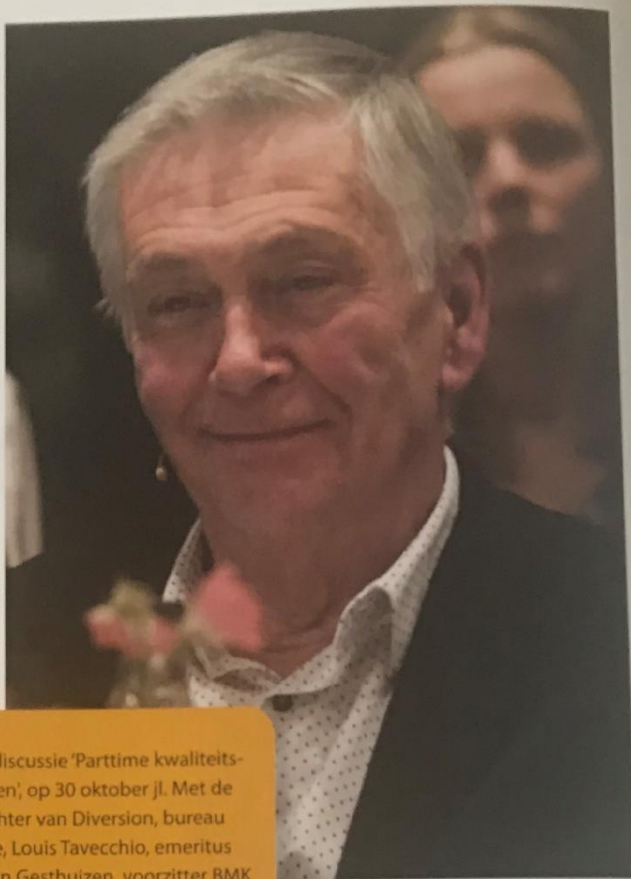
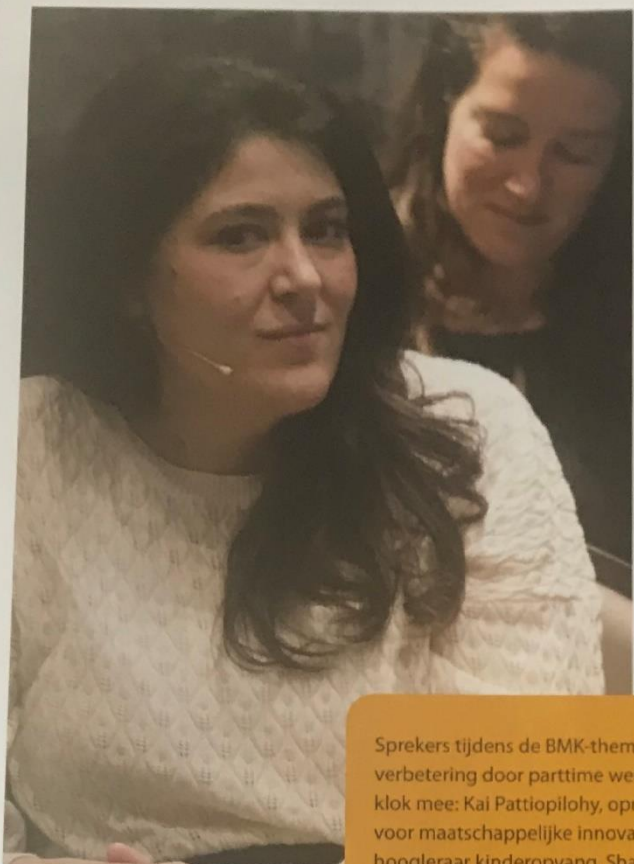
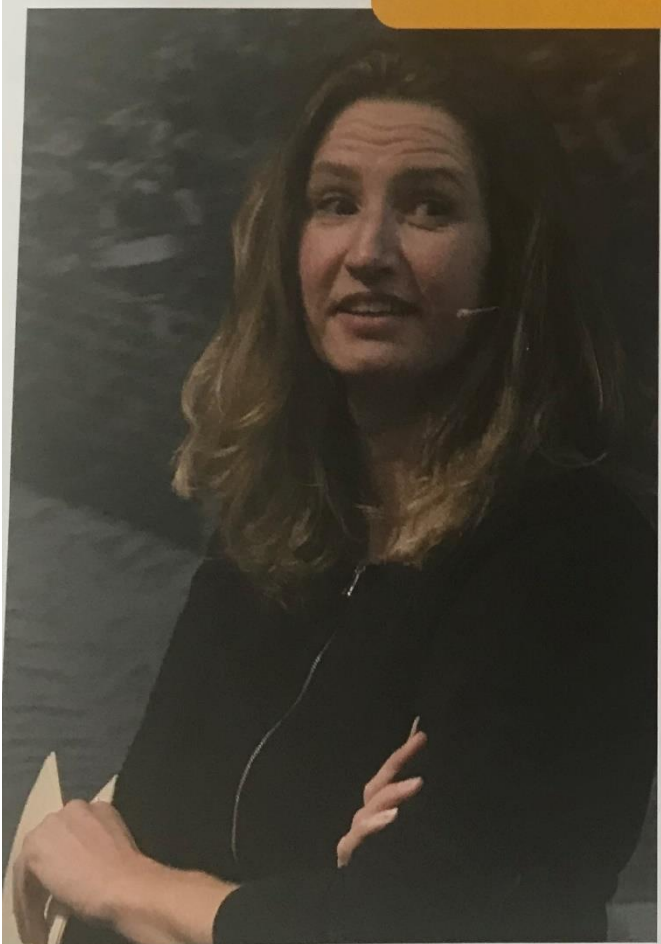




