



VEILIGHEID EN VERTROUWEN | VIER KEER VEILIGHEID IN DE KINDER-
OPVANG | KIJK NIET WEG EN DURF RISICO'S TE BESPREKEN | 'PROFESSIONAL LOVE'
ALS BESCHERMING TEGEN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG



12



28



36

CURSUS

LOGAVAK
OPLEIDINGSGROEP

MELDCODE KINDERMISHANDELING EN HUISELIJK GEWELD - VOOR DE KINDEROPVANG

TEVENS CURSUS
AANDACHTSFUNCTONARIS
KINDERMISHANDELING
EN HUISELIJK GEWELD

DOCENT
HANS GÖTZE



1-DAAGSE CURSUS
INCOMPANY MOGELIJK

Kennis over (het signaleren en melden van) kindermishandeling is actueler dan ooit. Sinds 1 juli 2013 is er al een wettelijke plicht voor kinderopvangorganisaties om een meldcode te hanteren bij vermoedens van kindermishandeling of huiselijk geweld. In januari 2016 heeft de Staatssecretaris aangekondigd de regeling te gaan verscherpen. In Januari 2018 gaat dit ook daadwerkelijk gebeuren! Het is daarom zaak uw pedagogisch medewerkers bij te scholen. Deze cursus leidt tot een officieel VWS-certificaat.

NIEUWE DATA & LOCATIES IN 2018

AMSTERDAM - ARNHEM - DEN BOSCH - UTRECHT

WWW.KINDEROPVANGSCHOOL.NL

Vermeld uw abonneenummer bij aanmelden op de website.

#Hashtag

Was het toeval dat het thema 'Veiligheid en vertrouwen' zich aandeed in deze tijd van #MeToo. Ik kan er in ieder geval niet onderuit de link te leggen.

Dat ik de link leg, ligt een beetje voor de hand. Ongetwijfeld zingt de MeToo-discussie ook in uw achterhoofd mee als u deze BBMP leest. Ik wil er wat specifiek over zijn. De link die ik leg is het besef onze verantwoordelijkheid om kinderen al vroeg weerbaar te maken. Natuurlijk, tegen gewelddadige overmacht kunnen kinderen – en volwassenen – zich veelal niet teweerstellen. Maar MeToo gaat over iets anders. Het gaat over misbruik van macht. Om zich daartegen te weren kun je kinderen wel leren. Want teweerstellen tegen machtsmisbruik heeft heel veel te maken met gevoel van eigenwaarde en het stellen van grenzen. Nu is lichamelijke integriteit een lastig gebied. Alles wat fysiek is, is intiem en we vinden het allemaal moeilijk over intieme gevoelens te praten. Helemaal als je de woorden niet hebt, of als de woorden die daar het meest geëigend voor zijn gène oproepen. Als we kinderen willen leren zich te weren tegen het overschrijden van de grenzen van hun lichamelijke integriteit, dan moeten we ze de woorden geven om krachtig 'nee' te kunnen zeggen. Dat vraagt overigens van ons volwassenen dat wij hun 'nee' respecteren, ook als dat niet zo uitkomt. Dat heet 'respect voor autonomie'. Leer kinderen te protesteren als hun recht op zelfbeschikking niet gerespecteerd wordt en geef hen daar de taal voor. Want geloof me, kinderen protesteren uit een diepe overlevingsdrang altijd als hun grenzen overschreden worden. Maar vaak uiten ze zich in gedrag dat niet begrepen en gerespecteerd wordt. Jong geleerd, is oud gedaan!

Wilma Schepers | hoofdredacteur BBMP

THEMA: Veiligheid en vertrouwen

Wat hebben we de afgelopen jaren geleerd en wat moeten we nog leren als we ervoor willen zorgen dat de kinderopvang veilig en vertrouwd is, voor kinderen en medewerkers. Rond die vraag organiseerde het bestuur van Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang (BMK) een thema-discussie. Sharon Gesthuizen en Hélène Smid van de BMK presenteren als gastredacteuren van Kindcentrum BBMP wat er geleerd is.

- 4 **Hoe maken we de kinderopvang veilig en vertrouwd?** | Hoe kunnen we onze kinderen én onze medewerkers beschermen? Drie wijsheden uit de themadiscussie die de BMK organiseerde: durf te kijken en te zien, durf te spreken en te benoemen, durf te handelen en te doen. | Wilma Schepers
- 5 **Vier keer veiligheid in de kinderopvang** | Emotionele veiligheid, een fysiek veilige omgeving, sociale veiligheid en bescherming tegen mishandeling en seksueel overschrijdend gedrag. Wat verwachten ouders van veiligheid? En wat kan de kinderopvang bieden? | Aart Verschuur
- 12 **Kijk niet weg en durf risico's te bespreken** | Nadenken over misbruik en mishandeling van kinderen is niet makkelijk. De medewerkers zijn onze ogen en oren. Zij hebben een belangrijke taak. Daarom verdienen zij het dat we open nadenken en spreken, ook al kan openheid ons kwetsbaar maken. | Sharon Gesthuizen
- 18 **Kinderopvang is een werksoort met een sterk verhoogd risico!** | De opdracht is om door de emoties van verbijstering en ongeloof heen te breken en te weten wat er gedaan kan en móét worden om misbruik en mishandeling te voorkomen. | Hélène Smid



12

KINDCENTRUM BBMP

BELEID BESTUUR MANAGEMENT & PEDAGOGIEK IN HET KINDCENTRUM N° 6 | 17



36

- 28 **Onderbuikgevoelens langs de meetlat** | De kinderopvang worstelt met de implementatie van de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Het uit Vlaanderen overgewaarde Sensoa Vlaggensysteem kan helpen intern de communicatie goed op orde te krijgen. | Aart Verschuur

RUBRIEKEN...

- 11 **De Rekenmeester** > Ed Buitenhek: Goede voornemens...
- 24 **Forum** > Maaïke Vaes: Gemeenten aan zet bij vorming kindcentra
- 27 **De directeur** > Corona Koek: Rust
- 32 **bdKO** > Lida Schepers: Innovatief denken en handelen
- 34 **Forum** > Marijke Schuurkes: Een eigen stem voor de pedagogisch professional!
- 36 **Wetenschap** > Wilma Schepers: 'Professional love' als bescherming tegen grensoverschrijdend gedrag
- 41 **Methode** > Anke van Keulen: Grenzen herkennen en grenzen stellen met Attachment Toolkit
- 43 **Pact Column** > Anki Duin en Gerdi Meyknecht: Beweging tegen kindermishandeling
- 44 **Signalementen** > Hier vindt u publicaties die wij voor u selecteerden en beschikbaar maken via bbmp.nl/service.

Een veilige kinderopvang. Dat willen we allemaal. Maar hoe kunnen we daarvoor zorgen? Drie lessen uit de themadiscussie BMK organiseerde: durf te kijken en te zien, durf te spreken en te benoemen, durf te handelen en te doen. | Wilma Schepers



KIJKEN, SPREKEN, HANDELEN

Hoe maken we de kinder veilig en vertrouwd?

Sinds 't Hofnarretje hebben we te maken gehad met verschillende incidenten of vermoedens van seksueel overschrijdend gedrag. Dit jaar werden we opnieuw wakker geschud door twee incidenten. Een vermoeden van misbruik en een feitelijk en ernstig incident. Schrik en afgrijzen.

De kinderopvang heeft haar onschuld inmiddels verloren en geleerd van de gebeurtenissen in het recente verleden. De zaken werden 'mediawijs' behandeld. Een schrale troost. Want natuurlijk willen we als kinderopvang een goed imago behouden, maar belangrijker is het om te voorkomen dat de kinderen die aan onze zorg zijn toevertrouwd dit kan overkomen. Dat besef deed het bestuur van de Branchevereniging Maatschappelijk Kinderopvang (BMK) het initiatief nemen tot een thema-discussie rond het voorkomen van mishandeling en misbruik door medewerker. Die vond plaats op 31 oktober jongstleden.

Leren van ervaringen

Het doel van de themadiscussie was het leren van elkaars ervaringen door een open gesprek te voeren. Dat triggerde BBMP: niet alleen de leden van BMK moeten leren van elkaar, de hele branche moet wijzer worden. De samenwerking werd gezocht en gevonden. Kindcentrum BBMP doet verslag van wat geleerd werd. Daarnaast hebben we wetenschap gevonden die verder kan helpen. Ook daarover vindt u meer in deze BBMP.

BMK nodigde drie sprekers uit: Aafke Scharloo, klinisch psycholoog met specialistische expertise in diagnostiek en be-

handeling na seksueel misbruik, mishandeling en trauma. Ze adviseert instellingen, therapeuten, ouders en jongeren in het omgaan met deze problematiek. Daarnaast was ze lid van de Taskforce kindermishandeling en seksueel misbruik.

Richard Korver is sinds 2000 advocaat met als rechtsgebied onder andere kindermishandelingszaken voor zowel instanties als hulpverleners, slachtoffers en verdachten. Richard Korver was in 2010 advocaat voor de ouders van de slachtoffers van Het Hofnarretje in Amsterdam. Hij is voorzitter en medeoprichter van het Landelijk Netwerk Advocaten Zeden Slachtoffers (LANZS).

Paul Stamsnijder is oprichter en managing partner van de Reputatiegroep, een communicatiebureau met veel ervaring in het bijstaan van organisaties in tijden van crisis. Paul Stamsnijder hielp een kinderopvangorganisatie in een zaak waarin een bso-medewerker privé in het bezit was van kinderporno.

#Kijknietweg

Aafke Scharloo riep de sector op om te (willen) zien wat er gebeurt. Uit onderzoek is bekend dat misbruik en mishandeling vaak voorkomt. In een willekeurige schoolklas van een willekeurige basisschool zitten drie tot zeven kinderen die te maken hebben (gehad) met misbruik of mishandeling. Dat betekent dat er ook op de bso kinderen zitten die slachtoffer zijn.

Het niet willen zien en (onbewust) wegkijken komt voort uit een natuurlijke menselijke neiging nare gevoelens te vermijden. Op het moment dat volwassenen zich proberen voor te stellen wat een kind overkomt, is de eerste psychologische reactie afweer en ontkenning. Daarnaast zullen professionals – als ze zich over hun innerlijke weerstand hebben heen gezet – eerst overtuigd willen zijn van hun vermoeden, voor zij aan de bel trekken. Dat is ook te begrijpen, want niemand wil een collega valselyk beschuldigingen. Maar hoe lastig is het dan dat zij, als zij zich uiteindelijk melden met hun vermoeden, op de afweer en weerstand van hun leidinggevenden botsen? Daarin schuilt een belangrijke les voor de bestuurders, managers en stafmedewerkers in de zaal: neem elke uitgesproken vermoeden ogenblikkelijk serieus. U weet nu dat er veel twijfels voorafgegaan zijn aan dit moment van openheid. Zodra u een signaal bereikt, is het tijd voor actie.

De gêne voorbij

Richard Korver vertelt waar een kinderopvanginstelling mee te maken krijgt als zich een incident van kindermisbruik voordoet: verschillende rechtsgebieden, verschillende instanties en een groot aantal belanghebbenden of stakeholders, van kinderen en ouders, uw eigen raad van toezicht tot de burgemeester van uw gemeente. Zijn boodschap is: informeer u nu, voordat er iets gebeurd is en overdenk nu uw protocollen en handelwijzen. In de hectiek van het moment verliest een verantwoordelijk bestuurder al gauw het overzicht en de greep op de gebeurtenissen.

Ook Richard Korver pleit voor openheid in communicatie: wil het zien en wil er woorden aan geven. Dat is niet gemakkelijk – schaamte en gêne zijn gevoelens die ons sturen. Echter, in het belang van kinderen zullen we moeten leren spreken over seksualiteit en negatieve emoties. Anders zullen we nooit de beschermende schil om kinderen heen kunnen leggen die kinderen nodig hebben.

Een suggestie die hij de branche mee wil geven is het instellen van een tuchtcommissie. Er is tuchtrecht voor de meest uiteenlopende beroepen, van advocaat en arts tot podoloog en voetballer. Iedere professional die op een of ander wijze invloed heeft op de persoonlijke leef sfeer van klanten, moet aanspreekbaar zijn op de kwaliteit van zijn handelen. Het maakt dat iemand die aantoonbaar gefaald heeft in zijn verantwoordelijkheid, geweerd kan worden uit de beroepsgroep. En tot slot: maak melding van vermoedens laagdrempelig en stel een anoniem meldpunt in.

