

# HANDREIKING

## DIVERSITEIT, GELIJKWAARDIGHEID EN INCLUSIE (DGI) IN DE KINDEROPVANG

*Mehrnaz Tajik en Maryse Broek*





## Inhoudsopgave

Inleiding	Pagina 4
Algemene do's & don'ts	Pagina 6
Medewerkers	Pagina 7
Kinderen	Pagina 12
Ouders & verzorgers	Pagina 22
Colofon	Pagina 25



*“Et ne fut jamais au monde deux opinions pareilles, non plus que deux poils ou deux grains. Leur plus universelle qualité, c’est la diversité.”*

*(“Nooit in de wereld zijn twee adviezen gelijk, net zo min als twee haren of twee graankorrels. Het meest universele kwaliteit is diversiteit.”)*

Michel Eyquem de Montaigne  
Frans essayist en filosoof 1533-1592



## Inleiding

Afgelopen jaren hebben we in de branche kinderopvang meerdere bijeenkomsten, artikelen en overleggen gewijd aan hoe we de branche meer divers en inclusiever kunnen maken. Richting medewerkers, kinderen, ouders en alle organisatieleden. Er bleken nog veel (praktische) vragen te zijn vanuit kinderopvangorganisaties. Ook voor de gastouderopvang is dit een belangrijk onderwerp met haar diverse groep opvoeders en kinderen. Niet alle tips zijn toepasbaar in de gastouderopvang, maar met name richting kinderen en opvoeders hopen wij dat ook gastouders en bureaumedewerkers hier inspiratie op kunnen doen. We hopen dat de handreiking tevens een kleine bijdrage levert aan het gevoel van urgentie vanuit de Ministeries waar de kinderopvangsector mee samenwerkt. Dit onderwerp zou stelselmatig een plek dienen te hebben op de agenda's van belangrijke bestuurlijke overleggen.

## Urgentie

Dit terwijl het belang en de urgentie heel groot zijn. Hieronder lichten wij dit toe:

- Discriminatie en racisme is in alle landen aan de orde. Ook in Nederland. Meerdere groepen mensen worden nog altijd gediscrimineerd in ons land op basis van sociaaleconomische positie, etnische en culturele afkomst, seksuele voorkeur, gender, fysieke of mentale ondersteuningsbehoeften. In het VN-verdrag over de rechten van het kind (1989) staat benoemd dat 'kinderen recht hebben om zich te ontplooiën in een omgeving die gekenmerkt wordt door respect voor diversiteit en gelijkwaardigheid'. Ook vanuit de kinderopvang hebben wij een plicht om deze rechten van het kind na te leven.
- De belevingswerelden van mensen uit verschillende groepen (qua afkomst en/of sociaal economische status) staan altijd en overal ter wereld helaas ver uit elkaar. Met toename van maatschappelijke problemen, zoals meer armoede, epidemieën of natuurgeweld, worden de verschillen alleen maar groter. Aandacht en actie m.b.t. kennismaking tussen verschillende mensen en werelden dient altijd en overal urgent te zijn.
- Discriminatie, onbegrip, haat en geweld vindt haar wortels in het niet in staat zijn te verbinden met de ander. Door je buiten de groep of samenleving geplaatst te voelen, ontstaat een veel grotere kans op agressie richting die groep of samenleving. Pedagogisch professionals in de kinderopvang zijn goed in staat om jonge kinderen sociale interactievaardigheden bij te brengen en kinderen leren zich te verbinden met anderen.
- Maatschappelijke problematiek van alledag, zoals personeelstekorten, schooluitval, huiselijk geweld, eenzaamheid, en nog veel meer, kan in gezamenlijkheid (gedragen door verschillende groepen in de samenleving) veel effectiever worden bestreden. Ook de kinderopvangsector speelt een belangrijke rol in het aangaan van maatschappelijke problematiek.
- Competenties ontwikkelen om beter te werken met families van verschillende etnisch-culturele of socio-economische achtergronden zijn ook noodzakelijk voor het versterken van de algemene kwaliteit van de kinderopvang. Door bewust met diversiteit in alle betekenissen van het woord bezig te zijn, verhoog je de kwaliteit van werken en leven voor medewerkers, kinderen, opvoeders en in de buurt.



Zie voor meer inspiratie: Ana del Barrio Saiz en Anke van Keulen, (2021). Digitale Kaartenset. We zijn samen verschillend, op basis van het boek Samen verschillend. Kaartenset nummer 'We zijn verschillend 1.3. Waarom diversiteit bespreekbaar en zichtbaar maken?' Gratis te downloaden bij [Anna del Barrio](#) en [Mutant](#)

Bezoek het [Expertisecentrum](#) voor meer inspiratie over waarom aandacht voor diversiteit en inclusie:



## De rol van de kinderopvang: acceptatie en geborgenheid centraal

De kinderopvang is veelal een eerste samenleving waar kinderen mee in aanraking komen ná het gezin en de familie. Dat betekent dat we in deze groep 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 samenlevingen waar kinderen terecht komen: de basisschool, middelbare school, het hoger onderwijs en uiteindelijk de echte samenleving. De bouwstenen liggen bij de gezinnen in samenwerking met de kinderopvang.

Tegen (jonge) kinderen zeggen: ‘we zijn allemaal gelijk’ of ‘we mogen niet discrimineren’ heeft weinig zin. Het zijn lege woorden, waarvan de betekenis zich nog moet gaan invullen op latere leeftijd. Het juiste voorbeeldgedrag is de sleutel. Een kind ziet het direct of een volwassene geen enkel onderscheid maakt in de benadering richting anderen of zich juist ineens anders gedraagt. Een kind merkt het of eventuele verschillen geïnteresseerd en waarderend worden benaderd.



***“Kinderen ervaren al op jonge leeftijd vooroordelen. Door alle subtiele en soms minder subtiele boodschappen hebben ze een beeld van wie er ‘succesvol en geliefd’ is in onze samenleving. Discriminatie beïnvloedt kinderen in hun identiteitsontwikkeling, in hun zelfbeeld, in hun welbevinden, in hun motivatie tot leren.”***

Wilma Schepers (2021). Werken aan diversiteit, BBMP, p 15 – 17

Wij zijn er van overtuigd dat het begint met elkaar ontmoeten en open verkennen wie je bent en wat eenieder meebrengt. Door als pedagogisch professional en manager zelf actief geïnteresseerd te zijn in de cultuur of de achtergrond van je collega's, de kinderen en van ouders, leren kinderen dat dit een normale gang van zaken is. Het is goed voorbeeldgedrag. Vraag, praat, leer van elkaar en wordt vertrouwd met elkaar. Dat geldt niet alleen voor kinderen en volwassenen met een andere culturele achtergrond of een andere geloofsovertuiging. Leer kinderen dat iederéén er net iets anders uit ziet en dat het overal een beetje anders gaat thuis. Deze manier van elkaar benaderen is mogelijk in iedere organisatie, in elk dorp en in iedere stad en hier hoeven we niet mee te wachten. Begin vandaag!

### Doel en gebruik van de handreiking

De handreiking is opgedeeld in drie kernen: medewerkers, kinderen en ouders/opvoeders. Deze kunnen los van elkaar en in gezamenlijkheid worden gelezen. Daarin geven wij tips die zowel praktisch zijn als houvast geven voor verdieping. Het document bevat links naar sites, handreikingen en experts om verder aan de slag te kunnen. Deze verdieping is van belang om blijvend aandacht te besteden aan deze manier van denken en werken.

Tot slot is het belangrijk om te benadrukken dat de lijsten, tips en verwijzingen geenszins volledig of uitputtend zijn. Er is (gelukkig) nog veel meer informatie en houvast beschikbaar en er komt ook steeds meer bij. Vandaar dat er voor is gekozen om dit boekje alleen digitaal uit te brengen, zodat dit als ‘levend document’ gemakkelijk bijgewerkt kan worden.

\* Onder pedagogisch professional verstaan wij ook gastouders.



## Algemene do's & dont's

### Do's:

- Samen met ouders bespreken en samen nadenken hoe aandacht te geven aan thuiscultuur en de thuistaal van kinderen.
- Aandacht voor overeenkomsten en verschillen inbedden in dagelijkse programma.
- Blijvend reflecteren met elkaar als team en met ouders over diversiteit en inclusie.
- Eerst aandacht voor overeenkomsten en verbinding creëren.
- Let bij de inrichting, het speelgoed en de boeken op dat het niet stereotyperend is en herkenbaar is voor het kind.
- Praten over verschillen vanuit gelijkwaardigheid. Alle verschillen zijn oké, interessant en even waardevol.
- Ingaan op vragen van kinderen over verschillen.
- Ingaan op opmerkingen (van kinderen) die discriminerend of kwetsend kunnen zijn.

### Don't:

- Eenmalig aandacht besteden aan een cultuur.
- Vooral nadruk op verschillen, kinderen van andere cultuur in het 'zonnetje zetten'. Daarmee geef je het kind het gevoel dat het een uitzondering is of een attractie.
- Ontkennen dat er verschillen zijn, ontkennen dat er onderscheid wordt gemaakt of zeggen dat iedereen onbevooroordeeld en kleurenblind is. Hiermee negeer je de eigenheid en identiteit van kinderen en geef je onbewust de boodschap dat verschillen er niet mogen zijn. En kun je ook niet inspelen op de mogelijkheid dat er een andere aanpak nodig kan zijn bij verschillende groepen.
- Vermijden van vragen van kinderen over verschillen: zoals huidskleur, hoofddoek, lichamelijke ondersteuningsbehoeften, overgewicht, enz.
- Strikte regels die geen rekening houden met achtergrond en thuistaal van ouders, zoals het niet mogen spreken van de moedertaal.
- Wanneer je iets weet over de achtergrond van ouders, kun je er niet vanuit gaan dat alle ouders van die cultuur of religie hetzelfde handelen of dezelfde normen en waarden hebben. Ook als je je wilt verdiepen in een cultuur van de ander, is het belangrijk om open te staan voor het individuele verhaal van de persoon.



