



Gedragsregels kinderopvang Funny Kids

1. Doel en toepassing

Het kinderdagverblijf en de buitenschoolse opvang schept een klimaat waarin iedereen kinderen, ouders en medewerkers zich veilig voelen. Funny kids verwacht dat haar medewerkers de kinderen en de ouders met respect behandelen. Afspraken daarover zijn onder meer vastgelegd in deze gedragscode. De gedragscode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld van de CAO Kinderopvang, de Wet gelijke behandeling en de Arbowet. Funny kids acht het voorkómen en bestrijden van psychosociale arbeidsbelasting, in vorm van (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie, geweld, pesten en ook ander grensoverschrijdend gedrag, van groot belang.

Tevens willen wij met deze gedragscode het volgende bereiken:

- Stimuleren van de professionaliteit van de medewerkers
- Bevorderen van goede werkomstandigheden
- Bespreekbaar maken van grensoverschrijdend gedrag of onprofessioneel handelen

Nieuwe medewerkers worden bij indiensttreding geattendeerd op de gedragscode. De gedragscode maakt standaard onderdeel uit van het introductieprogramma.

Ouders worden op de hoogte gesteld van het bestaan van de gedragscode via de website.

2. Verantwoordelijkheden en bevoegdheden

De gedragscode geldt voor alle medewerkers, klanten en derden, aanwezig in gebouwen of op terrein van kinderopvang Funny kids. Medewerkers worden geacht elkaar aan te spreken op gedrag. Overtreding kan leiden tot sancties in de vorm van disciplinaire maatregelen, ontslag -al dan niet op staande voet en/of aangifte bij de politie door leidinggevende en/of directie. Funny kids verwacht ook dat ouders haar medewerkers met respect behandelen, ook daar waar irritaties zijn of conflicten dreigen. Ouders worden dringend verzocht mede zorg te dragen voor een klimaat waarin situaties en/of problemen op een correcte manier worden besproken en afgehandeld. Dit kan zijn door een medewerker en/of leidinggevende van de locatie.

Grensoverschrijdend gedrag wordt niet geaccepteerd. Medewerkers en ouders worden dan ook aangesproken op grensoverschrijdend gedrag door leidinggevende en/of directie. In geval van mishandeling, bedreiging, verkrachting of ernstige vormen van racisme wordt niet alleen de gedragscode overtreden, maar is er ook sprake van crimineel gedrag. Aangifte bij de politie is dan een gevolg waarbij tevens ontslag op staande voet zal volgen indien een medewerker zich hieraan schuldig heeft gemaakt. In geval het grensoverschrijdend gedrag

door ouders betreft, zal het opvangcontract per direct beëindigd worden. Zoals beschreven in klachtenprocedure kan een medewerker een klacht of signaal altijd doorgeven aan haar leidinggevende, de vertrouwenspersoon of de directeur-bestuurder. Als ouders van mening zijn dat de gedragscode is overschreden, kunnen ze terugvallen op een interne klachtenprocedure.

3. Definities

TSO Tussenschoolse opvang

4. Inhoud

- 4.1 Omgangsregels
- 4.2 Roken, alcohol en drugs
- 4.3 Kleding, lichaamsversierselen en verzorging
- 4.4 Privé communicatie
- 4.5 Gebruik van social media
- 4.6 Gedragscode m.b.t. kinderen, intimiteit en seksualiteit

4.1. Omgangsregels

- Medewerkers accepteren geen agressieve gedragingen en/of uitingen van leidinggevenden, collega's, ouders, kinderen of derden en nemen zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen. Onder agressie wordt verstaan: voorvallen waarbij een medewerker psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder valt ook pesten.
- Medewerkers accepteren geen seksuele intimiderende gedragingen van leidinggevenden, collega's, ouders, kinderen of derden en nemen zelf geen initiatief tot (seksuele) intimiderende gedragingen jegens hen. Onder seksuele intimidatie wordt verstaan: ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal, of fysiek gedrag.
- Medewerkers accepteren geen discriminerend gedrag, andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk van leidinggevenden, collega's, ouders, kinderen of derden en werken niet mee aan en/of nemen zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag. Discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap, wordt niet geaccepteerd.
- Medewerkers laten zich in de communicatie met collega's, kinderen en ouders leiden door gedragsregels zoals deze zijn vastgelegd in het pedagogisch beleid en zoals die beschreven zijn in de beroepscode.
- Van kinderen, ouders/verzorgers, bezoekers en derden wordt verwacht dat zij niet in strijd handelen met de in deze gedragscode opgenomen bepalingen. In voorkomende gevallen kunnen zij op het bestaan en de inhoud van de gedragscode gewezen worden.
- Het is niet toegestaan een persoon te benadelen omdat deze (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie, geweld of pesten afwijst of daar last van heeft. Het benadelen van een persoon zou kunnen plaatsvinden bij de tewerkstelling van deze persoon of bij beslissingen die het werk van deze persoon raken.
- Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van een arbeidsovereenkomst mag niet

samenhangen met een in de wet verboden discriminatiegrond.