Verdere studie en oriëntatie

Met deze korte samenvatting wordt de sprekers tekort gedaan. Op de volgende pagina's gaan Sharon Gesthuizen en Hélène Smid van BMK dieper op de inhoud van de discussie in. Verderop vindt u beschrijvingen van methodieken – het Vlaggensysteem en de Attachment toolkit – die u in uw werk kunnen helpen. Tot slot verzamelt BBMP op haar servicepagina de (links naar) relevante documenten voor verdere studie en oriëntatie.

Zie bbmp.nl/service. Uw wachtwoord is 20bbmp17.



opvang



Vier keer

veiligheid in de kinderopvang



Claudia Doesburg



Gjalte Jellesma

Nadenken over misbruik en mishandeling van kinderen is niet makkelijk. Kinderopvang moet kinderen verschillende vormen van veiligheid bieden. Emotionele veiligheid, een fysiek veilige omgeving, sociale veiligheid en bescherming tegen mishandeling en seksueel overschrijdend gedrag via de meldcode kindermishandeling. Vier actuele topics, waar de kinderopvang mee aan de slag is of moet.

Maar wat verwachten ouders eigenlijk op deze gebieden van veiligheid? En wat kan de kinderopvang bieden? Daarover spreken we met Gjalt Jellesma van oudervereniging BOinK, Tineke Onink van stichting Rijswijkse kinderopvang en Claudia Doesburg van UN1EK onderwijs en opvang (Vlaardingen en omgeving). | Aart Verschuur

EMOTIONELE VEILIGHEID

Gjalt Jellesma, BOinK

‘Vanuit de IKK hebben we geprobeerd de emotionele veiligheid te vergroten met twee gezichten op de groep en de aanpassing van het drie-urenblok. Beide zijn bedoeld om minder verschillende gezichten op de groep te krijgen, een basisvoorwaarde voor emotionele veiligheid. De drie-uurregeling is aangepast om meer rust te krijgen rond het halen en brengen, omdat onderzoek laat zien dat het cortisolniveau bij baby's juist dan stijgt. Het idee is een blok van 9 uur zodat kinderen gedurende die 9 uur dezelfde gezichten zien.’

‘Om meer vaste gezichten op de groepen te realiseren, zouden pedagogisch medewerkers moeten worden verleid om meer uren per week te werken. De personeelstekorten en daarmee de acquisitiekosten lopen snel op. Met de verhoging van vve-uren van 10 naar 16 wordt dit probleem straks nog groter. Het geld gemoeid met acquisitie kan beter worden ingezet om zittend personeel bijvoorbeeld 20 procent meer uren te laten maken.’

‘Zet het geld dat zo vrijkomt in om bijvoorbeeld iets extra's als scholing bin-

nen werktijd te bieden. Voordeel is dat je het personeelstekort oplost en je kwaliteit verhoogt. Je kent immers het scholingsniveau van je eigen medewerkers en je hoeft ze niet in te werken.’

Claudia Doesburg, Vlaardingen

‘Emotionele veiligheid bieden is de belangrijkste veiligheid die kinderopvang moet bieden. Daarom ben ik het helemaal eens met de nieuwe IKK-regels voor vaste gezichten op groepen met heel jonge kinderen. Inhoudelijk sta ik erachter, maar in de bedrijfsvoering zal het lastig worden om vaste gezichten te garanderen. Je moet daar toch een balans in vinden, wat moeilijk is vanwege onze parttime-cultuur, die ook een grote kracht van Nederland is. Mensen zijn er blij en gelukkig mee.’

‘Het merendeel van onze pedagogisch medewerkers werkt parttime en vindt een goede balans tussen werk en privé waardevol. We hebben in de kinderopvang veel medewerkers tussen 25 en 35 jaar, die net starten met een eigen gezin. Precies de leeftijdsgroep die de grootste druk ervaart, en gevaar loopt op burn-outklachten. Deze groep zit helemaal

niet te wachten op extra werkdagen. Het idee van Gjalt Jellesma om ze gewoon flink meer geld te bieden voor extra werkdagen zal dan ook niet werken. Het is geen beroepsgroep die puur loongedreven is.’

Tineke Onink, Rijswijk

‘Ouders zitten in een spagaat. Wat dubbel is – en daar verbaas ik me altijd over – is dat ouders emotionele veiligheid aan de ene kant ontzettend belangrijk vinden. Ze willen graag vaste gezichten op de groep, en een vast aanspreekpunt om over hun kind te praten. Daar besteden we als organisatie veel aandacht aan, we gaan bijvoorbeeld zorgvuldig om met de wenperiodes.’

‘Maar zat ouders laten het stukje emotionele veiligheid vrij makkelijk los op het moment dat ze in de knel raken met hun werk. Zo zijn na de crisis veel ouders kinderopvang gaan combineren met opvang door opa of oma. Een grote groep ouders brengt hun kinderen maar één dag naar de kinderopvang. Je kan je afvragen wat dat doet met de emotionele veiligheid van vooral heel jonge kinderen, steeds die wisselende gezichten.’

‘Ander probleem is dat in onze maatschappij veel flexibel wordt gewerkt, terwijl onze medewerkers vooral parttime werken. Zeker als ouders een dag moeten ruilen of een extra dag willen, kan het kind het vaste gezicht missen.’



FYSIEKE VEILIGHEID

> Tineke Onink, Rijswijk

‘Wij hebben een sterk ontwikkeld veiligheidsbeleid en kwaliteitssysteem. We proberen al jaren weg te blijven van de afvinklijstjes en vooral in te zetten op bewustwording. Onze kwaliteitsfunctionaris en haar interne auditteam bezoeken in een carrousel onze locaties, waar ze met de teams alles doorlopen op veiligheid. Zo nemen we onze medewerkers mee om te leren kijken naar de fysieke omgeving.’

‘We staan nu al veel toe. Een aantal jaren geleden hebben we gekozen voor goede buitenruimtes met boomstammen en we gaan met kinderen naar omgevingen waar ze in bomen kunnen klimmen. We maken dan afspraken tot welke tak ze mogen. Dus we proberen onze medewerkers te stimuleren om te kijken naar wat kinderen zelf aankunnen. Het gebeurt niet vaak dat kinderen boven hun macht dingen doen, tenzij ze ertoe gedwongen worden.’

‘In onze trainingen voor activiteitgericht werken komen dit soort onderwerpen altijd aan bod. Sommige medewerkers hebben er meer moeite mee dan andere om ruimte te laten aan kinderen, wat met hun eigen beschermde opvoeding te maken kan hebben. Dit soort onderwerpen komen bij trainingen naar voren en leiden tot discussies in zo’n groep. En dat is wat we willen.’

Claudia Doesburg

‘We hebben een lange periode gehad dat we werkelijk alle risico’s wilden afdekken en uitsluiten. Daarop komen we terug.

Kinderen leren met vallen en opstaan, ze moeten het zelf ontdekken, leren omgaan met kleine gevaren en als ze een keer vallen is dat niet erg.’

‘Iedereen moet wel aan de verandering wennen, we zitten nog steeds allemaal met het risicodenken in ons hoofd. Dat vrijlaten is een denkomslag, die goed begeleid moet worden vanuit de organisatie. We praten daarover op alle locaties intensief met elkaar. Wat voor ruimte willen we creëren, hoe blijven we een veilige omgeving monitoren en waarborgen?’

‘Daarnaast moet je deze belangrijke veranderingen in het veiligheidsbeleid goed bespreken met ouders. Gelukkig begrijpen ouders het, thuis krijgen hun kinderen ook weleens een bult of schrammetje.’

Gjalt Jellesma, BOinK

‘Het afvinken bij het maken van risicoanalyses, veiligheidsprotocollen en inventarisaties hebben de afgelopen jaren de veiligheid echt niet vergroot. IKK wil dat loslaten, maar dan moet je pedagogisch medewerkers wel ondersteunen in deze nieuwe aanpak. Hoe doe je dat nu zonder afvinklijstje? Medewerkers moeten leren opnieuw om zich heen te kijken en te bedenken wat een kind doet. Ga op je hurken zitten en kijk naar de ruimte en de kinderen. Hoe zoeken kinderen grenzen op, hoe klimt een kind?’

‘Het komen tot een veiligheidsoordeel zonder eindeloze afvinklijsten, is een uitstekend idee. Maar de pedagogische kwaliteit vaststellen, ook een garantie voor veiligheid, is veel lastiger. BOinK wil

‘We hebben een lange periode gehad dat we werkelijk alle risico’s wilden afdekken en uitsluiten. Daarop komen we terug. Kinderen leren met vallen en opstaan, ze moeten het zelf ontdekken, leren omgaan met kleine gevaren en als ze een keer vallen is dat niet erg.’

een moderne inspectie-opzet, die goed wordt voorbereid. Geef inspecteurs vooraf digitaal inzage in relevante documenten, zo beoordelen zij jaarlijks de algemene kwaliteit. De pedagogische kwaliteit wordt door gespecialiseerde inspecteurs dan eens per drie jaar beoordeeld. Bij zorgen over de pedagogische kwaliteit moet hiervan natuurlijk kunnen worden afgeweken.’

‘De beoordeling van de pedagogische kwaliteit als belangrijkste element van het kwaliteitsoordeel kan gemakkelijk tot conflicten leiden. Wanneer boze ouders naar de rechter stappen, zal het ontbreken van afvinklijstjes juist contraproductief werken. Rechter, zo leert de ervaring, zullen dan vragen om toetsbare criteria, lees afvinklijstjes. Dan komen we opnieuw in de vicieuze cirkel terecht.’

SOCIALE VEILIGHEID

Gjalt Jellesma, BOinK

‘Sociale veiligheid is van levensbelang voor kinderen in buurten waar het met de omstandigheden waaronder kinderen moeten opgroeien – zowel thuis als op straat – slecht is gesteld. Hier kan kinderopvang, ingebed in een breder aanbod, een belangrijke rol spelen. Ik ben geen voorstander van het algemeen invoeren van integrale kindcentra, om de doodeenvoudige reden dat daar onvoldoende vraag naar is. Maar in achterstandswijken hebben ikc’s een grote meerwaarde.’

‘In wijken met sociale achterstanden moeten onderwijs, kinderopvang en jeugdhulp goed samenwerken, dat levert voor de kinderen veel op. In ikc-tijd kunnen complete behandeltrajecten met kinderen worden afgehandeld, zonder gesleep met kinderen en risico’s op uitval.’

‘Deze kinderen hebben baat bij een rustige omgeving met veel emotionele aandacht en gericht op bestrijding van verwaarlozing en mishandeling. Een omgeving die zich niet alleen richt op taalachterstand, maar op een veel bredere aanpak van de achterstandsproblematiek. Zo kunnen we vanaf hele jonge leeftijd de remmende factoren in de thuissituatie bestrijden.’

‘Het bundelen van geldstromen voor primair onderwijs, kinderopvang, vve en onderwijsachterstandsbeleid maakt deze ikc’s betaalbaar. Het “zien” van kinderen in de voorschoolse periode, maar ook het ze van de straat houden door een goede bso, werkt preventief en bevordert vroegsignalering. We weten dat goede kinderopvang vooral voor dit soort kinderen

grote winst oplevert. Richt in dit soort achterstandswijken zo snel mogelijk een ikc op, het geld is er!’

Tineke Onink, Rijswijk

‘Een van onze vijf brede scholen en de drie integrale kindcentra waarin wij samenwerken met anderen, staat in een achterstandswijk met dertig nationaliteiten, en we vangen er ook nog kinderen op van een nabijgelegen school voor speciaal onderwijs. Sociale veiligheid is dan belangrijk. Hoe zorg je dat kinderen met elkaar zich in een groep veilig voelen? Hoe ga je om met anders zijn? Om dat te bereiken, werken onze pedagogisch medewerkers vanuit het thema “respect”, in alle onderdelen van hun werk.’

‘Bundeling van alle gelden voor kinderopvang, onderwijs en achterstandsbestrijding kan achterstandswijken voordeel bieden. We zien op de werkvloeren nu al waardevolle samenwerking, waarbij onderwijs, kinderopvang en jeugdhulp elkaar aanvullen. Het onderwijs is vooral op leren gericht, maar ik zie nu dat pedagogisch medewerkers door leerkrachten worden ingezet om anders te kijken naar groepsdynamiek en andere competenties van kinderen. Die aanpak zet kinderen in hun kracht.’