# Medewerkers

## Aannamebeleid

Een organisatie kan groeien op gebied van visie, professionalisering, bewustwording en D&I, wanneer er verschillende perspectieven en talenten zijn. (Kramer, 2021)

***“Teams met meer diversiteit zijn creatiever en hebben een hoger probleemoplossend vermogen omdat teamleden denken en handelen vanuit verschillende perspectieven en ervaringen.***

Verbeek (2009). Samen verschillend

Diverse teams zijn creatiever en hebben een hoger probleemoplossend vermogen omdat teamleden denken en handelen vanuit verschillende perspectieven en ervaringen. Om deze reden is diversiteit in het personeelsbestand in alle lagen van de organisatie van belang. Door divers personeel kunnen blinde vlekken aan het licht komen en zorgt dat alle ouders en kinderen vertegenwoordigd worden. ‘Hoe gemengder het team, hoe meer de opvattingen naar elkaar toe groeien’ (verbeek, 2009, in Samen Verschillend. “Diverse teams zijn beter in staat in te spelen op behoeften van een diverse klantenkring en vergroten de toegang tot nieuwe markten. De kans is groter dat een bedrijf beter aansluit op ontwikkelingen in de samenleving.” [Kennisdokument ‘Divers Werven en Selecteren’ (maatschappelijkekinderopvang.nl)]

Maar of het lukt om bedrijven diverser te maken, hangt veelal af van de wervings- en selectieprocedures. Verschillende onderzoeken wijzen uit dat de wervings- en selectieprocedures vaak niet voldoende divers en inclusief zijn en daardoor vooral medewerkers aantrekken waarvan de achtergrond en kenmerken overeenkomen met het profiel van het zittend personeel. Bedrijven die meer diversiteit willen, maken vaak niet duidelijk dat daar in de organisatie ruimte voor is. Het gebrek aan diversiteit komt naar voren in de uitstraling van het bedrijf. De digitale kanalen geven bijvoorbeeld via foto’s en illustraties meestal een te eenzijdig beeld van het personeel. Mensen die zich niet gerepresenteerd zien in de uitingsvormen van het bedrijf verwachten daardoor niet te passen in de teams. [Kennisdokument ‘Divers Werven en Selecteren’

Ook voor de kinderen en ouders heeft meer diversiteit in het personeel voordelen. Ouders van diverse achtergronden kunnen zich herkennen in het personeel en voelen zich makkelijker welkom. En doordat kinderen meer diversiteit zien, diversiteit van mensen, gebruiken, talenten, talen etc, geeft hen een breder beeld van de wereld en rolmodellen.



## Tips

- Kijk eens goed naar je team. Hoe divers is het team? Welke talenten, talen, leeftijden of andere diversiteit zit er nog niet in je team?
- In de kinderopvang is het één van de grootste uitdagingen om mannen op de groep te krijgen, je kunt hier samen met ouders, medewerkers en eventueel externe experts een plan van aanpak voor ontwikkelen.
- Bij vacatures kun je nadrukkelijk vermelden dat mensen met een diverse achtergrond welkom zijn. Let ook op het woordgebruik. Zie voor meer tips onderstaand Kennisdocument van de SER.
- Diverse uitstraling van organisatie op website en sociale media onder meer d.m.v. beeld en taal.
- Kijk zo breed mogelijk naar welke talenten en meerwaarde iemand heeft en welke aanvulling iemand is voor de organisatie.



Jitske Kramer (2021). *Deep democracy*. Boom uitgeverij Amsterdam.

Anke van Keulen en Elly Singer (2012). *Samen verschillend*. Pedagogisch kader diversiteit in kindercentra 0-13 jaar, gratis te [downloaden](#)

SER (2021) [Kennisdocument](#) 'Divers werven en selecteren':

## Teamvorming

Een team met diversiteit is niet meteen een inclusief team. Er is afstemming, goede begeleiding, een cultuur van verbinding en open communicatie voor nodig. Door samen afspraken te maken over de samenwerking en communicatie, kunnen onveilige situaties voorkomen worden.

## Tips

- Draag bewust zorg voor verbinding en ondersteuning binnen teams. Dit kan door b.v. maatjes leren, buddy projecten, teambuilding, verbindende werkvormen tijdens bijeenkomsten en vergaderingen, personeelsuitjes, enz.
- Je kunt gericht aandacht en uitgesproken waardering hebben voor gezamenlijkheid, collegialiteit en steun aan elkaar. Nadruk leggen op het teamgevoel, niet (alleen) de individuele opbrengsten.
- Het is essentieel om te zorgen voor een veilige sfeer, waarin iedereen zich durft uit te spreken. Hier heeft de leidinggevende een centrale rol in te vervullen.
- Creëer een cultuur waarin het benoemen van elkaars kwaliteiten meer gedaan wordt (Van Keulen & Del Barrio Saiz, 2010).
- Let erop dat je oog hebt voor uitsluiting, ongelijkheid en vooroordelen in een team en hier (onder begeleiding van een leidinggevende of externe vertrouwenspersoon of coach) het gesprek over aangaat.
- Ruimte bieden om conflicten en emoties uit te spreken (Samen Vershillend, hoofdstuk 6).
- Ga roddelen actief tegen. Roddelen geeft een onveilige sfeer binnen een team. Het kan zelfs een team uit elkaar drijven en de samenwerking saboteren. Bespreek met het team wat het effect van roddelen is op het gevoel van veiligheid binnen een team (Pijl, 2021).
- Je kunt afspraken met elkaar maken over 'hoe je met elkaar wil omgaan: rondom respect, elkaar ondersteunen en aanmoedigen, eigen verantwoordelijkheid nemen, naar elkaar luisteren. Dit kan in de vorm van een contract 'van een lerende organisatie' (Keulen & Del Barrio Saiz, 2010).



Anke van Keulen en Elly Singer (2012). *Samen verschillend*. Pedagogisch kader diversiteit in kindercentra 0-13 jaar.

Anke van Keulen & Ana del Barrio Saiz (2010). *Permanent leren*. Van zelfreflectie naar teamreflectie. Uitgeverij SWP Amsterdam.

DECET/ISSA [Brochure](#) 'Diversiteit en sociale inclusie. Een verkenning van competenties voor beroepen voor jonge kinderen':

Mandy Pijl (2022). Veel roddelen maakt het team kapot. [Kinderopvang Totaal](#), nr 12.

[JOIN THE JAM!](#) | Alles voor diversiteit en inclusie in organisaties

[Paper](#) over de voordelen van contact tussen de jongste en oudste burgers in de samenleving).





## Communicatie

In iedere organisatie is het belangrijk dat er aandacht wordt besteed aan het groepsproces, de samenwerking en interne communicatie. Een organisatie die aandacht besteedt aan inclusie, voorkomt uitstroom en uitval. Dit is niet alleen van belang voor medewerkers met een diverse achtergrond. Dit komt ten goede aan alle medewerkers en de organisatie in het geheel.

*“Het managen van diversiteit betekent niet het controleren of beheersen van diversiteit, ook niet het louter waarderen of opvijzelen van de diversiteit. Waar het wel om gaat is ieder personeelslid in staat te stellen optimaal te presteren, naar zijn of haar volle vermogen. Het voordeel van deze benadering is dat zo aandacht wordt gevraagd voor alle vormen van culturele en persoonlijke diversiteit binnen organisaties. Het managen van diversiteit betreft het gehele personeel, niet alleen de nieuwkomers.”*

Van Keulen (1996)

### Tips

- Onderzoek eens of de interne communicatie meer inclusief kan. Denk aan nieuwsbrieven, interne mails, intranet en website. In onze uitspraken en keuze van woorden en beeldgebruik, brengen we onbedoeld ons eigen wereldbeeld en blinde vlekken over. De kleine gids voor inclusief taalgebruik van het FD geeft een aantal tips hiervoor. Zie hieronder.
- Ook tijdens vergaderingen en besluitvorming, kan de methode van Deep Democracy, de wijsheid van de minderheid, worden ingezet. “Deep democracy gaat over een manier van besluiten nemen waarbij de wijsheid van de minderheid wordt meegenomen in het meerderheidsbesluit. Niet vanuit de gedachte dat we dwarsliggers moeten manipuleren en verleiden om zonder te veel morren het genomen besluit te volgen. Maar vanuit de overtuiging dat krachtige besluiten juist ontstaan als we de aanwezige diversiteit aan kennis, talenten, ervaringen en emoties combineren. Daarbij zijn conflicten essentieel en onvermijdelijk: zonder conflict kunnen organisaties en mensen niet groeien en zich ontwikkelen In een divers team is er is altijd iemand die iets ziet wat de rest niet ziet. Die afwijkende mening moet juist gehoord worden. Alle meningen en inzichten zijn van belang om het idee/besluit/beleid tot een hoger plan te tillen (Kramer, 2021).”
- Stimuleren dat personen met diverse achtergronden invloed uitoefenen op de organisatie middels deelname aan de OR, commissies of andere interne organen. Ook alle meningen en bezwaren meenemen (Kramer, 2021).



Jitske Kramer, 2021. Deep Democracy; De wijsheid van de minderheid. Boom uitgeverij Amsterdam.

Ronne Theunis (2022). [Een kleine gids voor inclusief taalgebruik](#). .

