

Behaalde resultaten

Project kleurrijk Octopus

1996-1999

Inhoudsopgave

1. Opvang en opvoeding van kinderen

1.1. 1999

1.2. 1996 tot 1999

2. De dienstverlening aan en de samenwerking met ouders

3. De samenstelling van personeels- en leerlingbestand

4. De samenstelling van de medezeggenschapsorganen

5. Lopende zaken en de nabije toekomst

6. Conclusie

1. Opvang en opvoeding van kinderen

1.1 1999

Het streefcijfer volgens afspraak - zoals vastgelegd in de gemeentelijke beschikking als basis voor subsidieaanvraag voor opvang van allochtone kinderen die vallen onder de Wet SAMEN in 1999 - was 18 %.

Dit cijfer is keurig behaald met 18,1 %. In 1998 was dit percentage nog 17,7 %.

Het andere streefcijfer voor de totale opvang van allochtone kinderen binnen Octopus was 20 %. Dit percentage is eveneens ruimschoots behaald met 22 %. In 1998 was dit percentage 21,3 %.

Deze verbetering van de resultaten in 1999 was te danken aan een combinatie van projecten en activiteiten.

Samenspelgroep

Als eerste werd in februari 1999 daadwerkelijk gestart met een *Samenspelgroep*. In het Samenspelprogramma staan spelmiddagen of -ochtenden centraal. Moeders komen met hun kinderen samen naar deze spelmiddagen/ochtenden die in bestaande peuterspeelzalen worden gehouden. Een essentieel deel van het samenspelprogramma vormen de stimuleringsactiviteiten die de spelmiddagleidsters, een allochtone en een nederlandse, met de kinderen uitvoeren en waarbij de moeders worden betrokken.

Momenteel ziet de praktische invulling van Samenspel er als volgt uit:

- een middaggroep bij peuterspeelzaal Pinoccio, bestaande uit 9 kinderen en 6 ouders afkomstig uit Indonesië, Turkije, China en Portugal. Deze kinderen variëren in leeftijd van 1,5 tot 4 jaar.
- een tweede ochtendgroep bij peuterspeelzaal Berend Botje, bestaande uit 12 kinderen en 8 ouders afkomstig uit Turkije, Somalië en Indonesië.

De Samenspelgroep is vanaf het eerste moment enthousiast bij de eerste lijnszorg (leidsters, ouders en kinderen) en bij de organisaties die cliënten leveren (vluchtelingorganisaties) ontvangen.

De Samenspelgroep van Pinokkio bestaat nog uit wisselende bezoekers; dit is niet het geval bij Berend Botje. De groep bij Berend Botje is vol en hiervoor bestaat een wachtlijst. Het verdient de voorkeur om de Samenspelactiviteiten uit te voeren in de ochtend omdat de vrouwen dan niet gebonden zijn aan de beperkte tijd die de scholen 's middags geopend zijn.

De aantrekkingskracht van Samenspel is terug te voeren op de volgende zaken;

- diverse interculturele activiteiten en speelmaterialen waar kind en ouder zich eenvoudig in kunnen herkennen
- de combinatie van een allochtone en Nederlandse leidster
- de integratie binnen de Nederlandse taal verloopt makkelijker omdat soms nog een beroep kan en mag worden gedaan op de eigen oorspronkelijke landstaal.

Dit alles zorgt voor een lage drempel die het aantrekkelijk maakt voor allochtone kinderen en ouders om deel te nemen aan de Samenspelgroepen.

