



**D'n Opvang Oostende:
hoe een sociaal-inclusieve
en kwaliteitsvolle
kinderopvang vormgeven ?**

Voorwoord

Inclusief, respectvol, zonder drempels en kwaliteitsvol:
zo kan “d’n Opvang” zeker omschreven worden.

Vanuit de Provincie West-Vlaanderen is dit als vernieuwend project
al drie jaar geleden fors ondersteund.

Deze noodzakelijke financiële ondersteuning heeft er mede voor gezorgd
dat d’n Opvang een voorbeeld is van durven vernieuwen binnen kinderopvang.
Naast de sociale mix van kindjes valt ook de waardering op voor de mensen
die ervaring opdoen als medewerker en daardoor
als kinderverzorg(st)er verder kunnen bijdragen in onze diverse samenleving.

Deze brochure zal zeker een inspiratiebron zijn voor nieuwe initiatieven.

Hartelijk dank aan alle medewerkers voor de inzet, durf, en overtuiging
om d’n Opvang uit te bouwen.
Het is een voorbeeld van hoe diversiteit in de toekomst geen probleem mag zijn,
maar wel een interessante uitdaging.

Succes verder,

Myriam Vanlerberghe,
Gedeputeerde provincie West-Vlaanderen.



A high-angle photograph of eight babies of various ethnicities crawling on a plain white surface. They are all wearing white disposable diapers. The babies are in various stages of crawling, with some on all fours and others on their hands and knees. The central text 'Situering van d'n Opvang' is overlaid on the image in a bold, black, sans-serif font.

Situering van d'n Opvang

D'n Opvang in 't kort



D'n Opvang is een kinderopvang voor kinderen van 0-3 jaar in het centrum van de stad Oostende. Naast het aanbieden van een kwalitatieve en sociaal-inclusieve kinderopvang worden jaarlijks 15 ouders met jonge kinderen opgeleid tot gecertificeerde kinderverzorg(st)ers. Dit gebeurt in samenwerking met de bemiddelaar van de VDAB en lesgevers van het Vesaliusinstituut. Het project werd opgestart vanuit CKG Kapoentje met financiële steun (gedurende 3 jaar) van het Kinderarmoedefonds. De inhoud van deze brochure is gebaseerd op deze periode.

Waarom is d'n Opvang nodig?

D'n Opvang is gegroeid als een reactie van CKG Kapoentje op de trieste socio-economische realiteit in Oostende. In de buurt Oud-Centrum, waar d'n Opvang gelegen is, worden maar liefst 34,3% van de kinderen geboren in kansarmoede¹. De specifieke financiële armoede (onder andere door werkloosheid), huisvesting, de buurt waarin deze gezinnen wonen en het gebrek aan sociaalcultureel leven bepalen de ontwikkelingsstimulatie van jonge kinderen in sterke mate. In de wijk Centrum Oostende stelt de provincie West-Vlaanderen dan ook vast dat 58% van de lagere schoolkinderen een schoolse achterstand hebben².

Parallel aan deze evolutie, stelden zowel ouders van jonge kinderen als lokale en bovenlokale platformen vast dat kinderopvang er zeer ontoegankelijk is, vooral voor kwetsbare gezinnen. Bovenop de drempels waar alle gezinnen op stoten, ervaren kwetsbare gezinnen specifieke organisatorische, fysieke (zoals ziekte), financiële en psychologische struikelblokken die hen verhinderen hun kinderen naar de kinderopvang te brengen. D'n Opvang heeft zicht op die drempels omdat ze aan de ouders die hun kind bij hen inschrijven op hun ervaringen hieromtrent bevragen.

"Ouders wensen opvang op maandag, dinsdag en vrijdag. Mama heeft plots défilés op haar werk en moet tijdens enkele weken de woensdag en donderdag défilé lopen, maar op vrijdag niet. De kinderopvang laat dit echter niet toe. Bestellen is betalen, dus de ouders moeten respijtdagen opnemen of bijbetalen."

"Vele ouders geven aan dat 18 respijtdagen te weinig is. Als ouders onverwachts niet hoeven te werken, geen opleiding hebben, dan houden ze hun kinderen graag thuis zonder hiervoor te moeten betalen. Het leven is immers al duur voor hen."

"Ouders hebben schrik dat ze slechte opvoeders van hun kinderen zijn, en dat de kinderverzorgers in de kinderopvang hen hierop zullen wijzen. En dat zal hen nog slechter doen voelen."

Het is echter belangrijk dat net kwetsbare ouders hun kind met plezier en zonder financiële stress naar de kinderopvang kunnen laten gaan. Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat het deelnemen aan kinderopvang een aantoonbaar positief effect kan hebben op de ontwikkeling van hun kinderen op sociaal, emotioneel en cognitief vlak.³ Daarnaast kan het de drempel naar de kleuterschool verlagen en een positief effect hebben op de schoolloopbaan van kinderen. Ook voor de ouders vergroot het de kansen om een opleiding te doen richting werk, werk te vinden en hun werk te houden. Kortom, deelname van kinderen in armoede aan kinderopvang geeft meer toekomstkansen aan ouders, kinderen en gezinnen. Ze is een belangrijke hefboom om sociale ongelijkheid te verminderen. Die deelname aan de kinderopvang mogelijk maken was de drijfveer achter dit project. CKG Kapoentje legde de puzzelstukken samen en kwam tot een glasheldere oplossing: een kwalitatieve, sociaal-inclusieve kinderopvang met ruimte voor een opleidingstraject voor jonge werkzoekende ouders. CKG Kapoentje realiseerde dit in de vorm van d'n Opvang.

¹ Cijfers verkregen via het Steunpunt Sociale Planning / Data & Analyse van de provincie West-Vlaanderen.

² Cijfers verkregen via het Steunpunt Sociale Planning / Data & Analyse van de provincie West-Vlaanderen.

³ Janta, B., van Belle, J., & Stewart, K. (2016). Quality and impact of Centre-based Early Childhood Education and Care. RAND.

Doel en pijlers van d'n Opvang



Het doel van d'n Opvang is op lange termijn de ontwikkelingskansen van elk kind maximaal te realiseren. Om deze lange termijn doelstelling te verwezenlijken zet d'n Opvang actief in op drie pijlers. Het kinderdagverblijf gelooft dat deze pijlers noodzakelijke voorwaarden zijn om het einddoel te bereiken.

