

Leven lang ontwikkelen

belicht vanuit 2 perspectieven:
de professional en de werkgever



april 2021

PPINK



Branchevereniging
**Maatschappelijke
Kinderopvang**

Duo-interview met leading ladies Myrte (PPINK) en Loes (BMK)

‘Geef professionals ruimte om te experimenteren en te blijven groeien’

Ontwikkeling vraagt een bepaalde inzet en motivatie van zowel jou als van je werkgever. Myrte van Gorp (PPINK) en Loes Ypma (BMK) werden geïnterviewd en bespraken hun ideeën over een ‘Leven lang ontwikkelen’.

Even kennismaken met

Loes: Sinds 1 februari ben ik voorzitter van de BMK (Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang) en trotse moeder van 2 dochters. Mijn kinderen hebben van jongs af aan kunnen genieten van de kinderopvang. Ik begon als docent maatschappijleer en werkte de jaren daarna als Tweede Kamerlid en wethouder in Woerden en Almere. We hebben werk en gezin altijd goed kunnen organiseren doordat de kinderen het goed hadden op de opvang. Ik heb veel respect voor de pedagogisch professionals.

Myrte: Ik ben directeur van PPINK en daarnaast moeder van 3 kinderen. Toen ik jaren geleden pedagogiek studeerde, ben ik begonnen met werken op de groep. Ik zie de pedagogisch professionals als een beroepsgroep die ontzettend graag leert

en hier de waarde van inziet. Als voorbeeld, vorig jaar, tijdens de eerste lockdown, zijn we begonnen met webinars. Deze zaten allemaal binnen no time vol. Die wil is heel erg groot.

Een leven lang ontwikkelen, wat betekent dat voor jullie persoonlijk?

Myrte: Vakinhoudelijk ben ik altijd op de hoogte; lezen van de vakbladen en het volgen van de nieuwsberichten. Ik vind het leuk om mijzelf uit te dagen op een heel ander vlak, waar ik nog niets van weet maar waar ik wél affiniteit mee heb. Ontdekken of er nog nieuwe verbindingen kunnen worden gemaakt in mijn hersenen. En dat lukt me aardig. Out of the box ontwikkelen, daar houd ik van.

Loes: Ruimte voor groei en ontwikkeling is heel erg belangrijk voor iedereen. Ook voor mijzelf. Als docent vond ik het een uitdaging

om kinderen nieuwsgierig te maken, en vandaaruit ze te laten groeien. Toen ik stopte als wethouder ben ik gaan nadenken: “Wat wil ik nu?”. Ik wilde mezelf doorontwikkelen en heb een heerlijke opleiding tot mindfulness trainer gevolgd!

Myrte: Het leren gaat bij mij vanzelf als ik ergens passie voor heb. Dat gun ik iedereen. Ik word bijvoorbeeld zelf niet blij van een cursus Excel. Hier vraag ik dan mijn partner voor. Leren vanuit je passie en interesses is win win.