Via deze Samenspelgroepen maken de kinderen en hun ouders kennis met de kinderopvang en vindt er een doorstroming plaats naar peuterspeelzalen Berend Botje, Pinokkio, Buitenhof, Roots, Melkthanthofje, Muizenhuis, kinderdagverblijf Humpie Dumpie en naar de basisscholen. In de afgelopen periode is 54 % doorgestroomd naar bovengenoemde locaties. Van dit percentage komt 15% op naam van basisscholen, 34 % op naam van peuterspeelzalen en 5 % op naam van kinderdagverblijven. Verder blijft 41 % van de kinderen gebruik maken van Samenspel. De laatste 5

% zijn kinderen die zich aan het gezichtsveld onttrekken en niet direct meer traceerbaar zijn voor de organisatie. Dit alles levert dus een heel positief beeld op wat in grote mate bijdraagt aan de doelstelling van het vergroten van de ontwikkelingskansen van kinderen tussen 1,5 en 4 jaar in achterstandssituaties en levert ook een bijdrage aan het voorkomen van achterstand bij de start van het basisonderwijs. Zonder twijfel spreekt uit dit percentage (95%) dat er ook een sterke behoefte aan opvoedingsondersteuning gevoeld wordt door ouders.

Interculturele activiteiten

Verder vinden er binnen Octopus BV *interculturele activiteiten* plaats die specifiek gericht zijn op erkenning en herkenning van kinderen.

Bij de locaties wordt een *pedagogisch werkplan* gehanteerd. In het pedagogisch werkplan wordt aandacht besteed aan de herkenbaarheid van de opvang, aansluiting op het thuismilieu en het aanbod van activiteiten.

Bij de *plaatsingsvolgorde* binnen Octopus bestaat er een voorrangsregeling voor DMZ plaatsingen, daarboven zijn ook de Flex- plaatsen gekomen (voor het grootste deel worden deze benut door allochtone en/of alleenstaande ouders die werken of studeren).

Het welbevinden van kinderen staat centraal in het pedagogisch beleidsplan van Octopus en daarom is er een cursus ontwikkeld door een interne werkgroep met als titel “ **Opvoeden zonder vooroordelen**”. Deze cursus is gericht op de ontwikkeling van de identiteit van kinderen. In het opleidingsplan van Octopus is deze cursus structureel opgenomen en zal jaarlijks uitgevoerd worden ten behoeve van alle locaties.

Een andere training waar personeel van Octopus aan heeft deelgenomen heet “ **Omgaan met vluchtelingenkinderen en hun ouders** ”.

Het doel is om specifieke problemen van vluchtelingenkinderen beter te begrijpen en te kunnen ondersteunen.

1.2 1996 tot 1999

In 1996 vond er nog geen registratie van allochtone kinderen binnen Octopus plaats. In 1996 lag het accent meer op intercultureel beleid voor personeel en leerlingen. Het doel was het verhogen van de kwaliteit van de opvang waarbij herkenbaarheid voor **alle** ouders en kinderen van belang werd geacht.

In 1997 vond voor de eerste maal registratie plaats van allochtone kinderen binnen Octopus. Voor de WBEAA kinderen was dit 9,2 %. Het totale percentage van allochtone kinderen was 14,2 %.

In 1997 werd een start gemaakt met de werving van kinderen uit de specifieke doelgroep. Naar aanleiding van een vraag vanuit de Stichting Welzijn Delft naar de mogelijkheden van een peuterspeelzaalmiddag voor Turkse kinderen ging Octopus op zoek naar een mogelijkheid hiervoor binnen de bestaande capaciteit. In maart 1997 werd gestart met de werving van kinderen uit de doelgroep voor twee speelmiddagen in peuterspeelzaal “Roots.” In het najaar van 1997 is door het management peuterwerk in samenwerking met leidsters begonnen met het beschrijven van de interculturele werkwijze van de speelzaal. Deze stond nog niet op papier maar was in de werkwijze geheel vanzelfsprekend. De inrichting en speelmaterialen van deze peuterspeelzaal werden aangepast aan het intercultureel beleid.

Het algemeen pedagogisch beleidsplan is in 1997 nog in ontwikkeling. Het landelijk kwaliteitsstelsel kinderopvang, aangevuld met uitgangspunten voor intercultureel werken, vormden het vertrekpunt voor het beleidsplan.

