

Hoe ziet een kindcentrum eruit dat werkt volgens democratische principes als gelijkwaardigheid en respect voor diversiteit? Zo'n kindcentrum biedt allereerst een veilige plek voor ouders en kinderen. Daar dragen vele factoren aan bij: kleine ongedwongen ontmoetingen, een benadering van mens tot mens. Alle betrokkenen werken samen en doen mee naar vermogen. |

Ana del Barrio Saiz



# Gelijkwaardig communiceren

Het eerste wat opvalt is de warme en betrokken sfeer, waardoor zowel kinderen als volwassenen de plek ervaren als thuis. De inrichting en aankleding van de ruimtes weerspiegelen de samenstelling van families in de buurt. Iedereen mag zijn wie hij is en niemand hoeft zich af te vragen: word ik gezien? Kennen de mensen hier mijn naam en respecteren ze mijn achtergrond? Niemand hoeft zich anders voor te doen, of bang te zijn voor lastige discriminatoire opmerkingen.

De professionals in zo'n centrum zijn meertalig en zichtbaar divers in sekse, (etnische) achtergrond, huidskleur, geloof, beperkingen, leeftijd, seksuele oriëntatie en/of opleidingen, en ze weten wat zich afspeelt in de buurt van het kindcentrum en in de maatschappij. Ze weten ook dat sommige kinderen, families of collega's in de maatschappij nauwelijks gehoord worden en geconfronteerd worden met discriminatie.

Als team kiezen ze ervoor om dit samen actief te bestrijden. Ze begrijpen dat alle ouders – laag- of hoogopgeleid, arm of rijk, met een vluchtervaring of zonder, lhbtq of hetero – dromen hebben voor hun kinderen. En ervaringen, kennis en perspectieven hebben die kunnen ondersteunen om die dromen te bereiken. Dit inclusieve kindcentrum fungeert als ontmoetingsplaats voor kinderen en hun families uit de buurt.

Het klinkt misschien allemaal als een utopie, maar dit is het gelukkig niet. Wat ik hierboven beschrijf, is al dagelijkse praktijk bij maatschappelijk geëngageerde organisaties en teams. Professionals kennen hier hun pedagogische en maatschappelijke rol en kiezen bewust voor inclusie en diversiteitsbeleid.

## Vier voorbeelden

Hoe bewandel je als kinderopvangorganisatie, als pedagogisch coach en als pedagogisch medewerker bewust het pad richting sociale inclusie? En hoe vul je het recht van kinderen en volwassenen in om zich te kunnen ontplooiën? En actief mee te doen in een omgeving die gekenmerkt wordt door gelijkwaardigheid en respect voor diversiteit.

Vrij van elke vorm van discriminatie – vanwege zijn of haar (etnische) afkomst, huidskleur, cultuur, religie, taal, sekse, politieke overtuiging, beperking, geboorte of andere omstandigheid van het kind, of van zijn of haar ouder of wettige voogd. Deze opsomming komt uit het VN-verdrag voor de rechten van het kind (artikel 2).

Aan de hand van vier voorbeelden – 'Waar kom jij vandaan?', 'Wat kun je van ouders in kwetsbare omstandigheden leren?', 'Wat een mooie taal!', 'Zo doen we het hier!' – laat ik in dit artikel in enkele stappen zien hoe voorzieningen voor jonge

kinderen de weg kunnen bewandelen naar een inclusieve praktijk. Of niet.

Mensen vervreemden van elkaar als ze niets of niet veel van elkaar weten, of geen contact met elkaar hebben. Een inclusieve praktijk begint altijd bij de wil om de ander te ontmoeten, van mens tot mens, met een open houding en op basis van gelijkwaardigheid. Een kennismaking vanuit oprechte interesse, waarbij er voldoende tijd voor elkaar is, is daarvoor de eerste stap. Dat blijkt in de dagelijkse praktijk niet altijd vanzelfsprekend.

Vanuit de dynamiek die ontstaat naar aanleiding van de alledaagse vraag 'Waar kom jij vandaan?' laat ik hierna zien hoe een gesprek inclusie kan bevorderen of juist afremmen. Onderliggend speelt het verschil tussen een gelijkwaardige dialoog of contact als eenrichtingsverkeer, waarbij de onderlinge ongelijkwaardige machtsverhoudingen blijven.