‘Als er een brede school of ikc in een wijk staat, wordt het voor ouders vanzelfsprekend dat hun kinderen daarnaartoe gaan. Je zet kinderen daarmee eerder op het ontwikkelingspad dan wanneer ze pas met vier jaar op de basisschool verschijnen. Niet alleen wat betreft taalachter-

‘In wijken met sociale achterstanden moeten onderwijs, kinderopvang en jeugdhulp goed samenwerken, dat levert voor de kinderen veel op. In ikc-tijd kunnen complete behandeltrajecten met kinderen worden afgehandeld, zonder gesleep met kinderen en risico’s op uitval.’

standen, ook sociaal. Kinderen komen in groepen met kinderen met wie ze anders niet in aanraking zouden komen. Zo leren ze van elkaar!’

Claudia Doesburg, Vlaarding

‘Achterstandswijken en probleemgezinnen zijn in ons werkgebied zeker aan de orde. Maar ik zie sociale veiligheid vooral als onderdeel van emotionele veiligheid, wij trekken dat niet uit elkaar. Kinderen uit achterstandswijken komen vaker dan gemiddeld bij ons in het ikc en ten opzichte van de thuissituatie hebben we ze iets anders te bieden.’

‘Wij bekijken alles vanuit de driehoek ouder, professional en kind. Juist in achterstandswijken is ouderbetrokkenheid extra belangrijk. Daarmee bereik je meer dan kinderen alleen uit hun situatie te halen. We willen ouders goede dingen meegeven en hun betrokkenheid bij het leer- en ontwikkelproces vergroten. Zo hebben we op iedere locatie een ouderkamer met activiteiten voor en door ouders waarin de professionals met ouders samenwerken rondom gedragsproblematiek, opvoeden, lezen en voorlezen of bijvoorbeeld zindelijkheid.’



➤ MISHANDELING, SEKSUELE VEILIGHEID

Claudia Doesburg, Vlaardingen

‘We doen veel aan preventieve signalering. In onze integrale kindcentra werken we met grote teams en is er veel deskundigheid rondom het kind. Deze ondersteuningsteams, met zorgcoördinatoren en ib’ers, waren aanvankelijk alleen op onderwijs gericht. Dat hebben wij uitgebreid naar het jonge kind, van nul tot vier jaar. Per locatie is er een link naar het sociale wijkteam, waar onderwijs- en gezinsspecialisten werken. Dus als er iets in een gezin speelt, kunnen zij het breder bekijken.’

‘Pedagogisch medewerkers zijn de eersten die actie moeten ondernemen als ze iets signaleren. Dat is soms lastig, want wanneer merk je wat op? Signalen bespreken ze eerst in het eigen team, waarna ze de zorgcoördinator of intern begeleider kunnen inschakelen die dan komt meekijken. Bij gerichte zorgen wordt het geval besproken in het ondersteuningsteam van het ikc. Dan wordt ook de ouder uitgenodigd om de zaak te bespreken. Daar zit weer een hele procedure aan vast.’

‘Voor pedagogisch medewerkers is er een uitgebreid opleidingsplan, waar dit alles aan bod komt. Misbruik en mishandeling zijn beladen onderwerpen, zeker als het mogelijk door collega’s gebeurt. Om dat laatste risico zo veel mogelijk uit te sluiten, verbeteren we onze aanspreekcultuur. Pedagogisch medewerkers vinden het lastig elkaar aan te spreken. Ze zijn snel bang dat een collega boos wordt of geïrriteerd raakt en willen vooral de lieve vrede bewaren. Maar mensen goed kunnen aanspreken, vinden wij een gewoon onderdeel van de professionele houding.’

Gjalt Jellesma, BOinK

‘Mishandeling of misbruik van kinderen beginnen niet pas als ze vier jaar zijn! We hadden al een branchegerichte meldcode,

maar de kinderopvang dreigde toch weer bij de ontwikkeling van het bijbehorende afwegingskader een soort onderafdeling van het onderwijs te worden. Het heeft de branche behoorlijk wat overtuigingskracht gekost om hierin een eigen positie te verwerven.’

‘Dat het toepassen van de meldcode een wettelijke verplichting is, zit nog lang niet bij iedereen in de kinderopvang tussen de oren. Het afwegingskader wordt per 1 januari 2019 ook verplicht. Dan moet iedereen weten wanneer je de meldcode gebruikt. De ontwikkeling van het afwegingskader gaat echt wel lukken. Maar het implementeren bij duizenden pedagogisch medewerkers zal nog een hele klus worden. Daar valt nog veel winst te behalen, als je de cijfers van kinderen die te maken krijgen met mishandeling en huiselijk geweld afzet tegen het aantal meldingen.’

‘Helaas is er incidenteel ook sprake van misbruik en mishandeling door professionals. Bij zaken waar dit bewezen is, blijken achteraf toch regelmatig signalen gemist te zijn. De aanspreekcultuur in de kinderopvang is onvoldoende ontwikkeld en er is sprake van handelingsverlegenheid, net als bij het toepassen van de meldcode.’

Tineke Onink, Rijswijk

‘Wij hebben als beleid dat iedere medewerker de meldcode moet kennen. We houden het hele jaar door trainingen, waarin zowel mogelijk mishandeling en misbruik door ouders als door collega’s aandacht krijgen. Wat zie je bij kinderen, maar ook hoe ga je om met onderbuikgevoelens naar collega’s? Het zijn intensieve trainingen, waar het soms emotioneel aan toegaat. Niet alleen door verschillende meningen, maar ook omdat pedagogisch medewerkers soms zelf zaken hebben meegemaakt.’

‘Dat het toepassen van de meldcode een wettelijke verplichting is, zit nog lang niet bij iedereen in de kinderopvang tussen de oren.

Het afwegingskader wordt per 1 januari 2019 ook verplicht. Dan moet iedereen weten wanneer je de meldcode gebruikt.’

‘Aanspreken en feedback geven zijn onderdeel van onze bedrijfscultuur, want een open cultuur waarin je elkaar aanspreekt is de basis. Ook in de trainingen wordt daar aandacht aan besteed. Zo proberen we aan de voorkant onze medewerkers te ondersteunen. Niet alleen met trainingen over de meldcode, maar ook over omgaan met de seksuele ontwikkeling van kinderen. Dat het niet raar is dat kinderen doktertje spelen of de oudste bso-kinderen aan elkaar kunnen zitten.’

‘Wat we hebben geleerd is dat er soms onterechte klachten kunnen zijn over seksueel overschrijdend gedrag door medewerkers. Dat raakt ze enorm. Daarom bespreken we naast de meldcode ook ons beleid om de betrokken medewerker bij klachten van ouders even uit het werk te halen. Zo dat ze nu al begrijpen dat wij niet meteen denken dat iemand ook schuldig is. Het is beschermend voor de medewerker zelf, want onterechte beschuldigingen hebben een enorme impact op de loopbaan en zelfs het leven van de medewerkers. Die kant is echt onderbelicht.’

ED BUITENHEK

Goede voornemens...



De komende weken is het weer zover en kunnen we het nieuwe jaar starten met nieuwe ambities en goede voornemens. Tegen die tijd is ook het nieuwe kabinet klaar met de warming-up en start de uitwerking en invoering van de ambities in het nieuwe regeerakkoord. Zo trekt het kabinet 250 miljoen euro per jaar extra uit voor een impuls in de kinderopvangtoeslag en heeft het 170 miljoen euro vrijgemaakt voor het uitbreiden van de voor- en vroegschoolse educatie voor kinderen met een dreigende taal- of ontwikkelingsachterstand.

Die forse extra impuls in de toeslag is best opvallend voor een kabinet met uiteenlopende standpunten over kinderopvang. Uit de meest recente Rijksbegroting blijkt immers dat het 'oude' beleid al tot een evenwichtige kostenverdeling heeft geleid tussen Rijk, werkgevers en ouders. Macro betaalt iedere stakeholder een derde en dat was precies de doelstelling bij de invoering van de Wet kinderopvang in 2005. Uit de laatste rapportage van SZW blijkt dat die doelstelling vanaf 2017 (vrijwel) gerealiseerd wordt:

Kerncijfers kinderopvang bijdragen sectoren en ouders

	realisatie 2016	raming 2017	raming 2018
Overheid	30%	34%	35%
Werkgevers	38%	35%	34%
Ouders	32%	31%	31%

Dure kinderopvang heeft dus al weer even geen nieuws waarde meer. Jonge ouders met een minimuminkomen betalen in 2017 en 2018 minder dan € 1,00 netto per uur. En zelfs ouders met een belastbaar inkomen van € 100.000 per jaar of meer kunnen er voor € 5,00 netto per uur terecht. Desalniettemin wordt er een kwart miljard aan belastinggeld vrijgemaakt om ... Ja, waarom eigenlijk? Welke econoom of socioloog bij het CPB of weten-

schappelijk bureau heeft nut en noodzaak van deze investering onderbouwd? En hebben die dik tevreden ouders überhaupt lobby gevoerd om de coalitiepartners over de streep te trekken? En als dat niet is gebeurd, waarom heeft het dan toch de eindversie van het regeerakkoord gehaald van deze brede coalitie?

Middenklasse

Het zal wel iets te maken hebben met het rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Rege-

ringsbeleid (De val van de middenklasse?, 2017) dat tijdens het formeren verscheen en waarover ik al voor de zomer schreef: 'Op pagina 39 van het rapport van de WRR vinden we de onderbouwing en ik citeer: "Voor gezinnen is de kinderopvang in Nederland relatief duur. Een overgrote meerderheid van ouders – van het lagere tot het midden en hogere inkomenssegment – zegt dat kinderopvang tegenwoordig niet meer te betalen is." Deze conclusie blijkt gebaseerd op

een onderzoek van het SCP uit 2016 die de situatie van de kinderopvang beschrijft in – jawel – het jaar 2013! En zo blijkt dat nieuw beleid voor de komende jaren niet één maar zelfs vijf jaar achter de feiten aanholt op basis van een achterhaalde analyse.

Is het erg?

Vervolgens is het de vraag of het erg is dat kinderopvang de komende jaren nog goedkoper wordt? Het ligt immers niet voor de hand dat ouders of houders bezwaar zullen maken. Toch zit er wel een risico aan (te) goedkope kinderopvang. In 2007 tot en met 2010 hadden we dat immers ook. En in de periode daarna was dat nu juist een belangrijke trigger voor de politiek om fors te bezuinigen.

Nu het geld er toch ligt zal er ook een bestemming voor moeten worden gezocht. Een voor de hand liggende keuze is dan om in te zetten op herijking van de maximale tarieven van de toeslagregeling. Uitgangspunt was ooit dat die toeslagtarieven kostendekkend moesten zijn voor 80 procent van het opvangaanbod in Nederland. Dat is – door eerdere bezuinigingen – allang niet meer het geval. Niet slechts 20 procent maar verreweg de meeste gebruikers van opvang in Nederland betalen een hoger

uurtarief dan het maximumtarief waarover de toeslag wordt berekend.

Voor dagopvang lag in 2016 het gemiddeld verkooptarief slechts 1,3 procent hoger. Uitschieter is echter de bso waar het gemiddeld factuurtarief in 2016 € 6,83 bedroeg terwijl de toeslagvergoeding niet verder kwam dan € 6,42 en ouders het verschil voor 100 procent zelf erbij plussen. Op basis van de beleidsvoornemens die er nu liggen rond IKK (onder andere verlaging toeslagtarief bso) dreigt dat verschil nog verder op te lopen. Het nieuwe kabinet heeft nu voldoende budgetruimte beschikbaar om daar iets aan te doen. Het op peil brengen van de maximumtarieven van de toeslagregeling naar de oorspronkelijke uitgangspunten vergt immers al bijna € 100 mln. op jaarbasis. Pas vanaf 2019 zijn concrete aanpassingen in de toeslagregeling te verwachten maar dat betekent wél dat de komende maanden de brancheorganisaties de handen vol zullen hebben om de implementatie mede vorm te geven.

De conclusie van dit verhaal is dat zelfs een achterhaald advies veel geld kan opleveren. Dat is echter zeker geen inspiratiebron voor de goede voornemens van deze adviseur. Fijne jaarwisseling!

Reageren? ed@buitenhek.nl.



