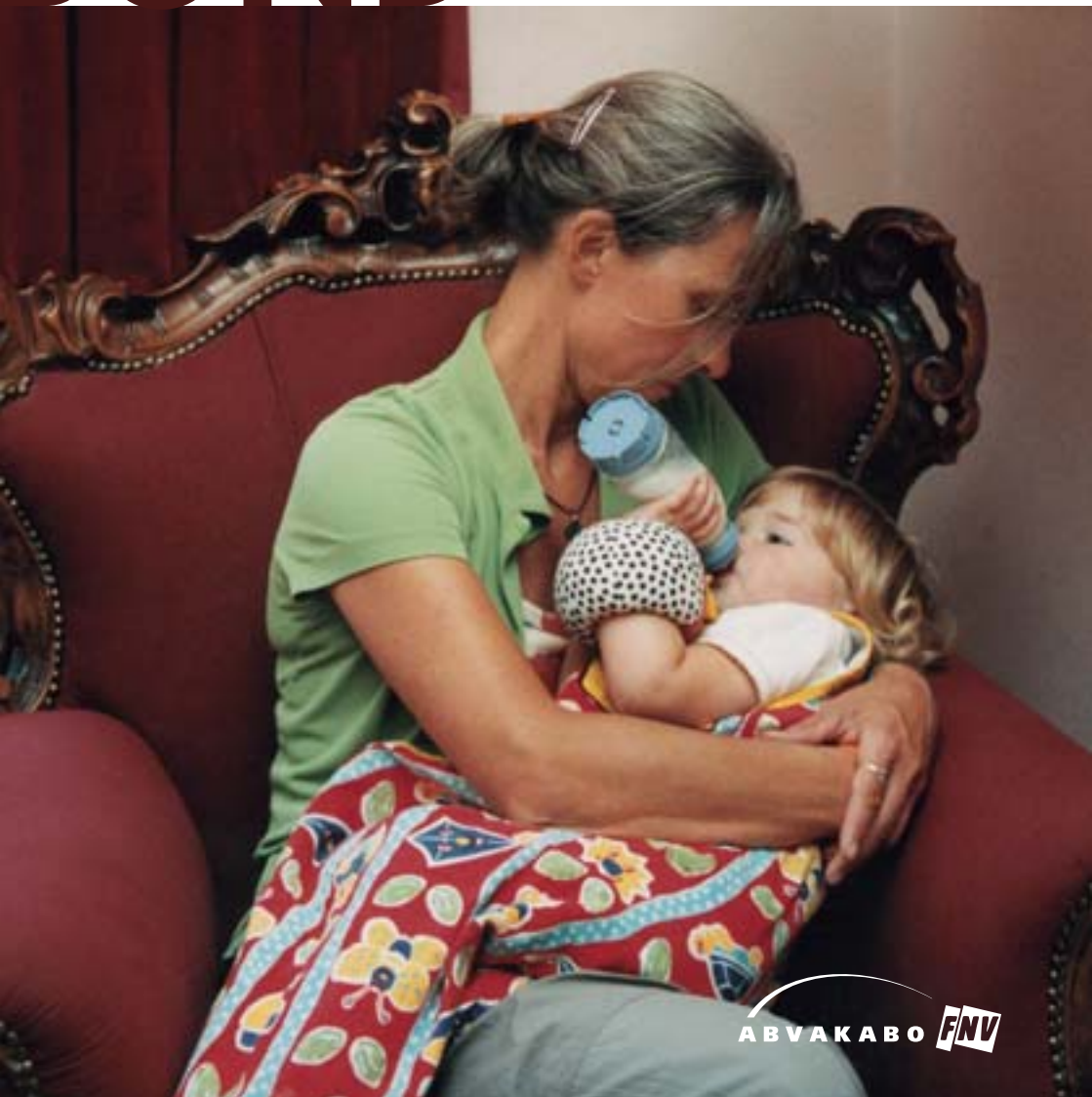


Beroepscode

BOND



ABVAKABO **FNV**

Kinderopvang, jouw vak

Inhoud

	<i>Inleiding</i>
3	De beroepscode voor leidsters in de kinderopvang
	<i>Hoofdstuk 1</i>
7	Algemene uitgangspunten bij de beroepsuitoefening
	<i>Hoofdstuk 2</i>
11	De leidsters in relatie tot het kind en diens ouder(s)/verzorger(s)
	<i>Hoofdstuk 3</i>
17	De leidsters in relatie tot collega's en anderen
	<i>Hoofdstuk 4</i>
21	De leidster in relatie tot de samenleving

Inleiding

De beroepscode voor leidsters in de kinderopvang

Wat is een beroepscode?

Een beroepscode bevat ethische en praktische normen en beginselen die bij de uitoefening van het beroep gehanteerd moeten worden.

Het gaat om gedragsregels die voorschrijven wat professionele leidsters doen en laten tegenover klanten, collega's en anderen.

De beroepscode vormt zo een leidraad voor het handelen en het gedrag tijdens de uitoefening van het beroep door een individueel lid van de beroepsgroep. In feite legt de beroepsgroep zichzelf regels op, die als uitgangspunt dienen voor de groep zelf. Maar ook cliënten (kinderen en hun ouders), het management van de organisaties, andere professionals en de samenleving in zijn geheel wordt meer duidelijkheid geboden over de uitgangspunten die leidsters in hun beroepspraktijk hanteren.