DECET [Brochure](#) 'Zin verlenen aan de praktijk': . Om een dialoog te stimuleren met beleidsmakers, teams, medewerkers om negatieve attitudes ter discussie te stellen en bestaande praktijkvoorbeelden van respect voor diversiteit te ontwikkelen.



## HR beleid

In het HR beleid kan expliciet aandacht worden besteed aan diversiteit en inclusie. Op deze manier spoor je discriminatie, pesterijen, uitsluiting en onuitgesproken gevoelens van 'er niet bij horen' op en kan er adequaat op worden gereageerd. Dit voorkomt uitstroom, ziekteverzuim en een negatieve sfeer binnen teams.

### Tips

- Neem bijvoorbeeld in het medewerkers tevredenheidsonderzoek vragen op die specifiek ingaan op diversiteit en inclusie, discriminatie, pesten, onveilig voelen en uitsluiting.
- Je kunt op meerdere manier mogelijkheden creëren om te praten over thuis/welkom voelen in het team. Dat kan tijdens een functioneringsgesprek met een leidinggevende, maar kan ook anoniem middels een vragenlijst. Zorg dat transparant is wat er met deze gegevens wordt gedaan.
- Creëer mogelijkheden voor het maken van meldingen. Zorg er dan voor dat er transparante en toegankelijke maatregelen en procedures zijn die voor alle medewerkers inzichtelijk zijn. Denk onder meer aan: gedragscodes, antidiscriminatiebeleid, klachtenregeling, vertrouwenspersonen
- Vanuit het management kun je medewerkersnetwerken actief faciliteren en ondersteunen.
- Denk ook aan het organiseren van PRIDE activiteiten.
- Exitgesprekken met medewerkers die de organisatie verlaten kunnen belangrijke inzichten opleveren voor organisaties en hun D&I beleid. Hoewel organisaties meestal vertrekredenen van medewerkers bijhouden, bijvoorbeeld via exitgesprekken, is er onvoldoende aandacht voor het uitvragen van de ervaren DGI op de werkvloer.



SER (2020). Van culturele diversiteit naar inclusie. [Charterdocument](#).

[Het moet wel werken](#). SER (2023). (ser.nl)

Anke van Keulen (1996). Het managen van diversiteit. Variatie in personeel biedt meerwaarde en kwaliteit. Handboek Management in de kinderopvang.

## Professionalisering in alle lagen (incl. leiderschap)

Bij professionalisering wordt vaak gedacht aan scholing van de pedagogisch medewerkers. Echter is scholing op alle lagen van de organisatie van belang. Dat betekent niet dat alle medewerkers hetzelfde aanbod moet krijgen, maar dat nagedacht moet worden over welk aanbod passend is voor elke afdeling en laag van de organisatie.

### Tips

- Vaak wordt het scholingsaanbod door het management bedacht waarop een open inschrijving volgt. Het gevolg is dat een scholing dan te algemeen is en medewerkers onvoldoende profijt hebben. Wanneer vooraf aan het bepalen van het scholingsaanbod bij medewerkers wordt geïnventariseerd waar zij behoefte aan hebben en op welke thema's zij zich willen ontwikkelen, kan er meer passende scholing worden geboden.
- Zorg voor variatie in de manier van scholen en in het niveau van opleiden. Denk bijvoorbeeld aan: diversiteit in teambuilding, intervisie, coaching en beeldcoaching, mentorprogramma's, buddyprojecten en maatjes leren.
- Het commitment van het topmanagement is onmisbaar voor een succesvol beleid voor diversiteit en inclusie. Het management zal open, duidelijk en consistent uit moeten dragen dat diversiteit en inclusie belangrijk zijn. Zonder de inzet van topmanagement wordt dit niet serieus genomen en kan het zelfs een negatieve invloed hebben.
- Scholing over inclusief leiderschap voor leidinggevendden: zij leren om verschillen te (h)erkennen, ermee om te gaan, te bespreken en het team ermee te leren omgaan.
- Vastleggen van inclusief leiderschap en vakmanschap als kerncompetenties waarop managers ook worden beoordeeld.



## Tips (vervolg)

- Laat een lid van de directie en/of Raad van Bestuur diversiteit in zijn/haar portefeuille opnemen, het onderwerp omarmen en zich er hard voor maken.
- De top van het bedrijf kan actief contact onderhouden met medewerkers(netwerken) die met diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie bezig zijn en hun periodiek om informatie vragen.
- Geef sturing aan het diversiteitsbeleid en houd in de gaten of de diversiteitsdoelstellingen worden behaald.



SER (2020). Van culturele diversiteit naar inclusie. [Charterdocument](#).

## Inrichting

Het start met in kaart brengen of de locatie voldoende voorzieningen heeft voor medewerkers met uiteenlopende behoeften en onderzoeken waar er mogelijkheden liggen om aan deze behoeften te voldoen.

## Tips

- Is de locatie rolstoeltoegankelijkheid? Bezie hoe het kantoor en de opvanglocaties toegankelijk gemaakt kunnen worden voor mensen met een lichamelijke ondersteuningsbehoefte. Denk aan lift, hellingen, deuren, toilet.
- Zie voor tip voor de inrichting met betrekking tot onder meer culturele diversiteit het kopje 'De inrichting weerspiegelt de diversiteit van de maatschappij' bij het hoofdstuk over kinderen.
- Is er een geschikte kolfruimte en rustplek op iedere locatie? Voldoet deze aan alle vereisten zoals bijvoorbeeld een koelkast, een deur die op slot kan en raambedekking? Draag je actief de rechten en plichten uit van vrouwen m.b.t. kolven?
- Zorg voor een verschoningskussen waar man en vrouw allebei makkelijk bij kunnen.
- Zorg voor genderneutrale toiletten.

## Eten

Eten is een onderwerp waar niet meteen aan gedacht wordt bij inclusie. Echter medewerkers en kinderen kunnen zich ook erg buitengesloten voelen als zij niet kunnen mee eten en degene zijn die als enige niets kan eten.

*“De Nederlandse voedselcultuur moet niet worden gezocht in het verleden, maar in de toekomst en wordt gemaakt door iedereen die hier is.*

Samuel Levie en Joris Bijdendijk en Joris Lohman (Parool, 2019)

## Tips

- Kijk naar het aanbod van eten in de kantine of tijdens bijeenkomsten/vergaderingen/ trainingen/ teamdagen/feesten. Is er divers aanbod? Kan iedereen mee eten? Denk dan bijvoorbeeld aan opties voor mensen die vegetarisch/veganistisch, glutenvrij, lactosevrij, halal eten. Veganistische opties zijn ook geschikt voor vegetariërs, mensen met een lactoseallergie/intolerantie en mensen die halal eten.



# Kinderen

## Positieve benadering

Alle kinderen worden met respect bejegend ongeacht achtergrond, taal, sociale status, etniciteit, huidskleur, capaciteit of andere kenmerken. En er wordt van de positieve bedoelingen van het kind uitgegaan. Nadruk ligt niet op wat kinderen niet kunnen, maar op wat kinderen wel kunnen. Hoe wordt met kinderen contact gemaakt en gesproken? Let ook op hoe er over de kinderen gesproken wordt. Is dat met respect en op een positieve manier?

*“Hoe mooi is het dat kinderen op de kinderopvang zich nooit hoeven af te vragen waar ze naartoe kunnen voor een knuffel, liefde of steun. Die krijgen ze gewoon van de pedagogisch professionals op de groep”*

Positiviteit.nl

## Tips

- Alle namen zijn mooi en met zorg uitgekozen door de ouders. Reageer dan ook positief op alle namen. In plaats van te reageren met ‘wat een moeilijke naam’. Let op de uitspraak en de spelling. Zorg dat je de naam altijd goed schrijft.
- Sommige gedragingen worden door cultuur anders gewaardeerd. In sommige culturen is het beleefd om niet aan te kijken. In sommige culturen is het onbeleefd als kinderen kritische vragen stellen. Let op met welke bril je gedrag van een kind beoordeelt. Is het karakter of aangeleerd?
- Let op welke aannames je doet, die kinderen het gevoel van buitensluiten kunnen geven. Bijvoorbeeld wanneer er na de zomer aan de kinderen wordt gevraagd ‘waar ben je op vakantie geweest?’ Sommige kinderen gaan niet op vakantie en kunnen zich dan buitengesloten voelen of schamen.



Elly Singer en Loes Kleerekoper (2009). Pedagogisch kader 0-4 jaar. Hoofdstuk 7

Ana del Barrio Saiz en Anke van Keulen, (2021). Digitale Kaartenset ‘We zijn samen verschillend’. Kaartnummers: 1.5 Hoe begin je? En 3.0 Kinderen en diversiteit (6 kaarten). Gratis te downloaden bij [Anna del Barrio](#) en [Mutant](#)

Early Years blog | [Heb je een leuke vakantie gehad, thuis?](#)

Expertisecentrum—[diversiteit & inclusie](#)



## PR

Is er bij de PR aandacht voor stereotypering, diversiteit en inclusief taalgebruik? In nieuwsbrieven en op de website kunnen organisaties onbedoeld de verkeerde indruk wekken. Dit heeft gevolgen voor welke ouders zich inschrijven, maar ook voor hoe tevreden, verbonden en gezien ouders zich voelen over/bij/door de organisaties. Wanneer de website meer diversiteit uitstraalt, worden ook meer groepen ouders en potentiële werknemers aangesproken.