Sprekers tijdens de BMK-themadiscussie 'Parttime kwaliteitsverbetering door parttime werken', op 30 oktober jl. Met de klok mee: Kai Pattiopilohy, oprichter van Diversion, bureau voor maatschappelijke innovatie, Louis Tavecchio, emeritus hoogleraar kinderopvang, Sharon Gesthuizen, voorzitter BMK en Monique de Vos, oprichter van Chasse Executive Search.



Tijd om te focussen op kwaliteit

Nergens in Europa werken jonge vrouwen zo weinig uren als in Nederland, zeker in vergelijking tot Nederlandse mannen. Deeltijdwerken is de norm in Nederland en we besteden de zorg voor onze kinderen niet graag uit. Deeltijdwerken leidt tot deeltijdkinderopvang. Wat zegt dat over de kwaliteit van kinderopvang? Deeltijdkwaliteit? Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang opent een debat. | Wilma Schepers

Vrouwen en kinderen zijn de klapstoeltjes van de economie. Dat is een wat cynische uitspraak, met een kern van waarheid. Waren het een halve eeuw geleden, dus vóór de tweede feministische golf, de vrouwen die al naargelang de economische behoefte werden ingezet of teruggewezen naar het aanrecht, tegenwoordig zijn het de kinderen die naar huis worden gestuurd. Indirect dan. Hun plaatsje in de kinderopvang wordt zo duur gemaakt dat vrouwen/moeders ervoor kiezen thuis te blijven, of, als zij toch echt willen blijven werken, een beroep doen op het informele netwerk, met alle gevolgen van dien voor de sector kinderopvang. En voor de kinderen. Daarover later meer.

Rapporten

Het is niet verbazend dat er juist nu, in tijden van economische groei, twee rapporten zijn verschenen met veelzeggende titels:

- het rapport van McKinsey Global Institute: 'Het potentieel pakken; De waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt';
- het rapport van het Sociaal Cultureel planbureau: 'Werken aan de start; Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt'.

Beide rapporten onderzoeken – met verschillende focussen – de redenen waarom de posities van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt zo enorm verschil-

len. Het SCP-rapport stelt: Al jarenlang doen vrouwen het beter in het onderwijs dan mannen. Op de arbeidsmarkt wordt deze voorsprong echter niet verzilverd in een betere positie. Tegenwoordig werken er meer vrouwen dan vroeger, maar nog steeds hebben minder vrouwen dan mannen een baan. Ook werken vrouwen veel vaker in een deeltijdbaai dan mannen en (mede) hierdoor verdienen zij een lager inkomen dan mannen.'

De focus van het SCP is gericht op jongeren en laat zien dat de verschillen tussen meisjes en jongens in arbeidsoriëntatie, ambities en visie op gedeelde zorg al heel vroeg ontstaan. De focus van het McKinsey-rapport is gericht op de Nederlandse economie. De McKinsey-analyse stelt in het kort: 'Nederland heeft een stevige ba-

'Door het korte verlof vinden moeders het zwaar om zorg en arbeid te combineren en kiezen zij voor kleine deeltijdbanen.'

