



Diversity in de kinderopvang

**PPINK bekeek het onderwerp vanuit
verschillende invalshoeken. Lees je mee
wat onze aanbevelingen zijn?**

december 2020

5 vragen over diversiteit aan Myrte van Gurp, directeur PPINK



Waarom is het onderwerp diversiteit zo belangrijk?

De kinderopvang, de plek waar kinderen opgroeien en zich ontwikkelen, wordt (gelukkig) niet meer gezien als louter opvang voor kinderen. Het draagt bij aan de ontwikkeling van kinderen en heeft een grote voorbeeldfunctie. Daarom zou de kinderopvang een afspiegeling van de maatschappij moeten zijn. Onze samenleving is divers. Het is prettig als we die diversiteit ook terugzien op de groepen, en in de teams natuurlijk. Ook moet je de maatschappelijke functie niet onderschatten. Het is een ontmoetingsplaats geworden voor veel ouders/opvoeders en kinderen.

Diversiteit is een heel breed onderwerp. In deze brochure een kleine kennismaking aan de hand van drie subonderwerpen.

Onder diversiteit verstaan we alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. Zoals bijvoorbeeld zichtbare kenmerken als geslacht en etniciteit. Maar het kan ook gaan om niet-zichtbare kenmerken zoals bepaalde kwaliteiten en persoonlijkheidskenmerken.

Wat zijn de voordelen van diversiteit binnen het team?

Diversiteit binnen het team en de groep zorgt ervoor dat je als professional steeds uitgedaagd wordt om op een nieuwe of andere manier te denken. Door te werken met een team waarin zowel mannen als vrouwen werken, ervaren medewerkers en starters, professionals met een verschillende opleiding en professionals met een verschillende culturele achtergrond, zorg je voor een bredere kijk op zaken. Je bent je meer bewust van je eigen vooroordelen. Het blijkt dat teams met een diversiteit aan mensen vaak vernieuwender en creatiever zijn. Je kan in zo'n team van elkaar leren. Iemand die net begint met werken kan veel opsteken en leren van een ervaren collega. Tegelijkertijd heeft de jonge collega vaak een frisse blik en is opgegroeid in een digitale wereld en heeft actuele kennis van zaken. Een ander voorbeeld is dat een mbo-er praktisch geschoold is en een hbo-er meer theoretisch. Het een vult het ander natuurlijk prachtig aan en is de basis van leren van elkaar.

En wat zijn de voordelen voor de kinderen?

Een kind heeft recht op ontwikkeling, opvang en onderwijs, ongeacht sekse, beperking of sociale en culturele achtergrond. Dit staat beschreven in het verdrag inzake de rechten

‘Door te werken met een divers team zorg je voor een bredere kijk op zaken’

van het kind. Dat betekent dat ieder kind recht heeft op opvang. Al die kinderen samen is een hele diverse populatie. We willen hen dan ook onder andere leren dat je respect moet hebben voor elkaar, hoe je omgaat met andere culturen en dat je rekening moet houden met een ander. Belangrijk is dat kinderen, en natuurlijk ook de ouders, zich welkom voelen op de kinderopvang. Dat je openstaat voor de achtergrond en verhalen van de ouders en hun kinderen. Als professional ben JIJ hierin het voorbeeld. Een taak waar we ons iedere dag bewust van moeten zijn!

Wat is het doel van PPINK als het gaat om diversiteit?

PPINK juicht diversiteit in de kinderopvang toe. Het verrijkt iedereen. Er is al geen dag saai als je in de kinderopvang werkt, maar als dat ook nog eens is met personen die anders zijn dan jij, ouder, jonger, met een ander uiterlijk of een andere achtergrond, dan blijf je je blik verbreden. Je kunt ontzettend veel van elkaar leren en ook weer meegeven aan de kinderen in je groep. Het hoort bij de ontwikkeling van een kind, om te leren dat niet iedereen hetzelfde is. Waar leer je dat nou beter dan op de kinderopvang?

Hoe zie jij de toekomst op dit vlak?

Het is een taak van de kinderopvang om met diversiteit bezig te zijn. Managers kunnen bij de formatie van het team al sturen op dit onderwerp. Op de groep kun je spelenderwijs leren over anderen. Maar het mooiste is natuurlijk als je er niet over hoeft te leren, maar van jongs af aan ervaart hoe divers de wereld om je heen is. Wat dat betreft is er natuurlijk nog veel werk aan de winkel.