Nadenken over misbruik en mishandeling van kinderen is niet makkelijk. Maar we zijn het wel verplicht, aan de kinderen die we opvangen, aan de ouders die hun kinderen aan ons toevertrouwen én aan onze medewerkers. Onze medewerkers zijn de ogen en oren van iedereen die zich verantwoordelijk weet voor het welzijn van kinderen. Zij hebben een belangrijke taak. Daarom verdienen zij het dat we open nadenken en spreken, ook al kan openheid ons kwetsbaar maken. | Sharon Gesthuizen

OPENHEID MAAKT KWETSBAAR EN STERK TEGELIJK

Kijk niet weg en durf risico's te bespreken

Als we iets weten over de impact van incidenten in de kinderopvang die met misbruik of mishandeling te maken hebben, dan is het dat cijfers en percentages in de discussie die oplaait na een dergelijk incident, vaak ontbreken. Helaas. Maar het is tegelijkertijd alleszins begrijpelijk dat zowel direct betrokkenen en bezorgde derden geen troost of geruststelling vinden in een getal dat zegt dat kinderen bij de opvang in het algemeen juist veilig en beschermd zijn. Getallen zeggen im-

mers niets in een concrete situatie, waarbij ouders, kinderen, collega's en mensen die op afstand meeleven geconfronteerd worden met het grootste schrikbeeld dat er maar bestaat: dat iemand je kind kwaad doet. Bij degenen die met kinderen werken is het besef altijd aanwezig: de zorg voor het dierbaarste wat iemand heeft, wordt jou toevertrouwd. Als het dan misgaat is dat een ingrijpende ervaring.

Toch zijn feiten en cijfers belangrijk. En in de

brede discussie die gevoerd wordt, bijvoorbeeld in de politiek en niet alleen naar aanleiding van incidenten, is die ruimte voor cijfers en percentages er hopelijk wel.

Dingen die goed gaan

Wanneer recent een incident heeft plaatsgevonden, is het niet gemakkelijk om te wijzen op de dingen die goed gaan. Zeker niet in een land waar, volgens berichten van de politie dit voorjaar, met behulp van internet in een jaar tijd een toename van bijna honderd procent van het aantal meldingen van het downloaden van kinderporno bestaat – en dat zijn dan nog slechts de meldingen. Toch zullen we zowel de zaken die goed gaan als de dingen die niet goed gaan moeten bespreken.

‘Hoe creëren we met elkaar zo’n organisatie en branche, waarbinnen bezorgde gevoelens kunnen worden uitgesproken?’

➤ Sommige feiten pleiten tegen de kinderopvang: uit onderzoek^{1, 2} onder plegers van seksueel misbruik met kinderen is gebleken dat een deel van hen bewust op zoek is gegaan naar een werkplek waar met potentiële slachtoffers kon worden gewerkt. Louise Gunning benoemt in haar rapport naar aanleiding van de Amsterdamse Zedenzaak dat het aantal gevallen van seksueel misbruik door medewerkers van een kinderdagverblijf gering is in verhouding tot het vóórkomen van seksueel misbruik in Nederland in het algemeen. Relatief zijn kinderen dus veilig bij de opvang: zij lopen daar minder kans om misbruikt te worden dan thuis – hoe wel deze stelling mogelijk nog nuance behoeft wanneer ook wordt gekeken naar de achtergrond van juist die kinderen die naar de opvang gaan: sommige kinderen blijken door de achtergrond van het gezin waarin zij opgroeien meer of minder kans te hebben om seksueel te worden misbruikt.³ Kinderopvangorganisaties kunnen tegelijkertijd een belangrijke schakel zijn bij het signaleren van kindermishandeling, net zoals leraren en andere professionals die met kinderen werken. Naast een meldplicht voor vermoedens van mishandeling of misbruik binnen de eigen organisatie bestaat immers ook de Meldcode Kinderermishandeling, waarmee vanaf 1 januari 2019 van professionals wordt verwacht dat zij ernstige situaties van huiselijk geweld en kindermishandeling altijd melden bij Veilig Thuis.

Afweer

Een van de meest relevante zaken waarin nog veel moet veranderen is de mogelijkheid om met elkaar als volwassenen over misbruik of het risico daarop te spreken. Dit blijkt, zo betoogt onder meer klinisch psycholoog Aafke Scharloo, nog te vaak niet mogelijk te zijn,

vanwege een zogenaamde ‘afweerreactie’. Van een dergelijke reactie zien we soms ook in het openbaar voorbeelden. In de recente discussies over de #metoo-ontwikkelingen klinkt regelmatig gemor. Zo menen critici dat de gevaren van het spreken over de verklaringen van slachtoffers meer kwaad dan goed doet. Sommige opiniemakers in veel gelezen kranten beschreven dat ze niet wilden dat de discussie openlijk werd gevoerd. Er werd aangegeven dat men niet in de positie van een rechter terecht wilde komen: men had last van het gevoel een kant te moeten kiezen in een zaak waar men juist buiten had willen blijven. Een enkeling noemde dat gevoel onprettig en ‘vies’. Deze visie illustreert wat een afweerreactie kan inhouden: het niet willen onderkennen van iets dat mogelijk heel akelig is, is een bekend gegeven waar juist de bestrijding van onveiligheid in de kinderopvang veel last van kan hebben. Het is inderdaad heel onprettig om met misbruik te worden geconfronteerd. We horen liever niet dat het bestaat. Maar zoals alle misdaad die in deze wereld bestaat, is het er. Er worden ook in ons land dagelijks kinderen misbruikt. Meestal binnen de huiselijke sfeer maar soms ook door professionals in de zorg en de opvang. Als we dat willen stoppen mogen we niet weggijken.

Bagatelliseren

Tijdens de discussiemiddag die de Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang onlangs organiseerde – Veiligheid in de kinderopvang – benadrukten zowel Aafke Scharloo als de strafrechtadvocaat Richard Korver dan ook dat er een relatief groot risico zit in het niet kunnen geloven van een naar, ‘vies’ verhaal. Wie rondloopt met een knagend gevoel dat een collega, met wie mogelijk al jaren wordt samengewerkt, verkeerde intenties heeft of zelfs verkeerde dingen doet met de kinderen die hem of haar

‘Hoe voorkomen we dat de medewerkers van wie we verwachten dat ze hun mond opendoen, zich weerloos voelen in het licht van onbewijsbare of onweerlegbare vermoedens?’

worden toevertrouwd, zal in veel gevallen dat gevoel bagatelliseren, aldus Scharloo. En als diegene zichzelf op enig moment wel overtuigt van de noodzaak om erover te spreken – bijvoorbeeld met een andere collega of een leidinggevende – dan is meestal de eerste reactie die zo iemand krijgt: Dat zal toch niet?! In ons systeem zit ingebakken dat we misstanden liever wegdeneren, aldus Scharloo. We ontkennen een realiteit die ons doet huiveren. We willen immers liever niet dat die bestaat. En zo worden signalen van misstanden maar al te vaak genegeerd – met afgrijsselijke gevolgen.

Strikte aanbevelingen

In 2010, zo bleek bij de zaak Robert M., was nog een wereld te winnen binnen de opvang van nul- tot vierjarigen. De kinderen die slachtoffer werden van deze man waren te klein om zich te realiseren wat er met hen gedaan werd laat staan dat ze dit konden duidelijk maken aan ouders of anderen. Ook bleken organisaties die de kinderen opvingen, evenals hun toezichthouders, zich onvoldoende bewust van de risico's. Toen de zaak grondig werd onderzocht konden strikte aanbevelingen worden gedaan, die intussen alweer een paar jaar zijn omgezet in wet- en regelgeving.

'Juist doordat er op social media een volksgericht kan ontstaan is kennis en kunde op dit vlak onontbeerlijk. Maar de openheid die ons kwetsbaar maakt, is ook gewoon nodig.'

Dat het beter moest en beter kon realiseerde iedere professional zich – en ook dat dit een investering zou vergen van iedereen binnen de opvangsector. Overigens met het zware besef dat niemand zich ooit zou kunnen beroepen op een risicoloze organisatie: er is immers alsnog de kans dat er voor kinderen schadelijke situaties ontstaan, het risico is niet helemaal uit te bannen. Maar desondanks moet de vraag gesteld worden of de regels die na 2010 zijn aangescherpt of ingevoerd voldoende zijn om de risico's te verkleinen.

De meest kwetsbaren

Het meest recente voorval van kindermisbruik binnen de kinderopvang kwam aan het licht doordat twee slachtoffers (kinderen van de bso, en oud genoeg om zelf te verwoorden wat er was gebeurd) zelf aan hun ouders vertelden wat er op de opvang had plaatsgevonden. Zo kwam de zaak aan het rollen, de politie arresteerde de verdachte waarna justitie haar werk kon gaan doen. Een enorm verschil met de manier waarop ertientallen jaren geleden werd omgegaan met verklaringen van slachtoffers en hun ouders. Toen werden beschuldigingen van ontuchtig gedrag regelmatig genegeerd of werden zaken, zeker tegen geestelijken of andere hoogwaardigheidsbekleders, vaker dan gepast geponeerd. Ouders van nu geloven hun kinderen sneller en ook de overheid neemt haar taak om op te treden serieuzer. Dat maakt dat misbruikers gestopt kunnen worden. Op dat vlak is er dus al veel ten goede veranderd in onze maatschappij.

Juist dat besef moet leidend zijn in het verder voorkomen en bestrijden van misbruik. De zojuist genoemde aanscherpingen van de regels en afspraken, waaronder de meldcodes en meldplicht, die professionals aansporen of zelfs ver-

>



Sharon Gesthuizen

FOTO: BART MAAT

WAT DOE JE ALS EEN MEDEWERKER DE GRENS VAN EEN KIND OVERSCHRIJDT?

Als iemand een kind een klap geeft of uitscheldt, dan is overduidelijk dat diegene over de grens gaat. Helaas zal je vaker een niet-pluis gevoel hebben. Ofwel: er klopt iets niet aan de situatie of aan het gedrag van deze medewerker.

LEER WAT JE KUNT DOEN

Augeo heeft 10 praktische tips op een rij gezet wat jij of jouw medewerkers kunnen doen bij een niet-pluis gevoel.

Ga naar:

www.augeo.nl/grensoverschrijdend-gedrag



www.augeo.nl | info@augeo.nl | 0343-536040 | volg Augeo op social media

DE NEDERLANDSE KINDEROPVANG STAAT CENTRAAL IN DEZE PUBLICATIE

DE NEDERLANDSE KINDEROPVANG IN WETENSCHAPPELIJK PERSPECTIEF

Ruben Fukkink (red.) Marleen Groeneveld, Lotte Henrichs,
Lisanne Jilink, Paul Leseman, Pauline Slot en Harriet Vermeer.



Centrale thema's in dit boek zijn: hoe meten we pedagogische kwaliteit; wat is de kwaliteit van kinderopvang voor baby's, peuters en kinderen in de basisschool; wat zijn de effecten van opvang op de sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling; en hoe kunnen we de kwaliteit van de kinderopvang verbeteren?

De Nederlandse kinderopvang staat centraal in deze publicatie, maar wordt gepositioneerd ten opzichte van de kinderopvang in het buitenland. Het boek laat zo zien waar de Nederlandse kinderopvang nu staat en ook waar nog hiaten zijn in onze kennis.

Dit boek is bedoeld voor o.a. het management en de stafmedewerkers van kinderopvangorganisaties, brede scholen en integrale kindcentra.

ISBN 9789088507946 | 196 PAGINA'S | € 27,50
BESTEL ZONDER VERZENDKOSTEN OP: WWW.SWPBOOK.COM/2038

NIEUW

Uitgaven van Uitgeverij SWP zijn verkrijgbaar bij (online) boekhandels in Nederland en België

Postbus 12010 | 1100 AA Amsterdam-Zuidoost | Tel. 020-3307200 | contact@mailswp.com | www.swpbook.com | twitter @SWP01

'Onze werknemers, die zich met liefde toeleggen op het zorgen voor onze kleinsten, verdienen dan ook vertrouwen – anders is de roep om een open cultuur waarbij mensen zich kwetsbaar durven opstellen bij voorbaat zinloos.'

