

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2824

Vragen van het lid **Bikkers** (VVD) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *het teruglopende aantal mannen in de kinderopvang* (ingezonden 19 juni 2025).

Antwoord van Staatssecretaris **Nobel** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 12 augustus 2025). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 2556

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het bericht «Kinderopvang verliest mannen door vooroordelen: sommige ouders vertrouwen man niet met kind»?¹

Antwoord 1

Ja, ik heb hiervan kennisgenomen.

Vraag 2

Deelt u de zorgen over het teruglopend aantal mannelijke pedagogisch medewerkers in de kinderopvangsector en de signalen dat dit mede wordt veroorzaakt door wantrouwen of vooroordelen vanuit ouders?

Antwoord 2

Allereerst wil ik benoemen dat er geen sprake is van een teruglopend aantal mannen in de kinderopvang, maar juist een stijgend aantal. Zowel absoluut als relatief. Zie voor specifieke cijfers mijn antwoord op vraag 4. Wel zijn mannen nog steeds sterk ondervertegenwoordigd in de kinderopvangsector: mannen beslaan 6,4 procent van alle medewerkers in 2024.² Iedereen die dat kan en wil en de juiste kwalificaties heeft, moet met een goed gevoel in de kinderopvang op de groep kunnen werken. Het is positief voor de ontwikkeling van kinderen als er verschillende rolmodellen aanwezig zijn in de kinderopvang. Mannen en vrouwen blijken kinderen vaak op een

¹ RTL Nieuws, 17 juni 2025, «Kinderopvang verliest mannen door vooroordelen: sommige ouders vertrouwen man niet met kind» (www.rtl.nl/nieuws/binnenland/artikel/5514237/kinderopvang-verliest-mannen-door-vooroordelen-sommige-ouders).

² AZW Statline, Werknemers met een baan in de zorg en welzijn; persoonskenmerken, regio.

andere manier te benaderen.³ Deze verschillende benaderingen en rolmodellen zijn verrijkend voor de kinderen. Ook is het in tijden van personeelstekorten goed om een zo groot mogelijke vijver van nieuwe instroom aan te kunnen boren. Het aantrekken van meer mannen kan een positief effect hebben op het tekort.

Ik heb met verschillende werkgevers- en werknemerspartijen uit de kinderopvangbranche gesproken over mannen in de kinderopvang. Ook zij hebben geen signalen van een afnemend aantal mannen of een stijging in het vertrek van mannen uit de kinderopvang. Zij onderschrijven net als ik het belang van mannelijke rolmodellen voor kinderen. Wel herkennen ze dat er weinig mannen op de groep staan en dat de inzet van mannen in de kinderopvang, specifiek de kinderdagopvang, bij een deel van de ouders gevoelig ligt. Dat er weinig mannen werkzaam zijn in de kinderopvang heeft verschillende oorzaken. Het is deels te wijten aan de heersende maatschappelijke norm dat een verzorgend beroep vooral iets voor vrouwen zou zijn. Door deze norm, maar ook de oververtegenwoordiging van vrouwen, kunnen mannen het werken in de kinderopvang als minder aantrekkelijk ervaren. Ook komt dit voort uit voorkeuren van ouders, die uit diezelfde maatschappelijke norm volgen, maar ook uit zedenzaken uit het verleden. Partijen uit de kinderopvangbranche noemen dat een deel van de ouders het minder wenselijk vindt als een man verzorgende taken uitvoert bij hun jonge kind. Sommige kinderopvangorganisaties spelen op deze voorkeuren van ouders in door minder in te zetten op het aantrekken van mannen, vooral in de kinderdagopvang.

Vraag 3

Wat is uw reactie op de signalen uit het artikel dat sommige ouders kinderen bewust niet laten begeleiden door een mannelijke pedagogisch medewerker vanwege wantrouwen of angst?

Antwoord 3

Ouders moeten erop kunnen vertrouwen dat hun kind in goede handen is op de kinderopvang. Daarom zijn er in de wet- en regelgeving meerdere maatregelen genomen om die veiligheid te borgen. Alle volwassenen die werken (of structureel aanwezig zijn) in de kinderopvang moeten beschikken over een Verklaring Omtrent het Gedrag en worden continu gescreend. Zoals de Minister van Justitie en Veiligheid op 12 augustus aan uw Kamer heeft gemeld, werkt de continue screening op dit moment alleen voor ernstige gewelds- en zedendelicten. Zodra de systemen van het Openbaar Ministerie weer online zijn, worden alle gegevens direct bijgewerkt. Bovendien moeten pedagogisch professionals tijdens het werk altijd kunnen worden gezien of gehoord door een andere volwassene (het vierogenprincipe). Daarnaast is er een verplichting om vermoedens van misbruik of mishandeling tijdens de opvang direct te melden. Er zijn dus allerlei maatregelen die ervoor moeten zorgen dat de kinderopvang een veilige plek is. Branchepartijen geven aan dat zij kinderopvangorganisaties adviseren om, als ouders zorgen hebben over mannen op de groep, het gesprek aan te gaan om ouders te informeren over deze veiligheidswaarborgen.