In 1998 vond er een duidelijke toename plaats van zowel het percentage allochtone kinderen volgens de dan Wet Samen als het totale percentage allochtone kinderen. Het percentage allochtone kinderen volgens de wet Samen was 17,7 % en het totale percentage lag op 21,2 %.

De bijgestelde streefcijfers (wat betreft participatie van kinderen binnen de kinderopvang) voor de jaren 1998 en 1999 waren een impuls om een aantal activiteiten te ontplooiën met name gericht op de werving en plaatsing van kinderen behorend tot de doelgroep die valt onder de wet SAMEN.

In 1998 werd in samenwerking met “**Spel aan huis**” gestart met een speelmiddag bij Humpie Dumpie als kennismakingsmogelijkheid voor allochtone ouders met het peuterwerk. Het betrof hier met name Somalische, Turkse en Irakese ouders.

In 1998 heeft werkontwikkeling op de speelzalen met veel allochtone kinderen plaatsgevonden. Parallel daaraan wordt het idee van een speelmiddag voor moeders en hun kinderen uitgewerkt, genaamd “**Samenspel**”.

Samenspel is in 1999 van start gegaan (zie ook hierboven).

Verder werden in 1999 een aantal cursussen en trainingen gevolgd door personeel van Octopus die het welbevinden van het kind als centraal thema hadden.

Voor het opbouwen van een positief zelfbeeld is het van belang dat kinderen zich kunnen herkennen in het aanbod van gehanteerde materialen (boekjes, puzzels, foto's) en activiteiten (Wereldfeest, Suikerfeest). Maar ook wordt rekening gehouden met eetgewoontes, voedingsmiddelen en opvoedingswensen.

Resultaten van deze inspanningen en mond op mond reclame binnen de allochtone groep zijn een grotere vertegenwoordiging van deelname van de doelgroep met name in de naschoolse opvang, de halve- en de hele-dagopvang.

2. de dienstverlening aan en de samenwerking met ouders

1996 - 1999

In 1996 lag het accent meer op intercultureel beleid voor personeel en leerlingen. Er vonden nog geen specifieke activiteiten richting allochtone ouders plaats.

In 1997 werd geconstateerd dat vooral de groep kinderen van Irakese en Somalische ouders, gevolgd door die van Marokkaanse en Turkse ouders, te weinig bereikt werden. Voor 1998 was de werving vooral gericht op deze groepen. Vanaf maart 1997 vonden een aantal voorlichtingsbijeenkomsten plaats voor vrouwen in de Moskee om het belang van peuterspeelzalen te verduidelijken. Daarna werden er uitnodigingen gestuurd naar alle Turkse gezinnen met kinderen tussen 0 en 4 jaar die in Delft woonachtig waren om te komen kijken op de speciale open speelmiddagen op de peuterspeelzaal "Roots". Ook in 1997 werden de ouders via een nieuwsbrief geïnformeerd over de achtergronden en uitgangspunten van project Kleurrijk Octopus. Ouders werden daarin opgeroepen om hun meningen en tips te bespreken met de projectleider.

In 1998 werd bij **Spel aan huis** in het eerste deel van de middag informatie voor ouders over Peuterwerk en het belang van de peuterspeelzaal voor kinderen en ouders gegeven. Voor niet Nederlandse sprekende ouders werd gebruik gemaakt van tolken (via de stichting Vluchtelingenwerk)

In 1999 werd gestart met twee *Samenspelgroepen*. De participatie van ouders speelde hierbij een belangrijke rol. Folders van Samenspel werden opgesteld in het Turks en het Nederlands en verspreid via consultatiebureaus, winkels en buurthuizen. In een later stadium volgde mond op mond reclame van ouders met positieve ervaringen.

Naast de bovengenoemde activiteiten binnen de Samenspelgroepen vonden er in samenwerking met consultatiebureaus voorlichtingbijeenkomsten plaats.

