



De beroepscode van pedagogisch medewerkers in kinderopvang

januari 2023

Inhoud

Voorwoord	6
Leeswijzer	8
Inleiding	10
Wat is een beroepscode?	10
Waarom een beroepscode?	10
Beroepscode in de praktijk	11
Beroepscode en de wet	12
1. Algemene waarden van het beroep	14
1.1 Toegankelijkheid	14
1.2 Respect	14
1.5 Vertrouwelijkheid	15
1.3 Het kind centraal	15
1.4 Veiligheid van het kind	15
1.6 Deskundigheid	16
1.7 Professionaliteit	17

2. Beroepsnormen in relatie tot het kind en de ouder	18
2.1 Het kind staat centraal	18
2.2 Informeren over pedagogisch beleid	20
2.3 Veiligheid en pedagogisch klimaat	20
2.4 Bescherming van het kind	22
2.5 Verzamelen gegevens kind	24
2.6 Vastleggen, inzage en aanpassen gegevens	25
2.7 Informatie-uitwisseling en vertrouwelijkheid	26
2.8 Professionele relatie	28
2.9 Aannemen van geschenken	29
3. Beroepsnormen in relatie tot de eigen organisatie en derden	31
3.1 Delen gegevens met derden	31
3.2 Gewetensnood	32
3.3 Leren van en met elkaar	33
3.4 Leerklimaat stagiair(e)s en leerlingen	34
3.5 Bijdragen aan organisatiebeleid	34
3.6 Kwaliteit bewaken	35

4. Normen van professionele beroepsuitoefening	38
4.1 Verantwoordelijkheid voor eigen professioneel handelen	38
4.2 Professionele beroepsuitoefening	38
4.3 Ontwikkeling beroep en eigen vakmanschap	39
4.4 Omgaan met sociale media	40
4.5 Zelfzorg	41
4.6 Ondersteunen collega's bij werken volgens beroepscode	42
Begrippenlijst	44
Colofon	46



Voorwoord

Voor je ligt de herziene Beroepscode Kinderopvang. In 1998 publiceerde FNV Zorg & Welzijn de oorspronkelijke beroepscode. FNV actualiseerde de beroepscode in 2015 en voorzag deze in 2020 van een nieuwe vormgeving. Binnen de Cao Kinderopvang 2020-2021 zijn afspraken gemaakt over de beroepscode, die hebben geleid tot het herzien van de laatste versie. Kinderopvang werkt! voorziet met de beroepscode van pedagogisch medewerkers in kinderopvang in de uitwerking van die afspraak.

Professionals in kinderopvang zijn belangrijk voor de samenleving. Zij zijn mede opvoeders van kinderen en dragen bij aan de ontwikkeling van hun sociale, mentale, motorische en cognitieve ontwikkeling. Van spelen, knutselen en ravotten tot (voor)lezen, sporten en zelf activiteiten bedenken. Ze helpen kinderen om hun eigen mogelijkheden te ontdekken, samen te spelen, samen te werken en om te gaan met verschillende mensen. Zij bereiden kinderen voor op hun toekomst en hebben daarbij een belangrijke voorbeeldfunctie. Dat vraagt van hen dat zij hun vak bijhouden, zichzelf ontwikkelen en openstaan voor nieuwe (pedagogische) inzichten. De beroepscode van pedagogisch



medewerkers in kinderopvang wil bijdragen aan die beroepsontwikkeling. Niet door regels voor te schrijven, maar als instrument voor gesprek en reflectie, om professionals te ondersteunen in de uitoefening van hun beroep.

We willen iedereen die heeft bijgedragen aan de totstandkoming van deze beroepscode bedanken voor hun inzet en denkracht. Speciale dank gaat daarbij uit naar ethicus Nada Dijkema en beroepsvereniging PPINK. En *last but not least* de professionals uit het werkveld die deelnamen aan de klankbordgroep, of hun feedback met ons deelden via de online enquête.

Pedagogisch medewerker is een vak om trots op te zijn. We hopen dat deze beroepscode daaraan bijdraagt en dat nog beter zichtbaar maakt.

Brancheorganisatie Kinderopvang
Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang
FNV Zorg & Welzijn
CNV Zorg & Welzijn



Leeswijzer

In de inleiding leggen we uit wat een beroepscode is en wat je eraan hebt in je dagelijkse werk. Hoofdstuk 1 geeft een overzicht van de waarden van het werk in kinderopvang. In hoofdstuk 2 tot en met 4 zijn de beroepsnormen uitgewerkt in artikelen. In hoofdstuk 2 betreft het de normen die gaan over de relatie tussen pedagogisch medewerkers en kind(eren) en ouder(s). In hoofdstuk 3 staan de artikelen over de relatie tot de eigen organisatie en derden. Het slothoofdstuk biedt artikelen over de beroepsuitoefening en beroepsontwikkeling.


Voorbeelden van dilemma's

De artikelen uit de beroepscode zijn bedoeld om keuzes te kunnen maken bij lastige dilemma's. Bij de artikelen hebben we voorbeelden van dergelijke dilemma's opgenomen. De voorbeelden geven niet altijd een antwoord op een vraagstuk, want ze zijn bedoeld om samen te reflecteren. Je kunt er samen met collega's over in gesprek gaan. Wat zou jij doen in deze of een vergelijkbare situatie? En waarom? Welke artikelen uit de beroepscode kunnen je helpen bij het maken van je keuze?