1. Participatie van alle ouders in de maatschappij: d'n Opvang gelooft dat kinderen pas hun ontwikkelingskansen ten volle kunnen benutten als zij én hun ouders maximaal participeren in de maatschappij. Het kinderdagverblijf plaatst het empoweren van ouders daarom centraal. Kinderopvang kan hier een sleutelrol in betekenen, gezien haar economische, pedagogische en sociale functie. Een kind naar de opvang brengen betekent namelijk niet alleen dat de ouders kunnen werken, maar ook dat ze zich kunnen ontplooien in de samenleving. Anders gezegd betekent gebruik maken van kinderopvang de mogelijkheid tot het realiseren van het recht op werk, een leefbaar inkomen en maatschappelijke participatie. Hoewel dit proces van toepassing is voor alle ouders die gebruik maken van d'n Opvang, geldt deze pijler in het bijzonder voor die ouders die deelnemen aan het opleidingstraject. Zij geven niet alleen opnieuw vorm aan hun eigen leven door in te stappen in het traject, maar zetten mee de krijtlijnen van d'n Opvang uit.

2. Kwaliteitsvolle kinderopvang voor alle kinderen: d'n Opvang veronderstelt dat binnen de kinderopvang zelf actief moet ingezet worden op het maximaal stimuleren van de ontwikkeling van alle kinderen, opdat ze hun ontwikkelingskansen ten volle kunnen benutten in alle levenssferen. Dit door het creëren van een ontwikkelingsstimulerend kindklimaat binnen kwalitatieve kinderopvang. Hiertoe creëert d'n Opvang een aanbod gericht op het prikkelen van kinderen op alle ontwikkelingsdomeinen.

3. Signaleren, inspireren en uitdeinen: d'n Opvang veronderstelt dat kinderopvang een basisrecht moet worden, opdat de ontwikkelingskansen van alle kinderen zouden kunnen gemaximaliseerd worden. Kwetsbare gezinnen en ontoegankelijke kinderopvang zijn namelijk niet louter een lokaal probleem. D'n Opvang streeft naar de – helaas onwaarschijnlijke – realisatie van deze voorwaarde op twee manieren. Enerzijds integreert d'n Opvang zich in de lokale netwerken, om haar visie uit te dragen en tot een geïntegreerde dienstverlening te komen. Anderzijds signaleert en deelt d'n Opvang haar bevindingen op lokaal en Vlaams niveau. D'n Opvang is dan ook bijzonder enthousiast om geselecteerd te zijn als spiegelproject voor de projectoproep van het Kinderarmoedefonds in 2017, hetgeen betekent dat haar visie wordt uitgedragen.⁴

Samenvattend kunnen we besluiten dat d'n Opvang via participatie een sociaal-inclusieve, laagdrempelige kinderopvang wil creëren. Dit zodat een zo breed mogelijke waaier aan ouders en kinderen zich ten volle zouden kunnen ontplooien en ontwikkelen.

⁴ Zie: file:///C:/Users/u0058078/Downloads/2018_Kinderarmoedefonds_model fiches.pdf



D'n Opvang als sociaal-inclusieve kinderopvang



Ingrediënten van een sociaal-inclusieve kinderopvang

- Gebruikers als DNA van de organisatie
- Kiezen voor flexibiliteit werkt drempels weg
- Goede sociale mix als doel
- Stagiaires doen groeien als mens en toekomstige gecertificeerde kinderverzorger

Gebruikers en stagiaires als DNA van de organisatie

Een sociaal-inclusieve kinderopvang is niet mogelijk zonder te investeren in de participatie van alle betrokkenen van het kinderdagverblijf (kinderen, ouders, medewerkers en partners). Daarbij worden de gebruikers (ouders en kinderen) als het DNA van de organisatie gezien. Zonder hun inspraak en inbreng kunnen de doelstellingen van d'n Opvang namelijk niet ingevuld worden. Dit is essentieel omdat het realiseren van een sociaal-inclusieve kinderopvang veronderstelt dat ouders en kinderen effectief de weg vinden naar de kinderopvang, en dat ouders mee kunnen bepalen hoe de kinderopvang georganiseerd wordt op basis van hun visie op de kwaliteit van de kinderopvang. Verschillende stagiaires die hun stage in d'n Opvang doen zijn ook tegelijk ouder. Ook zij worden sterk betrokken in de organisatie, en zo als deel van het DNA van d'n Opvang gezien.

Instrumenten tot participatie

- Ouders schrijven mee aan het huishoudelijk reglement en brengen mee veranderingen en verbeteringen aan.
- Drempels binnen de kinderopvang worden bevraagd bij de ouders, en in kaart gebracht, zodat in samenspraak met alle betrokkenen creatieve antwoorden kunnen geformuleerd worden op de bestaande hindernissen.
- Organiseren van informele momenten waar ouders elkaar op een positieve en in een feestelijke sfeer elkaar kunnen ontmoeten.
- Regelmatige reflectiemomenten voor stagiaires in groep, naast individuele intervisiegesprekken. Stagiaires geven aan zich deel te voelen van het team en mee d'n Opvang te maken. Zij geven vormen aan de activiteiten.
- Ouders steeds betrekken in de aanwezigheid van hun kind door hen aan te spreken tijdens breng- en afhaalmomenten. Hierdoor creëert men een vertrouwensband waarin zaken gedeeld kunnen worden.



Kiezen voor flexibiliteit werkt drempels weg

Een zaak van gericht beleid

"Mijn man heeft regelmatig enkele dagen vrij van werk. Dit staat niet vast, dit kan de dag voordien beslist worden. Ik ben blij dat ik in d'n Opvang mijn zoon op die dagen thuis kan laten door vooraf te verwittigen, maar zonder te moeten betalen. In andere crèches ben ik verplicht respijtdagen in te zetten, die dan snel zijn opgebruikt."

D'n Opvang werkt de 'drempels' weg die ouders met jonge kinderen ervan weerhouden de weg naar kinderopvang te vinden. Enkel zo kan een kinderopvang echt sociaal-inclusief zijn. In d'n Opvang is die inclusiviteit veel meer dan een mooi klinkende leuze. Ze is de rode draad doorheen het beleid dat flexibiliteit concreet handen en voeten geeft in het huishoudelijk reglement (geldig tot eind 2017):

- **Flexibel opvangplan:** het opvangplan kan aangepast worden naargelang de situatie dit vereist. Bij een onregelmatig werkschema kan dit bijvoorbeeld maandelijks, maar ook bij verlof kan een aangepast plan geregeld worden. Ouders met wisselende of onzekere uurroosters en dagindelingen kunnen dus gebruik maken van kinderopvang.
- **Flexibiliteit in het omgaan met ongerechtvaardigde afwezigheden:** Vooraleer dergelijke afwezigheid tot betalen leidt, worden er eerst drie waarschuwingen gegeven. Ook daarnaast blijft gesprek mogelijk.
- **Flexibel omgaan met ziekte kind.** Er wordt geen doktersvoorschrift gevraagd als bewijs om de dag vergoed te krijgen. Vooraf verwittigen voor 10u30 van dezelfde dag is wel vereist (sms volstaat). Indien dit niet gebeurt, wordt een respijtdag aangerekend.
- **Soepel bij laattijdig arriveren van het kind.** Het kind kan op elk moment tijdens de dag gebracht worden (mits verwittiging, zie vorig punt). Na 10.30 u. kan het wel geen warme maaltijd meer krijgen.
- **Er zijn dagelijks vier acute kinderopvangplaatsen beschikbaar.** Dit zijn plaatsen die de dag zelf nog ingevuld en gereserveerd kunnen worden. Ook occasioneel opvang vragen kan, bijvoorbeeld 1 dag per week gedurende een bepaalde periode, dit bijvoorbeeld om een opleiding te volgen.
- Ouders betalen in d'n Opvang een **prijs gerelateerd aan hun inkomen** om betaalbaarheid te garanderen. Die keuze maakt d'n Opvang, ook al is de kinderopvang (nog) niet erkend als gesubsidieerde kinderopvang.