Waarom een beroepscode?

Leidsters zijn zich steeds meer bewust van hun belangrijke plaats in de praktijk van de kinderopvang. Ze willen en kunnen daarvoor verantwoordelijkheid dragen. Dit getuigt van professionaliteit. Een beroepscode maakt duidelijk wat er van de beroepsgroep verwacht kan worden. Het geeft (potentiële) klanten en andere beroepsbeoefenaren inzicht in de waarden en normen die binnen het beroep gehanteerd worden. De beroepscode is nadrukkelijk bedoeld als middel om de kwaliteit van de beroepsuitoefening in de kinderopvang te bewaken en te vergroten. De beroepscode levert zo een bijdrage aan kwaliteitszorg. Immers, bij de toepassing van de beroepscode gaat het om het waarborgen van de kwaliteit van de opvang in de meest brede zin van het woord. De code heeft daarnaast een functie in het voorkomen van ongewenste gedragingen van beroepsgenoten die het aanzien van het beroep kunnen schaden. Voor leidsters in opleiding kan de code een hulpmiddel zijn bij de afweging het beroep te kiezen.

Voor wie is de beroepscode?

De code is bedoeld voor alle leidsters die op professionele wijze in de kinderopvang werken. Met professioneel wordt bedoeld dat het beroep op basis van deskundigheid en bekwaamheid wordt beoefend. Ook leidsters die nog in

opleiding zijn, dienen de beroepscode als uitgangspunt voor het handelen te nemen. In de code wordt de term leidster gebruikt omdat de grote meerderheid van de beroepsbeoefenaren vrouw is. Maar de code geldt natuurlijk ook voor mannelijke beroepsbeoefenaren.

De term kinderopvang is van toepassing op alle in Nederland voorkomende vormen van kinderopvang, zoals de peuterspeelzalen, de kinderdagverblijven, de gastouders in loondienst en de buitenschoolse opvang.

Relatie tussen beroepsprofiel en de beroepscode

Een beroepscode is geen beroepsprofiel; ze vullen elkaar aan. Het beroepsprofiel zegt wat over taak- en functie-uitoefening, dus over de inhoud van het beroep.

Een beroepscode zegt hoe je je als beroepsbeoefenaar hoort te gedragen. Voor de individuele leidster kan de beroepscode niet gedetailleerd voorschrijven hoe er in een specifieke situatie gehandeld moet worden. Het is aan de professionele leidster om op basis van de beroepscode in elke specifieke praktijksituatie de beste aanpak te kiezen.

De beroepscode en rechtspraak

De beroepscode is geen wet. Toch heeft de code een relatie met bestaande wet- en regelgeving. De bepalingen van de code zijn opgesteld in de geest van deze wetgeving. Bijvoorbeeld de Internationale rechten van het Kind, die door Nederland zijn onderschreven. Ook in de Nederlandse grondwet staan allerlei bepalingen die invloed hebben op de inhoud van de code. De vrijheid van meningsuiting of vrijheid van godsdienst bijvoorbeeld zijn belangrijke grondbeginselen van onze rechtspraak. Uitvoering geven aan deze grondrechten levert wel eens dilemma's op. Het is aan de rechtspraak om uit te maken welk recht in bepaalde situaties het zwaarst weegt.

In de beroepscode staat wat binnen de beroepsgroep algemeen geaccepteerd is. Zo kunnen er in een bepaalde situatie verschillende bepalingen van toepassing zijn die op het eerste gezicht met elkaar in tegenspraak zijn. De leidster maakt in zo'n situatie een afweging wat de beste oplossing voor die situatie zou kunnen zijn. Bijvoorbeeld als een kind een wens heeft waarvan de professionele leidster weet dat het ingaan op die wens op den duur niet goed zou kunnen zijn voor het kind.

Het gebruik van de code in de praktijk

De beroepscode van ABVAKABO FNV voor de kinderopvang wordt aanbevolen aan iedereen die op het terrein van de kinderopvang werkzaam is. De code legt de waarden, normen en gedragsregels vast die van belang zijn voor een goede beroepsuitoefening in de kinderopvang. Een conceptversie van de code is opgesteld door een ABVAKABO FNV werkgroep van leidsters in de kinderopvang. Daarna is deze code besproken en goedgekeurd door de leden van ABVAKABO FNV die werken in de kinderopvang.

Hierdoor is er voor het eerst binnen de kinderopvang sprake van landelijk vastgestelde normen die een kader vormen om goede beroepsuitoefening mogelijk te maken. De code geldt voor onbepaalde tijd. Maar als blijkt dat de code in de toekomst niet meer voldoet aan algemeen maatschappelijke opvattingen dan zal de code herzien worden.

