

Groepsleid(st)er kinderopvang

Groepsleid(st)er kinderopvang

NIZW Beroepsontwikkeling

18 juli 2006

Judith van de Haterd
Gery Lammersen

© 2006 NIZW Beroepsontwikkeling

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op enige andere wijze zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Dit profiel is ontwikkeld door NIZW Beroepsontwikkeling in het kader van het project *Beroepenstructuur* in opdracht van het Platform Kwalificatiebeleid Zorg en Welzijn.

Auteurs

Judith van de Haterd
Gery Lammersen

Projectleiding

Paul Vlaar

Projectteam

Corrie van Dam
Ria Broeken
Ruth Oortgiesen
Marion van Hattum

Vastgesteld door het Platform Kwalificatiebeleid Zorg en Welzijn, Utrecht oktober 2005

Druk

Uitgave NIZW Beroepsontwikkeling

ISBN

NIZW Beroepsontwikkeling
Postbus 19152
3501 DD Utrecht
Telefoon (030) 230 63 81
Fax (030) 231 96 41
Website www.beroepenzorgenwelzijn.nl
E-mail info@beroepenzorgenwelzijn.nl

Deze publicatie is verkrijgbaar bij de boekhandel of te bestellen bij:

Adrepak
Postbus 45666
2504 BB Den Haag
Telefoon (070) 359 07 20
E-mail nizw@adrepak.nl

Of via de website www.nizw.nl/publicaties.

Inhoud

G2

Inleiding.....	5
1 Beroepenstructuur	7
1.1 Wat is een beroepenstructuur?	9
1.2 Competentieprofielen voor beroepsgroepen.....	9
1.3 Hoe zijn de competentieprofielen totstandgekomen?	9
1.4 Hoe zijn de competentieprofielen opgebouwd?	9
1.5 Wat zijn competenties?	11
1.6 Hoe ontwikkelen beroepskrachten hun competenties?	11
1.7 Hoe beschrijven wij competenties?	11
2 Beroepsbeschrijving groepsleid(st)er kinderopvang	12
3 Kerntaken groepsleid(st)er kinderopvang	15
3.1 Cliëntgebonden taken.....	15
3.2 Professiegebonden taken	19
3.3 Organisatiegebonden taken	19
4 Kernopgaven groepsleid(st)er kinderopvang	21
5 Competenties groepsleid(st)er kinderopvang	22
5.1 De kernkwaliteiten	22
5.2 Generieke competenties	24
5.3 Specifieke competenties	32
5.4 Competentiematrix	35
Bijlage 1	38
Competentiegebieden	39
Bijlage 2	44
Niveaus groepsleid(st)er kinderopvang	45

Inleiding

De groepsleid(st)er kinderopvang verzorgt de dagelijkse opvang en verzorging van kinderen in kinderdagverblijven en draagt bij aan hun ontwikkeling en opvoeding. Zij creëert een warme en veilige omgeving voor het kind en stimuleert spelenderwijs de cognitieve en sociale ontwikkeling. De groepsleid(st)er heeft dagelijks contact met de ouders en bouwt met hen een vertrouwensband op. In de kinderopvang verandert veel: de eigen verantwoordelijkheid van burgers wordt steeds groter, de samenleving wordt meer divers en we hebben te maken met een inkrimpende verzorgingsstaat. Met de komst van de nieuwe Wet basisvoorziening kinderopvang en een veranderende vraag van ouders krijgt de beroepskracht te maken met een andere taak. Ouders vragen om maatwerk, vragen meer aandacht voor de emotionele kant van hun kind en verlangen een dienstverlenende opstelling van werknemers. Dit alles dwingt de kinderopvang zich te bewegen naar een klantgerichte houding. De groepsleid(st)er moet voor de klanten meer dan haar best doen en moet de kinderopvang toegankelijk maken.

De samenleving ontwikkelt zich, beroepskrachten in zorg en welzijn ontwikkelen zich ook. Ontwikkelingen in de samenleving maken het noodzakelijk dat beroepskrachten in zorg en welzijn zich continu aanpassen aan de tijd, de doelgroep en de situatie. Een competentieprofiel kan voor de beroepskracht nieuwe inzichten opleveren over zijn eigen ontwikkeling, loopbaan of wensen en behoeften. Competenties geven een nieuwe kijk op het werk, leveren soms verbazing op en maken beroepskrachten vooral trots op hun werk.

Beroepskrachten in de sector zorg en welzijn werken in een zeer gedifferentieerd werkveld. Het voorliggende profiel geeft in de eerste plaats duidelijkheid over de kern van de werkzaamheden van de beroepsgroep, zowel voor de beroepskrachten zelf als voor vrijwilligers en andere professionals in de sector. Daarnaast kunnen cliënten, samenwerkingspartners en bedrijfsleven uit dit profiel aflezen welke kwaliteit zij mogen verwachten.

Dit profiel geeft een beschrijving van de volle breedte van de taken en competenties van professionals die uitvoering geven aan het werken als groepsleid(st)er kinderopvang. Er kan niet van beroepskrachten verwacht worden dat dit allemaal door één persoon gedaan wordt. In de praktijk is het vaak zo dat er meerdere beroepskrachten op verschillende niveaus uitvoering aan geven. Het profiel is dan de onderlegger voor maatwerk op de werkvloer.

Voor werknemers- en werkgeversorganisaties en het onderwijs kan dit profiel gebruikt worden voor functieomschrijvingen en het opzetten van hun onderwijscurriculum.

Duidelijk zal worden wat het werk van een groepsleid(st)er kinderopvang inhoudt en wat je er allemaal voor in huis moet hebben. Het competentieprofiel levert een bijdrage aan de professionalisering van de kinderopvang. Het profiel is bruikbaar voor het werven en selecteren van groepsleid(st)ers kinderopvang, en geeft inzicht in bij- en nascholingsbehoeften van beroepskrachten.

Een profiel kan alleen worden gemaakt in samenwerking met beroepskrachten zelf. Ook hebben wij deskundigen van landelijke organisaties kritisch naar dit profiel laten kijken. Het profiel is door de relevante sociale partners (werkgeversorganisaties en vakbonden) gelegitimeerd. Naast deskundigen op het gebied van de kinderopvang, hebben vertegenwoordigers van de sociale partners deel uitgemaakt van de projectraad.

Leeswijzer

Het competentieprofiel is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 1 biedt inzicht in de totstandkoming en de opbouw van de Beroepenstructuur zorg en welzijn 2005. Hoofdstuk 2 vormt de beroepsbeschrijving. De beroepsbeschrijving is een globale omschrijving van het beroep, waarin iets wordt verteld over de beroepscontext, het niveau van beroepsuitoefening en de rollen. In hoofdstuk 3 geven we de kerntaken. De kerntaken zijn sets van inhoudelijk samenhangende beroepsactiviteiten die door een belangrijk deel van de beroepskrachten in een bepaald beroep worden uitgeoefend en die kenmerkend zijn voor dat beroep. De kernopgaven komen terug in hoofdstuk 4. De beroepskracht moet bij de uitvoering van de kerntaken steeds allerlei afwegingen maken. Zij krijgt regelmatig te maken met dilemma's, keuzes, problemen, spanningsvelden en kansen waarvoor van hem een oplossing en een aanpak worden verwacht. Een belangrijk deel van het profiel wordt gevormd door de competenties die beschreven zijn in hoofdstuk 5. Als bijlagen zijn een uitgebreide beschrijving van de competentiegebieden (bijlage 1) en een schematisch overzicht van de niveaus van de groepsleid(st)er kinderopvang (bijlage 2) opgenomen.

Als wij hier 'competenties' schrijven, dan bedoelen wij 'beroepscompetenties'. De beroepskracht heeft competenties nodig om de kerntaken te kunnen uitvoeren en om daarbij met de kernopgaven om te gaan.

Voor de leesbaarheid hanteren we in dit profiel voor cliënten de mannelijke vorm. Waar 'hij', 'hem' of 'zijn' staat kan ook 'zij' of 'haar' gelezen worden. Het beroep 'groepsleid(st)er kinderopvang' wordt in literatuur en werkveld vrijwel altijd in de vrouwelijke vorm aangeduid, hoewel er ook mannen werkzaam zijn in dat vak. Wij volgen die traditie, en duiden de beroepskracht in dit profiel aan met de vrouwelijke vorm. Waar 'zij' of 'haar' staat kan ook 'hij', 'zijn', of 'hem' gelezen worden.

1 Beroepenstructuur

Profielen vormen de bouwstenen voor de herziening van de Beroepenstructuur zorg en welzijn 2005. NIZW Beroepsontwikkeling ontwikkelde de profielen van de volgende beroepsgroepen en varianten daarop:

- Sociaal-cultureel werker
- Maatschappelijk werker
- Ouderenadviseur
- Beroepskracht primair proces gehandicaptenzorg
- Woonbegeleider
- Activiteitenbegeleider
- Groepsleid(st)er kinderopvang
- Leidster peuterspeelzaalwerk
- Pedagogisch werker
- Helpende zorg en welzijn
- Sociaal raadsman / sociaal dienstverlener
- Beroepskracht Bureau Jeugdzorg
- Groepsleid(st)er buitenschoolse opvang

In figuur 1 is de 'plaats' van de groepsleid(st)er kinderopvang weergegeven in de beroepenstructuur. De beroepenstructuur – voor de branches welzijn en maatschappelijke dienstverlening, gehandicaptenzorg, kinderopvang en jeugdzorg – geeft de overeenkomsten en verschillen tussen de beroepsgroepen aan.

De beroepenstructuur verdeelt de branches in twee domeinen:

- sociaal-agogisch domein
Het eigene van het sociaal-agogisch werk is het methodisch en doelgericht begeleiden en beïnvloeden van een cliëntsysteem (individueel, een groep mensen, een organisatie of (een deel van) de samenleving met als doel het welzijn van het cliëntsysteem te bevorderen.
- domein verpleging en verzorging
Uit de beroepspraktijk van de verpleging en verzorging blijkt dat de beroepsgroepen in deze sector voor een belangrijk deel zijn opgeschoven van verplegende en verzorgende taken naar een combinatie van verpleging, verzorging én ondersteuning en begeleiding. Agogische competenties zijn en worden belangrijker, waarbij de verzorgende en verpleegkundige competenties niet uit beeld verdwijnen.

Deze twee domeinen overlappen elkaar in het gedeelde gebied maatschappelijke zorg.

In figuur 1 worden aan de hand van vijf levensgebieden de competenties van de groepsleid(st)er kinderopvang gepositioneerd. Uit het schema is bijvoorbeeld af te lezen dat kinderopvang en peuterspeelzaalwerk vooral gericht zijn op de primaire leefsituatie en dagelijkse levensverrichtingen.

Ook is aangegeven waar het beroep van de leidster groepsleid(st)er kinderopvang gepositioneerd is in de branche zorg en welzijn. Dit is weergegeven op de horizontale balk. Beroepen die meer aan de linkerkant staan, zijn vooral gericht op de vitale en dagelijkse levensverrichtingen en die aan de rechterkant richten zich op het functioneren in de sociale omgeving of in de samenleving. Het donkergrijze vlak geeft de generieke competenties weer en de ovals geven aan uit welke competentiegebieden de vakspecifieke competenties afkomstig zijn. Op de verticale balk is uitgezet of de beroepskracht met enkelvoudige vragen van cliënten, deelnemers of vrijwilligers te maken heeft of dat het gaat om meer complexe vragen. Naarmate de complexiteit toeneemt wordt er op een hoger niveau een beroep gedaan op de competenties van de beroepskracht.

Nota bene: Het betreft hier slechts een illustratie van de positionering van de beroepsgroep groepsleid(st)er kinderopvang. Voor een nauwkeuriger beschrijving van de niveaus van beroepsuitoefening verwijzen we naar de tabellen in bijlage 2 en naar de publicatie *Klaar voor de toekomst* uit deze reeks.

De vakspecifieke competenties zijn ingedeeld in zeven competentiegebieden:

C1 Competenties op het gebied van gezondheid en ziekte

C2 Competenties op het gebied van algemene dagelijkse levensverrichtingen

C3 Competenties op het gebied van opvang en opvoeden

C4 Competenties op het gebied van pedagogische hulpverlening

C5 Competenties op het gebied van informatie en advies

C6 Competenties op het gebied van psychosociale hulpverlening

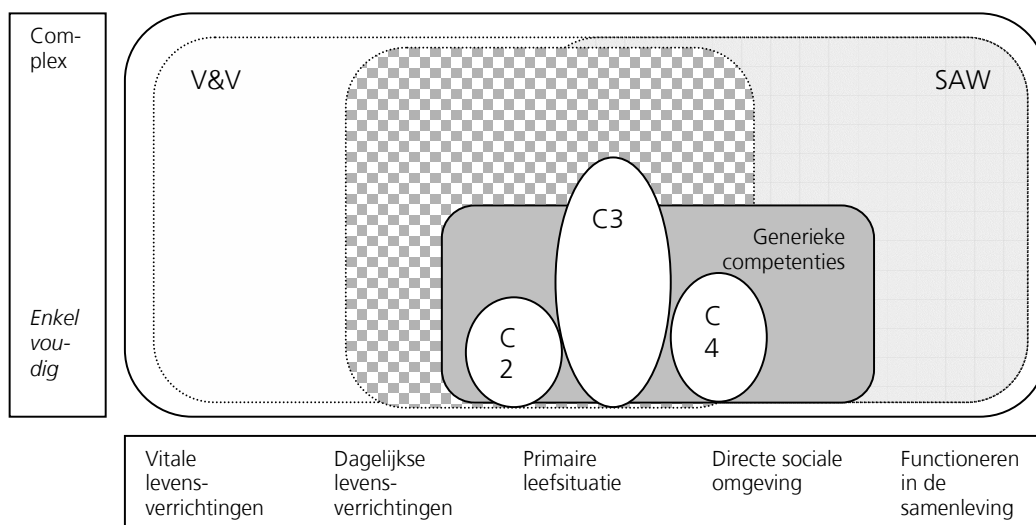
C7 Competenties op het gebied van ondersteunen van participatie en burgerschap

In bijlage 2 zijn deze competentiegebieden nader uitgewerkt.

Groepsleid(st)er kinderopvang

Core business	Context
Creëert een warme en veilige omgeving voor de dagelijkse opvang, ontwikkeling en verzorging van groepen kinderen en stimuleert spelenderwijs de cognitieve, motorische en sociale ontwikkeling van het kind. Ontwikkelt vertrouwensrelatie met ouders van het kind.	Richt zich op kinderen van 0 tot 12 jaar van ouders met opvangbehoefte.

Profiel



V&V Domein verpleging en verzorging

SAW Domein sociaal-agogisch werk

Competentiegebieden

C2 Competenties op het gebied van algemene dagelijkse levensverrichtingen

C3 Competenties op het gebied van opvang en opvoeden

C4 Competenties op het gebied van pedagogische hulpverlening

Figuur 1. Profiel groepsleid(st)er kinderopvang

1.1 Wat is een beroepenstructuur?

Een beroepenstructuur bevat een systematische ordening en beschrijving van met elkaar samenhangende beroepsgroepen, waarmee de vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties kunnen aangeven wat de opleidingsbehoefte is. Organisaties kunnen met behulp van de beroepenstructuur het personeels- en opleidingsbeleid versterken en de beroepskrachten zelf kunnen een beter inzicht krijgen in hun eigen beroepscompetenties en in die van beroepskrachten in verwante beroepen.

De Beroepenstructuur gehandicaptenzorg, kinderopvang, jeugdzorg en welzijn & maatschappelijke dienstverlening 2005 vormt de herziening van de eerdere beroepenstructuur voor de sector uit 1992. Hiervoor zijn eerst de meest voorkomende beroepsgroepen en beroepsvarianten uit het primaire proces van de zorg-, hulp- en dienstverlening uit de branches welzijn en maatschappelijke dienstverlening, kinderopvang, jeugdzorg, gehandicaptenzorg en geestelijke gezondheidszorg beschreven. In een later stadium zullen competentieprofielen worden toegevoegd van beroeps- en functievarianten en leidinggevende functies die een relatie hebben met het primaire proces. **Bovendien zijn eind december 2005 de profielen voor de branche verpleging en verzorging verschenen.**

1.2 Competentieprofielen voor beroepsgroepen

Een competentieprofiel kan gemaakt worden voor een individuele beroepskracht, voor een werkeenheid waarin de verschillende competenties over meerdere personen zijn gespreid, voor een hele organisatie of voor een beroepsgroep in zijn geheel. De door ons gemaakte profielen zijn gemaakt voor de betreffende beroepsgroep als geheel. Dat betekent dat niet elke individuele beroepskracht over alle competenties hoeft te beschikken. In veel gevallen is dat ondoenlijk. We gaan ervan uit dat de beroepsgroep voldoende toegerust moet zijn om doelgericht en doelmatig zijn maatschappelijke opdracht uit te voeren. Als het om grote organisaties of werkeenheden gaat, is er de mogelijkheid om onderling te differentiëren, terwijl in kleinschalige beroepspraktijken meer gevraagd wordt van de generieke inzet.

