



# Verdwaalde haan in kippenhok?

## Mannen in een vrouwencultuur

**D**e meeste pedagogisch medewerkers zijn vrouw, maar het aantal mannen in de opvang neemt toe. Hoe ervaren deze mannen de 'vrouwencultuur' in deze sector? In dit artikel houden vier mannen de vrouwen een spiegel voor. Ze vertellen hun mening en ervaringen... een verrassende kijk op de werkelijkheid!

Iedere organisatie heeft een eigen cultuur: een eigen manier van werken en een eigen manier van omgaan met elkaar. In de kinderopvang werken vooral vrouwen en zij drukken dan ook een grote stempel op de kinderopvangcultuur. Als je zelf deel uitmaakt van een cultuur, ben je je niet altijd bewust van de 'eigenaardigheden'. Andersdenkenden die jouw cultuur binnenkomen, merken ze wel meteen op. Hoe beleven mannelijke pedagogisch medewerkers de vrouwencultuur in de kinderopvang?

### Rust op de groep

In de opvang staat het werken met kinderen centraal. Als het gaat om verschillen tussen mannen en vrouwen, dan kun je je afvragen of vrouwen op een andere manier met kinderen omgaan dan mannen. Dennis werkt op een bso en ziet duidelijke

Voor dit artikel zijn vier mannelijke pedagogisch medewerkers geïnterviewd: Maarten (34), stagiair in de bso, Henk-Jan (42), werkzaam in de bso, Chris (33), stagiair en bijna in vaste dienst op een kinderdagverblijf en Dennis (40), werkzaam in de bso. Allemaal komen ze qua werk uit voornamelijk een mannenwereld: de ICT, een bank, een slagerij en de grafische sector. (De man op de foto's betreft niet een van deze mannen.)

lijken verschillen: 'Ik zie dat mijn vrouwelijke collega's rust op de groep erg belangrijk vinden en veel bezig zijn met het corrigeren van de kinderen. Ikzelf laat stoeien en ravotten veel meer toe en hecht minder waarde aan het bepraten en uitpraten van dingen.'



Daar waar veel vrouwen houden van rust op de groep, een goede hygiëne en de nodige veiligheid, zeggen de mannen meer actief bezig te willen zijn met de kinderen: stoeien, buiten spelen, tafelvoetballen, tafeltennissen, voetballen, muziek maken. Daarbij laten ze de kinderen graag spelenderwijs dingen ontdekken. Ze zijn niet bang dat er een keer iets misgaat. Dennis: 'Trial and error heet dat. Gewoon een keer uitproberen, dan leren ze het snelst wat wel en niet kan, door ervaringen op te doen.' Dennis heeft het idee dat vrouwelijke collega's dit soms onverantwoord of te gevaarlijk vinden.

Toch is het niet zo dat de mannen alles maar toelaten, integendeel, ze vinden zichzelf zelfs consequenter dan hun vrouwelijke collega's. Chris werkt op een groep met zowel baby's als peuters: 'Ik ben directer naar de kinderen toe, het is bij mij één keer waarschuwen en klaar. Mijn vrouwelijke collega's zijn voorzichtiger en waarschuwen soms wel vijf keer. Ik stoei trouwens ook meer dan de vrouwen met de kinderen en ik doe lekker gek. Ik zie vrouwen niet zo snel gek doen met de kinderen.'

Ook Henk-Jan, werkzaam op een bso, heeft geen moeite met orde houden: 'Ik vind mezelf eerlijk en duidelijk en mijn gezag wordt goed geaccepteerd door de kinderen.'

### Tactisch en voorzichtig

Als het gaat om de contacten met ouders, dan zijn vrouwen, volgens de vier mannen, doorgaans voorzichtiger en tactischer dan zij. Vrouwen lijken eerder conflicten te willen voorkomen. Maarten, stagiair op een bso: 'Sommige collega's zeggen het niet tegen de ouders, als hun kind bijvoorbeeld vlees heeft gegeten, terwijl de ouders dat niet willen.' Chris valt hem bij: 'Ja, of ouders willen dat hun kindje oorbellen draagt terwijl dat niet mag. Mijn collega's doen die dan pas uit als moeder weg is, terwijl ik aan de regel wil vasthouden en de confrontatie gewoon aanga.'

