



Identiteit Christelijke Kinderopvang

Onze identiteit als christelijke kinderopvang



Geschreven door Caspar Duinkerken, versie maart 2025

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Inleiding.....	3
Lucas 18: 15-17.....	3
Hoofdstuk 2 Basiskenmerken en specifieke kenmerken.....	4
1. De Bijbel.....	4
2. Het identiteitsproces.....	4
3. Identiteit is integraal.....	4
4. Identiteit en directie.....	5
5. Identiteit en personeelsbeleid.....	5
6. Identiteit en materiële zaken.....	5
7. Identiteit en relaties.....	5

Hoofdstuk 1 Inleiding

Laat de kinderen tot Mij komen, niemand mag ze hinderen. Want de poorten van mijn rijk, staan voor kinderen open, laat ze allen, groot en klein, bij mij binnen lopen.

Lucas 18: 15-17

Als christelijke organisatie zijn we ervan overtuigd dat we in ons werk Gods liefde uit mogen dragen. De Bijbel roept ons op om getuigen te zijn van Jezus Christus. Daarom vinden we het belangrijk dat medewerkers van Thuizzz niet alleen instemmen met de Bijbelse normen en waarden maar dit ook vanuit hun hart uit willen dragen. Naar elkaar en naar de kinderen. Alle mensen, groot en klein, mogen bij Hem horen.

We zien graag dat pedagogisch medewerkers een persoonlijke relatie met God kennen en de christelijke waarden en normen laten zien in de praktijk van alledag. Thuizzz kiest ervoor te zoeken naar wat verbindt in geloof over kerkmuren heen. Dat vinden we belangrijker dan benoemen waar we in verschillen.

De volgende drie waarden vormen de basis in onze benadering naar elkaar en de kinderen.

Liefde en Zorgzaamheid We willen uitstralen dat we naar elkaar omzien bij Thuizzz. Ieder kind willen we een passende plek geven. Ook als kinderen wat extra's nodig hebben zijn ze welkom en doen wij ons best om elk kind het beste te kunnen bieden. Als dit betekent dat een kind baat heeft bij externe hulp, ondersteunen en begeleiden wij dit proces actief.

Eigenheid Dit betekent dat iedereen mag komen zoals hij of zij is. Ieder kind is door God uniek geschapen. Wij zijn eerlijk naar de kinderen toe en kinderen mogen dat ook naar ons toe zijn. Alle emoties, talenten en bijzonderheden zijn welkom. We streven er binnen Thuizzz naar om iedereen gelijke, gepaste en oprechte aandacht te geven.

Vertrouwen Dit is de basis van alle relaties. Met God, met elkaar, met de kinderen en met de ouders. We willen de kinderen het gevoel geven dat ze erbij horen en dat ze veilig zijn, zodat ze zich kunnen ontwikkelen op hun eigen manier. Hierin hebben we ouders nodig die ons het vertrouwen kunnen geven, daarom vinden we aandacht voor ouderbetrokkenheid hierin essentieel.

Hoofdstuk 2 Basiskenmerken en specifieke kenmerken

Basiskenmerken

1. De Bijbel

De Bijbel

Een eerste basiskenmerk is dat de identiteit van Thuizzz gebaseerd is op de Bijbel en de daarvan uitgaande tradities. De blijde boodschap van het evangelie is de basis voor het gedrag en de communicatie, zowel intern, onderling tussen leiding en medewerkers als extern met de kinderen en hun ouders. Onze missie en visie, te lezen in ons pedagogisch beleid, is daar een uitwerking van.

Omgang

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

Kinderopvang

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

Verschillen

Hoewel de Bijbel voor ons de enige grondslag is, zal de opvang ook te maken krijgen met mensen die hier anders over denken. Er is ruimte voor deze verschillen en respecteren deze. Kinderen van ouders die niet achter de christelijke identiteit staan, zijn evengoed welkom. Wel vragen we ouders toestemming te geven voor de manier waarop wij werken. Thuizzz zal er zelf niet voor kiezen om activiteiten uit te voeren die niet samengaan met de Bijbel.