### Tips

- Let op inclusief taalgebruik naar ouders toe op de website, nieuwsbrieven, mailcontact en het inschrijvingsformulier. Bijvoorbeeld: bij het inschrijvingsformulier wordt vaak gevraagd naar moeder in de eerste plaats en dan vader. Maar wat als een kind twee moeders of twee vaders heeft of 1 ouder of meerdere ouders/verzorgers? Ook is er niet altijd de mogelijkheid om de telefoonnummers van beide ouders in te vullen.
- Je kunt beide ouders/verzorgers (bv bij het inschrijfformulier) vragen hoe zij aangesproken willen worden. In ouderbrieven of mailcontact wordt vaak de moeder aangesproken met de achternaam van de vader. Terwijl vele moeders hun eigen naam houden.
- Je kunt ouders/verzorgers elk apart vragen *hoe* zij willen dat er met hen gecommuniceerd wordt. Zet andere communicatie - middelen in, zoals de telefoon, of Facetime, om kennis te maken als een persoonlijk gesprek niet mogelijk is.
- Loop de website en andere communicatiekanalen eens na: worden in alle teksten zowel vrouwen als mannen aangesproken? Vermijd daarbij stereotype beelden. Niet alle mannen houden van voetbal en barbecue. Zorg ervoor dat op de website en in andere communicatie-uitingen zowel mannelijke als vrouwelijke opvoeders te zien zijn.
- Nodig voor gesprekken over het kind nadrukkelijk beide ouders uit en spreek om en om met de vader en de moeder. Als je ouders samen ziet, maak dan met beiden contact en betrek nadrukkelijk beiden bij het gesprek. Geef mannen het gevoel dat zij ertoe doen. (Hoogeveen, Donkers & Bontje, 2018)



SER (2021) [Kennisdocument](#) 'Divers werven en selecteren'

Ronne Theunis (2022). [Een kleine gids voor inclusief taalgebruik](#).

Karin Hoogeveen, Ellen Donkers & Denise Bontje (2018) [Vaderbetrokkenheid](#).

## Jaarplanning

De Nederlandse feestdagen staan altijd op de kalender en de jaarplanning wordt aangepast naar die feestdagen. Maar staan er ook feestdagen op van andere religies en culturen? In hoeverre wordt rekening gehouden met de feestdagen?

### Tips

- Je kunt de kalender bijwerken door er ook belangrijke feestdagen voor andere religies en culturen op te zetten. Je kan bij de intake aan ouders vragen welke feesten zij thuis vieren en deze op de kalender zetten. Op zo'n speciale dag kan je ouders, kinderen en medewerkers feliciteren.
- Houd rekening met bepaalde dagen dat medewerkers een feestdag hebben (Offerfeest, Keti Koti, Ramadan, Suikerfeest, Kerstviering), door bijvoorbeeld geen algemene vergaderingen en trainingen op die dagen te plannen. Het zou ook gek zijn als er een vergadering is op kerstavond.
- Kijk eens met elkaar hoe inclusief de feesten zijn die nu gevierd worden. Zitten er elementen in die kwetsend of beledigend zijn voor bepaalde groepen mensen?
- Kunnen de feesten inclusiever door terug te gaan naar de essentie van het feest? Sint Maarten is bijvoorbeeld goed te combineren met Diwali, omdat beide feesten rond dezelfde tijd gevierd worden en bij allebei licht centraal staat. In de tijd van Sinterklaas en Kerst kan het thema breder getrokken worden naar algemeen Feest. Integreer in het thema de feesten die kinderen thuis vieren, zoals bijvoorbeeld Chanoeka.



Early Years Blog. [Inclusief onderwijs in een vrije school](#)

[Feest! Weet wat je viert](#). Catharijneconvent.nl



## Balans tussen autonomie en verbinding

Kinderen willen het gevoel van autonomie hebben. Het is één van de psychologische basisbehoeften. Ook de jongste kinderen willen het gevoel hebben dat ze gezien worden en ruimte krijgen voor hun autonomie. Wanneer kinderen met respect worden behandeld, draagt dit bij aan hun beeld over henzelf en de wereld.

In alle culturen wordt een balans gezocht tussen individuele verantwoordelijkheid (autonomie) en sociale verantwoordelijkheid (verbinding). Nederland blinkt uit in het stimuleren van autonomie maar minder in het stimuleren van verbinding.

### Tips

- Het is belangrijk om kinderen de ruimte te bieden om te kiezen waar ze willen spelen in de ruimte.
- Geef onder meer ook ruimte aan eigenheid tijdens knutselen, tekenen en schilderen. Laat vooral los wat het moet worden. Je kunt daarbij aan ouders uitleggen dat je graag de creativiteit van de kinderen de ruimte wilt geven. Vertel hoe het kind het heeft beleefd. Had het kind plezier? Heeft hij lekker geëxperimenteerd? Vertel over het proces in plaats van alleen over de opbrengsten.
- Wanneer je een baby/dreumes wil oppakken, is het van belang om eerst oogcontact te maken en te vertellen wat er gaat gebeuren. Hierdoor krijgt de baby op zijn niveau controle over de situatie. Steek dan je handen uit en wacht tot het kind reageert. Vaak steekt het kind ook zijn handen uit of leunt het naar je toe. Aan de non-verbale reactie zie je of het kind instemt met opgepakt worden. Zo kan er een wederkerige communicatie ontstaan en een balans tussen autonomie en afhankelijkheid die past bij baby's.
- Het is belangrijk om van jongs af aan in de interactievaardigheden en sociale vaardigheden van kinderen te investeren. Dat begint onder meer bij spelenderwijs het stimuleren van de executieve functies (die liggen aan de basis van de sociale vaardigheden). Zie voor meer informatie en oefeningen: [Executieve functies - SLO](#). Over zes interactievaardigheden in het algemeen onder meer: [Interactievaardigheden: de sleutel voor uitvoeringskwaliteit | Nederlands Jeugdinstituut \(nji.nl\)](#)
- Mogen kinderen kiezen waar aan tafel ze willen zitten? Sommige kinderen willen graag aan de hoek of aan een lage tafel.
- Pas op met kietelen, zeker bij baby's. Je kan snel over de persoonlijke grenzen van kinderen gaan.



Elly Singer en Loes Kleerekoper (2009). Pedagogisch kader 0-4 jaar. Hoofdstuk 7.

Early Years blog | [Creativiteit en eigenheid van het kind mag er zijn!](#)

Margot Meeuwig (2013). Sporen van Reggio.

Ana del Barrio Saiz en Anke van Keulen, (2021). Digitale Kaartenset 'We zijn samen verschillend'. Kaartnummer: 2.2. Gratis te downloaden bij [Anna del Barrio](#) en [Mutant](#)

## Kinderparticipatie

Kinderen voelen zich groot en sterk als ze anderen kunnen helpen. Ze hebben het recht om op hun eigen manier bij te dragen aan het geheel. De meeste kinderen vertonen spontaan hulpgedrag als andere kinderen ergens niet bij kunnen, iets laten vallen of huilen. Ze willen graag pedagogisch professionals helpen in de keuken, bij het afwassen of met opruimen. Ook op de BSO kunnen kinderen ruimte krijgen voor hun ideeën en inbreng. Door verantwoordelijkheid te krijgen, wordt de BSO ook van hen en dragen ze zorg over het groepsgebeuren.



## Tips

- Zowel jonge kinderen als BSO kinderen kunnen kiezen wat ze willen eten. BSO kinderen zouden ook kunnen meedenken over het menu. Meer over keuzeruimte bij eten, bij het kopje 'eten'.
- Peuters en BSO kinderen kunnen op hun eigen niveau meehelpen met taken van de groep. Denk hierbij aan meehelpen met eten bereiden, tafeldekken, eten opscheppen, eten uitdelen, drinken inschenken, afruimen, afwassen, vegen, de was uit de wasmachine halen. Geef kinderen de ruimte om alles wat kinderen zelf kunnen doen, ook echt zelf te doen.
- Kinderen van de BSO kunnen al heel goed meedenken over thema/activiteiten en het dagprogramma.
- Denk ook eens aan een kinderrondleiding (BSO). Wanneer er een nieuw kind op de groep komt, krijgt hij/zij een rondleiding van een kind die al op de BSO zit. Na een week doen ze een speurtocht en een gesprekje om te kijken hoe het nieuwe kind de BSO ervaart. Op deze manier krijgen de BSO kinderen verantwoordelijkheid in het verwelkomen van de nieuwe kinderen en zal het nieuwe kind eerder aansluiting vinden in de groep.
- Kinderen kunnen al vanaf jonge leeftijd (ongeveer 2,5 jaar) meedenken over de inrichting, de kleuren, materialen en waar een fijne chillplek gemaakt kan worden. Kinderen hebben verrassende ideeën.
- Je kunt een keer kinderverkiezingen houden voor nieuw speelgoed/ eten/ activiteiten. Laat ze door middel van stickers plakken op een flip-over bij 4 opties stemmen.
- Kinderen van de BSO kunnen meedenken over groepsregels. Hoe zorgen we met elkaar dat het gezellig blijft? Wat vinden we dan belangrijk? Welke regels zijn dan nodig? Schrijf de regels op een groot vel en hang het zichtbaar op. Evalueer na een paar weken met de kinderen hoe het gaat met de regels en of ze aangepast moeten worden.
- Leer BSO kinderen hoe ze zelf conflicten kunnen oplossen. Je kan aan het begin van het schooljaar bespreken met de kinderen wat belangrijk is bij conflicten oplossen. Is er een soort stappenplan dat gevolgd kan worden? Kunnen ze dat stappenplan zelf verzinnen? Evalueer met de kinderen hoe het conflicten oplossen gaat en of het stappenplan aangepast moet worden
- ideeënbriefbus waar BSO kinderen hun wensen, opmerkingen en ideeën in kunnen doen.
- Kinderraad instellen als orgaan naast de oudercommissie. Kan ook op centraal niveau.



Expertisecentrum Kinderopvang - [Diversiteit en inclusie](#).