De leidsters in de kinderopvang hebben nu een document in handen waarmee het maken van bewuste en verantwoorde keuzes in de praktijk makkelijker wordt. Aan iedere keuze zitten in de praktijk voor en nadelen. Dit betekent dat de code in iedere praktijksituatie een handvat kan bieden om na te gaan of een keuze de meeste wenselijke is op dat moment. Dat is de reden dat de tekst van de code met bijbehorende toelichtingen en voorbeelden over het algemeen positief geformuleerd is. De tekst van een aantal normen is negatief geformuleerd als duidelijk was wat in een goede praktijkvoering absoluut als ongewenst wordt gezien.

Veel succes met het gebruik van de code in de praktijk.



Algemene uitgangspunten bij de beroepsuitoefening

1.1 De leidster verzorgt en begeleidt het kind met respect, zonder onderscheid te maken in levensbeschouwing, waarden, normen en gewoonten van het kind (ouders/verzorgers).

Elk gezin heeft een eigen cultuur. Elke cultuur heeft eigen waarden en normen. Ieder kind heeft zijn eigen integriteit, die gerespecteerd wordt. De leidster zorgt voor een sfeer waarbinnen elk kind zich thuis voelt. Bij de plaatsing van een kind bespreekt de leidster met de ouders en het kind welke zaken, gerelateerd aan ieders waarden en normen, belangrijk zijn. Zij bespreekt hoe daar binnen de kinderopvangorganisatie rekening mee kan worden gehouden. Daarbij speelt de praktische haalbaarheid ook een rol.

Voorbeeld

Een ouder wil niet dat een kind vies wordt. De leidster vindt het belangrijk dat het kind zich door spel goed kan ontwikkelen. Zij kan afspreken dat het kind wel in de zandbak speelt, maar dat het weer schoon is als de ouders het kind ophalen.

1.2 De leidster houdt vertrouwelijke informatie geheim, die zij tijdens de uitoefening van haar beroep krijgt.

Over het algemeen verstrekt de leidster alleen informatie aan anderen die voor de directe beroepsuitoefening van belang is.

Voorbeeld

Een meisje van elf dat de BSO bezoekt, neemt de leidster in vertrouwen. Ze is verliefd op een jongen uit de groep. Het meisje wil het graag met de leidster delen, maar is onzeker of ze het de jongen wil vertellen. De leidster luistert naar het verhaal van het meisje en bewaart het geheim zorgvuldig en geeft zo vorm aan de vertrouwensrelatie met het kind.

1.3 De leidster oefent haar beroep op basis van deskundigheid uit. De leidster kent de grenzen van haar beroep.

De leidster handelt bewust op grond van de kennis en ervaring die zij in de opleiding en de praktijk heeft opgedaan. Zij kan haar handelen altijd verantwoorden en bespreekbaar maken vanuit die kennis en ervaring.

Twee voorbeelden

1. Als een kind opvallend gedrag vertoont in de groep, kan de leidster op basis van haar kennis over ontwikkelingsfasen een inschatting maken of en hoe gereageerd kan wor-

den. De leidster weet waar de grens ligt van haar verantwoordelijkheid. In een situatie waar specifieke vaardigheden nodig zijn, die de deskundigheid van de leidster overstijgen, geeft de leidster aan dat haar grenzen overschreden worden. De leidster verwijst dan naar andere deskundigen binnen of buiten de organisatie, bijvoorbeeld voor het stellen van een medische of gedragskundige diagnose.

2. De ouders van een kind hebben relatieproblemen. Eén van de ouders wil daar met de leidster over praten en vraagt advies en steun. De leidster luistert en geeft aan dat zij niet is opgeleid om hulp te bieden en dat een dergelijke ondersteuning van ouders buiten de doelstelling van de organisatie ligt. De leidster kan bijvoorbeeld naar de huisarts of een andere hulpverlenende instantie doorverwijzen. Wel kan de leidster advies geven over hun houding ten opzichte van het kind of als blijkt dat het niet goed slaapt of weer onzindelijk is geworden.

1.4 De leidster werkt mee aan de ontwikkeling en waardering van het beroep en aan haar eigen professionalisering, in relatie tot relevante maatschappelijke ontwikkelingen. Zo nodig past zij haar beroepsuitoefening hier op aan.

Het beroep van leidster in de kinderopvang is sterk in beweging. De maatschappij verwacht steeds meer professionalisering van de kinderopvang. Er zijn veel initiatieven die de kwaliteit van de dienstverlening verhogen. Op basis van hun opleiding en praktijkervaring dragen groepsleidsters hieraan bij door duidelijk te maken waar het beroep voor staat en hoe er in de praktijk gewerkt wordt. De leidster is op grond van maatschappelijke ontwikkelingen en de daaruit voortvloeiende veranderende wet- en regelgeving actief bezig met de ontwikkeling van haar beroep. Bijhouden van vakliteratuur en bezig zijn met structurele pedagogische vernieuwing zijn daar voorbeelden van. De leidster levert zo een bijdrage aan een correct maatschappelijk beeld van het beroep. Ze laat zien dat de beroepsbeoefenaars in de kinderopvang open staan voor veranderende opvattingen in de maatschappij en de eventuele gevolgen hiervan op het beleid. Bijvoorbeeld door vernieuwende pedagogische visies kritisch te beoordelen en zo nodig het pedagogisch beleid daarop aan te passen.

