

DISCRIMINATIE IN DE KINDEROPVANG

Onderzoek voor WOMEN Inc. en
Bureau Clara Wichmann

Project:
Amsterdam, oktober 2025

© 2025. All rights reserved. Contains
Ipsos I&O confidential and proprietary
information and may not be disclosed
or reproduced without the prior
written consent of Ipsos I&O.



Colofon

Uitgave

Ipsos I&O Publiek
Piet Heinkade 55
1019 GM Amsterdam

Rapportnummer

2025/210

Datum

november 2025

Opdrachtgever

WOMEN Inc. en Bureau Clara Wichmann

Auteurs

Carolien Veldkamp
Roy van der Hoeve

Copyright

Het overnemen uit deze publicatie is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Inleiding

De Alliantie Financieel Sterk door Werk (WOMEN Inc, Het Potentieel Pakken, en Bureau Clara Wichmann) zetten zich voor medewerkers in de kinderopvang. Ze willen graag inzicht in de ervaringen tijdens hun werk, de mate van ongewenst gedrag en agressie in de kinderopvang en specifiek het voorkomen van discriminatie. Om dit in beeld te brengen heeft Ipsos I&O een onderzoek uitgevoerd onder medewerkers in de kinderopvang.

INHOUDSOPGAVE

Introductie	3
Conclusies	6
Resultaten	8
• Discriminatie-ervaringen	9
• Impact van discriminatie	16
• Tegengaan van discriminatie	21
Bijlage	24

Hoofdvraag om te beantwoorden

Welke ervaringen met discriminatie hebben medewerkers in de kinderopvang?

De belangrijkste deelvragen hierbij zijn:

1.

Discriminatie ervaringen

In welke mate hebben medewerkers in de kinderopvang te maken met discriminatie?

2.

Grond en uiting van discriminatie

Op welke grond(en) worden medewerkers in de kinderopvang gediscrimineerd? Waar vindt deze discriminatie plaats en om welke uiting(en) gaat het hierbij?

3.

Impact van discriminatie

Wat zijn de gevolgen en de impact van deze discriminatie ervaringen op medewerkers in de kinderopvang?

4.

Discriminatie tegengaan

Hoe kan discriminatie in de kinderopvang worden tegengegaan?

Hoe we dit onderzocht hebben: een online enquête onder bijna 900 medewerkers in de kinderopvang

Onderzoeksaanpak

Het onderzoek bestaat uit een online enquête onder medewerkers in de kinderopvang. We hebben gekozen voor een brede benadering via een LRK-steekproef per brief of per e-mail, de inzet van het I&O Research Panel en het panel van Panelclix en ter aanvulling een open link. De dataverzameling vond plaats van half augustus tot eind september 2025.

Doelgroep onderzoek

In totaal vulden 898 medewerkers werkzaam in de kinderopvang de vragenlijst in. In de bijlage staat een overzicht en beschrijving van de ingezette methoden, de respons, respons naar achtergrondkenmerken en een uitgebreide onderzoeksverantwoording.

Analyse en leeswijzer

De antwoordcategorieën 'weet niet/n.v.t.' zijn (tenzij anders aangegeven) buiten de analyse gehouden. Indien de percentages niet optellen tot 100 procent, is dit het gevolg van afrondingsverschillen. Bij de analyse is zoveel mogelijk gekeken naar relevante verschillen tussen de belangrijke doelgroepen en achtergrondkenmerken. De verschillen worden alleen beschreven indien er sprake is van een significant verschil.

CONCLUSIES



Conclusie

Tien procent van de medewerkers in de kinderopvang heeft in het afgelopen jaar te maken gehad met (mogelijke) discriminatie op hun werk of stage. Deze discriminatie kenmerkt zich vooral door uitsluiting, negeren en verminderde carrièrekansen en vindt plaats op basis van meerdere gronden, waarbij opleidingsniveau het vaakst voorkomt. De discriminatie vindt voornamelijk plaats op de werkvloer, komt meestal vanuit leidinggevenden (49%) en collega's (35%), en in minder mate door ouders (20%). De discriminatie heeft substantiële negatieve gevolgen voor het werkplezier, de werkstress en het welzijn van deze medewerkers.

1.

Tien procent ervaart (mogelijk) discriminatie

Zeven procent van de medewerkers heeft het afgelopen jaar discriminatie ervaren en 3 procent twijfelt of het om discriminatie ging. 15 procent van de medewerkers heeft (mogelijk) discriminatie gezien bij iemand anders. In totaal heeft 21 procent van de medewerkers zelf of in hun directe werkomgeving (mogelijke) discriminatie meegemaakt. Medewerkers die zelf vaker discriminatie ervaren: medewerkers op de BSO, met een tijdelijk contract, een lagere opleiding, jonger dan 50 jaar, met een zichtbare geloofsuiting, een beperking of seksuele oriëntatie anders dan hetero.¹

2.

Negeren, uitsluiten en ongelijke behandeling

De helft van de medewerkers die zelf (mogelijk) discriminatie heeft ervaren, werd gediscrimineerd door hun leidinggevende. Een derde door collega's, een kwart door ouders. De meest voorkomende grond van discriminatie is opleidingsniveau (29%), gevolgd door leeftijd (20%), geslacht (19%) en gezondheid of beperking (19%). Discriminatie die medewerkers (mogelijk) bij anderen zien, gebeurt het meest op basis van afkomst of etniciteit (32%), geslacht (25%) en geloof of levensovertuiging (18%). Het is meestal negeren, vermijden van contact en buitensluiten of niet welkom voelen. Ook verminderde carrièrekansen of vervelende grapjes komen vaak voor.

3.

Grote impact op welzijn en werkplezier

De helft van de medewerkers in de kinderopvang met een discriminatie-ervaring vindt het werk minder leuk en voelt zich minder gewaardeerd. Een substantieel deel ervaart werkstress (46%) en overweegt minder te werken of zelfs te stoppen in de kinderopvang (44%); een deel is al gestopt of overgestapt naar een andere baan (22%). Tien procent is (tijdelijk) uitgevallen door de discriminatie. Voor veel van deze medewerkers is er sprake van emotionele en psychische impact. Zij ervaren stress, depressie, onzekerheid en andere psychische klachten.

¹ Zie pagina 10 voor de bijbehorende percentages.

² Bij Ipsos I&O hanteren we om praktische redenen de CBS-indeling, omdat een onderscheid naar theoretische en praktische opleiding ontbreekt. Zie bijlage voor de opleidingstypen.

4.

Behoeft aan duidelijke meldprocedures en consequente handhaving

Ondanks de aanwezigheid van vertrouwenspersonen wordt minder dan de helft (42%) van de discriminatie gemeld en vervolgens wordt er bij 49 procent geen actie ondernomen. Er is behoefte aan duidelijkere meldprocedures, consequente handhaving en structurele trainingen voor medewerkers en leidinggevenden om een veilige en inclusieve werkomgeving te creëren.