> plichten om mishandeling te melden, helpen zonder meer in de bestrijding ervan. Maar zolang de neiging bestaat om signalen of vermoedens te negeren, zijn afspraken en codes nooit voldoende om misbruik daadwerkelijk te stoppen. Het onderwerp seksueel misbruik moet emanciperen. Dat moet gebeuren in onze hele samenleving – zo bleek de afgelopen weken in de discussies die over ongepast gedrag werden gevoerd – maar ook en vooral op de plekken waar de meest kwetsbaren samenkomen. Zoiets begint met de erkenning en het besef dat misbruik bestaat, met daarbij de wetenschap dat er een menselijke voorkeur is voor een harmonieuze situatie. En dat daardoor op dit moment vermoedens vaak niet serieus worden genomen: die zouden immers die harmonie kunnen verstoren. Om er vervolgens voor te kunnen kiezen juist die ongemakkelijke waarnemingen en vermoedens wel bespreekbaar te maken en de zorgen die daarover zijn, serieus te nemen.

Open gesprekscultuur

Het is belangrijk dat gesprekken over signalen van gevaar gevoerd worden, net zo goed als het belangrijk is dat medewerkers zich gesteund weten vanuit de eigen organisatie en erop kunnen vertrouwen dat er onpartijdig zal worden gekeken naar de situatie. Het is een taak van bestuur en management de organisatie te laten toegroeien naar een open gesprekscultuur. Een cultuur waarbinnen men gewend is elkaar echt te zien, serieus te nemen, te steunen en aan te spreken op zowel goede als slechte dingen, geeft professionals de zekerheid die ze nodig hebben om dit proces goed met elkaar aan te gaan. Pas gaan praten als er sprake is van vermoedens is geen optie: iets leren onder

grote druk, geeft niet de beste resultaten. Het zal een moeilijk – misschien zelfs het moeilijkste – deel van de weg naar een veiligere kinderopvang voor alle kinderen zijn. Er zullen nog veel vragen beantwoord moeten worden: hoe creëren we met elkaar zo'n organisatie en branche, waarbinnen bezorgde gevoelens kunnen worden uitgesproken? Hoe voorkomen we dat de medewerkers van wie we verwachten dat ze hun mond opendoen, zich weerloos voelen in het licht van onbewijsbare of onweerlegbare vermoedens? Juist doordat er op social media een volksgericht kan ontstaan is kennis en kunde op dit vlak onontbeerlijk. Maar de openheid die ons kwetsbaar maakt, is ook gewoon nodig.

Juist een besef van kwetsbaar en feilbaar zijn, geeft een goede basis voor de verandering richting de openheid die moet worden gevonden. Het biedt professionals namelijk de mogelijkheid om te onderkennen dat er risico's zijn; en dat die risico's niet kleiner maar eerder groter worden als er niet over gesproken kan worden. Juist nu nationaal en internationaal de roep om meer erkenning van het bestaan van misbruik en van het leed van slachtoffers klinkt, is dit het goede moment daarvan werk te maken. We moeten als samenleving onder ogen zien dat er soms ook heel dichtbij, in onze eigen directe omgeving, heel grote fouten worden gemaakt en dat die fouten slachtoffers veroorzaken.

Littekens

Incidenten laten grote littekens na. Dat kan niet anders: we zijn geschokt als blijkt dat kleine kinderen het slachtoffer zijn van vreselijke misdrijven. Maar we moeten ook erkennen dat dit bij lange na niet de enige ervaringen binnen de kinderopvang zijn. Het gaat veel vaker goed dan dat het misgaat. We zullen niemand recht doen – laat

staan helpen – door te denken dat dit exemplarisch is voor onze kinderopvang. Dus laat ons die andere kant van de medaille niet uit het oog verliezen. De kinderopvang heeft immers ontzettend veel te bieden aan de kinderen die zij onder haar hoede heeft. Sport en spel, ontwikkeling en aandacht – om er maar een paar te noemen. Daarom moeten nieuwe ontwikkelingen tegelijkertijd passen binnen een visie op een kinderopvang die kinderen zich in een ontspannen sfeer en met ruimte voor vertrouwen en genegenheid laat ontwikkelen, en waarin professionals met trots hun werk naar eer en geweten kunnen doen. De werknemers binnen de opvang, die zich met liefde toeleggen op het zorgen voor onze kleinsten, verdienen dan ook vertrouwen – anders is de roep om een open cultuur waarbij mensen zich kwetsbaar durven opstellen bij voorbaat zinloos.

Sharon Gesthuizen is Voorzitter Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang

- 1 Colton et al., 2010. *Geciteerd in de tabel 'Risicofactoren fysiek misbruik binnen het gezin' op huiselijkgeweld.nl*
- 2 Sullivan & Beech, 2004. *Geciteerd in de tabel 'Risicofactoren fysiek misbruik binnen het gezin' op huiselijkgeweld.nl*
- 3 Kindermishandeling | 2010 | Leiden | Attachment Research Program TNO Child Health | Lenneke Alink / Rien van Ijzendoorn / Marian Bakermans-Kranenburg / Fieke Pannebakker Ton Vogels / Saskia Euser.

De documenten zijn te vinden via servicepagina van BBMP: bbmp.nl/service. uw wachtwoord is 20bbmp17.





**SAMEN WERKEN AAN VEILIGHEID VRAAGT OM
OPEN COMMUNICATIE, DE GÊNE VOORBIJ**



Karen Strengers

Vanzelfsprekend is iedereen in de kinderopvang geschokt door elk incident waarbij een kind slachtoffer is van misbruik of mishandeling door een medewerker. De opdracht is om door de emoties van verbijstering en ongeloof heen te breken en te weten wat er gedaan kán en móét worden om misbruik en mishandeling te voorkomen. | Hélène Smid

Kinderopvang is een werksoort met een sterk verhoogd risico!

Ter voorbereiding van de themadiscussie op 31 oktober over veiligheid in de kinderopvang' besprak BMK het thema met Karen Strengers, bestuurder van DAK Kindercentra in de regio Haaglanden en Richard Korver, advocaat zeden-delicten. Karen Strengers heeft in haar werk als bestuurder ook te maken met verdenkingen rondom kindermisbruik en -mishandeling. Richard Korver is bekend van de zedenzaak rond 't Hofnaretje waarin hij als vertegenwoordiger van ouders optrad. De vraag die voorligt is wat we kunnen doen om mishandeling en seksueel misbruik door medewerkers in onze branche te voorkomen in het besef dat mishandeling en misbruik nooit volledig uit te sluiten zijn.

Openheid

Karen Strengers: 'Veiligheid creëer je samen. Samen werken aan veiligheid vereist, naast trainingen, cursussen en protocollen, vooral een open cultuur in de organisatie. Een cultuur waarin het thema bespreekbaar is, waarin medewerkers elkaar feedback geven en signalen,

hoe ogenschijnlijk klein ook, met elkaar bespreken. Een organisatie waarin het management deze open cultuur vóór leeft. Een organisatie die blootlegt wat medewerkers ervan weerhoudt over dit thema te praten en daar vervolgens mee aan de slag gaat.

Signalen van onveiligheid, als roddel, intimidatie of het buitensluiten van mensen kunnen wijzen op onveiligheid, waardoor medewerkers hun verhaal niet durven te doen. Zorg dat je die zachte signalen hard maakt door ze te agenderen en bespreekbaar te maken en het thema zeer regelmatig in teamoverleggen agendeert. Spreek over onderwerpen als professionele genegenheid en de seksuele ontwikkeling van kinderen. Stel medewerkers vragen en laat hen, in een veilige sfeer, met elkaar in gesprek gaan over wat professioneel gedrag is en hoe ze dat wel of soms niet laten zien. Benoem zachte factoren en leer daarvan.

Als bestuurder moet je dat kunnen en durven voorleven en een klimaat creëren waarin mensen zich veilig voelen om op hun eigen werkwijze te reflecteren en elkaar feedback te geven. Dat is ook het

voorbeeldgedrag dat je als bestuurder en manager naar medewerkers en naar ouders moet laten zien.

Is een medewerker toegerust om gesprekken aan te gaan met collega's of met ouders over deze, toch lastig bespreekbare, onderwerpen? Het is belangrijk dat het management goed in beeld heeft wat medewerkers (nog niet) kunnen en er vervolgens voor zorgt dat medewerkers competenties ontwikkelen om daarin continue te blijven groeien. Een medewerker moet zich realiseren dat hij als professional de verantwoordelijkheid heeft dergelijke zaken aan te kaarten. Vanuit die bewustwording gaat iemand zich ook anders gedragen. Aandacht voor het professioneel handelen, dat vind ik ook de toegevoegde waarde van de nieuwe beroepsvereniging PPink.'

Praten over seksualiteit en intimiteit

Richard Korver: 'Het begint al met het besef als houder, dat je een organisatie runt met een sterk verhoogd risico. Omdat je werkt met kinderen trek je ook mensen aan die foute bedoelingen hebben. En dat betekent dat je niet alleen aan de poort streng moet selecteren, maar dat je dat blijft doen. En heel alert zijn als je opeens signalen krijgt over een medewerker, op het samengaan van de onderwerpen 'seksualiteit' en 'jonge kinderen', zaken die in de hoofden van veel mensen niet samen gaan.

Praten over seksualiteit of intimiteit is iets wat de gemiddelde medewerker sowieso al niet makkelijk vindt, laat staan met collega's. Mensen hebben een eigen normen- en waardenpatroon en over een aantal normen ben je het snel eens. Maar er is altijd een grijs gebied en dát moet je met elkaar bespreken. Als je daartoe in staat bent en iedereen hanteert dezelfde normen binnen je organisatie over wat professionele vormen van het uiten van genegenheid zijn, komen dingen veel sneller boven. Als je zegt: 'Het valt mij op dat je altijd Pietje op schoot trekt, hoe komt dat?' ervaren veel mensen dat als een aanval. Als je dat eraf weet te halen, dan wordt het makkelijker er over te spreken.

Het zit hem in kleine dingen. Mag je als leidster met een kindje op je arm tegen ➤



➤ de ouder zeggen ‘Wat is het toch een lekkerdje’? En maakt het dan uit of je een mannelijke of een vrouwelijke pedagogisch medewerker bent? Veel mensen vinden het moeilijk om daar iets over te zeggen tegen de collega in kwestie. Zelfs als de ouders in zo’n geval heel voorzichtig signalen afgeven aan collega’s – nooit rechtstreeks – wordt dat door collega’s weggewuifd.

Het punt is: ga met elkaar het gesprek hierover aan en bepaal of je dit over een kind kan zeggen. En als je vindt dat het kan, en je krijgt toch signalen van ouders die dat niet prettig vinden, dan moet je daar iets mee doen.

Een ander belangrijk punt is dat ouders laagdrempelig zaken of gevoelens die ze hebben, moeten kunnen melden. Veel ouders, maar ook kinderopvangorganisaties, leggen dilemma’s aan mij voor. Maar kinderopvangorganisaties moeten ouders zelf een uiterst laagdrempelige meldmogelijkheid bieden, desnoods anoniem waar ze dingen kwijt kunnen. En communiceer dat actief via je website, in brochures, et cetera, dan maak je het voor ouders makkelijker signalen af

te geven. En daar kun je wat mee als organisatie. De belangrijkste les uit het ‘t Hofnarretje – een zaak die speelde in 2010 – is dat als we alle informatie op één plaats hadden gehad, het niet zover was gekomen. In 2006 kwam de eerste melding van een ouder binnen.

Wat je heel vaak ziet in dit soort kwesties, is dat het snel escaleert. Als het dan ter sprake wordt gebracht, dan mondt het uit ook meteen uit in een arbeidsconflict of in een ziekmelding van een werknemer. Dat zijn manieren om te laten merken: “Ik kan hier niet mee dealen.” En de crux is natuurlijk om daar wel mee te leren dealen.’

Níét serieus of té serieus

Wat is de grootste valkuil voor een organisatie in onze branche als het gaat over mishandeling en misbruik?

Karen Strengers: ‘Je krijgt heel vaak vage signalen waar je, door de snelheid van het werk en de realiteit van de dag, niet alert op bent. De grootste valkuil is dat je signalen níét serieus neemt of dat je ze té serieus neemt. Het is lastig die balans

te vinden. Als bestuurder of manager moet je zorgen dat je aan de hand van een goede uitvraag en een bespreking met de betrokkenen vaststelt wat de kern van de zaak is. Je moet echt de tijd nemen om signalen zorgvuldig een plek te geven in de organisatie en daar samen bij stil te staan. Veel kleine signalen samen, geven namelijk een ander beeld dan ieder signaal apart.

Aafke Scharloo, klinisch psycholoog, zei bij onze themadiscussie, dat iedereen in een afweerreactie schiet bij een vermoeden van kindermishandeling of misbruik, vanuit het gevoel “dit kan toch niet waar zijn”. Wij moeten ons bewust zijn van deze reflex, elkaar daar zeer scherp op houden en er vaak met elkaar over spreken.’