## Waar kom jij vandaan?

Deze vraag wordt vaak uit nieuwsgierigheid gesteld aan mensen die er anders uitzien dan wat als norm gezien wordt. Deze vraag plaatst de bevroegde persoon direct in de rol van buitenstaander. De vraagsteller vertelt niet waar hij of zij vandaan komt, want dat lijkt duidelijk. Meestal is er ook geen tijd om het er lang over te hebben. Voor de vraagsteller is het voldoende om te





> horen uit welk land de ander afkomstig is. Voor degene die antwoord 'moet' geven, is dit echter vaak geen makkelijke maar een lastige vraag, zo weet ik uit eigen ervaring. Want wat wil ik op dat moment vertellen? Wat weet de ander over waar ik geboren ben? Wat denkt hij over waar ik geboren ben? Spelen er vooroordelen of stereotypen door zijn hoofd? En waarom krijg ik die vraag eigenlijk te pas en te onpas, intussen voor de duizendste keer?

Als het antwoord gegeven is, steekt de vraagsteller niet zelden een monoloog af, met uitleg en ideeën over je land, inclusief alle stereotiepe beelden. Je eigen verhaal is dan kennelijk niet meer van belang. En hoe inclusief is de vervolgvraag die herhaaldelijk gesteld wordt aan mensen die – anders dan ik – in Nederland geboren en getogen zijn? 'Ja, maar waar kom je eigenlijk vandaan?'

### Wedervraag stellen

Het gesprek over 'Waar kom je vandaan?' kan echter anders lopen, hoewel het me enige tijd kostte om dat te ontdekken. Ik besloot de rollen om te draaien en de vraag steeds zelf ook te stellen. Toen ervoer ik voor het eerst gelijkwaardigheid in dit soort gesprekken. De vaste patronen en rollen werden doorbroken. De vraag was niet meer alleen voor 'exotische' mensen,

maar een vraag van mens tot mens. En dat gaf de mogelijkheid om over onderlinge verschillen en overeenkomsten te praten. Het mijn anders-zijn was niet meer het centrale thema.

Professionals die verbinding zoeken of willen versterken met ouders of collega's nodig ik hierbij uit om te reflecteren op deze interessante vraag. Uit mijn praktijk blijkt dat deze een kans biedt om waardevolle informatie met elkaar te delen en onder-

linge relaties te versterken. Het is een juweeltje voor een groepskenismakingsgesprek of een intake.

### Respect voor diversiteit

De basis van respect voor diversiteit is dat ieders verhaal gehoord én gewaardeerd wordt. In een inclusieve praktijk begint het proces van persoonlijk en professioneel elkaar leren kennen binnen teams bij zelfreflectie en kritische reflectie. Ondersteunende vragen daarbij zijn: wat zijn mijn waarden en normen, waar komen die vandaan, en op welke ervaringen zijn ze gebaseerd? Hoe wil ik me ontwikkelen, wat wil ik voor de kinderen in mijn groep, en in het contact met families, waar ben ik nieuwsgierig naar? En passen mijn idealen bij mijn team en organisatie?

Dat proces vraagt een veilige ruimte en sfeer - en tijd – waarin elkaars ervaringen, gedachten en perspectieven uitgewisseld mogen worden. De pedagogisch coach kan zo'n proces faciliteren, zodat ieders verhaal tot zijn recht komt en solidariteit ontstaat.

Dit voorwerk blijkt extra belangrijk als zich in het contact met kinderen, hun gezinnen of collega's situaties, incidenten of conflicten voordoen die veel emoties losmaken.



*'Een inclusieve praktijk begint altijd bij de wil om de ander te ontmoeten, van mens tot mens, met een open houding en op basis van gelijkwaardigheid.'*

met vier op de vijf van deze gezinnen in de regio Leiden (JES Rijnland notificatie).

### Zo doen we het hier!

Een kinderopvangprofessional die werkt vanuit gelijkwaardigheid en respect voor diversiteit geeft kinderen het gevoel dat ze kunnen zijn wie ze zijn of willen zijn, en trots mogen zijn op hun familieachtergrond. De pedagogisch medewerker laat elk kind blijken: wie jij ook bent, je hoort erbij.

