

## ‘Wanneer is de kinderopvang veilig?’

### Over het voorkomen van mishandeling en misbruik in de kinderopvang

*Op 31 oktober organiseerde de Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang voor de tweede keer een branche-overstijgende dialoog. Onderwerp was de veiligheid van de kinderopvang. Feit is dat de kinderopvang een veilige omgeving is in vergelijking met andere situaties waar mishandeling of misbruik kan plaatsvinden. Desalniettemin denken we dat er verbeterpunten zijn als het gaat om diezelfde veiligheid.*

*Er wordt niet vrijelijk gesproken over situaties van (mogelijke) mishandeling of misbruik. Ook vinden we het moeilijk woorden te geven aan wat we waarnemen bij anderen of bij onszelf als het gaat over grenzen en intimiteit in een professionele setting. Signalen worden niet aan elkaar gekoppeld. Het onderwerp komt niet structureel terug op agenda’s van werkoverleggen en in opleidingen wordt er nauwelijks aandacht aan besteed. Kortom, op veel fronten lijkt winst te behalen. Daarom voeren we deze discussie niet achter gesloten deuren maar in alle openheid en nodigen we iedereen die betrokken is binnen en buiten de branche uit om mee te praten!*

#### **Nieuwe inzichten en concrete handvatten**

De middag bood nieuwe inzichten en concrete handvatten waar we in het nieuwe jaar mee aan de slag gaan. We gaan onderzoeken of een beroepscode en een daarmee samenhangend systeem van tuchtrecht met een mogelijk beroepsregister wenselijk en haalbaar zijn. We constateren dat er tussen een melding en het ontnemen van de VOG een te groot gat zit. Verder gaan we kijken welke mogelijkheden er zijn rond opleiding, training en organisatiecultuur.

Vanzelfsprekend doen we dit alles in afstemming met de leden, het veld en alle partijen waar we mee samenwerken.

Hieronder volgt een samenvatting van de discussie, geleid door Sharon Gesthuizen (voorzitter BMK), die volgde op twee korte lezingen door Aafke Scharloo en Richard Korver.

#### **‘Het is onbestaanbaar waar’ (Aafke Scharloo)**

Klinisch psycholoog Aafke Scharloo geeft een lezing over de dynamiek en het signaleren van mishandeling en misbruik. Openheid is het sleutelwoord.

Het fenomeen mishandeling en misbruik kent een eigen dynamiek met patronen als afzonderen, isoleren en lievelingetjes creëren. Het frappante is als je deze subtiele afwijkingen in je eigen dagelijkse werksituatie tegenkomt (het even niet toepassen van een 4-ogen principe bijvoorbeeld) je vaak niet in de gaten hebt dat het niet klopt. We signaleren het bijna niet omdat we het niet willen en er niet tegen kunnen; ‘het is onbestaanbaar waar’.



Met als gevolg dat het lang duurt voordat we in actie komen. Dit menselijk afweermechanisme leidt tot ‘institutional betrayal’: als je niets doet met de signalen die je van het

kind krijgt, is dat een herhaling van het misbruik zelf.

Vaak durven mensen vage signalen niet met elkaar of met hun leidinggevende te delen omdat een open aanspreekcultuur niet vanzelfsprekend is. En het werkt alleen als medewerkers de baas ook durven aanspreken. Het is goed als bestuurders zich bewust zijn van deze afweermechanismen bij medewerkers en wellicht ook bij hen zelf. Geef het goede voorbeeld als bestuurder.



In organisaties waar macht een grote rol speelt – extreme voorbeelden zijn hiërarchische organisaties als de RK kerk en het leger – komt veel meer misbruik voor dan in platte organisaties. Want misbruik gaat niet alleen over seks maar ook over macht en afhankelijkheid. Dat betekent dat je een kwetsbare groep in huis hebt als kinderopvangorganisatie, wees je daarvan bewust!



Vanuit de zaal wordt opgemerkt dat een open aanspreekcultuur ook vraagt dat je jezelf goed kent: dat je bekend bent met je eigen agressie en seksualiteit en daarop kunt reflecteren voordat je je richt op een ander.

### *Wat kan je doen uit voorzorg*

We moeten beter screenen, geeft Aafke Scharloo aan. In die context noemt zij de 'Diana-screen', een online sceenings-instrument dat in Amerika gebruikt wordt in onder meer de kinderopvang. De online test die mensen maken als onderdeel van het sollicitatietraject gaat over het herkennen en omgaan met grenzen en macht. De screening is niet altijd effectief maar schrikt mensen met minder goede bedoelingen wel af.

Ook op het vlak van scholing van directie en medewerkers valt winst te behalen. Juist ook de directie moet veel kennis hebben over het fenomeen mishandeling en misbruik want als het er op aan komt moeten zij beslissingen nemen.

