Kaartenset

Wij zijn samen verschillend

Over diversiteit en verbinding in kinderopvang en onderwijs

Ana del Barrio Saiz en Anke van Keulen

Juni 2021

Kaartenset We zijn samen verschillend

@ G. González Sojo

Deze kaartenset maakt deel uit van het project 'Diversiteit en Verbinding' van Anke van Keulen en Elly Singer.

www.anadelbarrio.nl – www.mutant.nl

Voorwoord

Het idee om een digitale kaartenset te creëren ontstond in het voorjaar van 2020. Enkele maanden eerder was het besluit genomen om het pedagogisch kader diversiteit *Samen verschillen* te updaten.

2020 is het jaar van ongekende veranderingen gebleken: lockdowns en zichtbare ongelijkheid tussen groepen in onze maatschappij, en ook het jaar dat er een wereldwijde bewustwording ontwaakte ten aanzien van alledaagse discriminatie en racisme. Bewustwording is heel belangrijk, tegelijkertijd moet het samen gaan met concrete stappen in de richting van een rechtvaardiger samenleving.

De kaartenset *We zijn samen verschillend* is in die spirit geschreven, een ontwikkelproces van één jaar. Gelukkig waren we in dat proces niet alleen. Graag willen we hier onze toegewijde collega's bedanken voor hun onschatbare ondersteuning! **Mehrnaz Tajik,** aan wie we ook het idee ontleend hebben om een kaartenset te creëren, **Diana Turkenburg** en **Clarine de Leve** voor hun inspanningen om de teksten na te lezen en toegankelijker te maken. **Germán González Sojo** voor zijn kaartendesign en tekeningen, een waardevolle creatieve bijdrage. Ten slotte gaat onze erkenning en dankbaarheid naar **Bo Tan Weenink** voor haar adviezen om het huidige document digitaal toegankelijk te maken.

Kaartenset We zijn samen verschillend

Met deze kaartenset wensen we aan alle professionals in kinderopvang en onderwijs veel inspiratie, reflectieplezier en proactief handelen toe. In het belang van een inclusieve praktijk met respect voor diversiteit. In het belang van alle kinderen en hun families. In het belang van alle professionals!

Ana del Barrio Saiz en Anke van Keulen

@ G. González Sojo

Vragen over het gebruik van de kaartenset?
Neem contact op via: mail@anadelbarrio.nl
Download kaartenset: www.anadelbarrio.nl

Inhoudsopgave 'Wij zijn samen verschillend'

Leeswijzer

De kaartenset 'We zijn samen verschillend' wordt ingeleid door een Toelichting, gevolgd door 32 kaarten. Elke kaart bestaat uit twee pagina's. Zowel de Toelichting als de uitzonderlijke kaarten zijn direct toegankelijk via

- de links in deze inhoudsopgave
- de links in de vijf *thema-kaarten* 1.0., 2.0., 3.0., 4.0. en 5.0..

De kaartenset bestaat uit twee versies. Het huidige document is om digitaal mee te werken, en printbaar op A4. Het tweede document is om dubbelzijdig op A5 te printen.

Toelichting kaartenset Blz. 7

- Diversiteit respecteren 7
- Diversiteit en verbinding 8
- Voor wie? 9
- Wat kun je ermee? 9
- Tips en voorbereiding 11
- Verder lezen? 12

Opbouw diversiteitskaarten

De thema's van de kaarten volgen de hoofdstukindeling van '*Samen Verschillend. Pedagogisch kader diversiteit in kindercenta 0-13 jaar'.*

Kaartenset We zijn samen verschillend

	Blz.
1.0. De basis	**13-30**
1.1. Diversiteit is…	
1.2. Diversiteit ontdekken	
1.3. Waarom diversiteit bespreekbaar maken?	
1.4. Wanneer diversiteit bespreken?	
1.5. Hoe begin je?	
1.6. Eigen vooroordelen checken	
1.7. Visie op diversiteit en inclusie	
2.0. Gezinnen in soorten en maten	**31-42**
2.1. Wat is een gezin?	
2.2. Gezinnen en opvoedingsstijlen	
2.3. Niemand is toch arm in Nederland?	
2.4. Ouders ontmoeten met de familiemuur	
2.5. Ouders ondersteunen	
3.0. Kinderen en diversiteit	**43-56**
3.1. De stem van kinderen	
3.2. Hebben kinderen vooroordelen?	
3.3. Samen botsen en verzoenen	
3.4. Pesten	
3.5. Kinderen en huidkleuren	
3.6. Der zondebok	
4.0. Diversiteit in het team	**57-68**
4.1. Het team als democratische oefenplaats	
4.2. Reflecteren is ook doen	
4.3. Maatjes-leren	
4.4. Een onderzoekende houding aannemen	
4.5. Diversiteit waarderen en benutten	
5.0. Kinderopvang als actieve speler in de wereld	**69-78**
5.1. Maatschappelijke functie van de kinderopvang	
5.2. Steun bij de opvoeding	
5.3. Schakel in de jeugdketen en in de buurt	
5.4. De lerende organisatie	

www.anadelbarrio.nl – www.mutant.nl

Toelichting 'Wij zijn samen verschillend'

De kaartenset *'Wij zijn samen verschillend'* is gebaseerd op '*Samen Verschillend. Pedagogisch kader diversiteit in kindercentra 0-13 jaar'* dat gaat over kinderen en hun bijzonderheden, hun familiecontext, achtergrond en toekomstperspectieven. En over hoe professionals in de kinderopvang kunnen bijdragen aan een samenleving waarin elk kind een unieke plaats heeft.

- ### Diversiteit respecteren

Wat betekent diversiteit en inclusie voor de kinderopvang? Wat doet pesten, uitsluiting en discriminatie met jonge kinderen? Is er wel sprake van discriminatie bij jonge kinderen? En welke vooroordelen hebben we zelf? Hoe kunnen we opvoeden met respect voor diversiteit?

Wat verstaan we onder diversiteit? Alle kenmerken van mensen in sociaal culturele achtergrond, educatie, beroep, financiële situatie, gender en sekse, levensbeschouwing/ religie, uiterlijke kenmerken, leeftijd/levensfase, talenten, gezondheid. Het gaat dus om diversiteit en inclusie in de breedte.

Wat betekent pedagogisch omgaan met diversiteit en inclusie? Steeds een evenwicht zoeken tussen:
* gezamenlijkheid en een wij-gevoel binnen de groep en de organisatie;
* én aandacht en ruimte voor verschillen tussen anderen en onszelf (zowel individueel als in groepen), én het tegengaan van uitsluiting en discriminatie.

- ## Diversiteit en verbinding

De kaartenset maakt onderdeel uit van het project *'Diversiteit en Verbinding'* dat tussen 2020-2021 plaats vond. Centrale gedachte uit het praktijkonderzoek was dat ieder mens een eigen bril op heeft, waardoor hem of haar sommige dingen opvallen en andere dingen minder. Die bril heb je in de loop van je leven gemaakt door ervaringen, waarden en normen in je eigen opvoeding; door je opleiding en theorieën die je je eigen hebt gemaakt; door wat je dagelijks ziet, hoort en leest en bespreekt met je collega's, vrienden en familie. Die bril hebben we zonder dat we er altijd bewust van zijn.

Werken aan respect voor diversiteit en inclusie vraagt om een gezamenlijk leerproces. Uit het praktijkonderzoek *'Diversiteit en Verbinding'* komen de volgende aandachtspunten naar voren:

- **Bewustwording** is nodig bij alle betrokken professionals (pedagogisch medewerkers, managers, coaches, de hele organisatie): kinderen en ouders kunnen talenten, ervaringen, verwachtingen hebben die niet onderkend worden. Kinderen en volwassenen kunnen het gevoel hebben er niet bij te horen, niet welkom te zijn.
- **Respectvol gedrag stimuleren** waaruit spreekt dat iedereen er mag zijn, en het recht heeft om naar eigen vermogen te participeren.
- **Reflectie op gang brengen:** aansluiten bij wat in de samenleving leeft; er zijn grote maatschappelijke gevolgen van uitsluiting en discriminatie voor sommige groepen, zoals: minder inkomen, minder kansen op werk, carrière en goede gezondheid.

Voor wie zijn deze diversiteitskaarten?

De diversiteitskaarten zijn gemaakt voor pedagogisch medewerkers in de kinderopvang, leerkrachten in het basisonderwijs en studenten in pedagogisch opleidingen. Zij gebruiken de kaarten onder begeleiding van een **pedagogische coach of docent** in teambesprekingen of tijdens workshop/studiesessies.

De diversiteitskaarten: wat kun je er mee?

De diversiteitskaarten hebben als doel bewustwording over het thema diversiteit, het vergroten van kennis en het oefenen met pedagogische activiteiten. Op elke kaart staat een thema uit het pedagogisch kader ‘Samen Verschillend’ centraal, met daarbij een praktijkvoorbeeld, achtergrondinformatie en een reflectievraag of oefening. De werkvormen zijn reflectievragen, oefentips voor de pedagogische praktijk, het delen van ervaringen.

De begeleider/pedagogische coach kiest een kaart die qua thema en vraagstelling op dat moment past bij de groep en bespreekt de reflectievraag en stimuleert/maakt afspraken over de pedagogische oefeningen. (zie verderop bij tips.)

Wat kunnen **pedagogisch medewerkers en leerkrachten bijdragen** aan respect voor diversiteit? Dat heeft vooral met de eigen houding en de eigen vaardigheden te maken:

Kaartenset We zijn samen verschillend

Reflecteren:

* Bereid zijn over je eigen achtergrond, waarden en perspectieven te reflecteren.

* Bereid zijn naar je eigen beeldvorming en vooroordelen te kijken en naar die van collega's, de kinderen en hun families; vooroordelen bespreekbaar maken.

Communiceren:

* Bereid zijn open en actief te luisteren.

* Bereid zijn van de ander te leren.

Verbinden:

* Vanuit verbondenheid en een veilige omgeving naar diversiteit kijken; diversiteit zichtbaar en bespreekbaar maken.

* Verbondenheid creëren met collega's en met de kinderen en hun ouders.

Inleven:

* Kennis verzamelen over bijvoorbeeld diverse gezinsachtergronden (cultuur, religie, gezinsvormen, opvoedingsstijlen, sociaaleconomische achtergrond) en kinderen in kwetsbare situaties.

Kunnen omgaan met:

* emoties, want omgaan met diversiteit betekent ook emoties tegenkomen.

* onzekere situaties en met veranderingen. Flexibel zijn.

Tips voor de begeleider/pedagogische coach

De bevindingen uit het praktijkonderzoek 'Diversiteit en Verbinding' laten zien dat het belangrijk is aan te sluiten bij wat er leeft onder de medewerkers. Zij kiezen (mede) waaraan zij willen werken op het gebied van diversiteit en inclusie. Wil je de kwaliteit van de contacten met ouders versterken? Kinderen leren omgaan met verschillen? Je teamleden bewust maken van hun achtergrond? Je kiest een diversiteitskaart die op dat moment past bij jouw team of groep. Of is er een incident geweest in de kindergroep, is er een vraag van ouders, of een opmerking in het team? Dit kun je gebruiken als aanleiding om over de diversiteitskaart te gaan praten en om nieuwe (pedagogische) interventies uit te proberen. Kies dus diversiteitskaarten die op dat moment passen bij jouw groep en bij de wensen of zorgen van de medewerkers. Belangrijke voorwaarden zijn dan:

- een rustige relaxte en veilige sfeer creëren waarin medewerkers met nieuw gedrag durven experimenteren en van elkaar willen leren;
- ruimte en tijd creëren voor reflectie;
- regelmatig de kwaliteiten en kracht van een team benoemen;
- ruimte bieden om conflicten en emoties uit te spreken;
- medewerkers herinneren aan en aanspreken op gezamenlijk afgesproken regels en normen;
- visie 'respect voor diversiteit' formuleren en deze in de dagelijkse praktijk zichtbaar maken;
- transparante communicatie bevorderen door communicatielijnen te verduidelijken, teamafspraken

regelmatig te checken en informatie toegankelijk te maken voor alle betrokkenen.