Voorbeeld

De leidster is als privé-persoon aanwezig op een verjaardag. Het gesprek gaat over het gemakkelijke baantje dat leidsters zouden hebben in de kinderopvang. Een beetje spe-

len met kindertjes. De leidster legt uit dat het in werkelijkheid anders is. Ze vertelt dat ze als leidster de verantwoordelijkheid heeft voor een groep kinderen die in hun groei en ontwikkeling begeleid moeten worden. En dat zij van daaruit een bijdrage levert aan de ontwikkeling van het beleid van de organisatie waar ze werkt. Dat gaat bijvoorbeeld over het pedagogisch beleid en de kwaliteit van de opvang.

1.5 De leidster is verantwoordelijk voor haar eigen beroepsmatig handelen. Ze is bereid daarover verantwoording af te leggen.

Van de leidster mag verwacht worden dat ze op basis van haar professionele deskundigheid in staat is om haar beroepsmatig handelen vorm te geven. Ze is in staat uit te leggen op basis van welke argumenten ze voor een bepaalde aanpak of handelwijze heeft gekozen.

Daarbij maakt ze gebruik van de pedagogische inzichten die binnen de kinderopvang gangbaar zijn. Als anderen haar opdrachten verstrekken, toetst ze of deze inzichten in overeenstemming zijn met de algemeen aanvaarbare normen van het beroep, zoals deze onder andere in deze beroepscode en in wet- en regelgeving zijn beschreven.

Voorbeeld

De leidster krijgt van een ouder het verzoek om krachtig op te treden als een kind niet direct luistert. Desnoods moet er maar straf gegeven worden, aldus de ouder. De leidster gaat voor zichzelf na of dit verzoek wel in overeenstemming is met een goede beroepsuitoefening.

1.6 De leidster gedraagt zich zodanig dat het aanzien en het vertrouwen in het beroep behouden blijft.

De leidster heeft een professionele houding en is zich bewust van haar verantwoordelijkheden ten opzichte van kind, ouders, organisatie en haar beroep. Zij geeft ouders het vertrouwen dat het kind in goede handen is door kennis van zaken te tonen, vakkundig te handelen en de privacy te waarborgen.

Voorbeeld

Er zijn problemen thuis, waardoor het kind agressief gedrag vertoont. Als het kind wordt opgehaald, wil het kind niet mee naar huis. Andere ouders gaan zich ermee bemoeien en stellen vragen. De leidster reageert hierop door te melden dat zij de betrokkenheid van de andere ouders op prijs stelt en dat de situatie de aandacht heeft. Ze bespreekt het gedrag van het kind alleen met diens ouders om tot een oplossing te komen.



De leidster in relatie tot het kind en diens ouder(s)/verzorger(s)

2.1 De leidster zorgt ervoor dat de verzorging en begeleiding zo veel mogelijk wordt afgestemd op de wensen en behoeften van het kind.

De leidster stelt, voor zover mogelijk, samen met het kind de behoefte aan verzorging en begeleiding vast. Indien het kind niet in staat is om geheel of gedeeltelijk aan te geven wat het wil, dan overlegt de leidster met de ouders van het kind.

Het kind, hoe jong ook, geeft met gedrag signalen af waaruit men kan opmaken dat het kind iets wil. Naarmate het kind ouder wordt, is het beter in staat om weloverwogen beslissingen te nemen. De leidster gaat daarom in haar professionele beroepsuitoefening in eerste instantie uit van de behoeften van het individuele kind.

Op basis van systematische observatie en interpretatie van het gedrag van het kind geeft zij invulling aan de verzorging en begeleiding. Daarbij houdt zij rekening met de mate waarin het kind verantwoordelijkheid kan dragen voor eigen doen en laten. Ook kan het voorkomen dat de ouders een andere begeleiding en verzorging wensen dan het kind en/of de leidster willen. Als er verschil van inzicht tussen leidster en kind en/of ouders bestaat over de wenselijke verzorging en begeleiding, dan zal de leidster dit bespreekbaar maken.

Zij zal vanuit haar professionaliteit een besluit nemen.

Twee voorbeelden

1. Een peuter heeft weinig behoefte aan slaap tussen de middag. De ouders geven aan dat ze het belangrijk vinden dat het kind rust. Na een half uur blijkt dat het kind niet kan slapen. De leidster haalt het kind uit bed en geeft later uitleg aan de ouders over haar handelwijze en de motieven daarvoor.

2. Kinderen in de Buiten Schoolse Opvang maken samen met de leidster een vakantieprogramma. Hierbij wordt uitgegaan van de interesse en voorkeuren voor bepaalde activiteiten van de kinderen en van de professionele inbreng van de leidster om te komen tot uitdaging en vernieuwing. De leidster houdt zoveel mogelijk rekening met de inbreng van de kinderen, maar zorgt er tevens voor dat de veiligheid gewaarborgd blijft.

2.2 De leidster gaat een professionele relatie met het kind en diens ouders aan.

De leidster informeert de ouders en het kind over de manier waarop het pedagogisch beleid in relatie tot het kind uitgevoerd wordt, in aansluiting op de behoeften van het kind.

De leidster informeert de ouders en het kind over hun rechten en plichten door duidelijk te maken welke wetten en regels¹ invloed hebben op de vormgeving van het pedagogisch beleid.