Het zijn dus open voorbeelden. Wat je kiest is afhankelijk van de situatie, zoals de context, de leeftijd van het kind en het organisatiebeleid. We geven bij de voorbeelden aan voor welke leeftijdsgroep ze gebruikt kunnen worden.



Snel door het document

Via de inhoudsopgave kun je direct naar de artikelen die je wilt lezen. Onderaan iedere pagina staat een icoon (). Als je daarop klikt, ga je direct terug naar de inhoudsopgave.

Klik je op een **donkergroen woord**, dan ga je direct naar de begrippenlijst. Hier staat uitleg over het begrip.

Overal waar in de beroepscode 'zij' of 'haar' staat, kan ook een ander voornaamwoord worden gelezen.



Inleiding

Wat is een beroepscode?

In de Beroepscode Kinderopvang zijn de waarden en normen van de beroepsgroep **pedagogisch medewerkers** beschreven. Dat is gedaan met de beroepsgroep. De beroepscode biedt geen voorschriften of regels, maar geeft richting aan het handelen van pedagogisch medewerkers in hun werk. Ook is de code een hulpmiddel bij **ethische vraagstukken of dilemma's** die kunnen spelen.

Tegelijkertijd verbindt de beroepscode alle pedagogisch medewerkers: de beschreven waarden en normen delen zij met elkaar. Daarmee weten ook kinderen en hun ouder(s), organisaties en andere professionals waarvoor pedagogisch medewerkers staan. Hiermee draagt de code bij aan het versterken van de positie van het beroep en aan beroepstrots.

Waarom een beroepscode?

Pedagogisch medewerkers zijn **professionals**. Zij zijn medeverantwoordelijk voor de opvoeding, ontwikkeling, verzorging en begeleiding van kinderen. De beroepscode is een steun in de rug om hun werk nog beter te kunnen doen. De code geeft geen strenge richtlijnen of pasklare antwoorden op ethische vraagstukken, maar is een leidraad en toetssteen. Professionals kijken hoe zij het beste kunnen handelen of voor welke aanpak zij het beste kunnen kiezen. Bij voorkeur onderzoeken zij eerst samen met collega's welke



aanpak dat is. Er kunnen situaties zijn waarbij ze ook hun leidinggevende betrekken of de pedagogisch coach om hulp vragen. Op die manier leren zij samen in en van de praktijk. Pedagogisch medewerkers werken zo aan de kwaliteit van hun beroep.

Beroepscode in de praktijk

Wanneer gebruiken pedagogisch medewerkers de beroepscode in de praktijk? Waarden en normen zitten in al ons handelen. Ook al zijn we ons daar niet altijd van bewust. Soms zijn er situaties in het werk waarbij pedagogisch medewerkers het gevoel hebben dat er iets niet deugt, maar zij niet precies weten wat. Of dat ze een keuze moeten maken,

waarbij er niet één goede keuze is. Dit soort 'knaagsituaties' noemen we een ethisch dilemma. Bij een ethisch vraagstuk of dilemma komen eigen normen en/of beroepsnormen in de knel. Dat kan in kleine alledaagse situaties zijn. Maar het kan ook gaan om grotere vraagstukken, bijvoorbeeld de veiligheid van het kind.

De artikelen in de beroepscode helpen om na te denken of om met collega's in gesprek te gaan. Bijvoorbeeld over hoe je beter aansluit op de behoeften



van het kind en de ouder(s). Het pedagogisch beleid van de organisatie en de beroepscode zijn dan belangrijke uitgangspunten. Samen denken pedagogisch medewerkers na over hun professioneel handelen en gedrag. En over de afwegingen die zij maken en de keuzes die daaruit volgen. Daarmee kunnen zij het kind en de ouder(s) uitleggen waarom bepaalde keuzes gemaakt worden.

Beroepscode en de wet



De beroepscode is geen wet, regelgeving of protocol. Wel heeft de code een relatie met bestaande wetten en regels. Er zijn wetten en verdragen die de beroepscode ondersteunen. Bijvoorbeeld het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind. Dit verdrag is de basis voor de Wet kinderopvang in Nederland. Ook heeft kinderopvang te maken met de wet Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Hierin staat hoe om te gaan met vertrouwelijke gegevens van het kind en de ouder(s). Daarnaast staan er in de Nederlandse Grondwet allerlei bepalingen die invloed hebben op de inhoud van de beroepscode. Zoals bijvoorbeeld de vrijheid van meningsuiting of de vrijheid van godsdienst.





1. Algemene waarden van het beroep

1.1 Toegankelijkheid

Kinderopvang is toegankelijk voor iedereen in Nederland die er gebruik van mag maken. Ieder kind is welkom en behandel je gelijkwaardig¹. Als pedagogisch medewerker onderschrijf je dit.

