



## Sleutel 3: regelgeving en nog meer pedagogiek

---

Stel je voor dat je de sleutels hebt van je eigen kinderopvang. Dat je als vader of moeder of als medewerker altijd binnen kunt lopen en mee instaat voor het reilen en zeilen in de opvang. Of dat je als betrokken partner (als ouder, als organisatie of bedrijf, ...) mee kunt denken over de kinderopvang in de buurt.

Welkom bij **coKO**, een project waarin VBJK en Coopburo drie sleutels ontwikkelden voor (coöperatieve) oudercrèches:

1. Het wat, waarom en hoe van oudercrèches.
2. Coöperatief ondernemen in de kinderopvang. Hoe doe je dat? Lukt dat met een oudercrèche?
3. Startersadvies, regelgeving Kind&Gezin en nog meer pedagogiek voor oudercrèches.

Wat voorligt, is de uitwerking van de derde sleutel. Heb je beslist dat je een oudercrèche wil opzetten – al dan niet volgens coöperatief model – dan vind je in dit document 'pedagogiek voor gevorderden'. Hoe teken je je visie en missie uit? Wat zijn mogelijke spanningsvelden wanneer ouders in de opvang meewerken en hoe ga je daarmee om? Wat zijn belangrijke werkingsprincipes van oudercrèches? Je krijgt tips voor een eerste startvergadering, enzovoort. Daarnaast komt regelgeving aan bod. Waaraan moet je opvanginitiatief voldoen? Wat zijn de vergunningsvoorwaarden volgens het nieuwe decreet kinderopvang? Naarmate de uitvoeringsbesluiten van dat nieuwe decreet in voege treden, wordt dit document up-to-date aangepast.

## Colofon

Deze handleiding kadert in het project **coKO**. Dat letterwoord staat voor **co**öperatieve **kinderopvang**. En ook voor **kinderopvang** die ouders mee vormgeven, met andere woorden opvang waarin ouders en professionals werken in **co-constructie**. **coKO** combineert oudercrèches en coöperatieve kinderopvang. **coKO** wil hierover informeren en wil dit stimuleren. **coKO** is een gezamenlijk project van VBJK en Coopburo.

© 2012 VBJK-Coopburo. Uit deze handleiding mag onbeperkt geciteerd worden, mits de juiste bronvermelding:

Rutgeerts, E. (2012). *Handleiding oudercrèches*. Gent-Leuven: VBJK-Coopburo



## Inhoudstafel

Colofon .....	2
Inhoudstafel .....	3
1. Regelgeving: nieuw decreet kinderopvang .....	4
2. Pedagogiek voor gevorderden.....	5
2.1 Twee kapstokken .....	5
2.1.1 Mee doen, samen leven.....	5
2.1.2 Mee denken, samen beslissen .....	5
2.2 Maatwerk.....	6
2.2.1 De werking overstijgen.....	6
2.2.2 Respect, altijd.....	7
2.2.3 Extra reflectie .....	8
2.3 Relatieve werken .....	8
2.3.1 Voorleven.....	8
2.3.2 Verbinden.....	9
2.3.3 Bemiddelen.....	10
2.4 Sociale functie.....	11
2.4.1 Toegankelijkheid .....	11
2.4.2 Oriëntatie op de buurt.....	12
2.4.3 Betrokkenheid van elke familie .....	12
3. Concrete tips voor concrete spanningsvelden.....	13
3.1 Blijf werkbaar .....	13
3.2 Goed bestuur .....	13
3.3 Op de vloer.....	14
3.4 Mannelijke begeleiders welkom.....	14
3.5 Wat betekent een papiertje? .....	15
3.6 Focus!.....	15
4. Koppen bij elkaar .....	16
4.1 Start & startvergadering .....	16
4.2 Ouderbijeenkomsten .....	17
5. Bronnen.....	19
6. Bijlage: het label van ACEPP .....	20



## 1. Regelgeving: nieuw decreet kinderopvang

Eind maart 2012 keurde het Vlaams Parlement het kaderdecreet kinderopvang goed. De verschillende opvangvormen die nu elk hun eigen regelgeving en financieringssysteem hebben, worden meer gestroomlijnd. Volgens het nieuwe decreet zullen er nog slechts drie soorten kinderopvang zijn: de gezinsopvang (de huidige onthaalouders aangesloten bij een dienst en de zelfstandige onthaalouders), de groepsopvang en de opvang aan huis (bij het kind thuis). Voor elk van die drie soorten opvang zullen dezelfde normen en kwaliteitsvoorwaarden gelden. Iedereen die kinderopvang wil organiseren, heeft voortaan een vergunning van Kind en Gezin nodig. Om die vergunning te krijgen moet de opvang aan kwaliteitsvoorwaarden voldoen. (Eeckhout, 2012)

Er komt ook een nieuw, getrapt subsidiesysteem. Elke opvang die aan de vergunningsvoorwaarden voldoet, kan een basissubsidie krijgen (trap 1). Daarbovenop zijn extra subsidies mogelijk, in functie van de opdrachten die de opvang opneemt. Kiest de opvang ervoor om inkomensgerelateerd te werken en een aantal voorrangregels te volgen, dan kan ze meer subsidie krijgen (trap 2). Doet de opvang extra inspanningen voor maatschappelijk kwetsbare gezinnen (trap 3), of doet ze aan inclusieve of flexibele opvang (trap 4), dan zijn nog extra subsidies mogelijk. Dit moet kinderopvang toegankelijker en betaalbaarder maken voor alle ouders. (Eeckhout, 2012)

De hoogte van de subsidies ligt nog niet vast, eerst gaat de sector in overleg over de financiering. Ook andere aspecten moeten nog concreet ingevuld worden, zoals de kwalificatievereisten die het decreet oplegt voor alle functies in de kinderopvang en het 'lokaal loket kinderopvang' dat in elke gemeente actief wordt. Het onderscheid tussen gezins- en groepsopvang zal gemaakt worden op basis van het aantal kinderen dat tegelijk aanwezig zal zijn, maar ook dat moet nog bepaald worden. Veel zal afhangen van de uitvoeringsbesluiten en de beschikbare middelen.

In mei/juni 2013 worden drie uitvoeringsbesluiten verwacht. Ze zullen handelen over vergunningsvoorwaarden, subsidievoorwaarden en het lokaal loket kinderopvang. Zodra meer concrete informatie beschikbaar is, zullen we de startersinfo voor oudercrèches in dit document uitbreiden en aanpassen. De meest recente ontwikkelingen kun je volgen op [www.kindengezin.be/vernieuwingkinderopvang](http://www.kindengezin.be/vernieuwingkinderopvang).



## 2. Pedagogiek voor gevorderden

In sleutel 1 las je over de twee belangrijkste uitgangspunten van oudercrèches: ouders leven samen en doen mee met begeleiders in de dagelijkse werking van de opvang, ouders denken samen en beslissen mee in het beleid van de opvang. Hou je bij het ontwerp van je oudercrèche rekening met die twee kapstokken, dan kom je al een heel eind. We lichten ze nog even kort toe en gaan er – op vlak van begeleidershouding – meteen ook dieper op in.

### 2.1 Twee kapstokken

#### 2.1.1 Mee doen, samen leven

De eerste belangrijke kapstok is dat **elke familie wordt betrokken bij de dagelijkse werking**. Je herkent een oudercrèche nog het makkelijkst aan de fysieke aanwezigheid van ouders. Een vader of moeder staat samen met een onthaalouder/samen met een of meerdere begeleiders bij een groep kinderen. Samen delen ouders en professionals het reilen en zeilen in groep. Ouders en professionals die samen staan, hebben op de werkvloer elk hun eigen mandaat. De professional is verantwoordelijk voor het welzijn van de kinderen in groep, de ouders kunnen hieraan bijdragen, hierin helpen (Ferrier, 2010). Een ouder die in de groep meedraait, doet dat dus als een soort tijdelijke collega, iemand die inspringt en helpt waar mogelijk.