1.3 Hoe zijn de competentieprofielen totstandgekomen?

De profielen zijn totstandgekomen met behulp van de uitkomsten van de *Toekomstverkenning* door het Verwey-Jonker Instituut. Voor deze toekomstverkenning is onderzoek verricht naar ontwikkelingen in zorg en welzijn en de gevolgen daarvan voor de beroepsuitoefening. Het rapport bevat belangrijke maatschappelijke en beleidsontwikkelingen en veranderingen in de vragen en behoeften van burgers en cliënten die nu en in de nabije toekomst plaatsvinden.

Daarnaast vormden bestaande beroepsprofielen en functiebeschrijvingen, literatuuronderzoek, expertmeetings, interviews met beroepskrachten en de uitkomsten van de werkconferentie *Werk maken van je vak* van 30 september en 1 oktober 2004 belangrijke input voor de profielen.

1.4 Hoe zijn de competentieprofielen opgebouwd?

De competentieprofielen zijn volgens een strak stramien opgebouwd. Om uiteindelijk de beroepscompetenties van de betreffende beroepskracht te kunnen beschrijven, moeten we weten wat de kerntaken van de beroepskracht zijn en voor welke keuzes en dilemma's de beroepskracht bij de uitoefening daarvan komt te staan; de beroepspraktijk vormt het uitgangspunt. Het profiel van de medewerker gehandicaptenzorg is op andere wijze totstandgekomen en niet volledig volgens onderstaande beschrijving opgebouwd.

Beroepsbeschrijving

Het eerste onderdeel van de profielen vormt de beroepsbeschrijving. De beroepsbeschrijving is een globale omschrijving van het beroep, waarin iets wordt verteld over de beroepscontext, het niveau van beroepsuitoefening en de rollen.

De beroepscontext geeft een korte omschrijving van de context waarin het beroep wordt uitgeoefend; in welke branche en welk type organisatie werkt de beroepskracht? Met wie werkt de beroepskracht samen? Wat vormt de kern van de werkzaamheden?

Het niveau van beroepsuitoefening hangt af van vier factoren, namelijk complexiteit, transfer, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.

Complexiteit is de mate waarin beroepsactiviteiten gebaseerd zijn op toepassing van routines, standaarden of nieuwe procedures; de complexiteit geeft de moeilijkheidsgraad aan en wordt bepaald door de kenmerken van de cliënt, de omstandigheden en de handeling zelf.

Transfer is de mate waarin de beroepskracht zijn vermogen moet aanspreken om abstracte zaken te vertalen naar concrete en omgekeerd en om vermogens, opgedaan in de ene beroepscontext, in te zetten in een andere, soortgelijke beroepscontext.

Zelfstandigheid is de mate waarin de beroepskracht op eigen kracht initiatieven neemt, beslissingen neemt en taken verricht.

Verantwoordelijkheid is de mate waarin de beroepskracht aanspreekbaar is op de door hem uitgevoerde beroepsactiviteiten, op de gevolgen daarvan voor de cliënt en voor de beroepsactiviteiten van anderen.

Bij de rollen wordt aangegeven in welke rollen de beroepskracht zijn werk doet. Voorbeelden zijn een adviserende rol, een ondersteunende rol, een coördinerende rol of een bemiddelende rol.

Kerntaken

Als tweede onderdeel geven we de kerntaken. De kerntaken zijn sets van inhoudelijk samenhangende beroepsactiviteiten die door een belangrijk deel van de beroepskrachten in een bepaald beroep worden uitgeoefend en die kenmerkend zijn voor dat beroep. Ze geven de essentie aan van de taken die bij een bepaald beroep of een bepaalde functie horen. Per kerntaak beschrijven we wat de beroepskracht doet, hoe zij het doet, welke instrumenten en methoden zij gebruikt, op welk niveau de kerntaak wordt uitgevoerd, welke dilemma's en keuzes zij daarbij tegenkomt en wat het resultaat moet zijn. Om de kerntaken te kunnen uitoefenen, moet de beroepskracht over bepaalde competenties beschikken.

We onderscheiden cliëntgebonden kerntaken, organisatiegebonden kerntaken en professiegebonden kerntaken.

Cliëntgebonden kerntaken zijn kerntaken die direct te maken hebben met de zorg-, hulp- en/of dienstverlening aan de cliënt en waarbij er dus veelal contact met de cliënt bestaat.

Organisatiegebonden kerntaken zijn kerntaken die te maken hebben met het functioneren in de organisatie en het functioneren van de organisatie waar de beroepsbeoefenaar werkzaam is, zoals meedenken over beleid.

Professiegebonden kerntaken zijn kerntaken die te maken hebben met de ontwikkeling van de beroepsbeoefenaar in zijn beroep, zoals deskundigheidsbevordering, en met de ontwikkeling van het beroep.

Kernopgaven

Het derde onderdeel van het profiel bestaat uit de kernopgaven. De beroepskracht moet bij de uitvoering van de kerntaken steeds allerlei afwegingen maken. Zij krijgt regelmatig te maken met dilemma's, keuzes, problemen, spanningsvelden en kansen waarvoor van haar een oplossing en een aanpak worden verwacht.

Voorbeelden van kernopgaven zijn het omgaan met tegenstrijdige belangen van enerzijds de cliënt en anderzijds de familie van de cliënt of in hoeverre de beroepskracht de verzorging van een cliënt moet overnemen of de cliënt de handelingen zelf laat verrichten, wat meer tijd kan kosten. Het gaat vaker om het vinden van de juiste middenweg dan om het kiezen voor het een of het ander. Ook voor het omgaan met de kernopgaven heeft de beroepskracht bepaalde competenties nodig.

Competenties

Het vierde onderdeel van het competentieprofiel wordt gevormd door de competenties. Als wij hier competenties schrijven, dan bedoelen wij beroepscompetenties. Zoals gezegd heeft de beroepskracht competenties nodig om de kerntaken te kunnen uitvoeren en om daarbij met de kernopgaven om te gaan.

De competenties vormen een zeer belangrijk onderdeel van het competentieprofiel. Het beroepsonderwijs wordt ingericht op het kunnen verwerven van competenties door beginnende beroepskrachten, de instellingen kunnen hun maatschappelijke opdrachten vertalen in de competenties die de beroepskrachten met elkaar in huis moeten hebben en de beroepskrachten zelf kunnen door combinaties van werken en leren hun competenties verbreden en verdiepen. Werkveld, onderwijs en beroepskrachten spreken dezelfde taal door competenties te gebruiken als het instrument voor de beschrijving van wat beroepskrachten moeten kunnen. Meer over competenties na het vijfde onderdeel van het competentieprofiel, de competentiematrix.

Competentiematrix

De competentiematrix vormt het vijfde onderdeel van het profiel. In dit schema wordt aangegeven welke competenties horen bij welke kerntaken en welke kernopgaven.

1.5 Wat zijn competenties?

Een (beroeps)competentie is een geïntegreerd geheel van kennis, inzicht, vaardigheden, houding en persoonlijke eigenschappen waarmee op adequate wijze adequate resultaten kunnen worden behaald in een beroepscontext. De beroepskrachten hebben de competenties nodig om in voorkomende beroepscontexten op adequate, doelbewuste en gemotiveerde wijze proces- en resultaatgericht te handelen, dat wil zeggen passende procedures te kiezen en toe te passen om de juiste resultaten te bereiken.

Competenties zijn ontwikkelbaar en verwijzen naar individuele vermogens. Ze worden altijd binnen een context gezien; die context (de beroepssituatie) bepaalt wat adequaat is. Sommige competenties zijn uniek en nauw verbonden aan een specifieke context of smal werkingsgebied; andere beroepscompetenties hebben een breed werkingsgebied en hebben een hoge transferwaarde omdat ze in meerdere contexten bruikbaar of toepasbaar zijn.

1.6 Hoe ontwikkelen beroepskrachten hun competenties?

Competenties leer je niet uit een boekje. Ze zijn het resultaat van een proces, dat gevoed wordt door theoretische en vakinhoudelijke kennis, door persoonlijke talenten, potenties en werkstijl, door ervaring en door voortdurend te reflecteren op het beroepsmatig handelen en dit bij te stellen. De competentie krijgt gestalte in de interactie tussen de beroepskracht en de mensen met wie zij werkt en ontleent zijn waarde aan het resultaat. Dat betekent dat competenties zich als iets persoonlijks manifesteren. Dat kan ook niet anders in de sector zorg en welzijn, maar dat heeft meteen het gevaar in zich dat competenties niet bespreekbaar, ontwikkelbaar of veranderbaar zouden zijn. Om dat te voorkomen beschrijven wij de competenties op een dusdanige manier dat ze wel onderwerp van ontwikkeling en verandering kunnen zijn.

1.7 Hoe beschrijven wij competenties?

Bij iedere competentie beschrijven wij het bijbehorende proces en het resultaat. Het proces is een stapsgewijze beschrijving van alle beroepsactiviteiten (of bepaald gedrag) die tot een bepaald resultaat moeten leiden. Vervolgens beschrijven we dat resultaat.

De volgorde waarin we de competenties en ook de kerntaken beschrijven is die van de regulatieve cyclus voor professioneel handelen. Deze cyclus behandelt achtereenvolgens de contactlegging, vraagverkenning, analyse, ontwerp, uitvoering en evaluatie. In de praktijk wordt deze cyclus minder strak in deze volgorde doorlopen. Agogisch werk verloopt als een doelgericht zoekproces, waarin de werkwijze in dialoog met betrokkenen steeds wordt bijgesteld. Bij de planning en de reconstructie van het proces moeten alle elementen van de regulatieve cyclus transparant verantwoord kunnen worden. In deze profielen zijn competenties geclusterd in verschillende thema's:

- Contactueel en communicatief
- Vraag- en oplossingsgericht
- Doel- en resultaatgericht
- Ondernemend en innovatief
- Inzichtelijk en verantwoord
- Professioneel en kwaliteitsgericht.

Competentieprofielen kunnen op verschillende abstractieniveaus worden beschreven. In de door ons gehanteerde methode, kiezen we als uitgangspunt de herkenbaarheid door de beroepsgroep in combinatie met de toekomstgerichtheid. Tegelijk moeten de profielen ook voldoende houvast bieden voor beroepsopleidingen voor het inrichten van het onderwijs en voor de instellingen voor het uitvoeren van hun beleid.

2 Beroepsbeschrijving groepsleid(st)er kinderopvang

Bij kinderopvang gaat het om de dagelijkse opvang, ontwikkeling, opvoeding en verzorging van een groep kinderen in een kinderopvangcentrum. De groepsleid(st)er is erop gericht voor het kind een warme en veilige omgeving te creëren en zijn cognitieve, motorische en sociale ontwikkeling spelenderwijs te stimuleren. Daarnaast richt de groepsleid(st)er zich op het ontwikkelen van een vertrouwensrelatie met de ouders van het kind.

Context

In de Wet kinderopvang (1 januari 2005) is het begrip ‘verantwoorde kinderopvang’ weergegeven. Artikel 49 zegt: ‘Een houder van een kindercentrum biedt verantwoorde kinderopvang aan, waaronder wordt verstaan: opvang die bijdraagt aan een goede en gezonde ontwikkeling van het kind in een veilige en gezonde omgeving.’ Volgens de wet dient pedagogisch beleid van de ondernemer te leiden tot verantwoorde kinderopvang, dat wil zeggen kinderopvang waarbij sprake is van:

1. Het bieden van voldoende veiligheid
2. Het bieden van voldoende mogelijkheden om persoonlijke competentie te ontwikkelen
3. Het bieden van voldoende mogelijkheden om sociale competentie te ontwikkelen
4. Overdracht van normen en waarden

Dit zijn de doelen die professor Riksen-Walraven benoemde in haar oratie *Tijd voor kwaliteit in de kinderopvang*.

Een groepsleid(st)er kinderopvang is werkzaam bij een organisatie voor kinderopvang en/of buitenschoolse opvang. Zij treedt op als vertegenwoordiger van de organisatie. De groepsleid(st)er werkt voor een groep kinderen samen met andere groepsleid(st)ers, groepshulpen en/of stagiaires. Voorheen kwamen in de kinderopvang veel groepshulpen voor. Dit waren boventallige functies op het laagste niveau (ID-banen). Doordat de toegevoegde functies zijn afgeschaft, verdwijnt de groepshulp.

De groepsleid(st)er heeft en onderhoudt contact met de ouders. Haar werkzaamheden verschillen per leeftijdsgroep. De oudere kinderen vragen bijvoorbeeld weinig tot geen verzorging. Bij deze groep is de aandacht gericht op het organiseren van activiteiten die aansluiten bij de leeftijd en interesses van de kinderen.

Grotendeels heeft de groepsleid(st)er buitenschoolse opvang dezelfde taken en competenties als de groepsleid(st)er in de kinderopvang, maar zij heeft ook specifieke taken en competenties voor het werken in de buitenschoolse opvang. Deze zijn niet in dit profiel opgenomen, maar in een apart profiel voor de groepsleid(st)er buitenschoolse opvang. In de buitenschoolse opvang werken ook activiteitenbegeleiders en sociaal-cultureel werkers als groepsleider. De activiteitenbegeleider en sociaal-cultureel werker zijn in aparte competentieprofielen beschreven.

Door de invoering van de Wet kinderopvang gaan organisaties voor kinderopvang steeds marktgericht werken. Als gevolg hiervan zullen leidsters zich meer op economische aspecten van het werk gaan richten, zonder de pedagogische kwaliteit uit het oog te verliezen.

CAO

Functieomschrijving

De groepsleid(st)er is onder verantwoordelijkheid van het hoofd uitsluitend, of in hoofdzaak, belast met de dagelijkse verzorging en opvoeding van een groep kinderen, waarvan de leeftijd kan variëren vanaf 0 jaar tot en met het einde van de basisschoolleeftijd. Taken:

- begeleidt de kinderen;
- draagt zorg voor een goed contact met ouders/verzorgers en informeert bij hen naar specifieke aandachtspunten en bijzonderheden;
- houdt de ontwikkeling van de kinderen bij en rapporteert hierover aan het (adjunct-)hoofd;
- levert een bijdrage aan de integrale beoordeling van het kind en stelt desgevraagd een observatierapport op;
- woont werkbesprekingen en teambijeenkomsten bij;
- is bij aanwezigheid van stagiaires in de groep belast met de dagelijkse begeleiding;
- draagt de dagelijkse zorg voor de door de groep gebruikte ruimtes en de inventaris alsmede verricht lichte huishoudelijke werkzaamheden.

Niveau van beroepsuitoefening

Complexiteit en transfer

Het werk van de groepsleid(st)er is van laag tot gemiddeld complex tot hoog complex van aard. De kinderen kunnen hun wensen zelf vaak niet goed verbaal kenbaar maken en de groepsleid(st)er moet daarom goed non-verbale signalen op kunnen pikken. Daarnaast moet veel informatie van de ouders komen. Zij moet regelmatig inspelen op veranderingen in de ontwikkeling of in het gedrag van de kinderen en moet inschatten in hoeverre de werkwijze nog geschikt is. De leidster zal geregeld met onverwachte situaties te maken krijgen, en zal dan moeten improviseren. Bij een voorval in de groep of in het contact met een individueel kind moet zij zelf een passende aanpak bedenken.

Een belangrijk onderdeel van het werk van de groepsleid(st)er is het leggen van verbanden tussen verschillende gebeurtenissen. Zij moet een koppeling maken tussen haar eigen handelen en de gevolgen daarvan voor de kinderen of de ouders. Het is belangrijk dat zij zich een mening kan vormen over het werk en deze mening kan beargumenteren.

De groepsleid(st)er signaleert problemen en kansen met betrekking tot kinderen, doet voorstellen en onderneemt stappen. Zij maakt hierbij gebruik van observatielijsten. Ze kaart aan wanneer de inzet van andere disciplines vereist is. De groepsleid(st)er moet kennis hebben van de algemene ontwikkeling van kinderen op verschillende ontwikkelingsgebieden en van de symptomen van de meest voorkomende ziekten.