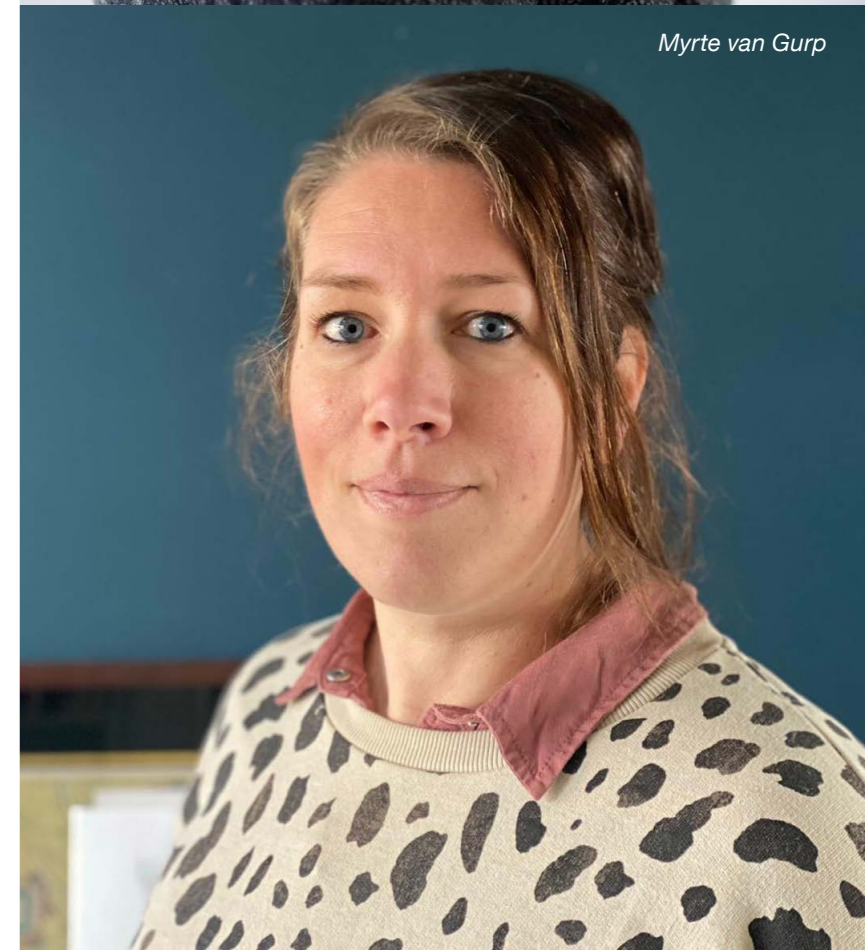
Loes: Wat kenmerkend is voor onze generatie is dat we niet meer van school komen met een geleerd beroep en het hebben van één werkgever. Juist verschillende werkgevers en functies proberen, ontwikkelen en door blijven groeien is wat we doen en wat nodig is. Hier moet ruimte voor zijn binnen de sector.

Hoe ziet een leven lang ontwikkelen eruit in de sector kinderopvang?

Myrte: Hoe ik het zie is dat het nu in de organisaties helder is hoe een leven lang ontwikkelen eruit moet zien. De wet en cao



Myrte van Gorp



Loes: ‘Scholing blijft veel beter hangen wanneer je vanuit je eigen motivatie iets volgt’

schrijven duidelijke richtlijnen voor, veel organisaties voldoen daaraan. Een lerende cultuur is er nog niet overal, daar kunnen organisaties aan werken. Daarnaast hebben we ook verwachtingen van de professionals op de groep. Wat is hún intrinsieke motivatie en behoefte? Dat moet meegenomen worden in de opleidingsplannen, naast alle vaste opleidingseisen. Samen in beweging dus, in plaats van het van bovenaf opleggen.

Loes: Ik vind het ook belangrijk dat iedereen zélf op zoek blijft gaan naar zijn/haar eigen ontwikkeling; daar profiteren de kinderen op de groep ook weer van. Scholing blijft veel beter hangen wanneer je vanuit je eigen motivatie iets volgt. Een mooi voorbeeld dat ik hoorde van een van onze leden is dat deze bestuurder ruimte geeft aan haar medewerkers om te experimenteren. Een pedagogisch medewerker is bijvoorbeeld gestart met het geven van peutergym. Een ander wilde uitproberen hoe het werkt als je niet met 1 eetmoment, maar meerdere eetmomenten werkt. Een derde wilde workshops aan collega's geven. Als werkgever kan je de ruimte en het vertrouwen geven om dingen te proberen. Het mogen groeien vanuit je eigen kern.

Myrte: Ik profiteerde altijd heel graag van de kennis en ideeën vanuit de werkvloer, dat is voor de werkgever ook heel voordelig; weten wat deze (scholings)ideeën zijn en daarop aansluiten. En bijvoorbeeld die input gebruiken voor het organiseren van een studiedag.

Loes: Dat geldt ook als er bijvoorbeeld nieuw beleid moet komen. Je kunt het vanuit kantoor uitwerken en terugkoppelen maar je kan ook een werkgroep oprichten. Zet daar mensen in met verschillende achtergronden (zoals pedagogisch medewerkers, een pedagoog, een beleidsmedewerker) en laat deze werkgroep met elkaar beleid schrijven. Er komt dan een zogenaamde oefenplaats waarin dit beleid wordt uitgetoetst in de praktijk. Dit kan weer doorgegeven worden aan andere collega's. Zo verbind je beleid, praktijk en kwaliteit, je vergroot het draagvlak voor een nieuwe werkwijze.