Mannen in de kinderopvang. Het is tijd voor verandering!

Mannen in de kinderopvang. We kunnen er nieuwsuitzendingen, kranten, trainingen, beleidsstukken en teamvergaderingen mee blijven vullen. Al blijft de vraag of dit voldoende is. Veelal wordt het onderwerp belicht vanuit angst, onzekerheid en vooroordelen. Geen enkele campagne ter verbetering van het imago van mannen in kinderopvang kan hier tegenop. Het is de vraag of er ooit meer mannen in de sector zullen komen wanneer hardnekkige denkbeelden blijven regeren.

Hoe staat het nu met de mannen die werkzaam zijn in de kinderopvang volgens de mannen zelf? Met die vraag trok ik voor Beroepsvereniging PPINK het land door om met hen in gesprek te gaan. Een divers zestiental mannen deed een boekje open over onder andere de beroepskeuze, werkervaring en de toekomst. Gesprekken waarbij sterke duidelijke taal met een lach soms ook plaats maakte voor gevoeligheid en een traan.

Beeldvorming

Beeldvorming door media en ouders raakt iedere man. Gesterkt voelen ze zich door collega's, vrienden en familie die achter hun beroepskeuze staan. Maar door die ene afwijzende reactie van een ouder voelen ze zich afgewezen. Mannen lijken zich bewuster te zijn van het pedagogisch handelen dan menig vrouw. Werken in de kinderopvang is volgens de geïnterviewde mannen dan ook een stoer beroep waarmee je moet kunnen omgaan met uitersten. Enerzijds de onvoorwaardelijke waardering en high-fives van kinderen.

Anderzijds binnen de eigen vriendenkring een schaterlach en de opmerking: "poepluiers is toch niets voor mannen" naast je neer kunnen leggen.

Randvoorwaarden op de schop

Met diversiteit laat je kinderen zien hoe je je op verschillende manieren staande kunt houden in de wereld. Ook mannen spelen daarin een rol

**‘De opmerking
“poepluiers is
toch niets voor
mannen” moet
je naast je neer
kunnen leggen’**

tijdens de kinderjaren. Uit de interviews blijkt dat de meeste mannen in de kinderopvang zijn gaan werken door stimulatie vanuit hun directe omgeving. Mondjesmaat lijken mannen zo pedagogisch professional te worden. We gaan niet meer mannen in de kinderopvang krijgen of behouden met nog een krantenartikel of een campagne. Maar hoe dan wel? Randvoorwaarden moeten op de schop. Het begint al bij het beroepscompetentieprofiel en opleidingsliteratuur binnen het pedagogisch werk. Deze barsten van de vrouwelijke schrijfvormen. Zelden kom je het woordje 'hij' tegen. Daarnaast is de beeldvorming die de media neerzet een sterke norm voor de maatschappij. De media mag volgens de geïnterviewden meer diversiteit in de kinderopvang omarmen, waaronder mannen die werken in de sector.

Korte of lange termijn

Tot slot wil ik de maatschappij uitdagen om met een serieuze blik te kijken naar de diversiteitsbasis die kinderen meekrijgen in

BIOGRAFIE

Rick zet zich met Rick in de kinderopvang in voor de ontwikkeling van jongens binnen de kinderopvang en het onderwijs. Voor het pedagogisch werkveld is hij gesprekspartner als het gaat over de man als professional in een pedagogische context. Met Rick in de kinderopvang verzorgt hij advies, coaching en training.

de kinderopvang. Krijgen we met oplossingen op korte termijn meer mannen binnen de kinderopvang? Of moeten we ons goed buigen over de sector om gegronde besluiten te nemen die op de lange termijn voor verandering zullen zorgen. Denk bijvoorbeeld aan de kinderopvang als publieke voorziening; dit kan mogelijk zorgen voor meer werkgelegenheid, meer ontwikkelkansen en een beter salaris. Zo zullen volgens de geïnterviewden meer mannen geneigd zijn om te kiezen voor het beroep van pedagogisch professional. Ik zie kansen. Jij ook?

Tekst: Rick in de kinderopvang – Rick Ploemen

“Ik ben het zat altijd de vervelende taken te doen”

De deur van mijn kantoor vliegt open. Ietwat geërgerd kijk ik op, recht in het woeste gezicht van Leny. “Nu ben ik er echt klaar mee!” snuift ze. “Ze zoekt het maar uit, ze weet toch alles beter!”