Verder zijn in 1999 vertalingen gemaakt die de ouders een goed inzicht en beeld gaven van de kinderopvang. Dit was noodzakelijk omdat er een groot gebrek aan kennis en informatie was over de kinderopvang bij allochtone ouders. Deze *vertalingen* bestonden uit de 'Gids voor ouders' met de onderdelen: karakteristiek van Octopus, uitgangspunten, aanbod, organisatie, het pedagogisch beleid, regels en afspraken, de meest gestelde vragen, nuttige adressen.

Ook de documenten "criteria gesubsidieerde dagopvang" en inschrijfformulieren werden in de volgende talen beschikbaar gesteld: Engels, Frans, Turks en Arabisch.

In 1999 is op een aantal manieren getracht de betrokkenheid van ouders verder te ontwikkelen en ouders een meer interactieve rol te laten spelen bij de opvang van het kind. Om te beginnen zijn er een aantal vaste momenten ingebouwd waarop nadrukkelijk aan de ouder wordt gevraagd mee te praten en mee te denken over de opvang. Het eerste moment is het *intakegesprek* dat uit twee delen bestaat: een deel dat gaat over de achtergrond, werkwijze en pedagogische visie van de kinderopvang en een tweede deel waarin de ouder mag toelichten wat ouderlijke inzichten en achtergronden zijn bij de opvoeding van hun kind. Hierna volgen nog meerdere momenten zoals tussentijdse evaluatiegesprekken over gewenning, overgang naar een volgende groep op verzoek van ouders en/of leidster/leidinggevende. Dit alles is bedoeld om de dienstverlening en de samenwerking met de ouders te optimaliseren in het belang van het welbevinden van hun kind(eren).

3. De samenstelling van het personeels- en leerlingbestand

Vanaf het begin van het project werd nadrukkelijk aan intercultureel personeelsbeleid gewerkt. De werving van allochtoon personeel heeft in 1996 dan ook zeer de aandacht gekregen. Dit hield wel in dat gezocht moest worden naar nieuwe methoden om (opgeleid) personeel binnen te krijgen. Hierbij bleek het ontwikkelen van een netwerk van groot belang en het in huis hebben van intermediairs onontbeerlijk. De werving van leidsters op MBO-niveau sorteerde met extra wervingsinspanning effect. De werving van HBO-kandidaten binnen de allochtone groep bleek een groter probleem. In 1996 lag het totale percentage allochtoon personeel op 7 %.

In 1996 is de notitie “Leerlingbeleid en leerlingbegeleiding” tot stand gekomen met medewerking van praktijkopleidsters en het middenmanagement. Het allochtone leerlingproject werd uitgevoerd voor 5 leerlingen en de opleidingskosten werden betaald door Octopus. Eind 1996 werd voor locatiemanagers, staf en directie de cursus “intercultureel management” gegeven. De belangrijkste onderdelen van de cursus waren:

1. de interculturele organisatie
2. de interculturele communicatie
3. personeelsbeleid
4. het begeleiden van een (intercultureel) team

Ook deze cursus is opgenomen in het opleidingsplan van Octopus.

In 1997 is het percentage allochtoon personeel dat valt onder WBEAA gestegen naar 8,6 %. Het totale percentage allochtoon personeel is 10,5%. Sinds 1997 vergoedt Octopus niet alleen gerichte beroepsopleidingen voor leidster kindercentra maar ook de bredere opleiding. Naast de werving van stagiaires in samenwerking met Bureau Werkplan heeft Octopus een aantal groepshulpfuncties vervuld. Een aantal taalstagiaires heeft op deze manier kennis gemaakt met de kinderopvang en vervolgden hun opleiding in sociaal-pedagogische richting.

Ook aan het doorstroomperspectief van allochtone medewerksters die in de functie van leidster werkzaam zijn, is aandacht besteed door 1 van de 4 opleidingsplekken voor een middenmanagement opleiding te reserveren. In september 1997 werd gebruik gemaakt van deze mogelijkheid.

In 1998 zijn een aantal documenten zoals het “protocol tegen pesten en discriminatie en ongewenste intimiteiten” opgesteld. Dit geldt ook voor de “klachtenregeling voor het personeel”.