Waar moet extra aandacht voor komen?

Myrte: Knelpunt is dat ontwikkelen en leren soms in de eigen tijd of na werktijd moet plaatsvinden. Het is wenselijk dat organisaties hier ruimte voor maken binnen de werktijd. Ik kan mij voorstellen dat je 's ochtends meer informatie opneemt dan 's avonds na een lange werkdag.

Loes: Wij denken dat komende jaren de grenzen zullen vervagen tussen de sectoren onderwijs, kinderopvang, welzijn en jeugdhulp, omdat we allemaal dezelfde opdracht hebben:

de ontwikkeling van kinderen stimuleren. Het is interessant om te kijken naar breed inzetbare professionals. Hoe kunnen we nog verder werken aan brede opleidingen, doorontwikkelen en bijscholing? De één is helemaal blij op de groep en een ander zou daarnaast ook wel als klassenassistent willen werken of met kinderen die wat extra aandacht nodig hebben vanuit de jeugdhulp. Daar zouden we nog in kunnen groeien. De toekomst is kinderopvang voor ieder kind met breed inzetbare professionals die we ook vast kunnen houden met goede contracten en interessante ontwikkelkansen in meerdere sectoren. En ook voor de kinderen (en ouders) is het fijn en belangrijk om op verschillende plekken de vertrouwde gezichten te zien.

Myrte: Het is en blijft maatwerk. Het getuigt van goed werkgeverschap als je kijkt naar wat je medewerkers willen en wat goed is voor de organisatie. Uitspreken als werkgever: 'Ik wil je graag behouden, wat heb jij nodig?' Samen kijken naar de mogelijkheden. Ga samenwerken met scholen om te kijken hoe je elkaar verder kunt helpen. Soms zit je op 500 meter van elkaar dezelfde personeelspuzzel te leggen. En vraag de input vanuit de pm's, zij hebben zelf daar het beste inzicht in.

Een Pedagogisch Paspoort, wat is dat?

Loes: We zouden aan de slag willen met een manier waarop je opleidingen, praktijkleren en trainingen kunt registreren en verzilveren. Het pedagogisch paspoort zou daar een middel

Myrte: ‘Het is van jou, jij hebt die cursus gevolgd. Maak het zichtbaar!’

voor kunnen zijn. Een middel waarmee je je beroepstrots zichtbaar kan maken, echt vanuit het gevoel 'dit is een beroepsgroep waar ik bij wil horen, en een beroep waar ik mij in wil blijven ontwikkelen'. Het is belangrijk in alle stadia de betrokkenheid van de pm's te hebben, het is een tool voor hen. Het moet ook, met trots, breed gedragen worden.

Myrte: Ik sluit me daar bij aan. PPINK zou het fijn vinden voor de beroepsgroep dat ze zichtbaar kunnen maken waar ze zich al in hebben ontwikkeld en wat ze (nog meer) in hun mars hebben. Het pedagogisch paspoort moet faciliterend werken, het moet ondersteunend zijn aan jouw loopbaan. Beroepsregister vinden mensen misschien een eng woord; het kan spanning oproepen. Het is meer het idee dat je zelf eigenaarschap pakt. Nu volg je een studiedag en ontvang je een certificaat en dat verdwijnt in het laatje van de manager. Maar het is eigenlijk van jou, jij hebt die cursus gevolgd. Maak het zichtbaar! Het idee van een pedagogisch paspoort willen we graag met de cao-tafel verder uitwerken. ■

Klaar met je opleiding maar nog lang niet uitgeleerd

Uit onderzoek weten we dat kwalitatief goede kinderopvang valt of staat met goede medewerkers. Maar wat verstaan we onder 'goede' kinderopvang en onder 'goede' medewerkers? De beroepsopleiding tot pedagogisch professional biedt in het algemeen de basiskennis en vaardigheden om te kunnen starten met werken, je bent dan 'startbekwaam'. Maar hoe gaat het daarna?

In hoeverre ben jij als professional gemotiveerd?