En we moeten, in geval van vermoedens, de situatie 'niet klein willen houden'. Juist door met de politie, de vertrouwensinspecteur of Veilig Thuis te overleggen krijg je informatie en vallen kwartjes op hun plek.

### *'Tuchtrecht is de grote afwezige' (Richard Korver)*

Richard Korver, advocaat zedendelicten, schetst in zijn lezing de stakeholders waar een kinderopvangorganisatie in crisis mee te maken krijgt. Dat zijn er nogal wat: van de burgermeester tot het OM. En naast al die partijen is er chaos en ontbreekt informatie. Dan is het zaak de regie te voeren.



Richard Korver pleit voor een centrale regisserende rol in crisissituaties waarin alle communicatie-uitingen langs één iemand gaan die verstand van (juridische) zaken heeft, omdat je in crisis geconfronteerd wordt met



vele soorten recht: civielrecht, strafrecht, bestuursrecht tot de wet bescherming persoonsgegevens. Er is echter één grote afwezige: het tuchtrecht. Dat kennen we niet in de kinderopvang. In tegenstelling tot andere beroepsgroepen met enige inmenging in andermans leven. Korver betreurt dit, juist omdat experts uit het werkveld een belangrijke rol spelen in het tuchtrecht. Zijn weten als geen ander wat wel en wat niet kan.

Daarnaast noemt Richard Korver, als effectieve maatregel om meer veiligheid te creëren, een eigen verklaring van de medewerker, waarin iemand verklaart dat hij nooit beschuldigd is en als dat later wel zo blijkt te zijn, kan dat ontslag op staande voet betekenen. De vraag is natuurlijk hoe zich dat verhoudt tot goed werkgeverschap. Psychologisch, aldus Richard Korver, is het een fantastisch preventief middel. Maak er trouwens altijd een gewoonte van om referenties te checken!

### ***Wat kun je doen bij vermoedens?***

Stel je hebt het gevoel dat er bij een medewerker op een groep iets niet pluis is; laat dan iemand van een professioneel bureau observeren op de groep en beoordelen of de zorg terecht is.



Zorg dat je alle informatie rond meldingen op één plek hebt in één systeem zodat je verbanden kunt zien.

En tenslotte; heb oog voor de organisatiecultuur; medewerkers en ouders moeten een behoorlijke drempel over voor ze iets aankaarten. Neem signalen dus altijd serieus. Een cultuur verander je niet zomaar

maar je kunt wel proberen het klimaat te veranderen. En leer mensen te praten over seksualiteit, adviseert Richard Korver.

### ***'Denk het ondenkbare' (Paul Stamsnijder)***

Paul Stamsnijder, expert reputatiemanagement, licht een crisis-checklist toe met praktische tips.



Vanuit de zaal wordt opgemerkt dat het ondenkbare bedenken, ook kan betekenen dat medewerkers beschadigd raken.

### ***Open aanspreekcultuur***

We zijn het er allemaal over eens dat we moeten zorgen voor bewustwording en training van management en werkvloer. Maar waarom doen we het niet?

Elkaar ergens op aanspreken wordt snel ervaren als verraad, wordt vanuit de zaal opgemerkt. En is afhankelijk van de veiligheid die medewerkers ervaren op de werkvloer. Maar eigenlijk moeten we natuurlijk lang voordat we 'niet-pluis gevoelens' hebben, elkaar durven aanspreken op ons professionele handelen. Dat hoort bij ons vak, want wij leveren een dienst waar onderlinge interactie en interactie met kinderen cruciaal is voor de kwaliteit van ons werk, iedere dag weer.

De vraag rijst: is het onderwerp seksueel misbruik een onderwerp waar mensen over durven spreken of rust er een taboe op? Dat laatste blijkt het geval. Aafke Scharloo adviseert om een oefening in 'slecht denken' te doen; welke mogelijkheden zie je als je door de ogen van een dader zou kijken in je eigen omgeving? Het vraagt je je eigen



grenzen te onderzoeken en daar in gedachten over heen te gaan. Dat roept weerstand op. En soms schaamte of de confrontatie met eigen beschadigingen. Dat kan er voor zorgen dat we niet kunnen zien wat een kind mogelijk heeft opgelopen.



Geadviseerd wordt om bij het aannemen van mensen te vragen naar hun eigen geschiedenis en of ze daarin dingen tegen gekomen zijn die mogelijk gaan resoneren in hun werk.

Een bestuurslid van Childcare International wijst op de tegenhanger van deze 'aliertheid'; het risico dat de professionele genegenheid in het gedrang komt. Zij licht het onderzoek van de Britse Jools Page toe. Op basis van Britse bevindingen ontwikkelde zij een methodiek, genaamd de 'attachment toolkit', voor medewerkers om met elkaar en ouders in gesprek te gaan over de betekenis van 'love, care and intimacy' in hun relatie met kinderen.

### **Opleiding**

Geconstateerd wordt dat er te weinig aandacht binnen opleidingen is voor het onderwerp mishandeling en misbruik. Aafke Scharloo geeft aan dat de Taskforce Kindermishandeling dit eerder al nadrukkelijk heeft aangegeven.