- In geval van reorganisatie of inkrimping worden bij de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt slechts objectieve criteria gehanteerd.

4.2 Roken, alcohol en drugs

In het belang van een gezonde werkplek voor medewerkers en een gezond verblijf voor kinderen en bezoekers staat Funny kids volledig achter het nationaal Preventie akkoord van de Rijks Overheid met maatregelen om in 2040 een rookvrije generatie te hebben. Dit betekent dat alle medewerkers niet binnen het zicht van onze locatie mogen roken, ook niet op de schoolpleinen of buiten de poort. De rook die in de kleding trekt is ook schadelijk voor de kinderen en collega's. Daarnaast is het onwenselijk als medewerkers naar rook ruiken en daarna een kind op de arm nemen. Wij ondersteunen medewerkers graag, mochten ze willen stoppen met roken.

Het is verboden binnen werktijd alcohol te gebruiken of onder invloed van alcohol te verkeren. Dit geldt ook voor andere verdovende middelen zoals drugs. Onder drugs wordt verstaan de stimulerende verdovende en bewustzijns veranderende middelen zoals die opgenomen zijn in de Opiumwet. Indien een medewerker (of andere bezoeker) onder invloed verkeert, zal de toegang tot de locatie geweigerd worden. Bij de viering van een jubileum of een (afscheids-)receptie buiten werk- en sluitingstijd mag licht alcoholische drank geschonken worden. Maar ook dan zijn alle medewerkers zich bewust van het feit dat men daar als medewerker aanwezig is.

4.3 Kleding, lichaamsversierselen en verzorging

Medewerkers zijn zich bewust van het feit dat ze de organisatie vertegenwoordigen en dienen er representatief uit te zien. Expressie en communicatie mogen niet door kleding belemmerd worden. Bij constatering van belemmerende, aanstootgevende of intimiderende kleding of lichaamsversierselen maakt de direct leidinggevende dit bespreekbaar met de medewerker en maakt daar afspraken over.

Indien een medewerker weigert om zich aan afspraken te houden kan dit een reden zijn om het arbeidscontract niet te verlengen of te beëindigen.

Conform de 'Wet gedeeltelijk verbod gezicht bedekkende kleding is het dragen van gezicht bedekkende kleding door medewerkers zoals boerka en nikab niet toegestaan.

Daarnaast kunnen we de volgende uitingen van religie niet accepteren:

- het weigeren van een handdruk van mannen/ouders;
- het weigeren van het aanraken van vlees bij maaltijdvoorbereiding;
- het buiten de pauzetijden verlaten van de groep om te bidden, waardoor beroepskracht-kindratio niet klopt.

Welke uitgangspunten zijn belangrijk?

- Om prettig te kunnen werken moet je je comfortabel kunnen voelen in je kleding en schoeisel. Kleding en schoeisel moeten veilig zijn, door losse elementen aan je kleding bijvoorbeeld; linten, koorden kun je blijven haken of het kan je laten struikelen.
- Ander belangrijk aspect is dat kleding tegen je gebruikt kan worden in geval van agressie. Denk hierbij aan mogelijk gevaar voor verwurging door het dragen van een sjaal, hoofddoek of ketting. Geen sjaals op de groep en kettingen. Hoofddoek wordt naar achteren toe

gedragen i.v.m. wurgingsgevaar en vanwege handelingen zoals het verschonen van luiers, wondverzorging, voedselbereiding etc.