Een keuze die men niet alleen kan maken en volhouden

Om beleidsmatig te kiezen voor flexibiliteit, is het belangrijk dat directie én team van de kinderopvang het principe 'toegankelijkheid' delen en hoog in het vaandel dragen. Die keuze betekent ook dat men bewust de economische logica van het huidige decreet kinderopvang verlaat. Flexibiliteit in het opvangplan of flexibel omgaan met de ziekte van een kind wringt immers met de idee dat bestellen ook betalen impliceert. Daarnaast houdt ze rekening met het feit dat niet alle ouders de nodige opleiding hebben voltooid, in een stabiele arbeidssituatie zitten, en van 9-to-5 werken. Om drempels effectief te kunnen wegwerken moeten die uitgangspunten door het hele team gedragen worden en ook door de ouders ondersteund.

Structurele financiering en overheidssubsidies op lange termijn zijn eveneens een noodzakelijke voorwaarde om de kinderopvang zo flexibel te kunnen organiseren als men wil. Dat leert de huidige situatie van d'n Opvang. Tot eind 2017 kon het project lopen met behulp van projectfinanciering vanuit het Kinderarmoedefonds (3 jaar). Vanaf 2018 viel deze financiering weg. Om de werking na haar projectfase structureel te kunnen verderzetten, werd d'n Opvang een aparte VZW die vanaf 1 februari 2018 opvang aanbiedt aan 66 kinderen. D'n Opvang vzw is vergund door Kind & Gezin en wordt voor slechts 18 van de 66 plaatsen gesubsidieerd volgens de laagste subsidieschaal (TRAP 1). Voor de andere 48 plaatsen krijgt d'n Opvang geen werkingsmiddelen van Kind en Gezin. Om de werking van d'n Opvang zoals ze bestond verder te zetten, zou er een structurele financiering volgens de hoogste subsidieschaal nodig zijn (TRAP 3). Zonder deze subsidies kan het kinderdagverblijf haar bestaande werking niet behouden. De stad Oostende heeft daarom het engagement aangegaan om d'n Opvang te subsidiëren, zodat het inkomensgerelateerde tarieven kan aanbieden aan haar gebruikers (equivalent van Trap 2 subsidies door Kind & Gezin). De werking

van de oudercrèche wordt nog steeds aangeboden en ingevuld vanuit CKG Kapoentje, met hun eigen middelen.

De overstap van een kortlopend, volledig gefinancierd project naar een VZW die op zijn minst breakeven moet draaien, heeft echter enkele gevolgen voor de invulling van de werking. Niet alle flexibele, drempelverlagende maatregelen kunnen stand houden:

- Ongewettigde afwezigheden worden noodgedwongen direct aangerekend;
- Er wordt gebruik gemaakt van schriftelijke overeenkomsten (contracten) waarin noodgedwongen opzegperiodes worden vastgelegd;
- Opvangplannen kunnen niet meer zonder meer gewijzigd worden;

Desalniettemin blijft d'n Opvang streven naar het zijn van een zo flexibel mogelijke opvang. Dit doet ze door:

- Het hanteren van zeer korte opzegperiodes (20 werkdagen). In veel kinderopvangcentra lopen opzegperiodes op tot 60 of 90 dagen.
- Het bieden van de mogelijkheid om opvangplannen op een zeer korte termijn (10 werkdagen) te wijzigen. Dit in vergelijking met periodes van 2 tot 3 maanden in andere kinderdagverblijven.
- Geen waarborg te vragen aan ouders bij inschrijving. D'n Opvang blijft een kinderopvang gestoeld op vertrouwen.
- Een schriftelijke toestemming van ouders als voldoende te beschouwen voor het toedienen van medicatie. Bij grote twijfel belt d'n Opvang naar een apotheek of huisarts.
- Het blijven hanteren van flexibele breng- en afhaalmomenten.
- Het verhogen van het aantal acute plaatsen van vier naar zes.



Implicaties voor het beleid

Een sociaal-inclusieve opvang is een opvang die flexibel kan zijn. Dit betekent dat een commercieel principe als 'bestellen=betalen' waarop het decreet gebaseerd is nooit een goede ondergrond kan vormen om voor elk kind deelname aan de kinderopvang te realiseren. Uit de analyse van de geregistreeerde drempels blijkt immers dat dit principe uit het decreet ertoe leidt dat (kansarme) gezinnen met kleine kinderen zonder sterk sociaal netwerk niet in flexibele jobs kunnen stappen of deze niet kunnen volhouden, waardoor ze in een werkloosheidsval kunnen terecht te komen. De structurele en procesmatige keuzes die d'n Opvang maakt, creëren daarentegen wel meer ruimte voor deze gezinnen om te (gaan) werken en dus ook meer kansen voor kinderen op kwaliteitsvolle opvang. Die keuzes konden echter niet gemaakt worden zonder bijkomende (project)financiering en zonder de drempels van het decreet eerst weg te werken.

Sociale mix als doel

Belang van een evenwichtige sociale mix

Via flexibiliteit en financiële laagdrempeligheid wil d'n Opvang een diverse socio-economische groep van ouders en kinderen bereiken en aan de kinderopvang doen deelnemen. Het team beoogt daarbij een evenwichtige sociale mix met een evenredige vertegenwoordiging van kinderen met allerlei socio-economische achtergronden en van kinderen die enerzijds Nederlands als moedertaal hebben en anderzijds anderstalig zijn. Ze zetten hierop in omdat ze geloven dat dit de ontwikkeling van kinderen zal bevorderen, en dan vooral op sociaal vlak (cf. sociale functie van de kinderopvang). Ook de ouders bevestigen dit. Zij wijzen vooral op het nut van een sociale mix in aanloop naar de kleuterschool, en dit op sociaal vlak. Anderstalige ouders voegen daaraan toe dat hun kinderen dankzij d'n Opvang ook al beter Nederlands kennen, en dat dit de overgang naar de kleuterschool gemakkelijker doet verlopen. De nadruk op sociale mix wordt tot slot ook academisch ondersteund. Volgens hen is die mix goed voor de cognitieve ontwikkeling, omdat dit kinderen stimuleert van elkaar te leren.⁵



Bereikt d'n Opvang de beoogde sociale mix?