BELANGRIJKSTE INZICHTEN



DISCRIMINATIE ERVARINGEN

1

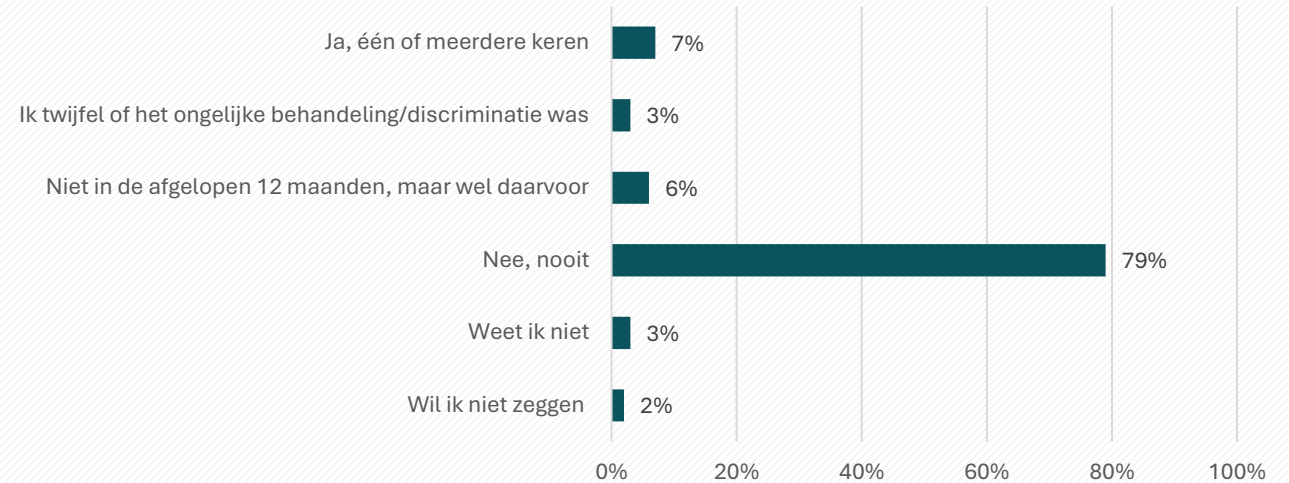
Tien procent heeft (mogelijk) discriminatie ervaren tijdens het werk

- Zeven procent van de medewerkers in de kinderopvang heeft in het afgelopen jaar discriminatie ervaren op hun werk of stage. Bij 6 procent was deze discriminatie langer geleden.
- Drie procent twijfelt of het discriminatie was. Zij twijfelen of het daadwerkelijk om discriminatie gaat of meer als grap is bedoeld. Sommigen twijfelen of ze de situatie goed hebben ingeschat of dat het meer hun gevoel was. Enkele reacties¹:
 - *“Ik denk dat het was bedoeld met een knipoog.”* - groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional; leeftijd/ uiterlijk
 - *“Het was een beetje een autoritaire opmerking. Maar misschien ben ik daar wel gevoelig voor.”* - groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional; leeftijd
 - *“Ik krijg het idee dat mijn leidinggevende collega's uit het dorp voortrekt of het handje boven het hoofd houdt.”* - groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional; weet ik niet
 - *“Of het als een grapje is bedoeld of serieus gemeend.”* - groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional; gezondheid of beperking
 - *“Omdat ik niet zeker weet waardoor ik me ongelijk behandeld voelde, wat de reden was dat mijn collega's (voor mijn gevoel) niet voor mij opkwamen.”* - groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional; geslacht, genderidentiteit, uiterlijk
 - *“Omdat het mij mening is en anderen denken er anders over.”* - groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional; geslacht

¹ Achter de citaten staat de functie van de respondent en de discriminatiegrond.

² Bij Ipsos I&O hanteren we om praktische redenen de CBS-indeling, omdat een onderscheid naar theoretische en praktische opleiding ontbreekt. Zie bijlage voor de opleidingstypen.

Figuur 1. - Heeft u in de afgelopen twaalf maanden wel eens het gevoel gehad dat u ongelijk behandeld of gediscrimineerd werd op uw werk of stage in de kinderopvang? Basis: alle medewerkers, n=898



76%

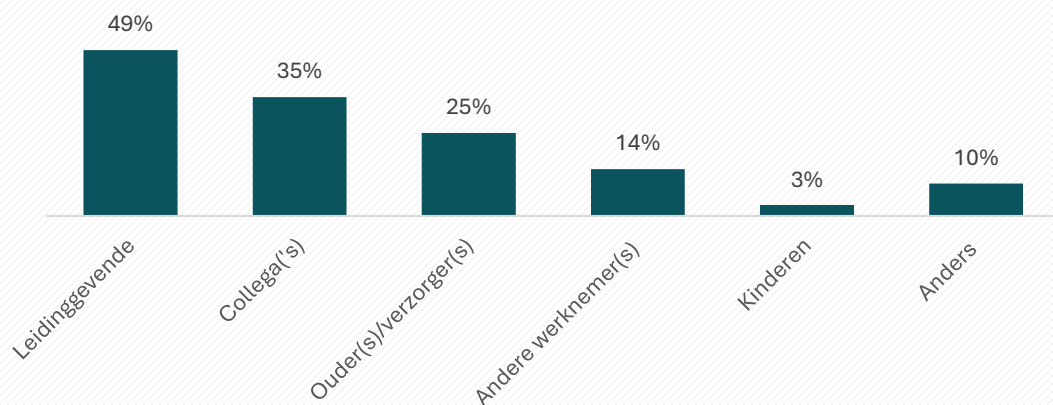
van de discriminatie vond plaats op de opvang, tijdens het werk. Bij 12 procent was dit tijdens een stage en bij 9 procent vond de discriminatie buiten de opvang plaats zoals op kantoor, telefonisch of per mail. Drie procent van de discriminatie was online en 12 procent noemt iets anders zoals buiten werktijden, telefonisch of per mail.

Medewerkers die vaker 'ja' antwoorden op de vraag of zij discriminatie hebben ervaren: medewerkers op de BSO (12%), met een tijdelijk contract (14%), een lagere opleiding² (16%), medewerkers waarbij hun geloof zichtbaar is (19%), met een (psychische of fysieke) beperking (22%; 18%), en met een seksuele oriëntatie anders dan hetero (21%). Dit geldt ook voor medewerkers jonger dan 50 jaar (18 t/m 34: 10%; 35 t/m 49: 8%) in vergelijking met medewerkers van 50 jaar en ouder (3%).

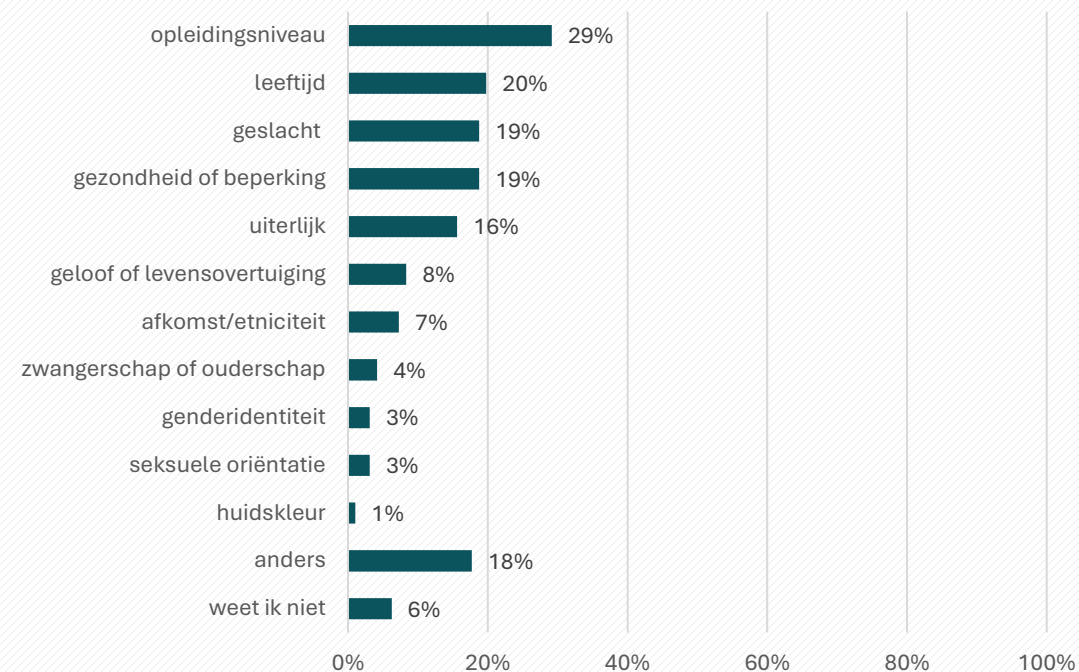
Discriminatie vaak op grond van opleidingsniveau; door leidinggevende of collega's