Een belangrijke factor bij het bepalen van de complexiteit van de functie is de complexiteit van de doelgroep. De doelgroep varieert in complexiteit. De groepsleid(st)er vangt over het algemeen kinderen op zonder handicaps, met standaard opgroei- of opvoedingsvragen. Wanneer er echter sprake is van specifieke problematiek bij de kinderen is de doelgroep hoog complex. Het kan gaan om kinderen met een chronische ziekte of handicap, taal- of ontwikkelingsachterstanden, gedrags-, opgroei- of opvoedingsproblemen. De groepsleid(st)er zal bij specifieke problematiek van kinderen extra tijd en aandacht moeten investeren. Ook zal zij gesprekken voeren met de ouders over de problematiek van hun kind. Deze gesprekken vragen veel van de competenties van de leidster. De wijze waarop zij omgaat met de problematiek van de kinderen en de hoeveelheid kinderen met specifieke problematiek binnen de groep, bepalen mede de mate van complexiteit van haar functie. Wanneer er sprake is van specifieke problematiek zal zij aanvullende kennis nodig hebben van de omgang met chronische ziekten, handicaps, taal- of ontwikkelingsachterstanden, gedrags-, opgroei- of opvoedingsproblemen

Zelfstandigheid

De groepsleid(st)er werkt altijd samen met een collega en over het algemeen is de leidinggevende aanwezig op de locatie en direct beschikbaar voor overleg en instructies. Gezamenlijk delen de groepsleid(st)ers zelf hun werkzaamheden in en stellen daarbinnen prioriteiten. De groepsleid(st)er neemt zelfstandig beslissingen als de overwegingen die zij hierbij moet maken overzichtelijk zijn en de mogelijke gevolgen duidelijk. Als de overwegingen complex zijn en de mogelijke gevolgen onduidelijk, overlegt zij met de leidinggevende.

Verantwoordelijkheid

De groepsleid(st)er is verantwoordelijk voor een schriftelijk plan van aanpak voor de omgang met een individueel kind, maar het komt in overleg met collega's en/of de leidinggevende tot stand. Zij is over het algemeen samen met anderen verantwoordelijk voor de gang van zaken op de groep, het evalueren van de dienstverlening en het bedenken en vormgeven van (vernieuwingen in) het beleid binnen het team. Zij moet haar werkzaamheden afstemmen op het handelen van collega's. Af en toe zal zij haar handelen afstemmen op het handelen van collega's uit andere disciplines, maar dit behoort niet expliciet tot haar takenpakket.

De organisatorische context is van invloed op de verantwoordelijkheid van de groepsleid(st)er. Afhankelijk van de mate waarin taken naar haar gedelegeerd worden, is zij verantwoordelijk voor coördinerende en beleids- en beheersmatige taken.

In vogelvlucht

Kinderopvang is het in georganiseerd verband tegen vergoeding verzorgen en opvoeden van kinderen in de leeftijd van 0 tot en met 12 jaar door anderen dan de eigen ouders, pleeg- of stiefouders op uren dat deze zelf hiervoor wegens werk of studie niet beschikbaar zijn. Groepsleid(st)ers werken in de volgende voorzieningsoorten: kinderdagverblijven (KDV) voor 0- tot en met 3-jarigen en buitenschoolse opvang (BSO) voor 4- tot en met 12-jarigen.

Kinderdagverblijf

Een kinderdagverblijf biedt een of meer dagen per week in groepsverband opvang aan kinderen van zes weken tot vier jaar. Ter wille van de continuïteit geldt wel vaak een limiet voor het aantal bezoekdagdelen, bijvoorbeeld minimaal vier dagdelen. De groeps grootte hangt af van de leeftijd van de kinderen. Elke groep heeft twee vaste leidsters.

Behalve spelen zijn eten, slapen en de verzorging belangrijke onderdelen van de dag. Kinderdagverblijven bieden vaak meerdere vormen van kinderopvang aan: naast heledagopvang, ook halvedagopvang, bedrijfsgerichte opvang en/of buitenschoolse opvang.

Functie zijn: spelen; dagelijkse opvang en verzorging; begeleiding en opvoeding, zowel individueel als in groepsverband; ontwikkeling volgen en stimuleren; een (periodiek) contact met ouders initiëren en onderhouden. Daarnaast worden er soms functies genoemd als: signalering en preventie van ontwikkelingsstoornissen; integratie van bijzondere categorieën kinderen (allochtonen, gehandicapten, vluchtelingenkinderen); ontwikkelingskansen van kinderen (met achterstanden) vergroten; opvoedingsondersteuning aan ouders.

Buitenschoolse opvang (BSO)

Buitenschoolse opvang (BSO) is een voorziening voor kinderopvang die is bestemd voor schoolgaande kinderen van 4 tot 12 jaar. De opvang geschiedt vóór schooltijd, na schooltijd, eventueel tussen de middag, op de vrije woensdagmiddag en tijdens schoolvakanties. BSO kan plaatsvinden binnen een kindercentrum, in een aparte buitenschoolse opvangvoorziening, in een buurthuis of school en via gastouderbureaus. Twee belangrijke kenmerken van BSO zijn:

- De opvang vindt plaats in de vrije tijd van kinderen. Kinderen kunnen hun vrije tijd in principe naar eigen inzicht besteden en kiezen zelf wat ze willen doen. Op de woensdagmiddag en tijdens schoolvakanties worden er wel activiteiten en uitstapjes georganiseerd.
- De opvang vindt plaats op tijden dat andere kinderen naar huis gaan en vervangt dus de thuissituatie. Daarom wil de BSO zo veel mogelijk een huiselijke sfeer creëren.

Functies: spelen; dagelijkse opvang en verzorging; begeleiding en opvoeding zowel individueel als in groepsverband; ontwikkeling volgen en stimuleren; een (periodiek) contact met ouders initiëren en onderhouden. Daarnaast worden soms functies genoemd als: signalering en preventie van ontwikkelingsstoornissen; integratie van bijzondere categorieën kinderen (allochtonen, gehandicapten, vluchtelingenkinderen); ontwikkelingskansen vergroten van kinderen (met achterstanden); opvoedingsondersteuning aan ouders.

Rollen

De groepsleid(st)er vervult de volgende uitvoerende rollen:

- signalerende rol
- analyserende rol
- verzorgende rol
- stimulerende rol
- begeleidende rol
- ondersteunende rol
- adviserende rol
- toezichhoudende rol
- bemiddelende rol
- ondernemende rol
- voorwaardenscheppende rol.

3 Kerntaken groepsleid(st)er kinderopvang

3.1 Cliëntgebonden taken

3A De situatie van het kind en de omgeving in kaart brengen

De groepsleid(st)er leert van alle kinderen in de groep de aard, het ontwikkelingsniveau, de (voedings)gewoontes en de interesses kennen. Gedurende de dag observeert zij het gedrag van de individuele kinderen en houdt zij de interactie tussen de kinderen in de gaten. Zij houdt bij of er zaken zijn die extra aandacht vragen (bijvoorbeeld geboorte broertje/zusje of zindelijk worden). Daarnaast signaleert zij symptomen van de meest voorkomende ziekten.

Proces

De groepsleid(st)er brengt de situatie in kaart door een intakegesprek en intensief contact met de ouders, het kind en collega's. Daarnaast verzamelt ze doorlopend informatie door de kinderen te observeren en met hen te praten. Ze geeft betekenis aan wat ze ziet, maar probeert zo objectief mogelijk te kijken naar wat er feitelijk gebeurt. Zij let op dat ze de kinderen niet te snel in een hokje indeelt. Bij een vermoeden van afwijkend gedrag of op aanvraag gebruikt ze een observatiesystematiek en legt de gegevens vast. Ze analyseert of het groepsprogramma aansluit bij de interesses van het kind en signaleert of het kind zich prettig voelt in de groep. Wanneer zij op basis van haar observaties het vermoeden heeft dat bepaald gedrag afwijkt van de gemiddelde ontwikkeling voor kinderen van die leeftijdscategorie, of dat het kind niet goed gedijt in de opvang, bespreekt zij dit met collega's en/of leidinggevende. Wanneer zij het vermoeden delen, gaat zij het gesprek aan met de ouders en vraagt of zij het probleem herkennen. De groepsleid(st)er hanteert hierbij richtlijnen van de organisatie.

Bij kinderen met specifieke problematiek betreft zij zonodig informatie van intermediairen (alleen wanneer ouders hier toestemming voor hebben gegeven) bij het verzamelen van aanvullende gegevens over het individuele kind en pleegt zonodig overleg met relevante instellingen c.q. hulpverleners. Het kan gaan om kinderen met een chronische ziekte of handicap, taal- of ontwikkelingsachterstanden, gedrags-, opgroei- of opvoedingsproblemen. Zij werkt samen met andere organisaties en stemt het aanbod van de kinderopvang af op basis van de doelen van de extra begeleiding (b.v. bij een kind met het syndroom van Down). Daarnaast analyseert ze de voor het kind relevante sociale systemen op mogelijkheden om deze te betrekken in het aanbod van de kinderopvang. Ze kent de grenzen van de eigen deskundigheid. In uitzonderlijke gevallen kan een vertrouwensarts ingeschakeld worden.

Keuzes en dilemma's

- Objectief kijken versus subjectief invullen
- Beoordelen of het gedrag wel of niet afwijkend is
- Bepalen hoe aan ouders te vertellen wat er is geobserveerd
- Tijd vrijmaken om te observeren
- Ouders die niet inzien dat het gedrag van hun kind afwijkt
- Beoordelen wel of niet de hulp van de leidinggevende of collega's in te roepen

3B Dagindeling maken en de begeleiding plannen

De groepsleid(st)er stelt samen met haar collega de dagindeling voor de groep op. Zij plant in overleg met collega's van andere groepen speciale activiteiten, bijvoorbeeld rond Sinterklaas en moederdag. Daarnaast bedenkt zij een plan van aanpak voor de begeleiding van een individueel kind, van de groep en van problemen in de interactie tussen kinderen.

Proces

De groepsleid(st)er stelt de dagindeling op aan de hand van de standaarddagindeling en informatie over bijzonderheden zoals de komst van een nieuw kind in de groep. Op grond van de in kaart gebrachte situatie kiest zij activiteiten die aansluiten bij de ontwikkeling en interesses van de kinderen. Ze past de mate van structuur die gegeven wordt aan de leeftijd en de aard van de kinderen aan, en heeft respect voor de autonomie van de kinderen. De leidster zorgt voor afwisseling in de activiteiten en zoekt bij het aanbieden van activiteiten naar samenwerking met collega's van andere groepen en met andere organisaties. Ze schat in of kinderen behoefte hebben aan een aangeboden activiteit, of dat zij zelfstandig willen spelen. Afhankelijk van de leeftijd en behoefte laat zij het bedenken van activiteiten steeds meer aan de kinderen zelf over. Bij het verdelen van kinderen over verschillende activiteiten houdt ze rekening met de interactie tussen de verschillende kinderen.

Ze werkt binnen het pedagogisch beleidsplan van de organisatie. De dagindeling wordt afgestemd met collega's maar wordt meestal niet schriftelijk vastgelegd. Bij bijzonderheden overlegt ze met collega's, leidinggevende en de ouders over de totstandkoming van het plan van aanpak voor de omgang met een individueel kind. Bij afwijkend gedrag onderzoekt ze op basis van de observaties wat de mogelijke oorzaken zijn en hoe het beste met het kind kan worden omgegaan.

Keuzes en dilemma's

- Individueel belang van een kind versus groepsbelang
- Belang van het kind versus belang van de ouders
- Belang van het kind versus belang van de leidster
- Strakke structuur versus flexibel dagprogramma
- Ouders zijn het niet altijd eens met het voorgestelde plan van aanpak

3C Kinderen verzorgen

De groepsleid(st)er draagt zorg voor de lichamelijke verzorging van de kinderen en stimuleert hen om zelf voor hun lichamelijke verzorging te zorgen. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om hulp bij eten en drinken, hulp bij het naar bed gaan, verschonen of hulp bij toiletbezoek, het verzorgen van persoonlijke hygiëne en het toedienen van medicijnen.

Proces

De groepsleid(st)er stimuleert de kinderen om zich zo veel mogelijk zelf te verzorgen. Als het niet anders kan, neemt zij de verzorging over. Ze houdt rekening met wensen en behoeften van individuele kinderen. Bij de verzorging handelt ze volgens de richtlijnen van de organisatie, past ze ergonomische en milieuriichtlijnen toe en draagt ze zorg voor de veiligheid van de kinderen. Ze noteert voor de ouders verzorgingsgegevens over het kind (bijvoorbeeld hoeveel hij eet en slaapt). Tijdens de verzorging signaleert ze symptomen van de meest voorkomende ziekten. Binnen randvoorwaardelijke kaders geeft zij geneesmiddelen aan de kinderen.

Keuzes en dilemma's

- Wensen ouders versus mogelijkheden van de groep
- Opvattingen ouders versus opvattingen groepsleid(st)ers (bijvoorbeeld over frequentie van slaaptijden of voeding)
- Beoordelen of kind wel of niet moet worden opgehaald wegens ziekte
- Verzorgen of samen doen
- Luier om of ongelukje accepteren
- Standpunt bepalen jegens ouders die hun kind onverzorgd afleveren

3D Kinderen begeleiden

Bij begeleiden oefen je invloed uit op het functioneren van het kind. De groepsleid(st)er begeleidt kinderen zowel in groepsverband als individueel. De begeleiding is gericht op het stimuleren van de individuele ontwikkeling van de kinderen, het opvoeden van kinderen, de onderlinge interactie van de kinderen en soms op het leren omgaan met een handicap of gedragsproblemen. De groepsleid(st)er begeleidt door te communiceren, te steunen, te stimuleren en door activiteiten aan te bieden. Ze zorgt voor een goede sfeer, uitdaging en geborgenheid in de omgeving. Ze legt materiaal klaar voor activiteiten en past eventueel de inrichting van de ruimte aan. Zij bewaakt de veiligheid en gezondheid van de kinderen bij het gebruik van de ruimten.

Proces

De groepsleid(st)er begeleidt volgens het pedagogisch beleidsplan en volgens de afspraken die met ouders en collega's zijn gemaakt over de aanpak. Zij hanteert methodieken voor het begeleiden van kinderen. Vaak vindt de begeleiding spelenderwijs plaats tijdens de uitvoering van andere taken. De leidster past de begeleiding aan de aard, ontwikkeling en situatie van het kind aan, en houdt rekening met bijzondere levensgebeurtenissen of zaken die extra aandacht vragen (zoals zindelijk worden). De begeleiding van de groepsleid(st)er is volgend, zij sluit aan bij de kinderen. Op basis van het effect van de begeleiding op de kinderen en reflectie met collega's, stelt zij de begeleiding voortdurend bij. Bij onverwachte gebeurtenissen stelt ze de planning van activiteiten bij (bijvoorbeeld wanneer een collega ziek is of bij slecht weer). Ze signaleert of het pedagogisch beleidsplan in de praktijk voldoet. Als zij van het beleid af wil wijken, bespreekt zij dit met haar leidinggevende.

Keuzes en dilemma's

- Oppassen of opvoeden
- Ouders vinden dat het kind iets moet doen, terwijl het kind daar nog niet aan toe is
- Begeleiden versus verzorgen
- Verschil in achtergrond en opvattingen van collega's
- Individueel belang van een kind versus groepsbelang
- Ingrijpen of loslaten (bijvoorbeeld bij ruzie van kinderen onderling)
- Verschil tussen begeleiding thuis en op de groep (thuis mag bijvoorbeeld meer)
- Omgaan met kinderen die andere kinderen pesten of discrimineren

3E Zorg dragen voor de huishoudelijke werkzaamheden en de ruimte

De groepsleid(st)er verricht huishoudelijke werkzaamheden zoals de tafels schoonmaken, of zorgt ervoor dat iemand anders dat doet. Zij toetst de inrichting en de materialen op geschiktheid voor de gebruiksdoelen en op veiligheid en milieuriichtlijnen.

Proces

De groepsleid(st)er controleert regelmatig of de ruimtes en het materiaal waar de kinderen mee werken veilig en schoon zijn. Wanneer dat nodig is onderneemt zij actie. Ze denkt vooruit en zorgt dat bijvoorbeeld de was en het eten op tijd klaar zijn. Ze zorgt ervoor dat de omgeving gestructureerd is ingericht en uitdaging biedt.