In 1998 heeft Octopus het lustrumfeest met een aantal interculturele activiteiten op uitgebreide schaal gevierd.

Een aantal leidsters heeft deelgenomen aan de cursus “Begeleiden van vluchtelinggezinnen”.

In februari 1998 start de projectvolggroep. De projectvolggroep is breed en multicultureel uit medewerkers van Octopus samengesteld. (qua werksoorten, culturen en functies)

In 1998 is het percentage allochtoon personeel volgens de wet SAMEN 10%. Het totale percentage allochtoon personeel zit op 11,5 %. Het grootste deel van het allochtoon personeel

heeft een MBO achtergrond. Inmiddels zijn twee allochtone middenmanagers doorgestroomd. Eén van hen werd intern door Octopus opgeleid.

Het percentage van allochtone leerlingen lag totaal op 6%.

1999 was het laatste jaar van het project. Het streefcijfer voor de gemeente was dit jaar gesteld op 8-10%. Het gehaalde percentage voor allochtoon personeel onder wet Samen was 12,5%. Het totale percentage voor allochtoon personeel lag op 14,6%. Het streefgetal was dan ook ruimschoots gehaald.

Het aantal allochtone leerlingen was 8 volgens de wet SAMEN, en 9 in totaal.

In het afgelopen jaar heeft in er een grote sprong plaatsgevonden in het aantal allochtone medewerkers (8) op HBO niveau, dit na de aanvankelijke zeer moeizame start in 1997 en 1998.

Training “Opvoeden zonder vooroordeel”

Ook in 1999 was er een werkgroep die zich bezig hield met het uitwerken van de training “Opvoeden zonder vooroordeel”

Deze training bestaat uit 4 doelstellingen:

1. bewustwording en opbouwen van een stevige identiteitsvorming bij kinderen
2. diversiteit is goed; hoe waarderen wij diversiteit, diversiteit binnen de eigen cultuur, kennis over de andere cultuur
3. wat zijn vooroordelen; hoe kunnen wij ze herkennen, erkennen en opsporen
4. opkomen voor jezelf en voor anderen, vooroordelen aan de orde durven stellen, het vergroten van inlevingsvermogen bij kinderen en bij het team.

In het opleidingsplan werd opgenomen dat deze training op locaties werd gegeven door een trainer en locatiemanager.

4. De samenstelling van de medezeggenschapsorganen

De medezeggenschaporganen bij Octopus bestaan uit Oudercommissies op de afzonderlijke locaties en een Centrale Ouderraad op organisatieniveau. Bijna elke locatie van Octopus heeft een Oudercommissie. De centrale Ouderraad wordt samengesteld op voordracht van de Oudercommissies.

Het streefcijfer voor ouderparticipatie zoals opgedragen door de gemeente was 5%. In het jaar 1998 vond de eerste registratie plaats binnen Octopus en bedroeg het percentage 2%. In het jaar 1999 heeft er een sterke verbetering plaats gevonden. Voor ouders die vallen onder de wet Samen was dit 7,9 % en voor de totale groep allochtone ouders was dit 8%. Deze verbetering was mede te danken aan een gericht ouderbeleid binnen Octopus zoals in hoofdstuk 2 is beschreven. Het probleem zit in de bereikbaarheid van de doelgroep, alhoewel dit niet alleen een probleem is van de doelgroep maar zeker ook van de instelling. Voor ouders die gebruik maken van de kinderdagverblijven is het niet altijd even makkelijk hun bezwaren te uiten en wensen kenbaar te maken. Dit geldt zowel voor Nederlandse als migrantenouders. Verder willen ouders niet graag een hulpje zijn van het team als het gaat om het organiseren van feesten en activiteiten. Ook een onduidelijke taakstelling voor de oudercommissie doet sommige ouders besluiten niet deel te nemen. Binnen Octopus is onderkend dat een duidelijke taakstelling voor de oudercommissies nodig is. Vandaar dat een raamreglement oudercommissies aanwezig is binnen Octopus wat dit nauwkeurig omschrijft.

