team is het belangrijk actief bezig te kunnen zijn met het thema 'gemengd werken', en dat totdat alle betrokkenen hun plaats hebben gevonden in het nieuwe team. Een interessante formule is het geheel te beschouwen als een éénjarig project, binnen het kader van een themagerichte supervisie. Tijdens die periode kan er worden gepraat over het thema, en staat het team open voor verandering op het vlak van gemengd werken. Hierbij kunnen verschillende dimensies aan bod komen: de rijkdom van een gemengd team voor het team zelf, voor de werking (aanbieden van keuzemogelijkheden), voor de ouders (voorbeeldrol naar vaders toe, contact met vaders bevorderen).

Ook na dat eerste jaar moet overleg mogelijk blijven, hoewel de intensiteit van de discussies over het onderwerp zal verminderen. Dezelfde methode kan ook worden toegepast op andere onderwerpen zoals diversiteit of andere aspecten van de kwaliteitszorg.



Door deze onderlinge discussies blijft de visie van een instelling levend en dynamisch. Overleg binnen het team vraagt in de kinderopvang een zekere creativiteit en flexibiliteit, omdat de kinderen altijd aanwezig zijn. Toch is het de moeite waard om de nodige tijd uit te trekken voor overleg, omdat het de teamgeest bevordert en leidt tot een meer efficiënte werking en een sterkere dynamiek. Dankzij overleg kunnen ook conflicten worden vermeden.

In deze handleiding behandelen we volgende thema's, die kunnen worden opgevat als een stappenplan:

- **Mannen werven en rekruteren**
(waar en hoe vind je mannen die geïnteresseerd zijn in kinderopvang?)
- **Informereren over de komst van een mannelijke begeleider**
(wie moet je informeren en hoe doe je dat?)
- **Ontvangst van de mannelijke nieuwkomer**
(hoe omkader je de mannelijke nieuwkomer?)
- **Overleg binnen het team**
(over welke thema's organiseer je overleg?)
- **Het veranderingsproces in goede banen leiden**
(hoe kan je de meerwaarde van een gemengd team in de praktijk waarmaken?)

Deze handleiding bevat naast inhoudelijke informatie ook toelichting en voorbeelden.

Aan het einde van elk hoofdstuk vindt u een aantal praktische tips.

Achteraan de brochure vindt u oefeningen die kunnen worden gebruikt bij het teamoverleg.



2 MANNEN WERVEN EN REKRUTEREN

2.1 Rekrutering

Op welke manier communiceren om mannen aan te trekken?

Hoe vindt u nu die mannen die geïnteresseerd zijn in een job in de kinderopvang? Indien u met uw rekruteringscommunicatie mannen wil bereiken, dan is het belangrijk om stil te staan bij de manier waarop u communiceert. Zo moet u ervoor opletten dat u niet vervalt in de vrouwelijke vorm van uitdrukken die gebruikelijk is binnen de kinderopvang. Om mannen te bereiken is het bijvoorbeeld belangrijk om het accent te leggen op de pedagogische en de sociale aspecten van de job, eerder dan op het verzorgende, wat al te vaak met vrouwen wordt geassocieerd. Uit onderzoek is gebleken dat mannen zich vooral aangesproken voelen door aspecten als de creativiteit, de uitdaging en het avontuur, de actiegerichtheid en de educatieve aspecten van de job. Het kan ook interessant zijn om expliciet te vermelden dat mannen welkom zijn.

Een voorbeeldadvertentie vindt u hieronder. U kan deze en andere advertenties gratis downloaden van de website van het VBJK (www.vbjk.be) en vrij gebruiken voor al uw rekruteringsdoeleinden.



**Initiatief voor
Buitenschoolse Kinderopvang
De Buiteling in Brussel
zoekt
BEGELEIDER (m/v)**
in de buitenschoolse kinderopvang,
met zin voor avontuur

Als begeleider in de buitenschoolse kinderopvang doe je veel méér dan kinderen bewaken voor en na schooltijd en op woensdagmiddag. Samen met een groep gemotiveerde collega's hou je de kinderen actief bezig op een inventieve manier. Je staat daarbij open voor hun suggesties, wakkert hun verbeelding aan en voegt er je eigen inspiratie aan toe.

Als jij ook je mannetje/vrouwtje wilt staan in **Initiatief voor Buitenschoolse Kinderopvang De Buiteling**, neem dan contact op met

Via welke kanalen mannen aantrekken?

Niet alleen de manier waarop u communiceert is belangrijk, ook de kanalen die u kiest zijn van belang indien u mannen wil bereiken. Uit onderzoek is gebleken dat een groot aantal mannen in de kinderopvang een verleden in de jeugdbeweging of het jeugdwerk heeft. Het kan dus een goed idee zijn om een advertentie te plaatsen in tijdschriften van jeugdbewegingen of andere jongerenorganisaties.



2.2 Selectie

Bij de selectie van mannelijke begeleiders kan u referenties opvragen bij vorige werkgevers maar ook bij verantwoordelijken van initiatieven waar de man vrijwilligers- of vakantiewerk deed. Daarbij kan u expliciet vragen naar de kwaliteiten van de kandidaat. Indien er kritische opmerkingen komen van eventueel achterdochtige ouders, dan kan u verwijzen naar de ervaring van de mannelijke begeleider; die bijvoorbeeld een gebrevetteerde monitor kan zijn met een jarenlange ervaring op het speelplein. Aan de kandidaat kan dan weer meegegeven worden dat de organisatie bewust omgaat met het feit dat een (eerste) mannelijke medewerker in het team zijn invloed heeft.

2.3 Twee is meer dan één

Nog relatief weinig mannen stellen zich kandidaat voor de kinderopvang. Toch zijn er enkele teams die werken met een mannelijke collega. Meestal gaat het over één man per team. Uit de getuigenis van twee mannen die samenwerken in dezelfde instelling blijkt dat zij heel wat steun vinden bij elkaar. Met twee zijn vermindert het vreemde-eend-in-de-bijt-gevoel, het gevoel altijd op te vallen en goed op zijn woorden en daden te moeten letten. Dit gegeven is interessant om in het achterhoofd te houden wanneer u gaat rekruteren, ook al beseffen wij goed dat het aanbod van mannelijke kandidaten nog zeer beperkt is.

Het kan ook interessant zijn om contact te leggen met andere gemengde teams. Zo kan een netwerk ontstaan waarbinnen ervaringen kunnen worden uitgewisseld.



3 INFORMEREN OVER DE KOMST VAN DE MANNELIJKE NIEUWKOMER

Net zoals bij elk veranderingsproces, is een goede communicatie naar alle betrokkenen van fundamenteel belang. Het is absoluut noodzakelijk om vooraf te communiceren over de komst van de mannelijke begeleider. Zowel in het team als bij de ouders kunnen immers vooroordelen leven tegenover mannen en kinderopvang. Deze neigingen verhooft het risico op negatieve reacties of incidenten.

3.1 Het team informeren

Een greep uit reacties van vrouwelijke collega's op de komst van een mannelijke begeleider:

- "Een man weet echt niet wat hij met kinderen moet doen."
- "Mijn eigen man vindt dit niet leuk."
- "Wat moet ik de hele dag tegen hem zeggen?"
- "Je kan mannen toch niet de verzorging laten doen? Als ouders vragen om hun kind enkel door vrouwen te laten verzorgen, ga ik hier op in."

Een week na de komst van de mannelijke collega bleken de reacties al veel positiever :

"Een collega heeft me ervan overtuigd hem een kans te geven en het valt wel mee."

De mannelijke nieuwkomer hoeft niet specifiek in het voetlicht te worden geplaatst. 'Kondig de mannelijke nieuwkomer aan zoals elke nieuwkomer wordt aangekondigd', is het motto. Toch mag u als leidinggevende niet blind zijn voor de reacties die de aankondiging van de komst van een man in de organisatie kan oproepen. Het is dan ook belangrijk dat het team de kans krijgt om zijn reacties en twijfels te uiten (zie vb. hierboven). Deze eerste reacties geven u meteen een indruk van de openheid van de teamleden en kunnen u oriënteren voor de volgende stappen.

Toch is het aangewezen om in dit stadium nog geen discussie op te starten over de evenwaardigheid van vrouwen en mannen. Het proces om met een gemengd team te werken kan beter beginnen wanneer de mannelijke begeleider er is. Hij krijgt immers evengoed af te rekenen met vooroordelen tegenover vrouwen als omgekeerd. Maar het is wel van belang het overleg meteen op te starten van zodra de nieuwkomer is aangekomen, om te vermijden dat misverstanden een kans krijgen.

3.2 De ouders informeren

Uit een onderzoek aan de universiteit van Gent blijkt dat, bij drie kwart van de ondervraagden, de ouders enthousiast reageerden op de aanwerving van een man in de kinderopvang. De anderen hadden in het begin wat reserves maar bleken later ook positief te reageren. Voor allochtone ouders bleek de komst van een mannelijke begeleider iets vreemder te zijn; zij bleken wat meer tijd nodig te hebben om aan de man te wennen, maar na verloop van tijd verdween ook bij hen de terughoudendheid.

Het is belangrijk om ouders vooraf in te lichten over de komst van een mannelijke begeleider en hen de kans te bieden hun twijfels te uiten. Dit is een uitgesproken taak voor u als verantwoordelijke.



We geven graag een aantal manieren aan waarop de ouders op de hoogte kunnen worden gebracht.

Een korte aankondiging

Het gebruik van bestaande kanalen is de eenvoudigste manier: een korte aankondiging op het prik-bord, een nota in het schriftje van de kinderen, ... Hiermee geeft u als verantwoordelijke aan dat de komst van een mannelijke begeleider informatie is zoals alle andere. U verwacht wellicht weinig negatieve reacties.

Een informatiebrief

Een andere benadering is een informatiebrief waarin wordt aangekondigd dat er een mannelijke begeleider in het team wordt opgenomen. In deze brief kan al dan niet worden vermeld dat wie vragen heeft of meer informatie wenst, contact kan opnemen met de verantwoordelijke. Wanneer u weinig terughoudendheid verwacht van de ouders, kan dit volstaan. Indien er veel reactie komt op de informatiebrief, kan u er nog altijd voor kiezen toch een informatieavond in te richten.

Een informatieavond

U kan de ouders uitnodigen op een informatieavond, waarin de visie van de organisatie op mannen in de kinderopvang wordt uiteengezet. Op deze manier krijgen ouders de kans om vragen te stellen. Het lijkt ons niet aangewezen de mannelijke of vrouwelijke begeleiders hierbij te betrekken, om te vermijden dat de ouders zich niet vrij zouden voelen om hun twijfels te uiten. Stappen die worden genomen om de kans op seksueel misbruik minimaal te maken kunnen openlijk worden besproken indien hieraan nood is bij de ouders (bijvoorbeeld navraag doen bij de referenties opgegeven door de kandidaat, uitwerken van preventieve maatregelen....).

Enkele concrete tips:

- Vergeet niet de ouders op de hoogte te brengen. In de dagdagelijkse drukte zou dit aspect wel eens over het hoofd kunnen gezien worden. Doe dit ruim op tijd.
- Kies de manier om dit te doen in functie van de ouders waarmee u denkt te maken te hebben.
- Indien ouders toch meer bezorgdheid uiten dan u had verwacht, kan u nog altijd kiezen voor een meer uitgebreide manier van communiceren via een informatiebrief of een info-avond. De ene manier sluit de andere niet uit.

