

## **Diversiteit en inclusie in de kinderopvang**

Op donderdag 9 juli '20 hield de BMK een online sessie met acht leden en met experts Shary Jones en Grace Stelk. Shary is expert en trainer op het gebied van cultuursensitief werken en zij werkt bij de GGD Zaanstad. Grace werkt bij de GGD Amsterdam en is expert op het gebied van culturele diversiteit. Het doel van de sessie was om leden (en onszelf) te inspireren om gericht en actief aan de slag te gaan met *inclusief* werken, binnen de organisatie breed, in het team en richting kinderen en ouders. Pauline Slot, onderzoeker op het gebied van de kinderopvang en professor bij de Universiteit Utrecht formuleerde het recent in een seminar als volgt: 'inclusie is alle kinderen het gevoel geven dat ze er bij horen en dat ze onderdeel zijn van de groep. Dat sluit aan bij de kern van wat wij willen bieden in de kinderopvang: kinderen zich veilig en verbonden te laten voelen'.

Met onder meer de volgende vragen gingen we de sessie in.

- *Hoe kunnen we onze rol pakken in de kinderopvang en ervoor zorgen dat kinderen zich nog meer gezien en geaccepteerd voelen op onze groepen?*
- *Hoe creëren we een zo divers mogelijk team (in alle aspecten) en wat kunnen we binnen de organisatie doen om onze pm'ers zich zelf ook volledig geaccepteerd te laten voelen?*
- *Wat kunnen professionals in de kinderopvang doen om ouders en andere opvoeders goed te leren kennen en deze kennis toe te passen om het hele gezin zich thuis te laten voelen op de opvang?*
- *Hoe kunnen we samen met ouders en opvoeders werken naar een wereld zonder discriminatie?*

### *Toe naar een stappenplan*

Het liefst bevinden we ons vandaag al met alle kinderen in een wereld waarin ze zich gehoord en gezien voelen en altijd onderdeel van onze maatschappij voelen. Helaas lukt het niet om in één middag deze problematiek op te lossen. Wel kunnen we binnen de kinderopvang toe naar een stappenplan/actieplan, waardoor we blijvend werken aan inclusiviteit. Expert Shary Jones geeft aan dat dit stappenplan begint bij je eigen team. Naast dat het natuurlijk van belang is dat een team zo divers mogelijk wordt samengesteld, is het belangrijk dat je blijvend met elkaar in gesprek gaat over verschillen, maar ook overeenkomsten en jezelf en elkaar (nog) beter leert kennen.

### *Stap 1: in gesprek binnen het team*

Shary geeft bijvoorbeeld aan dat haar eigen team bij de GGD Zaanstad wekelijks een uur besteed aan het praten over diversiteit, wat dit met collega's doet en hoe ze er naar kijken. Hierdoor leer je elkaar écht kennen: met welke normen en waarden ben je opgevoed in je gezin, wat kreeg je vroeger mee, waar word je (nog) door geraakt? Ook expert Grace Stelk geeft aan dat iedereen 'roots' heeft en die zijn voor iedere persoon anders. Grace laat ons ervaren dat ook als je een groep mensen hebt die uit bijna alleen maar witte mensen lijkt te bestaan, je er in gesprekken met elkaar achter komt dat er bij iedereen invloeden zijn uit andere landen en culturen. Er is een groot verschil tussen alle mensen en je zult moeten investeren in een open en gelijkwaardige houding jegens elkaar. Shary legt uit dat je beter van 'gezinscultuur of familiecultuur' kan praten, omdat letterlijk ieder gezin anders is.

### *De kinderopvang als mini-samenleving*

Collega Yasmine geeft aan dat zij de kinderopvang ziet als de eerste mini-samenleving waar kinderen mee in aanraking komen ná het gezin en de familie. Dat betekent dat we binnen deze mini-samenleving kunnen leren aan kinderen hoe we met elkaar omgaan. Dat we elkaar gelijkwaardig benaderen ongeacht kleur, religie, afkomst, sekse, leeftijd, seksuele voorkeur of een gedrag of lichaam dat er anders uit ziet. Hier ligt dus een hele belangrijke kans én verantwoordelijkheid voor de kinderopvang. Alles wat je dan al bereikt, zal namelijk doorwerken in de volgende mini-samenleving waar kinderen terecht komen: namelijk de basisschool, middelbare school, het hoger onderwijs en uiteindelijk de échte samenleving. De bouwstenen liggen dus echt bij de kinderopvang in samenwerking met de gezinnen.