> sis van gendergelijkheid, maar deze vertaalt zich niet door naar de arbeidsmarkt. Dat uit zich – in vergelijking met andere Europese landen – in een lagere bijdrage van vrouwen aan het bbp van Nederland. De belangrijkste reden daarvoor is het lagere aantal arbeidsuren van vrouwen, ofwel deeltijdarbeid.

Deeltijdarbeid

Al in 2011 zegt Janneke Plantenga, hoogleraar Economie van de Welvaartstaat, dat Nederland gevangen zit in een deeltijdklem. In een interview in SER-magazine blikt ze vooruit op het SER-advies 'Tijden van de samenleving' uit 2011. Dat we sinds 2011 de deeltijdklem nog niet hebben weten los te wrikken, moge duidelijk zijn. Items die zij benoemt, gelden nog steeds: door het korte verlof vinden moeders het zwaar om zorg en arbeid te combineren en kiezen zij voor kleine deeltijdbanen, werkgevers organiseren nog te weinig mogelijkheden voor flexibele werktijden en -plaatsen, de dienstensector houdt te weinig rekening met werkende ouders en de schooltijden zijn leidend voor het ritme van gezinnen. Het SER-rapport reikt oplossingsrichtingen aan voor een meer flexibele samenleving waarin werknemers meer invloed hebben op hun arbeidsritme. Die zouden moeten bijdragen aan het doel dat het kabinet zich ooit stelde: in 2016 zou 80 procent van de werknemers vier dagen per week moeten werken (Emancipatiemonitor 2008). Dat hebben we niet gehaald. De werkelijkheid is weerbarstig. Misschien is flexibilisering ook niet de enige en ultieme oplossing en moeten we niet doorschieten in dit streven. Janneke Plantenga zegt in het interview: 'Mensen werken, slapen en eten nu eenmaal op ongeveer dezelfde tijden. We moeten op zoek naar de balans tussen flexibiliteit en het collectieve ritme.'

Niet doorschieten

Niet doorschieten. Die neiging hebben we wel. Als we de 'alles-is-mogelijk-denkers' de ruimte laten, leven we straks met zijn allen in een efficiënt ingeregeld productieproces waarbinnen doelmatigheid de enige norm is, een ultieme 24-uurseconomie waarin flexibele arbeidskrachten naar behoefte van de markt worden ingezet. Zover gaat het echt niet komen. Daar is genoeg maatschappelijke weerstand tegen. Het bijzondere is, dat de alles-is-mogelijk-denkers in deze discussie vaak de ratio aan hun zijde lijken te hebben. Hoezo zouden mensen niet in wisselende dag- en nachtschifts kunnen werken? Waarom kunnen kinderen niet op flexibele tijden naar de opvang? Zij krijgen dan toch ook op tijd een flesje en een schone luier?

Weerstand komt uit de onderbuik, we weten dat het doorbreken van ons bioritme niet gezond is en de kinderen tekortkomen in een geflexibiliseerde kinderopvang. Maar bewijs daarvoor?

Dat is er inmiddels. Gelukkig. Zelfs in de discussie die is losgebarsten over de Europese zomer- en wintertijd praten wetenschappers mee die overtuigende evidentie hebben voor het belang van het winterse bio-ritme van de mens.

Ik moet opeens denken aan een discussie in de redactieraad in de hoogtijdagen van de marktwerking in de kinderopvang. Er werd gefilosofeerd over de vraag of kinderopvangorganisaties van ouders moesten vragen hun kinderen minimaal twee dagen te brengen. Het pleit ging in de richting van maximale flexibiliteit, in aantallen dagen en in haal- en brengtijden. Ouders waren immers klant. 'Stel', vroeg ik de aanwezigen, 'dat elke keer dat jullie naar de redactieraad zouden komen er een andere groep mensen zou zitten? Hoe zou dat voelen? Hoe goed zou dat zijn voor ons proces?' De antwoorden verwaaiden in de discussie. Maar had ik een punt? Natuurlijk.