3.2 Informeren van de partners van de teamleden

Sommige vrouwen hebben voor een job in de kinderopvang gekozen omdat het een 'veilige plaats voor vrouwen' is. De komst van een mannelijke nieuwkomer kan dan ook aanleiding geven tot ongerustheid of discussie binnen hun gezin. Gemengd werken behoort in sommige middens niet tot het cultuurpatroon. Om hieraan tegemoet te komen kan het interessant zijn de nieuwe medewerker voor te stellen aan de partners van de vrouwelijke teamleden. Door de nieuwe mannelijke begeleider te demystifiëren kunnen heel wat misverstanden worden voorkomen.



4 ONTVANGST VAN DE MANNELIJKE NIEUWKOMER

4.1 Mannen in het voetlicht plaatsen?

Wanneer een man wordt opgenomen in een exclusief vrouwelijke organisatie, dan is het strategisch geen goed idee om deze man teveel in het voetlicht te plaatsen. Zijn komst kan beter niet worden voorgesteld als een speciale gebeurtenis. Dit zou immers tot wrevel kunnen leiden bij de vrouwen, die toch al jaren de job 'in stilte' waarmaken. Daarom staat in deze handleiding de meerwaarde van een gemengd team centraal. We gaan ervan uit dat beide geslachten evenwaardig zijn, en beschouwen de verschillen in aanpak als een rijkdom en niet als een punt van onenigheid. De verschillen in aanpak tussen de leden van een team (mannen of vrouwen) worden erkend en gewaardeerd, maar er wordt ook gezocht naar overeenkomsten. De komst van de man wordt dus eigenlijk beschouwd als de start van een gemengd team (hoe onevenwichtig ook met slechts één man), waarmee een aantal interessante nieuwe pistes kunnen worden verkend.

4.2 Meter/Peterschap

Een meter of peter is iemand die een nieuwkomer inwerkt en begeleidt. Hij of zij kan de formele en informele regels van de organisatie uitleggen. Meters en peters worden niet alleen gekozen op basis van hun vakkennis maar ook op basis van hun sociale vaardigheden en ervaring (duidelijke taal spreken, geduld, aanspreekbaarheid,...).

Het principe van het peter- of meterschap bestaat erin dat binnen de organisatie een persoon (een meter of een peter als er al een man werkt) wordt gekozen die de nieuwkomer wegwijs zal maken (ook voor vrouwelijke nieuwkomers!). Het kan interessant zijn om samen met het team de criteria uit te werken waaraan de meter of peter dient te voldoen, samen de taken van de meter of peter vast te leggen, en in onderling overleg een peter of meter te kiezen. De door het team uitgekozen persoon moet natuurlijk wel zelf kunnen beslissen of zij/hij ertoe bereid is en zich geschikt acht voor deze taak. Belangrijk is dat de persoon die de rol aanvaardt zich erkend weet door het team, en zich gesteund voelt door de verantwoordelijke. Het is daarom wenselijk op geregelde tijdstippen een gesprek te hebben met deze persoon.

Een andere mogelijkheid om de nieuwkomer te begeleiden is die van het mentorschap, waarbij een persoon extern aan de organisatie de nieuwkomer coacht. Dit kan op het eerste gezicht een interessante piste lijken, maar het valt veel moeilijker te organiseren. Bovendien hangt er een kostenplaatje aan vast. Dit is alleen een optie in geval een project deze ondersteuning aanbiedt aan de organisatie.

Enkele concrete tips:

- Indien u opteert voor het meter/peterschap, werk dan samen met het team de criteria uit die de keuze van de meter/peter gaan bepalen, en doe dat nog voor de komst van de nieuwkomer;
- Leg samen met het team de taken van de meter/peter vast;
- Laat het team zelf een meter/peter kiezen en laat die persoon zelf beslissen of zij/hij de rol aanvaardt. Verzeker hem/haar van de nodige steun;
- Volg op wat er gebeurt na de komst van de nieuwkomer. Praat regelmatig met meter/peter en nieuwkomer. Kijk of het klikt tussen beiden, en of het meter/peterschap doeltreffend werkt.



4.3 Coaching door de verantwoordelijke

Peter/meterschap sluit het coachen door de verantwoordelijke niet uit. Hoewel bepaalde zaken perfect kunnen worden overgelaten aan de meter/peter, is het toch belangrijk dat u als verantwoordelijke uw teamleden ook zelf coacht. Nieuwkomers moeten het gevoel hebben dat ze bij u terecht kunnen. Vaak voelen nieuwe medewerkers een drempel, omdat ze zich nog niet thuis voelen in de organisatie. Als leidinggevende kan u deze drempel verlagen door het nieuwe teamlid zelf aan te spreken.

Het zou kunnen dat de nieuwe mannelijke begeleider meer interesse toont voor de beleidsaspecten van de organisatie dan de vrouwen in uw team. Dit kan tot wroef leiden. Het is uw taak als leidinggevende om het thema van de inspraak in het beleid in het team te bespreken en de positie van de organisatie op dit vlak te bepalen.

4.4 Openstaan voor de ideeën van de nieuwkomer

Nieuwkomers bekijken de gang van zaken anders, stellen dingen in vraag en hebben hun eigen ideeën. Afhankelijk van hun persoonlijkheid komen zij daarmee vlot naar buiten of stellen zij zich eerder afwachtend op, en houden ze deze ideeën voor zich. Wanneer opmerkingen worden geuit, dan bepalen de onderlinge verhoudingen binnen het team voor een groot stuk of deze worden aanvaard of juist wroef opwekken. De integratie van een nieuwkomer in een team verdient dan ook om die reden de nodige aandacht.

Mannelijke nieuwkomers in een vrouwelijk team kijken vanuit hun eigen identiteit naar de gang van zaken en kunnen heel wat vragen en opmerkingen hebben. Om die nieuwe kijk tot een rijkdom te maken voor de organisatie en niet tot een onderwerp van ongenoegen, dient de mogelijkheid te bestaan om de werking in het team te bespreken. Het samenbrengen van de verschillende visies van alle teamleden kan de werking verrijken. Om te vermijden dat de nieuwkomer te hard van stapel loopt of integendeel zich onzeker gaat voelen, moet u hem of haar een houvast bieden.

Enkele concrete tips:

- Het is een goed idee om nieuwkomers aan te manen niet té hard van stapel te lopen met opmerkingen en voorstellen tot verandering. Wanneer er teveel kritiek komt roept dit immers vaak weerstand op.
- Stimuleer de nieuwkomers om vragen te stellen (bijvoorbeeld: 'waarom doen jullie dit zo?'), in plaats van meteen alternatieven voor te stellen. Misschien is er immers een gegronde reden voor een bepaalde werkwijze.
- Laat de nieuwkomer duidelijk weten dat er momenten voorzien zijn waarop het team ideeën aanbrengt en waarop ook hij of zij de kans zal krijgen om voorstellen te doen (teamvergaderingen,...);
- Zorg voor openheid en luisterbereidheid voor de observaties van de nieuwkomer tijdens teamvergaderingen: 'Een frisse kijk op wat voor het team routine is geworden, kan een nieuwe dynamiek geven'. Zie erop toe dat opmerkingen binnen de groep worden geëvalueerd op hun pertinentie en potentieel voor de organisatie, in een rustige sfeer.
- Organiseer specifieke sessies voor het bespreken en eventueel aanpassen van de afspraken en de pedagogische werking.



4.5 Uitwisseling met andere mannen in de kinderopvang

Ook al voelen mannelijke begeleiders zich goed geïntegreerd in een vrouwelijk team, toch blijven zij vaak interesse hebben om ervaringen uit te wisselen met andere mannen in dezelfde situatie. Als leidinggevende is het belangrijk om daaraan tegemoet te komen. Vormingsdagen of netwerking van mannelijke of gemengde begeleidergroepen kunnen een mogelijkheid bieden om met mensen in gelijkaardige situaties in contact te komen en bij hen steun te vinden. Het Vormingscentrum voor Opvoeding en Kinderopvang -partner van het project Mannen voor Kinderopvang- biedt intervisie-bijeenkomsten aan waarin getracht wordt om evenveel mannen als vrouwen te bereiken (VCOK: tel. 09/232.47.36 of www.vcok.be).



5 OVERLEG BINNEN HET TEAM

Dé uitdaging in dit proces is binnen het team een discussie op gang te brengen over de meerwaarde van gemengd werken. Alleen zo kunnen de mogelijkheden die een gemengd team biedt maximaal worden benut. Het is uw taak als leidinggevende om de creativiteit van elk teamlid aan bod te laten komen, anders is de kans groot dat de mannelijke nieuwkomer zijn ideeën voor zich houdt om niemand voor het hoofd te stoten. Het andere uiterste is dat de nieuwkomer vol enthousiasme nieuwe ideeën gaat spuien, waardoor de vrouwelijke teamleden het gevoel krijgen dat hun werkwijze wordt bekritiseerd. In een derde geval gaat de integratie van de nieuweling heel gemoedelijk, maar wordt het potentieel van deze nieuwe situatie onvoldoende benut, zodat geen meerwaarde wordt gecreëerd.

Overleg binnen het team is noodzakelijk en niet alleen in het kader van mannen in de kinderopvang. Het is inherent aan de kinderopvang dat gezamenlijke overlegmomenten moeilijk te organiseren zijn. De kinderen hebben de hele dag door aandacht nodig, en dus is er altijd wel iemand van wacht. Bovendien zijn niet alle begeleiders op hetzelfde moment aanwezig. Toch hebben de meeste organisaties wel een manier gevonden om samen rond de tafel te gaan zitten, tijdens of na de openingsuren.

In deze handleiding willen wij u een aantal elementen aanreiken om zelf aan de slag te gaan. Hieronder vindt u een korte beschrijving van de aspecten die van belang zijn bij het gemengd werken in de kinderopvang. In de bijlagen vindt u ook enkele oefeningen die inspirerend kunnen werken op een teamvergadering. Zij zijn bijzonder geschikt om te gebruiken in themagerichte supervisie die o.m. door het VCOK wordt aangeboden.

Thema's voor gesprekken binnen het team kunnen de volgende zijn:

- Stereotiepen over mannen en vrouwen
- Zorg- en rolmodellen in de kinderopvang
- Communicatie met collega's
- Communicatie met ouders
- Vooroordelen rond seksueel misbruik
- Personeelsbeleid en carrièremogelijkheden

5.1 Stereotiepen over mannen en vrouwen

Elk mens is anders, en niemand beantwoordt 100 % aan het stereotiep van man of vrouw. Ieder van ons bezit eigenschappen van beide seksen. Toch leven deze stereotiepen in onze maatschappij. We zijn er ons niet altijd van bewust, maar af en toe worden we er allemaal mee geconfronteerd. Zo was er bijvoorbeeld een ouder, die de volgende opmerking maakte: *"Eindelijk, een man in de kinderopvang, nu zal er wel gezag zijn!"*, of de uitspraak van een mannelijke begeleider in de kinderopvang: *"Mijn ouders vinden kinderopvang geen baan voor een man!"*. Het is uiteraard niet prettig om steeds in een hokje te worden geduwd. Veelvuldige of langdurige kritiek kan zelfs leiden tot frustratie.