Ze heet Mirjam. De kartrekker van groep blauw is ze. Een pittige tante met een harde lach. Je hoort haar vaak boven alles uit. Mirjam kan goed delegeren. Ze is heel sociaal, dus oudergesprekken en rondleidingen gaan haar geweldig af. Op de groep is ze in haar element als alles gaat zoals zij wil.

Leny daarentegen is een stille kracht. Een ontzettend harde werker, iemand die je wat minder gauw hoort, maar van grote waarde is voor de rust op de groep. Leny bewaakt het dagritme, is creatief en zorgt ervoor dat alle kinderen aandacht krijgen. Ze is toegeeflijk, vindt de ideeën van Mirjam vaak leuk en gaat er dan meteen mee aan de slag. De dames zijn dikke vriendinnen. We hebben al eens besproken dat ze moeten zorgen dat werk en privé niet door elkaar gaan lopen. Collega's die ook buiten het werk veel met elkaar optrekken, moeten hun professionaliteit op de groep behouden.

Maar die lijn is zo dun, en nu is Leny het zat. Dikke tranen biggelen over haar wangen. Ze moet eigenlijk terug naar de groep, waar Mirjam nog niet doorheeft wat er aan de hand is. We horen haar al aankomen op de gang. Weer vliegt de deur open. “Hoe ist? Kom je

nou nog? Ik ben die hele verschoonronde alleen aan het doen!” Pas dan ziet Mirjam het gezicht van Leny. Ze schrikt ervan. Ik geef aan dat Leny zo komt, en dat ik graag met beiden even om de tafel wil. Dat kan pas na werktijd, dus ze zullen de middag met elkaar door moeten. Leny kalmeert wat en gaat dan weer aan de slag. De kinderen bieden genoeg afleiding.

Later die middag komen we bij elkaar. Ik vraag Leny uit te spreken wat haar dwars zit. Dat vindt ze lastig, maar uiteindelijk komt het dan toch: “Mirjam beslist alles. Ze luistert niet eens naar wat ik voorstel. Ik heb ook leuke ideeën!

Iedereen die als professional werkt, doet dat vanuit een bepaalde passie voor kinderen. Het gemeenschappelijk doel is dat dat we kinderen willen laten groeien en bloeien. We moeten als kinderopvangsector anders denken over verschillen binnen een team. Iedereen heeft zijn eigen kwaliteiten en kan elkaar aanvullen. Je moet wel die kwaliteiten zien van elkaar! Pas dan kun je ze benutten en het team verrijken. Dit straalt je vervolgens ook uit naar de kinderen.

