



Gedragcode Christelijke Kinderopvang TIK

TAK B.V.

Chr. Kinderopvang Tik Tak B.V. hanteert de gedragscode van het JSO expertisecentrum. Kinderopvang Tik Tak acht het voorkomen en bestrijden van (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld van groot belang. Discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat en handicap wordt door kinderopvang Tik Tak niet geaccepteerd.

Ongewenst gedrag in kindercentra

Als pedagogisch medewerker kun je te maken krijgen met geëmotioneerde of boze ouders. Soms kan dit hoog oplopen en bestaat de kans op mondeling of fysiek agressief gedrag.

Dat betekent niet dat werken in kindercentra onveilig is. Maar veilig werken gaat niet vanzelf. In deze handreiking staat wat je kunt doen om veilig te kunnen werken.

Waar hebben we het over?

Bij lastig gedrag gaat het vaak om mondelinge agressie. Fysieke agressie tussen ouders en pedagogisch medewerkers komt zelden voor. In het contact tussen kinderen en pedagogisch medewerkers gaat het soms wel om schoppen, slaan of bijten. Daarnaast kunnen collega's elkaar ook ongewenst behandelen.

Lastig gedrag van kinderen

- Gedragsproblemen.
- Onderlinge ruzie.
- Pesten / gepest worden.

Ontevreden ouders

- Een voorval met een kind (gebeten, geslagen, gevallen).
- Onvrede over slaapsituatie.
- Niet of te laat geïnformeerd.
- Niet adequaat optreden van pedagogisch medewerker.
- Beperkte openingstijden.
- Plaatsingsproblemen.
- Aangesproken op zijn gedrag (te laat ophalen kind).

Ongewenste omgangsvormen (lomp, onvriendelijk etc.).

- Pedagogisch medewerkers roddelen onderling.
- Ouder maakt prikkende beweging 'je gaat het nu voor me regelen'.
- Ouder legt vriendelijke hand op je schouder.
- Ouder maakt denigrerende opmerkingen naar pedagogisch medewerker.
- Ouder maakt denigrerende opmerkingen over andere ouder.

- Ouders (ex-partners) maken ruzie bij de ingang.
- Ouder zoekt seksuele toenadering, maakt intimiderende opmerkingen.

Omwonenden

- Buurman is boos vanwege geluidsoverlast spelende kinderen.
- Omwonenden zijn boos vanwege verkeersoverlast.

Overige

- Onbekende wil naar binnen om 'zijn kind' te zien.
- Overige binnen lopers die niets te maken hebben op de kinderopvang.

Onder agressie & geweld verstaan we:

'Het bewust of onbewust, verbaal of non-verbaal uiten, gebruiken van fysieke kracht of macht, of het dreigen daarmee, gericht tegen een medewerker, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het werk, wat resulteert of waarschijnlijk zal resulteren in een gevoel van bedreiging, psychische schade, materiële schade, letsel of de dood ten gevolge hebbende.'

Non-) Verbaal (categorie

I).

Dit kan ook gaan om uitingen via een sms, weblog, blog, brief, fax of email.

- Uitschelden.
- Uitdagen om ruzie te maken.
- Vernederen.
- Discrimineren.
- Lastig vallen.
- Beledigen.
- Intimideren.
- Lasterlijke verdenkingen verspreiden.
- Hinderen / werk bemoeilijken.
- Bespugen.
- Stalken.
- Seksuele opmerkingen maken.
- Seksuele handtastelijkheden.
- Poging tot slaan, schoppen en stompen.
- Gevaarlijke voorwerpen, dieren of wapens bij zich hebben.

Serieus bedreigen (categorie

II)

- Bedreigen met woorden.

- Dreigen met schoppen, slaan en stompen.
- Dreigen met voorwerpen, dieren of wapens.
- Dreigen naar familie / derden.
- Stelselmatig hinderen / volgen.

Fysiek (categorie III)

- Lichamelijk geweld door beetpakken, slaan, schoppen, etc.
- Seksuele handtastelijkheden / aanranden.
- Fysiek verhinderen van werkzaamheden.
- Fysiek verhinderen dat iemand een vertrek kan verlaten.
- Bijten of prikken (door mogelijk) besmette persoon².
- Goederen beschadigen.
- Goederen vernielen.

2 Voor deze situaties moet een protocol 'bijt- en prikincidenten' beschikbaar zijn.

Artikel 1: Definities

- Onder seksuele intimidatie/geweld wordt verstaan: ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal, of fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van een van de volgende punten:
- Onder agressie en geweld wordt verstaan: voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid.
- Onder pesten wordt verstaan: het uitoefenen van geestelijk en/of lichamelijk geweld door een persoon of een groep tegen een eenling. Het gaat om een ongelijkwaardige strijd, die bij voortdurend plaatsvindt en in ernst steeds verder kan gaan.
- Onder discriminatie wordt verstaan: elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast.
- Levensbeschouwing wordt gedefinieerd als een - min of meer - samenhangend stelsel van waarden, normen en opvattingen die zin en richting geven aan het leven.
- Voor de begrippen werkgever, werknemer, cliënt, bestuur en andere begrippen die voor deze gedragscode van belang zijn, wordt uitgegaan van de definities in de CAO Kinderopvang.