### **Ernstig verhoogd risico op misbruik**

De kinderopvang is een omgeving met een verhoogd risico omdat er veel kinderen samen komen en dat kan bepaalde mensen aantrekken. Toch is het zo dat in vergelijking met de huiselijke omgeving of sport, de kinderopvang een veilige plek is.

Een vertegenwoordiger van NOC\*NSF vertelt hoe de sportwereld, waar veel vrijwilligers werken, omgaat met dit verhoogde risico. Op overkoepelend niveau is men zich bewust van het risico maar lokaal niet. Dat is vreemd, want twintig jaar geleden traden judoka's al naar buiten met verhalen over misbruik. Er wordt nu in samenwerking met de Rutgers Stichting onderzocht wat de weerstanden zijn binnen verenigingen en welke maatregelen genomen kunnen worden.

Daarnaast is een blauwdruk voor tuchtrecht voor alle bonden binnen NOC\*NSF opgesteld. En wordt sinds kort gewerkt met een register dat moet voorkomen dat mensen die veroordeeld zijn op basis van het tuchtrecht, bij een andere organisatie opnieuw gaan werken met kinderen. De sport kan dat register vullen na een tuchtrechtspraak en kan het raadplegen als ze iemand wil aanstellen. Er wordt samengewerkt met de overkoepelende organisatie van vrijwilligers (NOV). Organisaties als Humanitas en Scouting Nederland kunnen zo ook van dat register gebruik maken.



### **Crisiscommunicatie**

Is het zo dat, zodra er misbruik in de kinderopvang wordt geconstateerd, de media er bovenop zitten en het incident relatief veel aandacht krijgt?

We hebben de neiging in de kramp te schieten en te zeggen 'wij liggen altijd onder vuur' terwijl dat niet waar is. Andere beroepsgroepen liggen even vaak onder vuur maar zien ook alleen wat er in hun branche gebeurt.



En hoe zit het met de negatieve aandacht ten aanzien van mannelijke medewerkers naar aanleiding van een incident in de media?

Twee mannelijke BSO-medewerkers vertellen dat zij op hun locaties bespreken met collega's hoe ze het beste kunnen handelen. Een van hen geeft les op een sport-BSO waar zwemles wordt gegeven; dat betekent dat kinderen zich in jouw bijzijn om moeten kleden. Zorg dat je nooit de schijn tegen kunt krijgen; zorg dat je nooit alleen bent, zorg dat de deuren open blijven, zorg dat je blijft praten.



Verstandig, vindt Richard Korver, want het treffen van veiligheidsmaatregelen is standaard policy voor beroepen met een verhoogd risico. Kijk naar de politie of de luchtvaart. Politiemensen en piloten opereren standaard met zijn tweeën.

Bestaat er een relatie tussen de manier waarop zaken belicht worden in de media en de reactie op mannelijke medewerkers? De mannelijke BSO-medewerker geeft aan dat hij benaderd werd door de landelijke media toen Partou in de media kwam met de vraag of hij hier commentaar op wilde geven. Maar op zijn eigen locatie was er geen enkele ouder die hem die vraag stelde!

Hoe zit het met misbruik en mishandeling in de gastouderopvang? De gastouderopvang is een gesloten omgeving, wordt opgemerkt, en bij de continue screening kwamen de meeste gevallen uit de gastouderopvang. Een belangrijke risicofactor bij (seksueel) misbruik is isolement en het zal voor de gastouderopvang een enorme klus zijn om het onderwerp van misbruik en mishandeling

binnen de gastouderopvang bespreekbaar te maken.

### *Het voortouw nemen*


Sharon Gesthuizen sluit af met de conclusie dat het een spannende middag was; niet altijd kan in openheid en vertrouwen over dit onderwerp worden gesproken. De BMK neemt graag zelf het voortouw bij een gevoelig onderwerp als veiligheid waar media en publieke opinie over elkaar heen buitelen zodra zich een incident aandient. En we gaan niet wachten tot anderen regels hebben opgesteld, maar we willen nu van elkaar leren en werken aan verbetering.

De input die we vandaag hebben gekregen nemen we mee richting de politiek om het kabinetsbeleid te beïnvloeden. Om met beleidsmakers en met toezichthouders de dialoog aan te gaan. Input van binnen en buiten de branche is daarbij onontbeerlijk. Dank aan iedereen die bijdroeg aan deze discussie!



---

### Lid worden of meer informatie?

 085-0218500

 [Info@maatschappelijkekinderopvang.nl](mailto:Info@maatschappelijkekinderopvang.nl)

 [www.maatschappelijkekinderopvang.nl](http://www.maatschappelijkekinderopvang.nl)

### **Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang**

Koningin Wilhelminalaan 3  
3527 LA Utrecht

Copyright, BMK/12/17