Enkele cijfers uit de lopende opvang (cijfers oktober 2017)

- 75% van de kinderen komt uit een gezin waar de ouders samenwonen of gehuwd zijn.
- Kinderen van tweeverdieners zijn in de minderheid, net als werkloze gezinnen of alleenstaanden. Dat betekent dat kinderen van eenverdieners (binnen een gezin of als alleenstaande) de grootste groep vormen. Hun ouders schreven hen in d'n Opvang in omdat één van hen een opleiding volgt. Tot die categorie behoren ook de stagiaires.
- Kinderen komen in de meeste gevallen uit een gezin met een laag tot modaal inkomen (cijfers 2016).
- 25% van de kinderen groeit op in een gezin met een uitsluitend Belgische herkomst. De andere kinderen hebben zeer diverse achtergronden, met kinderen uit 13 landen en uit verschillende werelddelen: van Marokko tot de Dominicaanse Republiek, van Syrië tot Senegal, van Rusland tot Tibet.

Op basis van gelijkaardige cijfers uit Oostende, leren we dat d'n Opvang erin slaagt een afspiegeling te zijn van de socio-economische realiteit van de buurt en de stad. Kansarme en anderstalige gezinnen vinden de weg naar d'n Opvang, en krijgen zo de kans om werk of opleiding met hun gezin te combineren. Belangrijke factoren die hierin meespelen zijn de bewuste beleidskeuzes die d'n Opvang maakt inzake flexibiliteit en toegankelijkheid, alsook het sterke netwerk dat d'n Opvang als deel van CKG Kapoentje in Oostende heeft opgebouwd. Het succes van d'n Opvang bij gezinnen met lage en modale inkomens en gezinnen met een vreemde herkomst legt wel druk op de beoogde sociale mix. Die sociale mix heeft men ook niet helemaal in de hand. De socio-economische situatie van de buurt en demografische evoluties in Oostende versterken de tendens naar een sociale mix, die bij de start van d'n Opvang evenwichtig was. Ook de lange wachtlijst die d'n Opvang sinds de start opbouwde, oefent een negatieve invloed uit op een evenwichtige sociale mix. Ouders met een hoog inkomen waarvan hun kind op die wachtlijst terecht komt, blijken bij het vrijkomen van een plaats immers al vaak elders een plek voor hun kind gevonden te hebben. Het team hoopt dan ook dat ze met een toename van de capaciteit van 18 tot 66 plaatsen de sociale mix terug zal kunnen herstellen naar de evenwichtige situatie die er bij de opstart was.

⁵ Bennett, J., J. Gordon & J. Edelman. 2012. Early childhood education and care (ECEC) for children from disadvantaged backgrounds: Findings from a European literature review and two case studies. European Commission Directorate-General for Education and Culture.

Kiezen om sociale en etnisch-culturele diversiteit te omarmen daagt d'n Opvang uit...

In haar communicatie met de ouders: in een veelkleurige crèche met een waaier aan moedertalen is creativiteit vereist om met ouders te communiceren, bijvoorbeeld om te weten of het gezin recht heeft op kindkorting of om duidelijk te maken hoe het kind zich voelt in de crèche. Het is ook niet evident om een vragenlijst voor ouders op te stellen, wat nochtans vereist wordt vanuit Kind & Gezin. Niet alle ouders zijn even sterk gealfabetiseerd en/of kennen de taal niet.

In haar omgaan met kinderen en in het stimuleren van hun ontwikkeling: de meertaligheid en aanwezigheid van kinderen uit verschillende culturen vragen een specifiek pedagogisch beleid, alsook een opleiding die de stagiaires materiaal aanreikt die hen met dergelijke situaties leert omgaan.

Een teamlid vertelt:

"Als een kind een bepaald woord uit zijn moedertaal vaak zegt, dan proberen wij dat te begrijpen en hierover met de ouders in gesprek te gaan. Zo krijg je een woordenlijst van basisbegrippen, zoals water, die je in verschillende talen kent. Dat is belangrijk."

Voorstel uit onderzoek

Vanuit het Westers denken over de kwaliteit van de kinderopvang hecht men veel belang aan de kind-verzorger relatie, die warm moet zijn, sensitief en responsief zodat het kind zich kan hechten aan de verzorger. Eén-op-één interacties en relaties en het stimuleren van onafhankelijkheid en autonomie in een relatie komen daarmee centraal te staan. Volgens van Schaik, Leseman en Huijbregts loopt deze visie op het opvoeden van kinderen, echter het gevaar weinig rekening te houden met het groepsaspect van de kinderopvang en het belang van de daar aanwezige groepsprocessen (ook tussen leeftijdsgenoten).⁶ Die aandacht voor het behoren tot de groep, relationaliteit en het samenspelen is, zo stelt hetzelfde onderzoek, wel sterker aanwezig bij niet-Westerse culturen. Kinderverzorgers die deze groepsprocessen tussen leeftijdsgenoten ondersteunen zouden kinderen sociale competenties aanleren (zoals samenspelen, voortbouwen op elkaars ideeën) en zo ook een positief effect kunnen hebben op de cognitieve ontwikkeling en het welbevinden van kinderen in de kinderopvang. Kenmerkend aan zulke kinderverzorgers is dat ze een taak voor de groep als geheel definiëren, dat ze proberen consistent alle kinderen in een activiteit te betrekken en expliciet samenwerking tussen kinderen stimuleren.

Stagiaires doen groeien als mens en toekomstige gecertificeerde kinderverzorger

D'n Opvang investeert samen met haar partners (VDAB, Vesaliusinstituut) heel wat energie in het opleiden, begeleiden en opvolgen van stagiaires in school en op de werkvloer. Concreet volgen de stagiaires een 1-jarige opleiding bestaande uit enkele dagen les in de school, terwijl ze de andere dagen stage doen in d'n Opvang waar ze deel vormen van het team van d'n Opvang. In d'n Opvang vormen ze deel van het team en worden ze begeleid door de professionele medewerkers. De stagiaires zijn op dat moment werkzoekend, en ingeschreven bij de VDAB. Met de VDAB en de school wordt bepaald welke kandidaten starten. Tijdens de opleiding krijgen ze dan een uitkering van de VDAB. De studenten die hun opleiding met succes voltooien, krijgen een certificaat van leefgroepenwerking, waardoor ze gecertificeerd worden om te werken in de kinderopvang.