1.2 Respect

Je respecteert verschillen in bijvoorbeeld cultuur, levensbeschouwing, waarden, normen en gewoonten van het kind en de **ouder(s)**. Je zorgt ervoor dat elk kind zich thuis voelt. Je bespreekt met de ouder(s) en het kind welke zaken, die te maken hebben met ieders waarden en normen, belangrijk zijn. Je legt uit hoe de kinderopvang daar in de praktijk rekening mee kan houden.

1 Ongeacht verschillen in: etnische afkomst, nationaliteit, lichamelijke of geestelijke beperking, geslacht, genderdiversiteit, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging van de ouders, leefwijze en sociale positie.



1.3 Het kind centraal

De behoeften van het kind staan centraal in het mede opvoeden, begeleiden en verzorgen. Je volgt het kind hierin en draagt zo ook bij aan de zelfontwikkeling van het kind. Je betreft waar mogelijk de mening van kinderen in de afwegingen die je maakt. Je bent je ervan bewust dat alle kinderen het recht hebben om gezien en gehoord te worden. Kinderparticipatie neem je serieus. [Zie artikel 2.1.](#)

Samen met je collega's zorg je voor een omgeving die veilig is voor kinderen. Je bent je bewust van je verantwoordelijkheid en deskundigheid om risico's in te schatten. Vermoed je dat een kind op de kinderopvang of thuis niet veilig is, dan meld je dit. [Zie artikel 2.3.](#)

1.4 Veiligheid van het kind

1.5 Vertrouwelijkheid

Je deelt geen vertrouwelijke informatie van kind en ouder(s) zonder hun toestemming.² Ook ga je vertrouwelijk om met persoonlijke informatie van collega's. Je verstrekt alleen informatie aan anderen die voor het dagelijkse werk of overdracht van belang is. [Zie artikel 2.5, 2.6, 2.7 en 3.1.](#)

² Voor vertrouwelijkheid, het verzamelen en delen van gegevens van kind en ouder(s), raadpleeg je de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en het privacybeleid van je eigen organisatie.

1.6 Deskundigheid

Als pedagogisch medewerker ben je deskundig. Je handelt op grond van je kennis en ervaring uit de opleiding en de praktijk. Daarmee kun je het gedrag van een kind observeren en duiden, en weet je hoe je moet handelen. Je kent ook de grenzen van je eigen deskundigheid. Als het nodig is, verwijst je door naar een specialist. Je zorgt dat je blijft in je vak. De beroepscode en reflecteren op je eigen handelen vergroten je deskundigheid. De code helpt om je handelen uit te leggen en te verantwoorden.

Zie ook hoofdstuk 4.





1.7 Professionaliteit

Als professional heb je een voorbeeldfunctie. Je laat in je handelen en gedrag zien dat je deskundig bent. Zo draag je bij aan het vertrouwen in het beroep. Je bent je bewust van je verantwoordelijkheid voor het kind, de ouder(s), de organisatie en het beroep. In het werk stel je het kind centraal. Waar nodig betrek je de ouder(s). Je werkt samen met collega's in de eigen organisatie en in samenwerkingsverbanden. Buiten het werk kun je vragen krijgen over het werken in kinderopvang. Je kunt uitleggen dat je veel meer doet dan op kinderen passen en ze verzorgen. Kinderopvang is een onderdeel van de samenleving, waarin je bijdraagt aan de opvoeding en ontwikkeling van kinderen en ze voorbereidt op hun toekomst. Jonge kinderen begeleid je bijvoorbeeld in hun overgang naar de basisschool. De veelzijdigheid van het vak vraagt van je dat je beschikt over voldoende vakmanschap. [Zie hoofdstuk 4.](#)

2. Beroepsnormen in relatie tot het kind en de ouder

2.1 Het kind staat centraal

In je werk stem je zoveel mogelijk af op de wensen en behoeften van het kind. Je bespreekt de behoeften met het kind en/of de ouder(s) en je stemt af met de opvoedingssituatie thuis. Kan een kind (nog) niet de eigen behoeften aangeven? Dan observeer je het gedrag systematisch. Je geeft hieraan betekenis voor het mede opvoeden, de verzorging, begeleiding en (zelf) ontwikkeling van het kind. Daarbij kijk je goed welke verantwoordelijkheid het kind (al) kan dragen voor het eigen doen en laten.

Je kijkt of de behoeften van het kind niet botsen met de behoeften van de groep of met die van andere individuele kinderen in de groep. Als behoeften botsen, dan bespreek je dit met je collega's. Het pedagogisch beleid en je beroepsnormen kunnen daarbij helpen.



Voorbeeld dilemma 2.A

(leeftijd 4 – 13 jaar)

Kinderen in de buitenschoolse opvang denken met de pedagogisch medewerker mee over een vakantieprogramma. Een aantal kinderen heeft zelf activiteiten bedacht. Voor een deel daarvan is onvoldoende budget. De pedagogisch medewerker vindt kinderp participatie belangrijk, maar ziet in dat de ideeën niet allemaal praktisch uitvoerbaar zijn. Ze bespreekt met haar collega's hoe ze tegemoet kan komen aan de wensen van de kinderen, zonder het budget te overschrijden.