Ik ken veel voorbeelden van kinderopvanglocaties waar ouders en kinderen enthousiast zijn over mannelijke pedagogisch professionals. Hier is ook recentelijk een artikel over verschenen.⁴ Voor de ontwikkeling van kinderen en het terugdringen van het personeelstekort moedig ik het aan dat meer mannen in de kinderopvang werken. Daarom ben ik blij dat de Belangenvereniging voor Ouders in de Kinderopvang (BOinK) in het artikel waar het lid Bikkers (VVD) naar verwijst in zijn schriftelijke vragen,⁵ meldt dat minder ouders dan tien jaar geleden aangeven liever geen mannelijke pedagogisch professionals te zien.

³ Zie Taveccio e.a (2013), Hoofdstuk Het belang van mannen in de kinderopvang in: *Jongens en meisjes, zoek de verschillen?!*.

⁴ Deze mannen werken wél in de kinderopvang: «Laat mij maar knutselen en knuffelen. Trouw, 2 juni 2025.

⁵ RTL Nieuws, 17 juni 2025, «Kinderopvang verliest mannen door vooroordelen: sommige ouders vertrouwen man niet met kind».

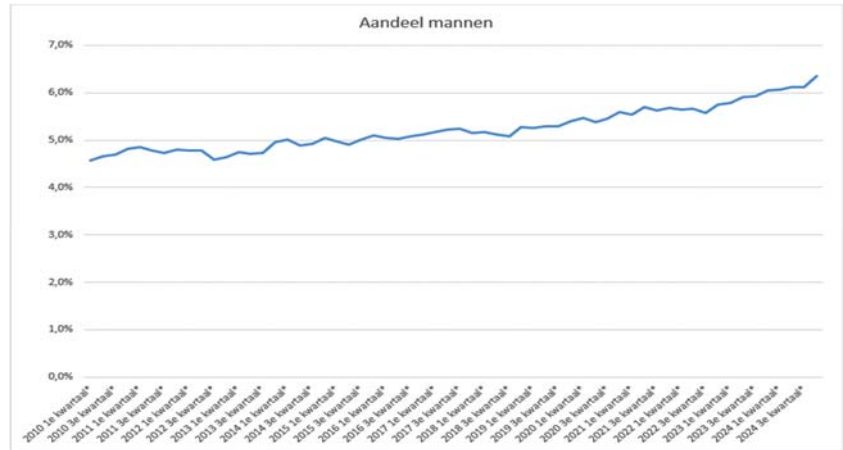
Vraag 4

Kunt u toelichten hoeveel procent van het personeel in de kinderopvang op dit moment uit mannen bestaat, en hoe dit zich ontwikkeld heeft over de afgelopen tien jaar?

Antwoord 4

Volgens cijfers van AZW Statline was in 2010 4,5 procent en in 2014 5 procent van het aantal medewerkers in de kinderopvang man. In 2024 was dit 6,4 procent, dus een kleine stijging in de afgelopen jaren.⁶ Er is dus in die periode geen sprake van een teruglopend aantal mannen. Zie hieronder een grafiek van de ontwikkeling van het percentage mannen dat werkzaam is in de kinderopvang vanaf 2010 tot 2024. Hierin is duidelijk een continue stijgende lijn te zien. Deze cijfers betreffen alle medewerkers in de kinderopvang, dus niet alleen de pedagogisch professionals. Hier is geen uitsplitsing van bekend. Ook is er geen onderscheid te maken tussen de kinderdagopvang en buitenschoolse opvang.

Tabel 1: Aandeel mannen werkzaam in de kinderopvang van 2010 tot 2024, als percentage van het totaal aantal werkzame personen. Bron: AZW Statline



Uit de laatste arbeidsmarktpeiling van het arbeidsmarktplatform Kinderopvang werkt! van mei 2025 blijkt dat – bij de ondervraagde organisaties – van alle nieuw aangenomen medewerkers het afgelopen jaar tien procent een man was.⁷ Dit zie ik als een positieve ontwikkeling.

Vraag 5

Welke inspanningen worden momenteel gedaan om meer mannen aan te trekken en te behouden in de kinderopvangsector, mede in het licht van het belang van mannelijke rolmodellen voor de ontwikkeling van jonge kinderen?

Antwoord 5

Kinderopvang werkt! heeft sinds begin vorig jaar een arbeidsmarktcampagne «kleine stappen, grote dromen». Daarin zetten ze actief in op het verbreden van het imago van het vak. Ze laten zien dat de kinderopvang ook een aantrekkelijke werkplek is voor mannen. Onder andere door mannelijke pedagogisch professionals zichtbaar te maken in de communicatie. Verschillende activiteiten voor de ontwikkeling van het kind, waaronder sport, muziek en buitenactiviteiten worden uitgelicht als voorbeelden van wat allemaal kan in de kinderopvang. De campagne zet online advertenties specifiek in op mannelijke zij-instromers, herintreders en studenten. Van de verschillende bereikte doelgroepen in 2024 was gemiddeld 29 procent man. In gesprekken met de branchepartijen noemden zij voorbeelden van kinderopvangorganisaties die specifiek inzetten op de werving van mannen, bijvoorbeeld door hun huidige mannelijke medewerkers in de schijnwerpers te zetten. Ook organiseren sommige organisaties intervisiegroepen of

⁶ AZW Statline, Werknemers met een baan in de zorg en welzijn; persoonskenmerken, regio.