De leidster voedt het kind op gedurende een periode dat de ouders daar zelf niet beschikbaar voor zijn. De leidster doet dit op grond van haar deskundigheid en gebruikt daarbij onder andere het pedagogische beleid van de organisatie. De leidster vertelt het kind en de ouders wat zij doet en wat de relatie van haar handelen met het pedagogisch beleid is.

Voorbeeld

Een druk kind in de peutergroep heeft moeite met het blijven zitten aan tafel. De leidster probeert om hem een poosje aan tafel te houden. De leidster vertelt het kind dat hij straks weer mag spelen. Het kind heeft deze afwisseling nodig om af en toe tot rust te komen. Aan de ouders wordt uitgelegd dat in het pedagogisch beleid staat dat er een dagprogramma is dat afwisseling biedt tussen rustige en actieve perioden.

2.3 De leidster is zich bewust van haar machtspositie (geestelijk en lichamelijk) en dient zich zo te gedragen dat er geen schade aan het psychische en lichamelijke welbevinden van het kind wordt toegebracht.

De leidster is verantwoordelijk voor het op de juiste manier toepassen van bijvoorbeeld beloning en straf aan kinderen in het kader van een verant-

1. Een duidelijk overzicht van de meest belangrijke wet- en regelgeving voor de kinderopvang is terug te vinden in het certificatieschema van de stichting HKZ te Utrecht. Het certificatieschema kan door kinderopvangorganisaties worden gebruikt om zich door een onafhankelijke externe organisatie te laten toetsen op alle aspecten die een indicatie zijn voor de kwaliteit van de door de organisatie te leveren opvang.

woord pedagogisch beleid. De leidster ziet erop toe dat ze haar eigen grenzen en emoties goed hanteert in de relatie tot het kind.

Voorbeeld

De leidster vertelt aan haar collega's in de koffiepauze over haar handelen in de groep; zij heeft een druk en vervelend kind toch wat harder dan normaal op zijn plek gezet. Toen luisterde het kind pas. De leidster brengt de situatie ook ter sprake in het werk-overleg. Ze vraagt haar collega's om reactie en advies over de meest wenselijke manier van het toepassen van beloning en straf.

2.4 De leidster gaat in werk- en privé-situaties geen emotionele afhankelijkheidsrelaties met kinderen en ouders aan. Zij toont betrokkenheid met behoud van afstand.

De leidster realiseert zich dat ze op basis van haar beroepsuitoefening met kinderen en ouders een professionele relatie aangaat. Zij draagt zorg voor de juiste combinatie van professionele afstand en betrokkenheid ten opzichte van kinderen en ouders. Zij zal meestal pas een huisbezoek afleggen als er vanuit de beroepsbeoefening reden voor is. Soms ontstaan er mogelijk verwarrende situaties, waarbij de professionele rolverdeling tussen leidster en het kind en de ouders onder druk komt te staan. De leidster onderneemt dan actie om de relatie professioneel te houden.

Voorbeeld

De ouders van een kind willen het kind plaatsen in de opvang waar een leidster werkt die al bevriend is met de ouders voordat er sprake is van plaatsing. Of er ontstaat na plaatsing van een kind vriendschappelijk contact tussen de ouders van een kind en een leidster.

De ouders verzoeken de leidster om als vriendin op te komen passen op het kind in de privé-situatie. Ook kan het voorkomen dat een kind van een leidster geplaatst wordt binnen de organisatie waar de leidster zelf werkt. Voor zowel het kind als de leidster zal het lastig zijn om de moederrol en de leidsterrol gescheiden van elkaar vorm te geven. In al deze situaties kan het moeilijk zijn om de juiste beroepshouding te blijven hanteren. Het is noodzakelijk dat de leidster ervoor zorgt dat de professionele relatie gevormd wordt of in stand wordt gehouden. Dit doet de leidster door de mogelijke rolverwarring tijdig te signaleren en bespreekbaar te maken met het team en betrokken kinderen en ouders, zodat er heldere afspraken gemaakt kunnen worden die recht doen aan alle betrokkenen.

2.5 Indien de leidster vermoedt dat er sprake is van kindermishandeling, informeert zij de bevoegde instanties. De leidster neemt maatregelen om het kind te beschermen indien er acuut gevaar is voor het psychische en lichamelijke welbevinden van het kind.