- Tien procent van de medewerkers heeft in het afgelopen jaar (mogelijk) discriminatie ervaren (dit is inclusief de 'twijfel' groep). De meest voorkomende gronden van deze discriminatie zijn opleidingsniveau (29%), gevolgd door leeftijd (20%), geslacht (19%) en gezondheid of beperking (19%). Genderidentiteit, seksuele oriëntatie, of huidskleur komen minder vaak voor.
- Eén op de zes noemt een andere discriminatiegrond. Zij benoemen vooral de *uiting* van de discriminatie of ongelijke behandeling zoals het voortrekken van anderen of het gevoel er niet bij te horen als invaller.
- De helft werd gediscrimineerd door hun leidinggevende en een derde door een of meerdere collega's (35%). Bij een kwart gebeurde dit door ouders.

Figuur 3. - Door wie werd u ongelijk behandeld/gediscrimineerd?
Medewerkers met een (mogelijke) discriminatie-ervaring, n=93. Meerdere antwoorden mogelijk



Figuur 2. - Op basis van welke persoonlijke kenmerken was dit volgens u?
Medewerkers met een (mogelijke) discriminatie-ervaring, n=93. Meerdere antwoorden mogelijk

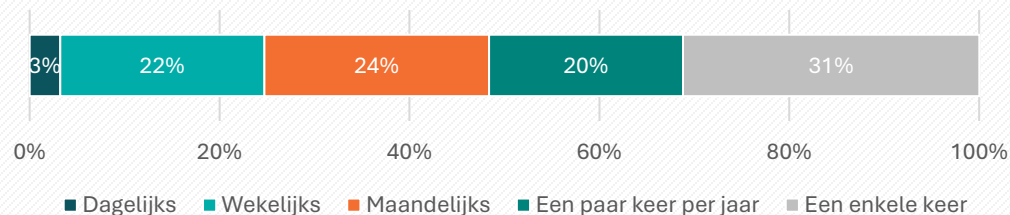


Hoewel zeer indicatief vanwege de lage aantallen per subgroep valt op dat tijdelijke krachten relatief vaak discriminatie door collega's ervaren en vaste krachten meer door leidinggevendens. Mannen en medewerkers met een migratieachtergrond ervaren meer discriminatie door ouders.

Eén op de drie is genegeerd of voelt zich niet welkom

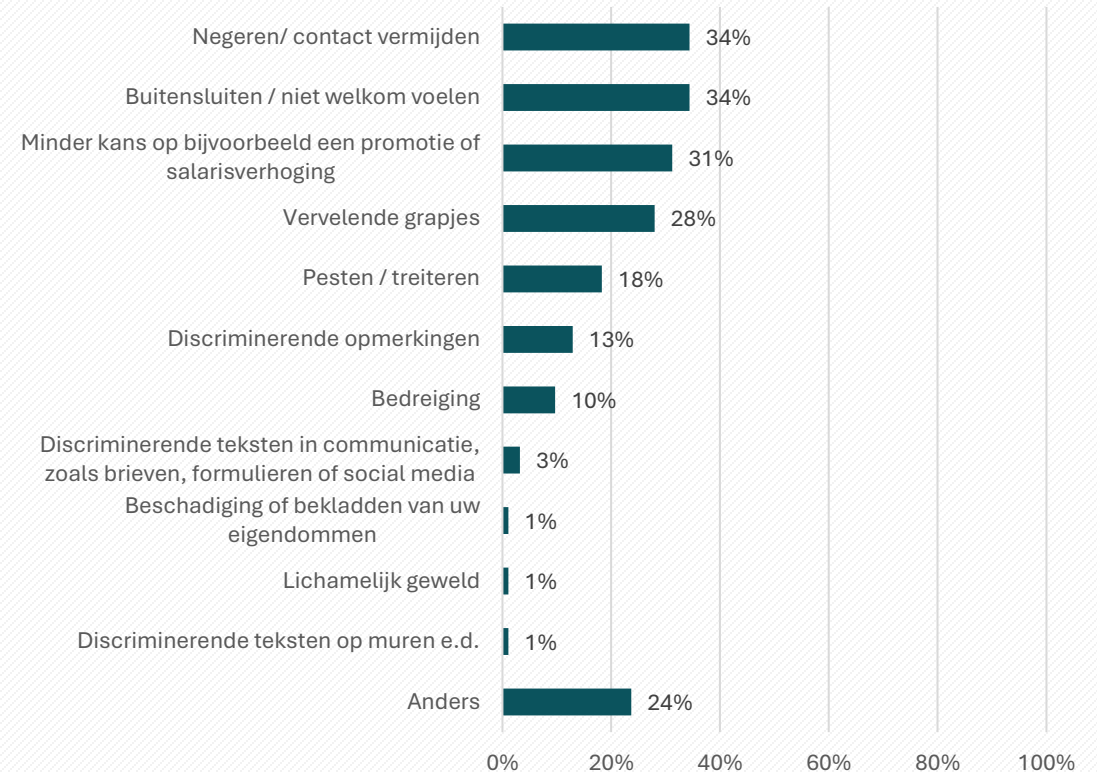
- De discriminatie nam het vaakst de vorm aan van negeren of het vermijden van contact en het buitensluiten of niet welkom voelen. Drie op de tien ervaarde minder carrièrekansen zoals een promotie of salarisverhoging en een vergelijkbaar deel had te maken met vervelende grapjes. Andere vormen van discriminatie die genoemd werden, zijn: anderen voortrekken en ongelijke behandeling, respectloos gedrag, achter de rug om praten niet luisteren en niet serieus genomen worden.
- Een kwart van hen heeft wekelijks of vaker te maken met discriminatie. Bij een vergelijkbaar deel is dit maandelijks en bij 20 procent enkele keren per jaar. Bij drie op de tien kwam de discriminatie een enkele keer voor.

Figuur 5. - Hoe vaak kwam deze ongelijke behandeling/discriminatie in de afgelopen 12 maanden ongeveer voor? Medewerkers met een (mogelijke) discriminatie-ervaring, n=93.



Figuur 4. - Om wat voor soort gedrag ging het?

Medewerkers met een (mogelijke) discriminatie-ervaring, n=93. Meerdere antwoorden mogelijk



Voorbeelden van discriminatie ervaringen

Medewerkers die (mogelijk) discriminatie hebben ervaren, hebben hun ervaringen beschreven. Hieronder staan voorbeelden van deze beschrijvingen, over onder andere discriminatie op basis van geslacht, leeftijd, opleiding en herkomst*.

