



Frankrijk

Baby-Loup, het andere kinderdagverblijf

Natalia Baleáto

Profiel van kinder- dagverblijf Baby-Loup

Kinderdagverblijf Baby-Loup is gevestigd in Chanteloup-les-Vignes, een stadje ten noorden van Parijs. Het centrum vangt kinderen op tussen 2 maanden en 6 jaar oud. Voor kinderen jonger dan 3 jaar is er een crèche, die zeven dagen per week 24 uur per dag open is en daarmee een antwoord biedt op de uiteenlopende behoeften van werkende ouders. Daarnaast biedt Baby-Loup occasionele opvang, waar kinderen deeltijds terecht kunnen, en buitenschoolse opvang voor kleuters.

Baby-Loup opende zijn deuren eind jaren tachtig. Het centrum staat in dienst van een wat achtergestelde, door diversiteit gekenmerkte buurtgemeenschap. Vele gezinnen kampen met problemen: werkloosheid, analfabetisme, misdaad, drugs. Baby-Loup biedt deze gezinnen en hun kinderen een veilige omgeving en voorkomt daardoor dat kinderen aan hun lot worden overgelaten of in de niet-gereguleerde opvang terechtkomen. De structuur en de gewoontes van het centrum werden gecreëerd voor en door de buurtgemeenschap.

Baby-Loup (babywolf) is een zeer innovatief Frans kinderdagverblijf dat verschillende diensten aanbiedt. Het centrum is nauw verbonden met de lokale gemeenschap waarvan het deel uitmaakt en ook het team bestaat uit mensen uit de buurt. Natalia Baleáto, oprichtster en coördinatrice van Baby-Loup, legt uit waarom zij bewust heeft gekozen voor een team met een grote diversiteit, maar zonder ervaring in de traditionele kinderopvang en hoe zij de opleiding van haar personeel organiseert.

We wilden een team samenstellen dat zou bestaan uit mensen met zeer uiteenlopende achtergronden en we wilden vrouwen uit de buurt rekruteren. Voor we toestemming kregen om niet-gediplomeerden te werven, hebben we echter zeer lang moeten onderhandelen met de overheid. We zijn uiteindelijk gestart met 6 vrouwen uit de buurt, allemaal laag-

geschoolden, en ikzelf – ik ben vroedvrouw. We bieden altijd ondersteuning aan de medewerkers die een officiële opleiding willen volgen om een diploma te behalen. Maar vanaf het begin hebben we besloten om ons team op te leiden in onze eigen filosofie en volgens onze eigen werkwijze.



foto's: Personeel van Baby-Loup

Het team van Baby-Loup

Op dit moment krijgen nieuwe personeelsleden een jaarcontract aangeboden. Ze werken met de kinderen en volgen onze interne opleiding. Ik zie ieder nieuw teamlid om de twee weken, voor een gesprek. Tijdens die gesprekken worden de interesses van de nieuwe medewerker in kaart gebracht en wordt een opleidingsplan uitgestippeld. Na dat jaar zijn er twee

'Vanaf de eerste dag hebben we toegegeven dat we nog alles moesten leren'

mogelijkheden: de medewerker toont weinig belangstelling voor het werk en vertrekt of hij/zij is zeer gemotiveerd en heeft een goede band met de kinderen opgebouwd. In dat laatste geval krijgt de medewerker de mogelijkheid een officiële opleiding te volgen en een diploma te behalen. Momenteel telt Baby-Loup 20 personeelsleden, waarvan 12 afgestudeerden en 3 in opleiding. Interessant is dat niet al onze mensen hetzelfde diploma bezitten, waardoor ze elkaar aanvullen. We hebben ook een fulltime kok, een

schoonmaakster en een vaste medewerker voor vervangingen. Meer dan een kwart van ons budget wordt besteed aan de scholing van het personeel.

Analyseren en overleggen

Ik ben zelf niet opgeleid om met kinderen te werken, maar dit bleek in de praktijk een groot voordeel. Het gaf mij de vrijheid om de algemeen aanvaarde 'best practices' en de als onweerlegbaar beschouwde principes in twijfel te trekken. Ook van het team verwacht ik dat ze vragen durven stellen, situaties kunnen analyseren en overleggen. Af en toe worden er teamvergaderingen zonder de directie georganiseerd. De bedoeling daarvan is dat iedere medewerker zich op zijn plaats voelt in zijn functie en verantwoordelijkheid neemt voor zijn of haar beslissingen. Deze beslissingen worden vervolgens door de directie ondersteund.