Ieder kind verdient het om beschermd te worden tegen anderen die het kind lichamelijk, geestelijk of seksueel mishandelen. De leidster is echter niet opgeleid om mishandeling formeel vast te stellen. Toch komt het voor dat een leidster gedrag van een kind waarneemt of andere signalen krijgt die bij de leidster een gevoel van onbehagen oproepen. Op basis van haar vaardigheid om gericht en systematisch te kunnen observeren en haar kennis over afwijkend gedrag kan de leidster daarbij een vermoeden hebben van kindermishandeling. De leidster zal met collega's overleg plegen, maar indien zij bij hen geen gehoor krijgt, is zij toch verantwoordelijk om dergelijke vermoedens bij de bevoegde instanties te bespreken of formeel te melden. De beroepscode stelt dat bij ieder geval waarin een leidster kindermishandeling vermoedt, het altijd de aanbeveling verdient om dit vermoeden te bespreken met het provinciale Advies en Meldpunt Kindermishandeling (AMK). Dit beschikt over de expertise om signalen te kunnen interpreteren en heeft de bevoegdheid om passende actie te ondernemen. Het melden van vermoedens van kindermishandeling aan mensen in de omgeving van het kind vraagt om zeer zorgvuldig handelen. Onzorgvuldig handelen kan de positie en privacy van alle betrokkenen ten onrechte ernstig schaden. Hoewel het in de praktijk logisch kan zijn om ook met de leidinggevenden over dergelijke vermoedens te spreken, houdt de leidster altijd haar eigen beroepsverantwoordelijkheid om te beslissen of ze advies vraagt aan, of zelfs een formele melding doet bij het AMK. Leidinggevenden bezitten meestal niet de vereiste deskundigheid en bekwaamheid om vormen van kindermishandeling vast te stellen. De ervaring leert dat organisaties (binnen de kinderopvang, maar ook daarbuiten) soms geneigd zijn vermoedens niet te melden om de goede naam van de organisatie niet te schaden. Het belang van het kind dient echter altijd voorop te staan. Leidsters kunnen het initiatief nemen tot het (laten) opstellen van protocollen die het instellingsbeleid rondom het voorkomen en signaleren van kindermishandeling concreet vormgeven. Ze kunnen de AMK's vragen de protocollen te toetsen op bruikbaarheid.

2.6 De leidster houdt vertrouwelijke informatie die ze van en over het kind en diens ouders heeft geheim.

De leidster houdt zich aan het privacyreglement van de kinderopvangorganisatie. Het privacyreglement dient gebaseerd te zijn op de geldende privacywetgeving. Vanzelfsprekend praat de leidster niet over het kind of de ouders waar andere ouders bij aanwezig zijn als het over onderwerpen gaat die om vertrouwelijkheid vragen.

Voorbeeld

De leidster hoort van een kind dat de ouders de laatste tijd veel ruzie maken. De leidster informeert alle betrokken collega's hierover, maar niet de collega's die geen taak hebben in de begeleiding van het kind.

2.7 De leidster verzamelt de gegevens over het kind en zijn situatie die van belang zijn bij professionele beroepsuitoefening.

Tijdens de beroepsuitoefening krijgt de leidster informatie van en over het kind en de ouders. Veel van die informatie is niet direct nodig voor de verzorging en begeleiding van het kind. De leidster bewaakt, dat er geen gegevens verzameld worden die niet belangrijk zijn voor de beroepsuitoefening.

Twee voorbeelden

1. Als een leidster binnen de organisatie ook taken heeft bij de plaatsing van een kind, is het logisch dat zij informatie heeft over relevante financiële gegevens, zoals inkomen en bankrekeningnummers. Nadat de plaatsingsovereenkomst is afgehandeld doet deze informatie natuurlijk niet meer ter zake bij de begeleiding van het kind op de groep.

2. Een leidster observeert dat een kind de laatste tijd niet meer wil spelen met groepsgenoten maar meer interesse heeft voor oudere kinderen uit de andere groep. De leidster legt deze observaties systematisch vast in de rapportage. Na enige tijd bundelt ze de gegevens en op basis daarvan verwacht ze dat het kind toe lijkt te zijn aan nieuwe uitdagingen. Ze bespreekt haar rapportages met haar collega's.



De leidster in relatie tot collega's en anderen

3.1 De leidster verstrekt alleen informatie over het kind en diens ouders aan collega's en anderen na toestemming van het kind of diens ouder.

Het kind en de ouders hebben recht op privacy en maken in de regel zelf uit of er informatie over het kind kan worden verstrekt aan derden.

Voorbeeld

Een nieuwe leerkracht op de naburige basisschool vermoedt dat er thuis problemen zijn met het kind. De leerkracht verzoekt de leidster van de buitenschoolse opvang om informatie over het kind te verstrekken. De leidster wijst het verzoek af. Zij zal alleen informatie verstrekken als de leerkracht toestemming van de ouders en/of kind heeft.

3.2 De leidster is mede verantwoordelijk voor het opzetten en bijhouden van een systeem om gegevens te bewaren.

De leidster geeft het kind of diens ouders de mogelijkheid om vastgelegde informatie in te zien en eventueel te corrigeren overeenkomstig de bepalingen in de geldende privacywetgeving. Ouders hebben het recht om verslagen over hun kind in te zien. De leidster zorgt ervoor dat zij gegevens over het kind zo objectief mogelijk vastlegt. Zodra er sprake is van interpretaties of meningen van leidsters die het kind betreffen, zijn deze in de wijze van vastlegging duidelijk te onderscheiden van feiten.