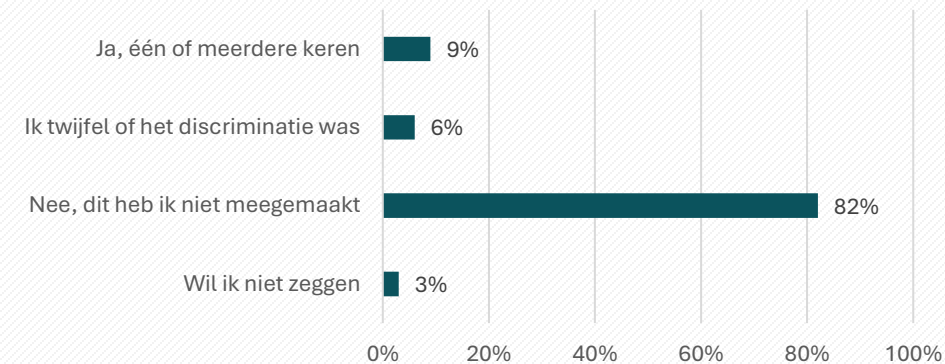
- *“Bij een overdracht van een kind, is er altijd een ouder die mij met grote bochten ontloopt en ook totaal niet de overdrachten met mij wilt doen. Als er een ander collega is gaat ze achter haar staan. En als ik alleen ben, neemt ze niet eens de moeite om een overdracht te doen.”* – groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional/medewerker; uiterlijk
- *“De doorslaggevende ervaring voor mij was de 1e keer dat ik ervoor koos om naar werk te gaan in een jurk, ik aan alle kanten werd uitgelachen en sindsdien de bijnaam 'gekke meester' draag. Ik duizend keer gevraagd werd of ik een jongen of een meisje ben, kinderen die gewoon veel te duidelijk verbaal & fysiek hun afkeuring voor mijn keuze lieten blijken. Er zaten echter ook fijne ervaringen tussen, zoals 1 of 2 kinderen die zeiden dat ik een mooie jurk aanhad.”* – groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional/medewerker; geslacht, genderidentiteit, uiterlijk, leeftijd
- *“Er werd meerdere malen benoemd dat ik maar MBO heb gedaan.”* – locatieleider; opleiding
- *“Rare opmerkingen op whatsapp, via portaal met verlof afkeuren, negeren met begroeten enz.”* – groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional/medewerker; anders
- *“Veel vervelende grapjes over Marokkanen, zo van jij bent wel gewend aan dit weer. Veel aannames dat Marokkanen altijd kiezen voor zzp, en werken met hun portemonnee i.p.v. voor de kinderen.”* – groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional/medewerker; Afkomst/ethniciteit, huidskleur
- *“Dat er voor mannen in de kinderopvang altijd een vooroordeel is en je altijd 2-0 achterstaat, vooral bij nieuwe ouders en ouders die voor het eerst kennismaken met een kinderopvang.”* – locatieleider; geslacht
- *“Door leeftijd, jaren ervaring en momenteel zwanger te zijn. Niet in aanmerking te komen voor loonsverhoging.”* – groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional/medewerker; leeftijd, opleidingsniveau, zwangerschap of ouderschap
- *“Door verouderde papieren/diploma's word je lager ingeschat dan dat je werkelijk kan. Leeftijd werkt tegen.”* – groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional/medewerker; leeftijd, opleidingsniveau
- *“Loon; we ontvangen als vrouwen minder loon voor hetzelfde werk dat mannen doen.”* – Pedagogisch beleidsmedewerker; geslacht

*Achter de citaten staat de functie van de respondent en de discriminatiegrond.

15 procent zag (mogelijk) discriminatie bij iemand anders in de kinderopvang

- Negen procent van de medewerkers heeft wel eens meegemaakt dat iemand anders in de kinderopvang werd gediscrimineerd. Zes procent twijfelt of het om discriminatie ging.
- Medewerkers die zelf discriminatie hebben ervaren, zien dit ook vaker bij anderen (29%) of twijfelen hierover (16%). Medewerkers die nooit met discriminatie in aanraking zijn geweest, zien dit ook minder vaak bij anderen.
- De gronden van de discriminatie die medewerkers (mogelijk) bij anderen hebben gezien, zijn het meest op basis van afkomst of etniciteit (32%), geslacht (25%) en geloof of levensovertuiging (18%). Discriminatie op basis van seksuele oriëntatie en zwangerschap of ouderschap ziet men het minst vaak.*
 - *“Collega’s uit andere culturen worden niet door iedereen in het team makkelijk geaccepteerd.”* - locatieleider; afkomst/eticiteit
 - *“Een mannelijke stagiair werd niet geaccepteerd door ouders en kinderen.”* - groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional/medewerker; geslacht
 - *“Gisteren nog; dat een ouder niet wil praten met moslima pedagogisch professionals.”* - groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional/medewerker; afkomst/eticiteit
 - *“Iemand die vaker ziek is, wordt niet voor vast aangenomen.”* - pedagogisch coach; gezondheid of beperking

Figuur 6. - Heeft u de afgelopen 12 maanden meegemaakt dat iemand anders in de kinderopvang werd gediscrimineerd? Basis: alle medewerkers, n=898



Kenmerken van discriminatie bij anderen - Medewerkers die dit (mogelijk) hebben gezien bij anderen, n=133

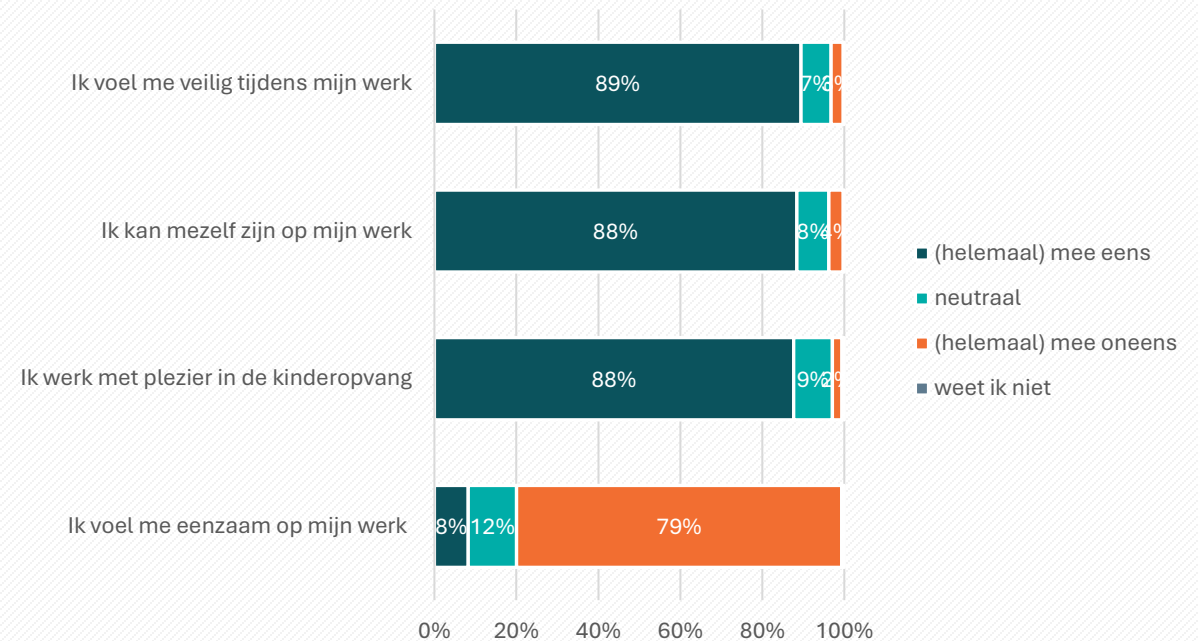
- Afkomst/eticiteit (32%)
- Geslacht (25%)
- Geloof/levensovertuiging (18%)
- Gezondheid/beperking (15%)
- Uiterlijk (14%)
- Opleidingsniveau (13%)
- Leeftijd (11%)
- Huidskleur (10%)
- Genderidentiteit (4%)
- Seksuele oriëntatie (1%)
- Zwangerschap/ouderschap (1%)
- Anders (8%)
- Weet ik niet (9%)

*Achter de citaten staat de functie van de respondent en de discriminatiegrond van de waargenomen discriminatie.