Voorbereiding diversiteitskaarten 1.1. en 1.2

De diversiteitskaarten 1.1. en 1.2 gaan over het begrip diversiteit en wat dat te maken heeft met jezelf. Voordat je deze kaarten gebruikt is het belangrijk als begeleider eerst zelf hiermee te oefenen. Ontdek je eigen diversiteit aan de hand van de kleurencirkel en zet deze ervaring in bij de begeleiding van je team. Bijvoorbeeld, neem in gedachten een collega uit je team. Bedenk welke (diversiteit)aspecten van deze collega kent. Vraag haar/hem eigen diversiteitskaart in te vullen. Ga in gesprek met elkaar en ontdek wat je van elkaar weet, en wat niet. Wat zijn jullie overeenkomsten? Wat zijn jullie verschillen? En hoe snel ben je dus geneigd om alleen te 'kijken' naar wat je ziet, wat zichtbaar is? Daar zit ook de valkuil want daardoor zie je de overeenkomsten niet.

Verder lezen?

- Keulen, A. van & Singer, E. (2012) *Pedagogisch kader Samen verschillend. Diversiteit in de kindercentra 0-13 jaar.* Amsterdam: Reed Business. https://www.stichtingbkk.nl/images/Boek_peka_samen_verschillend.pdf
- Keulen, A. van & Singer, E. (2013) *Ieder kind een eigen verhaal*. Amsterdam: Reed Business Education. https://www.stichtingbkk.nl/images/Ieder_kind_eigen_verhaal.pdf
- Keulen, A. van & Del Barrio Saiz, A. (2010). *Permanent leren. Van zelfreflectie naar teamreflectie.* Amsterdam: SWP.
- www.earlyyearsblog.nl

1.0. DE BASIS

1.1. Diversiteit is…

1.2. Diversiteit ontdekken

1.3. Waarom diversiteit bespreekbaar maken?

1.4. Wanneer diversiteit bespreken?

1.5. Hoe begin je?

1.6. Eigen vooroordelen checken

1.7. Visie op diversiteit en inclusie

www.anadelbarrio.nl – www.mutant.nl

VOORAF

Kies kaarten die op dit moment passen bij jouw groep.
Belangrijke voorwaarden zijn dan:

- een veilige sfeer te creëren waarin professionals met nieuw gedrag durven experimenteren en van elkaar willen leren;
- ruimte en tijd te creëren voor reflectie;
- geregeld de kwaliteiten en kracht van een team te benoemen;
- ruimte te bieden om emoties en conflicten uit te spreken;
- medewerkers herinneren aan en aanspreken op gezamenlijk afgesproken regels en normen, bijvoorbeeld:
  - we stellen een vraag in plaats van een oordeel geven;
  - we staan open voor verandering;
  - we proberen elkaar te ondersteunen;
  - we begrijpen dat anderen dingen soms anders zien dan jij denkt;
  - nieuwsgierigheid en belangstelling zijn belangrijk.

Bron kaarten 1.0. De Basis:
Samen verschillend - hoofdstuk 1

1.1. Diversiteit is…

'We hebben geen diversiteit in onze groep! In grote steden heb je veel diversiteit, hier in het platteland niet'.

Pedagogisch medewerker

Reflectievragen:

- Hoe zou jij reageren?
- Wat is diversiteit voor jou?
- Wat heeft diversiteit te maken met jezelf? En met je vak?

Wat houdt diversiteit in?

Vaak denk je bij diversiteit dat het alleen gaat over anderen. Anderen die jij als 'anders' ziet dan wat jij 'normaal' vindt. **Diversiteit** heeft met iedereen te maken! Het **gaat over** ieders achtergrond en over ieders **identiteit** die wordt bepaald door: sociaal culturele aspecten, opleiding, beroep, sekse, gender en seksuele oriëntatie, levensbeschouwing/religie, uiterlijke kenmerken, leeftijd/levensfase, talenten, gezondheid, persoonlijkheidsaspecten.

We hebben de neiging om positieve of negatieve stereotypen te ontwikkelen over verschillen. Overeenkomsten – zichtbare of onzichtbare - zien we gauw over het hoofd.

Diversiteitscirkel

*De diversiteitscirkel – **met een zichtbare buitenkant** **en een onzichtbare binnenkant** - laat je zien dat je gevormd wordt door veel meer aspecten dan wat je alleen maar ziet op het eerste gezicht.*

1.2. Diversiteit ontdekken

De eerste stap is…

Werken aan diversiteit begint met jou en met reflectie hoe divers jijzelf bent: tot welke verschillende groepen behoor jij? Wat is je referentiekader of 'waarheid', wat zijn jouw drijfveren en emoties?

Om hierachter te komen is het belangrijk om alle groepen waar jij toe "behoort", waardoor jouw referentiekader wordt gevormd eens goed onder de loep te nemen. De buitenkant, maar ook de binnenkant, die je niet vaak op het eerste gezicht ziet! Bekijk de lege diversiteitscirkel van deze kaart en schrijf in de cirkel bij elke groep jouw identiteitsaspecten. Daarna beantwoord je de onderstaande vragen, er zijn geen goede of foute antwoorden.

Hoe divers ben ik? Hoe divers ben jij? Hoe zien wij elkaar?

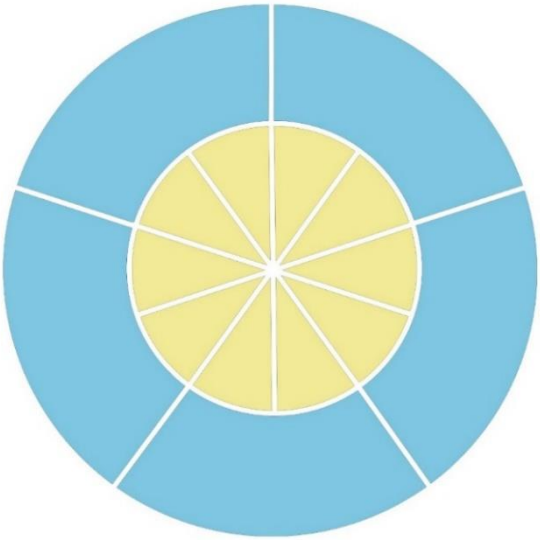
Hoe divers is je team? Nadat jij je eigen diversiteitscirkel ingevuld hebt, bekijk dit samen met je collega's/team, wat zijn de overeenkomsten dan verschillen? Schrijf op wat je hebt ontdekt over jezelf en je teamgenoten.

Hoe divers is de groep ouders in jouw kindercentrum én hoe divers is je team? Bekijk dan in je team wat dit betekent voor jullie samenwerking met ouders.

Hoe divers ben jij?

Bekijk de diversiteitscirkel hieronder en op de volgende pagina, en schrijf in de vakjes met welke groepen jij je identificeert: hoog/laag opgeleid; pedagogisch medewerker/coach; zwart/wit; mono-cultureel/bi-cultureel; Brabants/Zeeuws; vrouw/man; alleenstaande ouder/ samengestelde familie; religie; muzikaal/sportief/creatief; dromerig; politiek actief/apolitiek,…

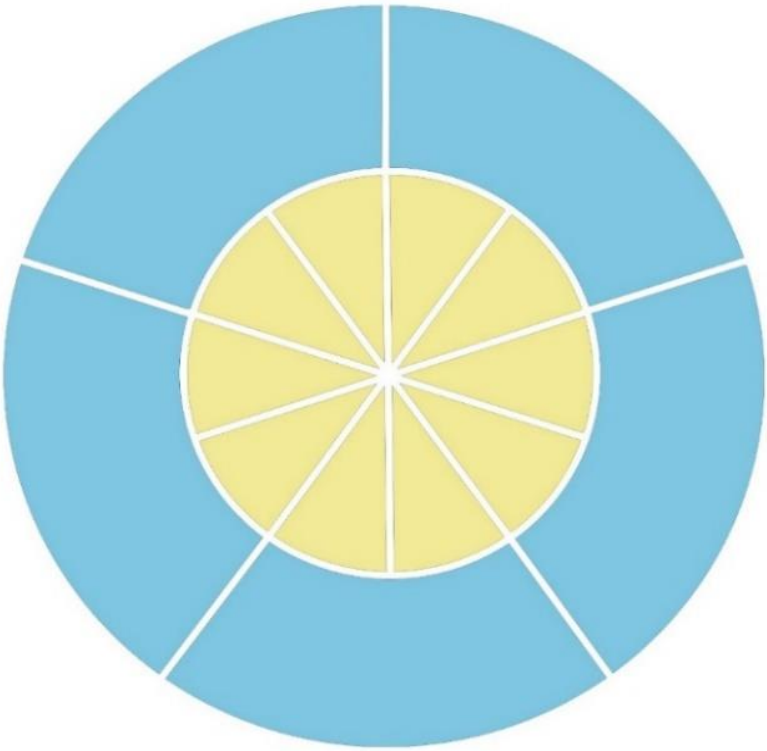
Diversiteitscirkel:



TIPS: gebruik de diversiteitscirkel voor zelfreflectie, teamreflectie, of reflectie over de ouders en kinderen in jouw groep.

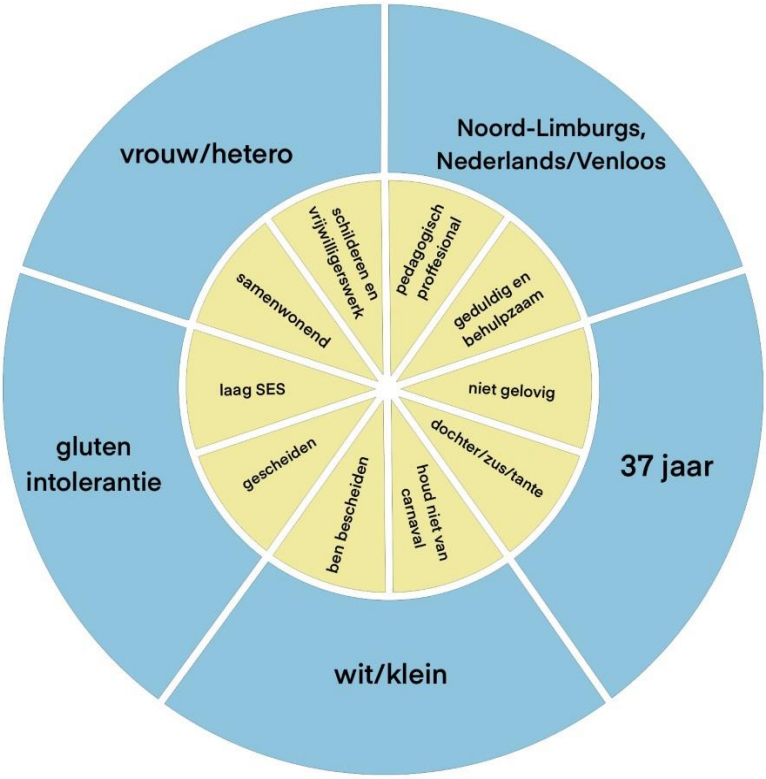
Zie ook kaart 1.1. en een ingevuld voorbeeld op de volgende pagina.

