



www.ckonet.nl

Manifest

Christelijke Kinderopvang

**Beschrijving van de levensbeschouwelijke
en pedagogische uitgangspunten**

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Inleiding	03
Hoofdstuk 2	Basiskenmerken en specifieke kenmerken	04
	2.1 De identiteitsbron	04
	2.2 Het identiteitsproces	04
	2.3 Identiteit is integraal	05
	2.4 Identiteit en directie	05
	2.5 Identiteit en personeelsbeleid	05
	2.6 Identiteit en kwaliteitsbeleid	06
	2.7 Identiteit en materiële zaken	06
	2.8 Identiteit en relaties	06
Hoofdstuk 3	Tot slot	07

Hoofdstuk 1 Inleiding

Kinderopvang biedt christenen kansen om in deze steeds meer multiculturele samenleving de navolging van Christus op een heel praktische manier inhoud te geven. In dit manifest beschrijft de Christelijke Kinderopvang (CKO) de interne en externe identiteitskenmerken waarvan de organisatie wenst uit te gaan. CKO gaat daarbij uit van het grote belang van de geloofsopvoeding in de eerste levensjaren van kinderen

Ouders hebben de eerste verantwoordelijkheid bij de geloofsopvoeding. Vele ouders hebben die verantwoordelijkheid op zich genomen ook door middel van de doopbelofte. Vanuit die verantwoordelijkheid zullen zij bij de keus van school en kinderopvang willen kiezen voor onderwijs en vorming in het verlengde daarvan.

Naast deze intern gerichte kenmerken is er ook een extern kenmerk. De bijbel roept christenen op getuige te zijn van Gods liefde in de samenleving.

De beschrijving van de identiteitskenmerken in paragraaf II is geen opsomming van eisen die in de vorm van een keurslijf moeten worden nageleefd. Het is de basishouding van waaruit CKO haar werkzaamheden wil verrichten en in de praktijk wil brengen. Christelijk Kinderopvang moet daadwerkelijk blijken zodat het zijn naam verdient en het niet slechts een statutaire aangelegenheid is.

Afzonderlijke vestigingen van CKO kunnen zich spiegelen aan deze beschrijving en zo deze beschrijving gebruiken als toetssteen om hun identiteit te verdiepen en zich duidelijker naar buiten toe te profileren.

Zo biedt deze beschrijving tegelijk een gespreksbasis in de delen van de organisatie als uitgangspunt voor overleg om de kwaliteit te waarborgen.

Allereerst worden drie basiskkenmerken beschreven. Vervolgens zijn deze basiskkenmerken uitgewerkt in de kenmerkbeschrijving voor vijf verschillende beleidsterreinen.

Hoofdstuk 2 Basisenmerken en specifieke kenmerken

2.1 De identiteitsbron

De bijbel

Een eerste basisenmerk is dat de identiteit is gebaseerd op de bijbel en de daarvan uitgaande tradities. De blijde boodschap van het evangelie is de basis voor het gedrag en de communicatie, zowel intern, onderling tussen leiding en medewerkers als extern met de kinderen en hun ouders. Deze bron van inspiratie is terug te vinden in de formele grondslag van de rechtspersoon waarvan CKO uitgaat. Missie, visie en strategie van de organisatie is vervolgens daarvan een uitwerking.

Omgang

Meningen, opvattingen en houding zullen in overeenstemming zijn met deze grondslag. Dat moet zichtbaar zijn op de verschillende niveaus in de organisatie, bij het doen en laten, in het gesprek over waarden en normen, hoe met elkaar respectvol wordt omgegaan, bij de bejegening van relaties en cliënten, etc.

Kinderopvang

De kern van de CKO activiteiten is het opvangen van kinderen. Ouders zijn primair verantwoordelijk voor hun kinderen. Daarom zal in goed overleg met hen steeds worden gezien wat wel en niet passend is. De kinderopvang wil aansluiten bij de opvoeding thuis en bij de vorming op de scholen. In goed overleg met ouders en scholen zullen steeds de keuzen voor activiteiten en bezigheden in de opvang gemaakt worden, ook en juist daar waar het gaat om de levensbeschouwelijke dimensies.

Andersdenkenden

Hoewel de bijbel de enige grondslag is, is er tegelijk de erkenning dat de opvang te maken zal hebben met andersdenkenden, zowel binnen de bijbel als ook zij die daaraan geen boodschap hebben. Die 'ruimte' zal geboden worden en met de mening van andersdenkenden zal respectvol worden omgegaan. De grens zal echter zijn dat geen activiteiten en bezigheden zullen worden uitgevoerd die strijdig zijn met de bijbel.