Ruime meerderheid positief over werken in de kinderopvang

- Bijna negen op de tien medewerkers in de kinderopvang zijn tevreden over de werkomstandigheden: zij voelen zich veilig tijdens hun werk en kunnen zichzelf zijn. Een ruime meerderheid werkt met veel plezier in de kinderopvang. Voor een enkeling van 2 tot vier procent geldt dit niet.
- Acht procent voelt zich eenzaam tijdens het werk; voor een meerderheid (79%) geldt dit niet.
- Onder locatieleiders ligt het werkplezier hoger in vergelijking met pedagogisch medewerkers, maar ook ervaren zij relatief meer eenzaamheid. Medewerkers die zelf discriminatie hebben ervaren of dit bij anderen hebben meegemaakt op werk, ervaren minder veiligheid en werkplezier op werk en kunnen minder goed zichzelf zijn. Zij ervaren meer eenzaamheid.
- Medewerkers met een herkomst buiten Nederland voelen zich vaker eenzaam, en ervaren (iets) minder werkplezier en veiligheid op werk. Ook medewerkers met een seksuele oriëntatie anders dan hetero, voelen zich vaker eenzaam en minder veilig op werk.

Figuur 7. - Stellingen over werken in de kinderopvang. Basis: alle medewerkers, n=897



IMPACT VAN DISCRIMINATIE

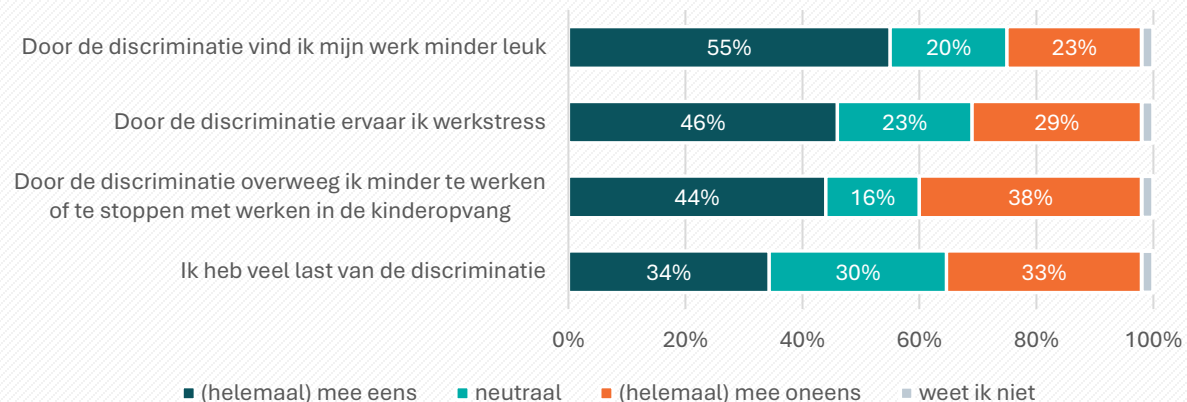
2



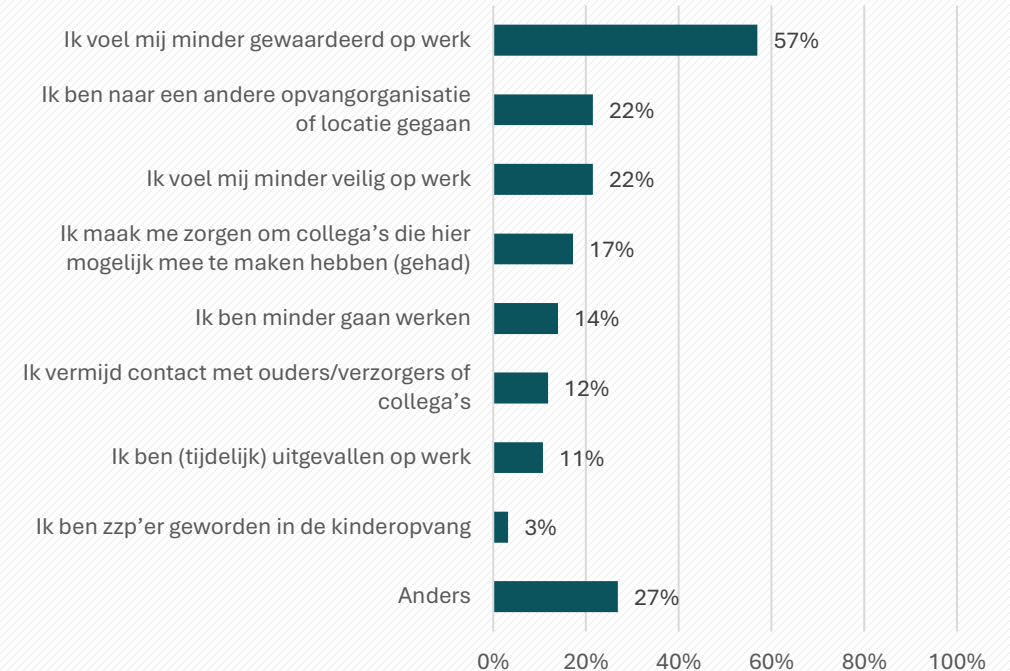
Minder werkplezier en meer stress door discriminatie; 11 procent valt (tijdelijk) uit

- De helft van de medewerkers in de kinderopvang met een (mogelijke) discriminatie-ervaring vindt het werk minder leuk (zie figuur 8). Ruim vier op de tien ervaart werkstress en overweegt minder te werken of zelfs te stoppen met werken in de kinderopvang.
- Eén op de drie heeft veel last van de discriminatie, maar een vergelijkbare groep heeft dit niet.
- Het meest genoemde gevolg is een afgenomen waardering: ruim de helft voelt zich minder gewaardeerd op het werk door de discriminatie (zie figuur 9). Een vijfde ging naar een andere organisatie of locatie en/of voelt zich minder veilig tijdens het werk. Een iets klein deel maakt zich zorgen om collega's met eenzelfde ervaring. Elf procent is (tijdelijk) uitgevallen vanwege de ervaren discriminatie. Onder 'anders' noemt men bijvoorbeeld 'geen gevolgen', dat men op zoek is naar ander werk en minder werkplezier.

Figuur 8. - Stellingen over de gevolgen van discriminatie
Medewerkers met een (mogelijke) discriminatie-ervaring, n=93



Figuur 9. - Wat waren de gevolgen van de discriminatie voor uw werk?
Medewerkers met een (mogelijke) discriminatie-ervaring, n=93



Verminderde motivatie en werkplezier door discriminatie

Medewerkers lichten de gevolgen van hun discriminatie-ervaring(en) toe. De meesten kampen met negatieve gevolgen. Het meest genoemde onderwerp is de verminderde motivatie en werkplezier. Zij geven aan met minder plezier naar hun werk te gaan.*

- *“Geen zin meer na overleg of mot met kantoor om dan nog vrolijk te doen op de groep. Terwijl ik dat juist leuk vind.”* - groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional/medewerker; anders
- *“Meestal ga ik met veel plezier naar de kinderopvang. Maar heb wel periodes gehad dat ik dacht dat ik wat anders zou moeten doen.”* - groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional/medewerker; leeftijd

Meer medewerkers overwogen of hebben al stappen gezet om bij een andere organisatie of locatie te gaan werken.