Artikel 2: Doel en algemeen uitgangspunt

- a. Agressie, pestgedrag, seksuele intimidatie en discriminatie op grond van etniciteit/afkomst, huidskleur, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele geaardheid, burgerlijke staat en handicap worden door kinderopvang Tik Tak als vormen van ongewenst gedrag afgewezen.

Artikel 3: Status, reikwijdte en werking van de gedragscode

- a. De gedragscode geldt voor de directie medewerkers, stagiaires, vrijwilligers ouders/verzorger en externe partners.
- b. De werkgever draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode. In ieder geval ontvangen alle medewerkers, stagiaires en vrijwilligers een exemplaar.
- d. Sommige onderwerpen van de gedragscode kunnen zo nodig voor bepaalde situaties of werkonderdelen binnen kinderopvang Tik Tak nader uitgewerkt worden tot bijvoorbeeld een protocol.

Artikel 4: Arbeidsovereenkomst, werving en selectie

- a. Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van een arbeidsovereenkomst mag niet samenhangen met een in de wet verboden discriminatiegrond, leeftijd en handicap daarbij inbegrepen.
- b. In geval van reorganisatie of inkrimping worden bij de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt slechts objectieve criteria gehanteerd.
- c. Bij werving en selectie streeft kinderopvang Tik Tak naar een evenwichtig personeelsbestand waarbij rekening wordt gehouden met diversiteit, passend bij de functie, werkzaamheden en teamsamenstelling.
- d. Sollicitatiecommissies hebben een houding/handelswijze waaruit respect voor de kandidaat blijkt, wat betreft etniciteit/afkomst, geslacht, levensbeschouwing, leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode.
- e. Procedures die discriminatie tot gevolg kunnen hebben, worden hierop aangepast.

Artikel 5: Arbeidsomstandigheden en werkvloer

- a. De inrichting van kinderopvang Tik Tak voldoet aan wettelijke eisen daaromtrent.
- b. De omgang tussen de directie, management, medewerkers en ouders/verzorgers wordt bepaald door respect voor ieders etniciteit/afkomst, geslacht, levensbeschouwing en leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode.
- c. Discriminerende, seksistische of andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk, zijn niet toegestaan.
- d. Agressieve handelingen en/of uitingen zijn niet toegestaan.

Artikel 6: Omgang van medewerkers met deelnemers of cliënten, bejegening

- a. De medewerker laat zich bij contacten met kinderen en ouders/verzorgers leiden door gedragsregels zoals die gelden voor de beroepsgroep en door de eigen beroepscode.
- b. De medewerker accepteert geen agressieve gedragingen ouders/verzorgers, of medewerkers en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.
- c. De medewerker accepteert geen seksuele gedragingen van ouders/verzorgers of medewerkers en neemt zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen jegens hen.
- d. De medewerker accepteert geen discriminerend gedrag van ouders/verzorgers of medewerkers en werkt niet mee aan en of neemt zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.

Artikel 7: Werking naar ouders/verzorgers en bezoekers en derden

- a. De gedragscode wordt op een voor deelnemers, ouders/verzorgers en bezoekers zichtbare plaats gelegd. De vertrouwenspersoon kan rechtstreeks worden benaderd.
- b. Van 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
Duidelijk zal zijn dat derden niet zomaar 'iets kan worden opgelegd'. Toch heeft ook in dit geval de gedragscode haar functie, deze betekent immers een houvast voor de medewerkers hoe met deze situatie om te gaan en biedt de mogelijkheid tot ondersteuning door een vertrouwenspersoon.

Artikel 8: Toezicht gedragscode

- a. Met het toezicht op de naleving van deze gedragscode is de directeur belast.
- b. De Stichting Klachtencommissie is als vertrouwenspersoon aanspreekbaar.

Artikel 9: Klachten

- d. De directeur draagt zorg voor een behoorlijke klachtregistratie.
- e. Er wordt jaarlijks geanonimiseerd verslag uitgebracht door klachtencommissie bij de oudercommissie en personeelsvertegenwoordiger.

Artikel 10: Evaluatie

Zo vaak als nodig maar in ieder geval een keer per jaar wordt deze gedragscode geëvalueerd op inhoud en werking door management, directie en personeelsvertegenwoordiging. De rapportage aan de hand van deze evaluatie wordt opgenomen in het jaarverslag van de Chr. Kinderopvang Tik Tak B.V.