Je kunt van de aanwezigheid van ouders een 'beurtrol' maken: vaders en moeders werken op de afgesproken dag mee in de groep, elke ouder investeert ongeveer evenveel tijd in de dagelijkse werking. Je kunt dit ook meer flexibel invullen: vaders en moeder draaien mee naargelang hun beschikbare tijd. Maar ook in dat geval hanteren veel oudercrèches in Frankrijk – ook in de *banlieus* – het principe dat ouders minimaal twee uur per maand aanwezig zijn in de leefgroep. Dit is in de eerste plaats bedoeld als een manier om drempels weg te nemen, als een stimulans voor ouders, als een zeer expliciete uitnodiging om regelmatig contact te hebben. Je maakt dit minder verplichtend door voor elke ouder mogelijkheden te scheppen om zijn engagement te tonen op zijn manier. Dit betekent dat je geen onderscheid maakt in soorten engagement: fruit schillen is niet meer of minder waard dan voorlezen. Vertrek dus vanuit de interesses, kennis en kunde van de ouders en niet vanuit de noden (het takenlijstje) van jullie opvang (Clausier, Murcier, Lejeune, & Lavoipierre, 2011).

!!!! Een belangrijke opdracht van de begeleiders in een oudercrèche is het individuele laten overgaan in het collectieve. ACEPP, de koepelorganisatie voor *crèches parentales* in Frankrijk, schetst dit proces als volgt: het is eerst en vooral de kwaliteit van de kinderopvang die ouders zin doet krijgen om (tijd, energie, geld) te investeren in een oudercrèche (Clausier et al., 2011). Je vertrekt dus best vanuit het individuele engagement van elke vader, elke moeder voor zijn/haar kind. Met veel zorg voor de groepsdynamiek – tussen kinderen onderling, tussen ouder en kind, tussen ouders onderling, tussen ouders en professionals, tussen professionals en kinderen – en met een warm, persoonlijk appel kan dit nadien overgaan in het collectieve (Clausier et al., 2011).

#### 2.1.2 Mee denken, samen beslissen

De tweede belangrijke kapstok is dat **elke familie wordt betrokken in de organen waar overlegd en beslist wordt**. Want in een oudercrèche geven de ouders de opvang mee vorm. Via concrete aanknopingspunten over pedagogiek en organisatie (zie sleutel 1, hoofdstuk 3) sturen zij mee het beleid aan. Concreet betekent het meestal dat er een maandelijks vergadering is waaraan alle



ouders deelnemen. Vaak zijn er ook werkgroepjes waaraan ouders meewerken volgens eigen interesse en capaciteiten. En er is een bestuursorgaan waarin ouders zetelen, bijvoorbeeld de Raad van Bestuur (van een vzw of een coöperatie) en de Algemene Vergadering (wanneer ouders aandeelhouder zijn bij een coöperatieve opvang of wanneer zij lid zijn van de vzw). In de Franse *crèches parentales* zetelen een aantal ouders in *le bureau*. Niet alle ouders, want 'openstaan voor iedereen' betekent ook aanvaarden dat niet alle ouders zich in de beslissingsorganen willen of kunnen engageren' (Clausier et al., 2011). Hoewel er naast 'het bureau' ook maandelijks een ouderraad plaatsvindt waarop altijd alle ouders uitgenodigd worden, zoekt een oudercrèche ook steeds naar andere manieren om de stem van families die niet officieel mee beslissen (omdat ze dus niet in het bureau zetelen) te laten doorwegen. Clausier et al. (2011) stellen dat heel duidelijk: het is niet aan ouders om ervaren lobbyisten te worden; de begeleiders en het bureau moeten – via geschikte methodieken – verzekeren dat de standpunten van alle families uit de oudercrèche aan bod komen. Ook de families met een maatschappelijk kwetsbare achtergrond.

Naast deze twee belangrijke kapstokken, hebben de *crèches parentales* in Frankrijk nog meer pedagogische richtlijnen (zie bijlage). Welke zijn de andere werkingsprincipes en hoe doe je het?

## 2.2 Maatwerk

Kinderopvang is een overgangsgebied tussen thuis en de samenleving. In een oudercrèche wordt dat heel concreet. Naast de twee kapstokken geldt namelijk als absolute regel: **ouders zijn de eerste opvoeder van hun kind en brengen een stukje van thuis mee in de opvang**. In de leefgroep handelen ouders – bewust of onbewust – vanuit hun eigen achtergrond en visie op opvoeden. In de vergaderingen en werkgroepjes, in de vergaderingen brengt elke familie nieuwe ideeën aan, elke dag zijn er nieuwe, verrassende situaties waarin je moet improviseren, en er komen regelmatig onverwachte, concrete vragen.

Professionals moeten met al deze diversiteit – in de breedste zin van het woord, zie ook verderop 2.2.1 – kunnen omgaan. In een oudercrèche bestaat dus geen aanpak die altijd werkt. Dus staan professionals zoekend en open in het werk, ze spelen flexibel en creatief in op wat zich aanbiedt. Ze maken werk van de meest passende reactie in een concrete situatie. Ze zoeken het meest adequate antwoord op een concrete vraag en blijven zo dicht mogelijk bij de familiale context van elk kind. Hoe doet een ouder het met zijn kind thuis en is dat in deze groep haalbaar? Het maatwerk gebeurt dus ook in overleg met de andere ouders.

Een voorbeeld: Wat met een kind dat beter slaapt in een buggy? En een ander kind dat thuis gewoon is om in de woonkamer te slapen, waar er leven en lawaai is? Kan dat in deze groep? Is dat haalbaar voor de professionele begeleiders? Is dat haalbaar voor de ouders die meedraaien? Kunnen de kinderen nog altijd volop spelen? Lukt het niet, dan is het aan de professionals om in een oudercrèche de voorwaarden te scheppen voor een compromis waarbij iedereen zich goed voelt. Waar kunnen alle verschillende betrokkenen elkaar halverwege tegemoet komen? Met de nodige creativiteit faciliteren de professionals in een oudercrèche een oplossing waarin iedereen zich kan vinden.

### 2.2.1 De werking overstijgen

Meer zelfs, vragen die de werking – zoals ze tot dan was vormgegeven – overstijgen, worden niet gezien als ongemakkelijke momenten of crisissituaties maar als een kans om het bestaande kader



(opnieuw) te veranderen (Clausier et al., 2011). Dat zijn bijvoorbeeld kleine vragen over slapen, eten, spelen. Een speciaal dieet, een ander ritme, een bijzonder verzoek. Het kunnen ook vragen zijn die raken aan organisatorische aspecten op structureel niveau. Bijvoorbeeld de vraag om het kind slechts twee halve dagen per week te laten komen omdat vader twee keer per week een opleiding volgt maar verder thuis is. Of het verzoek om af en toe na sluitingstijd het kind op te halen omdat een moeder het niet haalt met de trein. Enzovoort.