Sinds de aanvang van de opleiding (begin 2015) startte elk jaar in februari een nieuwe groep tussen 10 en 15 stagiaires. In de meeste gevallen gaat het om personen zonder een diploma secundair onderwijs. De overgrote meerderheid is vrouw, en heeft zelf al kinderen.

⁶ van Schaik, S. D., Leseman, P. P., & Huijbregts, S. K. (2014). Cultural diversity in teachers' group-centered beliefs and practices in early childcare. *Early childhood research quarterly*, 29(3), 369-377.

Groeiverhalen

De opleiding en de stage in d'n Opvang spelen een cruciale rol in het doen groeien van stagiaires. De leerkrachten zetten hier erg op in. Groei houdt volgens de leerkrachten in dat de stagiaires passie ontwikkelen in wat ze doen, meer zelfvertrouwen krijgen, trots zijn op zichzelf, vaardigheden ontwikkelen die bij de opleiding horen, (zelf)kritisch leren denken en zelfstandiger worden. Door activiteiten in te zetten die hiertoe bijdragen, hopen ze dat de stagiaires actieve burgers worden die volwaardig kunnen en willen deelnemen aan de samenleving als mens en als beroepskracht.

De stagiaires benadrukken op hun beurt hoe de opleiding aansluit bij hun opvoeding. Als moeder hebben ze vaak jarenlange ervaring met het opvoeden van kinderen. De opleiding en stage versterken hen hierin, zeggen ze, en geven hen de mogelijkheid om veel bij te leren en die vaardigheden en ervaring in de toekomst beroepsmatig in te zetten (interview met groep uit het eerste jaar).

Leerkrachten vertellen:

"Tijdens mijn laatste les heb ik de groep leren breien zodat ze een knuffeldier konden maken dat bruikbaar was voor de opvang. Breien konden de meesten nog niet, maar na één les waren vele stagiaires al op weg. Ik zag hen blij en tevreden naar huis gaan. Ze hebben ook aangegeven verder te willen doen. Ze gingen meteen wol kopen. Het kunnen maken van een knuffeldier is een vaardigheid die ze dankzij deze les ontwikkelen. Maar zeker zo belangrijk vind ik dat ze op die manier enthousiast raken over iets, over iets nieuws leren en daarin gepassioneerd worden."

"In de les bij mij was er een stagiaire die altijd stil en gesloten was. Maar tijdens een bezoek aan d'n Opvang merk ik dat ze tegen kinderen wel spreekt. Voor het eerst hoor ik de kleur van haar stem. Ik heb haar hierover een compliment gegeven. Dat heeft haar doen groeien. Ze spreekt nu expliciet in de groep tijdens de les bij mij. Tegelijk blijft het voor haar en ook anderen vaak moeilijk om waardering te ontvangen. Ze zijn dat niet gewoon, terwijl hun buikgevoel om met de meeste situaties om te gaan toch al goed zit. Het moet er alleen kunnen uitkomen."

Stagiaires vertellen:

"Ik leer veel bij in de opleiding. Tegelijk is er nog zoveel om te ontdekken. Ik voel vooral dat mijn creativiteit om met kinderen om te gaan versterkt wordt. Het is echt super om met kinderen te werken!"

"Ik doe de opleiding heel graag. De opleiding geeft me een goed gevoel. Ik heb vooral bijgeleerd inzake grenzen stellen."

Medewerkers van d'n Opvang vertellen:

"Als stagiaires er na verloop van tijd beter in slagen flexibel in te spelen op de situatie die zich aandient, dan is er sprake van groei, vind ik. Op een dag gebeurde het dat een groep stagiaires omwille van allerlei omstandigheden problemen kreeg bij de uitvoering van hun geplande activiteit. Hoe de stagiaires die bij aanvang van hun opleiding soms niet goed wisten hoe ze een activiteit moesten aanpakken, dat toen hebben opgelost, vond ik geweldig. Ze hebben besloten hun geplande activiteit te laten vallen, en met het materiaal iets helemaal anders te doen. De kinderen hebben zich daarna geweldig geamuseerd."

D'n Opvang als hefboom naar werk als kinderverzorg(st)er

Ongeveer de helft van de stagiaires die starten aan de opleiding behalen hun certificaat. De anderen halen de eindmeet niet omdat de opleiding tijdens het schooljaar werd stopgezet (wegens ongeschiktheid, ziekte of zelf eruit stappen), of omdat ze de einddoelstellingen niet behalen.

Een belangrijke, en verheugende vaststelling, is dat de meerderheid van de gecertificeerde kinderverzorgers aan het werk is in een job die gerelateerd is aan de sector van de kinderopvang (kinderopvang, buitenschoolse kinderopvang, opvang voor zieke kinderen). Bij aanvang gebeurt dit regelmatig op basis van een tijdelijk contract. Van de eerste groep gecertificeerden, die sinds het voltooien van de opleiding werk in de sector hebben, hebben de meeste kinderverzorgers ondertussen wel een vast contract. Stagiaires die hun certificaat niet behalen hebben veel minder kans op (vast) werk. De minderheid is aan het werk en doet dit in jobs waar geen vooropleiding voor nodig is (horeca, winkelbediende, ...). Tot slot merken we ook op dat ziekte een grote rol lijkt te spelen het niet-hebben van werk. Dit geldt zowel voor de gecertificeerde als niet-gecertificeerde stagiaires.

Waarom stagiaires erin slagen hun certificaat te behalen, werk te vinden en te behouden

Een combinatie van verschillende factoren lijkt te verklaren waarom stagiaires erin slagen hun certificaat te behalen, werk te vinden en te behouden. Alle puzzelstukken moeten dus aanwezig zijn en in elkaar vallen. Simpelweg een opleiding aanbieden voor die doelgroep, zonder met die omgevingsfactoren rekening te houden, is dus niet voldoende. Noodzakelijke voorwaarde tot succes is de aanwezigheid van een mix aan persoonlijke kenmerken (motivatie, competentie, goede gezondheid), emotionele ondersteuning (in gezin, emotionele link met CKG Kapoentje), alsook structurele omkadering tijdens de opleiding (begeleiding van VDAB en school, mogelijkheid om kind naar d'n Opvang mee te nemen...) en ondersteuning na de opleiding (kans op liefst vast werk, aanwezigheid van ondersteunende werkcontext en nazorg d'n Opvang). Ook andere onderzoekers wijzen op het belang van emotionele ondersteuning in het eigen netwerk (gezin, familie, vrienden, organisaties waarmee men zich verbonden voelt) als basis om een opleiding te kunnen voltooien en een goed werk te kunnen vinden.

Wat zijn de te overwinnen of mogelijke hindernissen?