- *“Ik heb gekozen om ontslag te nemen en naar een andere organisatie te gaan. Het plezier in mijn werk was er nog wel, maar het plezier van het samenwerken met die 2 collega's was ver te zoeken. Ik had veel eerder naar een andere organisatie moeten gaan”* - groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional/medewerker; anders
- *“Ik heb mijn vaste contract opgezegd en met minder uren in dienst gegaan bij een andere werkgever.”* - groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional/medewerker; anders

Voor veel medewerkers die te maken kregen met discriminatie was er sprake van emotionele en psychische impact. Zij ervaren stress, depressie, onzekerheid en andere psychische klachten.

- *“Ik ben altijd bang dat ik met soortgelijke zaken te maken krijg, ik voel mijzelf waardeloos en ben erg vaak verdrietig, ondanks het al bijna 4 jaar geleden is.”* - Vrijwilliger; gezondheid of beperking
- *“Depressief geworden, lichamelijke ongemakken gekregen waardoor ik nu al een jaar ziek thuis ben. Niet fijn voor mij en voor mijn werkgever.”* - groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional/medewerker; opleidingsniveau

Medewerkers voelen zich niet serieus genomen, voelen zich minderwaardig, niet gewaardeerd. Ook is er soms sprake van een verstoorde werkrelatie en is samenwerken met sommige collega's moeilijk of zelfs niet meer mogelijk.

- *“Ik voel me niet serieus genomen door mijn leidinggevende dus vermijd ik haar zo veel mogelijk. Ik voel me ook niet veilig om haar aan te spreken op haar gedrag.”* - groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional/medewerker; weet ik niet
- *“Het zorgt ervoor dat ik me niet (volledig) thuis voel (en zeker niet veilig) op m'n werk, me ondergewaardeerd voel door kinderen (en collega's), me wat meer afzijdig houd naar sommige collega's, en dat ik met minder plezier naar mijn werk toe ga; zelfs met een beetje angst voor wat de kinderen nu weer gaan zeggen.”* - groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional/medewerker; geslacht, genderidentiteit, leeftijd, uiterlijk
- *“Ik werk liever niet meer samen met deze collega.”* - stagiair; opleidingsniveau

*Achter de citaten staat de functie van de respondent en de discriminatiegrond.

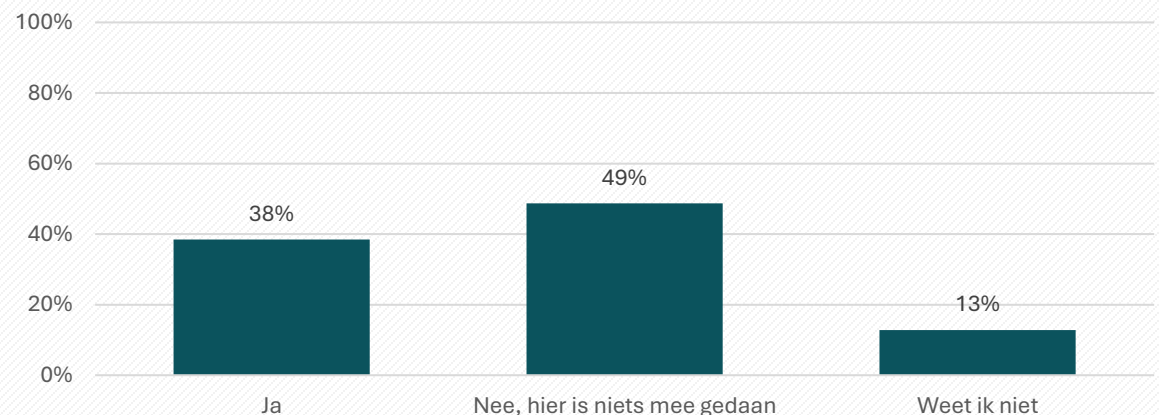
Helpt maakt geen melding van discriminatie

- Vier op de tien medewerkers met een discriminatie-ervaring maken er melding van of bespreken dit met de leidinggevende of HR-afdeling. De helft doet dit niet (51%) en 8 procent weet het niet meer.
- Volgens 38 procent van degenen die een melding hebben gedaan, wordt er vervolgens iets gedaan met deze melding door hun leidinggevende of HR. Dit is in de meeste gevallen een of meerdere gesprekken met de betrokkenen, een bericht naar ouders en collega's en het aanspreken of openbare excuses.
- Bij de helft (49%) is er niets gedaan met de melding en 13 procent weet het niet meer.



42% heeft deze discriminatie gemeld of besproken met hun leidinggevende of HR. De helft (51%) deed dit niet en 8 procent weet het niet (meer).

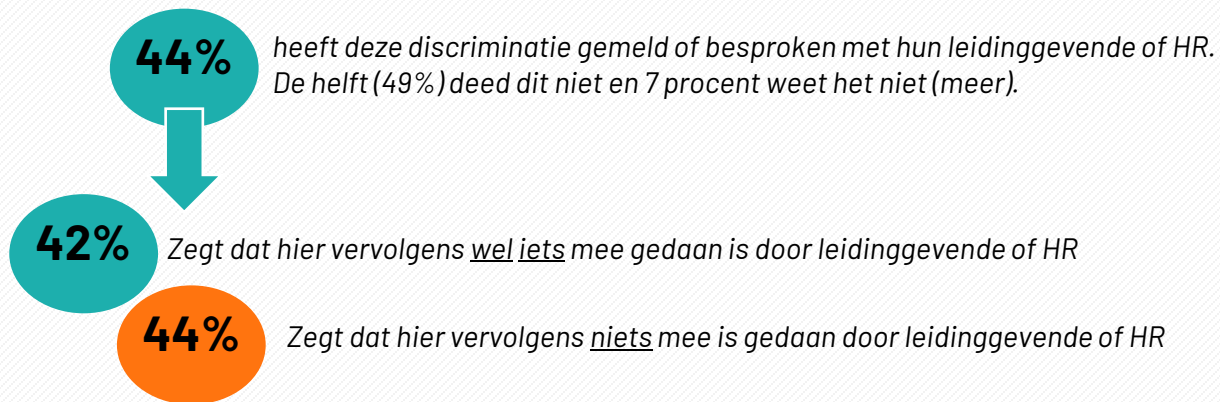
Figuur 10. - Is hier vervolgens iets mee gedaan door uw leidinggevende of HR?
Medewerkers die discriminatie gemeld/besproken hebben, n=39¹



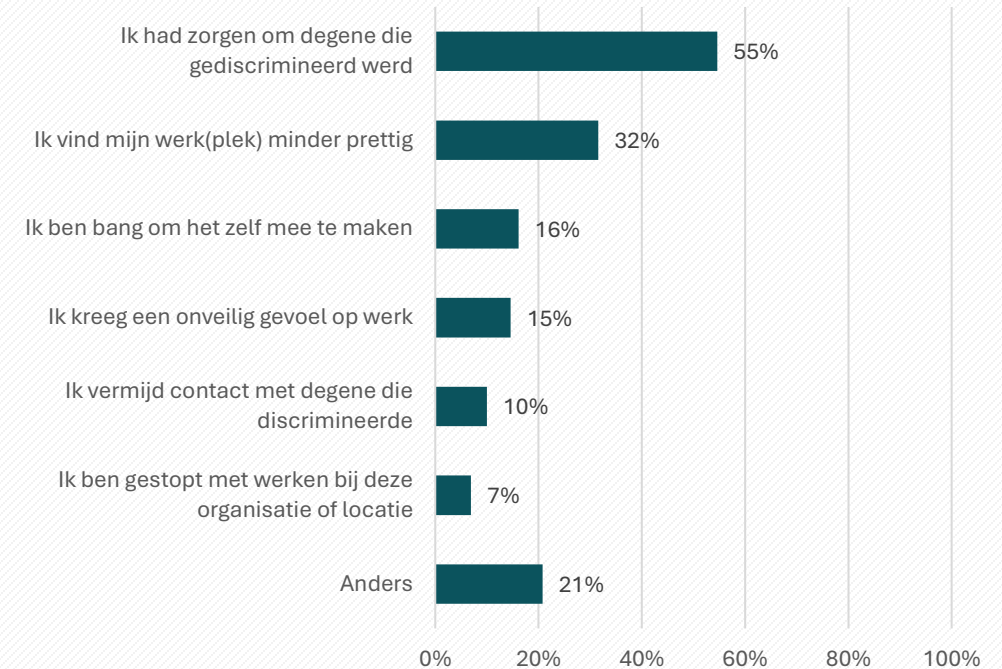
¹ Vanwege het lage aantal waarnemingen zijn deze resultaten vooral indicatief