Al deze kleine en grote vragen, **vragen die de werking overstijgen, worden hoe dan ook opgenomen**. Dat gebeurt eerst op individueel niveau, in samenwerking met de ouders: welke mogelijkheden heeft de oudercrèche om tegemoet te komen aan deze vraag, wat zijn de noden en mogelijkheden van de familie, hoe kunnen beide partijen elkaar daarin ontmoeten? Daarna komt het collectieve niveau van de oudercrèche aan bod: kan de uitzondering die we voor deze familie willen maken, in de toekomst gelden als nieuwe richtlijn voor alle families in een soortgelijke situatie? Op die manier immers wordt de net gemaakte uitzondering een recht (en geen gunst) en bedreigt het niet de betrokkenheid van de familie. Want een familie in een positie van schuld of dankbaarheid kan zich niet verder als gelijkwaardige partner engageren. Op lange termijn is het effect als volgt: hoe breder het kader, hoe minder uitzonderingen gemaakt moeten worden, hoe beter alle partijen zich daarbij voelen. "*Dans ce cas, ce n'est plus à cause mais grâce à la famille que les cadres bougent,*" zegt een begeleidster daarover. Het is niet *omwille* van maar *dankzij* de families dat kaders evolueren (in Clausier et al., 2011, p. 59).

### 2.2.2 Respect, altijd

Kortom, een oudercrèche ondersteunt elke ouder in zijn/haar rol als eerste opvoeder en staat open voor de specifieke inbreng, de noden en vragen van elke familie. Maar wat als de opvoedingspraktijk van een ouder indruist tegen je eigen aanvoelen? Hoe blijf je ouders ook dan respecteren? In een oudercrèche speelt dat inderdaad een belangrijke rol: **erkenning van de ouder met zijn/haar eigen (opvoedings-)stijl** is niet alleen belangrijk voor het welbevinden van het kind, maar ook voor de verdere betrokkenheid van de familie zelf. Dat betekent dat professionals in een oudercrèche hun eigen zekerheden soms even opzij zetten. Alleen zo kun je op een open manier ontdekken hoe en waarom ouders zus of zo handelen. Wanneer je los van je eigen kader kunt kijken, ben je daarna beter in staat je eigen normen, waarden en gevoelens te bevragen. (Clausier et al., 2011)

*"Ik probeer altijd te begrijpen waarom ouders zus of zo reageren, wat de betekenis daarvan kan zijn. Daardoor kan ik een stapje achteruit zetten. Je moet accepteren dat kaders veranderen, je moet willen 'ontleren'. Het idee dat er niet één manier is om kinderen op te voeden helpt me om meer tolerant te zijn. Ik herhaal voor mezelf ook steeds dat die ouders voor dat kind onvervangbaar zijn. Dat laat mij toe om hen te herkennen als ouder."* (vrij vertaald, een begeleidster in Clausier et al., 2011, p. 75)

De bedoeling in een oudercrèche is immers niet een bepaald patroon opleggen aan de ouders, maar onderhandelen over opvoeden en elkaar daarin wederzijds tegemoet komen (zie ook 2.3.2). Het belangrijkste in dat hele proces is de band tussen ouder en kind te ondersteunen. Deze missie is geslaagd wanneer de professional een omgeving kan creëren waarin de ouder-kindrelatie versterkt wordt, en niet wanneer hij bepaalde opvoedingsideeën kan overdragen op de ouders (Clausier et al., 2011).



### 2.2.3 Extra reflectie

Kortom, van professionals in een oudercrèche wordt verwacht dat ze zich in de dagelijkse praktijk **voortdurend bevragen en laten bevragen**. Dit wil niet zeggen de aanpak van ouders overnemen, maar wel zich door het samenwerken met families laten prikkelen en verrijken. Zonder zich aangevallen te voelen, of minderwaardig, verbreden professionals in de samenwerking met ouders hun eigen functioneren. In de Franse *crèches parentales* zeggen medewerkers zelfs dat het 'werken met verschil' hen helpt om in hun werk te evolueren (Alchimie, 2001). Zonder zich onzeker te voelen, staan ze tegelijk open en houden ze vast aan hun eigen kunnen en weten (Ferrier, 2010). *"Het moeilijke aan werken in een oudercrèche is om tegelijk de pedagogische modaliteiten van de ouders te respecteren en ook iets bij te dragen. Tenslotte heb ik daarvoor drie jaar gestudeerd ..."* citeert Cadart (2006) een medewerkster van een Franse *crèche parentale*.

**Een reflectieve houding is voor de professionals in een oudercrèche dus onontbeerlijk.** Maar zoiets ontwikkel je niet alleen: voor diepgaande reflectie heb je uitwisseling en feedback nodig. Start je een oudercrèche, dan is het zeker nuttig om na te denken over een geschikte reflectiemethodiek voor de professionals. Waarderende praktijkanalyse (zoals uitgewerkt in Wanda, 2012) is een goed voorbeeld.

## 2.3 Relationeel werken

In de manier waarop we het maatwerk van een oudercrèche hierboven omschrijven, lees je het al tussen de regels door: een oudercrèche besteedt heel veel aandacht aan relaties, een oudercrèche zet in op de natuurlijkheid van wat tussen ouders, opvoeders en kinderen gebeurt. Daarom ondersteunen professionals de band tussen ouder en kind (immers: in een oudercrèche worden ouders actief erkend als eerste opvoeder), ze werken aan uitwisseling tussen ouders onderling (immers: in een oudercrèche delen ouders de opvoeding met elkaar en de begeleiders) en ze proberen ouders en kinderen overheen verschillende invalshoeken met elkaar te verbinden (immers: elke familie brengt in een oudercrèche een stukje thuis mee naar de opvang; een enorme diversiteit die tot maatwerk leidt).

Dit vraagt van de professional in een oudercrèche een aantal extra competenties. Zij werken niet alleen met de kinderen, maar ook heel actief en bewust met de ouders – volwassenen dus.

### 2.3.1 Voorleven

Een belangrijk aspect aan het samenwerken met **ouders is hen begeleiden in het werken met kinderen in groep**. Dat is namelijk helemaal anders dan omgaan met (je eigen) kinderen thuis. De ouder die samen met de begeleider bij de kinderen werkt, wordt een soort tijdelijke collega. Gebeurt dat voor het eerst, dan voelt dat langs beide kanten vreemd aan. De professional werkt samen met een vader of moeder die hij nog niet goed kent, de ouder weet absoluut nog niet wat er allemaal staat te gebeuren. Laghuwitz (2011): *"Op dat moment is voorleven zoveel beter dan praten. Gewoon samen doen. Dan gebeurt het ook niet zo vaak dat ouders iets doen dat écht indruist tegen je eigen pedagogische aanvoelen: de meeste ouders voegen zich uiteindelijk wel een beetje naar de stijl die in jouw opvang gangbaar is. Voor hem of haar is het nieuw om te werken met andere kinderen, het gaat niet meer om alleen je eigen kind. Daar moeten we ons bewust van zijn: als professional hebben wij het voordeel van de thuismatch. Wij zijn hier op ons vertrouwde terrein, voor de ouders is het – zeker in het begin – nieuw en onbekend."* Omgekeerd is het voor professionals ook vaak een verrijking om telkens met een andere ouder samen kinderen te begeleiden. Van Bortel (2011): *"Als ik met die moeder sta,*





*dan weet ik dat we met de kinderen iets kunnen schilderen. Als ik met die vader sta en hij heeft die dag veel energie, dan zetten we de opvang op zijn kop. Dat maakt mijn werk net leuk.”*

### 2.3.2 Verbinden

In 'maatwerk' (2.2) bespraken we al dat in een oudercrèche geen vaste aanpak bestaat die altijd werkt. Dat maakt het voor ouders in zekere zin makkelijker om opvoedingsvragen te formuleren. Wanneer een oudercrèche spreekt over het **principe van gedeelde opvoeding**, dan gaat het om de uitwisseling van ideeën over ouderschap en om het samen zoeken naar hier-en-nu antwoorden op opvoedingsvragen. Er worden dus geen grote theorieën verkondigd over 'goed ouderschap' of 'juist opvoeden'. Het gaat integendeel om ontmoeting, een uitbreiding van het informele netwerk waarin ouders concrete bezorgdheden en allerlei tips met elkaar kunnen delen (Vandenbroeck, Boonaert, Van der Mespel & De Brabandere, 2007).