Henk-Jan herkent dit gedrag: 'Vrouwen lijken soms erg berekend, ze weten precies wat ze wel en niet aan een ouder vertellen. Mannen zijn volgens mij toch wat directer.'

### Rekening houden met de ander

Al dan niet direct zijn in de communicatie speelt ook binnen het team. De mannen zijn het er over eens dat vrouwen meer met 'de ander' bezig zijn dan mannen. Zo kunnen ze heel voorzichtig zijn bij het geven van kritiek. Chris: 'Ze zeggen dan bijvoorbeeld: Ik hoop niet dat je het erg vindt hoor, maarrrre.. Of: Het is niet persoonlijk bedoeld hoor... Ze zijn bang voor hoe de ander zich gaat voelen door hun feedback.'

De mannen zeggen zelf direct en duidelijk te zijn en verwachten dit in feite ook van collega's. Dennis: 'Bij kritiek verwacht ik dat collega's naar mij toe komen en het gewoon rechtstreeks tegen mij zeggen. Zo van: Dennis, ik vind dat je dit of dat niet goed doet. Zo doen mannen dat en dan kijken ze wie er gelijk heeft zodat het probleem opgelost wordt. Vrouwen zijn toch minder direct en gevoeliger voor wat de ander misschien van haar denkt. Als er dan een keer iets is, geven vrouwen waarschijnlijk subtiele signalen die ik als man totaal niet opmerk. En dan hoor ik weken later via de manager dat iemand iets niet leuk vond maar dat niet rechtstreeks durfde te zeggen. Als ze het mij gewoon gelijk had gezegd, hadden we er over gepraat en hadden we het meteen opgelost.'

Echter, wat de mannen direct en duidelijk noemen, kunnen vrouwen weer als bot of hard ervaren. In hun reactie kunnen vrouwen dan weer als 'snel emotioneel' bestempeld worden, want de mannen hebben allemaal wel eens een huilende collega meegemaakt.

### Praten praten praten

Aan het vele gepraat en de onderwerpen van gesprek merken de mannen natuurlijk ook dat ze in een vrouwenwereld werken. Volgens hen vinden vrouwen de onderlinge contacten in het team belangrijker dan mannen. De meeste vrouwen bespreken vrij snel privé zaken met elkaar: vakantieliefdes worden in geuren en kleuren uit de doeken gedaan, eigen kinderen worden besproken en op maandag passeren de belevenissen uit het weekend. De mannen voelen zich soms als een verdwaalde

**Lezing: Mannen op de groep, een must!**

Tijdens het aankomende KinderopvangCongres geeft doctor Jan Peeters (VBJK, Universiteit Gent) een lezing over mannen in de opvang. Hij stelt dat het minder gunstig is voor kinderen dat er in een kindercentrum maar weinig mannen werken. Ze missen een mannelijk rolmodel. Jan Peeters geeft feiten en meningen en gaat op zoek naar oordelen en vooroordelen. Deze lezing bijwonen? Ga naar [www.kinderopvangcongres.nl](http://www.kinderopvangcongres.nl).

haan in een kippenhok. Overigens heeft het delen van dergelijke ervaringen mogelijk ook met verschillen in levensfase te maken. De geïnterviewde mannen zijn allemaal (ruim) de 30 gepasseerd terwijl hun collega's vaak begin 20 zijn.

**Sociaal en gezellig**

Hoewel de mannen het niet altijd gemakkelijk vinden in een vrouwencultuur, ervaren ze zeker ook de positieve kanten ervan. Zo merken ze dat vrouwen graag de rust op de groep bewaren en vinden ze het voor alle kinderen goed dat er vrouwen op de groep staan. Daarnaast heeft het sociale karakter van de samenwerking ook voordelen. Chris: 'Ik vind dat er een sterke samenhang is in het team. Er zijn meer onderlinge contacten, terwijl er in een mannenteam soms nauwelijks contacten zijn. Hierdoor is het ook wel heel gezellig. Er wordt meer als groep gedacht en er is minder competitie, vrouwen zijn niet zo bezig om "beter te worden dan een ander".' Henk-Jan herkent dat laatste overigens niet helemaal. Hij heeft het gevoel dat sommige vrouwelijke collega's een beetje jaloers zijn op het feit dat zijn groep goed draait. Maar verder ziet ook hij positieve kanten: 'Ik vind dat vrouwen gemakkelijker over dingen praten, bijvoorbeeld over gevoelens.' Dennis vult aan: 'Mijn vrouwelijke collega's zijn ook heel attent, ze organiseren leuke dingen en verjaardagen worden niet vergeten.'