2. Het identiteitsproces

Cyclisch

We willen dat de christelijke identiteit van Thuizzz levend is en blijft. Daarom voeren we regelmatig gesprekken over de inhoud en vormgeving van deze visie.

Twee keer per jaar een identiteitsmiddag binnen het team, waarin bijbelse thema's aan het licht komen. Daarin speelt de link met het werk de grootste rol. De Bijbel blijft hetzelfde, mensen en tijden verschillen. Daarom is er ook ruimte om verschillen in opvattingen te bespreken. Zo bieden we ruimte om elkaar op te bouwen binnen het geloof en scherp te blijven in het uitdragen daarvan.

3. Identiteit is integraal

Beleid

Op de verschillende niveaus en bij alle activiteiten is identiteit een thema.

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

In gesprekken en nota's over strategie, personeelsbeleid, kwaliteitsbeleid, het financiële beleid, huisvestingsbeleid, bij vieringen rond de christelijke feestdagen, de externe relaties, speelt identiteit een rol. Juist ook in gedrags- of omgangscodes is identiteit een thema.

Overige specifieke kenmerken

4. Identiteit en directie

Authentiek

Bestuur en directie zien erop toe dat hun eigen werkzaamheden voldoen aan en passen in de missie, visie en strategie van de organisatie.

Stijl

Uit de Bijbelse grondslag volgt een stijl van leiding geven waarbij talenten van medewerkers voluit worden benut en ingezet en dat bij tekorten medewerkers terzijde worden gestaan en begeleid. Dienend leiderschap.

Verantwoordelijk

Daar waar bestuur en directie verantwoordelijk zijn voor doelstelling en kaderstelling van het beleid van de organisatie, zullen zij identiteit hierin beschrijven en vormgeven. Zo sturen en beïnvloeden bestuur en directie de identiteit ook op de andere niveaus van de organisatie op adequate wijze.

5. Identiteit en personeelsbeleid

Werven, selectie en benoemen

Bij de werving, selectie, benoeming en beoordeling van medewerkers zal identiteit een criterium zijn. In vacatures zal het beschreven zijn, in het sollicitatiegesprek is het een onderwerp en bij de benoeming en begeleiding zal worden afgesproken wat hij of zij zal bijdragen aan de identiteit en hoe hij of zij hieraan concreet invulling zal gaan geven. Medewerkers wordt ook gevraagd een verklaring te ondertekenen. Daarbij is het vanzelfsprekend niet zo dat iedereen hetzelfde zal denken en op gelijke wijze is gemotiveerd bij te dragen aan dit onderwerp. Er zal sprake zijn van verscheidenheid in het personeelsbestand. Maar ten minste op sleutelposities in de organisatie zullen medewerkers in staat en gemotiveerd moeten zijn om hun actieve bijdrage te leveren. In beoordelings- en functioneringsgesprekken zal vervolgens navraag worden gedaan door de leidinggevende.

6. Identiteit en materiële zaken

Financiën

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

Meer en meer maken organisaties gebruik van een professional op het gebied van identiteit. In dat geval zijn er dan formatieve begrotingsgevolgen. Maar ook de identiteitmiddagen en materialen zullen een post op de begroting vragen.

Huisvesting

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

7. Identiteit en relaties

Samenwerking met scholen

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

Thuizzz richt zich expliciet op scholen voor protestant christelijk en reformatorisch onderwijs. Thuizzz wil voor de genoemde scholen een aansluitende opvang bieden.

Plaats voor neutrale samenwerking

Daar waar het streven van Thuizzz is relaties met identiteitsgebonden organisaties aan te gaan, is de realiteit dat er ook sprake kan zijn van inzet van neutrale expertise. Dat komt o.a. op ons pad bij de huidige ontwikkelingen in de kinderopvang.

Thuizzz wil graag onderdeel zijn van een doorlopende keten van 0 tot 13-jarigen. In die keten zijn partners betrokken die neutrale diensten aanbieden. Een voorbeeld hiervan is de inzet van logopedisten, TOS-specialisten etc.