Dat gebeurt tussen ouders onderling en/of tussen ouders en begeleiders. Kinderopvang in het algemeen en oudercrèches in het bijzonder als **forum voor uitwisseling, op maat van hun kind**, kan een vorm van opvoedingsondersteuning zijn. Maar hoe verbind je ouders met elkaar? Hoe versterk je die informele, ouderlijke netwerken? Het feit dat alle ouders kinderen hebben van dezelfde leeftijd en dat ze allemaal kiezen voor een kinderopvang met sterke ouderbetrokkenheid, is natuurlijk de grootste gemene deler.

*“Ik heb het nooit moeilijk gehad met de pedagogische principes van andere ouders. Er waren ook geen extreme standpunten over opvoeding. Dus waren er nooit radicale botsingen. Niet qua taakverdeling en niet qua principes.” (vader – Kleine Berg, 2011)*

Maar zelfs met deze sterke basis loopt het niet vanzelf. Ouders zijn het meest gevoelig in hun kinderen. Als verschillende meningen over eten, slapen en spelen met elkaar botsen, dan doet dat iets met de betrokkenen: ouders en kinderen. Voor een oudercrèche is het daarom erg belangrijk om een sfeer te creëren waarin ouders hun vragen en bezorgdheden kunnen binnenbrengen in de werking (zie ook 2.2.1) en waarin ouders onderling of samen met de begeleiders tot maatwerk kunnen komen (zie opnieuw 2.2.1).

*“Iedereen staat ook open voor discussie. Dat klimaat wordt zo gecreëerd. Ik heb op dat vlak nooit lastige momenten gehad. Je kunt altijd leren van een andere ouder.” (moeder – Kleine Berg, 2011)*

*“Het ging minder over opmerkingen 'hoe jij omgaat met je kind', het was meer in het algemeen. Zo herinner ik me [naam], dat was een bijterke. Hoe gaan we daar samen mee om? Dat is zoeken naar een manier. Of ik kreeg van andere ouders te horen dat [mijn zoon] alleen maar met auto's speelt. Eerst denk je spontaan: 'Maar dat ander kind speelt alleen met diertjes! Met de mijne is niets mis!' Maar daarna ga je daar toch even over nadenken en dat vond ik wel zeer boeiend.” (moeder – Kleine Berg, 2011)*

Hoe creëer je als professional in de oudercrèche **een sfeer waarin ouders elkaar ontmoeten, soms ook onderhandelen en samen komen tot maatwerk**? Hoe werk je aan een soort minisamenleving van ouders en kinderen die berust op solidariteit?



- De Franse koepelorganisatie ACEPP (*Association des Collectifs Enfants Parents Professionnels*) adviseert alvast om je oudercrèche klein te houden. Werk je met een groep van 15 kinderen, dan werk je immers ook met ongeveer 30 volwassenen. Zie ook 3.1.
- Respecteer ook altijd de stijl van elke ouder (zie 2.2.2). Dit niet alleen om te vermijden dat ouders zich niet meer comfortabel voelen in de opvang, maar ook om te voorkomen dat andere ouders gaan veroordelen. ACEPP (2011) heeft hiervoor een expliciete richtlijn: de professionals bewaken dat geen enkel kind of ouder beoordeeld wordt. Andere oudercrèches proberen het evenwicht te bewaren tussen openheid en herkaderen. Zo kunnen ouders bij de professionals lucht geven aan wat ze denken over de werking en over andere ouders. *“Want je moet weten wat er bij hen leeft, maar daarna is het onze tak om een en ander te verklaren, het gedrag van iemand te kaderen en zo respect te vragen.”* (Laghuwitz, 2011)
- Organiseer je oudervergadering zo dat nooit veroordelend over een kind gesproken wordt. Ouders zijn heel gevoelig wanneer het over hun kind gaat, zorg ervoor dat over elk kind altijd respectvol gesproken wordt en maak het niet individueel. Zo vermijd je dat ouders met woorden gekwetst worden (zie ook 4.2). Bijvoorbeeld: *“Op onze oudervergadering bespreken we geen individuele kinderen. Alle kinderen komen aan bod via een gemeenschappelijk thema. Neem nu het thema afscheid nemen: kinderen die hier pas zijn, hebben het vaak moeilijk om ‘s morgens afscheid te nemen van papa of mama, er zijn oudere kinderen die afscheid nemen van de groep omdat ze naar school gaan, er zijn kinderen die afscheid nemen van hun tutje of luier en kinderen die een grootouder verliezen of een knuffel kwijtraken. Dat is allemaal afscheid nemen, zo komen alle kinderen aan bod.”* (Laghuwitz, 2011)

### 2.3.3 Bemiddelen

In een oudercrèche moet de professional niet alleen werken met kinderen en communiceren met ouders, tussen de volwassenen onderling is er ook zorg nodig voor de groepsdynamiek. Ouders die samen een kinderopvanginitiatief runnen (praktisch en pedagogisch), doen dit in hun vrije tijd, soms voor het eerst, en vol goede bedoelingen. Allemaal hebben ze andere beweegredenen, andere capaciteiten en andere verwachtingen. Allemaal puzzelen ze met tijd die afhangt van leefomstandigheden zoals de combinatie werk-gezin of studie-gezin, mobiliteit, gezinssamenstelling, inkomen, achtergrond, enzovoort. Al die mensen met evenveel verschillende achtergronden werken – aanvankelijk zelfs als onbekenden – samen aan iets voor wat hen het nauwst aan het hart ligt: hun kinderen. Dat botst af en toe. Maar ook wanneer alles vanzelf loopt, blijft het voor ouders onderhandelen met elkaar. Of er nu conflict is of harmonie, professionals werken niet alleen verbindend (3.3.2), ze moeten hoe dan ook goed kunnen communiceren met en ook bemiddelen tussen volwassenen.

**Wat is de rol van professionals bij interne conflicten in een oudercrèche?** In een conflict tussen ouders onderling, helpen zij de betrokkenen eerst en vooral om hun ideeën en hun handelen te kaderen. Waarom reageren ze zus of zo, welke gevoelens en waarden zitten daar achter? Tegelijk bewaak je als professional het sociaal-pedagogische project van de oudercrèche. Herinner alle betrokkenen telkens opnieuw aan de basiswaarden die jullie vastlegden. Zoals: elke familie is welkom (dus roep je op tot solidariteit en motiveer je ouders om hun eigen grenzen daarvoor zoveel mogelijk te verleggen), elke vorm van engagement is gelijkwaardig (laat niet toe dat er hiërarchie ontstaat in de dingen die ouders opnemen), we ontmoeten elkaar in het gemeenschappelijke (blijf



zoeken naar de grootste gemene deler: wat verbindt deze groep ouders onderling?) (Clausier et al., 2011).

**Bij externe conflicten** – bijvoorbeeld tussen organisaties in de buurt of in het werkveld – blijft de oudercrèche zoveel mogelijk neutraal. Toegankelijk zijn voor alle families, lukt alleen als je ouders ook vertrouwen hebben in de manier waarop hun opvang omgaat met andere partnerorganisaties (Clausier et al., 2011).

## 2.4 Sociale functie

We hadden het al over de twee kapstokken van oudercrèches en over maatwerk en relationeel werken in een oudercrèche. Een andere belangrijk aspect van kwaliteitsvolle kinderopvang, zeker ook in het samenwerken met vaders en moeders, is de sociale functie. Het houdt in dat kinderopvang kan bijdragen tot het creëren van een meer rechtvaardige samenleving (ecce ama, 2009). Alle kinderen en ouders dienen met respect voor hun identiteit voldoende kansen te krijgen om te participeren aan de opvang en aan de samenleving. Kinderopvang pakt onbedoelde of onbewuste uitsluitingmechanismen voor bepaalde groepen kinderen en ouders aan.