Keuzes en dilemma's

- De tijd die huishoudelijke werkzaamheden vragen versus de gewenste aandacht voor de ontwikkeling van de kinderen
- Groepshulp die andere opvattingen heeft over het huishoudelijke werk

3F Afstemmen met ouders en hen informeren

De groepsleid(st)er informeert ouders over de activiteiten van hun kind in de kinderopvang en de wijze waarop het kind de verschillende activiteiten verricht. Zij verzorgt informatiebijeenkomsten voor ouders en gaat zonodig op huisbezoek. Zij geeft vorm aan ouderparticipatie op zowel collectief als individueel niveau.

Ze geeft aan wanneer ze bijzonderheden signaleert in de ontwikkeling van het kind en/of zaken waarover ze zich zorgen maakt. Bij de ouders informeert ze naar de wijze waarop het kind zich gedraagt in de thuissituatie en welke activiteiten het kind zelfstandig kan. De groepsleid(st)er stemt af met de ouders om consequent met het kind om te kunnen gaan (zoveel mogelijk op één lijn zitten). Zij beantwoordt vragen van ouders over de ontwikkeling en/of opvoeding van hun kind. Zij informeert ouders over de stappen die gezet kunnen worden bij een gesignaleerde ontwikkelingsachterstand of gedragsproblemen van hun kind. Indien gewenst geeft de groepsleid(st)er aanwijzingen voor de opvoeding van het kind. De leidster stimuleert ouders activiteiten thuis uit te voeren ten gunste van de ontwikkeling van het kind en geeft advies aan ouders om thuis spelactiviteiten met het kind te doen.

Informeert ouders over werkwijze en aanbod van andere instellingen, zoals basisscholen, bureaus voor opvoedingsvoorlichting, enz.

Proces

- Wisselt, tijdens het halen en brengen van de kinderen door de ouders, informatie uit met de ouders van het kind. Zij vertelt aan ouders hoe de dag is verlopen
- Overlegt met de ouders om de aanpak thuis en binnen het kinderdagverblijf zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen
- Overlegt met de ouders wat het kind thuis al zelf doet. Zij adviseert ouders als zij vragen hebben over de verzorging, ontwikkeling of opvoeding van hun kind
- Zoekt een geschikt moment wanneer zij eventuele knelpunten aan de orde wil stellen
- Neemt, tijdens het uitwisselen van informatie, de ouders serieus. De groepsleid(st)er gaat in op de vragen die ouders hebben en neemt hiervoor de tijd
- Geeft ouders informatie door het noemen van voorbeelden en onderbouwt haar informatie met argumenten

Keuzes en dilemma's

- Ouders graag informeren over de ontwikkeling van hun kind en ouders die daarvoor niet open staan
- Ouders informatie geven en voorkomen dat ouders zich onnodig zorgen maken
- Verschillen van mening tussen ouders en de groepsleid(st)er over de wijze waarop met het kind kan worden omgegaan / over de opvoeding van kinderen

3G Reflecteren en evalueren

De groepsleid(st)er reflecteert op haar eigen denken en handelen. Zij wisselt informatie uit over kinderen en werkzaamheden met collega's en ouders. Zij evalueert met collega's en de leidinggevende hoe de groep als geheel functioneert (groepssamenstelling per dagdeel bijvoorbeeld), hoe individuele kinderen functioneren en hoe de samenwerking met samenwerkingspartners (bijvoorbeeld scholen) verloopt.

Proces

- Neemt even afstand om stil te staan bij haar eigen denken en handelen
- Vraagt zich af waarom zij bepaalde handelingen heeft gedaan en hoe zij dit heeft aangepakt
- Evalueert tussen de bedrijven door met collega's en ouders aan het eind van de dag of na afloop van een activiteit. De ouders wordt verteld hoe het gegaan is die dag en bijzonderheden worden gemeld
- Overlegt met collega's wat er gedaan wordt en hoe het gedaan wordt. De groepsleid(st)er motiveert waarom ze iets op een bepaalde wijze doet
- Plant vaak aparte evaluatiegesprekken met ouders enerzijds en de collega's en de leidinggevende anderzijds
- Evalueert op grond van haar observaties. Voor oudergesprekken zijn standaardvragen beschikbaar. Op basis van die lijst ontwikkelt de groepsleid(st)er een eigen stijl
- Past, naar aanleiding van de evaluatie, de werkwijze aan
- Overziet wat de gevolgen zijn van haar handelen voor de kinderen en collega's en stelt op basis daarvan haar handelen steeds bij

Keuzes en dilemma's

- Wie is de klant, het kind of de ouder (resultaatgericht versus kindgericht)?
- Tijd nemen voor evaluatie en reflectie
- Ouders die met haast willen vertrekken versus vertellen wat er is gebeurd
- Ouders die zich niet aan afspraken houden

3.2 Professiegebonden taken

3H Deskundigheid bevorderen en het beroep profileren

De groepsleid(st)er houdt, met medewerking van haar leidinggevende, haar deskundigheid op peil zodat zij haar werk zo goed mogelijk kan uitvoeren. De groepsleid(st)er signaleert leemtes in haar deskundigheid. De werkgever creëert voorwaarden voor deskundigheidsbevordering. In gesprekken met de leidinggevende kan dit naar voren komen. De groepsleid(st)er ontwikkelt opvattingen over haar werk, taken en houding en draagt deze uit.

Proces

- Volgt bij- en nascholing en neemt deel aan intervisiebijeenkomsten
- Leest vakliteratuur en neemt deel aan conferenties
- Vraagt en geeft feedback aan collega's
- Houdt ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving bij
- Participeert in netwerken van belangen- en beroepsverenigingen
- Denkt actief mee in werkgroepen
- Vertelt over het vak van groepsleid(st)er aan externen

Keuzes en dilemma's

- Tijd vrij maken voor verdere ontwikkeling in het werk en aandacht vragen voor de professie versus de tijd en aandacht die de kinderen en de ouders vragen
- Naar zichzelf willen kijken, willen leren, elkaar feedback geven en elkaar aanspreken

3.3 Organisatiegebonden taken

3I Samenwerken en afstemmen met collega's en beroepskrachten uit andere disciplines

De groepsleid(st)er communiceert helder met collega's en andere disciplines waardoor de groepsleid(st)er anderen meeneemt in haar beslissingen. Iedereen is zo veel mogelijk op de hoogte van elkaars werkzaamheden. Bij kinderen met specifieke problematiek onderhoudt zij op operationeel niveau contacten met organisaties en disciplines waar het kind relevante contacten mee heeft in het kader van preventie en integraal jeugdbeleid.

Proces

- Maakt duidelijk wat anderen van haar kunnen verwachten en wat zij van anderen verwacht
- Participeert in het werkoverleg en stelt zich daarin actief op. Dit varieert van het meedenken over tot het innemen van standpunten en deze verhelderen en beargumenteren. Daarmee geeft de groepsleid(st)er vorm aan een gezamenlijke verantwoordelijkheid ten behoeve van een zo goed mogelijk functionerende groep. Ze betreft hierbij, indien nodig, ook andere disciplines
- Signaleert organisatorische knelpunten en lost deze zelf op of kaart ze binnen de organisatie aan
- Participeert in de overdracht van gegevens naar betrokken organisaties wanneer een kind meer hulp of ondersteuning nodig heeft
- Participeert in de overdracht van gegevens over de ontwikkeling van het individuele kind richting het basisonderwijs.
- Zorgt voor een goede afstemming van aanpak en werkwijzen met relevante samenwerkingspartners op operationeel niveau

Keuzes en dilemma's

- De afweging om taken alleen uit te voeren of taken samen met collega's / vrijwilligers op te pakken
- Waar ligt de verantwoordelijkheid van de groepsleid(st)er en waar niet?
- Staat voor de keuze op te komen voor de eigen belangen en de belangen van het team of een of meerdere teamleden
- Tijd vrij weten te maken voor de meer organisatiegebonden werkzaamheden naast het uitvoerend werk

3J De kwaliteit van het werk beheren en ontwikkelen

De groepsleid(st)er geeft een zodanige invulling aan haar uitvoerende taken, dat kwaliteit gewaarborgd wordt. Ze levert een bijdrage aan het beheer van de organisatie.

Proces

De leidster inventariseert en signaleert gewenste veranderingen in de dienstverlening en signaleert behoeften aan nieuwe activiteiten. Zij werkt mee aan de verbetering van de kwaliteitszorg. Ze blijft het kwaliteitssysteem zorgvuldig toepassen en reflecteert daarnaast op het handelen tijdens uitvoering van de protocollen. Zodoende blijft zij alert op de kwaliteit van het proces en het resultaat van het handelen. De leidster leidt stagiaires op en begeleidt hen, en zorgt voor het inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers.

Ze draagt zorg voor het beheer van de voorraad van levensmiddelen en huishoudelijke artikelen en voor de leefruimten.

Ze beheert het budget voor huishoudelijke materialen en spel- en knutselmateriaal, draagt zorg voor een goede inrichting en zorgt voor voldoende en veelzijdig spel- en ontwikkelingsmateriaal.

Ze draagt zorg voor onderhoud van de speel- en buitenruimte.

Ze houdt de wachtlijst bij en plaatst kinderen volgens de afspraken die op instellingsniveau zijn gemaakt. Daarnaast verzorgt ze de administratie, zoals het bijhouden van een presentielijst en de gegevens van de kinderen.

Keuzes en dilemma's

Naast de uitvoerende werkzaamheden tijd vrijmaken voor de meer organisatiegebonden werkzaamheden / kwaliteitsontwikkeling

3K Bijdragen aan beleidsontwikkeling

De leidster draagt vanuit haar vakkennis en praktijkervaring bij aan de beleidsvorming van haar organisatie.

Proces

De leidster draagt actief bij aan beleidsvoorbereiding en beleidsontwikkeling van de organisatie in werkgroepen. Haar bijdrage is erop gericht het beleid om te zetten in uitvoerbare doelen en zichtbare resultaten. Zij betreft ouders bij het beleid van de organisatie. Zij heeft een rol in de borging van het beleid en evalueert het beleid. Zij draagt het beleid uit.

Keuzes en dilemma's

- Consistentie in de verantwoording van het beleid naar verschillende groepen
- Eigen visie versus het beleid van de organisatie
- Tijd vrij weten te maken voor beleidsontwikkeling versus het uitvoerend werk

4 Kernopgaven groepsleid(st)er kinderopvang

4A Aandacht voor de zelfstandigheid van de kinderen en de bescherming (veiligheid) die zij hun moet bieden

De groepsleid(st)er stimuleert de kinderen om zo veel mogelijk activiteiten zelfstandig uit te voeren. Dit houdt in dat ze de kinderen ook blootstelt aan risico's. Dit biedt voor het kind immers kansen om te leren. De groepsleid(st)er zal echter in moeten kunnen schatten wat een kind wel kan en wat niet, welk risico kan worden genomen en welk risico te groot is (voor het kind en voor anderen).

4B Tegemoetkomen aan belang van individueel kind en belang van de groep

De groepsleid(st)er zal zo veel mogelijke tegemoet willen komen aan de wensen van een individueel kind. Er zitten echter altijd meer kinderen in de groep. Dit betekent dat zij haar tijd en energie moet verdelen. Het kan voorkomen dat de wensen van een individueel kind niet overeenkomen met de wensen van andere kinderen. De groepsleid(st)er zoekt dan creatief naar mogelijkheden om aan ieders wensen te voldoen. Lukt dat niet, dan legt zij duidelijk uit waarom iets niet kan.

4C Tegemoetkomen aan de wensen van ouders binnen de mogelijkheden van de organisatie

Het komt voor dat ouders wensen hebben waar de groepsleid(st)er niet aan kan voldoen vanwege de regels van de organisatie, de groepsgrootte of de financiële mogelijkheden. Als ouders zelf veel betalen voor de opvang kan dit een complicerende factor zijn. De groepsleid(st)er leeft zich in de situatie van de ouders in. Zij legt duidelijk uit wat wel en wat niet kan in de organisatie en waarom dat zo is. In gevallen van ongedurigheid en/of geïrriteerdheid van de ouders, blijft de groepsleid(st)er professioneel en rustig en stelt zij zich op een overtuigende manier op.

4D Openstaan voor normen en waarden van ouders of collega's, ook als die in strijd zijn met eigen opvattingen

De omgangsvormen, waarden en normen van ouders, collega's en de organisatie kunnen afwijken van die van de groepsleid(st)er. Dit kan betrekking hebben op de omgang met de kinderen of op de manier waarop er met de groepsleid(st)er wordt omgegaan. De groepsleid(st)er geeft helder en overtuigend argumenten voor haar manier van werken maar staat ook open voor de argumenten van de ouders of collega's. Zij spreekt collega's en ouders op een rustige, niet veroordelende manier aan op hun gedrag, als dat volgens haar indruist tegen algemeen aanvaarde normen. Ze geeft aan wat de gevolgen van hun gedrag voor haar of de kinderen zijn.

4E Beeld van de ouders van de ontwikkeling en het gedrag van hun kind versus het beeld van de groepsleid(st)er BSO

Het komt voor dat de ouders een ander beeld hebben van de ontwikkeling en het gedrag van hun kind dan de groepsleid(st)er. De groepsleid(st)er bouwt een relatie op met de ouders waarin zij naar elkaars observaties luisteren, elkaar advies geven en gezamenlijk tot een beeld komen van de ontwikkeling en het gedrag van het kind.

In ernstige gevallen kan er een situatie ontstaan die samen met de leidinggevende, pedagoog en ouders besproken wordt en er toe leidt dat er bijvoorbeeld contact is over het kind met het zorgadviesteam of dat er een vertrouwensarts wordt ingeschakeld.

4F Hoeveelheid werkzaamheden goed plannen in de beschikbare tijd

De groepsleid(st)er staat voor de opgave in alle werkzaamheden die op haar afkomen, zowel geplande als ongeplande, steeds prioriteiten te stellen. Het is belangrijk om tijd vrij te blijven maken om de kinderen te observeren en begeleiden en hen te stimuleren om zo veel mogelijk zelf te doen (ook al kost dat meer tijd). De groepsleid(st)er houdt zicht op de verschillende processen in de groep en weegt op basis van de beschikbare informatie op dat moment af wat prioriteit moet hebben. Zij is in staat snel te schakelen tussen de verschillende werkzaamheden.

4G Ouders open en eerlijk vertellen over negatieve gebeurtenissen

Er gaat wel eens iets mis tijdens de opvang. Een kind valt bijvoorbeeld hard of wordt gebeten door een ander kind. De groepsleid(st)er vindt het vaak moeilijk om aan de ouders te vertellen wat er gebeurd is. Toch is het belangrijk dat zij het open en eerlijk vertelt en aangeeft hoe ze met het incident is omgegaan.

5 Competenties groepsleid(st)er kinderopvang

5.1 De kernkwaliteiten

Werken in de verplegende, verzorgende en sociaal-agogische beroepsgroepen betekent direct werken met cliënten, cliëntsystemen, cliëntgroepen en samenlevingsverbanden, waarbij de persoon van de beroepskracht een belangrijke rol speelt bij het aangaan van een professionele relatie en bij het bereiken van de gewenste resultaten. De beroepskracht heeft het vermogen om individuen, groepen en samenlevingsverbanden in hun waarde te laten en de ambitie om ieder tot zijn recht te laten komen. De beroepskracht gaat uit van een positief mensbeeld, gelooft in de beïnvloedbaarheid van personen, groepen en samenlevingsverbanden met als doel de kwaliteit van leven te verbeteren. Dit soort kwaliteiten zijn te benoemen in kernkwaliteiten.