Voel en zie je het nut en de noodzaak van je blijven ontwikkelen? Sommige scholing is verplicht en kan leiden tot afvinklijstjes:

EHBO: check

Baby scholing: check

Meldcode: check...

Je kan het allemaal gevolgd hebben, mooie certificaten hebben behaald maar er niets mee doen. Wat maakt nu dat je gemotiveerd bent? En hoe borg je, vanuit die intrinsieke motivatie, de opgedane kennis en vaardigheden in je dagelijkse handelen?

Een leven lang ontwikkelen, wat houdt dat in?

We zijn in de kinderopvang gewend om dagelijks te kijken naar de ontwikkeling van

het kind. Je bent als professional samen met je collega's bewust bezig met het stimuleren van deze ontwikkeling. Alle basiskennis en vaardigheden die je daarvoor nodig hebt, heb je geleerd in je opleiding. Daarnaast verwacht een werkgever in een lerende organisatie dat je blijft ontwikkelen. Maar wat verstaan we hier eigenlijk onder? Hoe kan dat eruit zien en wat betekent dat voor jou?

Stel jezelf eens de volgende vragen:

- Wanneer ben ik voor het laatst een echte nieuwe uitdaging aangegaan/heb ik iets nieuws geleerd?
- Welke risico's heb ik hiervoor genomen?
- Wat heb ik hiervan geleerd? En wat heeft het opgeleverd?

De 4 stadia van leren

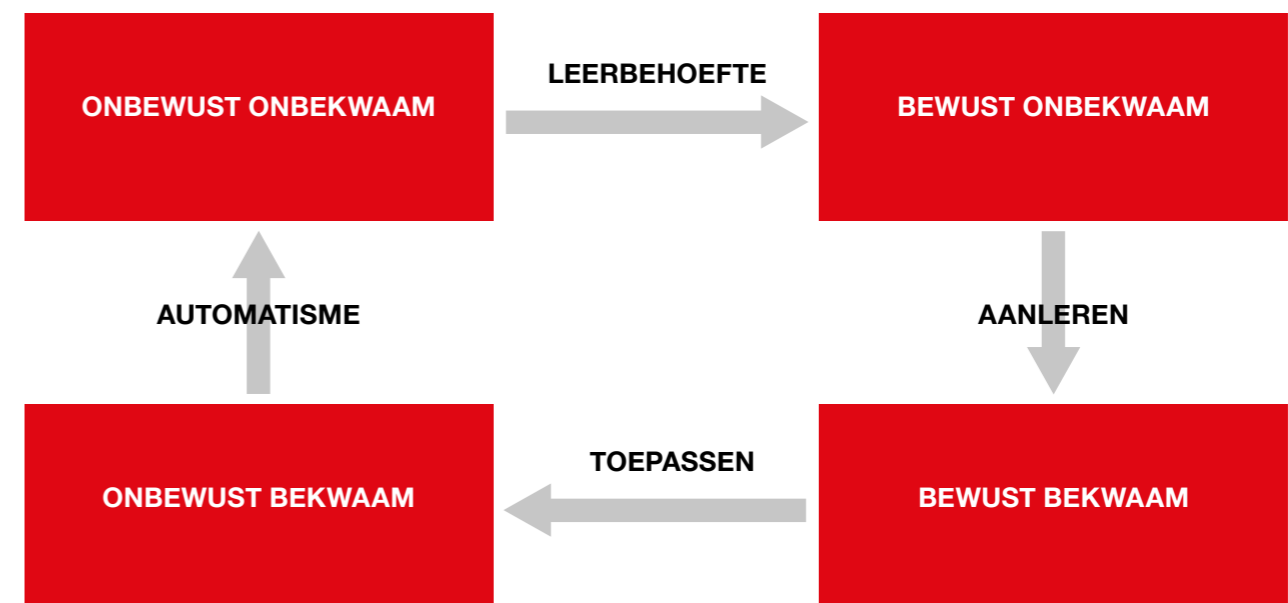
In 1954 publiceerde Maslow het '4-stadia model' van leren. Dit model laat zien dat wanneer iemand een nieuwe vaardigheid of competentie leert, je 4 fasen doorloopt van Onbewust-Onbekwaam naar Onbewust-Bekwaam.