Diversiteitscirkel: Naam…



Diversiteitscirkel (voorbeeld)

Maartje M., pedagogisch medewerker



1.3. Waarom diversiteit bespreekbaar maken?

'Deze groep bestaat uit kinderen met een diverse culturele achtergrond. Maar in het speelgoed, boeken of inrichting is dit niet terug te zien.'

Pedagogisch medewerker

Reflectievragen:

- Hoe divers is je leeromgeving?
- Kunnen *alle* kinderen en hun families zich in de leeromgeving van jouw groep of kindercentrum herkennen?
- Maak deze zin af: als ieder verschil er mag zijn en zo mogelijk positief wordt gewaardeerd, dan …

Wist je dat…?

'Kinderen vormen hun zelfbeeld aan de hand van interacties, rolmodellen, verhalen en beelden om hen heen. Herkenbaarheid draagt bij aan een positief zelfbeeld.' (Zelfbeeld vormen, HJK 2020). **Een positief zelfbeeld** is voor kinderen van groot belang: het betekent dat ze zich niet minderwaardig voelen (bijvoorbeeld meisjes ten opzichte van jongens) of superieur (bijvoorbeeld witte kinderen ten opzichte van zwarte kinderen). Het gaat er om dat kinderen weten waar ze vandaan komen, wie ze zijn en bij wie ze horen, en dat ze daar trots op zijn. De ontwikkeling van een zelfbeeld begint vanaf de babytijd.

Waarom diversiteit zichtbaar maken?

Respect voor diversiteit is **een recht** vastgelegd in Artikel 2 (geen discriminatie) van het VN-verdrag van de Rechten van het Kind (Verenigde Naties 1989):

Elk kind, heeft het recht zich te ontplooien in een omgeving die gekenmerkt wordt door gelijkwaardigheid en respect voor diversiteit. Ieder heeft het recht op actieve participatie in voorschoolse voorzieningen van hoge kwaliteit, vrij van elke vorm van discriminatie – zowel expliciete als impliciete, zowel individuele als structurele - vanwege zijn of haar etnische afkomst, huidskleur, cultuur, religie, taal, sekse, politieke of andere overtuiging, nationale, etnische of sociale afkomst, handicap, geboorte of andere omstandigheid van het kind, of van zijn of haar ouder of wettige voogd.

TIPS:
Lees het VN-Kinderrechtenverdrag (20 november 1989):
- wat betekenen deze rechten voor je dagelijkse praktijk?
- als je ze implementeert, wat voor effect heeft dit op de kwaliteit van je kindercentrum?

Richt de ruimte en materialen zo in dat kinderen en hun families zich kunnen herkennen:
- in voorleesboekjes, rolmodellen, meertalige kinderboeken en muziek, speelgoed, meertalige spelletjes, verkleedkleding, alledaagse voorwerpen uit thuis.
https://earlyyearsblog.nl/2019/11/15/waarom-meer-herkenning-in-de-inrichting-belangrijk-is-voor-het-zelfbeeld-van-de-kinderen/

Zie ook kaarten 2.1. en 2.3., 3.3. en 3.5., 4.1. en 4.3.

1.4. Wanneer diversiteit bespreken?

'Peuters spelen met iedereen. Jonge kinderen discrimineren niet. Is het niet te vroeg om over diversiteit en uitsluiting te praten?'

Leidinggevende kinderopvang

Reflectievragen:

- Hoe zou jij reageren?
- Jonge kinderen discrimineren niet? Wat zijn je ervaringen?

Wist je dat…?

Verschillende onderzoeken (Raundalen, 1991; MacNaughton, 1999; Vandenbroeck, 1999; Felten, Broekroelofs en Van de Kamp, KIS-onderzoek 2020) laten zien dat kinderen op jonge leeftijd (3-5 jaar) kennis hebben van gender, sociale en culturele diversiteit. En hun kijk op de naaste omgeving er een is waar vooroordelen veelvuldig aanwezig lijken te zijn. Of zoals Raundalen het omschrijft: 'kinderen uiten zich in een bevooroordeelde manier'.

Op welke leeftijd kun je beginnen met diversiteit bespreekbaar te maken bij kinderen, en hoe?

Olivia (1,5 jaar oud) is afkomstig uit Ghana… Tegenover Olivia zit Elke, 2 jaar. Elke roept uit: 'vies!'. De begeleidster gaat naast Elke zitten en zegt: 'vind jij het vies dat Olivia met de handen eet?' Elke knikt heftig van ja. 'Jij hebt geleerd om met een lepel en een vork te eten. En je kunt dat heel goed, je eet erg netjes. Dat hebben jouw papa en mama jou geleerd, niet?' Elke kijkt trots en knikt. 'Sommige mensen eten met vork en lepel, zoals jullie thuis. Dat is prettig', vervolgt de leidster. 'Anderen eten met de handen en dat is ook bijzonder prettig. Kijk, bij Olivia thuis is dat zo, zij leert om netjes met de handen te eten, zonder te knoeien.' Dan richt de leidster zich tot Olivia: 'Jij kunt goed met de handen eten, net als jouw papa en mama je dat geleerd hebben.'

Vandenbroeck, 2004

Reflectievragen:

- Wat zie je de professional in dit voorbeeld doen?
- Wat zie je de professional niet doen?

LEES/KIJK TIPS:
- Jonge kinderen discrimineren niet?! Van Keulen (red.), 2004
- Uit: KIS-Kennisplatform: www.kis.nl/publicatie/opgroeien-zonder-vooroordelen-wat- kan-je-doen-als-basisschool
- De Poppentest, Bergman, 2018: https://youtu.be/GLEfUu5lbYs

Zie ook kaarten 1.6., 3.2, 3.5..

1.5. Hoe begin je?

"Werken aan diversiteit vind ik lastig! Hoe begin je eraan? Begin je met de overeenkomsten te benoemen of benadruk je de verschillen? Het is zo complex…. "

Leidinggevende kinderopvang

Reflectieopdracht:

- Maak deze zin af:
  Werken aan diversiteit vind ik……..
- Hoe is dat voor je collega's en hoe beïnvloedt dat jullie praktijk?

Hoe kun je diversiteit introduceren bij kinderen? En in je team?

Stap 1. Benadruk eerst wat gemeenschappelijk is, benoem de overeenkomsten. Zorg voor een veilig klimaat in de groep, zodat een 'wij-gevoel' (een groepsidentiteit) ontstaat. Dit is een voorwaarde om diversiteit te ontdekken. Een basis van veiligheid en verbondenheid is voor kinderen én volwassenen een voorwaarde om goed te kunnen werken.

Stap 2. Waardeer de verschillen. Door saamhorigheid te creëren ontstaat er ruimte om binnen de groep te kijken naar de verschillen en waardering te kweken voor diversiteit. Waardering van verschillen begint voor de kinderen in de eigen groep, voor pedagogisch professionals in het eigen team. Inlevingsvermogen speelt daarbij een belangrijke rol.

Wist je dat…?

Inlevingsvermogen is de vaardigheid om je te kunnen verplaatsen in de situatie, leven, gevoelens, wensen of doelstellingen van een ander.

Oefening: Kijk, dit ben ik!

Doel: bevordering van een positieve identiteit, waarderen van diversiteit en aanleren van inlevingsvermogen.

Stap 1 Laat kinderen vertellen (of tekenen) over dagelijkse activiteiten die alle kinderen meemaken: ‘wakker worden’, ‘ontbijten’, ‘kleren uitzoeken’, naar de kinderopvang ‘, ‘naar bed’.

Stap 2 Voer daarna een gesprekje met de nadruk op herkenning en het opmerken van verschillen*: hoe word jij wakker? Wat doe je als je uit bed komt, of als je naar bed gaat? Wat zijn je lievelingskleren? Wat is er bij jou anders dan bij Marie of bij Youssef?’* De kinderen herkennen hierin hun eigen situatie en gewoonten. Ze zien ook verschillen in leefgewoonten, woonomgeving, etnische achtergrond, rol van de ouders en vriendschappen.

Tips:
Zie ook kaarten 1.3., 4.1., 4.3., 5.1.

1.6. Eigen vooroordelen checken

'Jongens zijn sterk. Nederlanders zijn gierig. Surinamers zijn muzikaal' Stereotypen

Reflectievragen:

- Hoe zou jij reageren?
- Wat is het verschil tussen een feit, een mening, een stereotype en een vooroordeel?

Wist je dat…?

De schaduwzijde van diversiteit is: stereotypes, vooroordelen, discriminatie en racisme, seksisme, classisme, validisme. Een **stereotype** is een generaliserende uitspraak over een groep mensen. Ze zijn niet per se negatief. Iedereen gebruikt ze om de wereld te vereenvoudigen en een beetje overzichtelijk te houden. Van een **vooroordeel** is sprake wanneer mensen hardnekkig vasthouden aan negatieve stereotypen van bepaalde groepen of individuen. Een vooroordeel is een negatief, ongegrond oordeel. Vooroordelen maken mensen selectief in waarnemen, denken en voelen. **Discriminatie** is het ongelijk behandelen van groepen of individuen op grond van kenmerken die niet relevant zijn.

Nadenken over vooroordelen

› Geef voorbeelden van vooroordelen die te maken hebben met: » religie; » ziekte of beperking; » gewicht; » gezinsvorm.
› Noem een vooroordeel over de groep waar jij bij hoort.
› Noem een vooroordeel dat je zelf had, maar waarvan je hebt ontdekt dat het niet klopte.

Wist je dat… ?

Hoe ontstaan gevoelens van superioriteit en inferioriteit?

Kinderen in een groep leren al op jonge leeftijd met macht om te gaan en ze verwerven een sociale status ten opzichte van elkaar. Maar kinderen leren ook van hun opvoeders wie meetelt en wie niet. Ze leren macht ook te verbinden aan culturen, sociale klassen, sekse en fysieke mogelijkheden. Ze ontwikkelen gevoelens van minderwaardigheid of meerderwaardigheid. Als deze gevoelens sterk worden, vormen ze een risico voor de identiteitsontwikkeling van *alle* kinderen in de groep.

'Papa, wat is racisme?' vraagt de 12-jarige dochter van de schrijver Tahar Ben Jelloun (1998). '*Racisme betekent dat mensen met andere etnische en culturele kenmerken worden gewantrouwd en zelfs geminacht'*. Iemand is racist als hij ervan uitgaat dat de ene etnische groep superieur is ten opzichte van andere groepen. Mensen met een racistisch wereldbeeld zien de ander als van nature anders en concluderen dat de ander om die reden minder rechten heeft.

1.7. Visie op diversiteit en inclusie

"Ik zie geen kleur, voor mij zijn alle kinderen gelijk en ik behandel ze gelijk".

Pedagogisch medewerker

Reflectievraag:

- Hoe zou jij reageren?

Wist je dat…?

Er worden vier verschillende visies op diversiteit gehanteerd.