Die zogenaamde sociale functie, die elk kinderopvanginitiatief aangaat, geldt ook voor oudercrèches. Die willen immers de opvang vormgeven als een kleine samenleving met ouders en kinderen: dat lukt niet zonder een weerspiegeling te zijn van de grotere samenleving. Daarom heeft elke oudercrèche een solidair sociaal-pedagogisch project. De sociale mix in de onmiddellijke omgeving (de buurt) is de toetssteen voor de sociale mix in de crèche zelf. Zijn de kinderen en ouders die we bereiken een representatieve staalkaart van de kinderen en ouders uit onze wijk? Een oudercrèche levert inspanningen om een verscheidenheid aan ouders aan te trekken en die verscheidenheid bovendien te houden, met voor elke ouder evenveel stem en slagkracht.

### 2.4.1 Toegankelijkheid

Een oudercrèche werkt aan toegankelijkheid: elk kind, elke ouder is welkom. Het is een goed idee dat ook zo te formuleren in de missie en visie van je opvang. Veel oudercrèches leggen dit sociaal-pedagogische project zelfs vast in hun statuten: hiermee voorkom je latere discussies waarbij ingeschreven ouders willen bepalen welke nieuwe families wel/niet kunnen toetreden.

Toegankelijkheid vertalen naar de dagelijkse praktijk is grotendeels het werk van de professionals. Samen met de mensen (ook ouders) die zetelen in 'le bureau' hebben zij bijzondere aandacht voor families met een maatschappelijk kwetsbare achtergrond. Naargelang de noden van kinderen en hun ouders, wordt de werking aangepast (zie ook 2.2). Met een flexibel en breed opzet, kunnen 'speciale vragen' in de opvang opgenomen worden zonder een uitzonderingssituatie te zijn (Cadart, 2006).

Aandacht hebben voor toegankelijkheid betekent in een oudercrèche ook werken aan toegankelijkheid in de beslissingsstructuren. Niet elke ouder is aandeelhouder en toch moet elke ouder in een oudercrèche bij het beleid betrokken worden. Lees 2.1.2 in dit document en lees ook 3.1 in sleutel 2: daar geven we aan op welke domeinen je best geen onderscheid maakt tussen ouders met en ouders zonder aandeel.



### 2.4.2 Oriëntatie op de buurt

Een goede toets is nagaan of je ook werkelijk iedereen bereikt (VBJK et al., 2009). Wordt de samenstelling van de buurt ook weerspiegeld in de sociale mix van ouders en kinderen in je opvang? Is de populatie in jouw opvang representatief voor de verscheidenheid van de buurt? Bij de start, maar nadien ook op regelmatige evaluatiemomenten, maak je best een analyse van gezinnen in de buurt. Welke ouders wonen in deze buurt en met welke sociaal-economische en etnisch-culturele achtergrond? Wat zijn de noden aan kinderopvang? Welke ouders worden al door (welke) organisaties bereikt en – vooral – welke niet? Een groot deel van het verkennende werk voor een startende oudercrèche bestaat uit het opzoeken en bevragen van de onbereikbare ouders (Cadart, 2006).

Om iedereen uit de buurt te bereiken, is een goede bekendmaking noodzakelijk. Daarvoor werk je samen met partnerorganisaties uit de buurt en maak je jullie opvang kenbaar en zichtbaar. Neem als oudercrèche deel aan het lokale leven (Cadart, 2006; ACEPP, 2011). Isoleer je niet op een eiland, maar engageer je (proactief) in je wijk of dorp.

Besteed ook aandacht aan de samenstelling van het personeelsteam (ecce ama, 2009). Werkt je opvang in een buurt met een grote sociale mix, dan kan een diverse samenstelling van het team helpen. Diversiteit in het begeleidersteam verrijkt vaak de onderlinge reflectie en het vermogen om grenzen te verleggen (zie 2.2). En het verlaagt de drempel voor families uit de buurt.

Daarnaast is een flexibel en doordacht inschrijvingsbeleid noodzakelijk. Denk daarbij ook aan aangepaste ouderbijdragen (maak ze minstens inkomensgerelateerd<sup>1</sup>), extra tijd en ruimte voor het eerste onthaal en indien gepast ook huisbezoeken, heldere informatie voor ouders en begeleiding bij de formele inschrijving, een goede wenperiode, enzovoort.

### 2.4.3 Betrokkenheid van elke familie

Maar daar blijft het niet bij: stappen families over de drempel, dan is het ook zaak hen echt bij de oudercrèche te betrekken. Met andere woorden, ouders zijn niet alleen welkom, ze moeten zich ook welkom (blijven) voelen. Hoe je kunt werken met families met uiteenlopende achtergronden, las je deels al in maatwerk (2.2) en relationeel werken (2.3). Daarnaast is het erg belangrijk dat je het engagement van ouders (zie de aanwezigheid in de leefgroep – 2.1.1) flexibel invult, op maat van de betrokkenen. Ga na wat de interesses en mogelijkheden zijn van elke ouder en vermijd dat hierover hiërarchie ontstaat tussen ouders onderling. Ook wat betreft betrokkenheid in de beslissingsorganen, kun je niet verwachten dat iedereen hetzelfde – intensieve – engagement opneemt. Zoek dus naar een manier om de stem van elke ouder mee te nemen. Zie ook 2.1.2: het is niet aan de ouders om ervaren lobbyisten te worden, het is de oudercrèche die iedereen de kans moet geven mee te denken en te beslissen. (Clausier, Murcier, Lejeune, & Lavoipierre, 2011)

---

<sup>1</sup> De Franse *crèches parentales* werken met inkomensgerelateerde bijdragen (Dupuy, 2011). In België komt kinderopvang met inkomensgerelateerde ouderbijdragen terecht in subsidietrap 2 (zie ook hoofdstuk 2 - regelgeving).



### 3. Concrete tips voor concrete spanningsvelden

Het is niet altijd even makkelijk om te werken met de ideeën die aan de basis van een oudercrèche liggen. Kinderen en ouders vormen het hart van de werking, tegelijk heeft de professional hierin een essentiële rol. De professional schept het kader met aandacht voor wat tussen kinderen en volwassenen gebeurt. Hij zorgt ervoor dat ouders in de opvang de eerste opvoeder kunnen zijn en blijven. De professional zorgt verder dat ouders mee kunnen denken en beslissen, maar op de vloer staan ze wel als gelijkwaardige partners. Wat kun je concreet doen om beter voorbereid te zijn op die spanningsvelden?

#### 3.1 Blijf werkbaar

Een oudercrèche zet sterk in op interpersoonlijke relaties, tussen kinderen en volwassenen onderling en in de interactie tussen kinderen en volwassenen. Hou het daarom klein: variërend van 10 tot 20 kinderen. Ook wanneer je verschillende leefgroepen samen organiseert in een grotere opvangorganisatie, splits je dit voor kinderen en hun ouders best op in werkbare eenheden van ongeveer 15 kinderen (met daaraan gekoppeld ongeveer 30 volwassenen).

!!!! Het advies om klein te blijven is ingegeven door groeps grootte. Je kunt maar goed samenwerken met een beperkte groep kinderen en ouders. Maar natuurlijk kan een opvangorganisatie verschillende groepen / locaties groeperen die elk op zich functioneren als een oudercrèche.