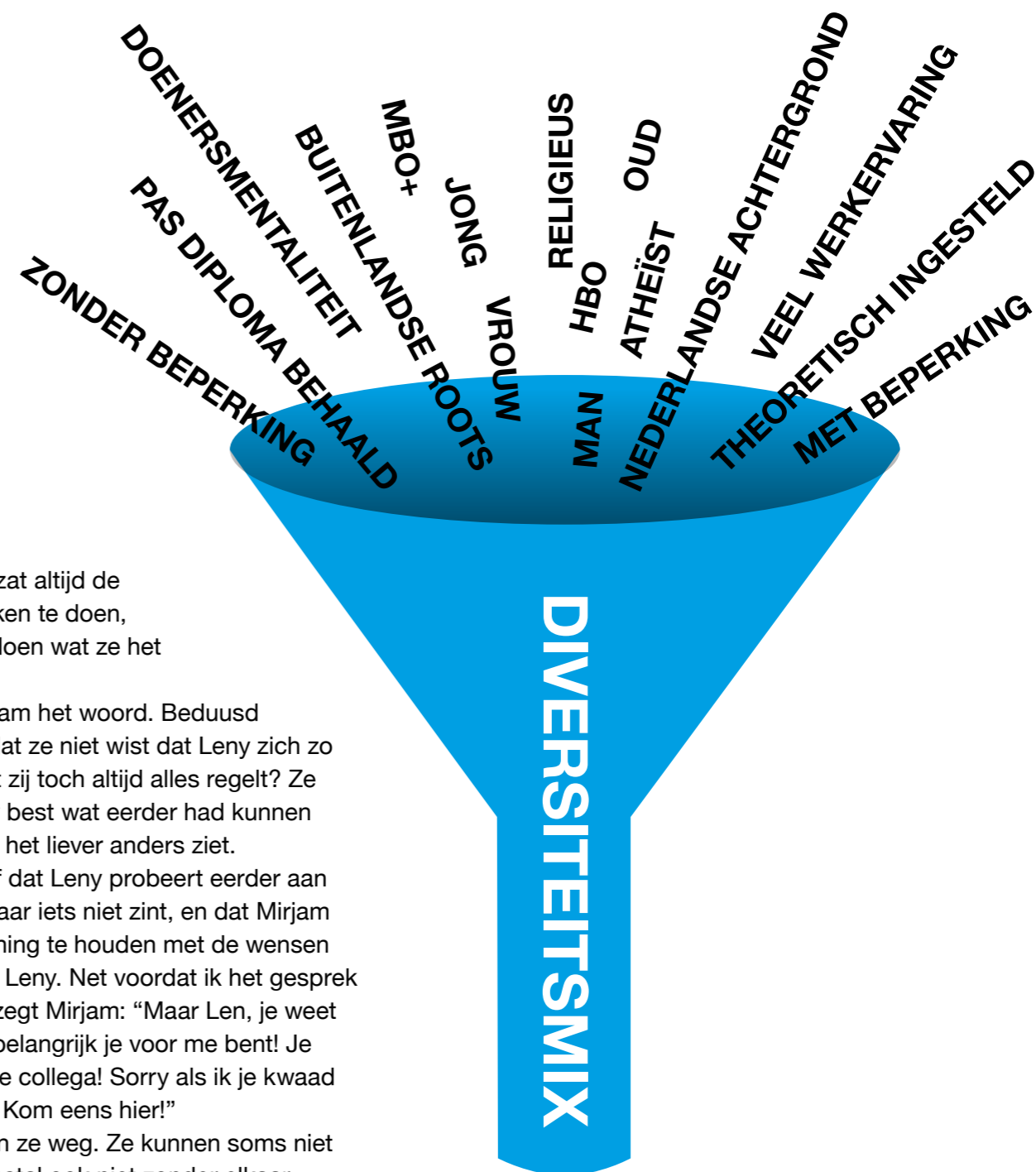
En ik ben het zat altijd de vervelende taken te doen, zodat zij kan doen wat ze het leukst vindt!”

Dan krijgt Mirjam het woord. Beduusd geeft ze aan dat ze niet wist dat Leny zich zo voelde. En dat zij toch altijd alles regelt? Ze vindt dat Leny best wat eerder had kunnen zeggen dat ze het liever anders ziet.

We spreken af dat Leny probeert eerder aan te geven als haar iets niet zint, en dat Mirjam probeert rekening te houden met de wensen en ideeën van Leny. Net voordat ik het gesprek wil afronden, zegt Mirjam: “Maar Len, je weet toch wel hoe belangrijk je voor me bent! Je bent m'n liefste collega! Sorry als ik je kwaad heb gemaakt. Kom eens hier!”

Omarmd lopen ze weg. Ze kunnen soms niet met maar meestal ook niet zonder elkaar.

Vanessa, leidinggevende op een kinderdagverblijf



+ IDEALE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN PEDAGOGISCH KLIMAAT

= PERFECTE WERKOMGEVING KINDEROPVANG

Culturele diversiteit

Binnen de kinderopvang heb je te maken met vele culturen. Hoe kan je nu als professional cultuur sensitief werken? Hierover spraken we met Diana Turkenburg-de Haan. Diana is pedagogisch professional en daarnaast intercultureel coach.

Bij Nederlandse 'verschillen' is het makkelijk schakelen voor een Nederlandse pedagogisch professional. Krijg je te maken met verschillen die cultuur overstijgend zijn dan moet je cultuur sensitief werken. "Dat betekent dat je kennis moet hebben van de andere culturen. Daarnaast moet je je bewust zijn hoe jij zelf naar ouders & kinderen kijkt", zegt Diana. Cultureel sensitief werken is niet iets wat je in een thema moet aanpakken dat een keer per jaar aan bod komt. Het hoort er altijd bij en zou vanzelf moeten gaan, het is onderdeel van het dagelijks handelen.

Diana gaat verder met praktische tips: "Voor de kinderen is het belangrijk dat de materialen en de inrichting herkenbaar zijn. Kijk goed naar wat voor boekjes je hebt. Komen daar alleen maar papa's, mama's en kinderen voor als gezinssamenstelling? Liggen er in de poppenhoek alleen maar licht gekleurde poppen? Of in de eethoek bestek (terwijl er kinderen uit Azië zijn die met stokjes eten?). Zorg dat je aansluit bij wat de kinderen thuis zien en laat de andere kinderen ook kennismaken met deze werelden. Er is meer dan alleen de Nederlandse cultuur. Laten we dat vooral omarmen en als een verrijking zien. We zijn met z'n allen op deze wereld!"