Is mishandeling en misbruik van kinderen door onze eigen medewerkers een taboe in onze branche?

Karen Strengers: ‘Het was wel een taboe, maar ik heb het idee dat zowel door de affaire rond het ‘t Hofnarretje en alles wat we daarna als branche hebben ontwikkeld aan kennis, tools en middelen ter voorkoming en ter ondersteuning als het wel gebeurt, het onderwerp inmiddels veel minder een taboe is geworden. We hebben hele grote stappen genomen als branche en dat heeft ons veel opgeleverd. We leren als kinderopvangorganisaties veel van elkaar en wisselen kennis en ervaringen uit op dit vlak. Dat is een gevolg van de toegenomen openheid door alles wat er is gebeurd.’

Maar ondanks alle maatregelen en ondanks de Sire-campagne #ikkijknietweg worden toch nog heel veel kinderen mishandeld, in de thuissituatie en in andere omgevingen. En dat vind ik onvoorstelbaar treurig.’

'Mishandeling en misbruik zijn helaas niet voor 100 procent te voorkomen, wat we ook doen. Ik denk dat we ons daar als sector bewust van moeten zijn, zonder dat het ons van onze grote verantwoordelijkheid ontheft.'

Wat is de grootste belemmering voor een organisatie om er met elkaar over te praten?

Karen Strengers: 'Wat belemmerend werkt is dat het moeilijk concreet te maken is. Wanneer wordt een kind mishandeld? Als een ouder een kind een tik geeft, dan zeggen we natuurlijk "dat mag niet". Maar is dat mishandeling? Of als een pedagogisch medewerker een kind dat valt altijd knuffelt en een kus geeft, is dat grensoverschrijdend gedrag? Het hangt van zoveel componenten af of iets grensoverschrijdend is. Het gesprek daarover is cruciaal.'

Vlaggensysteem en Professional Love

Lees meer over hoe je overschrijdend gedrag bespreekbaar en beoordeelbaar kunt maken in de artikelen:

Pag. 28 Onderbuikgevoelens langs de meetlat | *Pluis of niet-pluis, dat is de vraag. Hoe zorg je intern voor de juiste communicatie voor je een melding maakt van mishandeling of seksueel ongewenst gedrag? Het Vlaggensysteem kan helpen intern de communicatie goed op orde te krijgen, mits de vlaggen worden toegepast in een speciaal voor de kinderopvang ontwikkelde methode.* | Aart Verschuur

Pag. 36 'Professional love' als bescherming tegen grensoverschrijdend gedrag | *Openheid – praten over gevoelens van liefde, zorg en intimiteit (love, care and intimacy) – is de beste remedie tegen grensoverschrijdend gedrag, is de stelling van Jools Page. Zij ontwikkelde het concept 'professional love' en baseerde daarop haar methodiek om in een team tot deze openheid te komen.* | Wilma Schepers

Selecteren bij de poort

Is het opvragen van referenties effectief als het gaat om selecteren bij de poort?

Karen Strengers: 'Wij hebben in ons beleid opgenomen dat we twee referenties navragen. Hierbij word je beperkt door de wet op de bescherming van persoonsgegevens. Je mag bij het opvragen van referenties niet rechtstreeks vragen of iemand laakbaar gedrag heeft vertoond. Daarom is ook de VOG en de continue screening ontwikkeld als protocol om mensen te screenen. Wij zijn ons er terdege van bewust dat een VOG niet afdoende is, daarom vragen we bij referenties altijd naar iemands professioneel handelen en stellen onze vragen dan zodanig dat we een zo waarheidsgetrouw mogelijk beeld krijgen van het professioneel handelen van de potentiële nieuwe medewerker.' Richard Korver: 'Bij het geven van referenties mag je wel zeggen "We hebben afscheid genomen van deze mevrouw of meneer omdat er een aanhoudend patroon was van mensen die er geen prettig gevoel bij hadden. Ik heb nooit iets kunnen bewijzen, maar wij wilden geen risico nemen dus wij hebben het contract niet verlengd." Zolang je maar heel duidelijk aangeeft of je iets doet op basis van voorzorg, gevoel, daadwerkelijke klachten of bewezen feiten.

Ik ben voorstander van het screenen van mensen vóór aanname. Zolang je daar maar niet in discrimineert, is er niets aan de hand. En doe een risicotaxatie. Daar rolt vanzelf een beeld uit dat aangeeft dat er een verhoogd risico is.'

Naïef

Zijn ouders en hun team te naïef zijn ten opzichte van het fenomeen misbruik en mishandeling door medewerkers?

Richard Korver: 'Over het algemeen vind ik dat kinderopvangorganisaties met regelmaat te naïef zijn. Het kennisniveau op dat vlak schiet ernstig tekort. Dat merk ik iedere keer als ik in een organisatie kom wanneer er (een verdenking is dat er) iets mis is gegaan. Men is wel goed in protocollen en de meldcode kindermishandeling kent inmiddels iedereen. Maar het ontbreekt aan scholing; kun je praten met een kind over kindermishandeling en kun je praten met ouders daarover? Dat is eigenlijk nog een taboeonderwerp. Dat probleem zie je ook op lagere scholen. We weten uit cijfers dat één op de dertig kinderen seksueel wordt misbruikt, dus in ieder klas zit een kind dat op dat moment misbruikt wordt.'

Karen Strengers: 'Ik vind niet dat we te naïef zijn. Als je kijkt naar de percentages mishandeling en misbruik in de kinderopvang versus de percentages in de huiselijke kring, zie je dat maar een heel klein percentage mishandeling en misbruik in de kinderopvang plaatsvindt. Het is onze verantwoordelijkheid uitermate alert te zijn op het signaleren van misbruik en mishandeling van kinderen alles te doen wat in onze macht ligt om dit te voorkomen of te stoppen. We investeren in scholing, zodat medewerkers voldoende informatie hebben en goed zijn toegerust om signalen te herkennen en het gesprek aan te gaan. Maar mishandeling en misbruik zijn helaas niet voor 100% te voorkomen, wat we ook doen. Ik denk dat we ons daar als sector van bewust moeten zijn, zonder dat het ons van onze grote verantwoordelijkheid ontheft.

Registreren

Karen Strengers: 'Ik ben een groot voorstander van het registreren van alle klachten, signalen en incidenten omdat je dan een patroon ziet van afwijkingen >

De Kinderopvangcoach

De opleiding Kinderopvangcoach leidt je op tot coach voor de kinderopvangbranche. Je leert hoe je intellectueel stimulerend beschikbaar bent en hoe je mensen motiveert. Met als doel samen het verschil te maken voor kinderen, ouders en collega's. Tijdens de opleiding reflecteer je met elkaar op hoe je handelt, denkt en voelt in uitdagende situaties en hoe je elkaar kunt coachen daarbij.

Deze ervaring neem je mee naar je werk.

Deze opleiding is geheel in de lijn met het Akkoord Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang zoals afgesproken door het ministerie van SZW, BOinK, de Brancheorganisatie Kinderopvang, CNV Zorg en Welzijn, FNV Zorg en Welzijn en MOgroep.



Kinderopvangschool

www.kinderopvangschool.nl is een merk van Logavak Opleidingsgroep

LOGAVAK
OPLEIDINGSGROEP

Richard Korver



FOTOGRAF: LUC JANSEN

- binnen je organisatie. Het monitoren en bespreken van afwijkingen geeft je continue de kans om je werk te verbeteren. Klachten van medewerkers over pestgedrag, of klachten dat medewerkers zich niet veilig voelen bij een locatiemanager zijn belangrijke signalen die duiden op onveiligheid binnen de organisatie. Als medewerkers zich onveilig voelen durven ze zaken niet bespreekbaar te maken. En dat is doodzonde: onze medewerkers zijn onze ogen en oren. Het is dus heel belangrijk om die signalen uit 'de onderstroom' van je organisatie te registreren zodat het patroon zichtbaar wordt, want pas dan kun je als organisatie goede maatregelen treffen. Externe professionele vertrouwenspersonen zijn een belangrijke extra mogelijkheid om de drempel om te klachten en signalen te melden te verlagen.

Richard Korver: 'We moeten veel creatiever zijn. Als je denkt dat een medewerker mogelijkwerwijs grensoverschrijdend bezig is dan zeg je 'We willen eens door een professional laten bekijken hoe we jou kunnen helpen om jouw gedrag eenduidiger neer te zetten, zodat we dit soort klachten niet meer krijgen.' Dat is positief. En dan huur je daar een gespecialiseerd bureau voor in; zij praten met de medewerker, observeren hem en nemen hem desnoods nog wat testjes af als dat nodig is. Daar kan iets uit blijken. Maar er gaat ook zonder meer een afschrikwekkend effect van uit. Ik heb toch al

een paar keer gezien als zo'n onderzoek plaatsvindt, dat zo'n medewerker zegt 'Ik heb een andere baan'. Tegelijkertijd is dat natuurlijk dubbel; jouw organisatie loopt geen risico meer, maar die persoon gaat wel op zoek naar een andere baan in de maatschappij. God mag weten wat hij dan gaat doen.

Je kan als branche een tuchtrecht in het leven roepen. De branche jeugdzorg heeft het SKJ (Stichting Kwaliteitsregister Jeugd), het tuchtrecht voor de Jeugdzorg gerealiseerd. Tuchtrecht is de grote afwezigheid in de kinderopvang! Als je ook maar een beetje een inmenging hebt in iemands leven, heb je te maken met tuchtrecht. Psychiaters, artsen, jeugdzorgwerkers, podologen en zelfs voetbalscheidsrechters, allemaal zijn ze onderworpen aan tuchtrecht. En de kinderopvang, die dagelijks kleine kinderen binnenkrijgt waar grote risico's mee worden genomen, geen tuchtrecht...

Tuchtrecht

Het tuchtcollege toetst of de beklagde zich aan de gedragsregels van het beroep heeft gehouden. Dit gebeurt door het professioneel handelen van een professional te toetsen op naleving van de gedragsregels inclusief ethische normen. De straffen die het tuchtcollege oplegt zijn bindend.

De vijfde versnelling

Wat wil je ondernemers in de kinderopvang meegeven?

Richard Korver: 'Als het fout gaat, dan moet je meteen in de vijfde versnelling zaken regelen. Er is een reflex om in die hectiek de slachtoffers, de ouders met hun kinderen te vergeten. Ik ben er erg voor om een reikende hand uit te steken naar hen en als je dat proactief doet kun je de (imago)schade enorm beperken. Als de ouders merken 'Wij worden bloedserius genomen, de organisatie regelt dat wij ondersteuning krijgen in psychologisch en in juridische zin, er wordt direct heel actief met ons aan de gang gegaan' dan haal je echt de angel uit allerlei juridische procedures.

Bij een crisis schakel je op acht borden te-

gelijk. Dus je moet zorgen dat je kundige mensen om je heen hebt die vaker met dat bijltje gehakt hebben. Je krijg te maken met de inspectie, met de GGD, met de OR, met een eventuele oudergroep, met slachtoffers, raad van bestuur, politie, Openbaar Ministerie en een burgemeester. Een burgemeester en een officier van justitie hebben nogal de neiging om de regie naar zich toe te trekken. Die drukken er dan doorheen 'Wij moeten nu de ouders informeren'. Het is maar de vraag of dat direct moet. In sommige zaken moet dat zeker, maar lang niet altijd. En dan moet je als directeur van een kinderopvangorganisatie stevig staan en tegen dat soort mensen durven zeggen: 'tot hier en niet verder'. En dat lukt alleen als je van buitenaf expertise invliegt. Je kunt niet overal goed in zijn en het is maar goed ook dat directeuren van kinderdag verblijven hier over het algemeen geen ervaring mee hebben.

Je hebt een communicatief iemand nodig die weet hoe je zaken communiceert. Maar je moet ook iemand hebben die verstand heeft van strafrecht en van de politie en het Openbaar Ministerie. En de GGD komt langs. Dus je hebt iemand nodig die sensitief is voor de verschillende belangen die spelen en die jou erdoor heen loodst. Dit zijn dingen waar je nu, van tevoren over moet nadenken. Want als het gebeurt heb je geen tijd te verliezen. Dan moet je in de overlevingsstand en zorgen dat je doorpakt!' Karen Strengers: 'De 'softe factoren', de signalen die duiden wat er leeft in de organisatie, zijn cruciaal in onze sector. Heb daar oog voor en ga daarmee aan de slag. Onze medewerkers leveren onze (pedagogische) kwaliteit; zij moeten die kwaliteit vanuit een veilige basis kunnen leveren. Dat kan alleen als zij zich welbevinden. En welbevinden is gekoppeld aan transparantie, openheid en feedback. Als je het bij de bron goed aanpakt, bied je mogelijkheden tot groei.'