Door hun eigen socialisatieproces hebben ook begeleiders een persoonlijk beeld ontwikkeld van mannelijkheid en vrouwelijkheid. Op basis van hun eigen voorstellingen en (voor)oordelen kijken zij vanuit een verschillend perspectief naar jongens en meisjes. Deze zijn vaak onbewust aanwezig en uiten zich in de interactie met de kinderen. Dit kan verbaal zijn (*jongens huilen toch niet*) of door toewijzing van taken (*meisjes de tafeltjes laten poetsen*), of via handelingen (*meisjes worden steeds in de*



poppenhoek gezet om te spelen; jongens in de constructiehoek). Het is belangrijk om jonge kinderen een brede waaier van mogelijkheden te bieden, zodat zij kunnen experimenteren en zelf kunnen bepalen waar hun voorkeur naar uit gaat.

Dé manier om van stereotiepen af te stappen is te erkennen dat elke mens, kind of volwassene, mannelijke en vrouwelijke eigenschappen heeft, en dat negatieve eigenschappen mogen bekritiseerd worden en goede worden aangemoedigd, maar dan zonder te verwijzen naar het geslacht of zich in zijn oordeel te laten beïnvloeden door het geslacht van een persoon.

Op pagina 36 vindt u een oefening rond stereotiepen over mannen en vrouwen, waarmee u op een speelse manier rond deze problematiek kan werken. De oefening neemt 30 à 45 minuten in beslag, afhankelijk van de discussie die zich ontpopt. Ze loont zeker de moeite, omdat ze ons leert hoe goed we de stereotiepen van onze maatschappij kennen en hoe de zin om ertegen te rebelleren toeneemt als we met er met de neus worden opgedrukt.

5.2 Zorg en rolmodellen in de kinderopvang

De manier waarop de kinderopvang in Vlaanderen is georganiseerd, is in grote mate bepaald door de ontstaansgeschiedenis ervan. Kinderopvang heeft zich namelijk geïnspireerd op een welbepaald soort kinderopvang, namelijk het vervangen van de moeder. Dat kinderopvang geïnspireerd is op moederopvang is dan ook de voornaamste reden voor de geringe betrokkenheid van mannen. Het moedermodel is voor mannen immers niet bruikbaar, omdat het niet verenigbaar is met hun mannelijke identiteit. Mannen in de kinderopvang voelen zich dan ook vaak indringers in een vrouwelijk territorium.

Ook al is het zorgaspect ook voor mannelijke begeleiders essentieel, zij beschouwen kinderopvang veeleer als een pedagogisch project. Die pedagogische dimensie biedt hen de mogelijkheid om kinderopvang te verzoenen met hun mannelijke identiteit. Zij zien kinderopvang als een plaats waar kinderen allerlei dingen leren, als een soort overgangsgebied tussen de vertrouwdheid van het gezin en de complexiteit van de samenleving.

Een opvanginitiatief dat vertrekt vanuit een visie die teveel is toegespitst op zorg, en teveel is geïnspireerd op het vervangen van de moeder, biedt slechts een beperkte experimenteerruimte aan zijn team. Mannen zullen in dergelijke organisaties moeilijker hun plaats vinden. Een initiatief dat de link maakt naar de samenleving draagt dan weer bij tot het nadenken over de rol van mannen en vrouwen in het leven van jonge kinderen.

De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) gaf in 2001 een duidelijk signaal aan de kinderopvanginitiatieven door de naam van het beroep 'kinderverzorg(st)er' te veranderen in 'begeleid(st)er in de kinderopvang'. Op die manier wordt het pedagogisch aspect van de job benadrukt.

Wanneer mannen in de kinderopvang talrijker worden en steeds meer vaders zorgtaken op zich beginnen nemen, zal kinderopvang wellicht ook deel gaan uitmaken van de mannelijke identiteit. En dit is dan weer belangrijk om de drempel naar de kinderopvang voor mannen te verlagen. Bovendien zal dit ook een positieve invloed hebben op de taakverdeling binnen de gezinnen en in de hele maatschappij.

Op pagina 37 vindt u een oefening over zorg- en rolmodellen in de kinderopvang.



Enkele concrete tips:

- Leg in de visie van uw opvanginitiatief de nadruk op het feit dat kinderopvang een zorgdimensie, een pedagogische dimensie, een sociale dimensie en een maatschappelijke dimensie heeft, zodat mannen en vrouwen zich hierin kunnen terugvinden. De maatschappelijke dimensie omvat verschillende aspecten: het ondersteunen van werkende ouders, de voorbeeldfunctie voor ouders, de voorbeeldfunctie op het vlak van respect voor diversiteit van kinderen en begeleiders, etc.

5.3 Communicatie met collega's***Man/vrouw-verschillen in communicatie.***

Er is al veel gepubliceerd over de verschillen in communicatie tussen mannen en vrouwen. Zo vertelt onderzoek ons ondermeer dat de taal van mannen assertiever en minder beleefd is dan die van vrouwen, dat mannen vrouwen vaker onderbreken dan omgekeerd, dat mannen vaker de gebiedende wijs gebruiken en vrouwen vaker de vragende of aantonende wijs, dat vrouwen interactiever zijn en meer gesteld op communicatie dan mannen. Toch moeten deze observaties met de nodige omzichtigheid worden benaderd. Noch alle mannen, noch alle vrouwen beantwoorden aan deze kenmerken. Uit onderzoek is alleen gebleken dat meer mannen dan vrouwen hieraan beantwoorden, en daardoor worden bepaalde kenmerken beschouwd als 'mannelijk' en andere als 'vrouwelijk'. Elk individu bezit echter zowel mannelijke als vrouwelijke kenmerken.

Een goed inzicht in communicatiegedrag is belangrijk, omdat het kan leiden tot een beter begrip en een meer effectieve communicatie. Toch blijkt het in de praktijk niet zo makkelijk om te praten over communicatie vanuit het man/vrouw-perspectief. Dat komt doordat de vrouwen die voor kinderopvang kiezen vrij goed beantwoorden aan het zorgende vrouwbeeld. De mannen in de kinderopvang staan dan weer veraf van het typische manbeeld, en willen zich daar ook van distantiëren. Een mannelijke begeleider in de kinderopvang stelde het zo: "Ik wil mij echt niet als 'de man' profileren." Dit wil echter niet zeggen dat deze mannen zich met het typisch vrouwelijke willen associëren. Het valt op dat de mannelijke begeleiders verschillen in communicatie eerder toeschrijven aan individuele verschillen dan aan het man- of vrouwzijn. En daar is op zich niets mis mee, zolang men maar openstaat voor verschillen. Inzicht in mannelijke en vrouwelijke manieren van communiceren kan echter wel helpen om situaties beter te begrijpen. Een voorbeeld vindt u hieronder.

Een voorbeeld van communicatie en man/vrouw-verschillen

Sommige mensen vinden het belangrijk een probleem helemaal uit te spitten en grondig door te praten (deze wijze wordt geassocieerd met 'vrouwelijk'), terwijl anderen het helemaal niet nodig vinden om te blijven doorbomen over een onderwerp, terwijl de 'essentie toch is gezegd' (deze wijze wordt geassocieerd met 'mannelijk'). Wanneer we dit begrijpen, kunnen we ons toleranter opstellen tegenover mensen die langer doorpraten over een probleem (te interpreteren als 'zij zijn nog niet helemaal met het probleem in het reine' en niet 'ze blijven maar zeuren'), en tegenover anderen die zich uit de discussie terugtrekken (te interpreteren als 'voor hen is de zaak duidelijk' en niet 'het interesseert hen niet meer'). Zo krijgt iedereen de kans op zijn manier problemen te verwerken.

Op pagina 39 vindt u een oefening waarmee u binnen het team kan werken rond verschillen in communicatie.



Groepsatronen in gemengde teams

Als verantwoordelijke dient u er zich van bewust te zijn dat de komst van een man in een vrouwelijk team ook de relaties tussen de vrouwen onderling verandert. Door het feit dat er zich slechts één man in een vrouwelijk gezelschap bevindt, kunnen zich verschillende patronen voordoen.

Eén ervan is 'de haan in het kippenhok'.

De man staat in het middelpunt van de belangstelling (soms met plezier, soms niet) en er ontstaat een soort stilzwijgende concurrentie tussen de vrouwen om de man te behagen. Dit kan het gevolg zijn van een soort moedergevoel dat wordt getransponeerd op de 'arme enkeling', of kan het gevolg zijn van de onwillekeurige aantrekkingskracht die bestaat tussen leden van een verschillend geslacht. Niet alle vrouwen doen daar noodzakelijk aan mee, maar de sfeer wordt er wel door gezet.

Een ander patroon is dat van de man die wordt uitgesloten.

De vrouwen beschouwen hem als een indringer en nemen hem niet op in de groep. Dit kan een reactie zijn die is ingegeven door onzekerheid ('wat moet ik tegen hem zeggen?'), of kan het gevolg zijn van een weerstand, die verschillende oorzaken kan hebben.

In grotere teams kan zich ook een combinatie van beide patronen voordoen, waarbij een deel van de groep zich aangetrokken voelt tot de mannelijke nieuwkomer en een ander deel van de groep zich afzet tegen zijn aanwezigheid.

Beide patronen en ook de mengvorm zijn te vermijden. Door een open gesprek op gang te brengen over stereotiepen over mannen en vrouwen, over de rol die vrouwen en mannen in de kinderopvang kunnen spelen, en over de voordelen van een gemengd team, kunt u vermijden dat de teamleden zich tot negatieve groepsatronen laten verleiden.

Vanuit dit perspectief willen we nogmaals benadrukken dat de meter of peter door de hele groep samen moet worden gekozen, op basis van criteria die door het team zelf werden vastgelegd. Deze persoon moet in een door de groep gelegitimeerde positie zitten. Alleen zo kan hij of zij ervoor zorgen dat de nieuwe begeleider alle noodzakelijke informatie krijgt en in de groep wordt opgenomen.

Enkele concrete tips:

- Geef de meter/peter ook de opdracht om de nieuwkomer in het team te integreren;
- Vermijd concurrentie tussen de meter en de andere vrouwen door haar door het team te laten aanwijzen, op basis van door het team zelf bepaalde criteria;
- Maak het thema 'gemengd werken' bespreekbaar, en vermijd op die manier 'haan en kippen'gedrag.

5.4 Communicatie met ouders

Ouders staan in het begin vaak onwennig tegenover een mannelijke begeleider. Ze voelen zich onzeker en vragen daarom vaak naar een vrouwelijke begeleidster. Dit is uiteraard begrijpelijk. Ook ouders zijn beïnvloed door hun eigen socialisatieproces. Bovendien hebben de meeste ouders nog nooit stilgestaan bij de meerwaarde van een gemengd team. Begeleiders dienen zich hiervan bewust te zijn, en moeten hun eigen houding hierop afstemmen.

Hoe kan het contact tussen ouders en mannelijke begeleiders bevorderd worden?

Als eerste stap kan de vrouwelijke begeleidster, die door de ouder wordt aangesproken, de mannelijke begeleider bij het gesprek met de ouder(s) betrekken. Ze blijft daarbij zelf bij het gesprek aanwezig. Wanneer zij voelt dat het contact gelegd is en vlot verloopt, kan zij zich terugtrekken door zich



bijvoorbeeld tot een andere ouder te richten. Zo kan een rechtstreeks contact tussen de mannelijke begeleider en de ouder(s) tot stand komen. Heel belangrijk is ook dat de vrouwelijke en mannelijke begeleiders een positief beeld van elkaar geven aan de ouders.