Intuïtief weten we allemaal dat stabiliteit en continuïteit prettig zijn voor ons als volwassenen en essentieel zijn voor de ontwikkeling van kinderen. Hoe jonger ze zijn, hoe gevoeliger ze zijn voor de nadelige gevolgen van instabiliteit en discontinuïteit. Niet voor niets hebben we een Wet innovatie kwaliteit kinderopvang waarin verschillende maatregelen zijn opgenomen om stabiliteit en continuïteit van de opvang te versterken (denk aan het vaste-gezichten-criterium en de beroepskracht/kindratio van 1 op 3). Is daar dan wetenschappelijk bewijs voor? Ja, ook. We moeten het alleen doen met indirect bewijs en dat overtuigt niet altijd.

Stabiliteit en continuïteit zijn constructen die gebaseerd zijn op een overweldigende veelheid van wetenschappelijk onderzoek. Ik ga even heel ver terug in de geschiedenis en begin bij het werk van John Bowlby in de jaren vijftig van de vorige eeuw (de gehechtheidstheorie) waarin hij laat zien wat het belang was van veilige gehechtheidsrelaties. Ik denk aan het vervolgonderzoek van Louis Tavecchio en Rien van IJzendoorn in de jaren tachtig die de gehechtheidstheorie verbreedden en lieten zien dat ook anderen (lees medewerkers van de kinderopvang) een veilige gehechtheidsrelatie met kinderen kunnen opbouwen. Ik denk aan het werk van Marianne Riksen Walraven die de eerste stappen zette naar hersenonderzoek en de effecten van stress op de ontwikkeling van baby's onderzocht. Haar onderbouwde stelling was dat een gevoel van veiligheid de belangrijkste bron is voor een positieve ontwikkeling en dat baby's (kinderen) veiligheid ontleen aan betrouwbare en voor spelbare relaties. Neem tot slot het recente werk van Harriet Vermeer en Marleen Groeneveld. Zij publiceerden op verzoek van het ministerie van SZW in 2016 een literatuurstudie naar de kwaliteit van babyopvang. Mede op basis van hun conclusies over het belang van sensitieve begeleiding

'Er is geen silver bullet voor dit complexe, systemische probleem. De kracht zit in een geïntegreerde aanpak.'

en de daarmee samenhangende ratio van medewerkers en baby's heeft het ministerie besloten tot de bkr van 1 op 3.

Het is een hele kleine greep uit het vele wetenschappelijke werk dat wijst naar het belang van continuïteit en stabiliteit voor kinderen in de kinderopvang. En nee, het bewijs dat een ratio van 1 op 3 beter is dan 1 op 4 is er niet. Dat zal ook nooit geleverd worden omdat een dergelijk gecontroleerd experiment niet uit te voeren is. We zullen het moeten doen met 'indirecte' wetenschappelijke evidentie voor iets wat we eigenlijk met zijn allen eigenlijk al heel goed weten.

Evenwicht

Dit is een pleit tegen een vergaande flexibilisering en verdeeltijdisering, al moeten we daarin ook weer niet doorschieten natuurlijk. Het gaat om het evenwicht en dat evenwicht is zoek. Vrouwen – moeders – wantrouwen alles-is-mogelijk-oplossingen en 'weten' dat zijzelf en hun jonge kinderen niet onbegrensd plooibaar zijn. Daarom kiezen ze voor (kleine) deeltijdbanen en gaat hun arbeidspotentieel verloren. Dat is jammer omdat zij daarmee niet alleen de maatschappij benadelen (verlies van potentieel) maar ook zichzelf tekortdoen (professionele voldoening, economische zelfstandigheid).

Als vrouwen en mannen zorgtaken gelijk willen verdelen, zal deeltijdwerk altijd een belangrijk element zijn. In het perspectief van alles-is-mogelijk is het ongetwijfeld te doen om als twee fulltime werkende ouders een gezin te runnen en kinderen groot te brengen. Het vraagt alleen enorm veel inzet van ondersteunende diensten. Niet alleen fulltime kinderopvang, maar ook diensten voor wassen & strijken, poetsen & klussen, boodschappen doen, cadeautjes kopen en wat dies meer zij. Een huishouden runnen (met kinderen) is 'werk'. Werk kan worden uitbesteed, maar dat

moet je je wel kunnen permitteren en daar wringt een schoen. Tweeverdieners met goede banen zullen zich dat misschien kunnen veroorloven, maar dat geldt niet voor iedereen. En bovendien, het is ook een legitieme wens om niet alle taken te willen uitbesteden. Het geeft veel voldoening om opvoedtijd met je kinderen door te brengen. Dat is wat we de mannen nu juist wijs willen maken!