Hélène Smid is communicatieadviseur bij de Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang

¹ Zie voor een toelichting op de discussie het inleidend artikel 'Hoe maken we de kinderopvang veilig en vertrouwd?' op pagina 5.

Gemeenten aan zet bij vorming kindcentra

De rubriek BBMP-Forum staat open voor bijdragen van lezers en andere deskundigen uit het veld. Op deze pagina's roept Kindcentra 2020, samen met de partijen die de ontwikkeling van kindcentra een warm hart toedragen, de lokale politiek op om het stimuleren van kindcentra een thema te laten zijn voor de gemeenteraadsverkiezingen van 2018. Ook al komt het woord kindcentrum niet voor in het nieuwe regeerakkoord, de beweging naar meer kindcentra is niet meer te stoppen. Organisaties voor onderwijs, kinderopvang en zorg zoeken elkaar in de praktijk steeds vaker op om sámen te werken aan een optimale ontwikkeling van kinderen. Daarom wordt het tijd het kindcentrum expliciet op te nemen in het collegeakkoord. | Maaike Vaes

Kindcentra bieden kinderen gelijke kansen om al hun talenten in de volle breedte te ontwikkelen doordat ze pedagogisch-didactische programma's (binnen- en buitenschools) realiseren, die aansluiten bij de individuele en meervoudige talenten van kinderen. Ook ouders zien de voordelen.¹ Esther, moeder van twee kinderen op kindcentrum Mondomijn in Helmond zegt over

dit kindcentrum: 'De samenwerking tussen school en opvang is hier heel close. Dat betekent dat kinderen ook buiten de onderwijstijd hun rekentaak in kunnen plannen, of omgekeerd, onder schooltijd pianoles krijgen of sportoefeningen doen.' Kindcentra zorgen ervoor dat kinderen zich in een doorgaande lijn kunnen ontwikkelen, bij één team van medewerkers dat vanuit

één visie werkt. Hierdoor zijn er geen overgangen tussen onderwijs en kinderopvang die de ontwikkeling van kinderen kunnen hinderen (doorgaande ontwikkelingslijnen).

Sjoerd, vader van twee kinderen op kindcentrum De Wijde Wereld in Uden, beaamt dat: 'Je moet het gewoon zo zien dat je opvang en onderwijs door de mixer haalt en uitsmeert over de dag. Het vormt een natuurlijk geheel. Onze zoon heeft moeite om met verandering om te gaan, die moet je een plan geven, dan gaat het goed. Docent, pedagogisch medewerker en IB'er hebben contact over wat zij waarnemen, of er misschien iets moet gebeuren of niet. Dat vind ik heel fijn, dan krijg je een sluitend plaatje.'

Kindcentra maken kortom een transformatie mogelijk naar vormen van leren die aansluiten bij de individuele behoeften en mogelijkheden van kinderen. Vanwege de verschillende expertises die binnen een kindcentrum aanwezig zijn, kijken professionals anders naar kinderen en kunnen hun gezamenlijke (inno-

Brede maatschappelijke beweging

Het pleidooi voor de ontwikkeling richting kindcentra wordt gedragen door een brede maatschappelijke beweging. Kindcentra 2020 bestaat uit vier kopgroepen van bestuurders uit de kinderopvang, het primair onderwijs, de jeugdhulp en wethouders.

Het Platform Kindcentra maakt eveneens deel uit van deze beweging en bestaat uit de volgende organisaties:

- werknemersorganisaties (FNV, AOB, CNV onderwijs, AVS, VCP);
- ouderorganisaties (BOinK, Voor Werkende

Ouders, Ouders en Onderwijs, Stichting Actief Ouderschap);

- werkgeversorganisaties (Jeugdzorg Nederland, ActiZ Jeugd, GGD/GHOR, BMK);
- organisaties die belang hechten aan kindcentra: Women Inc., Landelijk Kennisinstituut voor Cultuureducatie en Amateurkunst, Méér Muziek in de klas, Bernard van Leer Foundation, Het Kinderopvangfonds, Kennisinstituut Ruimte OK, MenO Groep, NOC*NSF en vereniging IKOOK.

De vijf brancheorganisaties, Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang,

Brancheorganisatie Kinderopvang, PO-Raad, Sociaal Werk Nederland en VNG, spraken zich in maart 2017 in een gezamenlijk statement uit voor een ontwikkelrecht van 16 uur per week voor alle kinderen tot zij naar de basisschool gaan en voor rijke dagarrangementen met op termijn een recht op toegang tot buitenschoolse opvang. Zij pleiten ervoor het (wettelijk) mogelijk te maken dat onderwijs- en kinderopvanginstellingen intensief samenwerken of in één organisatie kunnen opgaan. De inrichting van dergelijke voorzieningen is afhankelijk van lokaal maatwerk en de behoeften in buurt of dorp.

vatieve) werkwijze daarop inrichten. Zo worden alle talenten van kinderen aan-geboord.

Stimuleren en versterken

Gemeenten kunnen de samenwerking tussen primair onderwijs, kinderopvang, welzijn en zorg stimuleren en versterken. Daarmee slaat de gemeente verschillende vliegen in één klap. Intensieve samenwerking helpt gemeenten het beleid in het sociaal domein te verankeren en gestelde doelen te bereiken. De gemeente kan als organisator van het sociaal domein verbindingen leggen. Wethouders Bashara (Hoorn) en Peeters (Almere) verwoorden het zo: 'Die verbinding in het sociaal domein komt het gemakkelijkst tot stand onder begeleiding (en dat is iets anders dan leiding) van degene die het proces volledig vanuit het algemeen belang aanvliegt: de (lokale) overheid.'⁷² Kinderen en gezinnen worden binnen kindcentra al vroeg gezien en gekend, waardoor tijdig zorg kan worden geboden. Kindcentra zijn een centraal punt in wijken en vormen zo laagdrempelige 'werkplaatsen' voor sport, cultuur, burgerschap, opvoedingsondersteuning, ouderbetrokkenheid, welzijn en meer. En natuurlijk bevorderen kindcentra met hun sluitende dagarrangementen de arbeidsparticipatie van ouders. Redenen te over voor gemeenten om te investeren in kindcentra.

Acht kansen voor gemeenten

Gemeenten hebben verschillende mogelijkheden om de samenwerking tussen kinderopvang, primair onderwijs, zorg, welzijn, sport, cultuur en burgerschapsontwikkeling te versterken.

1. Visie

Daar waar de samenwerking tussen onderwijs, kinderopvang, zorg en andere partijen al ver gevorderd is, blijkt een gezamenlijke visie van gemeenten en be-

trokkenen uit het veld een belangrijke verbindende en sturende schakel te zijn. De gemeente kan het initiatief nemen om tot een gezamenlijke visie te komen en het proces faciliteren.

2. Regierol

De gemeente kan samenwerking in de praktijk bevorderen door organisaties met elkaar in gesprek te brengen en het belang van samenwerking voor de ontwikkeling van kinderen te benadrukken. De gemeente kan dit gesprek initiëren,

regisseren, faciliteren en stimuleren. De Taskforce samenwerking onderwijs en kinderopvang benadrukt in het rapport 'Tijd om door te pakken' (2017) het belang van de regierol van de gemeente en adviseert hierbij de Lokale Educatieve Agenda in te zetten.

3. Huisvesting

Op het terrein van de huisvesting van kindcentra kan de gemeente baanbrekend werk verrichten. Kindcentra kunnen tot stand komen in bestaande ge-



FOTO: ZIKO VAN DIJK

Gemeenten aan zet bij vorming kindcentra

- > bouwen en in nieuwbouw. Het bevordert de totstandkoming van kindcentra als de gemeente onderwijshuisvesting beziet in combinatie met de huisvesting van kinderopvang en beide werksoorten in het integraal huisvestingsplan opneemt. Een uitwerking van de faciliterende rol van gemeenten rondom huisvesting van kindcentra is te vinden in de publicatie Huisvestingsvraagstukken Kindcentra 2020.

4. Toegangsrecht

Betaalbare toegang tot pedagogische voorzieningen (zowel binnen kindcentra als in 'standalone' kinderopvang) is van belang voor een optimale ontwikkeling van kinderen. Een belangrijk deel van de financiering zal via de kinderopvang-toeslag lopen. Gemeenten kunnen eigen (financiële) voorzieningen treffen voor groepen kinderen die buiten de Wet kinderopvang vallen.³ De inzet die gemeenten nu plegen in projecten als verlengde schooldag, peuterscholen, zomerschool, brede-schoolactiviteiten, enzovoorts kunnen hierin samenkomen en zelfs geïntensiveerd worden.

5. Zorgvuldig proces

Kindcentra komen tot stand door vrijwillige samenwerking tussen primair onderwijs en kinderopvang. Het is van belang dat kindcentra in een gemeente op een evenwichtige wijze (met inbreng van zowel onderwijs als kinderopvang) en op een zorgvuldige wijze (geen uitsluiting op voorhand van organisaties die graag mee willen doen) tot stand komen, met oog voor de belangen en behoeften van alle betrokken partijen. Het is goed als de gemeente een visie ontwikkelt op haar eigen rol bij de borging van deze zorgvuldige procesgang.

6. Preventie

Kinderen en gezinnen worden binnen kindcentra al vroeg gezien en gekend. Door de geïntegreerde samenwerking vanaf jonge leeftijd (vanaf nul jaar) kunnen eventuele ontwikkelingsproblemen of opvoedingsknelpunten tijdig gesignaleerd en voorzien worden van de juiste hulp of begeleiding, waardoor er een accentverschuiving optreedt van curatief naar preventief beleid.⁴

7. Innovatie

Gemeenten kunnen innovatie creëren in kindnabije zorg door capaciteit van jeugdhulp in reguliere voorzieningen in te zetten en interprofessionele samenwerking te organiseren. De gemeente kan hiertoe de beschikkingsvrije ruimte voor de inzet van jeugdhulp op de werkvloer binnen kindcentra inzetten en zo vroegtijdig problemen signaleren en voorkomen.⁵

8. Faciliteren

Laat kindcentra zo min mogelijk belast worden met uitvoeringsregels en bureaucratie, zodat zij zich kunnen concentreren op hun taak: de ontwikkeling van kinderen.

Brochure

De uitgave 'Kindcentra goed voor kinderen, enorme kwaliteitsslag mogelijk' is gericht op de gemeenteraadsverkiezingen van 2018. Deze brochure kunnen bestuurders uit onderwijs, kinderopvang, jeugdhulp, wethouders en alle andere betrokkenen gebruiken bij hun gemeentelijke lobby voor kindcentra. De uitgave is gratis te downloaden op kindcentra2020.nl en kan ook in gedrukte vorm via de website van Kindcentra 2020 worden opgevraagd.

Maaïke Vaes is coördinator Kindcentra 2020

¹ Quotes van ouders komen uit: 'Ouders over kindcentra', onderzoek Oberon, april 2017. Zie W: kindcentra2020.nl

² In 'Beweging creëren in het Sociaal Domein', hoofdstuk 6 van het boek Kindcentra 2020, een realistisch perspectief, 2015.

³ Er zijn reeds afspraken gemaakt tussen Rijk en gemeenten over peuters in 'Een aanbod voor alle peuters' (april 2016). Een aanbod voor kinderen van nul tot twee jaar wier ouders niet onder de Wet kinderopvang vallen, is daarmee nog niet gedekt, evenmin een aanbod voor kinderen van vier tot en met twaalf jaar.

⁴ Nummer 5 van het digitale magazine IM-PACT, geeft een palet aan goede voorbeelden van gemeenten die hun taak op gebied van jeugdbeleid, preventie en vroegsignalering verbinden met de ontwikkeling richting kindcentra.

CORONA KOEK

Rust



Na maanden in spanning afwachten was het eindelijk daar; het coalitieakkoord. Ieder zijn eigen hobby's. Zo ben ik dol op nieuwe coalitieakkoorden. Eerst lees ik snel, diagonaal. Wat zie ik over kinderopvang, wat zie ik over onderwijs, wat over sociale zaken? Dan meer in detail. En nog een keer, letter voor letter. Langzaam wordt de samenhang duidelijk en zie ik contouren verschijnen van wat we kunnen verwachten.