Alle beslissingen in verband met het kinderdagverblijf, inclusief het opnamebeleid en de rekrutering van personeel, worden genomen als team. We hebben ook een systeem uitgewerkt om ons eigen werk te evalueren: één keer per maand nemen we, samen met een psycholoog, de tijd om afstand te nemen van ons werk en kritisch over onszelf na te denken. Die denkoefening kan bijvoorbeeld gaan over ons

werk met betrekking tot een bepaald gezin. Binnenkort gaan we die 'analyse van de praktijk', zoals we het zelf noemen, ook overbrengen naar andere kinderdagverblijven in de stad.

Bij Baby-Loup vinden wij het ook zeer belangrijk om goede relaties te hebben met andere organisaties. Die ontstaan echter niet vanzelf, je moet eraan werken. Daarom nodigen we iedere maand een lid van een andere instelling of organisatie uit om bij ons te komen eten. Op die manier leren we elkaar en elkaars werk kennen, komen we tot samenwerkingsverbanden, en bouwen we sterke netwerken uit.

Aandacht voor de behoeften van gezinnen

Centraal in onze benadering staat de relatie met de gezinnen. De nadruk ligt daarbij op de dialoog met de ouders en op de gepersonaliseerde aanpak, want ieder gezin is anders. Bij Baby-Loup spreken we niet over 'aanpassen', we noemen het liever 'elkaar leren kennen': praten, luisteren en voortdurend communiceren vormen een essentieel onderdeel van dit proces. Het feit dat hier vrouwen uit de buurt werken, is een sleutelement in onze organisatie, omdat de ouders deze vrouwen kennen en vertrouwen. Een pluspunt is ook dat onze medewerksters de moeder-



taal van de kinderen spreken, wat maakt dat deze zich meer op hun gemak voelen. Het is essentieel om het vertrouwen van de ouders te winnen. Daarom vragen we

'Centraal in onze benadering staat de relatie met de gezinnen'

hen om ook eens overdag naar hier te komen, en ons te laten zien hoe zij hun kind benaderen. Het personeel krijgt zo de kans om de ouders te leren kennen en te observeren hoe zij met hun kind omgaan. De ouders, op hun beurt, kunnen dan weer wennen aan de gang van zaken op het kinderdagverblijf, de begeleiders en de omgeving.

Soms komen kinderen vrij plotseling bij ons terecht, als gevolg van een dringende

behoefte in het gezin. Wanneer wij het kind niet goed kennen, dan laten wij ons leiden door de geringe hoeveelheid informatie die we 's ochtends krijgen van de ouder die het kind brengt en door het gezond verstand van het personeel. Zo weten wij bijvoorbeeld dat een kind uit een groot Afrikaans gezin meestal niet kan slapen in de slaapzaal van de crèche, omdat het daar te stil is. Het blijft wakker tot het letterlijk in een hoekje in slaap valt en zal pas naar de slaapzaal willen wanneer het zich veilig voelt, wanneer het vertrouwen heeft in de begeleider die hem naar bed brengt. Dit kan enkele dagen en soms zelfs enkele weken duren.

De meeste moeders vinden het zeer moeilijk om van hun kinderen te worden gescheiden. Het team moet er dan gewoon zijn met een paar troostende woorden. Onze aanpak bestaat erin te handelen zonder een oordeel te vellen, er te zijn zonder de situatie over te nemen. We geloven niet

in een geheime formule of in voorgeschreven gedrag. Het is iets tussen moeder en kind, waarbij de begeleider soms op een positieve en discrete manier een rol kan spelen.

Wij stimuleren ouders om deel te nemen aan allerlei activiteiten in het kinderdagverblijf: moeder-kindmiddagen, verjaardagsfeestjes van de kinderen, de organisatie van een eindejaarsfuif, een muziekfestival of een multimedia-workshop voor volwassenen en kinderen.

'Ik ben zelf niet opgeleid om met kinderen te werken, maar dit bleek in de praktijk een groot voordeel'

Wekelijks is hier ook een vrouwenpraatgroep, waarin allerlei thema's worden besproken op een onpersoonlijk niveau en in een gemoedelijke sfeer. Dat biedt ons meteen ook de kans om psychologische hulp aan te bieden – we hebben immers een psycholoog ter beschikking. Eén keer per jaar gaat de vrouwenpraatgroep ook samen op weekend.

De missie van Baby-Loup

Kort samengevat kunnen we zeggen dat de filosofie van Baby-Loup is gebaseerd op creatief denken en aandacht voor de behoeften van die gezinnen waar vroeger niemand naar luisterde. Als team zijn we uitgegaan van onze eigen achtergrond, ervaring en kennis. Ons gebrek aan formele kennis over kinderen is een troef geworden, omdat we vanaf de eerste dag hebben toegegeven dat we nog alles moesten leren. Onze missie is in al die jaren niet veranderd: zorgen voor meer respect voor de sociale, economische en culturele mix die een land als Frankrijk zo rijk maakt.

Natalia Baleáto is oprichtster en coördinatrice van Baby-Loup.