Voorbeeld dilemma 2.B

(leeftijd 0 – 2 jaar)

Op de babygroep zijn meerdere baby's die thuis bij het slapengaan gewiegd worden. Hun ouders verwachten dat er op de groep aandacht is voor deze behoefte van hun kind. De pedagogisch medewerkers komen tijd en handen tekort voor het wiegen van deze baby's. En in de babyslaapkamer worden andere baby's wakker van het gehuil van baby's die gewiegd willen worden. De pedagogisch medewerkers willen de kinderen goed verzorgen en de ouders niet teleurstellen, maar moeten er ook voor zorgen dat alle baby's kunnen slapen. Samen overleggen ze hoe ze hiermee omgaan.



2.2 Informeren over pedagogisch beleid

Je werkt onder andere vanuit het pedagogisch beleid van de organisatie. Hierover informeer je het kind en/of de ouder(s). Daarnaast leg je uit wat hun rechten en plichten zijn. Je kunt uitleggen welke wetten en regels invloed hebben op het pedagogisch beleid.

Je bent je ervan bewust dat je tegenover het kind een belangrijke en verantwoordelijke positie hebt. Je weet hiermee om te gaan. Je bewaakt je eigen grenzen en emoties in de relatie tot het kind. Je zorgt dat het kind veilig is en geen psychische of lichamelijke schade oploopt. Daarbij maak je bijvoorbeeld afwegingen over risicovol spelen (spelen op het klimrek, timmeren, trampoline springen). En heb je oog voor de veilige sfeer op de groep (denk aan pestgedrag). Je stimuleert positief gedrag. En je weet hoe je kunt omgaan met ongewenst gedrag.

2.3 Veiligheid en pedagogisch klimaat



Voorbeeld dilemma 2.C

(leeftijd 0-4 jaar)

Een pedagogisch medewerker ervaart een kind als erg druk. Zij pakt het kind bij de arm en doet het daarbij pijn. Het kind begint te huilen. Ook de andere kinderen zijn geschrokken. Een collega op de groep begrijpt dat de pedagogisch medewerker wilde ingrijpen, maar ze keurt de wijze waarop ze dit doet af. Ze wil loyaal zijn aan haar collega (waar ze drie dagen in de week mee samenwerkt). Tegelijk vindt ze haar handelen niet professioneel. En ze wil dat de groep veilig is. Ze vindt dat ze in actie moet komen, maar weet nog niet goed hoe.



2.4 Bescherming van het kind

Het is belangrijk om ieder kind in kinderopvang te beschermen tegen lichamelijke, geestelijke of seksuele mishandeling. Als pedagogisch medewerker ben je deskundig om signalen van kindermishandeling op te vangen. En weet je hoe je moet omgaan met vermoedens ervan. Een vermoeden kan gaan over mishandeling binnen het gezin en binnen de eigen organisatie.

Bij vermoeden van mishandeling maak je gebruik van de meldcode³ en het afwegingskader dat erbij hoort. Je bespreekt de signalen die je ziet en je vermoeden direct in jouw organisatie. Bijvoorbeeld met de aandachtsfunctionaris, pedagogisch coach of je leidinggevende. Als alle stappen⁴ van de meldcode zijn doorlopen, kunnen zij zorgen voor de formele melding bij Veilig Thuis.

3 Hier vind je de meldcode www.kinderopvangtotaal.nl/nieuw-afwegingskader-meldcode-kindermishandeling. Sinds 2013 zijn alle organisaties die werken met kinderen verplicht een meldcode te hebben en moeten zij hun medewerkers in staat stellen daarmee te werken.

4 Voor de stappen van de meldcode kun je gebruik maken van de app. Voor Android: [klik hier](#). Voor iPhone: [klik hier](#)



Als je het vermoeden niet kunt bespreken in je organisatie, dan kun je ook zelf direct contact opnemen met Veilig Thuis⁵. Je kunt de situatie anoniem bij hen voorleggen voor advies. Zij hebben de nodige kennis en kunnen stappen ondernemen als dat nodig is. Er geldt altijd een meldplicht bij Veilig Thuis als de situatie van het kind structureel of acuut gevaarlijk is⁶.

Vermoed je als professional mishandeling of seksueel misbruik door een collega, dan geldt een plicht voor melding, overleg en aangifte bij de vertrouwensinspecteur van de Onderwijsinspectie⁷.

5 Website Veilig Thuis veiligthuis.nl

6 Meldplicht Veilig Thuis www.ikvermoedhuiselijkgeweld.nl

7 Vertrouwensinspecteur van de Onderwijsinspectie www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/vertrouwensinspecteurs Meer informatie vind je in de flyer



Voorbeeld dilemma 2.D

(leeftijd 0 – 13 jaar)

De pedagogisch medewerker werkt bij een kinderopvang, waar de meeste mensen elkaar kennen uit de buurt. In haar vrije tijd hoort ze dat een van de ouders van een kind uit haar groep soms agressief is naar het kind. Wat er precies aan de hand is, weet ze niet. De pedagogisch medewerker maakt zich zorgen om de veiligheid van het kind. De pedagogisch medewerker bespreekt de situatie met haar collega's. Ze pakken het afwegingskader van de meldcode erbij en bespreken welke stappen ze gaan zetten.