**Enthousiast tot op zekere hoogte**

In het begin zijn de meeste vrouwen erg enthousiast als er een man in het team komt. Dit is zeker het geval in de bso. Een man wordt als een verrijking gezien, als iemand die actieve dingen met de kinderen doet, de jongens op sleeptouw neemt en erg handig is. Chris: 'In het begin werd wel wat misbruik van mij gemaakt, hoor. Of ik even de nieuwe tuinbank in elkaar wilde zetten, of ik even een paar gaten wilde boren... Eerst deed ik dat allemaal, maar later heb ik daar de rem op gezet.' Dennis erkent dat er in het begin vaak enthousiasme is over een man in het team, maar weet dat het ook kan veranderen: 'Na een tijdje komen ze dan toch met commentaar. Mijn 'anders zijn' wordt uiteindelijk door mijn collega's niet altijd geaccepteerd, vind ik. Je mag er bij als man, maar soms willen ze toch het liefst dat je een leidster wordt.'

De anderen erkennen dat je als man hard moet werken om te

laten zien dat je het kan. Alleen Maarten, die twee mannelijke collega's heeft, herkent deze strijd niet.

**Meerderheid – minderheid**

In de minderheid zijn is niet prettig en mannen zijn blij als er al andere mannen op het kindercentrum (komen) werken. Feit is wel dat veel mannen ook weer snel uit de kinderopvang verdwijnen. Misschien is dat omdat er met de visie van een man lang niet altijd iets gedaan wordt. Dennis: 'Mogen de kinderen bijvoorbeeld zelf de bal pakken als die bij het voetballen op het dak terecht is gekomen? Nee, veel te gevaarlijk, roepen vrouwelijke collega's dan. Ja hoor, roep ik dan weer, maar je moet het kind wel goed begeleiden. Ik kan roepen wat ik wil, als er 7 nee zeggen en 1 ja, verlies ik het toch.'

**Meerwaarde van diversiteit**

Alle vier de mannen zijn het er over eens dat er veel meer mannen in de kinderopvang zouden moeten komen werken. Volgens hen gedijen alle kinderen erg goed bij hun actieve aanpak. Allemaal genieten ze ook ontzettend van hun werk.

Om te voorkomen dat mannen ook weer snel vertrekken, is het wel nodig dat er in een team een goede balans is tussen mannen en vrouwen. Als mannen sterk in de minderheid zijn en zich maar hebben aan te passen aan de heersende (vrouwelijke) waarden en normen, dan kunnen ze daar op een gegeven moment geen zin meer in hebben. Niet één man dus, maar minstens twee en liever nog meer. Vervolgens moet een team bereid zijn om de huidige (vrouwen)cultuur ter discussie te stellen. Als vrouwen en mannen hierover in gesprek gaan en meer begrip krijgen voor elkaars manier van denken, voelen en handelen, dan kan het positieve uit beide kanten gehaald worden. Dit kan dan uiteindelijk leiden tot een kinderopvangcultuur waar vrouwen én mannen zich thuis voelen en waar (nog) beter ingespeeld kan worden op de wensen en behoeften van meisjes én jongens. En dat is iets wat toch iedere pedagogisch medewerker wil: man én vrouw! •

**Informatie**

Meer informatie vind je in *Werken met mannen en vrouwen in een gemengd team*, gratis te downloaden via [www.vbjk.be/nl/downloads/handleiding-werken-met-mannen-en-vrouwen-eeen-gemengd-team](http://www.vbjk.be/nl/downloads/handleiding-werken-met-mannen-en-vrouwen-eeen-gemengd-team)

**Mannen in de kinderopvang**

Ben jij als man werkzaam in de kinderopvang en wil je graag ervaringen uitwisselen met andere mannen? Mail dan naar Dennis via: [d.grippeling@casema.nl](mailto:d.grippeling@casema.nl).

**Over de auteur**

Wendy Doeleman is zelfstandig trainer, docent en auteur van publicaties in de kinderopvang. Zij geeft o.a. trainingen over creatief omgaan met diversiteit in een team. Voor meer informatie, zie [www.danatrainingen.nl](http://www.danatrainingen.nl).