Het is belangrijk dat binnen het team wordt nagedacht over de relatie en de communicatie met ouders. Het team kan dan samen afspreken welke boodschap het aan de ouders wil meegeven.

Op pagina 39 vindt u een oefening rond communicatie met ouders.

Enkele concrete tips:

- Bespreek samen met het team en het organiserend bestuur de mogelijkheid om een maatschappelijke opdracht op te nemen in de visie van het kinderopvanginitiatief (bv. bevorderen van gelijkheid tussen mannen en vrouwen, gedeelde zorgtaken in het gezin,...);
- Bespreek samen met het team hoe die visie het best vertaald wordt naar de ouders: welke boodschap geven we mee aan de ouders en op welke manier? Deze boodschap kan bijvoorbeeld tot uiting komen in het beeldmateriaal dat aan de muren hangt (bv. afbeeldingen van moeders én vaders die zorgen voor jonge kinderen).
- Vertaal de visie ook naar de eigen houding: hoe gaan we als begeleiders om met ouders?

5.5 Vooroordelen rond seksueel misbruik

Door de aanwezigheid van een mannelijke begeleider kan plots de problematiek rond seksueel misbruik opduiken. De Dutroux-affaire, nu opnieuw brandend actueel door het nakende proces, heeft in België de gemoederen beroerd en sindsdien is seksueel misbruik van kinderen door mannen geregeld een item geweest in de pers. Onderzoek bevestigt dat, wanneer in de pers een geval van vermeend seksueel misbruik breed wordt uitgesmeerd, het aantal klachten ook in andere instellingen toeneemt. Als leidinggevende moet u er zich van bewust zijn dat de kans bestaat dat beschuldigingen worden geuit tegen een van uw medewerkers.

Actief werken rond een gemengd team betekent ook dit onderwerp niet uit de weg gaan. Als leidinggevende kan u best zelf het initiatief nemen, of inpikken wanneer een teamlid het onderwerp zijdelings aanraakt. Een kranten- of tijdschriftartikel over pedofilie of seksueel misbruik kan een interessante aanleiding vormen om het onderwerp te bespreken.

Voor de mannelijke collega komt een dergelijke bespreking het minst confronterend of bedreigend over wanneer de discussie wordt gevoerd vanuit het perspectief van de ouders: 'Ouders zijn bezorgd om hun kinderen en als instelling respecteren we die bezorgdheid'. Samen kan besproken worden welke gedrageregels de begeleiders (mannen én vrouwen) zichzelf kunnen opleggen om het risico op aantijgingen minimaal te maken. Belangrijk is dat de leidinggevende en de collega's een goede kijk hebben op het gedrag van elke collega, zodat eventuele beschuldigingen van ouders geen twijfel zaaien binnen het team.

Over het thema 'seksueel misbruik' verschijnt een aparte brochure in februari 2004: 'Draiboek preventie seksueel misbruik. Implementatie van een beleid in een dienst voor kinderopvang' (bestellen kan via www.VBJK.be of telefonisch: 09/232 47 35).

Enkele concrete tips:

- Vermijd het onderwerp van seksueel misbruik niet. Geef aan dat er heel wat onuitgesproken vooroordelen bestaan tegenover mannen in de kinderopvang, zodat het onderwerp uit de taboesfeer wordt gehaald.



- Werk samen met het team gedragsregels uit voor iedereen. Zo wordt de doorzichtigheid in de handelingen met de kinderen bevorderd, en op die manier kan elke onterechte aantijging door het team worden weerlegd.
- Vraag bij de selectie referenties aan de kandidaat en controleer deze om, indien nodig, ook de ouders te kunnen geruststellen.

5.6 Personeelsbeleid en carrièremogelijkheden

Het kan gebeuren dat onderwerpen zoals carrièremogelijkheden of andere personeelszaken ter sprake komen bij de aanwerving van een mannelijke begeleider. De leidinggevende kan deze aanleiding gebruiken om het thema met het hele team te bespreken. Zo leeft onder vrouwen soms de angst dat de mannelijke collega snel carrière zal willen maken en hen de kansen op promotie zal ontnemen. Misschien blijkt deze angst ongegrond, maar dit kan alleen worden uitgemaakt door het onderwerp te bespreken. Vrouwen ervaren meer dan mannen een psychologische drempel om over carrière te praten. Als verantwoordelijke kan u aan uw teamleden duidelijk maken dat u ervoor openstaat om hun wensen hierover te bespreken.

Duidelijkheid over carrièremogelijkheden en inzicht in de criteria die zullen worden gebruikt zijn noodzakelijk om de gemoederen gerust te stellen.

Een ander onderwerp in het personeelsbeleid zijn flexibele arbeidsuren, voltijds of deeltijds werken, vakantieregelingen, overuren etc. Vrouwen met kleine kinderen krijgen op dat vlak vaak een voorkeursbehandeling. De leidinggevende moet er rekening mee houden dat in een model met evenwaardige rolverdeling ook mannelijke begeleiders thuis taken in het huishouden moeten kunnen opnemen. Het zou wel al te gek zijn dat een mannelijke begeleider in de kinderopvang thuis alle zorgtaken aan zijn partner overlaat!

Om de werksfeer onder collega's te verbeteren kan het ook goed zijn om af en toe buiten het werk samen iets te doen. Het is een andere manier om met elkaar om te gaan. Hierbij kunnen eventueel partners en kinderen betrokken worden.



6 HET VERANDERINGSPROCES IN GOEDE BANEN LEIDEN

6.1 Ideeën verankeren in een visie

Werken aan een visie is een duidelijk onderdeel van het kwaliteitsbeleid dat, volgens het kwaliteitsdecreet, dient te worden vastgelegd in een kwaliteitshandboek.

Wanneer we werken met gemengde teams in de kinderopvang beschouwen als een project met een belangrijke maatschappelijke dimensie, dan is het essentieel om dit op te nemen in de missie van de organisatie. Concreet wil dit zeggen dat de organisatie wil bijdragen tot een evenwichtige verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen. Dit betekent niet dat vaders en moeders alle taken gelijk moeten verdelen. Het gaat vooral om het verzoenen van de mannelijke identiteit met kinderzorg (die verder gaat dan het spelen met de kinderen), waardoor binnen het gezin een echte onderhandeling over taakverdeling mogelijk wordt. Zo kunnen beide ouders zich waarmaken in de gezinssituatie en op de arbeidsmarkt, zonder dat dit leidt tot een dubbele dagtaak voor vrouwen. Dit gegeven kan ook op andere manieren worden verwoord. Elk team kan hier naar eigen aanvoelen een visie formuleren. Een voorbeeld vindt u hieronder.

De organisatie wil bijdragen tot een evenwichtige verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen in de maatschappij.

Dit omvat 3 dimensies :

- 1. Een gemengd team heeft een voorbeeldfunctie naar ouders en maatschappij toe (mannen én vrouwen zijn in staat alle taken op zich te nemen die in verband staan met kinderzorg). De verschillen in aanpak tussen mannen en vrouwen worden gevaloriseerd en gezien als een rijkdom.*
- 2. Moeders en vaders worden op gelijkwaardige wijze benaderd en betrokken bij de kinderopvang door het team (communicatie, informatie, participatie,...). Moeders én vaders krijgen kansen en worden gestimuleerd om de kinderzorg ter harte te nemen.*
- 3. De kinderen, als toekomstige generaties vaders en moeders, worden in een open geest opgevoed, zonder stereotiepen over mannen en vrouwen. Ze worden gewaardeerd zoals ze zijn, en leren ook anderen waarderen. Zo krijgen kinderen de kans om zich ten volle te ontplooien en een ruimer identiteitsbeeld op te bouwen, waarin zorgverdeling een evidentie wordt.*

Vanuit die missie worden ook doelstellingen geformuleerd. Alle elementen die in de discussies ter sprake zijn gekomen kunnen hun neerslag vinden in het kwaliteitshandboek. Communicatie met en participatie van ouders krijgen dan een extra dimensie, nl. het streven naar een evenwaardige benadering van vaders en moeders. In de kinderwerking gaat de aandacht naar het aanbieden van verschillende mogelijkheden, etc. Het belang van een uitgeschreven missie is dat concreet wordt afgesproken hoe de doelstellingen zullen worden gerealiseerd. Het engagement van het team beperkt zich niet tot praten, maar vertaalt zich in concrete maatregelen en afspraken.

Wanneer de integratie in het kwaliteitshandboek niet onmiddellijk kan gebeuren, kan het nuttig zijn een '10-punten plan' neer te schrijven, een soort charter, dat in een aantal punten weergeeft waar het team voor wil gaan. Zo'n puntenplan kan geafficheerd worden aan de muur van het kinderdagverblijf. Het is een dynamisch instrument, waar altijd elementen kunnen bijgeschreven worden naarmate de gesprekken evolueren. Het bestaat van een charter moet uiteraard het integreren van de visie in het kwaliteitshandboek niet in de weg staan. Een charter verhoogt de zichtbaarheid, waardoor zowel het team als de ouders kunnen lezen waar de organisatie zich voor engageert. De integratie in het kwaliteitshandboek is dan weer belangrijk omdat daarin tot uiting komt dat de visie geen losstaand iets is,



maar verweven zit in de kwaliteitszorg van de organisatie.

Enkele concrete tips:

- Formuleer samen met het team na elke discussie een aantal concrete aandachtspunten. Een charter aan de muur maakt deze blijvend zichtbaar.
- Neem de moeite om een aantal ideeën te integreren in het kwaliteitshandboek. Het maakt duidelijk dat zowel mannen als vrouwen hun plaats hebben in de kwaliteitszorg van de instelling.

6.2 Afspraken en aanpak herzien

Het heeft pas echt zin te praten, een visie te ontwikkelen of te luisteren naar de voorstellen van de mannelijke nieuwkomer, wanneer er ruimte is om afspraken te herzien. De discussies kunnen leiden tot vragen als: Hoe exclusief 'vrouwelijk' zijn we in onze organisatie? Hoe stereotiep werken we? Kan dit anders? Moet dit anders? Hoe dan wel? De gesprekken kunnen dan de aanleiding vormen om de eigen organisatie te analyseren en een aantal afspraken te herzien. Belangrijk is op het einde van elke discussie een aantal concrete afspraken vast te leggen over de werking met kinderen, ouders en collega's. Zo wordt vermeden dat de interessante ideeën verloren gaan en dat mensen het gevoel krijgen dat er verder niks gebeurt met hun voorstellen.

Hier volgen een aantal onderwerpen die deel uitmaken van de aanpak en waarover kan worden nagedacht.

6.3 Taakverdeling herzien

Het debat over stereotiepen kan aanleiding geven tot het herbekijken van de taakverdeling. Ook de komst van een nieuwkomer kan hiertoe aanleiding geven. Zonder een denksessie over stereotiepen is de verleiding misschien groot om aan een mannelijke nieuwkomer typisch mannelijke taken toe te vertrouwen (zoals klussen), ook al werden deze taken jarenlang door vrouwen gedaan. Dergelijke verschuivingen in rolpatronen kunnen ook informeel en op een subtiele wijze gebeuren, zonder dat de betrokkenen er zich echt van bewust zijn. 'Wil je voor mij die spijker eens in de muur kloppen?'. Sommige mannen in de kinderopvang vinden dit storend, omdat ze zich hierdoor weer in een rolpatroon geduwd voelen. Een begeleider zei op dergelijke vragen te reageren met: 'Wat deed je voor ik hier kwam werken?'