2.5 Verzamelen gegevens kind

Tijdens je werk krijg je gegevens van en over het kind (en zijn situatie) en de ouder(s). Niet alle informatie is direct nodig voor de verzorging en begeleiding van het kind. Je verzamelt alleen gegevens die daarvoor belangrijk zijn.



2.6 Vastleggen, inzage en aanpassen gegevens



Je bent medeverantwoordelijk voor het vastleggen van gegevens in het kindvolgsysteem. Je legt gegevens over het kind en zijn situatie zo objectief mogelijk vast. In de gegevens is duidelijk wanneer het gaat om feiten, of om interpretaties of meningen van jou of je collega's. Het kind of de ouders hebben het recht om de gegevens in te zien. Ook mogen ze deze eventueel aanvullen of verbeteren. Je houdt je hierbij aan de bepalingen⁸ in de wetgeving (AVG) en het privacybeleid van je organisatie.

8 In het privacybeleid van de organisatie staat ook hoe lang gegevens van en over het kind bewaard mogen worden.

2.7 Informatie- uitwisseling en vertrouwelijkheid

Je bent je altijd bewust van de privacy van ouders en kinderen en gaat zorgvuldig om met hun gegevens. Je deelt geen vertrouwelijke informatie zonder toestemming van de ouders. Persoonlijke gesprekken met de ouder(s) en/of het kind vinden plaats zonder dat anderen kunnen meeluisteren. Je houdt je aan het privacybeleid van de organisatie en aan de geldende wetgeving (AVG).

Afhankelijk van de kinderopvang waar je werkt, kun je te maken krijgen met andere organisaties en deskundigen. Denk daarbij aan: de jeugdverpleegkundige, de schooldirecteur, de intern begeleider van school, de fysiotherapeut of de jeugdhulpverlener. Samen volg je





de ontwikkeling van het kind. In alle contacten hierover met samenwerkingspartners moet er toestemming van de ouders zijn om informatie te delen. Je volgt hierbij de geldende wetgeving (AVG) en het privacybeleid van je organisatie. Als de bescherming van de privacy nadelige gevolgen heeft voor het kind, kies je in het belang van het kind ([zie artikel 2.4](#)).

Voorbeeld dilemma 2.E

(leeftijd 0 – 13 jaar)

Een kind is erg verdrietig en teruggetrokken. De pedagogisch medewerker hoort van de moeder dat de vader van het kind ernstig ziek is. Zij informeert haar collega's, die te maken hebben met het kind, over de thuissituatie. Een aantal ouders heeft via hun kinderen al iets opgevangen over de situatie. Zij vragen de pedagogisch medewerker naar meer informatie. De pedagogisch medewerker geeft aan dat ze die niet kan delen. Tegelijk vindt ze het ook vervelend dat er over gesproken wordt. Ze besluit om met de ouder(s) van het kind te bespreken of en welke informatie zij en haar collega's met andere ouders mogen delen.

2.8 Professionele relatie

Uitgangspunt is dat je als pedagogisch medewerker een professionele relatie met het kind en de ouder(s) hebt. Je hebt geen andersoortige relaties met de ouder(s) of het kind. Je houdt professionele afstand én betrokkenheid bij het kind en de ouder(s). Een huisbezoek leg je meestal pas af als er vanuit het werk een reden voor is. Bijvoorbeeld voor kennismaking of als een kind langere tijd ziek is.

Voorbeeld dilemma 2.F

(leeftijd 0 – 4 jaar)

De ouders van een kind willen het kind plaatsen in de opvang waar een bevriend pedagogisch medewerker werkt. De vriendschap bestond al voordat de plek werd aangevraagd door de ouders. Zij kiezen voor deze kinderopvang, omdat de opvang een goede naam heeft en dichtbij hun huis is. De pedagogisch medewerker maakt dit bespreekbaar met het team. Ze informeert de ouders over haar professionele rol en verantwoordelijkheden. Daarmee maakt ze verwachtingen helder. Ze vraagt ze zich af of dit voldoende is om (ook) een professionele relatie te houden tot het kind en de ouders, en of daarvoor nog andere stappen nodig zijn.

2.9 Aannemen van geschenken

Voor regels over het aannemen van geschenken volg je het beleid van je organisatie. Daarin kan bijvoorbeeld staan dat je persoonlijke geschenken alleen aanneemt bij een viering of bij een afscheid. Je bent je ervan bewust dat geschenken meestal goedbedoeld zijn, maar kunnen leiden tot scheve gezichten bij anderen (kinderen, ouders en collega's). En dat een geschenk bedoeld kan zijn om een gunst te krijgen van een pedagogisch medewerker.



Voorbeeld dilemma 2.G

Leeftijd 0 – 4 jaar)

Een pedagogisch medewerker is jarig. Ze krijgt van kinderen uit haar groep een tekening. Deze neemt ze dankbaar aan. Aan het eind van de dag krijgt ze ook een klein cadeautje van ouders. Omdat het een kleinigheid is en goedbedoeld, neemt ze het aan. Later hoort ze van collega's dat zij nog nooit van deze of andere ouders een cadeautje hebben gekregen. De pedagogisch medewerker voelt zich opgelaten, want ze wil geen scheve gezichten. Ze bespreekt met haar collega's hoe zij hier in de toekomst mee om zullen gaan.