1) Stagiaires met een kind in d'n Opvang worstelen (zeker bij aanvang) met hun **dubbele rol als stagiaire en moeder**. Hun kind is aanwezig en vraagt soms persoonlijke aandacht, maar zij zijn tegelijk in hun rol als stagiaire verplicht om het overzicht te bewaren en hun aandacht te verdelen. Het lijkt ons belangrijk vooraf na te denken over strategieën en praktijken die helpen om met dit dilemma constructief om te gaan (vanuit de al aanwezige succeservaringen). In de uitgebreide opvang die er sinds januari 2018 is, lost d'n Opvang dit probleem deels op door meer leefgroepen, waardoor stagiaires beperkter bij de eigen kinderen staan.

2) D'n Opvang biedt veel veiligheid aan stagiaires tijdens de opleiding. Dit verhoogt ook hun slaagkansen. Die veiligheid is echter niet gegarandeerd als ze uitstromen in de reguliere kinderopvang. Vele stagiaires geven aan in een zwart gat te vallen. Er is bijvoorbeeld minder oog voor hun ervaringen, hun mogelijkheden om werk en gezin te combineren, of hun meerwaarde als ervaringsdeskundige. De leerkrachten benadrukken daarom de **nood aan nazorg voor stagiaires die uitstromen in het werkveld**. Zij stellen voor om al tijdens de opleiding stagiaires voor te bereiden op de werkplek of om hen gericht te leren solliciteren, en om nadien reflectiemomenten te organiseren waarin ze hun ervaringen kunnen delen en kansen krijgen om gezellig samen te komen... D'n Opvang organiseert al dergelijke momenten, verschillende stagiaires komen nadien nog spontaan op bezoek om hun hart te luchten, en doen er vrijwilligerswerk. Het is echter niet gemakkelijk om in formele zin ex-stagiaires terug bijeen te brengen. Voor dit luik is ook geen financiering voorzien.

3) Een **samen gedragen visie en het uitwerken van een gezamenlijk en duurzaam actieplan** met de (kern)partners is belangrijk voor succes. Stagiaires voelen perfect aan wanneer dit niet zo is. Dit creëert volgens hen soms onduidelijkheid over wat er precies van hen verwacht wordt (bijvoorbeeld bij verschil tussen leerkrachten van de opleiding en de medewerkers van d'n Opvang in visie en aanpak om met kinderen om te gaan). In d'n Opvang bleken de verschillende partners bij aanvang nog zoekende naar voldoende raakpunten op vlak van visie (bijvoorbeeld op de moeders in opleiding) en een aanpak waarin iedereen zich kon vinden en zich erkend voelde. Tijdens het traject is men stilaan meer naar elkaar toe gegroeid. Belangrijke succesfactoren bleken:

- het feit dat alle kernpartijen (team d'n Opvang, VDAB en Vesaliusinstituut) steeds met elkaar en op regelmatige basis het gesprek zijn blijven aangaan, en
- de beslissing van het leerkrachtenteam om elke week een halve dag in d'n Opvang aanwezig te zijn om te observeren en ondersteuning te bieden aan de stagiaires.

D'n Opvang als kwaliteitsvolle kinderopvang



Kwaliteitskenmerken

- Een dagelijkse praktijk van toegankelijkheid
- Een veilige haven
- Sterk en uitgebreid aanbod aan ontwikkelingsstimulerende activiteiten
- D'n Opvang als divers samengestelde en lerende organisatie

Een dagelijkse praktijk van toegankelijkheid

In de literatuur omschrijven auteurs toegankelijkheid meestal als een noodzakelijke basisvoorwaarde voor kansarme ouders om hun kinderen in de kinderopvang te kunnen inschrijven.⁷ Als het over kwaliteit gaat, valt de nadruk op toegankelijkheid echter weg. Door het perspectief van kansarme ouders op kwaliteitsvolle kinderopvang mee te nemen, is het mogelijk die keuze ter discussie te stellen. Uit de interviews en bevestigingen met ouders en stagiaires blijkt immers dat toegankelijkheid zo verweven is met wat D'n Opvang in essentie is en dagelijks doet, dat het niet los van de geleverde kwaliteit kan gedacht worden. Toegankelijkheid is immers niet alleen de kinderopvang betaalbaar houden. Ze houdt ook structurele keuzes in en een bepaalde wijze van omgaan met (kansarme) ouders, waarin 'met ouders werken' (ouderparticipatie), een open-deur-beleid, 'flexibiliteit' en het ondersteunen van ouders op maat centraal staan. Dat is ook wat ouders in d'n Opvang appreciëren. Kortom, de wijze waarop de medewerkers van d'n Opvang dagelijks met hun situatie omgaan en met hen in interactie treden getuigt van die toegankelijkheid, en dat maakt D'n Opvang volgens hen kwaliteitsvol.

Typisch aan die basishouding is volgens de medewerkers van d'n Opvang dat:

- medewerkers van een kinderopvang vertrekken vanuit de kracht en ervaringen van de ouders, hen hierop aanspreken, en met de ouders naar versterking hiervan zoeken (cf. empowerment)
- medewerkers van een kinderopvang met de ouders steeds in communicatie gaan en samen een oplossing zoeken voor hun vraag of probleem. Dit leidt concreet tot een dagelijkse praktijk waarbij men in een participatief proces met de ouders zoekt naar een evenwicht tussen een vraag- en aanbodsgestuurde werking.



D'n Opvang als veilige haven

"Elke ochtend roept mijn zoon bij het wakker worden de naam van een medewerker van D'n Opvang. Zo weet ik genoeg. Mijn zoon gaat graag naar D'n Opvang en voelt er zich thuis."

"Ik ben een beetje een bezorgde mama. Soms kan ik het niet laten om langs de crèche te passeren om te zien of alles goed gaat met mijn dochter. Als ik haar dan, van buiten door het raam kijkend, samen met de andere kinderen zie dansen en zingen, en plezier maken, dan ben ik helemaal gerust. Hier voelt ze zich goed."

"Op woensdag krijgen ze hier altijd frietjes. Dat vinden ze geweldig. Als coördinator zorg ik dat ik er zoveel mogelijk bij ben. Ik ga dan bij de kinderen zitten op een klein stoeltje en ik probeer dan met hen een babbel te doen. Laatst zat er een jongetje die moeilijk tot eten kwam. Na onze babbel merkte ik plots dat hij alles had opgegeten. Gewoon omdat je erbij zit, interesse toont en mee-eet, denk ik. Dat was geweldig om zien."

⁷ Leseman, P. P., & Slot, P. L. (2014). Breaking the cycle of poverty: challenges for European early childhood education and care. *European Early Childhood Education Research Journal*, 22(3), 314-326

D'n Opvang is volgens de stakeholders sterk in het creëren van een structuur van veiligheid voor de kinderen. Veiligheid moet hier breed begrepen worden.