"Naar ouders toe is het heel belangrijk dat ze zich 'thuis' voelen", vindt Diana. "Maak bijvoorbeeld een familiemuur. Hang een wereldkaart op, plak daarop de foto's van de gezinnen en trek een lijntje naar het land waar ze vandaan komen. Voor ouders en kinderen herkenbaar en leuk om te zien. Om het thuisgevoel te creëren is het ook belangrijk dat je in gesprek gaat met de ouders. Een voorbeeld is dat ik ouders had die hun kinderen bij de kinderopvang in het moederland moesten afgeven via een kiss & ride. Als je dat weet, kun je plaatsen waarom ze hun kind bijvoorbeeld altijd over het hek afzetten. Vervolgens kun jij ook uitleggen waarom het kind normaalgesproken op dit kinderdagverblijf binnen gebracht mag worden door de ouders", vertelt Diana. Communicatie is dus essentieel. Soms handel je zonder dat je er erg in hebt met vooroordelen. Dit moet je proberen uit te zetten. In haar workshops stelt Diana de volgende vraag centraal: 'Met welke bril kijk jij naar de wereld?'. Hierin gaat ze ook in op wat jij als professional kan doen, hiernaast 5 tips:

1 Kijk naar **overeenkomsten** in plaats van verschillen

2 Probeer een **thuisgevoel** te creëren voor kinderen en ouders

3 Benader iedereen met een **open** houding

4 Spreek **verwachtingen** naar elkaar uit

5 Blijf **bouwen** op successen

Hoe denkt de pedagogisch professional over dit onderwerp?

Werken in een divers team:

'Als we ieders kwaliteiten inzetten worden we samen een sterker team' *Linda*

'Diversiteit is belangrijk omdat we van elkaar kunnen leren, op ieder vlak. Niemand is hetzelfde en daarom is iedereen uniek in zijn manier van werken, leven, ergens tegenaan kijken. Iedereen heeft eigen opvattingen. Het zorgt ervoor dat we samen een bredere kijk op dingen kunnen hebben.' *Birgit*

'Diversiteit is belangrijk. Wat wel een must is, is dat de pedagogische visie gelijk wordt uitgedragen door ieder teamlid. De opvoedingsdoelen en middelen behoren zo te zijn dat de ontwikkeling en groei van het kind de hoogste prioriteit heeft. Ongeacht de diversiteit van de groep of het team.' *Wilma*

'De maatschappij is inclusief, dus wij ook!'

Mannen in de kinderopvang:

'Meer mannen zijn welkom in de kinderopvang. Zij spelen anders met jongens en hebben ook een andere mening over "druk" gedrag.' *Mieke*

'Bij mijn organisatie is de verhouding mannen/vrouwen 46/54 en je merkt dat de dynamiek op en in de groep anders is, positiever.' *Mariska*

Leeftijd:

'Een ouder iemand beschikt over meer levenservaring en kan deze inzetten om op zijn manier bij te dragen aan het pedagogisch klimaat.' *Jenny*

'Soms zie je mensen die vinden dat iets op een bepaalde manier hoort omdat ze dat allang zo doen.' *Nicole*

Opleiding:

'Als je werkt met een team dat verschillende opleidingen heeft gevolgd vul je elkaar aan vanuit je eigen kwaliteiten en kijk op de dingen.' *Mieke*

'Als de visie, het pedagogisch beleid en het kind centraal staan is dit oké. Belangrijk is dat er met hart en ziel wordt gewerkt.' *Wilma*

Culturele achtergrond:

'We leven in een multiculturele samenleving, daarom is het goed als het team ook multicultureel is. Zo kan je vanuit elke achtergrond kinderen beter leren begrijpen.' *Bobby*

'De maatschappij is inclusief, dus wij ook!' *Mieke*

'Door verschillende culturen kun je verschillende invalshoeken belichten.' *Lativa*

Verschillen op de groep:

'Respecteer kinderen en ouders en probeer ze te begrijpen. Bekijk welke achtergrond ze hebben, en dan niet alleen qua cultuur, ook qua opleiding, werk, stad/dorp etc.' *Marjolein*

'Luisteren, observeren en respecteren. Door de overeenkomsten te benoemen in plaats van de verschillen te zien, respecteer en accepteer je alle kinderen en hun ouder(s).' *Mariska*

'Je wilt kinderen leren dat iedereen uniek is en er mag zijn.' *Bert*

'Als professional geef je het goede voorbeeld. Je geeft kinderen, ouders en collega's de ruimte om te zijn wie ze zijn.' *Erica*

Wat heb je als professional nodig?