3. Beroepsnormen in relatie tot de eigen organisatie en derden

3.1 Delen gegevens met derden

Je verstrekt alleen informatie over het kind en de ouder(s) aan derden als zij toestemming daarvoor geven. Het kind en de ouder(s) hebben recht op privacy, daarom volg je de geldende wetgeving (AVG) en het privacybeleid van je organisatie.

Voorbeeld dilemma 3.A

(leeftijd 4 – 13 jaar)

Een nieuwe leerkracht op een naburige basisschool vermoedt dat een kind thuis problemen heeft. De leerkracht neemt contact op met de pedagogisch medewerker van de buitenschoolse opvang. Ze vraagt haar om informatie over het kind te verstrekken. De kinderopvang heeft geen toestemming om gegevens te delen met deze school. De pedagogisch medewerker heeft zelf ook geen signalen gezien bij het kind. Ze wijst het verzoek van de leerkracht daarom af. Ze neemt de situatie wel serieus en bespreekt die met haar collega's.

3.2 Gewetensnood

Er kunnen situaties zijn die pedagogisch medewerkers in conflict brengen met zichzelf. Bijvoorbeeld als je levensovertuiging, normen en/of beroepsopvatting niet overeenkomen met beleid van de organisatie. Je kunt hierdoor in de knel of zelfs in gewetensnood raken. Je kunt niet verplicht worden om de handelingen/ werkzaamheden die dit veroorzaken uit te voeren. Wel moet je er met de organisatie voor zorgen dat er een oplossing komt. De opvoeding van het kind moet voorop blijven staan.

Voorbeeld dilemma 3.B

(leeftijd 4 – 13 jaar)

Een pedagogisch medewerker heeft een nieuwe baan bij een naschoolse opvang. Hier wordt haar verteld dat er voor het eten altijd gebeden wordt. Ze heeft zelf in haar jeugd vervelende ervaringen gehad met het geloof. Daarom wil ze niet mee bidden. Ze vertelt dit aan haar leidinggevende. Die vraagt haar om toch mee te bidden. Ze twijfelt over wat ze moet doen.



3.3 Leren van en met elkaar

Je staat open voor feedback en suggesties van collega's over het dagelijkse werk. Je luistert zonder vooroordelen. Je reflecteert ook op je eigen gedrag en handelen. Je vraagt jezelf af waarom je dingen doet, zoals je ze doet. Je staat open voor nieuwe inzichten, bijvoorbeeld over bestaande of nieuwe werkwijzen.

De beroepscode helpt bij reflectie. Samen met collega's kun je nadenken over dilemma's en waarom jullie voor een bepaalde aanpak kiezen. Je bespreekt welke beroepsnormen daarbij in het team een rol spelen. En hoe dat zich verhoudt tot de opvoeding, begeleiding en verzorging van het kind.

Voorbeeld dilemma 3.C

(leeftijd 0 – 13 jaar)

Op een groep is een nieuwe pedagogisch medewerker gestart. Zij heeft frisse nieuwe ideeën, maar deze zijn niet altijd realistisch. In de samenwerking geeft dit spanning. De ervaren medewerkers willen graag ruimte geven voor initiatieven, maar het moet ook uitvoerbaar zijn. Als nieuw samengesteld team overleggen ze met elkaar hoe ze hiermee omgaan en toch ruimte kunnen laten voor nieuwe initiatieven.

3.4 Leerklimaat stagiair(e)s en leerlingen

Als pedagogisch medewerker bied je stagiair(e)s/leerlingen de mogelijkheid het beroep in de praktijk te leren. Je werkt mee aan een goed en veilig leerklimaat. Onder verantwoordelijkheid van de praktijkbegeleider krijgt de stagiaire de mogelijkheid om alle facetten van het vak te leren. Daarbij wordt rekening gehouden met haar basis van theoretische kennis en vaardigheden. De praktijkbegeleider zorgt ervoor dat de stagiaire/leerlinge haar leerdoelen kan halen. De stagiaire/leerlinge maakt in de opleidingsperiode, op school en/of op de werkvloer, ook kennis met de beroepscode.

3.5 Bijdragen aan organisatiebeleid

Je kent de doelstelling(en) van de organisatie en kan je erin vinden. Je levert een actieve bijdrage aan de doelstellingen: op basis van je deskundigheid breng je belangrijke ontwikkelingen in je vakgebied onder de aandacht van de organisatie.



3.6 Kwaliteit bewaken

Kinderopvangorganisaties moeten voldoen aan bestaande kwaliteitsnormen. Als de kwaliteit van de dienstverlening van de organisatie onvoldoende is, bespreek je dat met je collega's, leidinggevende, pedagogisch coach of de vertrouwenspersoon. Mocht er in de organisatie niets gedaan worden met je melding, dan kun je contact opnemen met de Nationale Ombudsman⁹, de GGD¹⁰ of de Arbeidsinspectie¹¹.

