

# Hoe vind ik een man en hoe kan ik hem houden?



**‘Hier kunnen we doen wat we echt willen en we worden daar nog voor betaald ook’, zo klonk het in een promo-filmpje om Noorse mannen te stimuleren te kiezen voor een baan in de kinderopvang. Al bijna twee decennia werken verschillende overheden en instellingen samen om mannen aan het werk te krijgen en te houden in een door vrouwen gedomineerde omgeving. Wat zijn de – voorlopige – resultaten?**

**DOOR: LEIF ASKLAND** – Met deze bijdrage willen we enkele experimenten en Noorse reflecties op het actuele discours verduidelijken. Gedurende twintig jaar hebben de Noorse autoriteiten campagne gevoerd om meer mannen in de kindercentra aan het werk te krijgen. Het doel was voornamelijk een grotere diversiteit in het pedagogische milieu te bewerkstelligen. Het ging er ook om de gelijkheid van de geslachten te bevorderen. In dit artikel beschrijf ik enkele opgestarte initiatieven om meer mannen in de kindercentra aan het werk te krijgen. We observeren ook de effecten, die deze acties gehad hebben op het bewustzijn over de gelijkheid der seksen in deze centra.

## Actieplannen

Sinds 1995 heeft de Noorse overheid actieplannen opgesteld om mannen in de kindercentra te werven en vooral ook te behouden. Omdat die centra in Noorwegen vooral bevolkt zijn door assistent-leerkrachten (in een verhouding van

twee assistent-leerkrachten op een gediplomeerde leerkracht) hadden deze acties bovendien tot doel om assistenten en kandidaat-studenten voor de opleiding van pedagoog in de voorschoolse opvang te rekruteren. Sinds het opstarten van het eerste plan in 1995 is het aantal mannen aanzienlijk gestegen. Niettegenstaande dat blijft het mannelijke percentage min of meer gelijk, vanwege de grote toename van instellingen die ook nieuw personeel in dienst moesten nemen. In 1995 waren ongeveer 800 mannen werkzaam in de kindercentra. In 2010 ligt het aantal mannen, die een actieve opvoedings- en zorgtaak op zich nemen rond de 6200 (8,3 procent). Dit aantal stijgt nog elk jaar.<sup>1</sup>

De actieplannen bestrijken alle niveaus en richtingen uit dit domein, waarbij inbegrepen ook het Ministerie van Kennis, de 19 provincies van Noorwegen, de universitaire faculteiten als ook de meerderheid van de gemeentebesturen en de kindercentra. Inmiddels zijn meerdere actieplannen gestart, zoals de instellingen die zorgen voor een juridische voorrang van mannelijke

kandidaten voor de studies en het werk (op gelijke basis met de kandidates) en verder ook op het gebied van publiciteit, films en expositiebeurzen. De universiteiten en andere instellingen zijn uitgenodigd om onderzoek te organiseren naar het aandeel en de invloed van de genderthema-tiek in het werk met de jongens en meisjes van de kindercentra. Jaarlijks wordt een prijs toegekend aan die instellingen, gemeenten en/of universiteiten, die buitengewone werkzaamheden rond de genderproblematiek hebben gedaan. Behalve deze voorbeelden zijn talrijke actieplannen herhaaldelijk vernieuwd en uitgebreid, met het oog op een toename van het aantal mannelijke leerkrachten in de basisschool en daarna. De thema’s, die zijn verbonden aan mannen en gender in de kindercentra zijn geïntegreerd in het eerste actieplan van november 2011. Het kreeg de titel ‘Gelijkheid van de Seksen 2014’ mee.

Een van de belangrijkste activiteiten van de intensieve rekrutering bestaat uit de opzet en het functioneren van netwerken die gericht zijn op de aanwezigheid van mannen in de opvoeding tijdens de voorschoolse kinderopvang. Die netwerken functioneren op verschillende niveaus en in diverse vormen. De internetsite [W: mennibarnehagen.no](http://W.mennibarnehagen.no), die is gefinancierd door het ministerie, bestaat sinds het begin van de beweging in 1995. Ze wordt op dit moment beheerd door het universitaire college Queen Maud. Deze site voorziet in verbindingen met essentiële bronnen en adressen van personen die in dit domein actief zijn. In sommige steden en gemeenten is het beschikbaarstellen van deze informatie erg vruchtbaar gebleken. Lokale netwerken worden als erg belangrijk beschouwd voor het behoud van mannelijke betrokkenheid in de kindercentra. Veel van die netwerken organiseren seminars, conferenties, cursussen, uitstapjes en sociale evenementen. Het blijkt dat die activiteiten



in het bijzonder belangrijk zijn voor de mannen, die alleen in de kindercentra werkzaam zijn.