Helpt maakt zich zorgen om collega als ze discriminatie zien bij iemand anders

- In totaal heeft 15 procent van de medewerkers in de kinderopvang (mogelijk) meegemaakt dat iemand anders in de kinderopvang werd gediscrimineerd. De meest genoemde gevolgen zijn zorgen om de gediscrimineerde; 55 procent noemt dit. Eén op de drie vindt zijn/haar werk(plek) minder prettig, 16 procent is bang om het zelf mee te maken en 15 procent heeft hierdoor een onveilig gevoel op het werk.
- Een vijfde noemt iets anders, zoals gevoelens van boosheid en frustratie of benoemen de vervolgacties: meestal in gesprek gaan, het bespreekbaar maken of dat zij niks hebben gedaan.
- Ruim vier op de tien maakt een melding of bespreekt de waargenomen discriminatie met de leidinggevende of HR. Bij 42 procent van de meldingen wordt er actie ondernomen: veelal in gesprek gaan met de betrokkenen en in sommige gevallen werden er stappen ondernomen zoals overplaatsing naar een andere groep.



Figuur 11. - Wat waren de gevolgen van deze discriminatie voor u?
Medewerkers die discriminatie (mogelijk) hebben meegemaakt bij iemand anders, n=130



TEGENGAAN VAN DISCRIMINATIE IN DE KINDEROPVANG

3

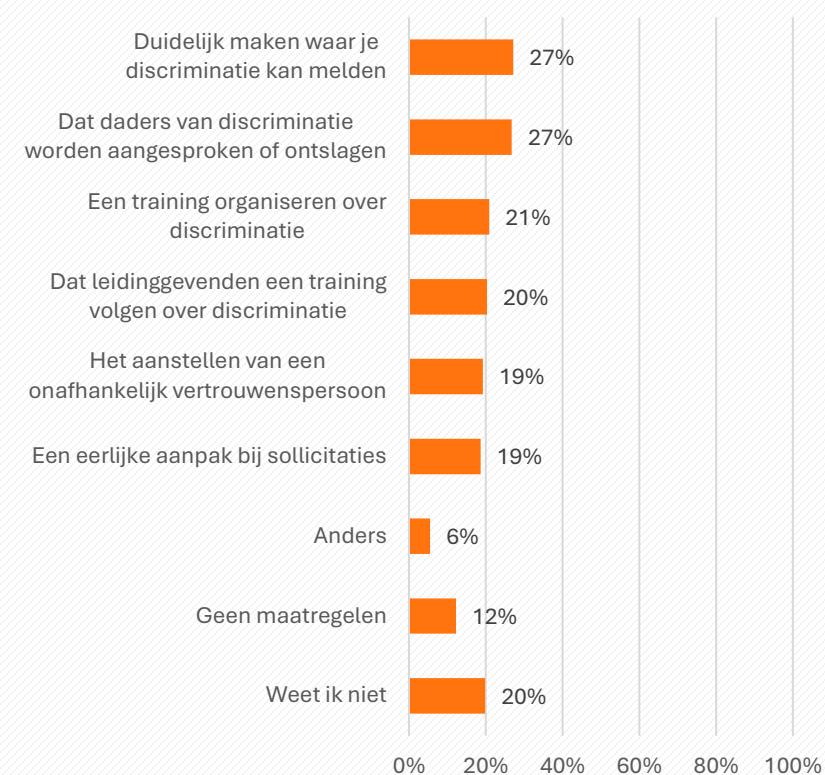
Vertrouwenspersoon meest gebruikte maatregel tegen discriminatie

- Zes op de tien medewerkers in de kinderopvang noemen een onafhankelijk vertrouwenspersoon als genomen maatregel door hun leidinggevende of HR om discriminatie op de opvang te voorkomen. Bij een kwart is het duidelijk waar je discriminatie kunt melden en bij (ruim) een tiende is er een eerlijke sollicitatieprocedure of worden daders van discriminatie aangesproken of ontslagen. Bij 5 procent volgen leidinggevendenden een training.
- Volgens 7 procent zijn er geen maatregelen en 21 procent weet niet of deze er zijn.
- De behoefte aan maatregelen ter voorkoming van discriminatie zijn uiteenlopend, zie figuur 13. Een kwart wil graag duidelijk maken waar je discriminatie kunt melden en/of dat daders worden aangesproken of ontslagen. Een vijfde heeft behoefte aan een training over discriminatie en een vergelijkbaar deel wil deze training voor leidinggevendenden.
- Twaalf procent heeft geen behoefte aan maatregelen en 20 procent weet het niet.

Figuur 12. - Welke maatregelen worden door uw leidinggevende/HR genomen om discriminatie op de kinderopvang te voorkomen of te verminderen? *Basis: alle medewerkers, n=873 meerdere antwoorden mogelijk*



Figuur 13. - Wat voor maatregelen zou u willen dat uw leidinggevende/HR gaat nemen om discriminatie op de kinderopvang te voorkomen of te verminderen? *Basis: alle medewerkers, n=851 meerdere antwoorden mogelijk*



Discriminatie verminderen

Medewerkers lichten toe wat volgens hen ervoor kan zorgen dat discriminatie op de kinderopvang wordt verminderd. Zij noemen onder andere bewustzijn van discriminatie vergroten, trainingen geven aan medewerkers en/of leidinggevenden, het gesprek hierover stimuleren, een vertrouwenspersoon aanstellen, de 'dader' erop aanspreken, openstaan voor iedereen ongeacht de achtergrond, het belang van een veilige werkomgeving en helder beleid wat betreft discriminatie*.

- *"Bewustzijn creëren, bij zowel leidinggevende als pedagogisch professionals."* - adviseur wet en regelgeving kinderopvang
- *"Cursus, training en dan niet online maar wel fysiek."* - groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional/medewerker
- *"Het bespreekbaar maken binnen het team."* - locatieleider
- *"Iedereen gelijke kansen geven, ongeacht uiterlijk, huidskleur etc."* - locatieleider
- *"Dat er een beleid opgesteld wordt rondom inclusiviteit en diversiteit."* - locatieleider
- *"Leidinggevenden die het weten te (h)erkennen, het serieus nemen en het goede voorbeeld geven."* - groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional/medewerker
- *"Duidelijke afspraken, duidelijke grenzen en veilig omgeving om dingen te bespreken."* - groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional/medewerker
- *"Discriminatie kan verminderd worden door leidinggevenden te trainen in zorgvuldig en eerlijk handelen, met nadruk op hoor en wederhoor. Daarnaast helpt het om signalen van medewerkers serieus op te volgen en transparant terug te koppelen wat ermee gedaan wordt. Dit versterkt veiligheid, vertrouwen en gelijkwaardige samenwerking in het team en met het spilcentrum."* - groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional/medewerker

*Achter de citaten staat de functie van de respondent.