9 Nationale ombudsman <https://www.nationaleombudsman.nl/professional>

10 GGD <https://ggdghor.nl/home/wat-doet-een-ggd/>

11 Arbeidsinspectie <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/melden>

Voorbeeld dilemma 3.D

(leeftijd 0 – 4 jaar)

Bij een kinderopvanglocatie is de keuken soms in gebruik voor het verschonen van kinderen. De pedagogisch medewerker heeft herhaaldelijk aan de organisatie laten weten dat dit echt niet kan. De organisatie doet er niks aan. De pedagogisch medewerker vindt melding maken bij de GGD spannend. Tegelijk maakt zij zich zorgen om de gezondheid van de kinderen. Ze twijfelt wat ze moet doen.



Voorbeeld dilemma 3.E

(leeftijd 0 – 13 jaar)

De pedagogisch medewerker wordt door haar leidinggevende regelmatig gevraagd alleen op de groep te werken. Volgens de norm zouden er twee medewerkers aanwezig moeten zijn. De pedagogisch medewerker geeft bij de directie aan dat de veiligheid van de kinderen hiermee in gevaar komt. De directie biedt geen oplossing, want 'ouders moeten toch opvang hebben voor hun kind'. De pedagogisch medewerker voelt deze verantwoordelijkheid ook. Het blijft knagen. Ze vraagt zich af hoe ze het beste met deze situatie kan omgaan.





4. Normen van professionele beroepsuitoefening

4.1 Verantwoordelijk- heid voor eigen professioneel handelen

Je bent je bewust van wat het beroep van jou als professional vraagt. Je weet wat dat voor jouw handelen en gedrag betekent. Op basis van je deskundigheid handel je professioneel. Je kunt ook uitleggen waarom je voor een bepaalde aanpak of handelwijze hebt gekozen. Daarbij maak je gebruik van de pedagogische inzichten die binnen kinderopvang gangbaar zijn en de normen van het beroep (beroepscode). Ouders hebben het recht een klachtenprocedure¹² te starten over het handelen van een pedagogisch medewerker. De beroepscode is dan een steun in de rug, omdat je hiermee je handelen kunt onderbouwen.

Je draagt bij aan de ontwikkeling van jonge kinderen. Je speelt in op hun ontwikkeling en ziet bij een kind als het gedrag verandert. Je bespreekt dit met het kind en/of haar ouder(s) en met collega's. Kinderen ontmoeten elkaar, spelen met elkaar en leren met en van elkaar. Ze leren dat mensen verschillend zijn én mogen zijn en worden ze voorbereid op hun toekomst.

4.2 Professionele beroepsuitoefening

¹² Klachtenloket Kinderopvang <https://www.klachtenloket-kinderopvang.nl/>



4.3 Ontwikkeling beroep en eigen vakmanschap

Het beroep van pedagogisch medewerker in kinderopvang is sterk in beweging. De samenleving verwacht steeds meer vakmanschap. Ook vanuit je beroepstrots vind je het belangrijk dat je je vakmanschap vergroot.¹³ Je voelt je ervoor verantwoordelijk en investeert in je eigen beroepsontwikkeling. Je leert van nieuwe inzichten in het vakgebied. Bijvoorbeeld van nieuwe pedagogische visies. Ook ben je op de hoogte van maatschappelijke ontwikkelingen en wijzigingen van wet- en regelgeving. Je draagt ook zelf nieuwe (maatschappelijke) ontwikkelingen aan binnen de organisatie. Op deze manier lever je samen met collega's een bijdrage aan de ontwikkeling van je vak en de waardering voor het beroep.

13 Je kunt je deskundigheid vergroten door bijvoorbeeld: (bij) scholing, vakliteratuur, bezoek aan vakbeurzen, werkervaring en reflectie.



4.4 Omgaan met sociale media

Het is belangrijk dat ouders zich ook bewust zijn van de risico's van het gebruik van sociale media. En dat zij verantwoordelijk omgaan met het verspreiden van berichten of foto's van kinderen op de kinderopvang. Als pedagogisch medewerker maak je dit bespreekbaar. Je kunt je daarbij beroepen op het beleid van je organisatie.



Als professional ben je je bewust van het bereik en effect van verschillende sociale media. Zonder toestemming van het kind, de ouder(s) en de organisatie plaats of verspreid je geen berichten of foto's. Je houdt je aan de (sociale) mediacode van je organisatie. Hierin staat wat wel en niet kan op het gebied van (sociale) media. Bijvoorbeeld het maken en verspreiden van foto's via Facebook. Of aan WhatsAppgroepen waarin overdracht plaatsvindt.

Voorbeeld dilemma 4.A

(leeftijd 0 – 13 jaar)

De organisatie waar je werkt heeft een foto in het digitale ouderportaal geplaatst. Ouders uit jouw groep hebben deze foto in een eigen Facebookbericht gedeeld. Hun bericht gaat over de bijdrage van hun eigen kind, maar op de foto staan ook andere kinderen. Je wilt het gesprek aangaan met de ouders en overlegt eerst met collega's hoe je dit het beste kunt aanpakken.