### Mogelijkheden voor de werving van mannen

In vergelijking met andere Europese landen zijn de opvangvoorzieningen die zijn gebaseerd op een openluchtconcept, ook wel de 'kinderopvang in de natuur' genoemd, in Noorwegen als paddenstoelen uit de grond geschoten. Die speciale aanpak lijkt mannen meer aan te spreken dan de traditionele kindercentra. Het is niet ongewoon dat in dergelijke instellingen meer dan 30 procent mannen deel uitmaken van het personeel. Dat betekent dat de inhoud wel degelijk een rol kan spelen in de rekrutering. Uit mijn ervaringen tijdens de cursussen voor toekomstige mannelijke assistenten heb ik de indruk opgedaan dat de kindercentra die een uitgesproken aandacht hebben voor de pedagogische inhoud, ook meer mannen aantrekken dan andere instellingen. Naast de open lucht en de natuur zijn ook muziek, multi-media, fotografie, kunst en literatuur, de sociale omgeving en de fysieke opvoeding domeinen die onder mannen een grotere belangstelling genieten.

Initiatieven die uit zijn op de werving van mannen vloeien gedeeltelijk voort uit de bezorgdheid, die veroorzaakt is door de sociale situatie van de jongens en mannen in Europa. Die initiatieven gaan dan vooral over problemen zoals gewelddadig en destructief gedrag, de mannelijke overaanwezigheid in de gespecialiseerde opvoeding en in gevangenissen.<sup>2</sup> De afwezigheid van mannelijke rolmodellen in de kindertijd is een van de redenen waarom jongens op zoek gaan naar ingebeelde rolmodellen die voortspruiten uit een destructieve mannelijkheid. Ook als deze negatieve realiteit niet ontkend kan wor-

den (zelfs niet als de aanwezigheid van meisjes in die marginale groepen helaas aan een gestage opmars bezig is), zou het beroep op dit discours als belangrijkste reden voor een groter aandeel van mannen in de kinderopvang, armzalig zijn. Ook al is het belangrijk jongens te behoeden voor deze kansarme milieus, dan nog is het erg belangrijk ook de positieve kanten van een mannelijk aandeel in de opvoeding in de kindercentra te benadrukken. Het goed doordachte argument dat de kindercentra de sociale diversiteit van de samenleving moeten reflecteren, met inbegrip van de geslachtsrollen, de etniciteit en de klassenverschillen, kan mannen overtuigen om die ongelukkige stigmatisering te omzeilen.

In Noorwegen biedt een loopbaan in de kindercentra een groot vooruitzicht op vrijheid. Die vrijheid is in zekere mate gebruikt om de kindercentra ook bij mannen onder de aandacht te brengen. De eerste wervingsfilms hebben dat perspectief heel exclusief onder de aandacht gebracht.<sup>3</sup> 'Hier kunnen we doen wat we echt willen en we worden daar nog voor betaald ook', klonk het in die film. Voor zover dit perspectief nog actueel is, wordt de boodschap wel subtieler en minder rechtstreeks overgebracht.

### Problemen bij het werven van mannen

Bepaalde universiteiten richten hun campagnes voor de werving van nieuwe studenten op ondergewaardeerde groepen, zoals mannen en studenten met een multiculturele achtergrond. Zodra instellingen voor het secundair onderwijs zelf de profielen van hun programma's kunnen vaststellen, is het aantal mannelijke kandidaten voor de beroepsopleiding van kindercentra gegroeid. De meest gevraagde profielen zijn 'open lucht/de natuur' en 'muziek/dans/theater'. Het percentage afhakers ligt bij de mannelijke studenten iets hoger dan bij de vrouwelijke. Om dit probleem op te lossen zijn verschillende initiatieven gestart om op de campus netwerken voor mannelijke studenten op te zetten en te organiseren. En ten slotte worden de mannelijke studenten in contact gebracht met mannelijke mentoren. Helaas blijken de studenten deze inspanningen weinig te waarderen.<sup>4</sup> De belangstelling voor de genderthematiek lijkt hen meer te storen dan aan te sporen. Ze argumenteren, ook als ze de perspectieven op de gender zeker belangrijk vinden, dat men moet vermijden hen tot individuele schietschijf te maken. Het zou beter zijn deze problematiek in de programma's te integreren.