Een lid benadrukt nog eens dat het belangrijk is om inclusiviteit breder te trekken dan alleen kleur. Iedereen is verschillend en kinderen zien die verschillen al op jonge leeftijd. Shary geeft aan dat kinderen al vanaf ongeveer 1,5 jaar verschillen in huidskleur kunnen duiden en vaak zelfs nog eerder.

*Door te doen alsof verschillen niet bestaan, ontnem je kinderen de kans om met verschil te leren omgaan*

Onze experts Grace en Shary benadrukken allebei het belang om met kinderen de verschillen te bespreken en er op in te gaan als kinderen die benoemen. Vaak zijn we (vanuit onze eigen ongemakkelijkheid) geneigd uit te dragen dat we allemaal hetzelfde zijn. En hoewel het van belang is de overeenkomsten te blijven benoemen is het niet aan te raden om te doen alsof er geen verschillen zijn. Door te doen alsof die niet bestaan, ontnem je kinderen de kans om met verschil om te leren gaan, aldus Shary. Het gaat er om dat er geen waardeoordeel aan die verschillen wordt gehangen door volwassenen. Eén van de leden legt uit hoe zij dit vormgeven binnen hun organisatie. Binnen ieder thema zijn er haakjes om gesprekken aan te gaan met kinderen over hun identiteit, verschil en gelijkwaardigheid. Daarnaast zijn er specifieke thema's gericht op het ondersteunen van kinderen in deze vaardigheden, zoals 'je mag er zijn' en 'wie ben ik?'. Onderaan het verslag zijn nog enkele tips opgenomen m.b.t. het praten met kinderen over verschillen.

*Stap 2: wees je bewust van de blinde vlek*

Op het moment dat je als team in gesprek gaat en meer over elkaars achtergrond en gezinscultuur te weten komt, gaat het bewustzijn groeien. Je word je er van bewust dat je (voor)oordelen had over een collega of gezin of dat je voor de grap een zwaar accent nadeed als je het over een bepaalde cultuur had. Een lid wijst er nog op dat de sfeer in het team wel veilig moet zijn om dit soort zaken te bespreken. Het is een leerproces en geen beschamingsproces. Een tip is om de eerste gesprekken bijvoorbeeld onder begeleiding van een expert te doen. Geef ook als leidinggevende het goede voorbeeld door je zelf open en kwetsbaar op te stellen. Wat je beslist *niet* moet doen volgens onze experts is verkondigen dat er binnen jouw organisatie nooit discriminatie plaats vindt en dat het onnodig is om hier iets aan te doen. Door je bewust te worden van onbewust gedrag kun je dit gedrag (bewust) veranderen, concludeert collega Richard.

*Kinderen voelen jouw oordeel*

We zijn gevormd door onze samenleving en het gezin waarin we opgroeien. Ook vanuit onze menselijke natuur is het normaal dat we snel oordelen en mensen in hokjes plaatsen om orde te creëren in de chaos van ons bestaan. Dat geeft ons geen vrijbrief om te blijven handelen op een manier die niet inclusief is. We moeten ons realiseren dat je onbewust mensen, en dus ook onze kinderen in de kinderopvang, kan kwetsen. Kinderen zien, horen en voelen het als je je ergert aan een aspect van hun cultuur of gezinswaarden. Bijvoorbeeld als een pm'er met haar ogen rolt en moppert dat een kind niet de zandbak in wil, omdat haar moeder de avond ervoor uren met haar kroeshaar bezig is geweest en het net zo mooi zit. Of wanneer twee kinderen in hun moedertaal spreken, waarop een pm'er reageert dat er alleen Nederlands mag worden gesproken op de groep.