5. Lopende zaken en de nabij toekomst

5.1 Samenspel

In het nieuwe schooljaar is Octopus opnieuw gestart met twee samenspelgroepen. Dit is gebeurd na de aankondiging van de gemeente dat er subsidie mogelijk is.

Na dit positieve nieuws dient er nog wel een formele toekenning van subsidie door de gemeente plaats te vinden. Inmiddels heeft deze toekenning van de gemeente plaatsgevonden. Het streven is uiteraard om de samenspelgroepen tot een vast product binnen Octopus te maken.

Verder zou in samenwerking met de gemeente uitbreiding plaats kunnen vinden in de wijken Wippolder en Buitenhof.

5.2 Handboek kwaliteitszorg

Op dit moment loopt er binnen Octopus een kwaliteitsproject wat tot doel heeft de kwaliteit die Octopus levert zo consequent en gedegen mogelijk vast te leggen. Dit alles moet gaan leiden tot een kwaliteitscertificaat. Het geheel wordt vastgelegd in het te ontwikkelen Handboek Kwaliteitszorg. Een handboek Kwaliteitszorg is een hulpmiddel waarmee een organisatie overzicht heeft welke zaken er binnen de organisatie zijn beschreven en hoe deze zijn geregeld. In dit Handboek zijn onderwerpen opgenomen die naast o.a. personeelsbeleid, pedagogisch beleid en communicatie specifiek gaan over het project Kleurrijk. Dit betekent dat de inzichten zoals die zijn ontstaan tijdens het project als vast onderdeel van beleid worden meegenomen. Daarnaast bevat het Handboek een aantal documenten, instructies en protocollen die geheel of gedeeltelijk met intercultureel beleid te maken hebben:

1. Pedagogisch beleid

Octopus heeft een centraal pedagogisch beleidsplan opgesteld. In dit plan is een algemene pedagogische visie geformuleerd die verder uitgewerkt is naar de verschillende vormen van kinderopvang. Een samenvatting van het pedagogisch beleidsplan vormt de basis van de genoemde brochure "Gids voor ouders". Deze brochure is in meerdere talen beschikbaar. Binnen het kader van het centraal pedagogisch beleidsplan wordt door de locatiemanager samen met het team een werkplan opgesteld. In het werkplan moet minimaal aandacht besteed worden aan de herkenbaarheid van de opvang, aansluiting op het "thuismilieu" en het aanbod van activiteiten. Dit pedagogisch werkplan wordt goedgekeurd door de regiomanagers.

2. Intercultureel beleid

Octopus geeft hierbij aan op welke wijze rekening kan worden gehouden met interculturele verschillen en hoe de invulling bij verschillende activiteiten en gebruik van materialen laagdrempelig en cultuurvriendelijk gehouden kan worden.

3. Leerlingbeleid

In het leerlingbeleid van Octopus wordt aandacht besteed aan het aantrekken van allochtone leerlingen.

4. Welbevinden van kinderen.

In de locaties van Octopus vindt periodiek, één keer per jaar, onderzoek plaats naar het welbevinden van kinderen. Het welbevinden van kinderen staat centraal in het pedagogisch beleidsplan van Octopus. Het streven is deze kwaliteit te meten door observaties en vragenlijsten. Daarbij wordt ook gekeken naar (inter)culturele aspecten en mogelijke voortgang hierin.

5. *Ontwikkelingsproblemen bij kinderen*

Octopus probeert reeds in een vroeg stadium te onderkennen en herkennen of er mogelijk ontwikkelingsproblemen zijn die eenvoudig te herleiden zijn door bijvoorbeeld een taalachterstand en tracht deze problemen op te lossen door een werkmethode zoals bijv. Pyramide. Het is een samenhangende methode die zich richt op de totale ontwikkeling van het kind.

6. *Antidiscriminatie code*

Het doel van dit document is het voorkomen van discriminatie van personeel en klanten.