Materiële veiligheid: ouders en stagiaires geven aan dat ze D'n Opvang als een veilige en hygiënische omgeving ervaren voor hun kinderen. Dit komt volgens hen door de wijze waarop de ruimte en het materiaal gebruikt worden. Ouders voelen op dit vlak vertrouwen.

Relationele veiligheid: de professionele medewerkers benadrukken dat ze in hun dagelijkse praktijk hopen zichtbaar te maken dat ze er zijn voor de kinderen en hen liefde geven. Ouders bevestigen dit (zie citaten boven). Stagiaires benadrukken dat d'n Opvang ook via haar materiële inrichting een aangename relationele omgeving weet te creëren. Dit doet ze volgens hen concreet door de ruimte kleurrijk te decoreren met werkjes van de kinderen in plaats van te kiezen voor een strakke, cleane omgeving.

D'n Opvang is niet enkel een veilige haven voor de kinderen. Zowat alle ouders en stagiaires geven aan dat ze bij vragen of problemen op de medewerkers van d'n Opvang en CKG Kapoentje kunnen terugvallen (vooral in crisismomenten). Ook bij opvoedingsproblemen zoeken de medewerkers mee een oplossing of ondersteunen ze hen. Dit kan door gerichte opvoedingstips te geven, maar ook door de dagelijkse structuur in de crèche. Zo vertelt een moeder dat de slaapcultuur in d'n Opvang er voor zorgt dat haar kind thuis beter en gemakkelijker naar bed gaat. Het creëren van die structuur is volgens haar waarom het voor haar kind en hun gezin zo een meerwaarde is om naar een kinderopvang te gaan. Dat thuisgevoel herkennen ook de stagiaires in d'n Opvang. Hun droom is vaak er als kinderverzorger aan de slag te gaan, omdat ze er zich gezien, gehoord en erkend voelen als ouder en kinderverzorger.

Samengevat: d'n Opvang als veilige haven houdt de aanwezigheid van een leefcultuur in waarin gezelligheid, emotionele betrokkenheid en aanwezigheid op alle momenten centraal staan (cf. presentietheorie). De aanwezigheid van die leefcultuur zorgt volgens de ouders voor een thuisgevoel voor de kinderen én henzelf. Volgens de literatuur zijn het trouwens kansarme ouders die de aanwezigheid van dergelijke leefcultuur het meest appreciëren en als een cruciaal kwaliteitskenmerk benoemen.⁸



⁸ Forry, N. D., Simkin, S., Wheeler, E. J., & Bock, A. (2013). 'You know how it makes you feel': Low-income parents' childcare priorities and definitions of ideal high-quality childcare. *Journal of Children and Poverty*, 19(2), 107-126.

Sterk en uitgebreid aanbod aan ontwikkelingsstimulerende activiteiten

Voorbeelden

Een sterk punt van D'n Opvang is volgens ouders dat hun kinderen regelmatig activiteiten buitenshuis doen, waardoor de kinderen volgens hen ervaringen opdoen die zonder de kinderopvang moeilijk of onmogelijk waren geweest. Of dat ze tekeningen maken die ze achteraf naar huis meekrijgen en aan de muur kunnen ophangen, dat ze taalspelletjes doen, of experimenteren met smaken en geuren. Het gaat daarbij steeds om specifieke activiteiten voor een groep kinderen, met de bedoeling de ontwikkeling van de kinderen te prikkelen en stimuleren. Topmomenten in D'n Opvang zijn volgens de stakeholders activiteiten waarbij terzelfdertijd zowel stagiaires, medewerkers als kinderen een succeservaring beleven.

De aanwezigheid van stagiaires in opleiding als succesfactor

Specifieke en opvoedkundige activiteiten organiseren voor de kinderen kan volgens de verschillende stakeholders enkel als er voldoende medewerkers zijn, en de kind-ratio laag genoeg blijft. Met enkel het team aan professionele medewerkers zou dit moeilijker lukken. Zij hebben immers weinig tijd om zich vrij te maken of met een groepje kinderen een specifieke activiteit te doen. Een uitgebreid en sterk aanbod aan activiteiten is wel mogelijk dankzij de aanwezigheid van de stagiaires. Hun aanwezigheid heeft daarbij een positieve invloed op zowel het aantal activiteiten als op de diversiteit ervan. Binnen hun opleiding krijgen ze de taak om dergelijke activiteiten uit te denken en uit te voeren, waardoor er meer activiteiten gebeuren. Daarnaast geven de medewerkers van D'n Opvang aan dat de stagiaires via de opleiding een rugzak aan activiteiten meebrengen die ze zelf niet kennen. Dit komt volgens hen de kwaliteit van D'n Opvang ten goede.

D'n Opvang als lerende en divers samengestelde organisatie

Kwaliteit is een proces. We merkten al op dat leerkrachten en stagiaires benadrukken dat de opleiding gericht is op het kunnen groeien als mens en als kinderverzorger. Een belangrijke succesfactor hiervoor, die ook positief inspeelt op de kwaliteit van de kinderopvang in zijn geheel, is dat het beleid van d'n Opvang structureel inzet op het creëren van die groei, dit wil zeggen groei faciliteert, stimuleert en waardeert van al haar medewerkers (inclusief stagiaires). In die zin is d'n Opvang een lerende organisatie. Er zijn collectieve reflectiemomenten en individuele gesprekken die op alle niveaus en regelmatig georganiseerd worden door de directie en medewerkers.

Leren van elkaar wordt in d'n Opvang ook structureel mogelijk gemaakt door de specifieke expertise van elke medewerker zoveel mogelijk te benutten. Dit vraagt dat men gaat voor een divers samengesteld team qua expertise en ervaring. Medewerkers stellen bijvoorbeeld dat het binnenbrengen van de expertise van maatschappelijke werkers in het team een belangrijke hefboom is om een toegankelijke basishouding bij alle medewerkers te creëren. Ook de ervaring van stagiaires met een kwetsbare achtergrond wordt geïntegreerd in de organisatie. Als ervaringsdeskundige kunnen zij immers een meerwaarde bieden, met name in het omgaan met kinderen uit kansarme en/of anderstalige gezinnen. In het project 'Schoolpoortwerker' van 't Huizeken in Brussel, waar ze kiezen voor een tandem van een sociaal werker en een ervaringsdeskundige, noemt de coördinator de ervaringsdeskundige een ervaringsdeskundige plus. In de context van d'n Opvang zouden we kunnen spreken van een 'ervaringsdeskundige plus'. De 'plus' verwijst dan naar de meerwaarde van de ervaringsdeskundige met een opleiding. Deze ervaringsdeskundigen beschikken in principe immers zowel over instrumentele kennis (bv. hoe kind verzorgen), een persoonlijke identiteit en betrokkenheid die aansluit bij de job (drijfveer om job te doen, die tijdens stage in d'n Opvang verder is verdiept en aangewakkerd), als ervaringen met maatschappelijke kwetsbaarheid van binnenuit. Die laatste ervaringen hebben verzorgers zonder kansarme achtergrond niet. Dit geldt zeker ook voor stagiaires met een andere herkomst, die ook interessante, andere perspectieven op opvoeding kunnen binnenbrengen.