#### 3.2 Goed bestuur

Ouders voeren het beleid, maar professionals scheppen de voorwaarden om ouders tot beleidsvoering te laten komen. Hoe zit dat nu? En kunnen ouders werkelijk over alles mee beslissen? Sta je voor een bepaald pedagogisch model, heb je met je opvang beslist te werken aan toegankelijkheid, dan leg je met de groep dit soort dingen best vast in een duidelijke visie en missie die je eventueel zelfs opneemt in de statuten van je organisatie. Zo kunnen de inhoudelijke principes waarmee je werking staat of valt – bijvoorbeeld: elke familie is welkom, ouders zijn vertegenwoordigd in de beslissingsorganen en nemen deel aan het leven in de opvang – niet telkens opnieuw ter discussie gesteld worden.

!!!! Natuurlijk kun je die werkingsprincipes bij aanvang wel samen met de ouders vastleggen. Zijn ze betrokken bij de opstartfase van je oudercrèche, dan is het goed om meteen met participatie aan de slag te gaan. Laat daarnaast ook ruimte voor zaken waarover ouders in de loop der jaren wel kunnen beslissen. Dit is de pedagogiek van alledag, maar kan nog veel meer bevatten. Bijvoorbeeld: partnerschapsrelaties met buurtorganisaties, meeschrijven aan het functieprofiel voor nieuwe medewerkers, inspraak in de aanwervingsprocedure voor nieuwe medewerkers, inbreng in de evaluatie van nieuwe medewerkers, het oprichten of afronden van werkgroepjes, input voor de functioneringsgesprekken van medewerkers, timing van de jaarlijkse vakantieperiode, enzovoort.

Waarover je alleszins (veel) kunt discussiëren is 'de kleine pedagogiek'. Door samen te werken ontstaat de educatieve praktijk – *'le quotidien du collectif des enfants'* – van je opvang in co-constructie (Dupuy, 2011). Dat betekent dat de interacties die dagelijks plaatsvinden tussen kinderen en volwassenen, tussen ouders onderling en tussen ouders en professionals, samen uitgroeien tot een soort collectieve pedagogiek van alledag. Die bevat geen grootse theorieën, maar manieren van doen, een bepaald soort omgang met kinderen, een dagstructuur, allerlei rituelen en



handelingen die samen je opvang kleuren. Vragen daarover worden best besproken op de maandelijkse oudervergadering, niet in de formele beslissingsorganen. Kunnen we de kinderen meer zelf laten doen tijdens het eetmoment? Hoe zorgen we ervoor dat we vaker op stap gaan? Op welke manier kunnen we de interactie tussen heel jonge en oudere kinderen bevorderen? Hoe werken we nog beter aan toegankelijkheid? Enzovoort. Als professional bewaak je dat dit soort vragen niet alleen op bestuursniveau behandeld worden, maar dat ze ook besproken worden in de groep die de opvang dagelijks vormgeeft: ouders en professionals samen.

!!!! Kunnen de ouders in jouw opvang ook personeel aanstellen, dan moet de professional nadien wel zijn/haar eigen rol kunnen opnemen. Wanneer ouder en professional dus samen op de vloer staan, is de ouder 'werkgever af' en in de eerste plaats vader of moeder. Dan geeft de ouder aan de professional alle ruimte en kansen om de job goed te doen. Dupuy (2011) En ook hier is het weer zo – een beetje contradictorisch – dat professionals ouders helpen om deze ruimte en kansen te geven.

### 3.3 Op de vloer

In een oudercrèche delen ouders en begeleiders het dagelijkse reilen en zeilen. In het werken met kinderen hebben zij wel dezelfde doelstelling (zorgen voor het welbevinden, de betrokkenheid en de ontplooiing van elk kind) maar ook elk hun eigen rol. En die zijn niet inwisselbaar.

Zo zijn de begeleiders verantwoordelijk voor het welzijn van de kinderen in groep, de ouders niet. Al kunnen ouders hieraan wel bijdragen door '*partages d'idées*' – het gelijkwaardig uitwisselen van ideeën (Ferrier, 2010). Ouders kennen hun eigen kind het beste en hebben ideeën over ontwikkeling en opvoeding vanuit een ouderlijk standpunt; professionals zijn opgeleid om te werken met kinderen in groep en hebben ideeën over ontwikkeling en ontplooiing. Door te praten met elkaar, te kijken naar elkaar (zie ook 2.3.1) en samen te doen, ontstaat een rijkere 'kleine pedagogiek' (zie ook hierboven bij 3.2).

Daarnaast zijn begeleiders gericht op de hele groep, ouders ook altijd op hun eigen kind. Dat is een belangrijk principe uit het gedachtegoed dat ten grondslag ligt aan de oudercrèches: de aanwezigheid van de ouder '*sécurise l'enfant*' (ACEPP, 2011). En ook al gaat het om beurtrollen, soms is daar dus de eigen vader of moeder om het kind gerust te stellen en vertrouwen te laten hebben in de opvang. Gaandeweg trekt de professional die gerichtheid op het kind meer open naar de hele groep. Meer en meer raakt de ouder ook betrokken op de andere kinderen.

Kortom, de soorten kennis en de rollen zijn verschillend. Maar verder is er tijdens het samen begeleiden best geen hiërarchie (Ferrier, 2010): in de '*co-animation*' wordt de ouder eventjes collega van de professional. Hebben ouders in de organisatie bijvoorbeeld het mandaat om personeel aan te werven of te evalueren, dan moet die pet dus even af. In de leefgroep zijn vaders en moeder geen werkgever, maar een tijdelijke collega. Die twee functies onderscheiden gaat niet altijd even makkelijk – niet voor ouders, niet voor begeleiders – maar de klik moet je telkens kunnen maken (zie ook 2.1.2).

### 3.4 Mannelijke begeleiders welkom

Het feit dat ook vaders in de opvang betrokken zijn, maakt het voor mannelijke begeleiders soms makkelijker om aan de slag te gaan. In een oudercrèche zijn mannelijke begeleiders immers geen buitenbeentje, genderverschillen zijn er vrij algemeen aanwezig en dat verlaagt de drempel. Onder meer in de Franse *crèche parentales* werken opvallend veel mannen mee. Probeer daar op in te zetten: trek bewust mannelijke begeleiders aan: het is voor kinderen – jongens en meisjes – een



enorme meerwaarde om niet enkel met vrouwelijke rolmodellen in aanraking te komen (Cameron, Moss & Owen, 1999). Oudercrèches proberen een afspiegeling te zijn van de samenleving. Ze vormen vaak een soort mini-maatschappij en daar horen mannen bij.

### 3.5 Wat betekent een papiertje?

Is je oudercrèche een coöperatie, dan denk je goed na over een coöperantenbeleid. Wordt elke ouder vennoot? Hoeveel kost een aandeel? Hoe makkelijk kun je in- en uittreden? Wordt niet elke ouder vennoot, dan mag het verschil tussen ouders met en zonder aandeel in de dagelijkse werking niet meespelen. Op de oudervergadering worden alle ouders uitgenodigd. Zie ook 3.1 in sleutel 2.

### 3.6 Focus!

Je hoofdactiviteit is kinderopvang. Ontwerp je een oudercrèche, bedenk dan eerst wat voor jou kwaliteitsvolle kinderopvang is en hoe je ouders in de dagelijkse werking en in de beslissingen zult betrekken. Contacteer ondertussen ook mogelijke partners (individuen en organisaties) die hierin interesse hebben en ongeveer op dezelfde lijn zitten. Pas daarna zoek je uit welke ondernemingsvorm het meest geschikt is.

Overweeg je er een coöperatie van te maken, dan wil je daar een organisatie van maken die ook – op een gezonde manier – winst maakt. Kinderopvang is geen big business, dus misschien ga je wel op zoek naar nevenactiviteiten die financiële voordelen kunnen opleveren. Maak het niet te ingewikkeld, zoek het niet te ver. Goede kinderopvang organiseren en een hoge mate van ouderbetrokkenheid realiseren vragen al heel veel inspanningen. Maak er dus geen al te ingewikkelde organisatie van, focus op de kern en neem zijsporen er alleen bij wanneer je vrij makkelijk aan de financiële meerwaarde komt.