Diversiteit en inclusie in de praktijk - [kinderparticipatie.mp4 on Vimeo](#)

Diversiteit en inclusie - [hoe doe je dat met heel jonge kinderen op Vimeo](#)

Anke van Keulen, 2013). Denk groot, doe klein. Het kindcentrum als democratische oefenplaats. Uitgeverij SWP: Amsterdam.

Early Years blog | [Kinderen als mede-eigenaar van de \(voor\)school](#)

## De inrichting weerspiegelt de diversiteit van de maatschappij

De inrichting (hoeken, materialen, boeken) en materialen zijn van groot belang in het al dan niet uitstralen van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. Door in de inrichting uiting te geven aan de achtergrond en identiteit van kinderen, ontwikkelen zij een evenwichtig zelfbeeld.



## Tips

- Je kunt op heel veel manieren diversiteit in je materiaal en inrichting aanbrengen. Bijvoorbeeld poppen met verschillende etnische uitstraling, pleisters in verschillende tinten, alledaagse spullen uit verschillende culturen in de huishoek (bijvoorbeeld ander soort keukengerei als een theepot of stokjes), kleurpotloden of krijtjes in alle huidskleuren (bijvoorbeeld van Lyra) en prentenboeken die diversiteit, gelijkwaardigheid (b.v. tussen de twee seksen) en inclusie uitstralen en bespreekbaar maken.
- Maak een keer een (blijvende) familiemuur. Dit is een mooie manier om met ouders en kinderen in gesprek te gaan over thuis en geeft ouders en kinderen het gevoel dat zij als familie gewaardeerd worden. Op kaart 2.4 van de Diversiteitskaarten staat uitgelegd hoe je de familiemuur vormgeeft. Je kan met kinderen samen op zoek naar overeenkomsten tussen families. Bijvoorbeeld: 'Hé. Jullie hebben allebei een broertje'. Let niet alleen op uiterlijke overeenkomsten, maar vooral op gedeelde kwaliteiten en interesses.
- Door een wereldkaart centraal op te hangen, laat je zien dat ongeacht afkomst alle kinderen erbij horen.



[Homeland dolls](#)

Colourful Goodies - [First Black & Unique Doll Gift Shop](#) in Europe ()

[Huidskleurige pleisters](#) - het grotere verband - [Nederlands Albert Schweitzer Fonds](#)

[Kleurpotloden](#) | Crayola | 24 huidskleuren | Heutink voor thuis

[Lyra Potloden](#) - huidskleur | Ziloen - Ziloen

[Kleurkrijtjes](#) | Crayola | 24 huidskleuren kopen? | Heutink voor thuis

[Kaarten](#) van Anna del Barrio

Early Years blog | [Herkenning in de inrichting voor het zelfbeeld van de kinderen](#)

Early Years blog | [Aan de slag met diversiteit en inclusie met de Diversiteitskaarten](#)

Early Years blog | [Hoe je inclusie bevordert door het voorlezen van boeken](#)

*“België – Hallo, Bosnië – Zdravo, China – Nǐ hǎo, Denemarken – Hej, Duitsland – Guten Tag, Engeland – Hello, Finland – Hei, Frankrijk – Bonjour, Griekenland – Yassou/Yassas, Hawaï – Aloha, IJsland – Halló, Indonesië – Selamat, Japan – Kon’nichiwa, Kroatië – Bok, Oostenrijk – Guten Tag, Polen – Witam, Portugal – Óla, Rusland – Privet, Slovenië – Živijo, Spanje – Hola, Suriname – Fa Wakka, Thailand – Šwāsdī, Tsjechië – Dobry den, Turkije – Merhaba, Vietnam – Xin chào, Zweden – Hallå”*

30 verschillende talen om ‘Hallo’ in te zeggen, Google Translate (2023)

## Taal

(Thuis)taal is een belangrijk onderdeel van je identiteit. Het is een deel van wie je bent en van waar je vandaan komt. Het is om meerdere redenen van belang om kinderen de ruimte te bieden om te praten, ook in hun thuistaal, en in te gaan op wat zij zeggen. Rijke interactie en responsiviteit zijn de kern van een goede taalontwikkeling. Laat ouders weten hoe belangrijk taalontwikkeling is en dat zij hierin een belangrijke rol hebben. Erken alle talen in de communicatie met ouders, focus niet alleen op het Nederlands.

Kijk ook eens naar het taalgebruik in boeken: hoe wordt gesproken in boeken over jongens/meisjes, stereotypen, vluchtelingen, een lichamelijke ondersteuningsbehoefte, culturele diversiteit, gewicht, uiterlijke kenmerken of geaardheid? Pas het woordgebruik eventueel aan om het meer inclusief te maken.





## Tips

- Maak een groot Welkomsbord in de thuistalen van de kinderen. Je kunt ouders vragen om 'Welkom' of 'Hallo' in hun taal toe te voegen. Zo wordt het welkomsbord een gezamenlijk project dat zich kan uitbreiden. Hiermee laat je de kinderen en de ouders zien dat hun thuistaal wordt erkend en gerespecteerd.
- Kinderen die de moedertaal goed spreken, hebben een goed taalbasis en pakken het Nederlands snel op. Zorg ervoor dat dit bekend is bij pedagogisch professionals én bij ouders. Draag dit uit naar ouders door ook b.v. tips voor lezen en spelen in de eigen taal mee te geven.
- Vraag bij de intake naar de thuistaal van het kind en de ouders. Worden er meerdere talen gesproken thuis? Leert het kind de moedertaal? Zorg dat je alle verschillende talen die kinderen spreken evenveel waardeert en niet meer waarde hecht aan bijvoorbeeld het Engels dan Turks als tweede taal. Het is belangrijk om alle talen te waarderen. Vier b.v. met elkaar 'dag van de moedertaal' en zie het als een mogelijkheid om interesse te tonen in elkaars talen en culturen.
- Je kan de thuistaal benutten door zowel thuis als op de opvang dezelfde boeken voor te lezen, thuis in de thuistaal en op de opvang in het Nederlands. Je kan ook een praatplaat aan ouders geven die ouders in hun eigen taal met het kind kunnen bespreken. Hierdoor leert het kind de woorden zowel in de thuistaal als in het Nederlands en krijgt het kind een sterke taalbasis.
- Let erop dat je het kind niet corrigeert als het in een Nederlandse zin een woord uit de andere taal gebruikt. Als je weet om welk woord het gaat, herhaal dan de zin met het Nederlandse woord erin. Het kind kan dan via de andere taal ook het Nederlandse woord leren. Als je dit niet weet om welk woord het gaat, kun je dit aan het kind vragen en proberen om er samen achter te komen.
- Corrigeer kinderen niet wanneer ze met elkaar in hun thuistaal spreken. Maak bij de BSO hier afspraken over wanneer er in de thuistaal gesproken kan worden en wanneer Nederlands.



Expertisecentrum Kinderopvang - [Diversiteit en inclusie](#).

Boekwijzer - [Culturele diversiteit in kinderboeken is actueler dan ooit](#)

Spinzi - [Emancipatie, representatie en diversiteit in kinderboeken](#)

Colourful Goodies - [verschillende boeken](#)

Ana del Barrio Saiz Gelijkwaardig communiceren, BBMP, nr5, p 26 – 29.

Early Years blog - [Internationale Dag van de Moedertaal](#)

Early Years blog - [Hoe je muziek en bewegen inzet voor zelfvertrouwen en samengevoel](#)

Early Years blog - [Het belang van voorlezen voor meertalige kinderen: vier belangrijke conclusies uit Noors onderzoek!](#)

Early Years blog - [De moedertaal is de beste taal!](#)

Early Years blog - [Alle talen welkom!](#)

Early Years blog - [Mixen van talen, een goed idee?](#)

Early Years blog - [Hoe je inclusie bevordert door het voorlezen van boeken](#)

## Rituelen, feesten en dagstructuur

Schrijf bijvoorbeeld op de kalender de feestdagen die de ouders thuis vieren. Feliciteer ouders en kinderen op die feestdag. Integreer belangrijke feesten die kinderen thuis vieren in het jaarprogramma. Dat kan door een feest/thema breder te trekken. Bijvoorbeeld in de decembertijd niet alleen aandacht te hebben voor Sinterklaas en kerst, maar ook voor Chanoeka. Vraag ouders (bij de intake) welke feesten zij thuis vieren en hoe zij dat vieren. Horen daar bepaalde versiering, rituelen, hapjes, muziek, kleding bij? Kijk ook naar de huidige feesten, met name het Sinterklaasfeest.



## Tips

- Reflecteer op regelmatige basis (b.v. als standaard agendapunt tijdens teamvergaderingen) met collega's of iedereen zich oké voelt bij keuzes m.b.t. diversiteit en inclusie en hoe hierover wordt gecommuniceerd. Wanneer iemand bezwaar heeft, hoe kan bijvoorbeeld een feest meer inclusief worden gemaakt, zodat iedereen zich hier goed bij voelt?
- Ook met betrekking tot dagstructuur, rituelen en normen heeft iedereen andere wensen, gewoonten en grenzen. Ondersteun pedagogisch professionals in het leren om hun wensen te formuleren en hun eigen grenzen te voelen en communiceren. Als ouders over de grens van de professional gaan of professionals over de grens van ouders, ga daar het gesprek over aan met elkaar. Zoek daarin met elkaar naar waar er wél ruimte en gemeenschappelijkheid mogelijk is.
- Zorg voor een heldere simpele dagstructuur. Door het gebruik van liedjes en rituelen weten kinderen wat er komen en wat er van hen verwacht wordt. Het dagritme van thuis kan verschillen met die van de opvang. Stem met ouders het dagritme af. Ga het gesprek aan over hoe het thuis gaat, stel open vragen en leg uit hoe het op de opvang gaat. Onderbouw waarom we het op een bepaalde manier op de opvang doen en waarom wij denken dat dit goed is voor de ontwikkeling en gezondheid van kinderen. Neem de tijd voor de uitleg; de dagstructuur op de opvang kan volledig nieuwe stof zijn voor opvoeders.