⁹ Mariën, S. (2017). Het Schoolpoortproject Van Vrienden Van Het Huizeke. Een Implementatieonderzoek. Leuven: KULeuven (masterthesis).

Tips voor het organiseren van een sociaal-inclusieve kwaliteitsvolle kinderopvang



- **Denk na over hoe je kansarme ouders kan bereiken.** Bij d'n Opvang is die toeleiding gegarandeerd door zijn structurele link met CKG Kapoentje die goed gekend is bij het doelpubliek en een ouderwerking heeft, door hun netwerkbanden met de organisatoren van de inburgeringstrajecten voor nieuwkomers, met verschillende buurtactoren, met de stad Oostende en VDAB (cf. opleiding). De opleiding biedt kansarme ouders ook de mogelijkheid om vooruit te geraken in hun arbeidssituatie, wat deelname aan de kinderopvang interessanter maakt.

- **Registreer bij inschrijving de drempels die ouders ervaren (hebben) in andere kinderopvangcentra.** De analyse hiervan geeft de mogelijkheid om te weten wat er anders zou kunnen en hoe men voor hen die drempels kan wegwerken.

- **Wees flexibel in het omgaan met afwezigheden en het opvangplan, en zorg voor betaalbaarheid.** Dit is voor kansarme ouders, met een beperkt budget en vaak snel wijzigende arbeidssituaties, cruciaal om hun kind te laten deelnemen aan de kinderopvang. Creatief (durven) omgaan met het decreet is nodig. Veel is mogelijk, maar een TRAP 3-subsidie (structureel), (liefst duurzame) financiële steun van de gemeente of extra middelen via projectwerking (tijdelijk) blijken wel noodzakelijk om die flexibiliteit ten volle te kunnen realiseren.

- **Creëer een organisatiestructuur waarin respect voor de ervaring van alle ouders, zelf kunnen leren, een grote mate aan inspraak en participatie van ouders, geloven en investeren in groei van iedereen, een basishouding van toegankelijkheid en warmte, en een divers samengesteld team de motor vormt van de kwaliteit van de kinderopvang.** In de brochure zijn voorbeelden te vinden van hoe D'n Opvang, samen met zijn partners (zoals de leerkrachten in de opleiding) zo een organisatiestructuur probeert vorm te geven. Alleszins vraagt dit beleidskeuzes en voortdurende en gezamenlijke reflectie op de dagelijkse praktijk.

- **Streef naar een evenwichtige sociale mix zodat kinderen kunnen leren van elkaar.** Dit vraagt om te bepalen wat er onder een evenwichtige sociale mix verstaan wordt. Hou best ook rekening met omgevingsfactoren waarop men geen invloed heeft (zoals bijvoorbeeld een grote toename van nieuwkomers), maar die wel de sociale mix in gevaar kunnen brengen. Vraag is dan in welke mate men kan wegen op het lokaal beleid en samen een inschrijvingsbeleid kan uitwerken met andere kinderopvangcentra (zoals nu al wel gebeurt in het onderwijs via de LOP's).

- **Ga na in welke mate een opleiding tot kinderverzorger geïntegreerd kan worden.** Dit is het unieke kenmerk van d'n Opvang, en biedt, naast extra werk voor de medewerkers in de stagebegeleiding, veel voordelen en kansen. Kansarme ouders kunnen bereikt worden, er kunnen meer ontwikkelingsstimulerende activiteiten georganiseerd worden, de unieke ervaringen van kansarme of anderstalige ouders als ervaringsdeskundigen+ kunnen ingezet worden, er ontstaat partnerschap met VDAB en school, en de kinderopvang biedt voor werkzoekenden in een kwetsbare situatie de kans om vanuit hun krachten te kunnen participeren in de samenleving en hun arbeidssituatie fundamenteel te wijzigen. Hiertoe is een aanbod van een opleiding die leidt tot een certificaat of, beter nog, een diploma kinderverzorger een cruciale voorwaarde.

- **Denk na over de mogelijke effecten die beleidskeuzes kunnen teweeg brengen, en speel hierop maximaal in in functie van de ontwikkeling van de kinderen.** Een sociaal-inclusieve kinderopvang zal in vele gevallen een in culturele en socio-economische zin veelkleurige en meertalige kinderopvang zijn. Om de ontwikkeling van kinderen maximaal te stimuleren is best een pedagogisch beleid en materiaal voorhanden die cultuursensitief is en kinderverzorgers constructief leert omgaan met meertaligheid. In dat verband zal het zaak zijn de competentis en het (groei)potentieel van het team, de leerkrachten van de opleiding, ervaringsdeskundigen+ en ouders maximaal te benutten.

- **Maak tijd vrij voor een heldere registratie van gegevens, goede opvolging en evaluatie van de praktijk.** Dit is belangrijk om de meerwaarde van het initiatief aan te kunnen tonen, maar ook interessant als basis voor reflectie en verbeteringen in de praktijk zodat op lange termijn de ontwikkelingskansen van ALLE kinderen maximaal kunnen gegarandeerd worden.



Colofon

Tekst: Goedroen Juchtmans en Maud Blondé
Grafische vormgeving en druk: Westlandia Torhout

Deze brochure kwam tot stand dankzij de medewerking van:
CKG Kapoentje VZW, HIVA-KU Leuven,
het Kinderarmoedefonds van de Koning Boudewijnstichting,
Provincie West-Vlaanderen, VDAB, Vesaliusinstituut Oostende, Kind en Gezin,
Patrick Blondé (directie CKG Kapoentje), Lies Chromiak (directie CKG Kapoentje),
Jessica Doom (coördinator oudercrèche), Sally Verlée (coördinator oudercrèche),
Isabelle Delvaux (Koning Boudewijnstichting), Steven Groenez (HIVA-KU Leuven)
alsook alle ouders en stagiaires die meewerkten aan de wetenschappelijke studie.

© 2018, Kinderdagverblijf d'n Opvang vzw - Alle rechten voorbehouden. Behoudens de uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaande en schriftelijke toestemming van de uitgever. Dit werk is auteursrechtelijk beschermd.



Louisastraat 5
8400 Oostende
Tel 059 25 53 06
info@denopvang.be