



# Naar een divers in Vlaanderen

Jan Peeters en

Michel Vandenbroeck

Het personeel in de Vlaamse kinderopvang is altijd erg homogeen geweest. Jan Peeters en Michel Vandenbroeck beschrijven hoe onderzoekers, trainers en politici zo langzamerhand het belang van een divers personeelsbestand inzien en belichten enkele initiatieven die werden genomen om diversiteit te bevorderen. De opleidingen in België kunnen de vergelijking met andere Europese landen echter maar moeilijk doorstaan, al geven enkele recente ontwikkelingen hoop.

In Vlaanderen zijn de voorzieningen voor jonge kinderen opgedeeld in scholen (voor kinderen van 2,5 tot 5 jaar) en voorzieningen voor kinderopvang. Kinderopvang omvat de crèches voor kinderen jonger dan 3 jaar, opvanggezinnen en centra voor

subsidieerde centra (die voorzien in slechts 19% van de plaatsen voor kinderen onder de 3 jaar) is een diploma van secundair beroepsonderwijs vereist. Voor de begeleiders in de buitenschoolse opvang volstaat een opleiding van 220 lesuren. Er worden geen kwalificatie-eisen gesteld voor opvanggezinnen en voor begeleiders in de niet-gesubsidieerde privé-centra, terwijl zij het grootste deel van de kinderen opvangen.

**'In Vlaanderen bestaat geen opleiding voor de kinderopvang op het niveau van het hoger onderwijs'**

buitenschoolse opvang voor schoolgaande kinderen. Ook het personeel is opgedeeld: er zijn leerkrachten, die een driejarige hogeschoolopleiding hebben genoten en begeleiders in de kinderopvang, wiens opleidingsniveau een stuk lager ligt. Voor begeleiders in de door de overheid gesub-

Uit een recente doorlichting van de opleidingen kinderopvang en kinderopvang door de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) is gebleken dat het opleidingsniveau van begeleiders in de kinderopvang in Vlaanderen zeer laag is in vergelijking met de meeste andere Europese landen<sup>1</sup>. Zo bestaat er in Vlaanderen – in tegenstelling tot de ons omringende landen – geen opleiding voor de kinderopvang op het niveau van het



# personeelsbestand



Na jarenlange onderhandelingen met de sector werd in februari 2001 een nieuw 'Besluit van de Vlaamse Regering inzake de erkenning van voorzieningen voor kinderopvang' goedgekeurd. Het benadrukt dat diversiteit in het personeelsbestand zowel qua etnisch-culturele achtergrond als qua geslacht een belangrijke voorwaarde vormt voor de kwaliteit. Diversiteit is niet zomaar een optie. Centra voor kinderopvang moeten bewijzen dat zij specifiek actie ondernemen voor een personeelsbestand dat een weerspiegeling vormt van de etnische mix in hun buurt, en dat ze actief op zoek gaan naar mannelijke medewerkers.

hogere onderwijs. Het merendeel van de opleidingen in Vlaanderen situeert zich op het niveau van het zevende jaar beroepsonderwijs, wat eveneens een stuk achter loopt op Europa en in tegenstrijd is met de kwaliteitscriteria van het Europees Netwerk Kinderopvang, waarnaar Peter Moss in zijn artikel verwijst. We kunnen dus alleen maar toegeven dat het verwijt van de OESO, dat de medewerkers in de Vlaamse kinderopvang geen stevige basis krijgen, terecht is. Dat betekent uiteraard niet dat die medewerkers geen waardevol werk zouden verrichten. Het betekent wel dat hen het recht op een volwaardige opleiding (en dus op een statusverhoging) veel minder gegund wordt dan in vele andere Europese landen. In datzelfde rapport vermeldt de OESO echter ook een positief kenmerk van het Vlaamse personeelsbestand, namelijk de inspanningen die worden geleverd om allochtone vrouwen aan te trekken.

## Diversiteit op de politieke agenda

Sinds de publicatie van het OESO-rapport in 2000 zijn we getuige geweest van enkele belangrijke ontwikkelingen. De Vlaamse openbare instelling Kind en Gezin, vertegenwoordigers van opleidingscentra, werkgevers, de kinderopvangsector en andere organisaties, zijn een debat begonnen over het vereiste opleidingsniveau in de verschillende diensten voor jonge kinderen. Het belangrijkste resultaat daarvan was het rapport Beroepsprofiel van de Begeleider Kinderopvang, dat in 2001 werd gepubliceerd door de SERV (Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen). In dit interessante document wordt erkend dat het werk van begeleider in de kinderopvang een groot aantal vaardigheden en een ruime kennis vereist. Het beroepsprofiel benadrukt, naast vele andere noodzakelijke kwaliteiten, de vaardigheid om te werken met diversiteit bij ouders en kinderen.

Beide teksten – het beroepsprofiel en de nieuwe wet – vormen een ondersteuning voor de diversiteitprojecten die in 1995 werden opgestart door het VBJK (Vormingscentrum voor de Begeleiding van

'Diversiteit is niet zomaar een optie'

het Jonge Kind) van de Gentse Universiteit, en verhoogden hun impact. Lokale overheden in Brussel, Gent en Antwerpen hebben bestaande diversiteitprojecten uitgebreid. Lokale arbeidsbureaus en allochtonenorganisaties hebben de handen in elkaar geslagen om de rekruteringsprocedures voor de opleidingen buitenschoolse kinderopvang toegankelijker te maken voor allochtone vrouwen.