Roldoorbrekend werken vraagt geduld van alle betrokkenen. Die spijker komt misschien niet onmiddellijk goed terecht en de verleiding is groot om toch te helpen. De mannelijke collega is misschien minder vertrouwd met poetsen, en het is makkelijk om snel het werk in zijn plaats te doen.

Beurtrolsysteem: roldoorbrekend en valoriserend

Een beurtrolsysteem (iedereen van het zelfde niveau neemt om beurt elke taak voor zijn/haar rekening) is veruit het interessantste systeem om roldoorbrekend en terzelfdertijd valoriserend te gaan werken. Niet alleen voeren mannen zogenaamde vrouwentaken uit en vice versa, maar ook worden 'vrouwelijke taken' door vrouwen gedaan en 'mannentaken' door mannen. De kinderen en ouders uit traditionele gezinnen wennen hierdoor aan een ander beeld dan wat zij gewoonlijk zien.



Dit lijken dan misschien bijkomstigheden, maar wanneer we het beroep van begeleider in de kinderopvang in zijn geheel bekijken, merken we dat de mannelijke collega zich nagenoeg de hele dag door in dergelijke niet-traditionele situaties bevindt. En dat bovendien, ondanks studie en diploma, het gevoel nog al te vaak leeft dat vrouwen beter geschikt zijn voor kinderopvang en er een natuurlijk talent voor hebben. De neiging om kritiek te uiten op de handelingen van de mannelijke nieuwkomer kan hierdoor groot zijn.

Sommige mannelijke nieuwkomers kunnen dan weer zelf geneigd zijn om zich meer toe te leggen op het spelen met de kinderen, en minder op het verzorgen, omdat dit beter te associëren valt met hun mannelijke identiteit. De mannelijke en vrouwelijke leden van het team moeten er zich echter van bewust zijn dat zij een voorbeeldfunctie kunnen hebben naar ouders en maatschappij.

Enkele concrete tips:

- Bespreek de mogelijkheid om een beurtrol in te voeren voor bepaalde taken, indien dit nog niet bestaat;
- Ga na of iedereen over de nodige vaardigheden beschikt voor alle taken. Organiseer kennisoverdracht indien nodig (opleiding, mensen in groep aan het werk zetten, ...).
- Indien wijzigingen worden doorgevoerd, organiseer dan een evaluatiemoment na een korte inloopperiode, om te zien of alles naar wens verloopt voor alle teamleden.

6.4 De pedagogische werking verbeteren

Spel is belangrijk voor de creatieve, cognitieve, sociale en motorische ontwikkeling van kinderen. Daarom is het analyseren van de manier waarop spel wordt gestimuleerd en begeleid essentieel. Elke cultuur heeft namelijk specifieke ideeën en verwachtingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid. Dat vinden we zeker ook terug in het speelgoed. Zo bestaan er Barbies en geweren. Belangrijk is dat kinderen een gediversifieerd aanbod hebben, waaruit zij zelf een keuze kunnen maken. Vele boekjes voor kinderen tonen een klassiek beeld van kinderen, mama's en papa's en hoe zij zich (horen te) gedragen. Daarbij komt dat de beeldvorming van het jonge kind zich eigenlijk baseert op beelden en opvattingen van de generatie die op dat moment volwassen is, zodat de beeldvorming altijd een generatie achterloopt op de nieuwe opvattingen.

Mannen beschouwen kinderopvang veeleer als een pedagogisch project dan als een zorgproject. Ook al is het uiteindelijk de bedoeling hen en de vrouwelijke collega's te verzoenen met het idee dat zorgen een volwaardig onderdeel is van de mannelijke identiteit, toch kan het zeer verrijkend zijn voor een organisatie om juist die interesse van mannelijke begeleiders voor het educatieve maximaal te benutten. Het feit dat jongens en meisjes soms ander speelgoed en andere activiteiten kiezen, biedt uitdagingen voor begeleiders in de kinderopvang - zowel voor de vrouwen als voor de mannen. Want een gemengd team kan beter inspelen op de uiteenlopende behoeften van jongens en meisjes. De ervaring leert dat mannen die in een door vrouwen gerund opvanginitiatief komen, elementen zullen opmerken die het spel mogelijk interessanter maken voor een deel van de kleine jongens.

Toch mogen we ons niet laten verleiden tot de gedachte dat een poppenhoek en een constructiehoek volstaan. Het is ook niet zo dat de jongens en de meisjes elk in hun hoekje moeten spelen. Integendeel, de organisatie wil juist voor elk wat wils aanbieden en de kinderen stimuleren om ook eens iets nieuws te proberen. Kinderen een waaier van keuzemogelijkheden aanbieden, is het uiteindelijke doel. Jongens mogen best gestimuleerd worden met de poppen te spelen en meisjes om iets in mekaar te timmeren. Zowel jongens als meisjes zijn blij met een begeleider waarmee ze kunnen



stoeien of tikkertje spelen. Het is belangrijk om actief mee te spelen en zich in te leven in hun wereld, maar kinderen moeten ook geborgenheid krijgen wanneer ze bijvoorbeeld verdriet hebben.

Het team kan actief op zoek gaan naar foto's, prentenboeken of voorleesboekjes met roldoorbrekende patronen, om die bij het bestaande aanbod te voegen.

Enkele concrete tips:

- Neem samen met het team de activiteiten met de kinderen onder de loep. Laat alle teamleden suggesties aanbrengen om kinderen een brede waaier van activiteiten aan te bieden en roldoorbrekend te werken.
- Laat elke begeleider vanuit zijn/haar eigenheid activiteiten organiseren. Laat niet toe dat anderen schamper doen over bepaalde ideeën. Vraag respect voor de diversiteit binnen het team. Laat het aan de kinderen om te oordelen of ze het leuk vinden of niet.
- De kans bestaat dat het er af en toe al eens wat wilder aan toegaat wanneer een mannelijke begeleider actief deelneemt aan het spel van de kinderen. De rust terugbrengen in de groep kinderen is dan niet altijd makkelijk. Sommige teamleden zullen het daar misschien moeilijk mee hebben. Als leidinggevende kan u er de nadruk op leggen dat ook deze manier van werken verrijkend kan zijn voor de kinderen.

6.5 Vaders niet vergeten

Een voorbeeld van dit zichtbaar maken van de genderverschillen kreeg ik van een mannelijk deelnemer aan een workshop over mannen in de kinderopvang. Hij observeerde zijn vrouwelijke collega's en constateerde dat zij aan vaders nooit vroegen hoe de nacht van de baby geweest was, terwijl ze dit bij moeders systematisch deden. Mededelingen over iets wat het kind had meegemaakt werden mondeling doorgegeven aan de moeders die hun kinderen kwamen halen. Kwam de vader het kind afhalen, dan kreeg hij een briefje mee om aan de moeder te geven. De mannelijke opvoeder daarentegen informeerde vaders en moeders altijd op dezelfde manier. Ook Ghedini (Netwerk Kinderopvang, 1993) beschrijft hoe in het Pen Green Centre, waar evenveel mannen als vrouwen werken, een genderneutraal beleid werd uitgewerkt. Afbeeldingen werden gescreend op hun man-vriendelijkheid, de oudercontacten werden gefilmd en er werd nagegaan of de begeleiders even lang met de vaders als met de moeders contact hadden.

Ouderwerking staat in de kinderopvang vaak voor moederwerking. Soms wordt gezegd dat moeders hun kinderen vaker brengen en halen, en dat er daardoor meer contact is met de moeders. Moeders slaan soms ook gewoon een babbeltje en dat doen vaders minder, of ze worden er niet toe uitgenodigd. De mannelijke begeleider kan een faciliterende rol spelen om onwennige vaders over de streep te trekken, hoewel het zeker niet de bedoeling is dat hij zich alleen over de vaders ontfermt.

Er zijn nog andere mogelijkheden om vaders mee te betrekken bij de kinderopvang. Bij oudercontacten kan worden aangedrongen op de aanwezigheid van moeders én vaders. En wanneer ze beiden aanwezig zijn, dient het woord evenveel tot beiden worden gericht tijdens het gesprek, en moeten ze allebei worden aangespoord om vragen te stellen of informatie te geven. Tijdens een feest of opendeurdag kan men eveneens beroep doen op vaders en moeders, en ervoor zorgen dat vaders en moeders niet steeds stereotiepe taken moeten uitvoeren. Vaders kunnen extra gestimuleerd worden om deel te nemen aan een voorlees- of vertelnamiddag, een pannenkoekenbak, ... Het kan ook een goed idee zijn om af en toe specifieke activiteiten voor vaders alleen te organiseren.



Ook de sfeer in de organisatie kan vaders duidelijk maken dat zij welkom zijn en actief kunnen deelnemen aan de kinderopvang. Prenten aan de muur, de vlotheid waarmee medewerkers vaders aanspreken, het au sérieux nemen van vaders bij de kinderopvang.

Het responsabiliseren van vaders naar hun eigen kinderen toe, is een belangrijk aspect. Vaders hebben zelf vaak het gevoel dat hun vrouwen het allemaal zoveel beter weten als het over de kinderen gaat. De begeleiders dienen juist die vaders het gevoel te geven dat zij dit even goed weten of kunnen, en dat ze zich indien nodig kunnen informeren. *'Vraag dat maar aan mijn vrouw, die weet dat beter'* krijgt dan als antwoord *'Kunt u het haar misschien vragen en mij dan morgen vertellen?'*

Positieve beeldvorming over vaders heeft ook op moeders een effect en omgekeerd. Begeleiders dienen zich er dan ook voor te behoeden in stereotiepen over vaders te praten tegen moeders en omgekeerd. Moeders en vaders mogen ook niet onbewust tegen elkaar uitgespeeld worden. *'Als ik iets aan uw vrouw zeg, is het de volgende dag steeds in orde en u verwaarloost altijd mijn bemerkingen'* kan beter vervangen worden door *'u schijnt steeds te vergeten wat ik u vraag, kan u dit misschien even noteren zodat het morgen in orde is?'*. Waar men in het begin bewust zijn woorden zal moeten wikkelen en wegen, zal er na een tijd een reflex optreden, waarbij men vanzelf de juiste toon vindt.

Het kan stimulerend zijn zichzelf en anderen 'erop te betrappen' wanneer we weer in stereotiepen zijn vervallen. Dit moet dan niet 'on the spot' gebeuren (ouders hoeven dit niet horen) en moet kunnen in een speelse en vriendschappelijke sfeer, zonder dat iemand zich hierdoor persoonlijk bekritiseerd voelt.

Enkele concrete tips:

- Stimuleer het team om beeldmateriaal te zoeken waarop vaders worden afgebeeld die actief bezig zijn met hun kinderen, en zorg dat prenten met vaders en moeders aan de muren hangen;
- Werk samen met het team een beleid uit om met ouders te communiceren zonder in stereotiepen te vervallen;
- Stimuleer de mannelijke begeleider om afwachtende vaders te benaderen;
- Nodig steeds vader en moeder uit op het oudercontact;
- Betrek vaders en moeders bij de kinderopvang. Probeer stereotiepe taakverdeling als enig model te vermijden.