4.5 Zelfzorg

Om op een goede wijze je rol als medeopvoeder in te vullen, moet je goed voor jezelf zorgen. Je let daarom op je eigen sociaal, geestelijk en lichamelijk welzijn. Je werkt zo veilig en gezond mogelijk. Je kent je rechten en plichten als medewerker. Mocht er een conflict zijn, dan weet je waar je in of buiten de organisatie morele en/of juridische bijstand vindt. Als mentale klachten van invloed zijn op je werk, dan bespreek je dit met je leidinggevende of de vertrouwenspersoon. Als dat niet kan, dan zoek je hulp buiten de organisatie. Samen met je organisatie werk je aan duurzame inzetbaarheid.



Voorbeeld dilemma 4.B

Een kinderopvangorganisatie kampt met personeelstekort. Een van de pedagogisch medewerkers wordt al maanden door haar leidinggevende gevraagd om op haar vrije dagen te werken. Ze vindt het lastig haar grenzen aan te geven en geeft steeds toe. Ze wil haar leidinggevende niet in de steek laten, maar ziet ook in dat het zo niet langer gaat. Ze vraagt zich af wat ze het beste kan doen.



4.6 Ondersteunen collega's bij werken volgens beroepscode

Kinderopvangorganisaties moeten pedagogisch medewerkers ruimte geven om te werken volgens hun beroepscode. Er kunnen situaties zijn waarin de beroepsnormen uit de code 'schuren' met het beleid of regels van de organisatie. Als daardoor niet gewerkt kan worden volgens de beroepscode kun je in gewetensnood raken. Je kunt dan naar de vertrouwenspersoon in je organisatie gaan. Mocht de organisatie geen vertrouwenspersoon hebben, dan volg je het interne klachtenreglement. Als er sprake is van een meningsverschil en kom je er niet uit met je werkgever, dan kun je dit voorleggen aan de Commissie van Geschillen¹⁴. Collega's steunen elkaar op zo'n moment. Samen staan jullie voor de normen in de beroepscode.

14 Commissie van Geschillen <https://www.kinderopvang-werkt.nl/cao-kinderopvang-2021-2022/een-meningsverschil>





Ethisch vraagstuk / dilemma

Dit is een situatie waarin waarden en normen met elkaar botsen. Beroepsnormen kunnen botsen met die van het kind, de ouder(s), collega('s), de organisatie of anderen. Het kan dan moeilijk zijn om het juiste te doen. Er is niet één goede keuze. Want wat goed is voor de een, is niet altijd goed voor de ander. De keuze die je maakt, moet je kunnen uitleggen. Waarom vind je dat jouw handelen of aanpak de juiste is? Het helpt om samen met collega's hierover in gesprek te gaan.

[« terug](#)



Kinderopvang

Hiermee worden alle in Nederland voorkomende vormen van kinderopvang bedoeld, zoals die genoemd zijn in de Wet kinderopvang. Dat zijn: peuterspeelzalen, voor- en naschoolse opvang, buitenschoolse opvang en reguliere kinderopvang (dagopvang 0 tot 4 jaar).

Moreel beraad

Dit is een gesprek dat je met collega's voert over een ethisch vraagstuk uit je praktijk. Dit gesprek heeft een structuur. Hiermee bekijk je het vraagstuk van verschillende kanten. Dit doe je zonder te oordelen. Het gesprek kan worden begeleid door een (externe) gespreksleider.

[« terug](#)

Ouder

Met ouder wordt hier bedoeld: de ouder(s) of verzorger(s) van het kind, die ouderlijk gezag draagt/ dragen.

[« terug](#)

Pedagogisch medewerkers

Dit zijn de professionals die kinderen en jongeren verzorgen en begeleiden in de kinderopvang (zie hierboven: Kinderopvang).

[« terug](#)



Professioneel

Met professioneel wordt bedoeld dat er wordt gewerkt op basis van deskundigheid en bekwaamheid.

[« terug](#)

Reflectie / reflecteren

Reflecteren is een gestructureerde manier om na te denken over je eigen handelen en ervaringen in je werk. Dit doe je met collega's. Bijvoorbeeld tijdens intervisie, supervisie of **moreel beraad**. Door terug te kijken op hoe je dingen aanpakt in het werk, kun je nieuwe inzichten krijgen. Vanuit dit reflecteren kun je ook keuzes maken over je handelen en je gedrag in je werk. Reflectie is dan ook een manier om te leren van de praktijk.

[« terug](#)

Colofon

Tekst

Nada Dijkema (Ethiek in Praktijk)

Dees Weyburg (Desartes)

Vormgeving

gmeter

Deze beroepscode is een herziening van de Beroepscode Kinderopvang uit 2020 (FNV Zorg & Welzijn). De herziening is tot stand gekomen binnen Kinderopvang werkt! Hierin werken samen: BK, BMK, FNV Zorg & Welzijn en CNV Zorg & Welzijn. Met medewerking van PPINK.

Speciale dank gaat uit naar iedereen uit het werkveld, waaronder professionals, die hebben bijgedragen aan deze herziening.

Uitgave

Utrecht, januari 2023

© Kinderopvang werkt!