⁷ Kinderopvang werkt!, mei 2025, «Arbeidsmarktontwikkelingen mei 2025 en vooruitblik tot en met november 2025».

netwerken voor mannelijke collega's. Beroepsvereniging PPINK heeft een werkgroep die zich bezighoudt met acties om meer mannen aan te trekken.

Vraag 6

Welke aanvullende maatregelen ziet u als mogelijkheid om meer mannen aan te trekken en de acceptatie van mannen binnen de kinderopvangsector te vergroten?

Antwoord 6

Het personeelsbeleid is de primaire verantwoordelijkheid van de kinderopvangsector zelf. De rijksoverheid speelt hierin een faciliterende rol, onder andere door subsidie te verstrekken voor de arbeidsmarktcampagne. Bij het tegengaan van de arbeidsmarkttekorten in de kinderopvang, waarin ik samen optrek met de kinderopvangsector, hanteer ik een brede benadering om de instroom te vergroten, de uitstroom te verminderen en meer uren werken te bevorderen. Ik ben van mening dat mannen gelijke kansen moeten hebben in de kinderopvang en een waardevolle toevoeging kunnen zijn. De oorzaken van het lagere aantal mannen in de kinderopvang en andere verzorgende sectoren zijn lastig aan te pakken, omdat maatschappelijke normen hier (deels) aan ten grondslag liggen. Ook vanuit andere Europese landen komt het signaal dat het effect van maatregelen vanuit de overheid, gericht op het verminderen van de ondervertegenwoordiging van mannen, minimaal is vanwege deze normen (zie ook vraag 8). Ik zal erop toezien dat er in de communicatie van mijn ministerie ook aandacht wordt besteed aan en rekening wordt gehouden met mannen in de kinderopvang. Ik ben niet voornemens daarnaast op nieuwe specifieke acties in te zetten.

Vraag 7 en 8

Welke rol ziet u voor kinderopvangorganisaties, in het actief tegengaan van negatieve beeldvorming van mannen in de sector?

Bent u bereid te onderzoeken hoe andere landen omgaan met de lage vertegenwoordiging van mannen in de kinderopvang, en of daar voorbeelden of aanpakken zijn die ook in Nederland toepasbaar zouden kunnen zijn?

Antwoord 7 en 8

Mijn ministerie heeft een uitvraag uitgezet in België en Frankrijk. Hierin werd gevraagd naar het aandeel mannen in de kinderopvang, of er drempels door mannen worden ervaren om te (gaan) werken in de kinderopvang en welke beelden ouders en kinderopvangorganisaties hebben bij mannen die werken in de kinderopvang. Ook werd gevraagd of er beleid in die landen wordt gevoerd om meer mannelijke medewerkers aan te trekken in de kinderopvang, en zo ja, wat de effecten hiervan zijn.

In Vlaanderen is gemiddeld 2,4 procent van de medewerkers in de kinderopvang man. Dit percentage ligt lager dan in Nederland (6,4 procent). In Vlaanderen is er net als in Nederland een tekort aan personeel in de kinderopvang. Vlaanderen zet daarom ook in op het stimuleren van zijn instroom. Dit beleid is niet specifiek gericht op het aantrekken van mannen. In Frankrijk is minder dan 3 procent van de medewerkers in de kinderopvang man. Ook in Frankrijk wordt de maatschappelijke norm als grootste oorzaak gezien voor de ondervertegenwoordiging van mannen. Er worden maatregelen genomen om het werken in de kinderopvang in het algemeen aantrekkelijker te maken, zoals het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in de sector. Er is geen specifiek beleid om meer mannen aan te trekken.

Vraag 9

Staat u er voor open om samen met de branche een campagne of actieplan te ontwikkelen gericht op het normaliseren van mannelijke rolmodellen in de kinderopvang?

Antwoord 9

Ik zie momenteel geen noodzaak tot een aparte campagne of actieplan voor het normaliseren van mannelijke rolmodellen in de kinderopvang. Zoals hierboven genoemd is het vooral aan de kinderopvangsector om waar mogelijk drempels voor mannen weg te nemen. Er loopt al een campagne om het werken in de kinderopvang aantrekkelijker te maken, die ook gericht

is op mannen. Vanuit mijn ministerie en de sector dragen we uit dat ouders met een gerust hart hun kind kunnen achterlaten bij de pedagogisch professional en dat meer mannen in de kinderopvang van toegevoegde waarde kunnen zijn voor de ontwikkeling van kinderen.