Op pagina 39 vindt u een tekst over de positieve effecten van vaderbetrokkenheid op het kind, de vader en de moeder, die een discussie binnen het team kan op gang brengen over hoe we de vaders beter kunnen betrekken bij de werking en de opvoeding van hun kind.

6.6 Weerstand en conflicten tijdig aanpakken

Vaak roept de aankondiging van de komst van een mannelijke begeleider enige weerstand op bij de vrouwen in het team. Die weerstand kan wegebben eens de man in dienst is, maar kan ook hardnekkiger worden. Een open gesprek kan helpen om weerstanden te voorkomen of weg te werken.

Desondanks kan de weerstand blijven bestaan binnen het team of bij de ouders. Verandering wekt nu eenmaal altijd weerstand op. Sommige mensen hebben liever dat alles bij het oude blijft. De angst voor het onbekende is één ding, maar bij mannen in de kinderopvang gaat het verder omdat de waarden waarmee men zelf is opgevoed in vraag worden gesteld.



Weerstand tegenover mannen in de kinderopvang berust op drie verklaringen:

- **Psychologische:** onze identiteit wordt voor een stuk in vraag gesteld. Zorgen was toch juist wat vrouwen zo goed konden?
- **Sociaal:** mensen gaan ook hun eigen, misschien traditionele gezinssituatie in vraag stellen.
- **Institutioneel:** door het aantrekken van mannen worden de uitgangspunten van kinderopvanginstellingen in vraag gesteld.

Verder kan niet genoeg benadrukt worden dat iedereen het product is van een socialisatieproces dat begonnen is in de vroege kindertijd. De waarden die iemand heeft meegekregen kunnen niet van de ene dag op de andere worden veranderd. Dat socialisatieproces is echter nooit af, en dat creëert dan weer de mogelijkheid om nieuwe ideeën te analyseren en op te nemen.

Echte weerstand kan zich vertalen in pestgedrag: kritiek spuien, roddelen, uitlachen, op de vingers kijken, ... kortom de man krijgt geen kansen om zich in te werken in zijn taak. 'We zullen hem eens laten poetsen en zien wat hij ervan terecht brengt!', kan bijvoorbeeld een manier zijn om een man te testen en op de proef te stellen. Het weerspiegelt allerminst de openheid die gewenst is om roldoorbrekend te werken in een ploeg. De meter of peter kan een belangrijke rol spelen om dergelijke situaties te vermijden. Deze persoon moet evenwel een zeker respect kunnen afdwingen van de collega's, zoniet riskeert hij of zij meegezogen te worden in de blokvorming. Als leidinggevende moet u dit opvolgen en mag u het nieuwe personeelslid niet overlaten aan de willekeur van de collega's.

Het belang van een open en communicatieve sfeer is essentieel. Daarom is het aan te raden om van bij het begin ruimte te creëren voor discussie. Wanneer onderhuids spanningen voelbaar zijn, wordt een open debat moeilijk. Daarom is voorkomen beter dan genezen, ook hier. Het is uw taak om eventuele weerstanden bespreekbaar te maken, zodat ze niet leiden tot conflicten. De leidinggevende moet daarvoor stevig in zijn/haar schoenen staan en overtuigd zijn van het werken met een gemengd team. Het belang van uw eigen visie als verantwoordelijke kan dan ook niet genoeg benadrukt worden. De leidinggevende kan met gepaste argumenten het team helpen de eigen weerstanden te overwinnen.

Wanneer zich een reëel probleem voordoet tussen twee begeleiders, moet u ingrijpen en aan conflictbemiddeling doen. Afhankelijk van de ernst en het stadium van het conflict en de voorkeur van de betrokkenen kan dit individueel of in groep aangepakt worden. U kan individueel of samen met de betrokken partijen uitmaken of het probleem aan het team wordt voorgelegd of individueel met de betrokkenen zal worden opgelost (zie hieronder).

Conflictbemiddeling

Doel:

- De partijen wisselen ideeën uit over het conflict en de mogelijke oplossingen ervan
- De partijen laten elkaar zien dat ze oplossingsbereid zijn
- Het conflict wordt afgezwakt of opgelost

Methode :

Stap 1 : individuele gesprekken met de partijen

- begrijpen van de individuele beleving en inhoud van het conflict
- nagaan van de oplossingsbereidheid

Stap 2 : doel, aanpak en procedure bepalen

Stap 3 : gezamenlijk gesprek

- uitwisseling van beelden, verwachtingen en oplossingen
- keuze van oplossingen en afspraken
- samenvatting en verslaggeving



7 CONCLUSIE

'Mannen in de kinderopvang' is een uitdaging voor onze maatschappij en voor de kinderopvanginitiatieven. Het gaat daarbij niet alleen over gelijke kansen bieden aan mannen en vrouwen in het beroep, maar over een maatschappelijk project, waarbij mannen en vrouwen en zorg en begeleiding van kinderen centraal staan. Zoals vrouwen hun rol in het beroepsleven hebben opgenomen, is nu de tijd gekomen voor mannen om hun rol te gaan spelen in de professionele kinderopvang. Kinderopvanginitiatieven kunnen hierbij een belangrijke voortrekkersrol spelen door mannen op te nemen in hun team.

Deze handleiding formuleert een aantal tips om dit zo vlot mogelijk te organiseren. Maar er staat meer in deze handleiding. Werken met een gemengd team kan een meerwaarde zijn voor de kinderopvang. Die meerwaarde creëert men echter niet vanzelf. In deze handleiding staan ook tips om deze meerwaarde te realiseren.

De meerwaarde van een gemengd team uit zich in de manier waarop de kinderen worden begeleid, in de onderlinge omgang van het team en in het contact met de ouders. Kinderen krijgen een brede waaier van mogelijkheden aangeboden, zodat ze geen stereotiep rolpatroon opgedrongen krijgen. Moeders en vaders worden als gelijkwaardige partners betrokken bij de kinderopvang, en begeleiders worden niet in stereotiep hokjes geduwd. Dit kan alleen indien elke begeleider binnen het team tot zijn recht kan komen. Die ruimte kan gecreëerd worden door gesprekken over stereotypen over mannen en vrouwen, zorg- en rolmodellen in de kinderopvang, communicatie binnen het team, communicatie met de ouders,.... Ook moeilijke onderwerpen zoals vooroordelen rond seksueel misbruik, personeelsbeleid en carrièremogelijkheden, weerstanden en conflicten, .. mogen niet uit de weg gegaan worden.

Deze discussies moeten leiden tot het herbekijken van de taakverdeling, de pedagogische werking, de teamwerking en de relatie met de ouders. Wanneer de nieuwe kijk van het team wordt verwoord in een missie of een charter, dan zorgt dit ervoor dat de resultaten van de discussies op een blijvende manier worden vastgelegd. Zoniet blijven het loze woorden.

Mannen in de kinderopvang zijn nog witte raven. Samen met hun vrouwelijke collega's hebben deze mannelijke pioniers dan ook een voorbeeldfunctie te vervullen. Ze kunnen de maatschappij tonen hoe mannen en vrouwen samen een rijkdom vormen voor de kinderen.

Het is nu aan u om de stap te wagen en het thema 'mannen in de kinderopvang' in uw eigen kinderopvanginitiatief in de praktijk te brengen. Wij hopen dat deze handleiding u hierbij van nut kan zijn.



8 WAAR VIND JE NUTTIGE INFORMATIE?

Wil je meer lezen ?

Cameron, C., Moss P. & Owen C. (1999) Men in the nursery, gender and caring work. New York: Sage publications.

Claeys L. (2002) New talk: taalgebruik over en in de media. Vrouwenwoorden en mannenpraat. In: Vrouwenraad, nr. 1.

Evenhuis, C. (1999) Gender en leeftijd: verdere verkenningen. In: Nemesis, tijdschrift over vrouwen en recht, maart/april 1999, pp. 42-51.

Dejonckheere, M. & Peeters, J. (2002) Mannen voor kinderopvang: de eerste resultaten, In: Vrouwenraad (3), p.28-36.

Demuyneck, K. (2001) Gender (n)iets voor jou?. Brussel: Viboso (ook te downloaden via www.viboso.be).

Eeckhout, K. (2003) Witte raven in de kinderopvang. In: Kiddo, pedagogisch tijdschrift voor de kinderopvang (4) p.4 tot 8.

Peeters, J. (2002) Mannen in de kinderopvang, noodzakelijke rolmodellen voor jonge vaders. In: Vaders in soorten. Tiel: Lannoo.

Peeters, J., (2001) Kinderopvanggebruikers met een zwakke stem: vaders en kinderen. In: Gezinsbeleid in Vlaanderen, 30 (2).

Peeters, J. (2003) Ik doe mijn werk ongelooflijk graag. In Kiddo, pedagogisch tijdschrift voor de kinderopvang (5) p. 10-13.

Netwerk Kinderopvang van de Europese Commissie (1993). Mannen als verzorgers. Ravenna: Netwerk Kinderopvang.

Underwager, R.C. en Wakefield, H. (1996) Seminar on Child Sexual Abuse. Hungary, October 1996

Scherpenborg, D., e.a. (1997) Het grote Lijn & Staf Vaardigheden Boek, Uitgeverij Angerenstein.

Somers, A. & Peeters, J. (1998) Respect voor diversiteit in de kinderopvang. Gent: VBJK

Vandenbroeck, M. (1999) De blik van de Yeti. Over het opvoeden van kinderen tot zelfbewustzijn en verbondenheid. Amsterdam, SWP.

Vervaeke, V. & De Wilde, L. (2003) Drie mannen in de kinderopvang aan het woord. In: Kiddo, pedagogisch tijdschrift voor de kinderopvang, (2) p.4-7 en 26-30.

Quo Vadis - Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en het Europees Sociaal Fonds (2001) Handleiding tot resultaatgerichte omscholing en inschakeling van vrouwen in functies en beroepen waarin zij ondervertegenwoordigd zijn. Brussel: Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en het Europees Sociaal Fonds.

www.VBJK.be

www.meninchildcare.UK

Je kan on-line ook boeken opzoeken in de bibliotheek van:

www.viboso.be

www.kindengezin.be

www.rosadoc.be

www.amazone.be



9 OEFENINGEN

9.1 Oefening rond stereotiepen over mannen en vrouwen

Stereotiepen over mannen en vrouwen

Doel: Het doel van de oefening is de deelnemers bewust te maken van de stereotiepen over mannen en vrouwen die leven in onze maatschappij en waarmee wij allen gesocialiseerd zijn. Zij helpt te begrijpen hoe elk individu een combinatie is van zogenaamde mannelijke en vrouwelijke kenmerken.

Oefening: Deel aan elke deelnemer een blad uit met volgende korte tekst en vraag hem/haar de stippelijntjes aan te vullen met 'Els' of 'Rob', naargelang wat volgens hem/haar het beste past (ze zullen later bij de bespreking de kans krijgen te zeggen waarom ze dit zus of zo gedaan hebben).



Els en Rob gaan schaatsen¹

't Is winter, het heeft hard gevoren, en nu ligt er een heleboel ijs op de sloten. Els en Rob gaan schaatsen. Els en Rob zijn allebei tien jaar en precies even oud, want ze zijn op dezelfde dag geboren. Moeder geeft de kinderen geld mee : "Hier", zegt ze, "stop jij het maar in je jaszak,..... (1)". De kinderen pakken de fiets. Eén fiets want de andere is kapot. "Ga jij maar achterop zitten", zegt moeder tegen..... (2).