Ooit, in de jaren vijftig bijvoorbeeld, was een gezinsinkomen voldoende voor een man, een thuiswerkende vrouw en een rijtje kinderen. In de jaren zeventig pleitte Man Vrouw Maatschappij voor een vijfjarige werkdag voor vrouw én man om zorgtaken eerlijk te kunnen verdelen. Nog altijd een mooi ideaal. Tegenwoordig is het anderhalverdienersmodel de norm om rond te kunnen komen. Daarin is de verdeling man/vrouw – 100 procent/50 procent dominant. De voorliggende vraag is hoe twee werkende partners het bijdragen aan dat 150-procents-inkomen gelijk kunnen verdelen (of, als de economie daarom vraagt, een 160-, 170- of 180-procents-inkomen).

Kinderopvang

Over die laatste vraag gaat het McKinsey-rapport. In het rapport staan behartigenswaardige aanbevelingen met als aantekening: 'Er is geen silver bullet voor dit complexe, systemische probleem. De kracht zit in een geïntegreerde aanpak van de verschillende onderdelen, waarbij de overheid, sociale partners, bedrijven, maatschappelijke organisaties en academici samenwerken.' Het rapport noemt een zestal interventies waarvan er een is: 'Zorg voor positievere beeldvorming rondom thema's zoals werkende moeders, zorgende vaders, of kinderopvang.' Ik denk dat een 'positievere beeldvorming' geen betekenis heeft als daar niet ook daadwerkelijk positievere beleidsmaatregelen aan ten

grondslag liggen. Die maatregelen moeten gericht zijn op meer rust in het gezinsleven en gezinnen moeten kunnen vertrouwen op ondersteunende diensten (waaronder kinderopvang). Pas dan zijn vrouwen te verleiden om meer te gaan werken, is mijn stelling.

BMK-Themadiscussie

Nu kom ik toe aan de aanleiding tot dit artikel. De Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang (BMK) organiseerde op 30 oktober jl. de themadiscussie 'Parttime kwaliteitsverbetering door parttime werken? De relatie tussen deeltijdcultuur en kinderopvang in Nederland'. Op de volgende pagina's vindt u een samenvatting van de belangrijkste conclusies uit deze bijeenkomst. De branchevereniging organiseerde deze bijeenkomst omdat zij zelf een standpunt wil innemen ten aanzien van de deeltijdcultuur en met name een antwoord wil vinden op de vraag hoe het deeltijdwerken en de kwaliteit van de kinderopvang zich ten opzichte van elkaar verhouden. Het deeltijdwerken heeft immers consequenties: hoe kun je stabiliteit en continuïteit in de kinderopvang bieden als kinderen maar een, misschien twee dagen komen? Of als medewerkers slechts twee misschien drie dagen werken?

Theoretisch zijn kinderen erbij gebaat als zij meerdere dagen naar de kinderopvang komen en als zij dan de vaste gezichten (medewerkers, kinderen) ontmoeten. Pas dan zijn kinderen en medewerkers in staat om onderlinge vertrouwensbanden aan te gaan (veiligheid) die voorwaarden zijn voor hun ontwikkeling.

De BMK schets terech een dilemma: als moeders/ouders geen vertrouwen hebben in de meerwaarde van kinderopvang, brengen zij kinderen zo weinig mogelijk. Als kinderen niet vaak komen, ontstaan er geen vertrouwensbanden tussen medewerkers, kinderen en ouders. Als er geen

>

> vertrouwensbanden zijn, zal de meerwaarde van kinderopvang niet voelbaar zijn. Ook ontbreekt dan de druk om te investeren in kwaliteitsverhogende maatregelen omdat ouders van kinderopvang geen toegevoegde waarde verwachten want de kinderen zijn er toch maar kort. In tegenstelling tot een aantal andere landen waar kinderopvang gezien wordt als een dienst die een bijdrage levert aan de ontwikkeling van kinderen. Dan is het zaak om te zorgen dat je kind daar voldoende tijd doorbrengt. Kortom: de kinderopvang verkeert in een deeltijdklem. De uitdaging van de kinderopvang is deze klem los te breken door dit vertrouwen te laten groeien. De weg waarlangs de kinderopvang dat kan doen is de kwaliteit van kinderopvang centraal stellen in de maatschappelijke discussie. Positieve beeldvorming? Met beeldvorming alleen redden we het niet. Daarvoor vertrouwen vrouwen – moeders – teveel op hun wantrouwen jegens alles-is-mogelijk-denkers. We zullen zelf het overtuigend bewijs moeten leveren dat het kan!