Wanneer ben ik voor het laatst een echt nieuwe uitdaging aangegaan?

Een voorbeeld: Je bent opgeleid en wellicht al een tijdje aan het werk op een leuke groep. Je bent je er niet bewust van dat je nog niet alle vaardigheden voldoende kan toepassen. Je pedagogisch coach maakt je daarop attent bijv. met behulp van een video-opname. Zo ontstaat bewustzijn op onbewuste delen. We noemen dat ook wel dat je van **Onbewust-Onbekwaam** naar **Bewust-Onbekwaam** gaat. De volgende stap is dat je een leervraag

formuleert; wat zou je willen kunnen? Wat is je doel? Als je dat weet kun je gaan kijken hoe je dat leerdoel kan gaan realiseren, wat heb jij daar voor nodig. Wanneer je daar serieus mee aan de slag gaat kom je in de fase dat je merkt dat je het gaat leren; je raakt **Bewust-Bekwaam**. Door het te blijven oefenen raak je tenslotte **Onbewust-Bekwaam**. Je hebt de nieuwe vaardigheid of competentie geïntegreerd in je dagelijks handelen.

4 LEERSTADIA VAN MASLOW



? Bekijk de vragen op p. 6 nog eens, herken je de 4 leerstadia?

Motivatie en eigenaarschap

Je werkt natuurlijk niet voor niets met kinderen, je houdt van je werk en je houdt ervan om een bijdrage te kunnen leveren aan de ontwikkeling van ieder kind. Dat noemen we ook wel motivatie. Motivatie heb je ook nodig als het gaat om je eigen bekwaamheden en professionele ontwikkeling. In welke mate neem je hier zelf verantwoordelijkheid voor? Ga je achterover leunen en wacht je tot er wat op je afkomt, of geef je zelf vorm aan je eigen leerproces? Dat laatste noemen we ook wel eigenaarschap.

Wat zijn jouw kwaliteiten?

De pedagogische kwaliteit van jouw groep valt of staat met jouw kwaliteiten als professional. Het is dan ook belangrijk voor die kwaliteit dat jij zicht hebt op je eigen kwaliteiten en competenties. Hoe kom je daar achter? Hier zijn allerlei instrumenten voor (kijk voor inspiratie op <http://talententoolbox.nl/>). Ga in gesprek met je collega's, leidinggevende en/of de pedagogisch coach over je kwaliteiten. Het kan zijn dat jouw werkgever een mooi aanbod heeft om je verder te ontwikkelen. Daarnaast kun je je afvragen wat je zelf kan doen om je vakkennis en kunde bij te houden dan wel uit te breiden?

Stel jezelf eens de volgende vragen:

- Waar ben ik het meest trots op (werk gerelateerd)?
- Welke kwaliteiten en talenten hebben hieraan een belangrijke bijdrage geleverd?
- Worden mijn kennis, talenten en ervaring momenteel goed ingezet? Waarom wel/niet?

Tip: Gebruik de antwoorden op de vragen als aanknopingspunt voor een ontwikkelgesprek.

Verder is het belangrijk om voor jezelf te bepalen enerzijds op welk gebied je je zou willen ontwikkelen en anderzijds wat er voor nodig is op de groep. Ook hierbij geldt, bespreek het met je collega's (zij kennen jou vaak het best) en je leidinggevende/ pedagogisch coach. Kijk ook in hoeverre dit aansluit bij het opleidingsplan van jouw organisatie, met andere woorden, wat zijn de mogelijkheden? ■

CAO KINDEROPVANG EN DE BEROEPSCODE KINDEROPVANG

Vanuit de cao*:

De werkgever is verplicht tot het faciliteren van opleidings-, en ontwikkelingsmogelijkheden en de werknemer is verplicht dit te volgen.

Vanuit de Beroepscode**:

Er wordt van elke professional in de kinderopvang verwacht dat hij of zij verantwoordelijkheid voelt en neemt als het gaat om professionele ontwikkeling.

* Cao kinderopvang 2020-2021 hoofdstuk 9; mogelijkheden voor instroom, loopbaan-ontwikkeling en professionalisering

** Beroepscode Kinderopvang mei 2020

In het vorige akkoord hebben de cao-partijen de afspraak gemaakt om tijdens de looptijd van de cao een (actuele) beroepscode te ontwikkelen.