- Kleding is functioneel en mag niet hinderen bij uitoefenen van het beroep. Bijvoorbeeld: schone kleding waar een medewerker zich goed in kan bewegen. Door kleding kun je zeggen waar je voor staat, in werksituatie heeft het echter grenzen. Ook ligt er een grens aan de kledingkeuze gedurende het werk. Voor ouders kan het belastend zijn om door uiterlijke verschijning van een medewerker geconfronteerd te worden met gevoelens zoals; seksuele, discriminerende, agressieve of gewelddadige gevoelens.
- Geen naaldhakken.
- I.v.m. de hygiëne korte en verzorgde nagels, de nagels mogen maximaal 2 mm lang zijn. (geen nagellak, nagelversieringen en of kunstnagels). Gel en acrylnagels zijn ook niet toegestaan in verband met de hygiëne tijdens het verzorgen van kinderen en het bereiden van voeding. Biab is wel toegestaan mits de kleur natuurlijk en/of nude is.
- De kleding en accessoires zijn veilig. Geen lange oorbellen die hoogst interessant zijn voor kinderen. Vanwege handelingen zoals het verschonen van luiers, wondverzorging, voedselbereiding etc. is het niet toegestaan om sieraden als ringen, kettingen en armbanden met scherpe uitsteeksels te dragen.
- Representatieve kleding die schoon, fris en niét uitdagend is, zoals: diep decolleté, blote navels of extreem lage heupbroeken. Géén zeer korte rokken of hotpants. Let ook op het gebruik van sterk ruikende parfum of aftershave. Door het (lichamelijk) contact met kleine kinderen is het niet wenselijk dat deze geur overheersend is.
- Lichaamsversieringen zoals tatoeages en piercings met bijvoorbeeld uitdagende afbeeldingen of teksten en scherpe uitsteeksels die kinderen kunnen bezeren zijn niet toegestaan als daardoor de veiligheid, hygiëne en het imago van de organisatie geschaad wordt. Deze dienen te worden bedekt of afgeplakt.

4.4 Privécommunicatie

De mobiele telefoon wordt in de hedendaagse maatschappij veelvuldig gebruikt. Echter tijdens het werk zijn de medewerkers gericht op de kinderen. Gebruik van een privé mobiele telefoon tijdens het werk op de groep is storend voor ouders en collega's en gaat ten koste van de aandacht voor de kinderen. Privételefoongesprekken, -sms'en, -mailen of -internetgebruik, e.d. zijn daarom tijdens werktijd niet toegestaan. De mobiele telefoon van medewerkers blijft tijdens werktijd in de tas/kleine kantoor. Een medewerker mag te allen tijde het telefoonnummer van de locatie waar zij werkzaam is doorgeven aan derden indien zij bereikbaar dient te zijn. In pauzetijd is het toegestaan om de mobiele telefoon te gebruiken, indien de medewerker uit de groep is. Ook tijdens bijeenkomsten, trainingen en cursussen is er geen gebruik van de mobiele telefoon uit respect voor de spreker. Managers welke hun eigen mobiele telefoon ook als werktelefoon gebruiken reageren alleen op werkgerelateerde berichten tijdens bijeenkomsten en trainingen.

4.5 Gebruik van sociale media

Social media bieden kansen om te laten zien dat je trots bent op je werk en kunnen bijdragen aan een positief imago van Funny kids. Van belang is te beseffen dat je met berichten op social media (ongewild) de goede naam van Funny kids en betrokkenen ook kunt schaden. Daarom vragen wij bewust met social media om te gaan en de privacy van anderen te respecteren. Er mogen geen foto's en filmpjes gemaakt en geplaatst worden op social media van calamiteiten op het werk. Bij privégebruik van sociale media worden dan

ook geen berichten geplaatst of verstuurd die op enigerlei wijze als negatief of schadelijk voor Funny kids, haar klanten of samenwerkingspartners opgevat kunnen worden of waarmee de privacy van collega's, ouders, kinderen of derden geschaad wordt. De betrokkene is persoonlijk verantwoordelijk voor de inhoud van hetgeen hij/ zij op social media publiceert. Foto's, die met mobiele telefoons zijn gemaakt, worden dezelfde dag naar een computer van Funny kids verplaatst. Daarna worden ze verwijderd.

4.6 Gedragscode m.b.t. kinderen, intimiteit en seksualiteit

Omdat er uiteenlopende opvattingen bestaan over wat wel en niet toelaatbaar is, is vastgelegd wat het beleid m.b.t. intimiteit en seksueel gedrag. Uitgangspunt is dat onze medewerkers respectvol met kinderen omgaan, rekening houdend met hun persoonlijke ontwikkeling.

Kinderen zijn nieuwsgierig en ontdekken spelenderwijs hun eigen lichaam. Ook in de omgang met andere kinderen en met pedagogisch medewerkers leren zij welk gedrag gewenst is en waar iemands persoonlijke grens ligt. Een open houding, waarbij onze medewerkers de kinderen en elkaar aanspreken op gedrag dat al dan niet passend beschouwd wordt, is een belangrijke voorwaarde. Ook een professionele relatie en open communicatie met ouders speelt een rol in het bieden van een veilige omgeving. Onderstaande afspraken zijn ter bescherming van de kinderen en medewerkers. Deze afspraken voorkomen bovendien dat medewerkers onbedoeld in nare situaties verzeild raken. Mannelijke medewerkers worden zoveel mogelijk op de BSO ingezet.