2.2 Het identiteitsproces

Cyclisch

Een tweede basisenmerk van een christelijke organisatie is dat de identiteit een proces is dat een cyclische aanpak vereist. Identiteit is nooit een statisch gegeven. In verschillende tijden en op verschillende plaatsen vergt identiteit een verschillende kleur. Alleen zo is sprake van vitaliteit in de organisatie. Steeds zal het antwoord moeten worden gevonden op de vraag 'wie willen we zijn'. Om open te blijven staan voor de ontwikkelingen en de omgeving zal het gesprek en de communicatie over dit onderwerp gaande moeten blijven en open moeten zijn.

Agenda

Identiteit hoort periodiek structureel op de verschillende agenda's te staan in de organisatie. Reflectie op hoe het gaat en ging, beoordelen of dat goed en passend is en zien wat anders en of beter moet en hoe. De leiding faciliteert deze gesprekken en zorgt voor een comfortabele omgeving in letterlijke als ook in figuurlijke zin. Zo is het gesprek over identiteit ook een leerproces.

2.3 Identiteit is integraal

Beleid

Het derde basiskenmerk is dat identiteit integraal zichtbaar is in de organisatie. De levensbeschouwing is dus niet alleen ‘geparkeerd’ in het onderwijs en activiteiten die verband houden met godsdienst. Op de verschillende niveaus en bij alle activiteiten is identiteit dus een thema.

De directievoering is verantwoordelijk voor de identiteitskaders en voor de randvoorwaarden, leidinggevenden zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de afspraken en medewerkers handelen en spreken zoals afgesproken.

In gesprekken en nota’s over strategie, personeelsbeleid, kwaliteitsbeleid, het financiële beleid, huisvestingsbeleid, bij vieringen rond de christelijke feestdagen, de externe relaties, is identiteit in een of meer paragrafen beschreven en uitgewerkt.

Juist ook in gedrags- of omgangscodes is identiteit een thema.

2.4 Identiteit en directie

Authentiek

Bestuur en leiding zijn boegbeelden en tegelijk voorbeelden van de identiteit. Uit hun persoonlijke opstelling moet authenticiteit en inspiratie uitstralen als voorwaarde dat het in de gehele organisatie een bepalend thema is. Bestuur en directie zien er op toe dat hun eigen werkzaamheden voldoen aan en passen in de missie, visie en strategie van de organisatie.

Stijl

Uit de bijbelse grondslag volgt een stijl van leiding geven waarbij talenten van medewerkers voluit worden benut en ingezet. Maar ook dat bij tekorten medewerkers terzijde worden gestaan en begeleid. Zo is identiteit een dimensie van beoordelings- en functioneringsgesprekken.

Verantwoordelijk

Daar waar bestuur en directie verantwoordelijk zijn voor doelstelling en kaderstelling van het beleid van de organisatie, zullen zij identiteit hierin beschrijven en vormgeven

Zo sturen en beïnvloeden bestuur en directie de identiteit ook op de andere niveaus van de organisatie op adequate wijze.

2.5 Identiteit en personeelsbeleid

Werven, selectie en benoemen

Bij de werving, selectie, benoeming en beoordeling van medewerkers zal identiteit een criterium zijn. In advertenties zal het beschreven zijn, in het sollicitatiegesprek is het een onderwerp en bij de benoeming en begeleiding zal worden afgesproken wat hij of zij zal bijdragen aan de identiteitsdiscussies en hoe hij of zij hieraan concreet invulling zal gaan geven.

Daarbij is het vanzelfsprekend niet zo dat iedereen hetzelfde zal denken en op gelijke wijze is gemotiveerd bij te dragen aan dit onderwerp. Er zal sprake zijn van verscheidenheid in het personeelsbestand. Maar ten minste op sleutelposities in de organisatie zullen medewerkers in staat en gemotiveerd moeten zijn om hun actieve bijdrage te leveren.

In beoordelings- en functioneringsgesprekken zal vervolgens getoetst en navraag worden gedaan door de leidinggevende.

Scholing

De praktijk leert dat niet alle in theorie geschoolde kandidaten en aangestelde medewerkers in staat zullen zijn actief bij te dragen. Daarom is het voor zowel bestaande als nieuwe medewerkers erg belangrijk dat van tijd tot tijd scholing plaatsvindt op het gebied van identiteit. De oefening van het gesprek hierover blijkt nuttig, biedt veiligheid en geeft zelfvertrouwen. Jaarlijkse identiteitsstudies en vormingsprogramma's kunnen hier belangrijk aan bijdragen.