1. **We zijn allemaal hetzelfde.** Alle kinderen zijn gelijk en worden gelijk behandeld. Verschillen worden genegeerd of geproblematiseerd.
2. **Doelgroepgericht,** zodat specifieke groepen beter passen binnen het reguliere systeem.
3. **Jij bent anders dan ik.** Er is begrip en tolerantie bij het individu en tussen verschillende groepen, zonder sociale ongelijkheid te bevragen.
4. **Gelijke kansen creëren voor iedereen, antidiscriminatie.** In deze visie worden de eigenheden en talenten van iedereen gezien en gebruikt, en onrechtvaardigheid bestrijden: buitensluiten, pesten en discriminatie.

   Alle kinderen worden ondersteund in hun zelfrespect, zodat zij kunnen opkomen voor respect voor diversiteit en voor rechtvaardigheid. Ieder kind mag op zijn of haar manier excelleren, zonder dat de andere kinderen zich daardoor minder voelen.

Wist je dat… ?

Respect voor diversiteit is een democratische waarde en een belangrijk opvoedingsdoel, in het belang van *alle* kinderen, *alle* families, én *alle* professionals in de kinderopvang en het onderwijs.

*‘**Inclusie** vereist een holistische aanpak: het gaat om democratische waarden in beleid en praktijk die alle jonge kinderen en hun families ondersteunen om volwaardig te kunnen participeren. Zo kunnen ze erbij horen, positieve relaties en vriendschappen opbouwen en hun volledig potentieel bereiken…*

***De traditionele focus op inclusie** is het tegengaan van uitsluiting van kinderen met beperkingen. Echter volledige inclusie focust op gelijkwaardige participatie voor alle groepen die uitsluiting ervaren.’*

Position Statement NAEYC, 2019

Wat betekent pedagogisch omgaan met diversiteit en inclusie?

Steeds **een evenwicht zoeken** tussen:
* gezamenlijkheid en een wij-gevoel binnen de groep en de organisatie;
* én aandacht en ruimte voor verschillen tussen anderen en onszelf (zowel individueel als in groepen), **én het tegengaan** van uitsluiting en discriminatie.

2.0. GEZINNEN IN SOORTEN EN MATEN

2.1. Wat is een gezin?

2.2. Gezinnen en opvoedingsstijlen

2.3. Niemand is toch arm in Nederland?

2.4. Ouders ontmoeten met familiemuur

2.5. Ouders ondersteunen

VOORAF

Kies kaarten die op dit moment passen bij jouw groep.
Belangrijke voorwaarden zijn dan:

- een veilige sfeer te creëren waarin professionals met nieuw gedrag durven experimenteren en van elkaar willen leren;
- ruimte en tijd te creëren voor reflectie;
- geregeld de kwaliteiten en kracht van een team te benoemen;
- ruimte te bieden om emoties en conflicten uit te spreken;
- medewerkers herinneren aan en aanspreken op gezamenlijk afgesproken regels en normen, bijvoorbeeld:
  - we stellen een vraag in plaats van een oordeel geven;
  - we staan open voor verandering;
  - we proberen elkaar te ondersteunen;
  - we begrijpen dat anderen dingen soms anders zien dan jij denkt;
  - nieuwsgierigheid en belangstelling zijn belangrijk.

Bron kaarten 2.0. Gezinnen in soorten en maten:
Samen verschillend - hoofdstuk 2

2.1. Wat is een gezin?

In de kinderopvang en op school krijg je te maken met een diversiteit van gezinsvormen. Behalve het gezin met man, vrouw en twee of drie kinderen zijn er ook eenoudergezinnen, gescheiden ouders van wie de kinderen in twee huizen wonen, grootfamilies waar grootouders of andere familieleden een groot deel van de opvoeding op zich nemen, lhbti-ouderparen en samengestelde gezinnen waar kinderen uit verschillende huwelijken samenwonen, en pleeggezinnen.

Reflectievragen

Verschil gezin en kindercentrum?

- Wat zijn de verschillen in opvoeden tussen een gezin en kindercentrum?
- Wat zijn de overeenkomsten: welk belang hebben ze gemeen?

Gezinsvormen: wat vind jij?

- Wat betekenen de verschillende gezinsvormen voor jou? En wat heeft dat met jouw opvoeding te maken?
- Met welke gezinsvormen voel jij je het meest vertrouwd? Met welke minder?
- Wat betekent dit dan voor je werk

Tip: Zie ook kaart 2.2.

Perspectief van het kind

Jonge kinderen maken hun eigen definitie van familie of gezin. Voor hen bestaat het gezin uit iedereen die in hun leven belangrijk is: ouders, broers en zusjes, grootouders, ooms en tantes, neefjes en nichtjes, goede vrienden van hun ouders en soms ook de poes en de hond. Als pedagogisch medewerker is het nuttig jouw definitie van gezin zo ruim mogelijk te maken: er zijn meer gezinsvormen en die zijn allemaal oké. Een gezinsvorm als alleenstaand ouderschap is op zichzelf niet goed of slecht; het gaat erom of het gezin een stabiele en veilige omgeving biedt aan de ouderfiguren en de kinderen die in het gezin leven.

Start een project 'Familiestrips'

Voor bso, vanaf 4 jaar

› Laat alle kinderen hun hele familie tekenen op een groot vel.

› Vraag de kinderen er een stripverhaal van te maken: bij ieder familielid tekenen ze een wolk waarin ze iets schrijven wat dat familielid goed kan: bijvoorbeeld 'mama kan heel mooi zingen'.

› Hang alle familiestripverhalen op.

› Laat de kinderen overeenkomsten zoeken en die markeren met vlaggetjes in dezelfde kleur. Bijv. geel = sportief talent; groen = creatief talent.

› Organiseer met de ouders een feestelijke onthulling van de familiestripmuur. Laat de kinderen de overeenkomsten tussen de families aanwijzen.

2.2. Gezinnen en opvoedingsstijlen

Zo veel ouders, zo veel opvoedingsstijlen

De moeder van Jamie houdt van 'netjes en fatsoenlijk'. Jamie heeft altijd nette kleren aan en moet mij altijd antwoorden met: 'Ja, Lieke', 'Graag, Lieke'.
Sara's ouders zijn een beetje kunstzinnig. Ze vragen steeds of we wel creatieve dingen doen, en dan niet gewoon een plaatje kleuren, hoor.
Ivar's moeder vraagt altijd of hij goed heeft geluisterd en gehoorzaam is geweest.
De oma van Nuri wil graag weten of zij goed heeft samengespeeld en of zij andere kinderen heeft geplaagd.

Reflectievragen

- **Opvoedingswaarden**? Welke opvoedingswaarden herken je in bovenstaande citaten? Welke waarde zou jij bovenaan zetten?
- **Hoe divers is jouw cultuur?**
  - Noem eens een aantal culturele verschillen binnen je eigen familie. Kijk naar verschillen in leefstijl, opvoedingswijzen en waarden en normen tussen je grootouders, ooms en tantes of broers en zussen.
  - Vergelijk je uitkomsten met die van een collega die antwoorden gaf vanuit een andere achtergrond. Wat valt je op? Wat leer je hieruit?

Opvoedingswaarden

Welke waarden staan bovenaan bij Nederlandse ouders en welke bij ouders met een migratie-achtergrond? (Pels, 2010).
Het ging om de pedagogische waarden:
Prestatie (maatschappelijk presteren)
Goede schoolresultaten hebben, een goede opleiding voltooien, ijverig en ambitieus zijn, financieel onafhankelijk zijn of serieus aan de toekomst denken.
Conformiteit (aanpassen aan de normen van de eigen groep). Respect hebben voor ouderen, goede manieren hebben, ouders gehoorzamen, zich aan de religieuze voorschriften houden.
Autonomie Verantwoordelijkheidsgevoel hebben, zelfstandig oordelen, voor zichzelf opkomen, open zijn in contact, zelfvertrouwen hebben, voor jezelf kunnen zorgen en zelfredzaam zijn.
Sociaal gevoel Omgaan met anderen, behulpzaam zijn, verdraagzaam zijn, rekening houden met anderen.

Autonomie of verbondenheid stimuleren?

In alle culturen wordt een balans gezocht tussen ruimte voor het individu (autonomie) en functioneren in de groep (verbondenheid). Hoe vind je hiertussen een balans in je pedagogisch handelen? Een voorbeeld: het rode autootje is favoriet in de groep; er ontstaat steeds ruzie om. Sommige medewerkers (vaak van Nederlandse afkomst) zijn dan geneigd de autonomie van het kind te benadrukken: ieder mag op zijn beurt spelen met het autootje en op je beurt wachten is de regel. Andere medewerkers en moeders (bijvoorbeeld van Marokkaans-Nederlandse afkomst) zijn eerder geneigd verbondenheid en samenspel te benadrukken: het autootje is van niemand persoonlijk, maar van iedereen. Zij stimuleren dat verscheidene kinderen samen met het autootje spelen. (Huijbregts, 2009).

2.3. Niemand is toch arm in Nederland?

‘Ben jij ook weleens gepest?’ vraagt Rani aan Maryam. ‘Ja,’ zegt Maryam, ‘toen ik op de basisschool zat.’ ‘Waarom dan?’ ‘Vooral... omdat we nogal arm waren.’ ‘Arm?’ vraagt Rani verbaasd en hij kijkt om zich heen in de kamer. ‘Maar niemand is toch arm in Nederland?’ Maryam weet niet hoe ze het uit moet leggen. ‘Ik hoef nooit met honger naar bed, als je dat bedoelt. Het is meer een gevoel van – hoe zal ik het zeggen– dat ik er niet bij hoor. En omdat ik niet kan doen wat ik het allermooist vind.’ (Opmeer, 2008).

Reflectie

Hoe beloon je kinderen?
Hoe vaak ‘beloon’ je de kinderen in de groep door aandacht te geven aan hun nieuwe broek of nieuwe speelgoed? Vaak gaat dat bijna vanzelf, omdat kinderen trots hun nieuwe dingen aan je laten zien.

- Oefen eens met het geven van minder complimenten op kleding of spullen van kinderen.
- Hoe kun je àlle kinderen naar voren halen? Vraag bijvoorbeeld niet ‘waar ben je geweest in de vakantie’, maar ‘wat was het leukste dat je hebt beleefd in de vakantie?’

Hoe kun je aandacht voor niet-materiële zaken versterken? Door complimenten te geven aan kinderen: wat kunnen ze goed, wat hebben ze ontdekt of waar zijn ze trots op?

Kunnen meedoen in de samenleving

Meedoen in de samenleving is meer dan te eten hebben en een dak boven je hoofd. Het betekent ook lid zijn van een sportvereniging, naar een feestje of de film gaan, een cursus volgen en op vakantie gaan. Als er in een gezin te weinig geld is voor dit soort dingen, kunnen de gezinsleden niet goed meedoen in de samenleving. We spreken dan van armoede. Armoede die niet altijd direct zichtbaar is, maar die grote invloed op het leven van kinderen kan hebben, zoals:

› weinig of niet gezond eten;
› geen toegang hebben tot computers of internet;
› niet op een sportclub zitten;
› geen nieuwe kleren hebben, alleen tweedehands;
› niet naar verjaardagsfeestjes kunnen;
› niet op vakantie gaan.

Leuke dingen doen, die niets kosten

• Wie maakt het creatiefste dier van materiaal dat je buiten kunt vinden? Voordeel: geld en materiële waarde spelen geen rol, alleen hoe actief, creatief en enthousiast een kind is.
• Maak een uitstapje naar een leuke plek die gratis is: een park, kinderboerderij of waterspeeltuin. Maak een evenement van de reis erheen en houd een picknick.
• Organiseer een groot feest, bijvoorbeeld een circus waar kinderen iets voor hun ouders kunnen opvoeren.