- Verbod op seksueel contact: het spreekt voor zich dat seksuele handelingen en intieme relaties met een kind onder geen enkele voorwaarde zijn toegestaan
- Kinderen op schoot nemen en kinderen knuffelen: lichamelijk contact is voor de ontwikkeling van kinderen belangrijk. Dat uit zich o.a. in het knuffelen en op schoot nemen van een kind. De signalen die het kind geeft, zijn daarbij het uitgangspunt. De medewerker vraagt zo nodig het oordeel van collega's om de signalen (behoefte) van het kind juist te interpreteren.
- In de BSO gaat het initiatief van het kind uit. Dat geldt ook voor knuffelen. Oudere kinderen (vanaf circa 8 jaar) kunnen bij de pedagogisch medewerker komen hangen, maar worden niet op schoot genomen.
- Seksuele toenaderingspogingen van een kind: of we gedrag van een kind bestempelen als een seksuele toenaderingspoging is afhankelijk van het gedrag van het kind en van onze interpretatie. Volwassenen geven soms een andere interpretatie aan het gedrag, dan de intentie van het kind is. Als een medewerker het gedrag van een kind niet gepast vindt, stopt hij/zij het gedrag. Op 'seksuele' toenaderingspogingen van een kind wordt nooit ingegaan. Dit wordt altijd besproken met de leidinggevende. Mogelijk treedt de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling in werking.
- Benaming van geslachtsdelen: bij benaming van geslachtsdelen wordt uitgegaan van de woorden die kinderen hier zelf voor gebruiken.
- Kusjes geven: als het kind initiatief neemt tot een knuffel of kus op de wang neemt de medewerker die in ontvangst. Kusjes worden niet op de mond gegeven.
- Billen afvegen: op het dagverblijf, peuteropvang en in uitzonderingsgevallen op de BSO begeleiden pedagogisch medewerkers de kinderen om hen te leren zelf hun billen af te veegen.
- Verschonen en omkleden: pedagogisch medewerkers verschonen kinderen en kleden de

kinderen als het nodig is om.

- Op de BSO kleden kinderen zich zoveel mogelijk zelf om. Als kinderen hulp nodig hebben bij het omkleden dan wordt hulp geboden.
- Schuttingtaal: pedagogisch medewerkers geven aan dat het gebruik van schuttingtaal niet is toegestaan en kan er voor kiezen hier een serieuze draai of grens aan te geven of niet op het onderwerp in te gaan. Als kinderen taal gebruiken die medewerkers niet gepast vinden, maar die het kind wel serieus bedoelt, helpen medewerkers een ander woord te kiezen. Wanneer de taal uitdagend bedoeld is, geven medewerkers er of een serieuze draai aan of vraagt het kind te stoppen met dat taalgebruik. Onderlinge erotiserende of seksuele boodschappen of grappen zijn niet toegestaan. Pedagogisch medewerkers vervullen hierin een voorbeeldfunctie.
- Vragen van kinderen over seksualiteit: we luisteren naar vragen die kinderen stellen over seksualiteit. Deze vragen kunnen serieus beantwoord worden of de medewerker kan aangeven bij het kind dat het goed is om dezelfde vraag met zijn/haar ouder(s) te bespreken.
- Kinderen die onderling op een uitdagende manier over seks praten: kinderen mogen op een respectvolle manier over seksualiteit te praten. Als het niet uit de uitdagende sfeer gehaald kan worden dan stopt de medewerker het gesprek.
- Vragen over het privéleven van de medewerker op het gebied van seksualiteit: de medewerker gaat niet mee in de persoonlijke en uitdagende sfeer en geeft aan dat een serieus antwoord mogelijk is of geeft aan dat de vraag niet gewenst is.
- Opmerkingen van het kind met betrekking tot hun ouders en seksualiteit: de medewerker zal het gesprek een andere wending geven uit respect voor het privéleven van de ouder(s). Bij oudere kinderen (vanaf +/- 8 jaar) legt de medewerker uit dat hij/zij denkt dat de ouders het fijner vinden als het kind dat met de ouder bespreekt i.p.v. met de medewerker.
- Kinderen die 'doktertje' met elkaar spelen: 'Doktertje spelen' mag, maar de kleren blijven aan.
- Kinderen spelen niet in hun blootje: als kinderen met water spelen, blijft minimaal een onderbroekje of luier aan.
- Kinderen die elkaar 'bloot' laten zien: dit wordt niet bestraft, maar de pedagogisch medewerker legt uit dat dat hier niet de bedoeling is.

5. Documenten en formulieren

Beroepscode Kinderopvang (versie 2023)