Zo blijf je je ontwikkelen!

Er zijn diverse manieren waarop je je kunt ontwikkelen. Voor al deze varianten geldt: het leren krijgt pas context en betekenis in contact met elkaar! Met andere woorden: ga met je collega's, je leidinggevende, de pedagogisch coach in gesprek over datgene wat je bezig houdt. Bespreek wat je ziet bij jezelf en bij de ander, dat kan dan ook over alles gaan. En geef elkaar (opbouwend) feedback!

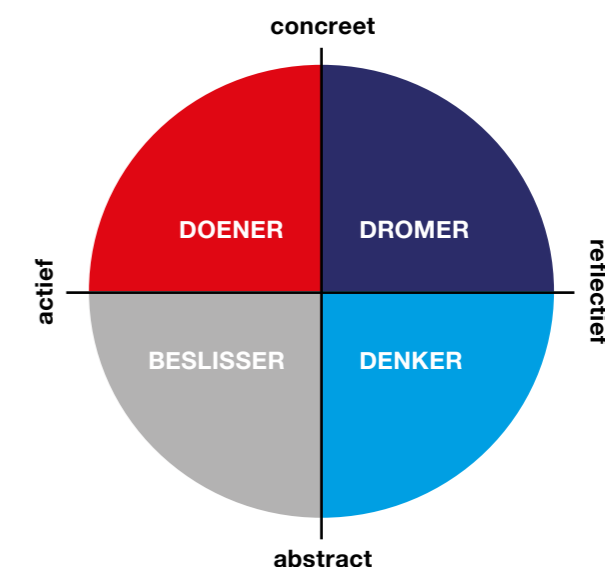
- ✓ Het volgen van een workshop/ training (die niet direct in je straatje ligt).
- ✓ Vakgerelateerde documentaires kijken (bijv Netflix' The Beginning of Life).
- ✓ Het bezoeken van inspirerende congressen of themadagen.
- ✓ Lezen in vakbladen.
- ✓ Bijhouden van vakgerelateerd nieuws (nieuwsbrieven en social media).
- ✓ Een dag meewerken op een andere groep of locatie.
- ✓ Door middel van (video)coaching zicht krijgen op je kwaliteiten en ontwikkelpunten.
- ✓ Feedback vragen aan je collega's en/of je leidinggevende en pedagogisch coach.
- ✓ Intervisie houden (je bespreekt met een groepje een werksituatie/ een probleem waar je tegenaan loopt volgens een vast stappenplan).
- ✓ Werk aan een persoonlijk portfolio waarin je reflecteert op je kennis, kunde en houding.

Welke leerstijl past bij jou?

Ken je de leerstijlen van David Kolb? Volgens Kolb doorlopen we 4 fases wanneer we iets willen leren en hebben we een voorkeur voor 1 van de 4 fases. Zie schema.

De ene leerstijl is niet beter dan de andere leerstijl. Het gaat erom dat je inzicht krijgt in je eigen leerstijl. Een goed leerproces doorloopt alle vier de fases. ■

Tip: Online vind je (gratis) diverse leerstijltests, onder andere die van David Kolb.



“Een beroepsregister staat voor het volwassen worden van vakmanschap”

Annet van Zon is directeur bij Spring en bestuurslid bij de BMK. Ze hielp mee bij het opzetten van een beroepsregister in de jeugdzorg en ziet ook voor de kinderopvang mooie kansen liggen op dat vlak.

Kwaliteitsontwikkelingen in de jeugdzorg

Voordat ik in de kinderopvang ben gaan werken heb ik 17 jaar in de jeugdzorg gewerkt. Binnen de jeugdzorg hebben wij een professionaliseringslag gemaakt die nu ook gaande is binnen de kinderopvang, hier is een krachtig stelsel uit voortgekomen. We hebben destijds in de jeugdzorg gesproken over wat is onze professionaliteit? Wat onderscheidt een jeugdzorgprofessional? Daar zijn we over gaan nadenken. Deze vragen en het bewustzijn over de eigen professionaliteit is vanuit de professionals zelf gekomen. En op basis daarvan heeft de sector in 2010 de zogenaamde beroepsprofielen uitgewerkt. Vervolgens is de Beroepscode Jeugdzorg gemaakt en daarop volgde het zogenaamde beroepsregister. Dit beroepsregister heeft als functie dat je als professional bekend bent met je eigen beroepscode en je professionele standaard. Het is een soort belofte die je aflegt naar de kinderen en de ouders dat je naar eer en geweten handelt binnen de standaarden van je eigen beroepsgroep. En

dat je verantwoordelijkheid neemt om je kennis en vakmanschap te onderhouden.

