

Iedereen werkt in een kleurrijk team!

Omgaan met diversiteit in de opvang

A Hoe is het om te werken in een team met allerlei verschillende medewerkers? Hoe zorg je ervoor dat die verschillen inspiratie in plaats van irritatie geven?

Als je een nieuwe collega krijgt, is dat altijd een beetje spannend, zeker als hij of zij op bij jou op de groep komt werken. Wat voor persoon is diegene en zal het klikken tussen jullie? Vaak zoek je onbewust naar overeenkomsten met de ander: is hij of zij een beetje zoals jij? De meeste mensen voelen zich namelijk in eerste instantie vooral op hun gemak bij mensen die op hen lijken. Dat kan zijn qua leeftijd, geloof of kledingstijl maar ook bijvoorbeeld qua culturele achtergrond of opleiding. Toch is niemand helemaal hetzelfde: je hebt altijd te maken met verschillen. Verschillen tussen mensen kunnen echter gemakkelijk leiden tot irritaties en misverstanden. De vraag is hoe je toch op een positieve manier om kunt gaan met de diversiteit in je team.

Versta je elkaar echt?

Aspecten van diversiteit die meestal snel opvallen, zijn taal en cultuur. Anita Szentpeteri werkt op kindercentrum De Blauwe Pelikaan (SKON) in Utrecht, een centrum dat nu ruim een jaar geopend is. Ze is Hongaarse van afkomst.

Anita: 'In dit team op De Blauwe Pelikaan was het makkelijk voor mij om m'n plekje te vinden. Ik kende een van de leidsters al en ik had intussen ervaring in de kinderopvang. Maar in mijn vorige team was het lastiger. Het werken in de kinderopvang was nieuw voor mij en mijn Nederlands was nog erg beperkt. Woorden als "slabbetje", "tuitbeker" of "wipstoeltje" had ik op de taal niet geleerd, dus ik moest ontzettend veel leren. Die situatie was niet makkelijk, niet voor mij, maar ook niet voor mijn collega's.'

Als je een collega in je team hebt die het Nederlands (nog) niet goed beheerst, dan vraagt dat van jou vaak extra inzet. Je moet soms dingen anders of nog een keer uitleggen en af en toe moet je je best doen om de ander goed te begrijpen. Als je zelf degene bent die het Nederlands pas op latere leeftijd heeft geleerd, dan weet je dat het spreken van een tweede taal heel vermoeiend en frustrerend kan zijn. Het vraagt, zeker in het begin, dat je constant moet nadenken. Vaak brengt het ook spanning met zich mee: maak ik geen domme fouten, kunnen ze mij wel goed verstaan, nemen ze mij wel serieus?

Om onderlinge irritaties over taalverschillen te voorkomen, is het aan te raden om het thema 'taal' in een teamoverleg te bespreken (zie kader). Zie daarbij 'taalproblemen' niet als iets dat alleen de allochtone leid(st)ers betreft! Er zijn immers ook genoeg autochtone pedagogisch medewerkers die moeite hebben met foutloos Nederlands schrijven (bijv. in de schriftjes voor de ouders), die een sterk dialect hebben of die dyslectisch zijn.

Breng taal ter sprake!

Besteed een keer een teambijeenkomst aan het thema taal. Bespreek met elkaar de volgende vragen: Welke gedachten en oordelen hebben wij over het (goed) spreken en schrijven van de Nederlandse taal? Welke ervaringen en gevoelens hebben allochtone én autochtone collega's over taal en dialect? Welke ervaringen hebben we allemaal met het spreken van andere talen of dialecten? Worden alle talen en dialecten hetzelfde gewaardeerd of hebben sommige talen meer 'status' dan andere? Hoe kunnen we op een respectvolle manier omgaan met de verschillen in Nederlandse taalbeheersing in het team, zowel mondeling als schriftelijk? En kunnen ook andere talen of dialecten een plekje krijgen in het kindercentrum?



Verschillen in cultuur

Verschillende culturen kunnen andere gewoonten hebben die niet altijd gelijk duidelijk zijn. Onze eigen cultuur is immers vanzelfsprekend en 'gewoon' voor onszelf. Om die reden leggen we vaak niet uit waarom we iets op een bepaalde manier doen. Een collega kan jouw gedrag dan 'vreemd' vinden, zonder te begrijpen waar het gedrag vandaan komt. Het is daarom belangrijk om steeds weer je verwachtingen naar elkaar uit te spreken.

Anita: 'Toen ik voor het eerst in Nederland ging werken, wist ik echt niet wat er van mij verwacht werd. Hoeveel initiatief mocht of moest ik nemen? Mocht ik zomaar mijn mening geven? Hoe behoorden we met de kinderen te werken? In Hongarije werkte ik namelijk met oudere kinderen en had ik ook een ander soort functie. Dus dat was allemaal nieuw voor mij en hier hebben we dan ook heel veel over moeten praten.'

Om misverstanden te voorkomen is het goed om als collega's het een en ander van elkaars achtergrond te weten. Daarbij is het verstandig om bij jezelf te beginnen. Wat is jouw eigen achtergrond eigenlijk, waar en in wat voor gezin ben jij opgegroeid, wat voor waarden en normen

heb jij van huis uit meegekregen? Van daaruit kun je je dan gaan verdiepen in de waarden en normen van de ander. Het is belangrijk om te beseffen dat dit net zo goed geldt in een team waar iedereen dezelfde culturele (etnische) achtergrond heeft!