Ieder kind een eigen verhaal, hoofdstuk 2

Tip: Kijk op: https://earlyyearsblog.nl/2019/08/30/heb-je-een-leuke-vakantie-gehad-thuis/

2.4. Ouders ontmoeten met de familiemuur

Een familiemuur is een muur op school of in het kindercentrum waarop foto's hangen van alle gezinnen. Deze muur geeft kinderen en ouders het gevoel dat zij als familie gewaardeerd worden en biedt een aanleiding voor gesprekken met ouders. Een kindercentrum is bij uitstek geschikt als ontmoetingsplaats, waar alle verschillende kinderen, ouders, pedagogisch medewerkers en leidinggevenden elkaar tegenkomen, en samen dingen kunnen doen. Een familiemuur is een ideale methodiek om zo'n ontmoetingsplaats vorm te geven.

Waarom een familiemuur?

Met een familiemuur werk je als kindercentrum inclusief en sluit je niemand uit. Als pedagogisch medewerker neem jij het initiatief tot gesprekken bij de familiemuur, dit hoort bij je professionele rol. De ouders en de kinderen bepalen welke

foto's ze willen ophangen en wat ze willen vertellen over hun privéleven.

Hoe maak je een familiemuur?

› Maak eerst met je team van ieder teamlid een familiemuur en bespreek dat samen.
› Leg ouders uit waarom je een familiemuur gaat maken en vraag hen om familiefoto's mee te nemen. Maak een fotocollage per kind en hang ze op in de groep of in de hal.
› Nodig ouders uit om de familiemuur te bekijken. Betrek de kinderen hierbij; zij vinden het leuk om elkaars familie te zien en om hun eigen familie te laten zien. Let erop dat er van alle families foto's aan de muur hangen.

Reflectievragen

- Wat zijn voor jouw team redenen om met een familiemuur te werken?
- Sommige ouders zijn beducht om hun (privé) foto's te geven. Wat doe je dan?
- Een moeder bekijkt de familiemuur en zegt: 'wat zielig dat kind heeft twee moeders'. Wat is jouw reactie?

Tip: Zie ook kaart: 2.1.
En Doeleman (2006). Een handleiding over deze methodiek (Families in beeld) is gratis te downloaden op http://www.epub.nl/ boeken/595/families-in-beeld; kijk bij ebooks.

2.5 Ouders ondersteunen

Kinderopvang kan veel betekenen voor ouders, ook voor ouders die het moeilijk hebben. Er is een groot verschil in wat ouders aankunnen. Alle taken die je in het leven hebt (werk en privé) en de problemen en zorgen die je hebt, noemen we **de draaglast**. Alle middelen die je hebt om die last te dragen noemen we **de draagkracht**. Je ziet het hieronder in de illustratie. De draaglast in gezinnen moet in balans zijn met de draagkracht.
Problemen in gezinnen en bij individuele kinderen hebben te maken met een verstoord evenwicht tussen wat je kunt dragen en waar je kracht voor hebt. De balans tussen draagkracht en draaglast is verstoord.

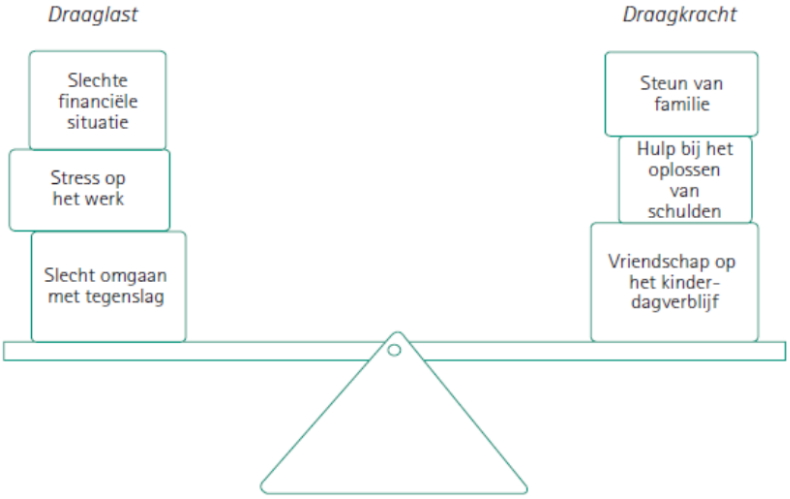
Een evenwichtige balans?

Met het balansmodel ga je actief op zoek naar de kracht en het positieve in het leven van een kind of van een gezin.

› Samen met enkele collega's ga je werken met het balansmodel. Kies een gezin in kwetsbare omstandigheden of een kind met een gedragsprobleem.
› Pak een groot vel papier en verdeel het in twee kolommen. Schrijf linksboven 'Draaglast' en rechtsboven 'Draagkracht'. Spreek allemaal uit welke kenmerken in beide kolommen thuishoren.
› Schrijf alle kenmerken in de juiste kolom op. Bespreek de kenmerken met elkaar.
› Focus ten slotte op de draagkrachtfactoren:
Hoe kun je deze beter benutten?
Welke tips kun je elkaar daarvoor geven?

Gezinnen met een zware draaglast hebben bijvoorbeeld te maken met armoede of werkloosheid of met een kind met specifieke behoeften. Of gezinnen met een veeleisende baan, onregelmatige diensten, een ziek familielid waar ze voor zorgen, het kind dat niet slaapt, etc. Als in een gezin de draaglast groter is dan de draagkracht, kunnen er (opvoedings)problemen ontstaan.

Balansmodel



3.0. KINDEREN EN DIVERSITEIT

3.1. De stem van kinderen

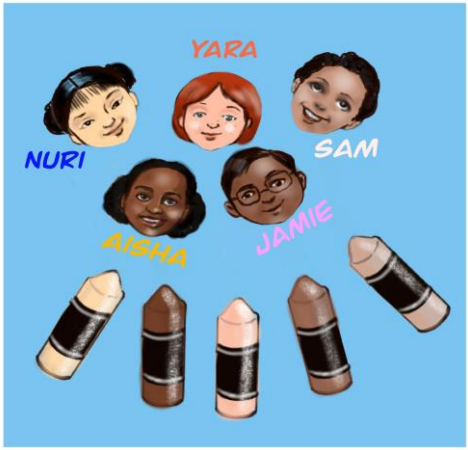
3.2. Hebben kinderen vooroordelen?

3.3. Samen botsen en verzoenen

3.4. Pesten

3.5. Kinderen en huidkleuren

3.6. De zondebok



VOORAF

Kies kaarten die op dit moment passen bij jouw groep.
Belangrijke voorwaarden zijn dan:

- een veilige sfeer te creëren waarin professionals met nieuw gedrag durven experimenteren en van elkaar willen leren;
- ruimte en tijd te creëren voor reflectie;
- geregeld de kwaliteiten en kracht van een team te benoemen;
- ruimte te bieden om emoties en conflicten uit te spreken;
- medewerkers herinneren aan en aanspreken op gezamenlijk afgesproken regels en normen, bijvoorbeeld:
  - we stellen een vraag in plaats van een oordeel geven;
  - we staan open voor verandering;
  - we proberen elkaar te ondersteunen;
  - we begrijpen dat anderen dingen soms anders zien dan jij denkt;
  - nieuwsgierigheid en belangstelling zijn belangrijk.

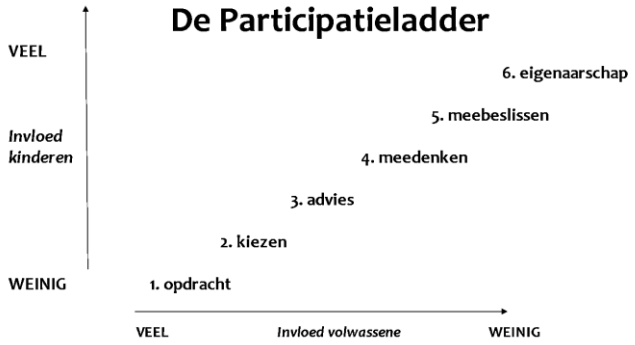
Bron kaarten 2.0. Kinderen en diversiteit:
Samen verschillend – hoofdstuk 3

3.1. De stem van kinderen

'Een kind dat niet mag meedoen met de wereld van de volwassenen zal aan die wereld ook geen boodschap hebben en er geen verantwoordelijkheid voor voelen. Zo'n kind leert alleen maar zorg om zichzelf te hebben en te denken: this is my life. Alsof dat leven niet met duizenden draadjes aan andere levens is verbonden'. Dasberg, 1975

Voor nu en later

Kinderparticipatie helpt kinderen te oefenen in een zelfstandig, verantwoordelijk en sociaal persoon te worden: nu en later in de samenleving. Kinderen kunnen en willen graag bijdragen aan hun eigen welzijn en dat van anderen. En ook: je kunt kinderen laten meebeslissen, zonder dat jouw gezag als volwassene wordt aangetast!



Reflectievragen

- Bekijk de participatieladder en bespreek in je team waar, wanneer en hoe kinderen in jouw groep kunnen participeren?
- Waar wil je kinderen meer laten participeren? (bv. activiteiten, eet-, drinkmomenten, dagritme)
- Wanneer wil je de kinderen laten meedenken (en zelf de beslissing nemen) en wanneer wil je ze laten meebeslissen?

Ga op onderzoek uit – actieonderzoek

De cyclus van actieonderzoek

- Wat wil je gaan verbeteren? Formuleer je vraag.
- Voer je activiteit uit en documenteer.
- Bespreek je bevindingen in je team.
- Wat heb je geleerd en hoe ga je verder?
- Formuleer je volgende vraag, zo begint de cyclus weer opnieuw.

Reflectie

› Wat heb je gedaan om de kinderen te laten participeren?
› Waarom heb je gekozen voor deze activiteit?
› Maak je verbeterde participatie zichtbaar: met foto's filmpje, verslagje.
› Mis je nog iets?
› Bespreek je documentatie in je team
› Wat heb je geleerd over kinderparticipatie?

Tip: Veel voorbeelden vind je op
www.samengoedvoorlater.nl
en in 'Denk groot, doe klein', Van Keulen, 2013.

3.2. Hebben kinderen vooroordelen?

Kinderen kunnen ferme uitspraken doen: 'Jouw moeder is lui want ze werkt niet'. 'Jij kunt niet aan de avondvierdaagse meedoen want je bent veel te dik'. 'Ik speel niet met zwarten!'

Het hoort bij de ontwikkeling van kinderen dat zij hun ervaringen ordenen in eenvoudige schema's. Ze gaan dan vaak denken in stereotypen. Als stereotypen worden verbonden met een negatief oordeel worden ze een vooroordeel. Kinderen worden beïnvloed door hun omgeving, door wat zij horen van anderen aan waarden, normen en oordelen. Vooroordelen worden gevaarlijk als:

- het ene kind zich meer of beter gaat voelen dan het andere;
- kinderen zich afsluiten voor mensen die anders zijn;
- kinderen zich negatief of discriminerend gaan gedragen tegenover anderen.

Reflectievragen

- Merk je dat er vooroordelen spelen in jouw groep? Zo ja welke?
- Wat zou jij doen bij bovengenoemde uitspraken van kinderen?

Wat kun je doen?

Keur stereotypen van kinderen niet af, maar laat hen ontdekken dat de wereld diverser is dan ze denken, bijvoorbeeld:

-dat meisjes ook van jongensspelletjes houden en jongens van meisjesdingen;

-dat volwassenen soms van kinderspelletjes houden en kinderen al werken.