Om de vraag of de nieuwe pedagogisch medewerkers in de voorschoolse opvang hun beroep ook blijven uitoefenen te beantwoorden,

heeft Sataøen in een enquête onder 97 procent van de gediplomeerde mannen uit zijn colleges, gedurende een periode van twintig jaar, gevonden dat om en nabij de 70 procent van hen nog altijd werkzaam is in de kindercentra of de basisschool.<sup>5</sup>

De universiteit van Oslo heeft twee keer een cursus exclusief voor mannelijke assistent-medewerkers gegeven. Deze groep studenten is in het bijzonder veelbelovend om studenten te werven voor de opleiding tot pedagoog in de voorschoolse opvang. Het aantal uitvallers is in deze groep zeer laag en de afgestudeerden blijken lang in de kindercentra te blijven werken.

### De toekomst van de gelijkheid der seksen

De gelijkheid van de seksen is een van de centrale waarden in de Noorse wetgeving op de kindercentra. Is een groter aandeel mannen in die kindercentra op zich voldoende om de gelijkheid van de seksen te bevorderen? Mannen die in de kindercentra werken, zijn niet traditioneel in hun keuze, maar is dat ook zo als het gaat over attitudes en de praktijk rond de genderthematiek? Dit debat ligt momenteel erg delicaat in Noorwegen. Vrouwelijke onderzoekers stellen dit 'redmiddel' ter discussie, waarbij ze verwijzen naar studies die aangeven dat de gelijkheid van de seksen een ondergeschikt thema is in het merendeel van de kindercentra.<sup>6</sup> In werkelijkheid is de gelijkheid van de seksen als concept min of meer vervangen door het concept gelijkheid in het algemeen. Vanuit verschillende oogpunten voorspellen we de opkomst van een tendens die het accent legt op gelijkheid en gelijkheid van de seksen, maar dan wel buiten het domein van het personeelsbeleid. De wijze waarop dit debat zich zal ontwikkelen, zal zeer waarschijnlijk ook invloed hebben op de toekomstige acties ten voordele van de werving van mannen in het werk met jonge kinderen.

*Leif Askland is professor aan de Universiteit van Oslo en Akershus.*

*E:Leif.Askland@hioa.no*

- 1 [HTTP://WWW.SSB.NO/EMNER/04/02/10/BARNEHAGER/TAB-2011-06-15-06.HTML](http://www.ssb.no/emner/04/02/10/BARNEHAGER/TAB-2011-06-15-06.html)
- 2 *THE ECONOMIST*, 28-9 1996, 4-10 1996. IN HET NOORSE DEBAT GEïNTRODUCERD DOOR PSYCHOLOOG MAGNE RAUNDALEN.
- 3 'BARNEHAGEN – EN ARBEIDSPASS FOR MENN' ('DE KINDERCENTRA - EEN WERKPLAATS VOOR DE MANNEN'), EEN VIDEO GEREALISEERD IN 1996 DOOR HET MINISTERIE VAN HET KIND EN DE FAMILIE.
- 4 SLÄTTEN, METTE VAAGAN, NINA ROSSHOLT & OLAV KASIN (2010), REKRUTTERING AV MENN TIL FØRSKOLELÆRERUTDANNING OG ARBEID I BARNEHAGE, HØGSKOLEN I OSLO.
- 5 SATAØEN, SVEIN OLE (2008), MANNLEGE FØRSKULELÆRERAR GJENNOM FIRE TIÅR 1977 – 2007, HØGSKOLEN I SOGN OG FJORDANE.
- 6 SOLVEIG ØSTREM [ET AL.] (2009) ALLE TELLER MER: EN EVALUERING AV HVORDAN RAMMEPLAN FOR BARNEHAGENS INNHOLD OG OPPGAVER BLIR INNFØRT, BRUKT OG ERFART.