BIJLAGE



Onderzoeksverantwoording (1/2)

Aanpak en methoden

- **Steekproef LRK:** Voor het benaderen van de doelgroep is een steekproef getrokken op locatieniveau uit de LRK met een evenredige verdeling op basis van grootte van de kinderopvangorganisatie (aantal locaties), aantal kindplaatsen en soorten opvang (BSO/kinderdagopvang). Deze medewerkers kregen een schriftelijke uitnodiging voor de enquête, met daarin een unieke inlogcode voor de online vragenlijst. Na twee weken kregen medewerkers die nog niet hadden gereageerd een herinnering. Vanwege tegenvallende respons is een extra steekproef benaderd per e-mail. In totaal vulden 272 medewerkers via de LRK-steekproef de vragenlijst in.
- **I&O Research panel:** Een deel van de doelgroep is benaderd via het I&O Research Panel. Het I&O Research Panel is geworven op basis van aselechte personen- en huishoudensteekproeven op traditionele manier (geen zelfaanmelding). Het I&O Research Panel werkt met een spaarprogramma, waarbij deelnemers punten sparen afhankelijk van de lengte en complexiteit van de vragenlijst. Deze punten kunnen later worden ingewisseld voor Bol.com-tegoed of een donatie aan een goed doel.
- **Aanvulling extern panel:** Aanvullend is een partnerpanel ingezet. Via PanelClix vulden 209 medewerkers uit de kinderopvang de vragenlijst in.
- **Open link:** Tot slot is een open link verspreid door WOMEN Inc. en Bureau Clara Wichmann, via partners en social media. De uitnodiging is neutraal geformuleerd en het onderwerp van de enquête (discriminatie) werd niet genoemd in de uitnodiging. In totaal leverde dit 335 respondenten op. Na een uitgebreide check op eventuele verschillen in achtergrondkenmerken en de belangrijkste uitkomsten tussen de open link en de andere steekproefbronnen, waarbij geen relevante verschillen naar voren kwamen, is besloten de respondenten van de open link mee te nemen in de cijfers.

Betrouwbaarheid

Bij onderzoek is er sprake van een betrouwbaarheidsinterval en onnauwkeurigheidsmarges. In dit onderzoek gaan we uit van een betrouwbaarheid van 95 procent. Bij een steekproef van n=898 en een uitkomst van 50 procent is er sprake van een foutmarge van plus of min 3,3 procent.

Tabel 1. - Respons naar steekproefbron

LRK-steekproef	272	30%
I&O Research Panel	82	9%
Panelclix	209	23%
Open link	335	37%
Totaal	898	100%

Onderzoeksverantwoording (2/2)

Vragenlijst

De vragenlijst is in overleg met WOMEN Inc en Bureau Clara Wichmann opgesteld. Ook hebben externe experts* advies gegeven. De vragenlijst bestaat voornamelijk uit gesloten vragen. Op enkele plaatsen in de vragenlijst bestond de mogelijkheid om een toelichting of reactie te plaatsen. Sommige van deze toelichtingen zijn in het rapport als geanonimiseerde citaten gebruikt. De vragenlijst bevat vragen over onder meer de volgende thema's:

- Meegemaakte discriminatie tijdens werk en de impact hiervan
- Discriminatie bij anderen waargenomen tijdens werk en de impact hiervan
- Het verminderen van discriminatie op de kinderopvang

Analyse

In de analyse is gekeken naar verschillen op basis van diverse achtergrondkenmerken, waaronder functie, contractvorm, gender, leeftijd, seksuele oriëntatie, herkomst, opleiding, geloofsovertuiging, etc. Significante en relevante verschillen zijn beschreven in het rapport. De antwoordcategorie 'niet van toepassing' is, tenzij anders aangegeven, buiten de analyse gehouden. Indien de uitkomsten niet optellen tot 100 procent is er sprake van een afrondingsverschil.

**Saskia Duijs (onderzoeker); Dina Bousbaa (onderzoeker); Myrte van Gurp (directie beroepsvereniging PPINK); Ileen Purperhart (directeur Hestia Kinderopvang).*

Achtergrondkenmerken (I)

Variabele	Aantal	%
Functie		
Locatieleider	170	19%
Groepshulp, praktijkopleider of pedagogisch professional/medewerker	559	62%
Ik loop stage op de kinderopvang	12	1%
Anders, namelijk	156	17%
Soort opvang		
Dagopvang	561	63%
BSO	372	41%
Anders, namelijk	234	26%
Hoe lang werkzaam in de kinderopvang		
Minder dan 1 jaar	42	5%
1-5 jaar	228	25%
6-10 jaar	136	15%
Meer dan 10 jaar	491	55%
Loondienst, zzp'er of via uitzendbureau		
Loondienst	806	90%
Zzp'er	37	4%
Via een uitzendbureau	10	1%
Anders, namelijk	44	5%

Variabele	Aantal	%
Vast of tijdelijk contract (als in loondienst)		
Vast	685	85%
Tijdelijk	121	15%
Geslacht		
Man	44	5%
Vrouw	782	93%
Non-binair	4	0%
Anders	1	0%
Wil ik niet zeggen	8	1%
Stedelijkheid		
Zeer sterk stedelijk	124	19%
Sterk stedelijk	216	32%
Matig stedelijk	99	15%
Weinig stedelijk	159	24%
Niet stedelijk	69	10%
Opleiding		
Laag: Geen onderwijs / basisonderwijs / cursus inburgering / cursus Nederlandse taal / LBO / VBO / VMBO / MBO 1/MAVO / HAVO of VWO (jaar 1-3) / ULO / MULO / VMBO / voortgezet speciaal onderwijs	37	4%
Middelbaar: MBO 2, 3, 4 / HAVO of VWO (vanaf 4e klas) / HBS / MMS / HBO-propedeuse of WO-propedeuse	482	58%
Hoog: HBO / WO-kandidaats- of WO-bachelor / WO-doctoraal of WO-master of HBO-master / postdoctoraal onderwijs	305	37%
Totaal	898	100%

Achtergrondkenmerken (II)

Variabele	Aantal	%
Herkomst		
Nederland	727	81%
Buiten Nederland	81	9%
weet niet/wil niet zeggen/onbekend	90	10%
Leeftijd		
18 t/m 34	243	31%
35 t/m 49	324	41%
50 t/m 64	196	25%
65+	22	3%
Geloofsovertuiging		
Geen geloof	491	60%
Christelijk	248	30%
Islamitisch	15	2%
Joods	2	0%
Hindoeïstisch	0	0%
Boeddhistisch	1	0%
Anders, namelijk:	33	4%
Weet ik niet	9	1%
Dat zeg ik liever niet	21	3%

Variabele	Aantal	%
Seksuele oriëntatie		
Heteroseksueel	712	87%
Homoseksueel / Gay	4	0%
Lesbisch	20	2%
Biseksueel / Bi +	18	2%
Queer	2	0%
Aseksueel	3	0%
Panseksueel	2	0%
Geen van bovenstaande opties, maar:	3	0%
Weet ik (nog) niet	9	1%
Dat zeg ik liever niet	43	5%
Psychische of fysieke beperking		
Ja, een psychische beperking	27	3%
Ja, een fysieke beperking	56	7%
Ja, zowel een psychische als fysieke beperking	14	2%
Nee	699	85%
Wil ik niet zeggen	23	3%
Totaal	898	100%



Ipsos I&O Enschede

Zuiderval 70
Postbus 563
7500 AN Enschede
T (053) 200 52 00
E nl-info-publiek@ipsos.com

Ipsos I&O Amsterdam

Piet Heinkade 55
1019 GM Amsterdam
T (020) 308 48 00
E nl-info-publiek@ipsos.com

Meer weten?

www.ipsos-publiek.nl