## 4. Koppen bij elkaar

### 4.1 Start & startvergadering

Gebeten door de idee om je eigen oudercrèche op te richten? Prima, deel je enthousiasme meteen met anderen. Vertel in de eerste plaats jonge ouders en toekomstige ouders wat zo'n oudercrèche is en welke meerwaarde het kan betekenen. Zorg voor een groepje eerste enthousiastelingen, niet te groot en niet te klein. Gebruik sleutel 1 om hen te informeren, zet je bij elkaar en steek de koppen samen om – heel beperkt – jullie droom uit te schrijven. Het is een A4-tje met jullie voorlopige visie en missie en kan dienen om anderen warm te maken.

Hebben jullie met het kerngroepje jullie droom op papier, dan bedenk je daarna samen hoe je het verder wil aanpakken. Willen jullie de kerngroep verruimen? Met wie? Kunnen jullie in dit stadium al andere ouders betrekken? En kunnen jullie al inzetten op meer diversiteit in jullie oudergroep? Ga ook na of jullie investeerders willen aantrekken. Welke? Spreek je die investeerders apart aan? Of organiseer je een infomoment voor verschillende investeerders tegelijk? Als het lokale beleid iets voor jullie project kan betekenen, betrek je hen misschien best al in deze fase?

!!!! Op [www.oudercreches.be](http://www.oudercreches.be) vind je bij sleutel 3 een presentatie waarmee je geïnteresseerden over het concept 'oudercrèche' kunt informeren. Download deze pdf en gebruik hem bijvoorbeeld als powerpoint op je infomoment(en).

Misschien gaat de bal dan vanzelf aan het rollen: geïnteresseerde ouders en partners komen bij wijze van spreken vanzelf op je initiatief af en werken mee tot jullie opvang de deuren opent. Maar het kan ook dat je met je kerngroep tot aan de opening proactief moet werken en dat er pas nadien ouders, investeerders en beleidsmensen zijn die zich achter het initiatief scharen. Hoe dan ook zullen jullie in beide scenario's het evenwicht moeten bewaken tussen participatief werken (dit is immers een crèche waarin ouders – dus ook de kerngroep van toekomstige ouders – zich willen engageren) en vasthouden aan jullie kernidee (de principes van een oudercrèche en ideeën over jullie opvang). Bovenop komen er natuurlijk andere aspecten bij: het opstellen van een financieel plan, de ondernemingsvorm en de statuten, enzovoort. Jullie kunnen hiervoor ondersteuning aanvragen: Coopburo, VBJK en VCOK organiseren voor startende oudercrèches begeleidingstrajecten op maat.

!!!! In 2013 organiseren we per provincie een regionale infoavond. We lichten het concept van oudercrèches toe, geven tips voor de eerste startvergadering, beantwoorden vragen en stellen een begeleidingstraject voor waarop je met je mede-initiatiefnemers kunt intekenen.

De infoavonden worden georganiseerd door VBJK en Coopburo, in samenwerking met VCOK – Vormingscentrum Opvoeding en Kinderopvang – en de Gezinsbond. Een begeleidingstraject biedt ondersteuning op pedagogisch en juridisch vlak en voor het opmaken van een financieel plan. Deze trajecten op maat worden opgezet door Coopburo, VBJK en VCOK.

Meer informatie vind je op [www.oudercreches.be](http://www.oudercreches.be)





## 4.2 Ouderbijeenkomsten

Een belangrijk principe van oudercrèches is dat ouders de opvang mee vormgeven. Dat gebeurt enerzijds in de officiële beslissingsorganen: ouders zetelen dan in de Raad van Bestuur en/of de Algemene Vergadering. Anderzijds is er de oudervergadering.

De oudervergadering is geen officieel beslissingsorgaan, maar toch drukken ouders hiermee hun stempel op de werking. Wat betekent dit concreet?

- Alle ouders worden uitgenodigd om deel te nemen aan de oudervergadering.
- De oudervergadering vindt plaats op regelmatige basis, bijvoorbeeld maandelijks.
- De oudervergadering vindt plaats op een moment dat voor de meeste ouders geschikt is.
- De agendapunten op een oudervergadering belangen alle ouders aan. Naast praktische afspraken (bijvoorbeeld de taken die de ouders onderling verdelen, verslag uitbrengen van werkgroepjes, ...) zorg je dus voor een inhoudelijk thema dat iedereen interesseert.
- Stel de agenda of de vergaderstructuur samen met de ouders op. Wat zijn de terugkerende agendapunten, hoe willen we onze oudervergadering opbouwen?
- Zorg voor agendapunten en een vergaderklimaat waarbij vaders en moeders ook echt de werking kunnen beïnvloeden. Zorg ook dat ouders zelf onderwerpen op de agenda kunnen plaatsen.
- Bespreek geen individuele kinderen, dit kan erg gevoelig liggen. Natuurlijk kunnen jullie het wel hebben over hoe het met de kinderen gaat, maar verbindt dit altijd aan de werking (hoe maken we het slaapmoment voor dit kind makkelijker, hoe zorgen we dat dat kind 's morgens afscheid kan nemen) en maak er geen 'kindbespreking' van.
- In dezelfde lijn zorg je ervoor dat ouders niet persoonlijk geëvalueerd worden. Ouders delen de opvoeding en opvang van hun kinderen met elkaar en doen dit elk met hun eigen stijl, hun eigen achtergrond, waarden en normen. Bespreek de werking dus niet op individueel niveau, maar op het niveau van de groep: hoe willen jullie de dingen samen aanpakken?

*"Op onze oudervergadering bespreken we geen individuele kinderen. Alle kinderen komen aan bod via een gemeenschappelijk thema. Neem nu het thema afscheid nemen: kinderen die hier pas zijn, hebben het vaak moeilijk om 's morgens afscheid te nemen van papa of mama, er zijn oudere kinderen die afscheid nemen van de groep omdat ze naar school gaan, er zijn kinderen die afscheid nemen van hun tutje of luier en kinderen die een grootouder verliezen of een knuffel kwijtraken. Dat is allemaal afscheid nemen, zo komen alle kinderen aan bod." (Laghuwitz, 2011)*

*"Op de oudervergadering wordt heel goed naar alle ideeën geluisterd, ook al is het op het eerste zicht niet haalbaar." (moeder – Kleine Berg, 2011)*

*"We mogen over heel veel dingen mee beslissen. En we zijn van alles op de hoogte. Hoe de begeleiders onze kinderen mee opvoeden, gebeurt niet boven ons hoofd en dat is fijn." (moeder – 't Sjokkepoeike, 2012).*

*"Het ging minder over opmerkingen 'hoe jij omgaat met je kind', het was meer in het algemeen. Zo herinner ik me [naam], dat was een bijterke. Hoe gaan we daar samen mee om? Dat is*



*zoeken naar een manier. Of ik kreeg van andere ouders te horen dat [mijn zoon] alleen maar met auto's speelt. Eerst denk je spontaan: 'Maar dat andere kind speelt alleen met diertjes! Met de mijne is niets mis!' Maar daarna ga je daar toch even over nadenken en dat vond ik wel zeer boeiend." (moeder – Kleine Berg, 2011)*