Twee voorbeelden

*1. De ouders van een kind vertellen dat de huisarts een voedselallergie heeft vastgesteld bij het kind. De leidster legt de afspraak vast dat het kind bepaald voedsel niet meer mag gebruiken. Ze draagt er zorg voor dat haar collega's op de hoogte zijn van deze verandering.
2. Binnen de buitenschoolse opvang wordt ernaar gestreefd om zo veel mogelijk in te spelen op de individuele behoeftes van het kind. De kinderen mogen meer dan voorheen zelf bepalen of ze op de BSO blijven of dat ze met een vriendje meegaan om thuis te spelen. Om duidelijk te houden waar de leidsters wel of niet verantwoordelijk voor zijn, zorgen zij ervoor dat de wensen van de kinderen goed afgestemd worden met de wensen van de ouders. Afspraken hierover worden vastgelegd zodat het beleid voor iedereen duidelijk is.*

3.3 De leidster steunt collega's die nadelige gevolgen ondervinden door dat zij zich overeenkomstig de beroepscode gedragen.

Een individuele leidster maakt deel uit van de beroepsgroep. De beroeps-

groep en de individuele leden zijn medeverantwoordelijk voor het aanzien van het beroep in de maatschappij. De leidster komt op voor de belangen van de beroepsgroep of individuele leden indien deze nadelige gevolgen ondervinden doordat zij zich overeenkomstig de beroepscode gedragen.

Voorbeeld

Een collega vindt zichzelf niet deskundig genoeg om te werken met een gehandicapt kind dat naast medicijnen ook een aantal medischtechnische handelingen nodig heeft. Ze heeft dit in haar opleiding niet geleerd en is bang om verantwoordelijk gemaakt te worden voor iets dat ze niet kan. Bovendien wil ze dat de kwaliteit van de opvang gegarandeerd kan worden. De organisatie wil het kind toch plaatsen en oefent druk uit op de collega om mee te werken. De leidster steunt haar door in het werkoverleg voor te stellen om aan de vakbond advies te vragen en te bespreken welke deskundigheid nodig is om voor het kind te zorgen. De bond geeft aan dat in deze gevallen de wet BIG van toepassing is. Daarin staat wanneer beroepsbeoefenaren bevoegd zijn om medische handelingen uit te voeren. Geadviseerd wordt om passend beleid te formuleren bijvoorbeeld door bijscholing, of medewerkers aan te trekken met de benodigde specifieke deskundigheid.

3.4 De leidster die, op basis van haar levensovertuiging, waarden en normen en/of beroepsopvatting, in conflict komt met zichzelf door medewerking aan bepaalde handelingen, heeft de verantwoordelijkheid om de handelingen over te dragen aan collega's.

Binnen de kinderopvang kunnen zich situaties voordoen die de leidster in conflict brengen met zichzelf. De leidster kan in ernstige gewetensnood raken. Zij kan niet verplicht worden om de handelingen die dit veroorzaken uit te voeren. Ze zorgt ervoor dat er binnen de organisatie een oplossing komt, zodat de opvoeding van het kind niet onderbroken wordt.

Twee voorbeelden

- 1. De leidster die vanuit haar levensovertuiging niet met bepaalde levensmiddelen in aanraking mag komen, vraagt een collega om tijdens de maaltijd de zorg voor die etenswaren over te nemen. Natuurlijk moeten alle betrokken het wel eens zijn met de gekozen oplossing waarbij ernaar gestreefd wordt om de situatie wel werkbaar te houden voor iedereen.*
- 2. De leidster van de naschoolse opvang wordt geconfronteerd met het voornemen dat zij een veel te groot aantal kinderen van de groep moet begeleiden tijdens een uitstapje.*

Ze geeft binnen de organisatie aan dat ze niet in staat is zorg te dragen voor voldoende toezicht op de kinderen en dat ze niet verantwoordelijk kan zijn voor de begeleiding als er niet voldoende personeel aanwezig is.

3.5 De leidster werkt samen met collega's wanneer een goede beroepsuitoefening dit vraagt. Ze erkent de eigen aard en de waarde van de bijdragen van collega's.

Leidsters dienen open te staan voor suggesties van collega's en gaan kritisch na of deze suggesties een verbetering van de werkwijze kunnen zijn.

Voorbeeld

Een groepshulp heeft een andere verantwoordelijkheid voor de gang van zaken binnen de groep dan een gediplomeerd leidster. Maar in de samenwerking is het logisch dat een nieuw idee van een groepshulp net zo serieus wordt besproken als een voorstel van een meer ervaren collega of een leidinggevende.

3.6 De leidster biedt stagiaires/leerlingen de mogelijkheid het beroep binnen het werkveld te leren. Zij draagt er zorg voor dat een stagiair/leerling werkt in de geest van de beroepscode.

De leidster stimuleert dat er een goed leerklimaat voor de stagiair/leerling gecreëerd wordt. De praktijkbegeleidster zorgt ervoor dat een leerling/stagiair in staat gesteld wordt om de leerdoelen te halen, voorzover dit binnen de stagesituatie mogelijk is. Onder verantwoordelijkheid van de praktijkbegeleidster krijgt de stagiair de mogelijkheid om alle facetten van het vak te leren voorzover deze daar op basis van haar theoretische kennis aan toe is. De praktijkbegeleidster is deskundig in het begeleiden van de stagiaires.

3.7 De leidster werkt mee aan de verwezenlijking van de doelstelling van de organisatie voor kinderopvang en de ontwikkeling van het beleid.