2.6 Identiteit en kwaliteitsbeleid

Kwaliteit van handelen is een belangrijke dimensie van identiteit. Sommigen spreken van identiteit = kwaliteit of kwaliteit = identiteit

Dat komt tot uitdrukking in de kwaliteitsbeschrijvingen van CKO

2.7 Identiteit en materiele zaken

Financiën

Hoewel het opstellen van jaarrekening en begroting niet inhoudelijk te maken heeft met identiteit, heeft het beleid terzake wel een verband met identiteit, namelijk gebaseerd op de stelling: identiteit kost geld! Er zal dus in elke begroting of deelbegroting een post 'identiteit' moeten voorkomen, waarmee de begrote identiteitsactiviteiten zijn gefinancierd.

Meer en meer maken organisaties gebruik van een professional op het gebied van identiteit. In dat geval zijn er dan formatieve begrotingsgevolgen. Maar ook de bij personeel genoemde studiedagen of vormingsdagen zullen een post op de begroting vragen.

Huisvesting

Vergelijkbaar met de financiën geldt voor huisvesting niet een directe relatie met de identiteit van de organisatie. Niettemin is het goed om bij de bestaande en zeker bij elke nieuwe huisvesting bewust na te gaan op welke wijze de identiteit verwerkt kan worden. Plekken waar gemeenschappelijke al of niet christelijke vieringen worden gehouden zijn ook voorbeelden waar huisvesting en identiteit elkaar raken

2.8 Identiteit en relaties

Als laatste schrijven wij in dit manifest kort over het specifieke kenmerk van de externe contacten en relaties. Hoewel CKO een commerciële doelstelling heeft en dus gericht is op het aangaan van relaties waarmee die doelstelling gerealiseerd zal worden, wordt daarnaast ook de identiteit een selectiecriteria bij het aangaan van duurzame samenwerking of relaties.

CKO richt zich expliciet op scholen voor christelijk en reformatorisch onderwijs, alsmede op kerken en overige levensbeschouwelijke organisaties. CKO wil voor de genoemde groepen scholen een aansluitende opvang bieden. CKO zal zijn diensten zo inrichten dat aan de specifieke vragen van alle genoemde organisaties kan worden voldaan.

Ook in de samenwerking met toeleverende scholen van medewerkers richt CKO zich op in het bijzonder christelijke ROC'en PABO's en gaat speciaal met deze instellingen samenwerkingsverbanden aan.

Hoofdstuk 3

Tot slot

Nieuw beleid

Zoals in de inleiding van dit manifest is geschreven is identiteit vitaal en in beweging, dynamisch en dus niet statisch. Dat betekent dat de streefrichting zoals beschreven in dit manifest op gezette tijden zal moeten worden getoetst op realiteit en toepasbaarheid. Uit deze beoordeling zal periodiek nieuw beleid voortvloeien. Werkende weg zullen vormen van good practice ontstaan die uitwisseling wenselijk maken.

Zodoende kan dit manifest blijvend een vitale en actuele functie vervullen in de organisatie van CKO.

Pedagogisch beleid

Het pedagogisch beleid is in een separaat document uitgewerkt.

Samenvatting statutaire grondslag

Grondslag en doelstelling: de vereniging stelt zich ten doel werkzaam te zijn in het belang van ouders en opvoeding van hun kinderen. De vereniging heeft een protestants christelijke signatuur en baseert zich daarbij op de bijbel die voor haar de basis is voor een positieve toekomstverwachting. Daar vanuit wil ze bijdragen aan de vorming van kinderen tot verantwoordelijke en gelukkige mensen, dienstbaar aan God en de medemens.

In het bijzonder is de vereniging werkzaam in het op (protestant) christelijke basis georganiseerde onderwijs en kinderopvang. Deze dienen de veelzijdige ontwikkeling van de aan ieder kind geschonken talenten. De vereniging wil daarbij initiatieven nemen en actief inspelen op ontwikkelingen in de opvoeding en het onderwijs. De vereniging gaat uit van het standpunt dat onderwijs deel uitmaakt van de opvoeding waarbij de ouders de primaire verantwoordelijkheid dragen en dat goede opvoeding en goed onderwijs wezenlijke onderdelen zijn van een goed functionerende samenleving.