Als kinderen vooroordelen uiten, kun je ze:

› Kritische vragen stellen: 'Is dat wel zo?' Of: 'Waarom is dat dan belangrijk?'

› Herinneren aan de groepsregels: 'We praten hier vriendelijk over elkaar.'

Thuis kun je misschien niet samen met hem spelen, maar hier kunnen we allemaal samen spelen.

Tip: De methode 'Poppen zoals wij' is heel geschikt voor (3-8 jarige) kinderen om te leren wat vooroordelen zijn en hoe je ermee om kunt gaan.
Gratis te down-loaden op http://www.epub.nl/boeken/594/poppen-zoals-wij; kijk bij Ebooks.

3.3. Samen botsen en verzoenen

'Conflicten komen regelmatig voor in mijn groep. Stoeien loopt vaak uit op vechten. Ik loop steeds ruzies op te lossen. Hoe pak ik ruzies goed aan? En hoe zorg ik ervoor dat kinderen fijn met elkaar kunnen samen spelen zonder steeds conflicten hebben?' Pedagogisch medewerker

Wat is…?

Door conflicten leren kinderen belangrijke sociale regels en leren ze rekening te houden met elkaar. Ze leren aan te voelen wanneer anderen het leuk vinden als ze mee gaan spelen en ook wanneer ze niet welkom zijn. Ze leren ook dat je anderen mild kunt stemmen door een leuk speelding aan te bieden als je mee wilt spelen. Ze leren speelgoed en ruimte te delen en te accepteren wanneer iets van een ander kind is. En misschien het allerbelangrijkste: ze leren dat als je anderen pijn doet en geen rekening met hen houdt, ze niet meer met je willen spelen!

Singer, Van Hoogdalem, De Haan & Bekkema, 2012

Reflectievragen

- Wat zie je als kinderen een botsing hebben? Wat kunnen oorzaken zijn van botsingen? Wat zijn onderliggende behoeftes van kinderen?
- Beschrijf een casus van een conflict tussen kinderen in jouw groep. Wat deed je? Hoe pakte je het aan?
- Beschrijf nu opnieuw je aanpak met behulp van bijgaand model van de drie O's.

Bron: MUTANT, 2006; Kijken, kijken, kijken, Singer & De Haan, 2006

De drie O's

Bemiddelen en verzoenen in drie stappen.
Met deze oefening kun je kinderen in drie stappen begeleiden in het goedmaken van ruzies.

Stap 1: Oog hebben voor elkaar – de inzicht-stap
Je wilt inzicht krijgen in het conflict.
Stel aan de kinderen concrete vragen: wat is er aan de hand?
Beschrijf de situatie en vraag de kinderen of je beschrijving klopt.
Beschrijf het perspectief van ieder betrokken kind.
Benoem de emoties en het gedrag van ieder betrokken kind.

Stap 2: Oplossingen bedenken – de goede-idee-stap
Je zoekt met de kinderen goede ideeën om tot een oplossing te komen.
Vraag aan de kinderen wat ze kunnen doen.
Raad hun aan wat ze tegen elkaar kunnen zeggen.
Stel een compromis voor. Pak het speels aan.
Pas de regels toe die gelden in de groep.

Stap 3: Opnieuw vrienden worden – de verzoen-stap. Je verzoent de kinderen met elkaar.
Vraag: wat kunnen we nog doen?
Laat de kinderen iets te doen of geven aan elkaar.
Adviseer de kinderen elkaar te knuffelen of een hand te geven.
Adviseer de kinderen samen iets te doen.
Geef de kinderen complimenten als ze weer vrienden zijn geworden.

3.4. Pesten

Wist je dat…?

Kinderen die veel gepest worden hebben vaker last van hoofdpijn, slaapproblemen, buikpijn, bedplassen vermoeidheid en depressie dan kinderen die zelden worden gepest.

Antipestprogramma's voor scholen en buitenschoolse opvang zijn te vinden op zie www.nji.nl/pesten. Daarin staat dat
• Iedere medewerker actief pesten tegengaat;
• Iedere medewerker een positieve sfeer in de groep creëert;
• Er met de kinderen duidelijke afspraken zijn gemaakt;
• Ouders goed geïnformeerd zijn over het antipestbeleid;
• Kinderen constructief leren omgaan met conflicten;
• Kinderen die veel pesten of gepest worden, afzonderlijke hulp krijgen.

Als pesten overgaat in discriminatie

Homo, stinkerd, brillenjood, stomme Turk, ga terug naar je eigen land. Kun je dit nog steeds pesten noemen of is het discriminatie? Neem deze opmerkingen heel serieus, want ze kunnen kinderen en hun ouders diep raken. Discriminatie is slecht voor kinderen, want als kinderen vaak negatieve opmerkingen horen over hun ouders of gezin, gaan ze zich minderwaardig voelen. En de pester gaat zich misschien superieur voelen.

www.anadelbarrio.nl – www.mutant.nl

Reflectievragen

- Hoe denk jij over pesten en discrimineren en wat zijn jouw ervaringen?
  Ben jij weleens gepest? Waarmee? Wat was de aanleiding? Ben jij weleens gediscrimineerd? Waarom? Wat was de aanleiding?
- Heeft jouw organisatie een antipestbeleid? Zo ja wat houdt het in?
- Voldoet jullie team aan de hier bovengenoemde kenmerken van een antipestbeleid?

Wat kun je doen?

Wees alert op rivaliteit in de groep.
Accepteer subgroepjes van kinderen die graag met elkaar spelen in de groep. Maar let goed op of er geen negatieve dynamiek is in de groep, zoals:

- subgroepen die niet met elkaar willen spelen;
- kinderen die buiten worden gesloten;
- subgroepen met leiders die de baas spelen door binnen- en buitensluiten en door andere kinderen bang te maken door te pesten.

3.5. Kinderen en huidkleuren

Als opvoeder kun je bij kinderen een basis leggen om discriminatie tegen te gaan, door kinderen te leren trots te zijn op hun afkomst en hun huidkleur en dat de verschillen hierin oké zijn. Als dit lukt, leren kinderen zowel trots te zijn op hun eigen identiteit (datgene waarin ze van anderen verschillen) alsook andere kinderen mooi te vinden en te accepteren (verbondenheid). Alle kinderen moeten leren dat hun huidkleur goed is en niet beter of niet slechter dan die van andere kinderen.

Wist je dat…?

Misschien denk je dat jonge kinderen nog geen verschil in huidkleur zien, maar dreumesen merken al een verschil op tussen een lichte en een donkere huidkleur en 3- tot 4-jarige kinderen maken er al opmerkingen over.
In een onderzoek laten kinderen – zowel witte als zwarte – zien dat ze de voorkeur geven aan witte poppen, blauwe ogen en blond haar. Kinderen van 4 tot 6 jaar kregen een zwarte en een witte pop te zien, met de vraag met welke ze het liefst wilden spelen. Van de zwarte kinderen koos 75 % de witte pop en het blonde haar. Ze zeiden deze pop mooier en leuker te vinden. Waarom? Ze heeft een lichtere huid, ze heeft een

witte huid, ze heeft blauwe ogen. Enkele zwarte kinderen zeiden: 'Ik houd niet van zwarte poppen.'

Zie: https://www.youtube.com/watch?v=GLEfUu5lbYs **of:** https://www.youtube.com/watch?v=ybDa0gSuAcg

Reflectievragen

- Welke invloed heeft deze poppenkeuze (deze identificatie) op zwarte kinderen, denk je?
- Wat zeggen deze gegevens over witte kinderen? Over hun zelfbeeld?
- Hoe vind jij het als een kind iets zegt over zijn huidkleur of die van een ander? Wat helpt jou om daar zo goed mogelijk op te reageren?

Tips

Ga op een speelse manier om met **lichamelijke verschillen én overeenkomsten** tussen de kinderen. Benadruk ook de overeenkomsten! Ook als de groep kinderen niet divers lijkt of helemaal wit of bruin lijkt, ontdek je veel verschillen! Gebruik een **liedje, een prentenboek of een poppenspel** om over het uiterlijk te praten. Benoem *overeenkomsten én verschillen* tussen kinderen. Kijk eens kritisch naar de gezichten van de poppen of van de tekeningen in de boeken. Lijken ze echt of zijn ze stereotiep en kwetsend? Laat kinderen **zichzelf tekenen**, eventueel met behulp van een spiegel.

Zie: https://earlyyearsblog.nl/2020/05/29/creativiteit-en-eigenheid-van-het-kind-mag-er-zijn/.

Zie ook kaart 1.4 en 4.5.

3.6. De zondebok

Een 3-jarige zondebok

Niels is volgens de medewerkers snel afgeleid en geïrriteerd en weinig geliefd bij de andere kinderen. Niels speelt al een tijdje met een tractor. Benno probeert de tractor af te pakken, waarop Niels woedend reageert. Ze houden allebei de tractor vast en gillen. Dan komt de medewerker eraan en vraagt: 'Wat is er aan de hand?', terwijl ze de arm van Niels beetpakt. 'Jullie moeten samen spelen, hè? Benno mag ook.' Dat laat Benno zich geen tweemaal zeggen en hij pakt gillend de tractor af. Er ontstaat een vechtpartij. De medewerker reageert hierop boos en afwijzend op Niels: 'Niet vechten!'

Het spiegeleffect

Een kind dat veel slaat, schopt en schreeuwt, ontmoet veel negativiteit - van de andere kinderen en ook van ons volwassenen.
Een kind dat vrolijk praat en vertelt, ontmoet kinderen en volwassenen die graag met hem of haar omgaan.
Bij kinderen die veel conflicten hebben ben je geneigd het moeilijke kind snel de schuld te geven, soms onterecht.

Andere kinderen hebben snel door als één kind altijd de schuld krijgt. Zo'n kind wordt dan algauw de zondebok van de groep. Een negatief stereotiep beeld van het kind zet zich vast.

Aan de slag met observeren!

- Hoe kun je alert zijn op dit spiegelgedrag en hoe kun je dit patroon doorbreken?
- Vraag een collega jou te observeren of video-opnamen te maken van jouw gedrag naar een kind dat veel botsingen heeft.

Kijk dan naar:

- Welk gedrag van jou versterkt – onbedoeld - het gedrag van het kind? (Negatieve spiralen)
- Als je denkt dat dit kind steeds de schuldige (de zondebok) is, dan zal dit kind zich uiteindelijk ook zo gaan gedragen. (Negatieve beeldvorming)
- Positieve aanknopingspunten: in welke situaties is er geen probleem? En wat kun je hiervan leren voor de probleemsituaties?
- Bespreek met je collega's hoe zij met dit kind omgaan. Hoe kun je samen tot een positieve aanpak komen?

4.0. DIVERSITEIT IN HET TEAM

4.1. Het team als democratische oefenplaats

4.2. Reflecteren is ook doen

4.3. Maatjes-leren

4.4. Een onderzoekende houding aannemen

4.5. Diversiteit waarderen en benutten

VOORAF

Kies kaarten die op dit moment passen bij jouw groep.
Belangrijke voorwaarden zijn dan:

- een veilige sfeer te creëren waarin professionals met nieuw gedrag durven experimenteren en van elkaar willen leren;
- ruimte en tijd te creëren voor reflectie;
- geregeld de kwaliteiten en kracht van een team te benoemen;
- ruimte te bieden om emoties en conflicten uit te spreken;
- medewerkers herinneren aan en aanspreken op gezamenlijk afgesproken regels en normen, bijvoorbeeld:
  - we stellen een vraag in plaats van een oordeel geven;
  - we staan open voor verandering;
  - we proberen elkaar te ondersteunen;
  - we begrijpen dat anderen dingen soms anders zien dan jij denkt;
  - nieuwsgierigheid en belangstelling zijn belangrijk.