De leidster is bekend met de doelstelling van de organisatie en kan zich hiermee verenigen. Ze levert daar een actieve bijdrage aan door op basis van haar professionele deskundigheid belangrijke ontwikkelingen onder de aandacht van de organisatie te brengen.

Voorbeeld

De leidster neemt plaats in een werkgroep die tot taak heeft om het pedagogisch werkplan aan te passen op basis van nieuwe pedagogische inzichten.



De leidster in relatie tot de samenleving

4.1 De leidster ondersteunt de activiteiten van de beroepsgroep om voorwaarden te scheppen voor een goede beroepsuitoefening.

De leidster is verantwoordelijk voor het beroep. Daarom werkt ze mee aan activiteiten die het beroep ten goede komen en het imago ervan verbeteren.

Voorbeeld

De beroepscode is mede een instrument om het imago van het beroep te verbeteren. De leidster kan zich inzetten om de beroepscode in de organisatie te introduceren. De leidster die de code als middel in de dagelijkse praktijk gebruikt, levert een bijdrage aan de kwaliteit van de beroepsuitoefening.

4.2 De leidster ondersteunt de totstandkoming en handhaving van rechtvaardige sociaal-economische arbeidsvoorwaarden.

Het beroep van leidster in de kinderopvang verdient, op basis van de deskundigheid die vereist is, een passende beloning en rechtspositie. Indien nodig onderneemt de leidster actie om de rechtspositie te beschermen of te verbeteren.

Voorbeeld

De leidster is lid van de OR. De leidster neemt alleen deel aan verplichte vergaderingen als zij daarvoor uitbetaling of compensatie krijgt.

4.3 De leidster spreekt de organisatie en de samenleving aan als de kwaliteit van de kinderopvang niet aan de afgesproken kwaliteitsnormen voldoet.

De leidster signaleert en meldt een mistoestand binnen de werksituatie aan de verantwoordelijke functionaris. Indien er vervolgens niets met de melding gedaan wordt rapporteert zij dit aan de bevoegde instanties.

Twee voorbeelden

1. De leidster heeft herhaaldelijk duidelijk gemaakt dat er binnen de organisatie onvoldoende rekening gehouden kan worden met het veilig en hygiënisch werken. De keuken waar eten wordt bereid, wordt soms ook gebruikt voor schoonmaakwerk of het verschonen van kinderen. Ze geeft een aantal keer aan dat dit gescheiden van elkaar moet gebeuren. De organisatie maakt echter geen haast met het aanbrengen van faciliteiten hiervoor, omdat er ruimtegebrek is voor het installeren van meer gescheiden

spoelbakken. De leidster brengt ten slotte de GGD op de hoogte van de gang van zaken en verzoekt om een officiële inspectie.

2. De leidster wordt door haar leidinggevende regelmatig in de situatie geplaatst dat ze alleen verantwoordelijk is voor het werken op de groep waar volgens de norm twee leidsters aanwezig dienen te zijn. De leidster geeft bij de directie aan dat de kwaliteit van de opvang daarmee in gevaar komt. Indien nodig brengt zij andere bevoegde instanties op de hoogte.

4.4 De leidster accepteert voor zichzelf geen geschenken.

Geschenken die aangeboden worden met het doel om gunsten van leidsters te verkrijgen mogen niet worden aangenomen. De leidster moet zich er bewust van zijn dat de motieven om een geschenk te geven soms niet aanvaardbaar zijn. Daarnaast kan het accepteren van geschenken ook betekenen dat er scheve gezichten bij anderen (kinderen, ouders en collega's) ontstaan. Aan de andere kant kan het weigeren van een presentje dat vanuit zuivere motieven wordt gegeven erg onbeleefd en ongepast zijn. Het kind dat zijn appel aan de lieve leidster geeft is daar een voorbeeld van. Dit betekent dat de leidster in staat moet zijn om een onderscheid te maken tussen wat kan en wat niet kan. De leidster zorgt ervoor dat ze geen geschenken aanneemt die verkeerde effecten teweeg kunnen brengen.

Voorbeeld

Ouders willen graag hun waardering aan één leidster in het bijzonder laten blijken door haar een cadeau te geven. De leidster maakt duidelijk dat ze dit waardeert, maar maakt ook duidelijk dat ze samen met alle collega's het werk doet. En als er dan per se een attentie gegeven moet worden, het logisch is dat alle leidsters de waardering krijgen die ermee uitgesproken wordt. De leidster stelt het team voor om hierover een duidelijk beleid af te spreken, zodat ouders van tevoren weten wat de gewenste situatie is.

4.5 De leidster onthoudt zich van onverantwoorde activiteiten als deze een relatie hebben met de beroepsuitoefening. Zij is zich bewust van een professionele beroepsuitoefening.

De leidster gaat niet in op uitnodigingen om ergens anders op een groep kinderen te passen tenzij zij daar verantwoord kan werken. De leidster realiseert zich dat er misbruik gemaakt kan worden van haar professionele uitstraling.

Voorbeeld

De winkeliersvereniging van een naburig winkelcentrum organiseert op zaterdagmiddag een braderie 'met kinderopvang' en vraagt de leidster om daar tegen betaling de kinderopvang te verzorgen. De leidster gaat hier niet op in als zij haar beroep niet professioneel kan uitoefenen.