D.D. Ofman beschrijft kernkwaliteiten als volgt:

Kernkwaliteiten zijn eigenschappen die tot het wezen (de kern) van een persoon behoren; ze doordringen de hele mens en stellen al diens meer of minder in het oog springende eigenschappen in een bepaald licht. De kernkwaliteit 'kleurt' een mens; het is de specifieke sterkte waar we bij hem of haar direct aan denken. Voorbeelden van kernkwaliteiten zijn bijvoorbeeld daadkracht, zorgzaamheid, zorgvuldigheid, moed, ontvankelijkheid, ordelijkheid, invoelingsvermogen, flexibiliteit, enzovoorts. Kernkwaliteiten zijn uitingen van het Zelf waar bezieling uit voortkomt. Kernkwaliteiten zijn niet in de eerste plaats eigenschappen, maar eerder mogelijkheden waarop men zich kan afstemmen. (....) Een kernkwaliteit is te herkennen aan iemands bijzondere kwaliteit, waarover hijzelf zegt: 'Dat kan toch iedereen.' Dat kan niet iedereen en als je de achterliggende kernkwaliteit weg zou halen, zou je de ander zelfs niet eens meer herkennen. Dat komt doordat die ene kernkwaliteit alle andere, minder uitgesproken kwaliteiten doordringt. Een kernkwaliteit is dan ook altijd potentieel aanwezig. Je kunt een kernkwaliteit niet naar believen aan- of uitzetten, je kunt hem wel verborgen houden. Het onderscheid tussen kwaliteiten en vaardigheden zit vooral in het feit dat kwaliteiten van binnenuit komen en vaardigheden van buitenaf aangeleerd zijn. Vaardigheden zijn dus aan te leren, kwaliteiten kun je ontwikkelen. Hoe duidelijker het beeld dat we van onze kernkwaliteiten hebben, des te bewuster kunnen we die laten doorstralen in het werk. (Ofman 1994)

Wij hebben de volgende vijf kernkwaliteiten voor een verantwoorde beroepsuitoefening in zorg en welzijn geformuleerd:

- A1 De betrokken beroepskracht
- A2 De empathische beroepskracht
- A3 De assertieve beroepskracht
- A4 De representatieve beroepskracht
- A5 De integere beroepskracht

A1 De betrokken beroepskracht

De beroepskracht doet zijn werk vanuit een maatschappelijk engagement, dat uiteenloopt van 'met mensen werken' tot aan het 'willen bijdragen aan een betere samenleving'. Deze betrokkenheid vertaalt zich in een visie op de samenleving. In die visie hebben mensen recht op een goede kwaliteit van leven, ook als ze een handicap hebben, gezondheidsproblemen kennen, in een achterstandssituatie verkeren of zelf geen richting weten te geven aan het leven. De beroepskracht is tevens betrokken bij zijn organisatie, de mensen voor wie hij werkt, bij zijn beroepsgroep en de branche als geheel. Bij de betrokkenheid past tegelijk een professionele distantie. Er is een zekere afstand nodig tussen beroepskracht en cliënt of cliëntgroepen om de professionele meerwaarde te behouden. De beroepskracht moet beschermd worden tegen overmatige inzet en kunnen accepteren dat gewenste veranderingen niet of uiterst moeizaam totstandkomen.

A2 De empathische beroepskracht

De beroepskracht kan zich inleven in de situatie van zijn cliënten en is in staat hun kwaliteiten, talenten en potenties te zien en te waarderen. Hij benadert hen met respect. Hij kan schakelen tussen verschillende culturen, leefstijlen, generaties en maatschappelijke lagen en weet met hen op de juiste manier te communiceren. Vooral in de multiculturele samenleving is empathie een belangrijk kenmerk voor de beroepskracht. Van de kant van de cliënten wint hij gemakkelijk sympathie en vertrouwen en hij weet dit vast te houden, ook in meer problematische situaties. Tegelijk blijft de beroepskracht zichzelf en behoudt hij zijn rol als beroepskracht. Hij waakt ervoor zich met zijn cliënten te identificeren en zich aan hun leefstijl aan te passen. Naar derden kiest de beroepskracht een professioneel partijdige opstelling ten gunste van zijn cliënten.

Niveaus

De beroepskracht:

- a. heeft inlevingsvermogen in bezoekers en deelnemers;
- b. heeft inlevingsvermogen in divers samengestelde cliëntenpopulatie;
- c. heeft inlevingsvermogen in cliëntenpopulatie en betrokken systemen;
- d. heeft inlevingsvermogen als in c en vertaling naar beleidsmakers.

A3 De assertieve beroepskracht

De beroepskracht heeft een goede antenne voor uitgesproken, onuitgesproken en non-verbale signalen, voor lichaamstaal en indirect gedrag van zijn cliënten en weet op de juiste wijze hierop te reageren. Hij heeft een goed gevoel voor verhoudingen en zijn eigen positie hierin. Hij kan snel inschatten welke culturele normen en waarden cliënten belangrijk vinden, gaat hier respectvol mee om en stelt grenzen. Hij kan nee zeggen wanneer verwachtingen van cliënten niet overeenkomen met zijn opdracht, indruisen tegen zijn vakkennis of het beleid van zijn organisatie. Hij zorgt ervoor dat hij met respect behandeld wordt door de cliënt. Hij staat voor zijn keuzes en adviezen en kan deze verdedigen ten overstaan van betrokkenen.

De beroepskracht heeft tevens een goed gevoel voor verhoudingen met leidinggevend en collega's en komt voor zichzelf op. De assertieve beroepskracht heeft een neus voor onderhuidse conflicten en weet effectief om te gaan met rivaliserende en conflicterende partijen. Hij heeft het juiste inschattingsvermogen om zijn eigen normen en waarden te bewaken en grenzen te stellen aan wat wel en niet te tolereren is.

Niveaus

De beroepskracht:

- a. bewaakt eigen taken;
- b. bewaakt eigen taken en stelt grenzen;
- c. stelt grenzen en draagt alternatieven aan;
- d. onderhandelt over eisen van opdrachtgevers, cliëntgroepen en andere organisaties.

A4 De representatieve beroepskracht

De beroepskracht heeft een positieve en professionele uitstraling naar cliënten, collega's en beroepskrachten van andere organisaties. Hij vertegenwoordigt zijn werkeenheden en organisatie naar buiten en weet zich als persoon met een eigen beroepsidentiteit en ethiek te presenteren. Hij weet zich te profileren ten opzichte van beroepskrachten van andere organisaties en weet om te gaan met verschil in (bedrijfs)culturen. Hij staat voor zijn vak, is naar vakgenoten en binnen de organisatie kritisch waar het gaat om het behouden van beroepsnormen en standaarden voor kwaliteit. Hij behoudt zijn persoonlijke eigenheid en weet zijn gedrag een plaats te geven in de cultuur van de organisatie.

Niveaus

De beroepskracht:

- a. is gastheer;
- b. vertegenwoordigt werkeenheden;
- c. profileert zichzelf en vertegenwoordigt zijn organisatie;
- d. is representant van eigen organisatie en samenwerkende partners.

A5 De integere beroepskracht

Clënten kunnen zich veilig voelen bij de beroepskracht en weten dat persoonlijke informatie in vertrouwde handen is. De beroepskracht hanteert de algemeen geldende ethische normen in zijn werk en houdt zich aan zijn beroepscode. De beroepskracht is betrouwbaar in het nakomen van afspraken, gaat zorgvuldig om met informatie van cliënten, de organisatie en derden en kan zich hierover verantwoorden. In samenwerking met andere disciplines weet de beroepskracht zijn eigen beroepscode te bewaken en geeft hij niet zonder toestemming van de cliënt informatie door aan anderen. Als integere beroepskracht is hij in staat om het gesprek aan te gaan over normen en waarden. Hij kan grenzen stellen aan uitingen en gedrag van cliënten of cliëntgroepen wanneer deze kwetsend zijn voor individuen of groepen of in strijd zijn met geldende normen en waarden en wetgeving.

Niveaus

De beroepskracht:

- biedt vertrouwen aan cliënt en cliëntgroepen;
- hanteert beroepscode en algemene ethische normen;
- gaat in gesprek over normen en waarden;
- initieert maatschappelijk debat.

Voor alle beroepskrachten weggelegd?

De vijf hiervoor beschreven kernkwaliteiten moeten in potentie in de persoon van de beroepskracht aanwezig zijn om verder ontwikkeld te kunnen worden. *Aankomende beroepskrachten* moeten dus een zeker talent hebben voor het werk. In de loop van de opleiding zal zichtbaar moeten worden of de aankomende beroepskracht over de gevraagde kernkwaliteiten beschikt. Als dat niet het geval is, moet sterk overwogen worden of hij wel voor het juiste beroep heeft gekozen.

Het beoordelen van kernkwaliteiten is altijd een kwetsbaar punt. Dat neemt niet weg dat het wel onderwerp van gesprek zou moeten zijn tussen opleiding en aankomende beroepskracht. Assessment, zelfreflectie, supervisie en intervisie zijn instrumenten die ingezet kunnen worden om de kernkwaliteiten in beeld te brengen en verder te ontwikkelen.

Beginnende beroepskrachten moeten beschikken over de kernkwaliteiten, maar kunnen ze in de praktijk nog verder tot wasdom brengen.

Een vakvolwassen beroepskracht in zorg en welzijn moet beschikken over de vijf beschreven kernkwaliteiten en deze in meerdere competenties tot uiting kunnen laten komen.

Beroepskrachten op een lager niveau moeten in hun eigen context deze kernkwaliteiten toepassen en kunnen met begeleiding de transfer naar andere situaties maken.

De vijf kernkwaliteiten van de beroepskracht kunnen niet los van de generieke en specifieke competenties worden ontwikkeld. Ze zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en in de door ons opgestelde competentieprofielen komen deze vijf kernkwaliteiten dan ook geïntegreerd en zichtbaar terug. De vijf kernkwaliteiten van de beroepskracht kunnen niet los van de generieke en specifieke competenties worden ontwikkeld. Ze zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en in de door ons opgestelde competentieprofielen komen deze vijf kernkwaliteiten dan ook geïntegreerd en zichtbaar terug.

5.2 Generieke competenties

Generieke competenties zijn die competenties die in meer of mindere mate in elk(e) beroep of functie binnen zorg en welzijn noodzakelijk zijn en niet direct verbonden zijn aan een bepaald beroep of beroepsdomein.

De generieke competenties zijn ondergebracht in zes thema's:

- Contactueel en communicatief
- Vraag- en oplossingsgericht
- Doel- en resultaatgericht
- Ondernemend en innovatief
- Inzichtelijk en verantwoord
- Professioneel en kwaliteitsgericht

Bij de volgende onderdelen geven we eerst de algemene omschrijving van de generieke competentie in het betreffende thema. Daarna beschrijven we de competenties van de groepsleid(st)er kinderopvang die daar onder vallen.

Contactueel en communicatief

De beroepskracht is in staat om op een actieve en toegankelijke wijze contact te leggen, te hebben en te onderhouden met de (potentiële) cliënt in de sector zorg en welzijn, zijn omgeving en andere betrokken organisaties of disciplines, zodat zij weten wie de beroepskracht is, wat zij van hem kunnen verwachten en waarvoor zij een beroep op hem kunnen doen.

5A Legt contact

De groepsleid(st)er is in staat om het kind en de ouders met belangstelling te ontvangen en een juist beeld van de organisatie te schetsen waardoor ouders een betrouwbaar beeld hebben van de kinderopvang en de kinderen zich thuis voelen.

Proces

De groepsleid(st)er kinderopvang:

- ontvangt ouders en kind met een open houding zonder vooroordelen;
- informeert bij ouders naar de vragen/wensen die zij hebben op het gebied van ontwikkelingsstimulering;
- geeft aan op welke wijze de organisatie kan voldoen aan de vragen/wensen van de ouders en komt met voorbeelden;
- toont interesse en heeft belangstelling voor het kind en de situatie van de ouders, luistert naar hun inbreng en sluit hierop aan;
- laat haar wijze van communiceren en haar taalgebruik aansluiten op het begripsniveau van het kind en de ouders;
- heeft achtergrondkennis over gewoonten van en kan omgaan met kinderen en ouders uit verschillende culturen;
- is zich bewust van haar eigen waarden en normen en staat open voor de waarden en normen van anderen;
- houdt zich aan afspraken;
- handelt uit het oogpunt van gelijkwaardigheid en toont respect.

Resultaat

- Ouders weten welke dienstverlening geboden wordt in de kinderopvang.
- Ouders hebben een helder beeld van de wijze waarop de organisatie kan voldoen aan hun vragen/wensen voor de ontwikkelingsstimulering van hun kind.
- Ouders voelen zich serieus genomen en hebben vertrouwen in het handelen van de groepsleid(st)er.
- Het kind voelt zich op zijn gemak bij de groepsleid(st)er en komt met zijn vragen en verhalen bij haar.

5B Onderhoudt contact met ouders en creëert betrokkenheid

De groepsleid(st)er is in staat om regelmatig op een toegankelijke wijze contact te onderhouden met de ouders waardoor zij gedurende de opvang op de hoogte zijn van het wel en wee en de ontwikkeling van hun kind.

Proces

De groepsleid(st)er kinderopvang:

- kiest een geschikt moment voor het geven van informatie;
- brengt informatie helder onder woorden en is in staat informatie schriftelijk correct weer te geven;
- checkt of de gegeven informatie voor ouders helder is en geeft een nadere toelichting wanneer dat nodig is;
- informeert regelmatig bij ouders naar de interesses van het kind, de activiteiten die het kind thuis zelfstandig verricht, het gedrag van het kind in de thuissituatie en eventuele bijzonderheden;
- wisselt met ouders informatie uit over de wijze waarop het kind het beste benaderd kan worden en probeert hierover in gesprek met de ouders op één lijn te komen;
- geeft op grond van haar kennis en ervaring ouders specifieke informatie over de ontwikkeling en specifieke problematiek van hun kind;
- leeft zich in in ouders die om moeten leren gaan met ontwikkelingsachterstanden of specifieke problematiek van hun kind;
- verwoordt negatieve boodschappen over het kind helder;

- luistert naar reacties op negatieve boodschappen en reageert op een wijze dat het contact zo min mogelijk verstoord wordt; verwijst (indien nodig) ouders naar specialisten op het gebied van opvoedingsondersteuning of naar organisaties die ondersteuning kunnen bieden bij een ontwikkelingsachterstand of afwijkend gedrag van het kind;
- geeft mondeling of schriftelijk een kort verslag van de dag waarop het kind aanwezig is en meldt eventuele bijzonderheden;
- informeert ouders over (specifieke) activiteiten die gepland staan;
- motiveert ouders en maakt hen enthousiast om een bijdrage te leveren aan de activiteiten die gepland staan;
- biedt gevarieerde activiteiten aan zodat ouders activiteiten kunnen kiezen die aansluiten bij hun interesses;
- geeft mondeling of schriftelijk een kort verslag van de dag waarop het kind aanwezig is op de opvang en meldt eventuele bijzonderheden.

Resultaat

- Ouders ontvangen informatie en adviezen over de ontwikkeling en opvoeding van hun kind wanneer zij daarom vragen of wanneer dit in het belang is van het kind.
- Ouders weten wat zich heeft voorgedaan gedurende de (dagelijkse) opvang van hun kind.
- De benadering van het kind thuis en in de opvang is met de ouders besproken.
- Ouders weten op welke wijze zij kunnen participeren in de kinderopvang.

5C Onderhoudt externe contacten

De groepsleid(st)er is in staat om op operationeel niveau contact te onderhouden met medewerkers van externe organisaties zodat (meervoudige) vraagstukken rondom kinderen met specifieke problematiek in hun onderliggende samenhang en met de inzet van professionals uit meerdere organisaties aangepakt worden.

Proces

- heeft kennis van de sociale en maatschappelijke kaart
- legt (gemakkelijk) contact met functionarissen van andere organisaties
- zorgt voor een inhoudelijke en organisatorische legitimatie voor de contacten die zij onderhoudt
- legt uit wat kinderopvang is, welke visie de organisatie heeft en op welke bijdrage de organisatie kan worden aangesproken
- wisselt informatie en kennis uit op operationeel niveau
- heeft gevoel voor bestuurlijke verhoudingen
- houdt zich aan afspraken
- onderhoudt opgebouwde contacten zorgvuldig.

Resultaat

De aanpak van meervoudige vraagstukken rondom de kinderen wordt goed afgestemd met relevante personen en organisaties

Vraag- en oplossingsgericht

De beroepskracht is in staat om in dialoog met de cliënt de situatie en de vraag van de cliënt in beeld te brengen. Hij is in staat te zoeken naar oplossingen die rekening houden met de vraag, de mogelijkheden en de beperkingen van de cliënt, het vermogen van de beroepskracht zelf, de doelen en de afgesproken taakstelling van de organisatie, zodat de cliënt hulp, ondersteuning en begeleiding ontvangt die tegemoetkomt aan zijn wensen en verwachtingen en die tevens voldoet aan de professionele grenzen van de beroepskracht. De beroepskracht is tevens in staat om de vraag van de opdrachtgever of financier in balans te brengen met de vragen en mogelijkheden van cliënten en cliëntgroepen. Hij overbrugt de kloof tussen beleidsvragen en directe vragen uit zijn werkgebied en weet de spanning hiertussen om te zetten in constructieve oplossingen.