Bron kaarten 4.0. Diversiteit in het team:
Samen verschillend – hoofdstuk 6

4.1. Het team als democratische oefenplaats

Een eerste stap…

Om het vak van pedagogisch medewerker optimaal te kunnen uitoefenen is het belangrijk om bewust om te gaan met diversiteit binnen het team.

Een eerste stap is met elkaar in gesprek gaan en je inzichten uitwisselen. Benadruk de overeenkomsten en maak de verschillen bespreekbaar. Zo krijg je inzicht in de diversiteit van je team. Daarmee werk je gericht aan vertrouwen en veiligheid in jouw team.

Reflectievragen

- Hoe kunnen jullie leren van elkaars achtergrond en ervaringen?
- Wat kan dit proces verhinderen of gunstig beïnvloeden?
- Welke verschillen spelen een rol in jullie team?

Diversiteit raakt jezelf en jouw vak!

Vorige week zei een nieuwe pedagogisch medewerker tijdens een overleg: "Tienermoeders weten niet eens hoe een kind verschoond moet worden." Haar collega riep toen: "Ik was ook een tienermoeder, ik wist in het begin ook veel dingen niet, maar dat wil niet zeggen dat ik geen goede moeder was!" Er viel een stilte. Gelukkig hebben we daar op dat moment even over doorgepraat. Toen ging ons wel een lichtje op: het verschil tussen jezelf en de ander is vaak klein en je staat vaak niet stil bij het verhaal achter mensen.'

Een team wordt een democratische oefenplaats als ieder teamlid wordt gehoord en serieus wordt genomen. De principes van inclusie en respect voor diversiteit ondersteunen en versterken het democratische proces:

- iedereen hoort erbij, ieder met zijn eigenheid en verschillen.
- Iedereen draagt bij aan het gezamenlijke doel van goede opvang voor kinderen en ouders.

Een team is een oefenplaats om elkaars diversiteit te leren kennen, waarderen en benutten. Alles wat je er leert, kun je gebruiken in je werk met kinderen en ouders.

4.2. Reflecteren is ook doen

'Vaders voelen zich in de kinderopvang toch wel een vreemde eend in de bijt... en vrouwelijke pedagogisch medewerkers voelen zich ook weleens ongemakkelijk bij vaders. Dit is vaak niet bespreekbaar.' Pedagogisch coach

Reflectievragen

Zelfreflectie:

- Herken jij deze uitspraak?
- Hoe voel jij je in het contact met vaders (*)?

Teamreflectie:

- Omgaan met vaders (*), hoe is dat in jullie team?

Kritische reflectie:

- Bereiken we *alle* vaders (*)?

(*) Kies eventueel een andere doelgroep.

Reflecteren: hoe doen we dat?

Reflecteren doe je door systematisch stilstaan bij jezelf, je team en de praktijk: hoe zit die praktijk in elkaar en wat betekent dit voor het beleid of handelwijze voor de kinderen en hun families? Reflecteren is een actief proces.

Drie reflectievormen

› **Zelfreflectie** (individueel), op eigen ervaringen, emoties, waarden en perspectieven;
› **Teamreflectie** (teamleden gezamenlijk), op elkaars ervaringen, emoties, waarden en perspectieven;
› **Kritische reflectie** (individueel en als team), met als doel sociale rechtvaardigheid en veranderingen te realiseren.

Kritisch reflecteren is *niet* kritiek geven

Aandacht voor alle ouders: *'We (pedagogisch medewerkers) werkten met de vraag: welke aandacht krijgen ouders die níét aan ons ideaalplaatje voldoen? Ouders die verlegen en weinig communicatief zijn, weinig tijd hebben en weinig initiatief tonen. We constateerden dat behoorlijk wat ouders buiten ons blikveld vallen en we hebben ons voorgenomen meer aandacht aan deze ouders te gaan schenken.'*

Van Keulen & Del Barrio Saiz, 2010

Kritische reflectie is een vorm van doorvragen die dieper gaat dan bij gewoon reflecteren. Je vraagt dan bijvoorbeeld:
› Waarom doe ik dit zoals ik het doe?
› Hoe komt het dat wij in ons team de dingen doen zoals we ze doen? Waar staan wij samen voor? En hoe laten we dit zien in de praktijk?
› Wie profiteert hiervan en wie niet? Bereiken we *álle* kinderen en *álle* families? Hoort iedereen er echt bij? Bevorderen wij de participatie van *álle* families?

MacNaughton, 2004

Tips: zie ook kaarten 4.3.en 4.4.

4.3. Maatjes-leren

'Ik ben een persoon die vrij eerlijk is en snel zegt wat ik ervan denk. Wat ik vaak dan niet besef, is dat ik soms mensen kwets, ook mijn collega's. Wat ik ben gaan doen als ik twijfelde aan mijn overkomen, is aan mijn maatje vragen hoe ik overkwam. Was ik te direct of te overheersend, dan had ik het met mijn maatje erover wat het dan precies was en dat kon ik dan weer meenemen in andere situaties.'

Pedagogisch medewerker

Een kritische vriend

Een maatje fungeert als een kritische vriend die met je meedenkt. Door werken met een maatje leer je van de ander en je ondersteunt elkaar.
In een maatjesoverleg reflecteer je op ieders leerproces door bijvoorbeeld: › elkaars kwaliteiten te benoemen; › ervaringen uit te wisselen en elkaar feedback te vragen en te geven; › twijfels en onzekerheden uit te spreken, ruimte te geven aan het 'even niet weten'; › elkaar vragen te stellen over jouw dagelijks handelen; › bepaalde opdrachten samen te plannen, uit te voeren en te evalueren; › de samenwerking te bespreken en afspraken met elkaar te maken.

Van Keulen & Del Barrio Saiz, 2010

www.anadelbarrio.nl – www.mutant.nl

Werken met een maatje

Kies samen met je maatje ruimte en tijd om te reflecteren, en bespreek: wat heeft ieder van jullie nodig om…

› ervaringen uit te wisselen en elkaar feedback te vragen en te geven?

› jullie samenwerking te bespreken en afspraken met elkaar te maken?

Elkaars kwaliteiten benoemen

Er is niemand die geen kwaliteit heeft!
Ik zie bij jou…

Teams worden sterker als er onderling veel aandacht is voor het positieve: daar zijn wij goed in!

Elkaars kwaliteiten benoemen werkt positief op diverse gebieden, want:

› teamleden ontdekken nieuwe kwaliteiten bij zichzelf en elkaar;

› de samenwerking krijgt een positieve impuls;

› het stimuleert teamleden ook hun eigen zwakkere kanten te ontwikkelen;

› het motiveert teamleden ook kwaliteiten bij ouders en kinderen te benoemen.

Van Keulen & Del Barrio Saiz, 2010

4.4. Een onderzoekende houding aannemen

Hoe ga je op een gelijkwaardige manier om met een collega of met een ouder die zich onverwacht anders gedraagt dan wat je verwacht had?

Conflicten zijn niet leuk

In het werk van een pedagogisch medewerker spelen emoties een belangrijke rol. Bij conflicten merk je dat iets belangrijks jezelf en/of de ander heeft geraakt. Bij onbekende of confronterende zaken kan dit emoties oproepen, zoals angst, verontwaardiging of afkeuring.

Conflicten zijn niet leuk, waardoor je ze vaak niet aangaat. Toch kunnen ze een bron zijn van leren en verandering. Door een conflict wel aan te gaan schep je de mogelijkheid elkaar beter te leren kennen, het pedagogisch beleid beter te begrijpen en betere afspraken te maken.

Een conflict aangaan begint bij jezelf. Je neemt een actieve-reflectieve houding aan: een onderzoekende houding. Je bent nieuwsgierig, je wilt begrijpen, uitwisselen en vernieuwen.

Van incident naar beleid – Contextgericht reflecteren in 3 stappen!

Kies een incident uit je praktijk waar jezelf bij betrokken bent (en nog niet opgelost is) en doorloop samen met je maatje of je team de drie contextgericht reflectiestappen.

Je verkent…
je eigen context/je referentiekader en je emoties:
- welke emotie ervaar je bij incident… X?
- wat wordt bij jou geraakt?
- welke waarden zijn voor jou belangrijk? En waar komen die vandaan?

de context van de ander. Je probeert je te verplaatsen in de gedachtewereld van de ander en probeert echt naar haar of zijn verhaal te luisteren, zonder te oordelen:
- vanuit welk referentiekader of vanuit welke achtergrond ageert de ander?
- welke emoties ervaren jouw collega's bij incident…X?
- welke waarden en normen hanteren je teamleden?
- welke overeenkomsten en verschillen kom je in je team tegen? En hoe verklaar je die?

de context van de organisatie. Je kijkt naar het bestaande organisatiebeleid en bevraagt dit: (*)
- wat is het beleid van je organisatie ten aanzien van incident… X?
- wordt er rekening gehouden met álle kinderen/ouders/ collega's?

(*) Zie ook kaart 4.2.

4.5. Diversiteit waarderen en benutten

Leren van elkaars culturen

Om van elkaars culturen te leren is het nodig de eigen manier van opvoeden niet als de enig juiste te zien, stelt pedagoog-onderzoeker Sanne Huijbregts:
'Turkse en Marokkaanse ouders vinden het belangrijk dat hun kinderen leren dat ze onderdeel zijn van een groep. Maar uit onderzoek blijkt dat mono-culturele Nederlandse pedagogisch medewerkers dat helemaal niet zo stimuleren. Bi-culturele Marokkaanse/Nederlandse pedagogisch medewerkers zijn daar wel bedreven in, zo blijkt uit mijn onderzoek. Betrek hen dan ook bij het opstellen van het beleid daarover.'

Huijbregts in: Pijl, 2010

Mannelijke rolmodellen nodig

'Mannen: we hebben jullie nodig! Benoem gerust de essentiële rol van mannen bij de opvoeding van kinderen. Het zien van weinig mannen in belangrijke opvoedings-omgevingen buiten het gezin komt bij jongetjes best hard aan. Dit is geen mannenwereld, denken ze. Ze zien alleen maar vrouwen om zich heen, eerst in de kinderopvang en later op de basisschool.' Tavecchio in: Velsink, 2011

Wist je dat…?

Soms worden verschillen ontkend, bijvoorbeeld: *'In ons team spelen (culturele) verschillen geen rol.* Of men vraagt zich af: '*Moeten we in ons team over diversiteit gaan praten? Leg je dan niet te veel nadruk op verschillen?'*

Als diversiteitaspecten in een team niet worden benoemd en besproken, kunnen ze een bron worden van ongelijkheid en frustratie. Dan kunnen machtsverschillen ontstaan in de relaties, wat leidt tot onzekerheid bij leidinggevenden, bij pedagogisch medewerkers en bij teams (Urban 2006).