<sup>1</sup> Zie het OESO-rapport *Starting Strong*. Meer info: [www.oecd.org](http://www.oecd.org).





De nieuwe regeling stipuleert dat, tegen 2007, de helft van het personeelsbestand in de centra voor buitenschoolse opvang een diploma kinderopvang moet bezitten, tegenover slechts 30% nu. Die vereiste heeft geleid tot een hevige discussie. De dienst voor arbeidsbemiddeling en de centra voor opleiding en begeleiding die werken met langdurig werkloze vrouwen zijn van mening dat deze groep zal worden uitgesloten van een baan in de kinderopvang. Tegelijk is het duidelijk dat de huidige minimumvereiste – 220 uur opleiding – niet volstaat. Het is een opleiding die een goede inleiding geeft tot het beroep, maar onmogelijk als een volwaardige beroepsopleiding in Europees perspectief kan worden gezien. Bovendien levert de opleiding slechts een getuigschrift af, waardoor de medewerkers wei-

**'Het huidige Vlaamse personeelsbestand is zeer homogeen, zowel wat afkomst als wat geslacht betreft'**

nig andere kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Een mogelijk antwoord op dit dilemma is dat begeleiders in centra voor buitenschoolse opvang worden opgenomen in een opleidingsproces dat rekening houdt met de opleiding en ervaring die zij al hebben. Opleidingscentra en het departement onderwijs hebben daarom besloten een systeem te ontwikkelen dat de bestaande competenties van begeleiders beoordeelt en valideert.

Dit nieuwe beoordelingssysteem werd 'Erkennen van Verworven Competenties' genoemd. Een project werd opgezet om een instrument te bedenken waarmee men kan beoordelen welke competenties een begeleider in de buitenschoolse opvang reeds verworven heeft en welke niet. In de nabije toekomst kunnen begeleiders een diploma halen door alleen die onderdelen van de opleiding te volgen die de gaten vullen die bij de beoordeling werden geconstateerd.

Op die manier wil men de toegang tot de kinderopvangsector vergemakkelijken voor mensen met weinig formele opleiding (waaronder een groot aantal allochtonen). Zij kunnen dan een opleidingstraject volgen om hun competenties uit te breiden en een formeel diploma behalen. Vele betrokkenen hopen dat die nieuwe regeling zal bijdragen tot de zo noodzakelijke diversiteit bij het personeel en de nodige statusverhoging.

### **Campagne tegen gendersegregatie**

Het huidige Vlaamse personeelsbestand is zeer homogeen, niet alleen op het vlak van afkomst maar ook wat het geslacht betreft: slechts twee procent van het personeel is mannelijk. Om daar verandering in te brengen, en meer mannen aan te trekken voor de kinderopvang, hebben Kind en Gezin, de Gelijkemansambtenaar van de Stad Gent, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) en het VBJK een campagne gelanceerd.

Voor die campagne werden vier posters ontworpen waarop telkens een mannelijke

begeleider in de kinderopvang te zien is. Het beeld dat die begeleiders oproepen verschilt sterk van het typisch vrouwelijke beeld dat veelal wordt geassocieerd met de zorg voor kinderen. De posters verwijzen naar 'mannelijke' beroepen zoals manager, boekhouder, werfleider en schatbewaarder, en belichten net die aspecten van het werk in de kinderopvang die bijzonder aantrekkelijk blijken voor mannen. De posters werden op grote schaal verspreid bij werkzoekenden in de arbeidsbureaus en in de voorzieningen voor jonge kinderen.

In maart en april 2003 voerde de Gentse Universiteit een kwalitatieve studie uit. Daarbij werden 38 van de 46 mannen geïnterviewd die werken met kinderen in de Vlaamse opvangvoorzieningen. De resultaten van die bevraging werden in mei voorgesteld op een studiedag bijgewoond door 70 mensen, waaronder 20 mannen die met kinderen werken. De resultaten van het onderzoek hebben aanleiding gegeven tot interessante discussies onder mannen die werken in voorzieningen voor jonge kinderen. Een rapport wordt gepubliceerd in de herfst van 2003.

Het is nog te vroeg om het effect van de campagne te evalueren. Wel kunnen we zeggen dat de campagne enorm veel media-aandacht kreeg, dat ze het gebrek aan mannen in de kinderopvang op de agenda plaatste, en dat het aantal mannelijke studenten in de cursussen toenam sinds de start van de campagne. Bij drie cursussen 'begeleider in de buitenschoolse kinderopvang' die startten na de campagne, bestond een derde van de deelnemers uit mannen. Een goed resultaat als men weet dat mannen op dit moment amper 3% uitmaken van het personeel in de buitenschoolse opvang.

*Jan Peeters en Michel Vandenbroeck werken voor het Vormingscentrum voor de Begeleiding van het Jonge Kind (VBJK), verbonden aan de Vakgroep Sociale Agogiek van de Universiteit Gent.*