5D Richt zich op de vraag en de behoefte

De groepsleid(st)er is in staat om nauwlettend te observeren en te signaleren en gericht door te vragen waardoor de vragen, wensen en behoeften van het individuele kind, de groep kinderen en de ouders helder worden.

Proces

De groepsleid(st)er kinderopvang:

- is alert en kijkt voortdurend naar de groep kinderen en het individuele kind;
- legt haar oor te luisteren;
- stapt af op situaties of geluiden in de groep die ze niet vertrouwt;
- pikt signalen op van het kind en de ouders over de ontwikkeling en het welbevinden van het kind en/of over de thuissituatie van het kind; volgt het kind en kijkt waar de belangstelling van het kind naar uitgaat;
- luistert naar ouder en kind en neemt hiervoor de tijd;
- stelt gerichte vragen en vraagt door;
- kijkt objectief naar wat er feitelijk gebeurt;
- volgt niet star de activiteitenplanning maar past flexibel de activiteiten aan op basis van de behoeften van het moment;
- constateert op basis van haar observaties dat bepaald gedrag afwijkt van de gemiddelde ontwikkeling van een kind;
- vormt zich vanuit haar ontwikkelingspsychologische en pedagogische kennis een beeld van eventuele ontwikkelingsachterstanden en specifieke problematiek van het kind;
- houdt (indien nodig voor gedegen observatie) systematisch bij wat het kind doet;
- deelt haar observaties met collega's;
- legt haar observaties schriftelijk zorgvuldig vast;
- legt de verschillende informatiebronnen naast elkaar en bepaalt de behoefte aan ondersteuning;
- maakt gebruik van haar pedagogische kennis.

Resultaat

- Voor de groepsleid(st)er is helder waar vragen, wensen en behoeftes liggen van het individuele kind of de groep kinderen.
- Voor de groepsleid(st)er is helder welke vragen, wensen en verwachtingen ouders hebben.

Doel- en resultaatgericht

De beroepskracht is in staat om met creatief gebruik van de beschikbare menskracht en middelen, binnen de doelen van de organisatie of opdrachtgever, in dialoog met de cliënt, zijn omgeving en andere betrokken organisaties of disciplines, procesmatig en planmatig toe te werken naar een voor de cliënt doeltreffend resultaat. Cliënt en/of opdrachtgever krijgen zicht op mogelijke oplossingen en weten gedurende het proces waar zij aan toe zijn. De beroepskracht geeft met optimaal gebruik van de randvoorwaarden effectief uitvoering aan activiteiten, projecten of programma's.

5E Werkt doelgericht naar het beoogde resultaat

De groepsleid(st)er is in staat om planmatig en doelgericht te handelen waardoor op efficiënte wijze gewerkt wordt aan het beoogde resultaat.

Proces

De groepsleid(st)er kinderopvang:

- werkt volgens een bepaalde pedagogische werkwijze;
- formuleert de doelen waaraan zij wil werken;
- stelt een plan op voor het realiseren van de doelen;
- handelt volgens het opgestelde plan;
- is flexibel en durft af te wijken van een standaard aanpak wanneer zij dat noodzakelijk acht;
- zoekt naar constructieve oplossingen;
- weet met een minimum aan middelen het maximale te bereiken en is prijsbewust;
- maakt gebruik van eerder opgedane ervaringen;
- blijft onder druk goed functioneren en geeft aan wanneer ze ondersteuning nodig heeft;
- werkt volgens door de instelling gehanteerde programma's voor ontwikkelingsstimulering;
- stelt prioriteiten en maakt hierbij een goede afweging tussen urgente en minder urgente werkzaamheden;
- overlegt met collega's over het verdelen van taken;
- overlegt met collega's over de geplande werkzaamheden en stemt deze met hen af;
- zorgt ervoor dat haar werkzaamheden zo georganiseerd zijn dat zij inzichtelijk zijn voor anderen.

Resultaat

- De beoogde resultaten worden bereikt met een minimale inzet van middelen.
- Die werkzaamheden worden opgepakt die om aandacht vragen en prioriteit hebben op de korte en de langere termijn.

Ondernemend en innovatief

De beroepskracht is in staat om adequaat in te spelen op de permanente veranderingen die vanuit de samenleving op hem afkomen. Hij is in staat in zijn denken en doen open te staan voor ontwikkelingen en weet zich onderzoekend en initiatiefrijk op te stellen naar kleine en grote vernieuwingen die de dienstverlening aan cliënten en de kwaliteit van zijn werk verbeteren. Hij is in staat met een ondernemende blik en houding vooruit te kijken naar mogelijke kansen, weet deze om te zetten in concrete activiteiten en durft daarbij verantwoorde risico's te nemen. Wanneer de gestelde doelen niet binnen de randvoorwaarden te realiseren zijn, neemt de beroepskracht het initiatief om nieuwe bronnen aan te boren en nieuwe coalities aan te gaan, waardoor vragen van cliënten alsnog worden beantwoord. Hij kent *best practices* en draagt ze uit. Hij kan met beperkte middelen creatieve oplossingen vinden, slaat daarbij andere paden in, initieert, stimuleert, experimenteert en implementeert vernieuwingen en veranderingen in zijn werk en in de organisatie.

5F Neemt initiatief en benut kansen

De groepsleid(st)er is in staat om initiatief te tonen, de organisatie te vertegenwoordigen en te denken in mogelijkheden waardoor kansen worden benut.

Proces

De groepsleid(st)er kinderopvang:

- ziet in situaties mogelijke kansen voor bijvoorbeeld de ontwikkeling van een kind;
- creëert actief kansen door bijvoorbeeld op het juiste moment onderwerpen onder de aandacht te brengen;
- signaleert veranderingen in het werk of specifieke wensen of behoeften en speelt hierop in;
- investeert in activiteiten die uit kunnen monden in nieuwe aanmeldingen;
- is creatief in het vinden van oplossingen en durft risico's te nemen;
- toont initiatief om vernieuwingen aan te pakken.

Resultaat

- Kansen voor bijvoorbeeld de ontwikkeling van het kind of het onder de aandacht brengen van een bepaald onderwerp worden benut.
- Experimenten worden uitgevoerd en dienstverlening wordt vernieuwd.

Inzichtig en verantwoord

De beroepskracht is in staat om zich op een consistente en betrouwbare wijze te verantwoorden aan verschillende partijen waarmee hij in de uitvoering van zijn werk met de cliënt te maken krijgt, door hun inzicht te bieden in de gekozen doelen, de tijdsplanning, de gebruikte middelen en werkwijze, de bijdragen van de beroepskracht zelf en andere betrokkenen, en de bereikte resultaten, zodat zichtbaar wordt wat de beroepskracht doet, waarom hij welke keuzes heeft gemaakt en wat de resultaten van zijn handelen zijn.

5G Brengt haar expertise met overtuiging in

De groepsleid(st)er is in staat om haar expertise overtuigend uit te dragen zowel binnen als buiten de organisatie, waardoor haar kennis en ervaring wordt ingezet en benut.

Proces

De groepsleid(st)er kinderopvang:

- is zich bewust van de kennis en ervaring die zij heeft over de ontwikkeling, begeleiding, verzorging van en de omgang met kinderen en laat dit ook actief zien;
- brengt haar kennis en ervaring zowel mondeling als schriftelijk duidelijk onder woorden;
- onderbouwt haar mening en advies met feiten en argumenten;
- stemt haar inbreng af op het begripsniveau van degene die ze wil overtuigen;
- speelt in op de motivatie en interesses van degene die ze wil overtuigen;
- checkt of haar inbreng helder is voor de ander en geeft indien nodig een nadere toelichting.

Resultaat

- De expertise en sterke kanten van de groepsleid(st)er zijn voor anderen inzichtelijk en worden ingezet.
- De adviezen van de groepsleid(st)er worden meegenomen dan wel overgenomen.

5H Legt verantwoording af

De groepsleid(st)er is in staat om inhoudelijk en financieel verantwoording af te leggen waardoor het resultaat van haar werk zichtbaar is en duidelijk is welke keuzes om welke redenen zijn gemaakt.

Proces

- Registreert opvallende zaken in de ontwikkeling en het gedrag van de kinderen
- Rapporteert resultaten die bereikt worden met de begeleiding en ontwikkelingsstimulering van kinderen
- Verantwoordt uitgaven en inzet van materialen
- Verantwoordt werkwijze en gemaakte keuzes
- Geeft aan hoe resultaten zijn bereikt

Resultaat

- Alle betrokkenen hebben kwalitatief en kwantitatief inzicht in de bereikte resultaten van de leidster

Professioneel en kwaliteitsgericht

De beroepskracht is in staat om steeds een zo hoog mogelijke kwaliteit van hulp- en/of dienstverlening te realiseren door de eigen deskundigheid optimaal in te zetten, te bevorderen en te onderhouden. Hij weet gebruik te maken van de kennis en infrastructuur van de organisatie en van de partners in het netwerk. Hij is in staat op te komen voor de normen en waarden van zijn professie, kan zijn arbeidsvoorwaarden bewaken en spreekt zijn organisatie hierop aan. Hij is in staat een bijdrage te leveren aan de verbetering van de kwaliteit, de vernieuwing van de beroepsuitoefening en de profilering van de beroepsgroep.

5I Neemt verantwoordelijkheid en geeft grenzen aan

De groepsleid(st)er is in staat om haar verantwoordelijkheid te nemen en consequent te handelen waardoor helder is wat wel en wat niet kan en die activiteiten plaatsvinden waar zij verantwoordelijkheid voor draagt.

Proces

De groepsleid(st)er kinderopvang:

- heeft helder voor ogen waar ze verantwoordelijk voor is en treedt dan ook direct op in bijvoorbeeld onveilige situaties voor kinderen;
- voelt zich betrokken bij haar werk, maar weet ook op het juiste moment hiervan afstand te nemen;
- stelt grenzen vast door aan te geven wat wel en wat niet kan;
- gaat consequent om met gemaakte afspraken.

Resultaat

- De groepsleid(st)er voert die activiteiten uit waar ze verantwoordelijk voor is.
- De kinderen, ouders en samenwerkingspartners hebben helder voor ogen wat wel en wat niet kan.

5J Ontwikkelt zich in haar professie

De groepsleid(st)er is in staat om vernieuwingen op te pakken en te leren waardoor ze zich verder ontwikkelt als bekwaam groepsleid(st)er in de kinderopvang.

Proces

De groepsleid(st)er kinderopvang:

- heeft een visie op het werken in de kinderopvang en de rol van groepsleid(st)er daarin;
- reflecteert op haar eigen beroepsmatig handelen, gedrag en werkwijze;
- vraagt feedback aan collega's en leert hiervan;
- vraagt collega's naar hun ervaringen, wisselt informatie met hen uit en leert hiervan;
- handelt volgens de richtlijnen zoals weergegeven in de beroepscode voor kinderopvang;
- informeert regelmatig in- en extern naar vernieuwingen;
- houdt ontwikkelingen op haar vakgebied bij, zoals wet- en regelgeving en marktontwikkelingen;
- is op de hoogte van vernieuwingen op haar vakgebied, zoals veranderde denkwijzen over en inzichten in bijvoorbeeld het opvoeden en verzorgen van kinderen, de ontwikkeling van kinderen en mogelijkheden voor spelactiviteiten;
- gaat flexibel om met vernieuwingen en past haar werkwijze hier indien nodig op aan;
- benoemt haar behoefte aan bij- en nascholing en leert uit bij- en nascholing;
- weet haar werk en haar specifieke expertise helder onder woorden te brengen;
- participeert in (externe) werkgroepen en netwerken van belangen- en beroepsorganisaties.

Resultaat

- De groepsleid(st)er ontwikkelt zich in haar werk als leidster in de kinderopvang.
- De groepsleid(st)er zet haar vak als groepsleid(st)er in de kinderopvang neer.
- De groepsleid(st)er is breed inzetbaar en houdt uitdaging in haar werk.

5K Draagt bij aan verbetering van de (lerende)organisatie

De groepsleid(st)er is in staat om op een positieve en constructieve wijze haar bijdrage te leveren aan de verbetering van de dienstverlening / het werk en de vorming en uitvoering van beleid, waardoor de organisatie praktische input krijgt voor kwaliteitsverbetering en beleid.

Proces

De groepsleid(st)er kinderopvang:

- neemt deel aan overleggen in de organisatie;
- brengt haar kennis en ervaring in;
- denkt mee over en werkt mee aan mogelijkheden voor verbetering van de kwaliteit van de opvang;
- is betrokken en reikt collega's relevante informatie en ervaringen aan;
- begeleidt stagiaires met het uitoefenen van hun werkzaamheden;
- biedt vrijwilligers en/of ouders ondersteuning wanneer zij activiteiten verrichten in de kinderopvang;
- geeft haar mening en komt met ideeën;
- participeert in werkgroepen voor beleidsontwikkeling
- betreft ouders bij de beleidsontwikkeling
- draagt het beleid actief uit
- werkt mee aan het opstellen van procedures en richtlijnen
- evalueert de activiteiten die hebben plaatsgevonden in de kinderopvang en pikt ideeën voor verbetering op.

Resultaat

- De groepsleid(st)er draagt bij aan continue kwaliteitsverbetering van de organisatie.
- De groepsleid(st)er draagt eraan bij dat verrichtte werkzaamheden worden besproken en geëvalueerd.
- De organisatie beschikt over praktijkkennis bij vorming en implementatie van beleid

5L Bewaakt eigen arbeidsomstandigheden

De groepsleid(st)er is in staat haar eigen arbeidsomstandigheden te bewaken en te beïnvloeden, zodat zij goed kan functioneren, plezier houdt in haar werk en zich blijft ontwikkelen.

Proces

De groepsleid(st)er kinderopvang:

- plant en organiseert haar werk zo dat zij het werk aankan en stelt prioriteiten;
- bewaakt haar gezondheid en veiligheid en past veiligheidsvoorschriften en Arbo-normen toe;
- let erop dat de (fysieke) belasting van het werk binnen de voor haar toelaatbare proporties blijft;
- zorgt ervoor dat zij plezier heeft in haar werk;
- maakt knelpunten in arbeidsomstandigheden bespreekbaar;
- onderhandelt met haar werkgever over haar positie in de organisatie;
- spreekt haar werkgever aan op het realiseren van benodigde randvoorwaarden en dwingt deze indien nodig af door gebruikmaking van wetgeving;
- neemt initiatief om iets aan de knelpunten te (laten) doen.

Resultaat

- De groepsleid(st)er zorgt voor goede arbeidsomstandigheden voor zichzelf.
- De groepsleid(st)er heeft een duidelijke positie in de organisatie.

5.3 Specifieke competenties

Vakspecifieke competenties bepalen in sterke mate de identiteit van de beroepsgroep. Niet de afzonderlijke competenties zijn daarbij bepalend, maar eerder de unieke combinatie ervan. Competenties zijn vakspecifiek als ze op ten minste drie aspecten discrimineren ten opzichte van de generieke competenties. Die aspecten zijn:

1. De beoogde cliënten en cliëntgroepen.
De beroepskracht moet kennis hebben van de specifieke kenmerken van cliënten en cliëntgroepen en van hun woon- en leefsituatie en in staat zijn die kennis in zijn beroepsmatig handelen te integreren.
2. De beroepscontext waarin de beroepskracht werkt.
Verschillen in de context worden bepaald door de plaats van handeling, zoals intramuraal, spreekkamer, algemene voorziening, thuissituatie van de cliënt, de openbare ruimte en de organisatorische context.
3. De benodigde vakkennis en de toe te passen methoden en technieken van de beroepskracht.

In deze paragraaf hebben we specifieke competenties voor de groepsleid(st)er kinderopvang geformuleerd. Net als de generieke competenties beschrijven we de specifieke competenties aan de hand van het proces en het resultaat.

5M Stimuleert de ontwikkeling van het kind

De groepsleid(st)er is in staat om met enthousiasme de ontwikkeling van het kind te stimuleren en de daarvoor noodzakelijke voorwaarden te creëren waardoor het kind zich optimaal kan ontwikkelen.

Proces

De groepsleid(st)er kinderopvang:

- creëert een prettige sfeer in de groep;
- houdt de belangen van alle kinderen in de gaten en laat elk kind tot zijn recht komen;
- moedigt gewenst gedrag aan en stuurt ongewenst gedrag bij;
- benut kansen voor de persoonlijke en sociale ontwikkeling van kinderen, bijvoorbeeld door het kind uit te dagen of te stimuleren die activiteiten te doen die hij zelf kan;
- sluit aan bij de aard, het niveau en de interesses van het kind;
- gebruikt haar kennis van de ontwikkelingsfasen van kinderen;
- laat het kind ervaring opdoen door uitdagende materialen en spelactiviteiten te bieden en door een stimulerende inrichting van de omgeving;
- betreft kinderen bij knelpunten/probleempjes die zich voordoen;
- geeft het kind aanwijzingen en komt met voorbeelden;
- motiveert het kind door het aan te moedigen en complimentjes te geven.