Ongelijkheid in teams:

› 'Ik werk als invaller en dan zie ik grote verschillen in hoe ik door teams word benaderd.'
› 'Ik ben een oude rot in het vak. Ik merk dat mijn jonge collega's zich aan de regeltjes willen vasthouden, terwijl ik zoiets heb van... het komt wel goed, heb geduld met ouders!'
› 'De locatiemanager werkt hier maar kort, is hoogopgeleid, maar heeft geen ervaring in de kinderopvang. Ik werk al 25 jaar als pedagogisch medewerker!'
› 'Daar heb je altijd die ouders die me aankijken alsof ik niets waard ben, en dat alleen omdat zij een universitaire opleiding hebben!'
› 'Ik heb van die moeder te horen gekregen dat ik te jong ben. Wat wist ik eigenlijk van gescheiden ouders, zei ze. Ergens heeft ze gelijk, maar ik heb voor dit beroep een opleiding!'.

Reflectievragen:

- Herken je iets van bovenstaande citaten?
- Hoe reageer je erop?
- Hoe kun je de kracht van verschil benutten?

5.0. KINDEROPVANG ALS ACTIEVE SPELER IN DE WERELD

5.1. Maatschappelijke functie van de kinderopvang

5.2. Steun bij de opvoeding

5.3. Schakel in de jeugdketen en in de buurt

5.4. De lerende organisatie

VOORAF

Kies kaarten die op dit moment passen bij jouw groep.
Belangrijke voorwaarden zijn dan:

- een veilige sfeer te creëren waarin professionals met nieuw gedrag durven experimenteren en van elkaar willen leren;
- ruimte en tijd te creëren voor reflectie;
- geregeld de kwaliteiten en kracht van een team te benoemen;
- ruimte te bieden om emoties en conflicten uit te spreken;
- medewerkers herinneren aan en aanspreken op gezamenlijk afgesproken regels en normen, bijvoorbeeld:
  - we stellen een vraag in plaats van een oordeel geven;
  - we staan open voor verandering;
  - we proberen elkaar te ondersteunen;
  - we begrijpen dat anderen dingen soms anders zien dan jij denkt;
  - nieuwsgierigheid en belangstelling zijn belangrijk.

Bron kaarten 5.0. Kinderopvang als actieve speler in de wereld:
Samen verschillend – hoofdstuk 7

5.1. Maatschappelijke functie van de kinderopvang

Om een actieve speler in de wereld te zijn moet de kinderopvang ook aandacht geven aan haar maatschappelijke functie. Wat betekent dat? Dat er behalve aan de **economische** functie (ouders in staat stellen te werken) en aan de **pedagogische** functie (kinderen ontwikkelingskansen bieden) er ook aandacht is voor de **maatschappelijke** functie.

De maatschappelijke functie is minder bekend: de betekenis van de kinderopvang in het bredere geheel van de samenleving. Kindercentra zijn er voor álle kinderen en álle ouders. Kindercentra kunnen gemeenschapszin bevorderen en kinderen opvoeden tot democratische burgers. Als actieve speler werkt de kinderopvang ook samen met diverse instellingen in de buurt en in de gemeente.

Reflectievragen

- Wat heeft jouw werk te maken met de maatschappelijke functie van de kinderopvang?
- Wat zou jij je organisatie adviseren om de maatschappelijke functie te versterken?
- Wat kun jij daaraan bijdragen?

De maatschappelijke functie betekent:

kinderen goed voorbereiden op de maatschappij en hen democratische waarden en vaardigheden te leren: respect voor elkaar hebben, diversiteit waarderen en er leren mee omgaan; leren participeren, durven zeggen wat je belangrijk vindt, rekening met elkaar houden en verantwoordelijk zijn voor elkaar;
samenwerken met families, onder wie ouders die steun nodig hebben, met respect en waardering voor diverse overtuigingen, behoeften en achtergronden. Dat betekent ook samenwerken met instellingen voor opvoedingsondersteuning en jeugdzorg;
gemeenschapszin bevorderen, zowel binnen het kindercentrum als daarbuiten (het onderwijs en buurtinstellingen).
samenwerken met instellingen in de jeugdketen: instellingen die (kwetsbare) kinderen en gezinnen ondersteunen.

Wist je dat…?

‘Om nog beter inzicht te krijgen in de maatschappelijke functie van de kinderopvang breidt de LKK (Landelijke Kwaliteitsmonitor Kinderopvang) haar instrumentarium uit in de metingen van 2021-2025: er zal meer aandacht zijn voor de wijze waarop de medewerkers samenspel en samenwerking in de groep bevorderen. De aandacht voor diversiteit en inclusie wordt prominenter. Zo krijgen we meer inzicht in hoe de kinderopvang bijdraagt aan het bieden van ontwikkelingskansen en bevorderen van inclusie in de groep’.

Slot, BBMP-3, 2021

5.2. Steun bij de opvoeding

Steun bij de opvoeding: soms is dat gewoon een oogje in het zeil houden.
Onderzoek toont aan dat ouders steeds meer uren aan hun kinderen besteden en dat de meeste ouders ook gebruikmaken van een netwerk van vrienden en familie om opvoedingszaken te bespreken. Toch hebben veel gezinnen extra steun nodig bij de opvoeding. Sommige ouders hebben het gevoel de opvoeding niet goed in de hand te hebben of de opvoeding niet aan te kunnen. Veel ouders hebben behoefte aan een laagdrempelige opvoedingsondersteuning. Professionals in de kinderopvang kunnen daarbij een rol spelen, door ouders een luisterend oor te bieden, opvoedcursussen in het centrum aan te bieden of door te verwijzen naar instellingen voor opvoedsteun.

Reflectievragen

- Wat hebben de ouders in jouw groep of centrum nodig? Wat is hun behoefte?
- Wat kan de kinderopvang bieden?
- Wat doen jullie al om aan de behoeften van ouders tegemoet te komen?
- Waar zijn nog aanvullingen nodig?

Luisteren naar ouders – hoe kun je dat nog beter doen?

- Ga eens samen met je team na hoe jullie naar ouders luisteren. Wat zou je kunnen versterken en verbeteren? Respecteer ook de verschillende ervaringen van je teamleden.
- Luisteren we naar alle ouders? En houden we een goede rapportage bij van hun visie, hun zorgen en hun tips?
- Luisteren we goed naar alle ouders? Vooral ook naar ouders van de kinderen met specifieke behoeften? Hoe benutten we hun expertise?
- Leggen we de ouders duidelijk uit wat wij doen voor (de ontwikkeling van) hun kind?
- Vertellen we ouders regelmatig wat er goed gaat met hun kind? Vooral bij kinderen die kwetsbaar zijn of een specifieke behoefte hebben? Benoemen we ook de kwaliteiten en talenten van hun kind?
- Leggen we de ouders duidelijk uit wat wel en niet mogelijk is op de groep?

Uit: Ieder kind een eigen verhaal, 2013

Tip: Zie ook kaart 2.5.

5.3. Schakel in de jeugdketen en in de buurt

De jeugdketen is het geheel van zorg rondom kinderen en gezinnen. De ouders hebben de ouderlijke macht en staan hierbij centraal. De kinderopvang is een belangrijke schakel bij het opgroeien en opvoeden van kinderen. Een schakel tussen ouders en werk, tussen kind en buitenwereld, maar ook tussen beleid en de praktische uitvoering daarvan. Bovendien is de kinderopvang een belangrijke schakel in de keten van gemeente, onderwijs en jeugdzorg. Een integraal jeugdbeleid kan zich pas echt ontwikkelen als alle partners, de ouders incluis, een gelijkwaardige positie innemen.

Reflectievragen

- Welke instellingen horen bij de jeugdketen in jouw stad, dorp of wijk?
- Wat vind jij het belang van de kinderopvang om deel uit te maken van de jeugdketen?
- Is de kinderopvang in beeld bij de partners in de jeugdketen? Is bij hen bekend wat de kinderopvang kan bijdragen?

De omgeving van het kindercentrum

Jullie kindercentrum is maakt onderdeel uit van een gemeenschap, van een dorp of buurt. Voor een nieuwe ouder die hier net is komen wonen, breng je het kindercentrum en de buurt (wijk, dorp) in beeld.
Deze oefening kun je samen met een collega doen, maar ook met een groepje kinderen!

- Ga op pad en maak foto's van het kindercentrum, de directe omgeving, van verschillende delen van de buurt.
- Maak er samen een tastbaar product van. (Collage, boekje, Powerpoint-presentatie, …) en presenteer je producten aan elkaar.
- Bespreek samen: wat heb je geleerd? Wat was nieuw voor je? Wat heb je misschien niet willen of durven fotograferen? Wat zou je als team meer moeten weten van de omgeving van je centrum?

Trots op onze buurt - samen met ouders en kinderen

- Vraag ouders en kinderen om foto's van de buurt, zoals van het verkeer, winkels, speelplaatsen of in de sneeuw.
- Laat de kinderen hun eigen foto's maken. Wat vinden zij belangrijke plekken in de buurt? Wat willen ze graag laten zien?
- Vraag een grote overzichtsfoto van de buurt op bij de gemeente of het plaatselijk archief.
- Maak een tentoonstelling van alle verzamelde foto's. Maak in de buurt bekend dat er iets te zien is in het kindercentrum en dat iedereen welkom is. Nodig de plaatselijke pers uit.

5.4. De lerende organisatie

Wat anders is, is interessant

Er is onderzoek gedaan naar bedrijven die goed omgaan met veranderingen en vernieuwing. Hun houding is: wat anders is, is interessant. Dit kun je ook een **'lerende organisatie'** noemen: een organisatie die op alle lagen openstaat voor feedback en verbetering.

Reflectievragen

- *'Wat anders is, is interessant.'* Wat vind je van deze stelling?
- Wat zou **jij** (professioneel) willen leren? Kijk daarbij ook naar bijgaande kenmerken van mensen die openstaan voor verandering. Op welke punten zou jij jezelf kunnen verbeteren/versterken?
- Is **jouw organisatie** .een lerende organisatie? Is jouw team een lerend team? Wat zou nog verbeterd kunnen worden?
- **Deze diversiteitskaarten:**
  - Wat heb je geleerd van het werken met de diversiteitskaarten 'Wij zijn samen verschillend'?
  - Wat is er is je team veranderd n.a.v. het werken met de diversiteitskaarten?
  - Wat is er is je organisatie veranderd n.a.v. het werken met de diversiteitskaarten?

Met elkaar regels voor een lerende organisatie maken

-Kies een aantal kernwaarden dat van belang is in dit team of deze groep; bijvoorbeeld Respect – Aanmoediging – Verantwoordelijkheid – Vertrouwen en vertrouwelijkheid – Gelijke kansen – Gelijkwaardigheid
-Werk in drietallen. Ieder groepje neemt een kernwaarde en formuleert een regel die zij belangrijk vinden voor een goed en veilig leerklimaat. De regel bestaat uit een korte, kernachtige zin waarin de kernwaarde terugkomt plus een concrete uitleg
-Elk groepje beschrijft het uitgangspunt plus uitleg en maakt er een creatief beeld bij dat de kern van dit uitgangspunt weergeeft.
-De groepjes presenteren de uitkomsten aan elkaar. Bespreek samen elke kernwaarde zodat uiteindelijk iedereen de regels onderschrijft.

Uit Permanent leren.
Van zelfreflectie naar teamreflectie, 2010

Verandering en vernieuwing is welkom

Mensen die open staan voor vernieuwing en verandering, zijn: **Pionierend:** (uitvinden, experimenteren, avontuurlijk en creatief handelen; **Strategisch:** focussen, doorzetten, inspelen op kansen; **Professioneel:** leren, kennis ontwikkelen, bereidheid tot zelfreflectie en verandering; **Communicerend:** enthousiasmerend, samenwerken; **Verantwoordend:** verantwoordelijkheid nemen, problemen oplossen.