Elkaar beter leren kennen

Anita en haar collega's Patricia Zaal en Daisy Lindaart volgden enige tijd geleden de training *Ik ben ik en jij bent jij. Stimuleren en benutten van diversiteit*, ontwikkeld en verzorgd door Bureau MUTANT. Hierin werd hen duidelijk dat cultuur of etniciteit zeker niet het enige aspect van diversiteit is. Ook bijvoorbeeld onze leeftijd of levensfase, of we een man of vrouw zijn, welke opvoeding we vroeger hebben gehad of ons opleidingsniveau bepalen wat we belangrijk vinden in het leven en wat onze waarden en normen zijn.

Daisy: 'Verschillen in leeftijd kunnen er bijvoorbeeld voor zorgen dat je anders denkt over het feit of kinderen altijd hun bord moeten leegeten en of ze met eten mogen spelen. Ik heb een oudere collega en die denkt daar dus duidelijk anders over dan ik.'



Een bredere kijk op diversiteit zorgt ervoor dat mensen eerder zien dat er naast verschillen ook altijd overeenkomsten tussen groepen mensen zijn. Zo zijn er tussen allochtone en autochtone leid(st)ers niet alleen verschillen, maar ook allerlei overeenkomsten zoals leeftijd, sekse of het zelf wel of geen kinderen hebben. Het zien van dit soort overeenkomsten leidt vaak eerder tot een gevoel van verbondenheid. Patricia: 'Als een collega ook kinderen heeft, is dat een duidelijke overeenkomst. Het makkelijke daarbij is dat je altijd wel een gespreksonderwerp hebt. En dan maakt het verder helemaal niet uit of iemand een andere culturele achtergrond heeft of niet.'

Werkelijk diversiteit benutten

In feite is ieder team in principe 'divers', hoewel er in het ene team wel meer verschillen zijn dan in het andere. Toch is het de vraag of de diversiteit die er is ook altijd benut wordt. Voor het benutten van diversiteit is het onder andere nodig dat de mensen die in de 'meerderheid' zijn, de bestaande werkwijze die voor hen zo gewoon is ter discussie durven te stellen. Als van de mensen in de 'minderheid' verwacht wordt dat zij zich helemaal aan de meerderheid aanpassen, dan wordt de diversiteit niet echt benut. Voor de mensen in de minderheid is het de kunst om een balans te vinden tussen zichzelf (deels) aanpassen én zichzelf blijven.

Anita: 'Ik zeg heel vaak sorry, dat is echt iets van mijn cultuur. De

OPROEP

Voor een volgend artikel over 'diversiteit in je team' zoeken we pedagogisch medewerkers, begeleiders of leidinggevendenden die hun ervaringen met andere vormen van diversiteit in het team willen delen, zoals (grote) verschillen in leeftijd, geloof, opleidingsniveau of het al dan niet hebben van een handicap of beperking. Wil je meewerken, mail dan met Wendy Doeleman, w.doeleman@danatrainingen.nl.

anderen hebben al heel vaak gezegd: je hoeft geen sorry te zeggen!!! Maar als ik dat niet meer zou zeggen, zou echt een deel van wie ik ben, verdwijnen. Ik pas me al zo veel aan, op sommige punten wil ik mijn gewoonten vasthouden. Dus ik blijf het zeggen. Maar ik verwacht niet dat anderen het ook doen, ik weet dat het voor hen anders ligt.'

Om diversiteit goed te benutten, vinden de leidsters van De Blauwe Pelikaan het belangrijk dat een leidinggevende steeds weer benadrukt dat ieders inbreng even belangrijk is en dat ieders kwaliteiten gezien en benut worden.

Anita: 'Ik ontdekte dat de leidsters hier niet zingen voordat de kinderen gaan slapen. Dat was ik in Hongarije wel gewend. Ik ben toen Hongaarse slaapliedjes gaan zingen en dat vonden mijn collega's erg leuk. Niet dat ik vind dat iedereen dat zou moeten doen, hoor. Dit is toevallig iets wat ik graag doe, een ander doet weer iets anders.'

Openstaan voor diversiteit

De pedagogisch medewerkers van De Blauwe Pelikaan staan zeker open voor nog meer diversiteit op hun locatie. Op de vraag of dus ook mannen welkom zijn in het team reageren ze enthousiast: laat maar komen! Echter, bij de vraag of mannen ook echt zouden passen in het vrouwenteam van De Blauwe Pelikaan rijzen er toch twijfels... Binnenkort vind je in KIDDO een artikel over de vrouwencultuur van de kinderopvang en de plek van mannen hierbinnen! •

Auteur

Wendy Doeleman is zelfstandig trainer, docent en auteur van publicaties in de kinderopvang.

Voor meer informatie, zie www.danatrainingen.nl.

Voor meer informatie over de training *Ik ben ik en jij bent jij*.

Stimuleren en benutten van diversiteit, zie: www.mutant.nl.