Resultaat

- Het kind bevindt zich in een omgeving waarin het zich prettig voelt en de rust en ruimte heeft voor verdere ontwikkeling.
- Het kind bevindt zich in een omgeving waarin het wordt aangemoedigd om zich verder te ontwikkelen.

5N Biedt kwalitatief goede zorg en boeiende activiteiten

De groepsleid(st)er is in staat om in te spelen op de behoefte en interesse van het individuele kind en de groep kinderen waardoor zij kwalitatief goede zorg krijgen en deelnemen aan (spel)activiteiten die aansluiten bij hun ontwikkeling en interesse.

Proces

De groepsleid(st)er kinderopvang:

- stimuleert het kind om zich zo veel mogelijk zelf te verzorgen door hem aan te moedigen en aanwijzingen te geven;
- helpt het kind waar nodig bij de verzorging of neemt deze over;
- handelt bij de verzorging volgens de kwaliteitscriteria van de organisatie, past ergonomische en milieuriichtlijnen toe en draagt zorg voor de veiligheid van de kinderen;
- past de zorg aan aan de leeftijd van het kind;
- maakt contact met het kind door van verzorgingsmomenten 'kleine feestjes' van spelen en ontdekken te maken;
- informeert de kinderen over de activiteiten die ze gaan doen;
- beschikt over een repertoire aan spelactiviteiten en kiest activiteiten die aansluiten bij de ontwikkeling en interesses van de kinderen;
- creëert voorwaarden om de spelactiviteiten uit te kunnen voeren door de ruimte in te delen in activiteitenhoeken, door de benodigde materialen aan te reiken en door instructies te geven;
- past de mate van structuur van de dag aan aan de leeftijd en de aard van de kinderen;
- zorgt voor afwisseling in de activiteiten en zoekt voor het aanbieden van activiteiten samenwerking met andere organisaties;
- checkt regelmatig of de ruimtes en het materiaal waar de kinderen mee werken schoon en veilig zijn.

Resultaat

- De kinderen krijgen zorg die ze nodig hebben en die aan de kwaliteitscriteria voldoet.
- Er is een klimaat geschapen waarin kinderen zich fysiek en emotioneel veilig voelen.
- De kinderen krijgen een aanbod aan spelactiviteiten dat aansluit bij hun belangstelling en ontwikkelingsniveau.

5O Past zich aan en anticipeert op kinderen met een specifieke begeleidingsvraag

De groepsleid(st)er is in staat haar benadering en omgang flexibel aan te passen aan uiteenlopende kinderen met specifieke begeleidingsvragen, waardoor het kind zich geaccepteerd en begrepen voelt en aan de begeleidingsvraag voldaan wordt.

Proces

- Herkent ontwikkelingsachterstanden en specifieke problematiek door chronische ziekten, handicaps en gedrags-, opgroei- of opvoedingsproblemen
- Past kennis van ontwikkelingspsychologie, pedagogiek, gedragsproblematiek en handicaps en chronische ziektebeelden toe in de begeleiding van kinderen met specifieke problematiek
- Is ingevoerd in specifieke programma's voor ontwikkelingsstimulering en kan hier haar dagelijkse programma en begeleidingswijze op aanpassen
- Laat activiteiten aansluiten op specifieke begeleidingsvragen
- Past benadering en gedrag telkens aan aan de behoefte van het kind
- Investeert continue in het zoeken naar de juiste benadering en gaat hier creatief mee om

Resultaat

- Ontwikkelingsachterstanden van kinderen zijn verminderd of opgeheven
- Kinderen met specifieke problematiek voelen zich geaccepteerd en begrepen
- Gedragsproblemen nemen af

5P Is consistent in hantering van de groep

De groepsleid(st)er BSO is in staat consequent en consistent om te gaan met het groepsproces dat zich afspeelt tijdens de opvang, waardoor ze de veiligheid van de kinderen waarborgt en de omgang van de kinderen met elkaar optimaliseert.

Proces

Heeft basiskennis van groepsdynamische processen
Maakt samen met de kinderen afspraken over omgang met elkaar
Signaleert fricties in de groep, pesten, uitsluiting en sociaal emotionele problemen
Spreekt kinderen aan op hun gedrag en de gezamenlijke verantwoordelijkheid om het prettig voor elkaar te houden
Bespreekt knelpunten in de groep met collega's
Voorkomt escalaties in de groep
Brengt ouders op de hoogte wanneer hun kind betrokken is bij escalaties

Resultaat

Kinderen voelen zich prettig met elkaar in de BSO
Er is sprake van een veilige situatie op de opvang ouders op de hoogte wanneer hun kind betrokken is bij escalaties

5.4 Competentiematrix

Compe tenties	Kerntaken										Kernopgaven						
	3A	3B	3C	3D	3E	3F	3G	3H	3I	3J	4A	4B	4C	4D	4E	4F	4G
5A	X					X							X	X			
5B	X	X				X							X	X	X		X
5C	X	X	X	X		X	X			X	X	X			X		
5D		X	X	X	X				X							X	
5E									X	X	X						
5F						X		X	X	X			X	X	X		
5G			X	X	X	X			X	X		X	X	X		X	
5H							X	X	X	X			X				
5I							X	X	X	X						X	
5J	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							
5K	X	X	X	X							X	X					
5L	X	X	X	X	X						X	X					

TAKEN GROEPSLEID(ST)ER KINDEROPVANG

Cliëntgebonden taken

- 3A De situatie van het kind en de omgeving in kaart brengen
- 3B Dagindeling maken en de begeleiding plannen
- 3C Kinderen verzorgen
- 3D Kinderen begeleiden
- 3E Zorg dragen voor de huishoudelijke werkzaamheden en de ruimte
- 3F Afstemmen met ouders en hen informeren
- 3G Reflecteren en evalueren

Professiegebonden taken

- 3H Deskundigheid bevorderen en het beroep profileren

Organisatiegebonden taken

- 3I Samenwerken en afstemmen met collega's en beroepskrachten uit andere disciplines
- 3J De kwaliteit van het werk beheren en ontwikkelen
- 3K Bijdragen aan beleidsontwikkeling

KERNOPGAVEN GROEPSLEID(ST)ER KINDEROPVANG

- 4A Aandacht voor de zelfstandigheid van de kinderen en de bescherming (veiligheid) die zij hun moet bieden
- 4B Tegemoetkomen aan belang van individueel kind en belang van de groep
- 4C Tegemoetkomen aan de wensen van ouders binnen de mogelijkheden van de organisatie
- 4D Openstaan voor normen en waarden van ouders of collega's, ook

COMPETENTIES GROEPSLEID(ST)ER KINDEROPVANG

*Generieke competenties*Contactueel en communicatief

- 5A Legt contact
- 5B Onderhoudt contact met ouders en creëert betrokkenheid
- 5C Onderhoudt externe contacten

Vraag- en oplossingsgericht

- 5D Richt zich op de vraag en de behoefte

Doel- en resultaatgericht

- 5E Werkt doelgericht naar het beoogde resultaat

Ondernemend en innovatief

- 5F Neemt initiatief en benut kansen

Inzichtelijk en verantwoord

- 5G Brengt haar expertise met overtuiging in

Professioneel en kwaliteitsgericht

- 5H Neemt verantwoordelijkheid en geeft grenzen aan
- 5I Ontwikkelt zich in haar professie
- 5J Draagt bij aan verbetering van de (lerende)organisatie
- 5k Bewaakt eigen arbeidsomstandigheden

Specifieke competenties

- 5L Stimuleert de ontwikkeling van het kind
- 5M Biedt kwalitatief goede zorg en boeiende activiteiten

als die in strijd zijn met eigen opvattingen

4E Beeld van de ouders van de ontwikkeling en het gedrag van hun kind versus het beeld van de groepsleid(st)er BSO

4F Hoeveelheid werkzaamheden goed plannen in de beschikbare tijd

4G Ouders open en eerlijk vertellen over negatieve gebeurtenissen

5N Past zich aan en anticipeert op kinderen met een specifieke begeleidingsvraag

5O Is consistent in hantering van de groep

Bronnen

Literatuur

Essel, W. van

Competentieprofiel groepsleid(st)er kinderopvang. Rotterdam: SARR, 2004

Hens, H. en M. Geomini

Sociaal pedagogisch werk. Beroependomeinprofiel. Utrecht: NIZW, 1996

Hajer, F.

Docentenhandleiding Basis cursus Buitenschoolse opvang. Utrecht: NIZW, 2000

Hoex, J.

Pedagogische kwaliteit op orde. Utrecht: NIZW, 2004

Ofman, D.D.

Bezieling en kwaliteit in organisaties. Cothen: Servire, 1994

OVDB

Checklist beroepsvaardigheden kinderopvang. Bunnik: OVDB, 2001

Riksen-Walraven, M.

Tijd voor kwaliteit in de kinderopvang. Oratiereeks. Amsterdam: Vossiuspers AUP, 2000

Tavecchio, L.

Van opvang naar opvoeding. Oratiereeks. Amsterdam: Vossiuspers AUP, 2002

Vliet, K. van e.a.

Toekomstverkenning ten behoeve van een beroepenstructuur in zorg en welzijn. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut, 2004

Overige bronnen

CAO Kinderopvang 2003

Bijlage 1

Competentiegebieden

Competentiegebieden

C1 Competenties op het gebied van gezondheid en ziekte

De beroepskracht is in staat veel voorkomende stoornissen, beperkingen en functioneringsproblemen te herkennen en te interpreteren zodat vermijdbare beperkingen voorkomen worden en hij op basis hiervan passende ondersteuning kan bieden. Hij is in staat om verpleegtechnische handelingen uit te voeren volgens de opdracht van een behandelaar, om het herstel van de gezondheid van de cliënt te bevorderen, complicaties te voorkomen en hem te ondersteunen bij therapeutische behandelingen. Dit vraagt professioneel en accuraat werken, zodat de cliënt zorgvuldige zorgverlening ontvangt en er geen onrechtmatige handelingen worden verricht. Hij is in staat te beoordelen of een taak valt binnen zijn bekwaamheid en verantwoordelijkheid. En hij is in staat op respectvolle en heldere wijze op te treden bij agressie, onverwachte, lastige en/of crisissituaties, zodat de cliënt en/of zijn omgeving geen gevaar loopt.

Proces

De beroepskracht:

- beoordeelt op basis van kennis (ontwikkelingspsychologie, gedragsproblematiek en ziektebeelden, functioneringsproblemen en gezondheidsrisico's) welke zorg geboden moet worden en herkent disharmonieuze ontwikkeling;
- herkent normaal en abnormaal gedrag en normale of afwijkende ontwikkeling en emotionele reacties en uitingvormen van verschillende cliëntgroepen;
- kan de cliënt (en indien nodig de mantelzorger) ziekte-inzicht bieden;
- schakelt deskundigen in wanneer zijn deskundigheid tekortschiet;
- verdiept zich in de (medische) opdracht en overlegt bij onduidelijkheid over de opdracht met degene die de opdracht heeft gegeven; hij heeft vertrouwen in de behandelaar en accepteert diens oordeel;
- beoordeelt de algemene gezondheidstoestand van de cliënt voordat hij tot handelen overgaat;
- licht de cliënt in over de handeling en eventuele consequenties en risico's;
- observeert de cliënt en consulteert de behandelaar bij twijfel of bij complicaties;
- houdt bij het uitvoeren van de handeling rekening met levensfase, privacy en beleving van de cliënt;
- voert verpleegtechnische handelingen (zoals afgesproken door de behandelaar) uit. Mogelijke handelingen: medicatie distribueren, wond verzorgen, zwachteltechnieken toepassen, monsters verzamelen voor diagnostiek, eerste hulp verlenen;
- kan in de omgang met de cliënt specifieke wet- en regelgeving in het dagelijks werk toepassen (BOPZ, BIG, Arbo, WGBA, klachtrecht, medezeggenschap, bewindvoering) en handelt in overeenstemming met richtlijnen en protocollen en gedragscodes;
- toont vertrouwen in zijn eigen mogelijkheden, neemt verantwoordelijkheid voor zijn eigen handelen en handelt volgens de wettelijke kaders van het beroep;
- is in staat tijdig hulp van andere disciplines in te roepen;
- heeft inzicht in zijn taakbeschrijving en de grenzen van zijn bekwaamheid en handelt daarbinnen;
- voert bij twijfel over zijn bevoegdheid en/of bekwaamheid de handeling niet uit en communiceert dit met zijn leidinggevende of met beroepskrachten uit andere relevante disciplines;
- is naar anderen toe duidelijk over zijn bekwaamheden en verantwoordelijkheden, zoals aan de orde bij handelingen binnen het kader van de wet BIG en bij het toepassen van dwang-en-drangmiddelen;
- heeft voelsprietten voor onverwachte situaties en anticipeert daarop;
- maakt een inschatting van de gevolgen van het (agressief) handelen van de cliënt voor de cliënt zelf, voor zijn omgeving en voor de beroepskracht zelf;
- bepaalt of en wanneer hij collega's moet inschakelen;
- blijft in contact met de cliënt, gaat het contact niet uit de weg;
- past protocollen en voorschriften toe voor dergelijke situaties (middelen en/of maatregelen);
- neemt op basis van zijn afweging een besluit tot al dan niet ingrijpen en geeft daarbij zijn grenzen aan, blijft rustig, handelt accuraat en doelgericht;
- bespreekt achteraf het voorval met de cliënt en eventueel met betrokkenen uit diens omgeving.

Resultaat

De cliënt ondervindt dat vermijdbare beperkingen en gezondheidsbedreigende factoren worden onderkend en waar mogelijk voorkomen. De geboden zorg is professioneel verantwoord.

C2 Competenties op het gebied van de algemene dagelijkse levensverrichtingen

De beroepskracht is in staat de cliënt adequaat te ondersteunen bij algemene dagelijkse levensverrichtingen (ADL), zodat het door de cliënt gewenste niveau van persoonlijke hygiëne gehandhaafd wordt. Hij is in staat randvoorwaarden te scheppen, zodat de cliënt een optimale woon- en leefsituatie heeft.

Proces

De broepskracht:

- biedt hulp bij aan- en uitkleden, wassen en uiterlijke verzorging, al dan niet op bed;
- biedt hulp bij verplaatsen, onder andere met behulp van hulpmiddelen en bij het innemen van een geschikte lichaamshouding en biedt hulp bij beweging;
- biedt basishulp of regelt hulp bij het eten en drinken;
- draagt zorg voor veiligheid;
- biedt basishulp bij de uitscheiding;
- past houding, beweging, kleding en omgevingstemperatuur aan met het oog op de ademhaling en temperatuurregulatie;
- biedt hulp om het slaapcomfort bevorderen;
- past hulpmiddelen toe bij het verlenen van ondersteuning bij ADL;
- stimuleert de cliënt indien gewenst om te eten en te bewegen;
- signaleert veranderingen in zelfredzaamheid en gedrag;
- werkt conform richtlijnen en protocollen;
- werkt hygiënisch, milieuvriendelijk en ergonomisch verantwoord;
- geeft tips en advies over de noodzaak van ADL, ook aan mantelzorgers;
- bewaakt hygiëne en treft maatregelen ter voorkoming van infecties;
- biedt een rustige, ontspannen, gezellige en veilige sfeer;
- weet hoe hij een ruimte gezellig, ordelijk en veilig kan inrichten, biedt een uitdagende leefomgeving door gebruik te maken van bijvoorbeeld geuren, kleuren en geluiden;
- maakt gebruik van hulpmiddelen om de ontwikkeling van de cliënt te stimuleren;
- signaleert problemen bij zelfredzaamheid en gedragsverandering en signaleert veranderingen in de wensen en behoeften van de cliënt op het gebied van wonen en leven;
- biedt emotionele steun, herkent tekenen van eenzaamheid en depressie, helpt de cliënt bij het omgaan met beperkingen, handicaps en ziekte;
- toont medeleven, stelt de cliënt en mantelzorg gerust, toont begrip en medeleven en troost en ondersteunt de cliënt bij gevoelens van onmacht bij onoplosbaarheid van sommige situaties;
- biedt steun bij het structureren en invullen van de dag van de cliënt en/of organiseert dagbesteding.