DE VOORDELEN VAN BEROEPSREGISTER

- Je verbindt je aan de professionele en ethische standaarden van jouw beroepsgroep
- Je neemt verantwoordelijkheid voor je eigen professionaliteit en voor je bijscholing, omdat je dit zelf wilt en omdat het kan.
- Het biedt de context van een professioneel kwaliteitskader; zo weet jij precies wat er van je verwacht wordt.
- Het voedt jouw vakmanschap; het laat je een andere zienswijze zien waardoor je nog beter kan worden.



Annet van Zon

Kwaliteit in de kinderopvang

In de kinderopvang viel mij op dat het kwaliteitsdenken vanuit de wet gegeven is. De Wet kinderopvang en daarna Wet IKK. Zo zijn er kwaliteitscriteria over de sector heen gelegd. Dit heeft goed gewerkt en het was nodig dat dat er kwam. Maar kwaliteitsdenken is dus van buitenaf gegeven. We denken ook van binnenuit na over wát is dan die pedagogische kwaliteit in de kinderopvang, waar staat die voor, wat is professioneel handelen, wanneer vinden we iets niet goed? Nu vinden we min of meer iets niet goed omdat het niet mag van de GGD. Echter, de GGD controleert randvoorwaarden die bijdragen aan kwaliteit, maar kwaliteit uit zich vooral in het pedagogisch handelen van de professional, waardoor het kind zich ontwikkelt en prettig voelt. We hebben daar als sector zelf iets over te zeggen. PPINK kan hier kan hier als beroepsvereniging ook in grote mate aan bijdragen. En dat geldt ook voor de beroepscode en een beroepsregister. Een beroepsregister staat voor het volwassen worden van de sector; het volwassen worden van vakmanschap.

Vakmanschap kinderopvang

Professie en vakmanschap gaat over toegepaste kennis en vaardigheden. Ik vind het belangrijk dat iedere professional zich bewust wordt dat het werken in de kinderopvang geen routinewerk is. Dat je je vaardigheden en je kennis moet onderhouden, dat je bijscholing volgt maar vooral dat je reflecteert op je eigen praktijk samen met je eigen collega's en pedagogisch coach. Dat maakt je een volwaardig professional, en ook hoe leuk is het dat je je vak goed kan onderhouden?

Hoe kan een beroepsregister eruit zien?

Een register is een plek waar je jezelf registreert en het maakt dat iedereen weet dat je vaardig bent. Het betekent ook dat je je eigen beroepscode onderschrijft. Dat je een prachtig vak hebt en dat je dat zult onderhouden. Ook zou een register voor de kinderopvang verbinding kunnen maken met kennisinstututen die er toe doen en ook met de beroepsvereniging en de brancheverenigingen. Het fijne van een beroepsregister, een beroepscode en een beroepsvereniging is dat het van én voor de professionals zelf is, zij hebben daar zeggenschap over! ■

Hoe denken professionals en werkgevers over een leven lang ontwikkelen?

PPINK vroeg aan pedagogisch professionals en coaches om hun mening en de BMK zette de vraag uit bij haar leden (werkgevers kinderopvangorganisaties).

Creëer je eigen kansen! Ik hoor wel eens mensen klagen dat de werkgever niets biedt. Ik denk dan, wacht niet af. Neem zelf initiatief! Dat kan ook zonder je werkgever. En geef niet op. Een afwachtende houding brengt je nergens.

Marijke, coach

Door jezelf te ontwikkelen houd je je kennis fris en blijf je aangesloten bij een steeds en snel wisselende maatschappij

Kees, HR adviseur

Een boek lezen, een webinar volgen, bij een ander kijken, hier kun je allemaal van leren.