7. *Medezeggenschap van ouders*

Het doel van dit deel is de klant inspraak te geven en hiervoor zorg te dragen.

8. *Protocol instroom en doorstroom.*

Vooralsnog krijgen allochtonen bij wervingsprocedures voorrang totdat minimaal het streefcijfer in de betreffende functiegroep is bereikt

9. *Procedure Informatie*

Doel van de procedure is het verstrekken van eenduidige, actuele informatie en het actueel houden van deze verstrekte informatie. Tijdens het intakegesprek ontvangen de ouders de informatiebrochure “Gids voor ouders”. Dit document is momenteel in de volgende talen beschikbaar: Engels, Frans, Turks en Arabisch.

10. *Plaatsingbeleid*

Octopus biedt opvang voor alle kinderen uit de regio Delft voor de ouders die dit wensen. Bij de plaatsingvolgorde binnen Octopus bestaat er een voorrangregeling voor DMZ plaatsingen, daarboven zijn ook de Flex-plaatsen gekomen. De Flex regeling is met name voor de doelgroepen van Bureau Nieuwkomers, Bureau Werkplan en Taalplus bedoeld.

Elk jaar wordt het gehele kwaliteitssysteem aan interne audits onderworpen. De planning van audits wordt door de managementassistent opgesteld. Deze planning wordt door de directeur goedgekeurd.

5.3 Deskundigheidsbevordering

In het plan voor strategische opleidingen zijn verschillende cursussen opgenomen waaronder:

- “Opvoeden zonder vooroordeel” voor leidsters (wordt periodiek herhaald)
- “Omgaan met vluchtelingkinderen” voor leidsters
- “Intercultureel management” voor locatiemanagers (wordt periodiek herhaald)

Voor een globale inhoud van de cursussen: zie hoofdstuk 2.

5.4 Ondersteunende materialen

In de afgelopen drie jaar van het project werden verschillende boeken, materialen en speelgoed aangeschaft. Voor deze materialen wordt momenteel gewerkt aan een algehele inventarislijst binnen Octopus. Ook een uitleenprocedure voor de verschillende locaties wordt gezien. Elke locatie beschikt over een eigen map waarin bijv. ondersteuning is te vinden bij problemen bij

tweetalige opvoeding, een lijst met mogelijk te gebruiken speelmaterialen volgens de inventarislijst, instructies voor interculturele activiteiten.

5.5 Vensterschool

Kinderen gaan vaker en langer naar de kinderopvang en de buitenschoolse opvang. De school zorgt voor het onderwijs, maar ook daarbuiten moet de jongeren iets worden geboden. In deze behoefte moet de vensterschool gaan voorzien. De naam is wat verwarrend omdat er, zeker in het begin, geen sprake zal zijn van een gebouw waarin al deze activiteiten plaatsvinden. Het gaat om gezamenlijke, wijkgerichte, programma's voor kinderen in de leeftijd van 0 tot 15 jaar. Vanuit Octopus locaties, te weten BSO Albatros en PSZ Roots, is contact gelegd met basisschool de Horizon om samen te werken met als doel te volgen en te begeleiden in het kader van de Vensterschool.

6. Conclusie

Zoals afgesproken vindt de evaluatie plaats in twee delen; een deel dat het proces beschrijft en een ander deel dat de cijfermatige kant weergeeft.

Als belangrijkste conclusie kan worden gesteld dat de streefcijfers zoals aangegeven door de gemeente Delft in alle opzichten gehaald zijn.

Als we kijken naar het proces dan kunnen we zeker stellen dat er een goede basis is gelegd voor een structureel interculturisatieproces, die zijn weerslag heeft gevonden in de verschillende beleidsdocumenten, handboeken, procedures en regelgeving binnen Octopus.

Anderzijds gebiedt de eerlijkheid wel om toe te geven dat er veel aandacht en energie in moet blijven worden gestoken omdat het een breekbaar en eenvoudig weer af te breken proces is. Verankering zal blijvend moeten plaatsvinden binnen het gehele personeel en aanverwante personen die een rol spelen bij de kinderopvang Octopus BV.