Early Years blog - [Inclusief onderwijs in een vrije school: een interview met Waldorf aan de Werf – Deel 1](#)

Early Years blog - [Inclusief onderwijs in een vrije school: een interview met Waldorf aan de Werf – Deel 2](#)

*“Mijn mening over Sinterklaas? Ik had me de prins op het witte paard toch iets jonger voorgesteld”*

Ileen (63)

## Aanbod

Het aanbod is cultureel sensitief en weerspiegelt de diversiteit van de groep. Er is diversiteit in activiteiten. Denk aan verhalen, spellen, verkleedkleding en muziek uit verschillende culturen.

## Tips

- Ga bijvoorbeeld op zoek naar muziek van verschillende (thuis)talen van kinderen. Je kunt ook een collega of ouder vragen om samen een liedje in een andere taal te zingen of een verhaal voor te lezen in een andere taal. Vraag ouders of ze muziek willen delen zodat het op de opvang gedraaid kan worden. Ze zullen dit heel erg leuk vinden!
- Vraag ouders een keer tijdens een kringmoment of bij de inloop liedjes, hand- en schootspelletjes te laten horen/zien die zij zelf nog kennen uit hun jeugd.
- Let ook op liedjes en boeken met verouderde teksten. Liedjes zoals ‘Moriaantje’ en ‘Hankie pankie shanghai’ is kwetsend voor mensen van Afrikaanse en Aziatische afkomst.



Early Years blog - [Herkenning in de inrichting voor het zelfbeeld van de kinderen](#)



## Eten

Hoe inclusief is het eten? Hoe hou je rekening met allergieën en diëten? Een kind met allergie/dieet voelt zich misschien steeds een uitzondering. Is het mogelijk om eten en drinken aan te bieden dat voor iedereen geschikt is of een ruime keuze aan te bieden zodat er voor ieder wat wils is? Mogen kinderen zelf eten bereiden, kiezen, pakken? Krijgen ook de baby's en dreumesen ruimte om zelf te pakken wat ze willen eten?

### Tips

- Kijk of het mogelijk is om het menu passend voor iedereen te maken. Vervang bijvoorbeeld koemelk door havermelk of pindakaas door amandelpasta of tahin. Zo kan een kind met koemelkallergie of een kind met een pinda allergie met alles meedoen.
- Bied een ruime keuze aan. Denk ook eens aan rijst, groentesoep, rozijnen, amandelen en kokos. Let bij tropische producten, zoals tropisch fruit, wel goed op de afkomst van het fruit (producten uit Afrika hebben een groot risico dat hier kinderarbeid aan te pas is gekomen).
- Laat kinderen, ook jonge kinderen, zelf het eten pakken en in de mond doen. Het geeft hen autonomie, leert hen te proeven en hun smaak te ontwikkelen.
- In sommige culturen eet men met de handen. Geef kinderen hier de ruimte voor. Wanneer kinderen hier opmerkingen over plaatsen, leg je uit dat sommige mensen met netjes bestek eten, anderen netjes met hun handen eten en anderen netjes met stokjes eten. En dat dit allemaal oké is. Probeer het ook allemaal regelmatig uit op deze verschillende manieren.



Early Years blog - [Hoe stimuleer je zelfredzaamheid?](#)

## Lichamelijke ondersteuningsbehoeften

Is de ruimte toegankelijk voor kinderen met een lichamelijke ondersteuningsbehoefte? Niet alle lichamelijke ondersteuningsbehoeften zijn (direct) zichtbaar. Verdiep je met elkaar (in samenspraak met en met behulp van de ouders) in de specifieke behoeften van de kinderen in jullie groepen. Zijn er voldoende mogelijkheden voor het kind om mee te doen? Ook buiten kun je denken aan een groot muziekinstrument of een zandtafel waar het kind met rolstoel ook goed bij kan.

### Tips

- Praat met ouders over hoe een kind met zorgbehoefte het beste ondersteund kan worden.
- Zoek deskundige hulp en ondersteuning bij interne of externe (zorg)experts, bijvoorbeeld via JGZ en/of GGD. Zij kunnen je begeleiden in hoe je kunt omgaan met zorgkinderen.
- Is het mogelijk om bijscholing te volgen voor bijvoorbeeld gebarentaal of toedienen van sondevoeding?



Anke van Keulen en Elly Singer (2012). Samen verschillend. Pedagogisch kader diversiteit in kindercentra 0-13 jaar.

Early Years blog - [Kinderen met een zorgbehoefte in de kinderopvang](#)

Early Years blog - [“Een kind met zorg moet gewoon kind kunnen zijn”](#)



## Overige uitdagingen

Voor kinderen die snel overprikkeld zijn, en ook voor actieve beweeglijke kinderen en kinderen met gedragsproblemen kan een dag op de opvang overweldigend zijn.

*“Moeilijke kinderen bestaan niet. Het is gewoon moeilijk om kind te zijn in een wereld die constante druk en gehaast is”*

Vlaamse vereniging voor hoogsensitieve personen

### Tips

- Een heldere dagstructuur met soepele overgangsmomenten aan de hand van liedjes en rituelen is een belangrijke basis.
- Sta er voldoende bewegingsactiviteiten op de dagplanning, zoals vrij spel, buiten spelen en dansen?
- Maak bijvoorbeeld een plek waar kinderen zich terug kunnen trekken en een plek waar kinderen kunnen stoeien.
- Laat kinderen bewegen (of geef de mogelijkheid om te staan) tijdens activiteiten waarin niet vanzelfsprekend wordt bewogen, zoals tijdens het voorlezen, het zitten in de kring of het werken aan de tafeltjes. Wil je knutselen? Neem dan bijvoorbeeld grote kwasten en grote vellen papier.
- Maak van overgangsmomenten, zoals van de kring naar buiten, een beweegactiviteit. ‘We lopen als stille muisjes naar buiten’.
- Ga mee met de initiatieven van jonge kinderen wanneer je merkt dat zij behoefte hebben aan beweging. Maak er een beweegactiviteit van en koppel dit aan de inhoud, zoals het nadoen van de verschillende dieren tijdens het voorlezen van ‘de vos in het bos’.
- Met name voor gevoelige kinderen is het belangrijk om corrigeren of bijsturen op een positieve manier te doen. In plaats van te zeggen, dat mag niet, herhaal je de algemene regel. Bijvoorbeeld: ‘gooien doen we met de bal’.



Elly Singer en Loes Kleerekoper (2009). Pedagogisch kader 0-4 jaar. Hoofdstuk 7 en 10.

Early Years blog - [Hoe ga je om met kinderen die veel bewegen?](#)

Early Years blog - [5 tips hoe je van overgangsmomenten een leermoment kan maken](#)

## Pedagogisch beleid en PCDA

In het pedagogisch beleid is aandacht voor diversiteit en inclusie. En er is vastgelegd hoe ruimte wordt gegeven aan diversiteit en inclusie. In eerste instantie moet een visie op diversiteit en inclusie ontwikkeld worden. Dat gaat niet van de ene op de andere dag. Het is een proces van steeds opnieuw reflecteren op het eigen handelen en op het beleid.

### Tips

- Start met een kort onderzoek, scan en/of andere evaluatie-instrumenten om te zien waar de organisatie staat op de verschillende onderdelen m.b.t. diversiteit en inclusie. Een voorbeeld is de High Five Quality Scan (2017), een instrument voor reflectie en evaluatie van 5 dimensies in opvang en onderwijs: toegankelijkheid, personeel en werkomstandigheden, curriculum, monitoring en evaluatie, beleid en financiering. Dit instrument is o.m. te vinden op de site van het Nederlands Jeugdinstituut (NJI).
- Een ander recent ontwikkeld instrument is te vinden bij het Expertisecentrum Kinderopvang. Het is de Kijkwijzer Zicht op Diversiteit en Inclusie. Deze kijkwijzer kun je gebruiken om de praktijk op het gebied van diversiteit en inclusie in kaart te brengen. Het is een praktisch handvat om te kijken hoe je handen en voeten kan geven aan dit onderwerp bij jou op de groep. Het is handzaam om te zien op welke onderdelen er al goed gescoord wordt en waar aandacht naar toe zou moeten.

Vervolg op de volgende pagina



## Vervolg tips

- Het is essentieel dat het team de urgentie en motivatie voelt om hiermee aan de slag te gaan. Dat het niet als top-down besluit wordt doorgevoerd. Permanent leren als team instrumenten bieden ruimte voor dialoog om concreet vorm te geven aan D&I-beleid binnen kinderorganisaties. Een aantal instrumenten zijn tevens geschikt voor functioneringsgesprekken en persoonlijke ontwikkelingsplannen.
- Om te borgen dat diversiteit en inclusie geen tijdelijk onderwerp of eenmalig thema is, zijn er een aantal zaken van belang. Het moet gedragen worden door zowel management als pedagogisch professionals, verwachtingen en beleid moeten helder en begrijpelijk voor ouders/opvoeders zijn, en de manier van werken (en leven eigenlijk) moet toegepast zijn in alle facetten van de organisatie (werving en selectie, inrichting, professionalisering, enz.). Dan volgt aanpassing van het beleid daar automatisch op, aangezien beleid ten dienste staat van de praktijk.