'Een managementteam dat inziet dat diversiteit belangrijk is en daar actief op inspeelt in zijn beleid.' *Irma*

'Goede gesprekken tijdens een groeps- of teamoverleg zijn belangrijk. Je moet je verdiepen in de ander. Ook fijn als een coach meekijkt.' *Sarah*

'Een leidinggevende die kennis en ervaring heeft van diversiteit in een team en op de groep. Die met hart en ziel betrokken is en geen oordeel heeft. Je moet oprechtheid en vertrouwen uitdragen.' *Wilma*

'Belangrijk is dat je een open houding hebt. Laat je verrassen. Kijk wat je allemaal kunt doen samen, waar je kan komen samen.' *Dina*

Diversiteit:

'Moet meer normaal worden, dan hoef je er ook niet over te praten.' *Joelle*

'Er is geen samenleving zonder diversiteit. Daar kunnen mooie dingen uit komen door goed samen te werken en naar elkaar te luisteren en vooral elkaar te respecteren.' *Birgit*

Aanbevelingen

PPINK is van mening dat de kinderopvang meer kan met diversiteit, daarom komen wij met de volgende aanbevelingen:

Professionals:

Ben je bewust van je eigen vooroordelen! Probeer zoveel mogelijk alles te benaderen met een open en nieuwsgierige houding. Luister actief naar de ander en verplaats je in een ander. Wees daarnaast bereid om van elkaar te leren en elkaar te ondersteunen. Dit alles klinkt makkelijker dan dat het is! Bewustwording van dit alles is al een eerste stap. Als professional ben je hierin niet alleen. Je hebt je team en betrek ook ouders en/of familieleden hierbij. Laat ouders bijvoorbeeld voorlezen, liedjes zingen.

TIP

- Boek 'Samen verschillend' van Anke van Keulen en Elly Singer
- Prentenboek 'Waar is mijn noedelsoep?' van Chee-Han en Reza Kartosen-Wong

Werkgevers:

Wees je bewust van het belang van diversiteit in de kinderopvang en de maatschappelijke rol hierbij. Zet hierbij diversiteit op de agenda van de organisatie (missie en visie). En bij de samenstelling van een team kan gelet worden op diversiteit binnen een team, al kan dat een uitdaging zijn in tijden van arbeidskrapte.

TIP

- Barometer culturele diversiteit

www.cbs.nl/nl-nl/arbeid-en-inkomen/arbeid-en-sociale-zekerheid/barometer-culturele-diversiteit

Hiermee kunnen werkgevers inzicht krijgen in de culturele diversiteit van hun organisatie.

PPINK:

Als beroepsvereniging zijn we bezig met de professionalisering van het vak. Daarom willen we werken aan de beeldvorming rondom dit onderwerp. Daar waar het kan zullen we dit aangrijpen. Daarnaast zal PPINK de opleidingen stimuleren ook te werken aan de beeldvorming. Ter inspiratie wil PPINK goede voorbeelden gaan verzamelen m.b.t. diversiteit.

Dat was het! Vond je het interessant? Heb je vragen of wil je er iets over kwijt? Mail ons op info@ppink.nl of laat je reactie achter op een van onze socialmediakanalen.

‘Bewustwording van dit alles is al een eerste stap’



Wist je dat...

- PPINK is opgericht voor en door Pedagogisch Professionals?
- je lid kunt worden als je bevoegd bent om op de groep te staan?
- Pedagogisch beleidsmedewerkers en coaches sinds juni 2020 ook lid kunnen worden?
- PPINK haar leden maandelijks een gratis webinar biedt?
- Insite de naam is van het ledenplatform van PPINK?
- je op het ledenplatform alles kunt vragen, maar ook gewoon lekker kunt rondneuzen?
- PPINK steeds meer leden krijgt die door hun werkgever lid zijn gemaakt?
- zo'n lidmaatschap een collectief lidmaatschap heet?
- we ook een leuke website hebben waar je dit en meer kunt vinden?

www.ppink.nl

BEROEPSVERENIGING