*Ga altijd in gesprek met opvoeders*

Als je merkt aan jezelf dat dit je stoort, geef daar dan aandacht aan. Sta hier even bij stil. Waarom raakt het je? Welke waarheid van jezelf is hiermee in strijd? Zet dat even aan de kant en luister naar wat de ander je te vertellen heeft. Ga bijvoorbeeld het gesprek aan met moeder om eens te horen hoe zo'n kapsessie plaatsvindt, wat een werk het is en waarom dat bijvoorbeeld belangrijk is voor haar. Door interesse te tonen en open te staan voor haar verhalen, kun je vervolgens uitleggen waarom we het in de kinderopvang zo belangrijk vinden als kinderen (vrijuit) met zand spelen. Wellicht kom je daarna samen tot een oplossing die allebei de visies of ideeën in hun waarde laten.

*Hoe staat de kinderopvang er nu eigenlijk voor?*

Een lid vroeg zich af hoe inclusief we nu eigenlijk zijn in onze kinderopvang. En hoe divers zijn onze teams binnen de branche kinderopvang in Nederland? Twee leestips zijn:

- Zie de digitale versie van het proefschrift en onderzoek (feb 2020) Willeke van der Werf 'Diversiteit, inclusie en kwaliteit in het hybride kinderopvangstelsel in Nederland', [op onze site](#) (scroll een stukje naar beneden).
- De BMK heeft Willeke van der Werf vorig jaar gesproken (april 2019) over haar onderzoek '**Gevolgen van marktdifferentiatie voor diversiteit, inclusie en kansengelijkheid in kindercentra, een vergelijkende casestudy**'. Zie het interview op onze site: <https://www.maatschappelijkekinderopvang.nl/nieuws/marktwerking-en-kansenongelijkheid-in-kindercentra/>

### *Oproep*

De BMK gaat komend jaar aan de slag met het opstellen van een fact sheet waarin we tips en mooie voorbeelden willen delen op het gebied van diversiteit en inclusiviteit (m.b.t. kleur, religie, afkomst, sekse, leeftijd, seksuele voorkeur of een gedrag of lichaam dat er anders uit ziet) en het bevorderen hiervan in de kinderopvang. We roepen onze leden dan ook op om tips en inspirerende werkwijzen en activiteiten met ons te delen. Dat mag naar: [info@maatschappelijkekinderopvang.nl](mailto:info@maatschappelijkekinderopvang.nl) ter attentie van Yasmine of Maryse.

### *Overige tips van onze experts*

- Kijk niet alleen naar welke kleur en/of cultuur de (hoofd)personen in de boekjes zijn, maar kijk ook naar de hoofdpersonen in de films die je vertoont aan de kinderen.
- Kijk goed naar de plaatjes die je laat zien van mensen in hun beroep. B.v. niet de standaard witte oudere man als chirurg, de witte brandweerman, enzovoorts. Ook op professioneel vlak hebben kinderen rolmodellen uit alle culturen, sekse en leeftijdscategorieën nodig.
- Spreek positief over het hebben van meerdere culturen en/of spreken van meerdere talen. Het is een meerwaarde en we zijn daarin vrij om te kiezen uit meerdere culturen zonder onze loyaliteit kwijt te raken. Spreek niet van 'halfbloedje' maar van 'dubbelbloed', dat heeft een positievere lading.
- Blijf steeds momenten aangrijpen om het gesprek op kindniveau te voeren over verschillen en hoe je hier mee omgaat, maak het niet een 'exotisch' of beladen onderwerp en ga het gesprek tussen kinderen niet panisch bijsturen.
- Bekijk de documentaire 'wit is ook een kleur': [https://www.vpro.nl/speel~VPWON\\_1281152~wit-is-ook-een-kleur-2doc~.html](https://www.vpro.nl/speel~VPWON_1281152~wit-is-ook-een-kleur-2doc~.html)
- Neem ook stagiaires en pm'ers in opleiding mee in de gesprekken binnen het team en vraag deze pm'ers om dit bespreekbaar te maken bij de opleiding en met mede pm'ers in opleiding.
- Zorg ervoor dat deze gesprekken niet alleen tussen pm'ers worden gevoerd, maar binnen alle lagen van de organisatie. De houding van interesse tonen in elkaar, vragen stellen, niet oordelen, hoort door de hele organisatie heen de basis te zijn.