Bente, pedagogisch professional

Na zo'n 30 jaar werkervaring heb ik de stap gemaakt weer een opleiding te doen. Dat heeft me ontzettend veel voldoening, nieuwe inzichten en nieuwe theorie gegeven.

Jolanda, pedagogisch professional

Weten wie je bent en waar je naartoe wilt groeien vraagt om een gedegen plan, die kun je samen met je werkgever maken. Veel te veel zien we functioneringsgesprekken als een lijstje 'wat gaat goed en niet goed' maar zie het als een gesprek om je verder te ontwikkelen.

Helen, Manager kinderopvang

Er worden zoveel trainingen en cursussen aangeboden dat ik soms niet weet waar ik moet zoeken en wat ik moet volgen.

Babette, pedagogisch professional

In al mijn jaren in de kinderopvang geniet ik het meest van professionals die meedenken, mogelijkheden zien en kansen grijpen. Die kritisch durven zijn en nieuwe dingen inbrengen en voorstellen. Vernieuwing en ontwikkeling, dat is waar we als kinderopvang goed in zijn. Dus dat moet ook voor onze eigen mensen.

Sam, Bestuurder

Soms zijn we als professionals zo druk met zorgen voor anderen dat we onszelf vergeten en denken we 'het komt wel' en dan is er ineens een jaar voorbij. Pak zelf de regie en ga niet wachten op het de uitnodiging voor een gesprek met je leidinggevende. Plan dat gesprek gewoon zelf.

Annelies, directeur kinderopvang

Na mijn studie vond ik het wel even goed met leren, maar nu heb ik er weer zin in!

Kenneth, pedagogisch professional

Wat moet er gebeuren?

Professionals:

- Sta open voor nieuwe ervaringen en inzichten
- Grijp en creëer kansen
- Bedenk goed wat jouw ontwikkelbehoeften zijn
- Reflecteer op je eigen handelen in de praktijk

Werkgevers:

- Zorg dat de randvoorwaarden voor een leven lang ontwikkelen gefaciliteerd worden
- Wees helder in wat je verwacht van de pedagogisch professionals en wat je hen kan bieden op het gebied van een leven lang ontwikkelen
- Zorg dat leren gezien gaat worden als een positieve activiteit, zorg voor een positieve leercultuur binnen de organisatie
- Begeleid de professionals bij het opstellen van een persoonlijk ontwikkelplan

PPINK & BMK:

- Bevorderen van een positief leerklimaat bij zowel werkgevers als werknemers
- Inventariseren behoefte aan een beroepsregister ofwel pedagogisch paspoort
- Initiëren van professionele leergemeenschappen
- Delen van goede voorbeelden
- Zorgen voor goede afstemming met de opleidingen



**Zorg dat je zelf
aan het stuur
van je eigen
ontwikkeling zit**

FEITEN

- Bij PPINK kunnen pedagogisch professionals en beleidsmedewerkers/coaches lid worden en kinderopvangorganisaties kunnen lid worden van de BMK.
- Het doel van PPINK is om de erkenning van pedagogisch professionals en beleidsmedewerkers/coaches te vergroten en om de inhoudelijke ontwikkeling van het vak te bevorderen.
- De BMK verbindt en versterkt de maatschappelijke kinderopvang. Dat zijn organisaties waarbij het positieve resultaat geïnvesteerd wordt in de kwaliteit van de kinderopvang en in de medewerkers, en niet wordt uitgekeerd aan aandeelhouders of buitenlandse investeerders.
- PPINK heeft een online ledenplatform, dat Insite heet.
- De BMK bestaat dit jaar 5 jaar en viert dat met een magazine en een speciale website www.kinderopvangvandetekomst.nl
- PPINK gaat dit jaar het PPINK-festival in een nieuw jasje steken. Houd onze website en social media goed in de gaten.
- De BMK organiseert online sessies die ook voor pedagogisch professionals interessant zijn om te volgen (en ze duren meestal maar een uurtje).
- **De BMK en PPINK opereren onafhankelijk van elkaar, maar op sommige vlakken trekken we graag samen op!**

www.ppink.nl

www.maatschappelijkekinderopvang.nl



Branchevereniging
**Maatschappelijke
Kinderopvang**