Nederlands Jeugdinstituut - [High Five Quality Scan](#)

Nederlandse samenvatting [tekst Europees Kader voor Kwaliteit](#) (pdf)

Diversity + [Footprint Assessment Tool Page - Diversity+](#)

Diversity Footprint Assessment Tool for ECEC centres: [utilise it to improve your approach to diversity inclusion!](#) - Diversity+ (

Issuu - [We zijn allemaal anders maar wel allemaal oké](#)

Early Years blog - [Inclusief onderwijs in een vrije school: een interview met Waldorf aan de Werf – Deel 1](#)

Early Years blog - [Inclusief onderwijs in een vrije school: een interview met Waldorf aan de Werf – Deel 2](#)

Expertisecentrum Kinderopvang - [Diversiteit en inclusie](#)

## Tegengaan van discriminatie en pesten

Binnen de organisatie wordt iedereen, inclusief kinderen, ondersteund om zich uit te spreken over een vooringenomen, discriminerende of kwetsende gebeurtenis, dit te benoemen en aan te pakken, en elk incident wordt adequaat aangepakt.

### Tips

Stel een anti-pest protocol op. In het onderwijs is dit meer gangbaar dan in de kinderopvang, maar er zijn al veel kinderopvangorganisaties die een dergelijk protocol hebben en die te vinden zijn als voorbeeld. In een anti-pest protocol neem je b.v. op:

- hoe de professional pestgedrag signaleert;
- welke afspraken er zijn om pesten te voorkomen en aan te pakken;
- wie de vertrouwenspersoon is;
- hoe ouders en kinderen hierbij worden betrokken en mee worden genomen;
- wie het aanspreekpunt pesten is;
- hoe de klachtenregeling werkt;
- waar de onafhankelijke klachtencommissie is te vinden.



Op de website van het Nederlands Jeugdinstituut staan ook erkende interventies, programma's en verdiepende informatie m.b.t. pesten: [Erkende interventies tegen pesten](#)

Ana del Barrio Saiz en Anke van Keulen, (2021). Digitale Kaartenset 'We zijn samen verschillend'. Kaartnummers: 1.6. Eigen vooroordelen checken, 3.2.

Hebben kinderen vooroordelen?, 3.4. Pesten. Gratis te downloaden:

[www.anadelbarrio.nl/kaartenset](http://www.anadelbarrio.nl/kaartenset) en [www.mutant.nl](http://www.mutant.nl)



# Ouders & verzorgers

## Communicatie

Belangrijke informatie voor ouders, zoals informatie over inschrijven, plaatsing en welkomsinformatie is handig om in meerdere talen te kunnen geven. Dat voorkomt veel misverstanden vanaf het begin af aan. Ouders die net in Nederland zijn hebben de tijd nodig om het Nederlands te leren. Uit onderzoek weten we dat anderstalige ouders graag willen dat hun kinderen Nederlands leren. Echter een eenzijdig taalbeleid zoals 'In ons kindcentrum moeten kinderen en ouders Nederlands spreken' is een strikte, niet-respectvolle houding tegenover de thuistaal en heeft een negatief effect op het zelfbeeld van biculturele kinderen. En is ook nadelig voor eentalige kinderen, want zij leren andere talen niet waarderen en ook niet de rijke (culturele) verhalen die erbij horen.

***“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.”***

Ana del barrio Saiz (Kinderopvangtotaal 2020)

## Tips

- Belangrijke informatie, met name bij de intake en informatie over inschrijven in meerdere talen aanbieden.
- Ook het infobord of de nieuwsbrief kun je aanbieden in onder meer het Nederlands, Engels, Pools en het Arabisch.
- Je kunt uitzoeken of er medewerkers of ouders zijn die tweetalig zijn en kunnen helpen met vertalen, wanneer nodig. Mocht dit niet voorhanden zijn, is het mogelijk om een tolk in te huren. Aandacht aan besteden aan het eerste contact, zorgt dat ouders zich welkom voelen en bouwt een band met ouders. Dit heeft een positief effect op het contact met ouders en de ouderbetrokkenheid op lange termijn.
- Vraag bij de intake naar de thuistaal van het kind en de ouders. Worden er meerdere talen gesproken thuis? Leert het kind de moedertaal? Kinderen die de moedertaal goed spreken, hebben een goed taalbasis en pakken het Nederlands snel op. Benadruk dit richting de ouders.
- Zorg dat je alle verschillende talen die kinderen spreken evenveel waardeert en niet meer waarde hecht aan bijvoorbeeld het Engels dan Turks als tweede taal. Het is belangrijk om alle talen te waarderen. Juist omdat we uit onderzoek weten dat dit niet het geval is.

[Vervolg op de volgende pagina](#)



## Vervolg tips

- Help bijvoorbeeld anderstalige ouders bij het inschrijven voor kinderopvangtoeslag.
- Maak de nieuwsbrief/ouderbrief visueel met foto's en plaatjes. Voor alle ouders spreekt het meer aan dan lappen tekst.
- Zoek actief naar mogelijkheden om de thuistaal te vertegenwoordigen: via liedjes, boekjes, verhalen, kring- en spelactiviteiten.



Ana del Barrio Saiz over Gelijkwaardig communiceren. [BBMP over sociale inclusie en diversiteit. BBMP 05, p 26-29. 15.09.20 \(pdf\)](#)

Ana del Barrio Saiz en Anke van Keulen, (2021). Digitale Kaartenset 'We zijn samen verschillend'. Kaartnummer: 2.0 Gezinnen in soorten en maten (5 kaarten). Gratis te downloaden: [www.anadelbarrio.nl/kaartenset](http://www.anadelbarrio.nl/kaartenset) en [www.mutant.nl](http://www.mutant.nl)

## Gelijkwaardige bejegening van ouders

Hoe kijk je naar ouders? Wat leer jij van ouders? Heb je interesse in ouders? Hoe laat je dat merken? Zie je ouders als gelijkwaardige partners in de opvoeding van kinderen?

Hoe we naar ouders/gezinnen kijken en de oordelen die we daarover hebben, klinkt door in hoe we ouders bejegenen. Het zit verborgen in onze uitspraken, reacties en ons handelen. En die verborgen boodschappen zijn vaak heel subtiel en onbewust en dat kan een ouder het gevoel van uitsluiting geven. Door de kleine opmerkingen of vragen die we stellen. Anderstalige ouders voelen zich regelmatig als achterstandsmensen behandeld, weten we uit onderzoek. (Broekhuizen, et al, 2019).

Dit deficit-denken of denken in tekorten doet echter geen recht aan de (veer-)kracht van ouders: hun levens- en werkervaring, ideeën over opvoeding, waarden en normen, steun aan het geloof, (succes-)verhalen, hun taal en cultuur, en/of hun inzet in de buurt. Voortdurend naar hen verwijzen in termen van 'achterstand' en 'kwetsbaarheid' doet mensen wezenlijk tekort (Ana del Barrio Saiz, BBMP, 2020).

## Tips

- Zowel pedagogisch professionals als ouders kunnen vooroordelen hebben en ook dit kan leiden tot ongelijkwaardige relaties. Om ongelijkwaardige relaties te doorbreken is zelfreflectie nodig. Zelfreflectie is een mooi middel om als pedagogisch professional te kijken naar je eigen gedrag in een (ongelijkwaardige) relatie en jezelf de vraag te stellen 'wat kan ik doen om de relatie te herstellen?'.
  - Vraag bij de intake naar de waarden en dromen die ouders voor hun kinderen hebben. Het geeft een meer persoonlijk gesprek en meer inzicht in wie de ouders zijn als mens. Dit geeft een betere bodem voor gelijkwaardig contact dan vragen te stellen over waar ouders vandaan komen. Om alert te zijn op het tegengaan van vooroordelen is het belangrijk om vragen m.b.t. afkomst van mensen zo open mogelijk te houden. En daar ook zo min mogelijk op te reageren met je eigen beleving (vakantie in Spanje, oorlog waar je over hebt gelezen in de krant). Volg mensen in wat zij willen vertellen en luister vooral.
- Ga in gesprek met ouders en spreek hen aan als betrokken ouders. Zeg bijvoorbeeld 'Jullie willen vast meer weten over wat jullie kind meemaakt op de kinderopvang en wat wij als pedagogisch professionals doen om de ontwikkeling van alle kinderen te stimuleren'.
- Organiseer, als team, een avond voor de ouders waarin jullie duidelijk maken wat jullie werk is en waarin jullie in gesprek gaan met ouders over jullie werk. Bereid deze avond, als team, goed voor. Richt de avond zo in dat de ouders echt een beeld krijgen van jullie professionaliteit.
  - Je kunt een grote wereldkaart ophangen met lijntjes naar de landen waar kinderen/ouders vandaan komen. Ouders kunnen er bij schrijven welke taal/talen zij spreken. Want in vele landen zijn meerdere talen en dialecten. Hiermee laat je de kinderen en de ouders zien dat hun thuistaal en cultuur wordt erkend en gerespecteerd.



## Verder verdiepen



Ana del Barrio Saiz over Gelijkwaardig communiceren. [BBMP over sociale inclusie en diversiteit. BBMP 05, p 26- 29. 15.09.20](#) (pdf)

Broekhuizen, M, Wolf, K., Francot, R., Moser, T., Pastori, G., Nurse, L., Melhuish, E., & Leseman, P. P. M. (2019). Resources, experiences, and support needs of families in disadvantaged communities. [Integrative Report D2.5](#). Retrieved from ISOTIS website

Sardes - [Handreiking Vaderbetrokkenheid](#) (2022, pdf)

Early Years blog - [Werken aan gelijkwaardige relaties met ouders](#)

Early Years blog - [Mijn vader bij de peuterzwemles](#)

Early Years blog - [Hoe een eeuwenlang trauma de kinderen van nu nog steeds beïnvloedt](#)

Sardes - [Handreiking Samenwerking met ouders in de VVE](#) (2023, pdf)

## Partnerschap met ouders (pedagogisch partnerschap)

Alle ouders willen het beste voor hun kind. De samenwerking met ouders heeft een positief effect op de ontwikkeling van kinderen. Hoe werk je samen met ouders?