## 5. Bronnen

- ACEPP (2011). Label Parental. Paris: ACEPP.
- Cadart, M.-L. (2006). *Des parents dans les crèches, utopie ou réalité?* Ramonville Saint-Agne: Erès.
- Clausier, M., Murcier, E., Lejeune, M. & Lavoipierre, S. (2011). *Alchimie*. Paris: ACEPP.
- ecce ama. (2009). *Kinderopvang met sociale functie. Een plaats waar kinderen, ouders, medewerkers en buurt elkaar ontmoeten*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Eeckhout, K. (2012). Nieuw decreet kinderopvang. Interview met Jo Vandeurzen, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. *Kiddo* jaargang 13 (4) pg 19-22.
- Dupuy, Ph., interview met stafmedewerker ACEPP door Ellen Rutgeerts, werkbezoek Parijs, september 2011.
- Kinderopvang met sociale functie. Een plaats waar kinderen, ouders, medewerkers en buurt elkaar ontmoeten. ecce ama! VBJK.
- Murcier, E., interview met stafmedewerker ACEPP door Ellen Rutgeerts, werkbezoek Parijs, september 2011.
- Peeters, J. (2005). De beweging van de oudercrèches in Frankrijk. In: *Pedagogisch management in de kinderopvang*. M. Vandenbroeck (red.) Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Peeters, J. (2010). Oudercrèches in Frankrijk, inspiratiebron voor de coöperatieve beweging? Een actualisering van: Peeters, J. (2005). De beweging van de oudercrèches in Frankrijk. In: *Pedagogisch management in de kinderopvang*. M. Vandenbroeck (red.) Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Vandenbroeck, M.; Boonaert, T.; Van de Mespel, S. & De Brabandere, K. (2007). *Opvoeden in Brussel*. Gent-Brussel: UGent-BJK-VCOK-VGC.



## 6. Bijlage: het label van ACEPP

ACEPP – *Association Collectifs Enfants Parents Professionnels* – ontwikkelde in 2011 een label voor *crèches parentales* in Frankrijk. Zo wil ACEPP oudercrèches aansporen om te werken aan kwaliteitsvolle kinderopvang waaraan ouders volwaardig participeren. Meer info vind je op [www.acepp.asso.fr](http://www.acepp.asso.fr). Hieronder de (vrije) vertaling:

### 1. De ondernemingsvorm garandeert de samenwerking tussen ouders en professionelen.

- 1.1. De ondernemingsvorm is niet lucratief.
- 1.2. In het bestuur hebben de ouders de grootste beslissingsmacht. Dit wordt gegarandeerd door de statuten.
- 1.3. Het kinderopvanginitiatief hanteert het principe van medeverantwoordelijkheid.
- 1.4. De taakverdeling staat duidelijk omschreven in het huishoudelijke reglement. Elke professioneel houdt zich aan zijn rol en zijn takenpakket. Het bestuur overlegt regelmatig met de professionele begeleiders over het sociaalpedagogische project.
- 1.5. Het bestuur houdt de vinger aan de pols bij ouders die niet in het bestuur zetelen. Er is een participatieve democratie.
- 1.6. EXTRA: Het kinderopvanginitiatief houdt een open en constructieve dialoog met financiële en institutionele partners.
- 1.7. EXTRA: Het kinderopvanginitiatief neemt deel aan de koepel/het netwerk.
- 1.8. EXTRA: Het kinderopvanginitiatief schrijft zich in en neemt deel aan het lokale leven.

### 2. De eerste bekommernis is een kwaliteitsvolle kinderopvang.

- 2.1. Het kinderopvanginitiatief zoekt naar continuïteit in het leven van het kind. Het zorgt voor de band tussen thuis en de kinderopvang. Pedagogische ondersteuning in het kinderopvanginitiatief bevordert het respect voor verschil en een openheid naar elkeen.
- 2.2. Educatieve en sociale projecten worden ontwikkeld en bijgestuurd door de ouders en professionelen samen. Ze worden regelmatig herzien.
- 2.3. De pedagogiek in het kinderopvanginitiatief is een uitdrukking van de individuele en collectieve dimensies van het kinderopvanginitiatief.
- 2.4. In de reflectie over de pedagogische praktijk houdt het kinderopvanginitiatief rekening met de context van het familiale leven, met kinderen en met de betrokkenheid van ouders en andere volwassenen in het hart van het kinderopvanginitiatief.
- 2.5. EXTRA: De grootte van het kinderopvanginitiatief houdt rekening met de menselijke schaal. Maximaal 20 tot 25 plaatsen.
- 2.6. EXTRA: Het pedagogische project bevordert interacties tussen kinderen van verschillende leeftijden. Het bevordert ook de zelfstandigheid van kinderen.
- 2.7. EXTRA: Het kinderopvanginitiatief laat kinderen toe te leren als burgers van de samenleving. Dit betekent dat elkeen zich kan uitdrukken en initiatief kan nemen. Er wordt rekening gehouden met hoe kinderen de opvang beleven (verbaal of non-verbaal).
- 2.8. EXTRA: De ruimte van het kinderopvanginitiatief is ingericht in functie van de verschillende noden van de kinderen (volgens leeftijd, enzovoort) en van de ouders.



- 2.9. EXTRA: Het pedagogische project van het kinderopvanginitiatief erkent het belang van de culturele en artistieke expressie van kinderen en brengt dit ook naar buiten (in het park, de wijk, enzovoort).

### **3. De plaats van ouders in de kinderopvang wordt erkend en is daadwerkelijk.**

- 3.1. Het kinderopvanginitiatief respecteert en houdt rekening met de opvoedingspraktijken en –stijl van elke ouder. Dit gebeurt in dialoog.
- 3.2. Het kinderopvanginitiatief bevordert ontmoeting en uitwisseling tussen ouders.
- 3.3. Ouders hebben een rol in het dagelijkse functioneren. Daarbij houdt het kinderopvanginitiatief rekening met de mogelijkheden en de wensen van elke ouder. Zo kunnen ouders zich engageren in het pedagogische reilen en zeilen (ondersteuning in de groepen, activiteiten, ateliers, ...), in de praktische en huishoudelijke organisatie (boodschappen, onderhoud, communicatie, inrichting, administratie, ...) en in het publieke leven van het kinderopvanginitiatief (vergaderen met buurtorganisaties, lokaal beleid, ...)
- 3.4. Het kinderopvanginitiatief zet gediversifieerde middelen en methoden in zodat elke familie kan participeren en zijn standpunt kan uiten. Dit geldt in het bijzonder voor de ouders die niet verkozen zijn in het bestuur.
- 3.5. Het kinderopvanginitiatief neemt elk kind op, ongeacht afkomst, geslacht, persoonlijke situatie, handicap, enzovoort. Het respecteert verschillende manieren van leven en gezinssamenstellingen.
- 3.6. Het kinderopvanginitiatief weigert elke vorm van sociale controle. Onder geen beding wordt informatie over families doorgegeven zonder families hierover in te lichten.

### **4. De professionelen staan in voor het dagelijkse functioneren van de kinderopvang. Zij worden in deze rol erkend.**

- 4.1. Onder de verantwoordelijkheid van het bestuur door ouders, is de professionele ploeg verantwoordelijk voor het dagelijkse functioneren. Dit gebeurt overeenkomstig het sociaalpedagogische project van het kinderopvanginitiatief en overeenkomstig de concrete betrokkenheid van ouders (op korte, middellange en lange termijn). De professionele ploeg garandeert de plaats van de ouders.
- 4.2. De professionelen bewaken dat geen enkel kind of ouder beoordeeld wordt.
- 4.3. Ouders respecteren de professionelen en het parcours dat zij afleggen. Bij conflict zoeken ouders en professionelen naar een constructieve dialoog.
- 4.4. In teamoverleg kunnen professionelen zich uitdrukken en verder ontwikkelen. De tijd die professionelen onderling en samen met ouders nodig hebben, is opgenomen in het werkrooster.
- 4.5. Via vorming, herbronning en uitwisseling kunnen professionelen persoonlijk en professioneel groeien.