Literatuur waarnaar verwezen:

- *Kwaliteit van babyopvang; Een literatuurstudie* | Harriet Vermeer en Marleen Groeneveld | 2016 | Universiteit Leiden: centrum voor gezinspedagogiek.
- *Pedagogisch perspectief op drie IKK-maatregelen* | Josette Hoex & Su'en Verweij-Kwok | 2017 | Nederlands Jeugdinstituut
- *Tijd voor kwaliteit in de kinderopvang* | Marianne Riksen-Walraven | 2000 | Amsterdam: Vossiuspers
- *Opvoeden in geborgenheid. Een kritische analyse van Bowlby's attachmenttheorie* | IJzendoorn, M.H. van; Tavecchio, L.W.C.; Goossens, F.A.; Vergeer, M.M. | 1985 | Van Loghum Slaterus
- *Attachment and loss, voll I Attachment* | John Bowlby | 1982 | Basic Books,
- *Werken aan de start; Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt* | 2018 | Sociaal en Cultureel Planbureau
- *Position paper Stabiliteit versus flexibiliteit in de kinderopvang* | 2017 | Landelijk PedagogenPlatform
- *Het potentieel pakken; De waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt* | 2018 | McKinsey Global Institute
- *We moeten uit de deeltijdklem; Hoogleraar Janneke Plantenga over flexibilisering van arbeid* | Berber Bijma | 2010 | SER-Magazine

Doorbreken van de deeltijdcultuur

Wat kan de kinderopvang bijdragen aan het doorbreken van de deeltijdcultuur in Nederland? Hoe kunnen we ouders laten zien dat goede kinderopvang bijdraagt aan de ontwikkeling van kinderen en dat ouders kunnen vertrouwen op de zorg en aandacht voor hun kinderen? Een rode draad in de discussie tijdens de bijeenkomst was beeldvorming: meisjes, jonge moeders ervaren de zorg en verantwoordelijkheid voor het gezin en de opvoeding van kinderen als hún verantwoordelijkheid en zingeving in het leven. Dit beeld is hardnekkig en vrouwen én mannen bevestigen elkaar in dit beeld. Hoe kan kinderopvang laten zien dat het ook anders kan?

Als kinderopvangorganisatie:

- Wat verwachten jonge ouders van de kinderopvang? Wat zou hun het

vertrouwen geven dat het goed is voor hun kinderen om (meer) naar de kinderopvang te gaan? Wat ontzorgt hen? Voer een open gesprek.

- Kwalitatief goede kinderopvang bieden en ouders *laten zien* wat kinderen – ook de hele jonge kinderen – ervaren, beleven én leren op de kinderopvang.

Als werkgever, in de kinderopvang en daarbuiten:

- Stimuleer medewerkers meer te werken en wijs hen op de voordelen (groei en ontwikkeling, loopbaanmogelijkheden, financiële onafhankelijkheid, voorbeeldrol, et cetera).
- Ga het gesprek aan met medewerkers in de kinderopvang over hun eigen opvattingen over de waarde van kinderopvang in de ontwikkeling van jonge kinderen en probeer

in gesprek met hen stereotype beeldvorming te doorbreken.

- Zorg voor grotere contracten (bijvoorbeeld door integratie onderwijs en kinderopvang).

Als gezamenlijke kindprofessionals:

- Ben bewust van stereotyperende beeldvorming in de communicatie naar ouders. Onderzoek welke boodschap de kindprofessionals over de combinatie van werk en kinderen aan jonge ouders geven.
- Zet samen met andere kindprofessionals (verloskundigen, consultatiebureaus, zwangerschapsgym, leerkrachten) in de voorlichting aan jonge ouders de positieve betekenis van kinderopvang voor de ontwikkeling van kinderen op de kaart.