Ouderbetrokkenheid gaat onder andere over het betrekken van ouders bij de ontwikkeling van hun kind en bij wat er gebeurt in de groep. Het gaat ook over de betrokkenheid bij ouders, en over het samenwerken aan de ontwikkeling van kinderen. Ouderbetrokkenheid 3.0 wordt het ook wel genoemd. Het gaat verder dan informatie uitwisselen. Partnerschap met ouders of ouderbetrokkenheid 3.0 gaat over samen nadenken over wat het beste is voor het kind. Welke aanpak, welke ontwikkelingsvraag, welke uitdagingen zien ouder voor hun kind en hoe kunnen pedagogisch professional/kindcentrum en ouders samenwerken in het belang van het kind. Wederkerigheid, een open houding en interesse staan in die samenwerking centraal.

### Tips

- Investeer vanaf het begin in de relatie met ouders. Dit is een voorwaarde om tot een samenwerking te kunnen komen. De basis is: neem ouders serieus. Zet bijvoorbeeld geen kleuterkrugje als jullie een goed gesprek moeten voeren en kies een goede tijd en locatie voor gesprekken die meer vragen van de professional én de ouder.
- Ga (bij de intake) in gesprek met ouders over wederzijdse verwachtingen. Wat verwachten zij van de opvang, welke behoefte hebben zij? Welke ontwikkelingsvraag hebben zij voor hun kind? En welke afspraken maken jullie? En welke verwachtingen hebben we richting ouders?
- Overweeg om als organisatie te investeren in huisbezoeken. In de eigen omgeving is er meer rust en ruimte om de band op te bouwen en meer open gesprekken te voeren.
- Ouders kunnen zich onkundig voelen als ze bijvoorbeeld de taal niet goed spreken, niet goed weten hoe de dagelijkse gang van zaken in de groep (in Nederland) werkt, niet weten wat er precies van hen wordt verwacht of hoe ze hun kind kunnen ondersteunen in de ontwikkeling. Dit kan hen heel onzeker maken. Als professional is het belangrijk om hier oog voor te hebben. Door ouders hierin te ondersteunen, kom je tegemoet aan hun basisbehoefte aan competentie.



Early Years blog - [Samenwerken met ouders: elkaar zien als expert](#)

Early Years blog - [Hoe islamitische ouders worstelen met de opvoeding in een polariserende samenleving](#)

BMK - 'Ode aan het huisbezoek'-[interview met Kanteel Kinderopvang](#)

BMK - '[Civil Society en het vanzelfsprekende partnerschap met maatschappelijke kinderopvang](#)'

PdeV (Peter de Vries) [Mijn publicaties over ouderbetrokkenheid](#)





## Vershil in (pedagogische) waarden en normen

Verschillen in pedagogische waarden en normen tussen ouders en kinderopvang kan leiden tot irritatie en onbegrip. Om een paar voorbeelden te noemen: wanneer ouders een kind te warm of te koud kleden, of hele mooie kleding aandoen die niet vies mogen worden, of wanneer een kind niet in de zandbak mag spelen, wanneer ouders een verkleedjurk voor jongens ongepast vinden, of met voedsel (zoals rijst en bonen) spelen niet oké vinden, wanneer er verschillen zijn in hoelang baby's te dragen en in slaap te wiegen, etc. Sommige verschillen in visie zijn ook voor het kind niet fijn. Hoe hier mee om te gaan?

### Tips

- Het is goed als ouders aangeven dat ze zich ergens niet prettig bij voelen. Ouders kunnen goede redenen hebben waarom ze iets vinden. Ga het open gesprek aan over deze redenen.
- Denk met elkaar in oplossingen. Het belang van het kind is de gemeenschappelijke deler. Zand krijg je bijvoorbeeld echt niet uit kroeshaar. Een pet of muts zou dan een oplossing kunnen zijn.
- Uniciteit van elk kind wordt gerespecteerd, maar het is niet mogelijk om ieder kind te behandelen in overeenstemming met de unieke wensen van zijn of haar ouders. Ga hierover in gesprek en leg zo goed mogelijk uit wat wél en wat niet haalbaar is.
- Sommige punten vragen gewoon om wat meer toelichting van de kinderopvang. Pedagogisch professionals leggen dan aan ouders de regels en gewoontes in de groep uit. Ze leggen ook uit waarom die regels er zijn [Pedagogisch Kader, blz 55]. Leid pedagogisch professionals op om dit soort gesprekken te kunnen voeren en uitleg te kunnen geven, b.v. door het oefenen van dit soort gesprekken met de coach samen. Respect voor elkaars ideeën (relatie) maar ook vertrouwen in elkaars kundigheid (competentie) helpt om ideeën en ervaringen te kunnen uitwisselen en goed af te stemmen.



Elly Singer en Loes Kleerekoper (2009). Pedagogisch kader 0-4 jaar.

Early Years blog - [Samenwerken met ouders: elkaar zien als expert](#)

Early Years blog - [Boze ouders: wanneer opvoedingsvisies botsen](#)

*“Kindness is a language that the deaf can hear and the blind can see.”*

Mark Twain

## Contact en verbondenheid tussen ouders

Het kindcentrum kan een belangrijke rol spelen in de onderlinge verbondenheid tussen ouders. Vele ouders hebben behoefte aan contact met andere ouders. Voor sommige ouders is onderling contact extra belangrijk. Sommige ouders missen de steun van een gemeenschap of familie en komen in isolement. Sommige ouders worstelen met opvoedingsvragen rondom transcultureel ouderschap en discriminatie. Voor al deze ouders staat één behoefte voorop: lotgenotencontact. Met elkaar praten over de moeilijkheden die ze ervaren in de opvoeding. Bijvoorbeeld: met elkaar sparren over hoe ze om moeten gaan met een dochttertje van vijf dat thuiskomt met de vraag of ze Turks is, terwijl je zelf juist probeert om geen item te maken van nationaliteit. Kindcentra kunnen op verschillende manieren onderling contact faciliteren.



## Tips

- Allerbelangrijkste is: een open sfeer maak van het kindcentrum een ontmoetingsplaats. Daarnaast is het van belang om goed in kaart te brengen waar de ouders zélf behoefte aan hebben. Wat voor soort contact willen ze? Welke activiteiten, thema's, momenten op de dag, enz. spreken aan? Dit kun je zowel online als tijdens gesprekken nagaan.
- Ouderkamer: Een ouderkamer is dé plek waar ouders elkaar kunnen ontmoeten op een laagdrempelige manier. Zorg voor een uitnodigende ouderkamer met thema's die de ouders aanspreken. Je hoeft niet altijd iets te organiseren, je kunt ook koffieochtenden inlassen waarin ouders elkaar kunnen ontmoeten zonder een vast programma. Vooral dán kunnen ze hun eigen problemen met elkaar bespreken.
- Maatje: ouders die net in Nederland zijn, kunnen gekoppeld worden aan een andere ouder (van dezelfde nationaliteit) als een maatje. Het maatje helpt de nieuwkomer-ouder met het wegwijs worden en vertrouwd te raken.
- Een spelinloop is een prachtig moment om ouders te verbinden: met hun eigen kinderen, met de pedagogisch professionals én met elkaar.
- Ouderbijeenkomst over aankomend thema en aanbod op de groep. Bij de start van elk thema krijgen ouders van de pedagogisch professionals uitleg over het thema en krijgen ze bijvoorbeeld liedjes mee. Hoe leuk zou het zijn als ouders kunnen meedenken over het thema? Of misschien iets aan kunnen toevoegen? Hebben ouders misschien mooie ideeën of verhalen? Op die manier kan er ook beter worden aangesloten bij de belevingswereld en voorkennis van de kinderen. De input van de ouders is een verrijking voor het thema, voor de kinderen en voor ouders onderling.
- Ouderavond: op een vrijwillige ouderavond wordt er een themabijeenkomst georganiseerd. Meestal wordt hierbij naar een samenwerking gezocht met de bibliotheek, opvoedbureaus en deskundigen, denk hierbij aan: baby- en kindergebaren, kinder-EHBO, muziek op schoot, taalontwikkeling (voorlezen). Je kunt er ook voor kiezen om een vraag te stellen, waar veel ouders mee te maken hebben, om die samen te bespreken. Denk bijvoorbeeld aan: waarin spiegelt het kind jou? Hoe kun je omgaan met driftbuien of heftige emoties van je kind? Hoe stimuleer je de sociale ontwikkeling? Ouders kunnen zo steun krijgen uit de verhalen die vaak herkenbaar zijn en elkaar inspireren.



Tips voor de kinderopvang - [7 tips voor ouder betrokkenheid](#)

Early Years blog - [Hoe islamitische ouders worstelen met de opvoeding in een polariserende samenleving](#)

Fontys Hogeschool - [Grenzen aan de opvoeding](#). Turkse en Marokkaanse gezinnen in een polariserend Nederland (pdf)

Early Years blog - [Succesvol variëren met spelinloop](#)

## Colofon

**Geschreven door Mehrnaz Tajik en Maryse Broek** in opdracht van: Voor Werkende Ouders, Brancheorganisatie Kinderopvang, Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang, Ppink en Sichting Nysa.

Opmaak: Richard van Dam-Woelders @ [de Creative Kijk](#).

©2024