Belangrijk is nu dat de goede basis die is gelegd, wordt gecontinueerd en daar waar mogelijk wordt uitgebreid. Met name bij dit laatste aspect is er voor de gemeente Delft een belangrijke rol weggelegd. Zo is er een regeling voor “voor- en vroegschoolse educatie” waar het Rijk extra financiën voor beschikbaar heeft gesteld. Hier ligt een duidelijke mogelijkheid voor de gemeente Delft om hierbij samenwerking met Octopus en scholen te stimuleren. Een andere mogelijkheid is de reeds eerder genoemde Vensterschool en het verder uitbreiden van de Samenspelgroepen.

Een zorgpunt blijft het up to date houden van informatievoorziening en formulieren in vreemde talen. Hier zullen permanent middelen beschikbaar voor moeten worden gesteld.

Verder is het participeren van allochtonen in de Raad van Commissarissen nog niet optimaal.

Tot slot mag gesteld worden dat het project Kleurrijk uiteindelijk is omgetoverd tot een kleurrijk Octopus, wat alle kans en ruimte geeft aan een multiculturele en interculturele kinderopvang

Afspraken zoals vastgelegd in de gemeentelijke beschikking op basis van subsidieaanvraag

Item	95/96 voorbereidingsjaar WBEAA/TOTAAL		96/97 1 ^{ste} projectjaar WBEAA/TOTAAL		97/98 2 ^{de} projectjaar WBEAA/TOTAAL		98/99 3 ^{de} projectjaar WBEAA/TOTAAL	
instroom lkc-leerlingen	6		6/8		6/8		6/8	
leerlingen vast dienstverband			6/7		6/8		6/8	
allochtoon personeel aantallen %			4.5 %		6 %		8-10%	
allochtone kinderen aantallen %	5 %		5 %		5 %		5 %	
Vertegenwoordiging bestuur/oudercie enz.	5 %		5 %		5 %		5 %	

Bijgestelde totaalafspraken naar aanleiding van de evaluaties over 1996 en 1997

Item	1996 voorbereidingsjaar WBEAA/TOTAAL		1997 1 ^{ste} projectjaar WBEAA/TOTAAL		1998 2 ^{de} projectjaar WBEAA/TOTAAL		1999 3 ^{de} projectjaar WBEAA/TOTAAL	
Instroom leerlingen	6		6/8		6/8		6/8	
Leerlingen (vast/invalid) dienstverband			6/7		6/8		6/8	
Allochtoon personeel aantallen								
vast	16	20	17	21				
totaal	29	36	35	43				
% vast	3.9 %		5.8 %	7 %	6 %		8-10 %	
% totaal	7 %		8.6 %	10.5 %				
Allochtone kinderen Aantallen	50-100	3-5.5 %	167	256 2)				
%			9.2 %	14.2 %	12 %	15 %	18 %	20 %
Vertegenwoordiging bestuur/oudercie enz.							10 %	16 %

DE RESULTATEN

Feitelijke gegevens aan de hand van de evaluaties van Octopus van 1996, 1997, 1998 en 1999

Item	1996 voorbereidingsjaar WBEAA/TOTAAL*		1997 1 ^{ste} projectjaar WBEAA/TOTAAL*		1998 2 ^{de} projectjaar SAMEN/TOTAAL**		1999 3 ^{de} projectjaar SAMEN/TOTAAL	
Instroom leerlingen	5	5	5	5	5#	6	8	9
Leerlingen (vast/invalid) dienstverband	-	-	5	5	5	5	6	7
Allochtoon personeel Aantallen				***		***	56	65
%	7 %		8.6 %	10.5 %	10 %	11,5 %	12,5%	14,6%
Allochtone kinderen Aantallen			9.2 %	14.2 %	17.7%	21.2 %	18,1%	22%
%								
Vertegenwoordiging bestuur/oudercie enz.	Geen meting		Geen meting		2 %		7,9%	8%