Resultaat

De cliënt en zijn omgeving zijn tevreden over de geboden zorg. De geboden zorg is professioneel verantwoord.

C3 Competenties op het gebied van opvang en opvoeden

De beroepskracht is in staat voor de opvang van groepen kinderen een omgeving te creëren waarin zij zich veilig en emotioneel ondersteund voelen, en heeft kennis en methodieken in huis om activiteiten aan te bieden die aansluiten op de ontwikkeling en interesses van kinderen. Hij beschikt over kennis van ontwikkelingspsychologie, waaronder taal- en motoriekontwikkeling op basis waarvan hij op een open en toegankelijke wijze kinderen kan uitdagen en stimuleren, zodat zij zich optimaal ontwikkelen. De beroepskracht is in staat om op gelijkwaardige wijze met ouders te communiceren over de ontwikkeling van hun kind. Hij is in staat om op verantwoorde wijze vroegtijdig afwijkingen in de ontwikkeling van kinderen te signaleren, weet deze bespreekbaar te maken met ouders en heeft voldoende kennis van en toegang tot netwerken van andere professionals om ouders te kunnen verwijzen als dat noodzakelijk blijkt.

Proces

De beroepskracht:

- zet basiskennis op het gebied van ontwikkelingspsychologie (waaronder taal- en motoriekontwikkeling) en pedagogie in bij de opvang en het opvoeden van kinderen;
- luistert naar de inbreng van ouders en kind, sluit de programmering van de dagactiviteiten aan bij hun belangstelling en informeert hen over het aanbod;

- creëert een veilige omgeving waar het kind zich emotioneel ondersteund voelt en waarborgt lichamelijke en geestelijke integriteit;
- beschikt over een repertoire aan spelactiviteiten en kiest activiteiten die aansluiten bij de ontwikkeling en interesses van de kinderen;
- stimuleert het kind om zo veel mogelijk zichzelf te verzorgen;
- benut kansen door het kind uit te dagen of te stimuleren activiteiten op zich te laten nemen die hij zelf kan;
- creëert voorwaarden om de spelactiviteiten uit te kunnen voeren, zoals een heldere structuur (dagindeling), de inrichting van de ruimte, het aanreiken van de benodigde (spel)materialen en het geven van instructies;
- geeft ouders op grond van zijn kennis en ervaring specifieke informatie over de ontwikkeling van hun kind;
- verwijst (indien nodig) ouders naar specialisten of organisaties op het gebied van opvoedingsondersteuning die ondersteuning kunnen bieden bij ontwikkelingsachterstand of afwijkend gedrag van het kind.

Resultaat

Ouders zijn tevreden over de opvang van hun kind en het kind wordt opgevangen in een veilige omgeving met andere kinderen, spelmateriaal en activiteiten die aansluiten bij interesses van het kind en die de ontwikkeling stimuleren.

C4 Competentie op het gebied van pedagogische hulpverlening

De beroepskracht is in staat om op basis van zijn inzicht in van (ortho)pedagogische, psychologische en sociale processen de vraag van cliënten (opvoeder en jeugdige) te analyseren en is in staat om op basis van zijn kennis van werkzaam gebleken methoden en technieken in dialoog met de cliënt tot een adequaat aanbod te komen, waarmee de cliënt en het cliëntsysteem inzicht krijgen in de wijze waarop zij hun vragen op het gebied van opvoeden kunnen beantwoorden. De beroepskracht is in staat bij de cliënt het vermogen te ontwikkelen om problemen aan te pakken en om gewenste gedragsveranderingen te realiseren. Hij weet het netwerk van de cliënt in beeld te brengen en de cliënt mogelijkheden aan te reiken om dit netwerk te versterken en in te zetten bij het oplossen van het opvoedingsvraagstuk. Op grond van zijn kennis van de sociale kaart en zijn contacten in zijn professionele netwerk is de beroepskracht in staat de cliënt adequaat door te verwijzen naar andere instellingen en instanties als dat nodig is.

Proces

De beroepskracht:

- maakt gebruik van sociaal-(ped)agogische methoden en technieken om met leeftijdsgebonden problematiek om te gaan;
- ondersteunt de cliënt, het (plaatsvervangend) gezin en/of de groep bij het dragen van eigen verantwoordelijkheid;
- zoekt naar het potentieel van de cliënt of het systeem om zo veel mogelijk zelf de draad op te pakken en spoort de veranderingsbereidheid en -mogelijkheden van de cliënt, het gezin en/of de groep op;
- houdt rekening met en speelt in op leeftijdsfasegebonden problematiek en de mate van autonomie van de cliënt, het gezin en/of de groep;
- probeert het initiatief zo veel mogelijk bij de cliënt te laten, geeft ruimte aan de cliënt, weegt risico's af en geeft tegelijkertijd helder aan waar de grenzen aan de ruimte liggen;
- denkt vanuit het principe dat het aanbod zo dicht mogelijk bij huis, zo tijdig, zo licht en zo kort als mogelijk moet zijn.

Resultaat

De opvoeder is in staat om de jeugdige volwaardig te laten functioneren in zijn primaire dagelijkse omgeving.

C5 Competentie op het gebied van informatie en advies

De beroepskracht is in staat om op basis van zijn juridische inzichten, kennis van wet- en regelgeving en inzicht in sociale, pedagogische en psychologische processen adequate diensten te verlenen en adviezen te geven aan de cliënt, waardoor deze gebruik kan maken van voor hem geldende wet- en regelgeving. Hij is in staat om in dialoog met de cliënt op te komen voor de belangen van de cliënt, waardoor deze bij overheidsinstanties en instellingen op het gebied van huisvesting, inkomen, zorg, arbeid, sociale zekerheid

et cetera recht kan doen gelden op hem toekomende dienstverlening en voorzieningen. Hij is in staat om zijn informatie en advies zodanig op de cliënt af te stemmen, dat deze weet hoe hij gebruik kan maken van zijn rechten en op welke wijze hij zijn plichten kan nakomen.

Proces

De beroepskracht:

- vertaalt informatie over wet- en regelgeving op dusdanige wijze dat de cliënt deze kan toepassen in zijn eigen situatie en gebruikt hierbij de communicatiemiddelen die voor de cliënt het meest effectief zijn;
- behartigt de belangen van de cliënt en ondersteunt deze bij het gebruikmaken van algemene dienstverlening of van specifieke diensten die op zijn vraag van toepassing zijn;
- is pro-actief in het geven van informatie en adviezen aan cliënten of cliëntgroepen;
- stemt zijn informatie en advies af op de vraag van de cliënt en stelt samen met de cliënt vast welke concrete dienstverlening wenselijk is;
- zorgt dat de cliënt informatie en/of advies ontvangt die voor de cliënt van toepassing is en waarmee hij met behulp van ondersteuning in staat wordt gesteld om zo zelfstandig mogelijk te functioneren;
- wijst cliënten de weg hoe gebruik te maken van hun rechten en op welke wijze zij hun plichten kunnen nakomen;
- verwijst cliënten waar nodig door naar andere hulp- en dienstverlening en begeleidt hen daarbij.

Resultaat

De cliënt maakt optimaal gebruik van wet- en regelgeving die op hem van toepassing is.

C6 Competentie op het gebied van psychosociale hulpverlening

De beroepskracht is in staat om vragen van cliënten en hun omgeving op basis van zijn vakkennis te analyseren en in dialoog met de cliënt de methodisch meest adequate hulp- en dienstverlening te ontwerpen en aan te bieden. Hij is in staat om de cliënt inzicht te geven in zijn eigen vermogens waarmee hij problemen aan kan pakken en gewenste veranderingsprocessen in gang kan zetten. Hij is in staat om conflicterende belangen in cliëntsystemen in beeld te brengen en oplossingen aan te reiken. Ook heeft de beroepskracht het vermogen normen en waarden bespreekbaar te maken en de cliënt inzicht te geven in gedragsalternatieven.

Proces

De beroepskracht:

- biedt op grond van zijn kritische inzicht in sociale, pedagogische en psychologische processen, zijn kennis van methoden en zijn kennis van materiële en immateriële maatschappelijke ontwikkelingen optimaal hulp aan cliënten;
- helpt de cliënt inzicht verwerven in eigen vermogens, hanteert motiverende gesprekstechnieken, biedt inzicht in veranderbaarheid van gedrag en is in staat om cliënten te motiveren tot het experimenteren met en aanleren van nieuw gedrag;
- maakt bij conflicten een gedegen analyse om de problematiek helder te krijgen en zoekt samen met de betrokkenen naar wenselijke en haalbare resultaten;
- maakt impliciete en expliciete normen en waarden bespreekbaar en geeft aan welke normatieve grenzen hij en zijn organisatie stellen en waarom.

Resultaat

De cliënt is in staat volwaardig te functioneren in de directe sociale omgeving.

C7 Competentie op het gebied van ondersteuning van participatie en burgerschap

De beroepskracht is in staat om tekorten op het gebied van participatie te signaleren en deze met zijn kennis van maatschappelijke en sociale verhoudingen te analyseren. Hij weet op basis van zijn kennis van werkzaam gebleken methoden en technieken ondersteuning te bieden aan individuen, groepen en samenlevingsverbanden waarmee zij hun mogelijkheden verbeteren en benutten om deel uit te maken van de samenleving en toegang te hebben tot voorzieningen op het gebied van wonen, weten, werken en welzijn. De beroepskracht is in staat om mensen te activeren tot actief burgerschap en als zodanig mede verantwoordelijkheid te nemen voor de leefbaarheid, de sociale verhoudingen en de voorzieningen in de directe leefomgeving. De beroepskracht is in staat om talenten en potenties van burgers en vrijwilligers in te zetten bij het tot stand brengen en uitvoeren van activiteiten en projecten en hij weet hen te verbinden met formele en informele netwerken die bijdragen aan de gestelde doelen. De

beroepskracht heeft het vermogen om programma's en activiteiten op het gebied van ontmoeting, recreatie, sport, kunst, cultuur en politiek zodanig te organiseren en uit te voeren, dat deze bijdragen aan de verbetering van relaties tussen individuen en groepen.

Proces

De beroepskracht:

- signaleert tekorten en geeft op basis van vakkennis en omgevingskennis inzicht in sociale vraagstukken;
- ontwikkelt met gebruikmaking van kennis van werkzame methoden samen met betrokkenen activiteiten en projecten;
- draagt zorg voor optimale uitvoering door zelf leiding te geven aan de activiteiten of door anderen (deelnemers, vrijwilligers, bewoners, andere beroepskrachten) daarvoor toe te rusten en te ondersteunen;
- nodigt mensen uit tot het nemen van verantwoordelijkheid en ondersteunt hen bij zelfwerkzaamheid;
- brengt groepen bij elkaar en ontwikkelt samenwerking en synergie;
- schakelt tussen professionele en informele netwerken en brengt afstemming en samenwerking tot stand;
- stimuleert individuen en groepen gebruik te maken van democratische verworvenheden en motiveert hen tot actief burgerschap.

Resultaat

Individen en groepen hebben het vermogen volwaardig deel te nemen aan de samenleving.

Bijlage 2

Niveaus groepsleid(st)er kinderopvang

Niveaus groepsleid(st)er kinderopvang

Kerntaken	A	B	C	D
<i>Clïëntgebonden taken</i>				
3A De situatie van het kind en de omgeving in kaart brengen		**	***	
3B Dagindeling maken en de begeleiding plannen		***	***	
3C Kinderen verzorgen		***	***	
3D Kinderen begeleiden		***	***	
3E Zorg dragen voor de huishoudelijke werkzaamheden en de ruimte		**	***	
3F Afstemmen met ouders en hen informeren		**	***	
3G Reflecteren en evalueren		***	***	
<i>Professiegebonden taken</i>				
3H Deskundigheid bevorderen en het beroep profileren		**	***	
<i>Organisatiegebonden taken</i>				
3I Samenwerken en afstemmen met collega's en beroepskrachten uit andere disciplines		***	***	
3J De kwaliteit van het werk beheren en ontwikkelen		**	***	
3K Bijdragen aan beleidsontwikkeling		*	***	

Competenties				
<i>Contactueel en communicatief</i>				
5A Legt contact		***	***	
5B Onderhoudt contact met ouders en creëert betrokkenheid		**	***	
5C Onderhoudt externe contacten		*	***	
<i>Vraag- en oplossingsgericht</i>				
5D Richt zich op de vraag en de behoefte		***	***	
<i>Doel- en resultaatgericht</i>				
5 ^e Werkt doelgericht naar het beoogde resultaat		***	***	
<i>Ondernemend en innovatief</i>				
5F Neemt initiatief en benut kansen		***	***	
<i>Inzichtelijk en verantwoord</i>				
5G Brengt haar expertise met overtuiging in		***	***	
5H Legt verantwoording af		*	***	
<i>Professioneel en kwaliteitsgericht</i>				
5H Neemt verantwoordelijkheid en geeft grenzen aan		***	***	
5I Ontwikkelt zich in haar professie		***	***	
5J Draagt bij aan verbetering van de (lerende) organisatie		**	***	
5K Bewaakt eigen arbeidsomstandigheden		***	***	
<i>Specifieke competenties</i>				
5L Stimuleert de ontwikkeling van het kind		***	***	
5M Biedt kwalitatief goede zorg en boeiende activiteiten		***	***	
5N Past zich aan en anticipeert op kinderen met een specifieke begeleidingsvraag		*	***	
5O Is consistent in hantering van de groep		**	***	

De niveaus van de beroepsuitoefening zijn in alle competentieprofielen op een gelijke wijze gehanteerd. Dat doen wij door aan elke kerntaak en aan elke competentie een gewicht te geven in welke mate de kerntaak om het genoemde niveau vraagt en in welke mate de functionaris moet kunnen beschikken over de genoemde competentie. Wij hanteren hiervoor de volgende schaal:

Geen * Kerntaak op dit niveau komt niet voor, competentie op dit niveau is niet nodig

- * Kerntaak komt op dit niveau weinig voor, competentie op dit niveau is in geringe mate nodig
- ** Kerntaak op dit niveau is vast deel van het pakket, de competentie op dit niveau dient aanwezig te zijn
- *** Kerntaak op dit niveau komt veelvuldig voor, er wordt in hoge mate beroep gedaan op deze competentie van dit niveau

NIZW, innovatiepartner in zorg en welzijn

Het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn / NIZW is een onafhankelijke organisatie die zich richt op het toepasbaar maken en overdragen van kennis aan beroepskrachten, beleidsmakers en burgers in de sector zorg en welzijn. De inzet is aantoonbaar effectieve vernieuwingen in het werkveld te realiseren en de kwaliteit van de beroepsuitoefening te verhogen.

In de sector zorg en welzijn werken zo'n 700.000 beroepskrachten en vele vrijwilligers op terreinen als kinderopvang, maatschappelijke dienstverlening, sociaal-cultureel werk, ouderendienstverlening, jeugdzorg, maatschappelijke opvang, verzorgings- en verpleeghuizen, thuiszorg en hulpverlening aan mensen met een handicap. Ook instellingen buiten de sector die zorg- en welzijnsactiviteiten ondernemen, zoals opleidingen, provincies, gemeenten en woningbouwcorporaties, doen regelmatig een beroep op het NIZW.

Binnen het NIZW vormen de integrale activiteiten van de beleidscentra Jeugd, Zorg en Sociaal Beleid de kern van de organisatie. Beleid en strategie van de centra zijn erop gericht om beroepskrachten in de sector te informeren, te adviseren en samen met hen innovaties in de praktijk door te voeren. Tegelijkertijd investeert het NIZW in een aantal algemene functies, te weten beroepskrachtisering, internationalisering en publieksinformatie.

Het werkprogramma van het NIZW komt tot stand in nauw overleg met het werkveld en het ministerie van VWS. In het streven de doelmatigheid binnen de sector te bevorderen en zo veel mogelijk maatschappelijk rendement te bereiken, zoekt het NIZW de samenwerking met andere relevante partijen, met name binnen de landelijke kennisinfrastructuur. Op deze wijze wil het NIZW bijdragen aan een zorgzame samenleving waarin de eigen verantwoordelijkheid en keuzevrijheid van burgers vooropstaan. Het werk van het NIZW resulteert onder meer in adviezen, *facts* en *figures*, databanken, implementatietrajecten, trainingen, congressen, boeken, *best practices*, *e-zines*, nieuwsbrieven, websites, cd-rom's en video's.

Meer informatie over het NIZW is te vinden op www.nizw.nl.