Deze inclusieve basishouding vraagt van medewerkers dat ze hun voorkeuren en vooroordelen actief verkennen: van welke families weten ze het meeste? Hoe komt dat? Bij welke kinderen en families voelen ze zich het meest betrokken? En bij welke minder of niet? Met welke kinderen hebben ze de meeste contacten? Een citaat van een locatiemanager over het taalbeleid in het kindcentrum: 'In ons kindcentrum moeten kinderen en ouders Nederlands spreken. Hun eigen taal moeten ze thuis spreken... Trouwens, anders weten we ook niet wat ze zeggen.'

In dit voorbeeld wordt een norm gehanteerd en opgelegd. Er wordt niet actief gezocht naar mogelijkheden waarin de thuistaal vertegenwoordigd kan zijn: via liedjes, boekjes, verhalen, kring- en spelactiviteiten. De rol van biculturele ouders en/of medewerkers wordt evenmin benut. Soms wordt hierbij gerefereerd aan de inspectie die het problematisch zou vinden als er in het centrum geen Nederlands gesproken wordt. Feit is dat Nederlandse pedagogisch medewerkers, leerkrachten en welzijnswerkers – in vergelijking met andere Europese landen – 'uitgesproken negatief staan tegenover de inzet van de thuistaal in de groep of in de communicatie met ou-

ders, en zelfs het spreken van een thuistaal een belemmering vinden voor het leren van het Nederlands' (Slot e.a., 2019).

Feit is ook dat alle ouders graag willen dat hun kinderen de dominante taal leren. Ze weten dat dit de sleutel is tot maatschappelijk succes. Maar een strikte, niet-respectvolle houding tegenover de thuistaal heeft een negatief effect op het zelfbeeld dat biculturele kinderen ontwikkelen. En is ook nadelig voor eentalige kinderen, want zij leren andere (alle) talen niet waarderen en ook niet de rijke (culturele) verhalen die erbij horen. Dit kan leiden tot een superieure houding ten opzichte van anderen (MacNaughton, 2005).

Gelijkwaardig en onbevooroordeeld opgroeien in kindercentra van 0 tot 6 jaar is geen keuze, maar een recht. Wat kan de kinderopvang doen om haar maatschappelijke opdracht voluit te vervullen? Toegankelijkheid garanderen is een belangrijke stap, en daar hoort bij het belang erkennen van sociale inclusie en diversiteitsbeleid, én professionals ondersteunen om reflectief en inclusief te leren handelen. Het is nú het moment om te doen wat goed en nodig is, én rechtvaardig is in het belang van alle jonge kinderen en hun gezinnen. In ons aller belang.

*Ana del Barrio Saiz is ontwikkelingspsycholoog en werkt in Nederland en in internationaal verband al 25 jaar als zelfstandig trainer-adviseur diversiteit en inclusie. Zij werkte mee aan diverse publicaties en projecten, o.a. Permanent leren als team, Kindcentrum en school als democratische oefenplaats, Samen Verschillend. Voor meer informatie zie [www.anadelbarrio.nl](http://www.anadelbarrio.nl)*

Reageren? Schrijf naar [redactie@bbmp.nl](mailto:redactie@bbmp.nl)

### Wat een mooie taal!

De volgende voorbeelden laten verschillende reacties zien van professionals op de thuistaal van kinderen. Eerst een dialoog tussen pedagogisch medewerker en meisje die getuigt van een inclusieve praktijk:

*Hoe heet je? Eva. Wat een mooie naam! Welke taal spreek je thuis? Spaans. Wat een mooie taal! Die wou ik ook altijd leren, misschien kun je mij een paar woorden leren. Zullen we dat afspreken? Hoe zeg jij goedmorgen in het Spaans? Buenos días.*

Eva straalt en haar moeder ook. Nu een dialoog tussen een pedagogisch medewerker en een jongen:

*Hoe heet je? Emin. Aha! En welke taal spreken jullie thuis? Turks. Oké! Ga maar een mooie plek in de kring zoeken.*

De 4-jarige Eva mag trots zijn op wie zij is, op de taal die zij met papa en mama of met opa en oma spreekt. Ze mag die taal zelfs laten horen. In het tweede voorbeeld krijgt Emin (even oud) die kans niet. Hem wordt alleen informatie gevraagd. Hij kan hierdoor het gevoel krijgen dat zijn taal niet mooi is. Zijn er dan mooie en leuke talen of dialecten? Waarom horen we niet regelmatig hoe mooi het Zeeuws, het Fries of het Berbers (Tamazight) is?