Bij het kanaal zijn al een heleboel andere mensen aan het schaatsen. Els en Rob binden de schaatsen onder. Pang, daar knapt de veter van één van de schaatsen. Gelukkig heeft(3) een touwtje bij zich. Samen gaan ze de sloot op.

Bij de brug willen ze eronder door, maar het ijs lijkt daar niet zo goed. (4) gaat voorzichtig proberen. Met een paar vriendjes en vriendinnetjes willen ze een wedstrijd doen. Els en Rob zullen de wedstrijd leiden. (5) geeft het startsein.

Er staat een klein jongetje aan de kant te huilen. "Wat is er met jou, waarom moet jij huilen?" vraagt..... (6). "Ik moet een plas doen, zegt het jongetje maar ik krijg mijn broek niet open". Hij heeft helemaal van de kou verkleumde handjes. " Ik zal je wel helpen", zegt (7).

De zon gaat weg en het wordt nu echt koud. Rob en Els willen teruggaan. "Ik heb het zo koud", klaagt (8). "Doe niet zo flauw," roept (9). Ze moeten nu tegen de wind op. (10) is bij de bocht een beetje onvoorzichtig, te snel, en valt.

Vlak bij de plaats waar ze de schaatsen hebben aangedaan, komt een mevrouw heel hard aanrijden. Ze schaatst de kinderen bijna ondersteboven. (11) roept haar een heel lelijk woord achterna. "Oh, als ze ons maar niet achterna komt", zegteen beetje bang.

Op de plaats waar de fiets staat is nu ook een stalletje met warme soep en worstjes gekomen. De man van de soep vraagt de kinderen of ze hem even willen helpen. Nou, dat willen ze wel. (12) moet in de pan roeren enmoet afrekenen met de klanten. Ze krijgen allebei gratis soep.

Na een tijdje moeten ze naar huis toe. (13) zegt dat ze eigenlijk iets leuks voor moeder moeten meenemen, omdat ze hun geld toch nog over hebben en omdat moeder de hele middag alleen thuis is geweest.

¹ Tekst van de Stichting 'Marie, word wijzer'



Bespreking oefening 9.1

Stap 1.

Vraag voor de deelnemers :

Welk gevoel had je bij het maken van die oefening ? Laat een korte discussie toe.

Commentaar:

De deelnemers kunnen dit rolbevestigend of rol doorbrekend hebben ingevuld. Dit komt wellicht tot uiting in de discussie. Die discussie mag gerust gevoerd worden want of men nu het één of het ander heeft gekozen of een afwisseling van beide is geen probleem voor het vervolg van de oefening. De essentie van de oefening is niet of Els of Rob werd ingevuld maar waarom men één van beiden heeft ingevuld.

Stap 2.

Deel het formulier 'Stereotiepen' uit en leg uit wat er moet gedaan worden. Aan de hand van de tekst gaan we na waarom we Els of Rob hebben ingevuld. De waarom-vraag geeft ons als antwoord een eigenschap die als typisch jongensachtig of typisch meisjesachtig wordt erkend. Zoek ook de overeenkomstige tegenpool en vul beide in op het zelfde niveau in de juiste kolom. Zo gaan we heel de tekst af.

Typisch meisjesachtig (ELS)		Typisch jongensachtig (ROB)
netjes		slordig
huilerig		stoer

We krijgen dus een lijst met stereotiepe eigenschappen van meisjes en jongens.

Commentaar:

Wellicht komt er heel wat protest in de zin van 'ik ben zo niet' of 'dit klopt niet'. Herleid de vraag steeds weer naar de stereotiepen 'maar is dat niet wat de mensen zeggen?' Stel de deelnemers anderzijds gerust dat we daar zo dadelijk wel op terugkomen, want daar gaat het vervolg over.

Stap 3.

Vraag nu aan elke deelnemer om voor zichzelf deze eigenschappen te overlopen en een kruisje te zetten op de lijn, waar men zichzelf voor elke eigenschap situeert.

Typisch meisjesachtig (ELS)		Typisch jongensachtig (ROB)
netjes		slordig
huilerig		stoer



Commentaar:

Het kan voorkomen dat mannen die zich aangetrokken voelen tot het beroep van begeleider in de kinderopvang een aantal eigenschappen bezitten die als 'vrouwelijk' worden gestereotypeerd. Deze oefening kan dan een interessante 'eye-opener' zijn voor vrouwelijke collega's met een stereotiep manbeeld en vice versa.

Variant voor Stap 3.

Indien je het gevoel hebt dat de oefening te persoonlijk is, kan je ook aan elke deelnemer vragen om een kind in gedachten te nemen dat men goed kent. Vraag vervolgens om de eigenschappen te overlopen en een kruisje te zetten op de lijn, waar men het kind voor elke eigenschap situeert.

Stap 4.

Vraag aan de deelnemers : Wat merk je op als je dit voor jezelf invult ?

Besluit:

Elke mens is anders en niemand beantwoordt aan het stereotiep van jongen of meisje. We hebben een mengeling van eigenschappen van beide kanten. Toch leven deze stereotiepen in onze maatschappij. Misschien zijn we ons er niet steeds van bewust dat die stereotiepen leven. Maar af en toe worden we er allemaal mee geconfronteerd. Bijvoorbeeld in de volgende citaten: *'Eindelijk een man in de kinderopvang, nu zal er wel gezag zijn !', 'Mijn ouders vinden kinderopvang geen baan voor een man !'*. Dat is op zich niet erg, maar prettig is het ook niet om steeds in hetzelfde hokje geduwd te worden. Wanneer men veelvuldig of langdurig wordt bekritiseerd omdat men dingen doet die volgens de stereotiepen niet horen of wanneer dingen op basis van geslacht als ongepast worden beschouwd, leidt dit echt tot frustratie. De kunst is te erkennen dat elke mens mannelijke en vrouwelijke eigenschappen heeft. Negatieve eigenschappen mogen bekritiseerd worden en goede worden aangemoedigd, maar dan zonder te verwijzen naar het geslacht of zonder zich te laten beïnvloeden door het geslacht van een persoon.

Door hun eigen socialisatieproces ontwikkelen begeleiders een persoonlijk beeld van mannelijkheid en vrouwelijkheid. Op basis van hun eigen voorstellingen en (voor)oordelen kijken zij vanuit een verschillend perspectief naar jongens en meisjes. Deze zijn vaak onbewust aanwezig en uiten zich in de interactie met de kinderen. Dit kan verbaal zijn (*'jongens huilen toch niet'*) of door toewijzing van taken (*meisjes de tafeltjes laten poetsen*), of via handelingen (*meisjes worden steeds in de poppenhoek gezet om te spelen; jongens in de constructiehoek*). Het is belangrijk om jonge kinderen een brede waaier van mogelijkheden aan te bieden, zodat zij kunnen experimenteren en zelf kunnen bepalen waar hun voorkeur naar uit gaat.



Formulier Stereotiepen

Vul deze tabel in met stereotiepen over meisjes en jongens.
 Zorg ervoor dat steeds op dezelfde hoogte het tegengestelde wordt geschreven.

Vb. Typisch meisjesachtig : netjes ←————→ Typisch jongensachtig : slordig

Typisch meisjesachtig (ELS)		Typisch jongensachtig (ELS)
	←————→	
	←————→	
	←————→	
	←————→	
	←————→	
	←————→	
	←————→	
	←————→	
	←————→	
	←————→	
	←————→	
	←————→	
	←————→	
	←————→	
	←————→	
	←————→	
	←————→	
	←————→	
	←————→	
	←————→	



9.2 Oefening over rol- en zorgverdeling

Doel: Met deze oefening kunnen de deelnemers zich realiseren hoe stereotiepe denkpatronen mannen en vrouwen in de kinderopvang beïnvloeden.

Oefening: Geef aan de deelnemers volgende tekst te lezen

Getuigenis over de situatie in Ierland en Nederland (J. Peeters,2002):

'Wat me opviel tijdens een reeks workshops aan mannelijke medewerkers in de kinderopvang is enerzijds de grote motivatie van deze mannen voor hun job, maar anderzijds voelden zij zich door ouders en collega's weinig – of beter gezegd verkeerd – begrepen. Zij beklagden zich erover dat hun vrouwelijke collega's hen in zeer stereotiepe mannenrollen duwden (voetballen met de kleine jongens, klusjes opknappen,...). De mannen in de workshop betreurden het dat ze door ouders en collega's niet als evenwaardig aan hun vrouwelijke collega's werden beschouwd. Mannelijke opvoeders met jaren dienst vertellen dat ze zich nog steeds niet als volwaardige kinderbegeleider erkend voelen. Nochtans worden de mannelijke medewerkers door de vrouwelijke collega's op handen gedragen. De vrouwelijke collega's prijzen hun mannelijke collega's de hemel in: 'Hij is grappig. Hij is iets nieuws voor de kinderen. De kinderen zijn gek op hem. Hij is meer relaxed.' Zij vinden de aanwezigheid van een mannelijke collega een verrijking voor de instelling.

Bespreking

De volgende drie vragen kunnen vraag per vraag aan het team gesteld worden. Ieder geeft zijn mening en hieruit kan een discussie voortkomen.

- Wie heeft een probleem ?
- Wat is het probleem van die personen ?
- Wat is de oorzaak van het probleem ?

Commentaar

- Wie heeft een probleem?
De mannen in de kinderopvang.
- Wat is het probleem?
Er duikt een schijnbare tegenstelling op tussen de mannelijke collega die op handen wordt gedragen en het gevoel dat de mannen zelf hebben. Zij voelen zich niet voor vol aangezien door de vrouwelijke collega's.
- Wat is de oorzaak van het probleem?
Kinderopvang wordt nog steeds niet los gezien van de moederzorg. In feite worden de mannen door hun vrouwelijke collega's geapprecieerd omwille van heel specifieke vaardigheden, die niet essentieel zijn voor het beroep van opvoeders. Hij brengt 'leven in de brouwerij' en wordt daarom gezien als een verrijking. De vrouwelijke begeleidsters en de ouders erkennen echter niet de beroepskwaliteiten van de mannen, wat door die mannen wordt ervaren als onrechtvaardig, en wat leidt tot onbehagen. Het is één van die valkuilen waar men gemakkelijk inloopt: *'Bij ons gaat alles goed met de mannelijke collega, iedereen is dol op hem.'*

Ook kunnen mannen er zich makkelijk toe laten verleiden om het spelelement voor hun rekening te nemen en het verluieren van de kinderen aan de vrouwelijke collega's over te laten. Het educatieve aspect van de kinderopvang kunnen zij beter associëren met hun mannelijke identiteit, terwijl het zorgaspect zeer sterk gelinkt is met de moederrol. Nemen we het voorbeeld van de onthaalmoeder, een opvangvorm die in extreme mate is gebaseerd op het moedermodel: de opvang gebeurt thuis en (bijna) uitsluitend door vrouwen, werk en privé lopen door elkaar, en zij krijgen ook na de recente verbetering van hun statuut geen loon maar slechts een vergoeding.



9.3 Oefening over communicatie in het team

Doel:

De teamleden laten inzien dat niet iedereen dezelfde manier van communiceren en interageren preferereert. Die voorkeuren kunnen zeer sterk uiteenlopen, waardoor misverstanden kunnen ontstaan. Aan de ene kant staan de eigenschappen die met het vrouwelijke worden geassocieerd, aan de andere kant de eigenschappen die met het mannelijke worden geassocieerd. Mannen en vrouwen kunnen zowel mannelijke als vrouwelijke eigenschappen bezitten. Beide zijn gelijkwaardig. De ene eigenschap is niet te prefereren boven de andere. Het doel van de oefening is dit te leren inzien, zodat collega's in het team elkaars manier van communiceren beter leren begrijpen.

Oefening:

Ter voorbereiding: schrijf de volgende 22 zinnen elk apart op een blad papier; goed leesbaar:

1. Ik heb het moeilijk om iemand rechtuit te zeggen dat hij/zij iets niet goed doet.
2. Ik vind dat een probleem helemaal moet worden uitgepraat tot alles erover gezegd is.
3. Ik vind het heel belangrijk dat men mij 's morgens vraagt hoe het met mij gaat.
4. Ik vind het gezellig om 's middags tijdens de pauze bij te praten met de collega's.
5. Ik vind het belangrijk dat collega's elkaar met correct taalgebruik aanspreken.
6. Als er iets op mijn maag ligt, dan bepleek ik dit eerst met een collega die me goed ligt.
7. Als ik een tegenslag heb, dan wil ik dat mijn collega's mij steunen.
8. Ik heb een slechte dag, maar doe toch mijn best om het te verstoppen.
9. Als ik iets zeg, ben ik benieuwd wat de reactie van de anderen hierop zal zijn.
10. Ik vind dat anderen de zaken beter kunnen verwoorden dan ik, dus zwijg ik liever.
11. Het stoort me als iemand steeds de leiding neemt, ik vind groepswork belangrijk.
12. Ik vind dat er niet te veel doorgeboemd moet worden over een probleem. Als de essentie is gezegd, is het al goed.
13. Ik heb liever dat men mij rechtuit zijn gedacht zegt, zonder eromheen te draaien.
14. Er hoeft voor mij niet te veel poespas bij: een groet 's morgens is al genoeg.
15. Middagpauze is om te eten en er even uit te zijn. Er mag gerust wel wat gepraat worden.
16. Als iemand een scheldnaam gebruikt, moet je daar niet te zwaar aan tillen.
17. Als er iets op mijn maag ligt, ga ik recht naar de collega die ik iets te zeggen heb.
18. Als ik een tegenslag heb, dan hou ik dit liever voor mijzelf.
19. Ik heb een slechte dag, laat mij gerust.
20. Als ik praat wil ik niet onderbroken worden. Als iemand dat toch doet zal ik haar/hem duidelijk maken dat ik nog niet uitgepraat ben.
21. Ik sta graag in de belangstelling.
22. Als er iets in groep moet gedaan worden, neem ik graag de leiding.

Stap 1 :

Leg de bladzijden met zinnen willekeurig door elkaar op een tafel. Vraag aan elk teamlid om 1, 2 of 3 zinnen te kiezen die bij haar/hem passen, naargelang het aantal deelnemers.

Stap 2 :

Elk teamlid wordt uitgenodigd om te zeggen waarom hij/zij deze zin heeft gekozen. De mening van ieder teamlid wordt gerespecteerd.

Stap 3:

Vervolgens gaan we na of twee mensen een tegengestelde zin hebben gekozen. We hangen de twee zinnen in twee aparte kolommen aan de muur. Commentaar: 'Geen van beide manieren is minderwaardig aan de andere manier. Het achtergrondverhaal maakt ons duidelijk waarom die persoon kiest voor die manier. Doordat ze tegengesteld zijn kunnen ze aanleiding geven tot misverstanden, wanneer we geen oog hebben voor wat erachter zit.'



Stap 4 :

We gaan op zoek naar nog meer tegenstellingen en plaatsen ze telkens in twee kolommen onder de vorige aan de muur. De moderator zorgt dat de 'vrouwelijke eigenschappen' aan één kant hangen en de 'mannelijke' aan een andere kant, zonder dit kenbaar te maken. Telkens worden de tegengestelden besproken, wat een mogelijk achtergrondverhaal zou kunnen zijn.

Stap 5 :

De moderator vraagt om nu de twee kolommen met zinnen te bekijken. Welke kolom past het best bij 'wat men zegt over vrouwen', welke kolom best bij 'wat men zegt over mannen'? Commentaar: 'In onze filosofie is mannelijk en vrouwelijk evenwaardig. Geen van beide kolommen is beter dan de andere. We hebben voor elke manier van doen onderliggende redenen gevonden die het statement aanvaardbaar maken. We hebben ook gezien dat niet alle vrouwen alle vrouwelijke eigenschappen als de hunne zien. Dat hoeft ook niet. Iedereen is verschillend.

'Vrouwelijke eigenschappen'

1. Ik heb het moeilijk om iemand rechtuit te zeggen dat hij/zij iets niet goed doet.
2. Ik vind dat een probleem helemaal moet worden uitgepraat tot alles erover gezegd is.
3. Ik vind het heel belangrijk dat men mij 's morgens vraagt hoe het met mij gaat.
4. Ik vind het gezellig om 's middags tijdens de pauze bij te praten met de collega's.
5. Ik vind het belangrijk dat collega's elkaar met correct taalgebruik aanspreken.
6. Als er iets op mijn maag ligt, dan bereek ik dit eerst met een collega die me goed ligt.
7. Als ik een tegenslag heb, dan wil ik dat mijn collega's mij steunen.
8. Ik heb een slechte dag, maar doe toch mijn best om het te verstoppen.
9. Als ik iets zeg, ben ik benieuwd wat de reactie van de anderen hierop zal zijn.
10. Ik vind dat anderen de zaken beter kunnen verwoorden dan ik, dus zwijg ik liever.
11. Het stoort me als iemand steeds de leiding neemt, ik vind groepswerk belangrijk.

'Mannelijke eigenschappen'

1. Ik vind dat er niet te veel doorgeboemd moet worden over een probleem. Als de essentie is gezegd, is het al goed.
2. Ik heb liever dat men mij rechtuit zijn gedacht zegt, zonder eromheen te draaien.
3. Er hoeft voor mij niet te veel poespas bij: een groet 's morgens is al genoeg.
4. Middagpauze is om te eten en er even uit te zijn. Er mag gerust wel wat gepraat worden.
5. Als iemand een scheldnaam gebruikt, moet je daar niet te zwaar aan tillen.
6. Als er iets op mijn maag ligt, ga ik recht naar de collega die ik iets te zeggen heb.
7. Als ik een tegenslag heb, dan hou ik dit liever voor mijzelf.
8. Ik heb een slechte dag, laat mij gerust.
9. Als ik praat wil ik niet onderbroken worden. Als iemand dat toch doet zal ik haar/hem duidelijk maken dat ik nog niet uitgepraat ben.
10. Ik sta graag in de belangstelling.
11. Als er iets in groep moet gedaan worden, neem ik graag de leiding.



9.4 Oefening over vaders

Onderstaande tekst toont het belang aan van betrokkenheid van vaders bij de opvoeding van hun kinderen. Maak een inventaris van activiteiten voor ouders en stel de vraag: 'Wat is de plaats van de vader hierin?'

Zijn er andere activiteiten mogelijk die meer zouden in de smaak vallen van vaders?

Vaders, de vergeten groep (KIDDO, mei 2003, redactioneel)

Eind maart werd ik uitgenodigd op een Fatherhood Summit (vaderschapsbijeenkomst) in Christ Church College in Oxford. Een week lang werd door een dertigtal genodigden uit 20 landen en 4 continenten van gedachten gewisseld over de rol die vaders in het leven van kinderen kunnen spelen. Het was een bont gezelschap, toponderzoekers als Michael Lamb en Charlie Lewis, samen met mannen en vrouwen die vaderprojecten hebben opgezet en ook praktijkwerkers die met vaders werken in alle delen van de wereld. De bedoeling van de organisatoren was om vanuit onderzoek en praktijkervaringen argumenten te verzamelen die beleids mensen moeten overtuigen van de positieve invloed die betrokken vaders kunnen hebben. De groep van onderzoekers en praktijkmedewerkers die deze bijeenkomst voorbereidde, zette tijdens de Fatherhood Summit een aantal sterke argumenten op een rij waarom geëngageerd vaderschap van belang is.

De voordelen van een betrokken vader

Geëngageerd vaderschap blijkt van cruciaal belang om armoede bij kinderen te bestrijden. Als vaders ook voor hun kinderen zorgen, hebben moeders meer kans om buitenshuis te werken met als gevolg dat kinderen opgroeien in betere financiële omstandigheden, wat hun kansen op diverse terreinen vergroot. Kinderen van vaders die sterk betrokken zijn bij de opvoeding presteren beter op school. Zij maken ook makkelijker vrienden en hebben meer zelfvertrouwen. Door vaders te betrekken bij de opvoeding van het kind kan men geweld binnen het gezin terugschroeven en wordt het risico op misbruik van kinderen sterk verminderd. Dat een gedeelde verantwoordelijkheid tussen vaders en moeders positieve gevolgen heeft voor de moeder is inmiddels wel bekend, maar ook de vader zelf heeft er baat bij. Vaders die veel tijd met hun kinderen doorbrengen, blijken zich psychisch beter te voelen. Vooral na een geboorte, blijken vaders een hoog welbevinden te ervaren. Door voor kinderen te zorgen, ontwikkelen mannen zogenaamde 'zachte' communicatievaardigheden, die zeer in trek zijn op de arbeidsmarkt. Gedeelde opvoedingsverantwoordelijkheid maakt het mogelijk dat moeders buitenshuis werken waardoor mannen minder uren buitenshuis kunnen werken, wat weer een positief gevolg heeft voor het welzijn van deze mannen. Andere onderzoeken tonen aan dat het opnemen van zorgtaken de agressiviteit bij mannen kan doen afnemen en van hen meer geëngageerde burgers maakt. Op deze bijeenkomst over vaders werd daarom gepleit voor het openstellen van voorzieningen voor jonge gezinnen naar de vaders toe. Want het is waar, de organisaties die zich bezighouden met zwangerschapsbegeleiding, kinderopvang en de consultatiebureaus richten zich bijna uitsluitend op moeders. Op deze Fatherhood Summit werd vastgesteld dat er sprake is van een systematische uitsluiting van vaders en dat hier snel een einde aan moet komen. Eén deelnemer vat het kernachtig samen: mijn taak bestaat erin om aan alle voorzieningen die met aanstaande en jonge gezinnen werken steeds dezelfde vraag te stellen: welke rol heeft de vader in dit alles? Ik ben benieuwd hoe de kinderopvang deze vraag beantwoordt.

Jan Peeters, hoofdredacteur

Kan de mannelijke begeleider een rol spelen om vaders meer bij de opvoeding van hun kinderen te betrekken? Tracht enkele concrete voorbeelden te geven van wat de mannelijke begeleider zou kunnen doen.

Observeer de begeleid(st)ers tijdens het brengen en afhalen en vergelijk hoeveel tijd ze met moeders en met vaders doorbrengen.



VBJK

Raas Van Gaverestraat 67a
9000 Gent
Tel. 09 232 47 35
info@vbjk.be • www.vbjk.be

in samenwerking met
Kind en Gezin
Nationale Vrouwenraad
Stad Gent, Dienst Gelijke Kansen

met de steun van
ESF

Bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen en door het investeren in menselijke hulpbronnen. Meer info: www.esf-agentschap.be

VESOC
groot gelijk