Verwachtingen

De vorige coalitieakkoorden waren behoorlijk spectaculair voor onze sector. Een stelselwijziging stond in het akkoord van 2003, een forse uitbreidingsopdracht in het akkoord van 2006 en in 2007 (Balkenende IV) een wijziging van de werkgeversbijdragen. Forse bezuinigingen werden aangekondigd in het akkoord van 2010 (Rutte 1), de harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzalen was een opdracht in het akkoord van 2012 (Rutte 2). Uit al deze opdrachten, voornemens en aankondigingen sprak steeds een duidelijke richting. Je kon een aardig beeld schetsen van waar we als sector die kabinetsperiode voor stonden. Dat was sinds ik in de kinderopvang werk niet mals. Flinke opdrachten iedere keer. Het ondernemerschap groeide, verandermanagement en ondernemerschap werd onze tweede natuur.

Het zal u dus niet verbazen dat ik met veel verwachtingen dit regeerakkoord opende. Vertrouwen in de toekomst, lees ik op de titelpagina. Mijn verwachtingen groeiden nog groter. Wij werken tenslotte iedere dag in de kinderopvang, het peuterspeelzaalwerk en onderwijs aan de toekomst van Nederland. Met nieuwsgierigheid werk ik mij eerst diagonaal door het akkoord. Blader, blader, blader. Ik tref maar enkele

le zinnetjes aan, die voor ons relevant zijn. De ballon van verwachting loopt leeg. Er staat nauwelijks iets over onderwijs, en nog minder over peuterspeelzaalwerk en kinderopvang in. Geen vergezichten over de toekomst en de manier waarop we doorlopende ontwikkelingen of samenwerkingen vorm kunnen geven. Geen vernieuwingen, geen visie op de toekomst. Teleurgesteld leg ik het regeerakkoord weg.

Bepalende fase

Ik weet niet wat ik ervan moet vinden. Ik kan me nog levendig herinneren hoe groot mijn verontwaardiging en zorg was bij bijvoorbeeld het regeerakkoord in 2010, toen ik de grote bezuinigingstaakstelling las. Hoeveel kansen ik zag in het harmonisatietraject in 2014? Ik liep er haast van over. En nu? Nu vind of voel ik niks. Want terwijl wij in de kinderopvang vinden dat we als sector in een bepalende fase terecht zijn gekomen, waarin we ontwerpen en uitzoeken hoe we ons tot elkaar en de ons omringende sectoren verhouden, vindt deze nieuwe coalitie niks van kinderopvang. Ik lees dezelfde dag reacties vanuit de PO-raad en BMK. De teleurstelling is groot. Bij de Brancheorganisatie Kinder-

opvang lees ik een vooral informatieve reactie, geen opinie. Tja, wat kan je er eigenlijk van vinden? Ik wist het ook niet meteen.

Wat betekent dit regeerakkoord voor ons in de kinderopvang? Eigenlijk niet zoveel. We gaan verder klussen aan het nieuwe financieringsstelsel. Maar dat is vooral omdat er problemen zijn bij de Belastingdienst en omdat er vanuit de val van staatssecretaris Weekers in 2014 op het dossier van de huur-, zorg- en kinderopvangtoeslag een politieke opdracht ligt. Zoals de branche belangrijk vond, is er wel een zinsnede opgenomen dat een nieuw financieringssysteem met zorgvuldigheid zal moeten worden geïmplementeerd. Daarnaast komt er geld bij de kinderopvangtoeslag. Samen met de terugloop van de werkloosheid, zal dat voor de kinderopvang een verdere groei betekenen.

Consolideren

Een dag later onderzoek ik nog eens kritisch mijn mening over dit regeerakkoord. De verwarring over de nietszeggenheid voor onze sector is wat gezakt. Het beetje verontwaardiging dat we genegeerd worden ook. Wat overblijft is maar één ge-

dachte: dit regeerakkoord betekent rust. Rust om IKK in te voeren, een stevige opdracht zo kort na de crisis; rust om onze organisaties financieel sterker te laten worden, zodat we de wijziging in het financieringsstelsel kunnen opvangen; rust om in samenwerking met onze onderwijspartners de doorlopende leerlijn te ontwikkelen die lokaal nodig en wenselijk is; rust om de werkdruk voor onze medewerkers aan te pakken. Consolideren dus.

En eigenlijk vind ik dat wel fijn. Het is niet visionair, niet vernieuwend. Het hink-stap-springen om een meer dan innige samenwerkingsrelatie tussen kinderopvang- en onderwijspartners toch mogelijk te maken, zal de komende jaren blijven bestaan. We gaan geen stelselwijziging opstarten, sectoren voegen. Na jaren van spectaculaire veranderingen voelt dat wellicht wat onwennig. En het past niet bij onze sector om zonder visie richting de toekomst te bewegen.

Maar af en toe een beetje rust kan veel goed doen. Consolideer ze!

Reageren? Dat kan via Twitter: @Coronask of E: ckoek@kekz.nl



Pluis of niet-pluis, dat is de vraag. De kinderopvang worstelt erg met de implementatie van de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Hoe zorg je intern voor de juiste communicatie voor je een melding maakt van mishandeling of seksueel ongewenst gedrag? Het Sensoa Vlaggensysteem kan helpen intern de communicatie goed op orde te krijgen, mits de vlaggen worden toegepast in een speciaal voor de kinderopvang ontwikkelde methodiek. | Aart Verschuur

Onderbuikgevoelens

VLAGGEN VOOR (SEKSUEEL) OVSCHRIJDEND GEDRAG

langs de meetlat

Kristin Janssens van Movisie is deskundige bij uitstek als het gaat om toepassingen van het Vlaggensysteem in de sociale sector. In juni heeft zij samen met Movisie RelatieWijs gelanceerd, voor de sociale wijkteams van gemeenten. Movisie is in Nederland verantwoordelijk voor de 'uitrol' en toepassingen van het Vlaamse Sensoa Vlaggensysteem.

RelatieWijs gaat over het signaleren van en adequaat reageren op (ex)partnerge geweld in relaties tussen jongvolwassenen (16+). Het Sensoa Vlaggensysteem is juist bedoeld om seksueel (getint) gedrag bij kinderen en jongeren (0-18 jaar) correct in te schatten, te beoordelen, bespreekbaar te maken en er adequaat op te reageren. De methodieken kunnen

ook toepasbaar gemaakt worden voor de kinderopvang.

'Net als in de kinderopvang moeten leden van wijkteams werken met de meldcode. Daarom hebben we in RelatieWijs alle stappen die professionals kunnen of moeten zetten, gekoppeld aan de meldcode', vertelt Janssens. RelatieWijs bestaat uit een basistraining voor wijkteams en een trainde-trainermodule. Daarnaast is een handleiding met achtergrondinformatie, instrumenten, casuïstiek en 22 tekeningen van situaties die wel of niet oké zijn. 'In trainingen geven we wijkteamleden de instrumenten om hun niet-pluisgevoelens bespreekbaar te maken, te wegen en te beoordelen en slagvaardig te handelen, vertelt Janssens.

Wijkteamleden die hebben gewerkt in ver-

schillende pilots van RelatieWijs blijken erg tevreden over de methodiek. 'Ik sta steviger in de schoenen', vertelt wijkteamlid Roos Adriaansen uit Maarssen-Dorp. 'Ik ben zekerder in het stellen van vragen, wegen en beoordelen. Het is prettig om je onderbuikgevoelens langs een meer objectieve meetlat te leggen. Oordelen zijn niet zo subjectief meer, beter onderling bespreekbaar en daarmee de basis voor een meer eenduidige oplossing.'

Duiden en beoordelen

Het Vlaggensysteem werkt met zes criteria om gedrag te duiden: toestemming, vrijwilligheid, gelijkwaardigheid, leeftijds- of ontwikkelingsadequaat, contextadequaat en zelfrespect. RelatieWijs werkt met zeven cri- ➤

➤ teria die hierop aansluiten, zij het wel voor (jong)volwassenen: toestemming, vrijwilligheid, gelijkwaardigheid, zelfbeschikking, passend bij de context of omgeving, zelfrespect en respect voor de ander.

Beide methodieken werken met kleuren en geven aan dat er een continuüm is van gezond naar licht tot ernstig en zeer ernstig grensoverschrijdend gedrag. Iets 'gezonds' signaleren is dan oké, ernstig tot zeer ernstig gedrag doet alle alarmbellen rinkelen. Hoe zit dit concreet, Kristin?

'Iemand een klap in het gezicht geven, iemand verkrachten, dat zijn zaken die natuurlijk in de categorie ernstig tot zeer ernstig vallen. Eens een schunnige opmerking maken kan gewoon een keer voorkomen, kan een vervelend gevoel geven en is licht grensoverschrijdend. Maar dit bij herhaling doen, is bepaald ernstig tot zeer ernstig. Een blauwe plek bij een kind kan heel nor-

maal zijn, maar steeds blauwe plekken zien, is reden voor ongerustheid', vertelt Janssens.

'Het gaat dus niet alleen om het goed inschatten van de aard van het voorval of gedrag, maar dat je hierbij ook meeneemt of het gedrag zich herhaalt. Het Vlaggensysteem laat bijvoorbeeld goed zien of iets passend is bij de leeftijd of ontwikkeling. Over de seksuele ontwikkeling van kinderen is vaak te weinig kennis. Daardoor krijg je soms dat mensen die met kinderen werken, bagatelliseren of juist overreageren. Bij overreactie worden onschuldige spelletjes die erg bij de peuter/kleuterleeftijd passen enorm opgeblazen, terwijl er niets aan de hand is.'

Om professionals duidelijk te maken hoe je onderscheid kunt maken bij het werken met kleurvlaggen, maakt het Vlaggensysteem gebruik van praktische, getekende si-

tuaties. 'Zo is er een tekening van iemand die een potlood in een anus steekt. Als je een kind dat ziet doen, kan het gevaarlijk zijn en moet je corrigeren. Maar het is ook gewoon passend bij de peuterleeftijd dat je voorwerpen in allerlei gaatjes steekt, zoals in je neus, wat ook gevaarlijk kan zijn.'

'Als je iets observeert, moet je dus niet meteen denken dat het te maken heeft met mogelijk seksueel misbruik. Want je kan volledig op het verkeerde pad zitten, wat niet betekent dat je het niet mag onderzoeken. Met het Vlaggensysteem leren we professionals daarom wat passend is bij de seksuele ontwikkeling. Je rust professionals toe om goed met observaties om te gaan. En dat is niet bagatelliseren en niet overreageren, want dan veroorzaakt je altijd meer schade.'

Veilige bedrijfscultuur nodig

Met het Vlaggensysteem kunnen professionals op de werkvloer hun pluis- of niet-pluisgevoel dus beter signaleren, benoemen en omzetten in actie. Maar het werkt alleen als het signaleringssysteem is ingebed in een gemeenschappelijk normatief kader. Wat vind je als kinderopvangorganisatie (of als branche) van gedrag dat mogelijk niet door de beugel kan?

Klinkt wel erg abstract, Kristin, een gemeenschappelijk normatief kader.

'Het gaat erom dat iedereen in de branche, in de organisatie en in de teams zo veel mogelijk dezelfde taal spreekt, door het ontwikkelen van een objectief en gemeenschappelijk beoordelingskader. Wat vinden we normaal in de kinderopvang, waar zijn we het met elkaar over eens? Het betreft dan zowel zaken of gedrag die je bij kinderen waarneemt als gedrag dat je ziet bij directe collega's en die onderbuikgevoelens oproepen', vertelt Kristin Janssens.

Alles draait daarbij om organisatie en bedrijfscultuur, benadrukt Janssens. 'Als je in een team signalen van geweld of seksueel ongewenst gedrag bespreekbaar wilt maken, moet er een veilige cultuur in de organisatie zijn, waarin het normaal is om in gesprek te gaan met elkaar. Zonder naming-and-blaming. Er moet een cultuur zijn waarin je het gaandeweg steeds beter wilt doen met elkaar.'

Janssens noemt een concreet voorbeeld uit de residentiële jeugdzorg. 'Als er weinig of geen beleid is rondom seksualiteit, kan het zijn dat medewerkers zelf maar moeten uit-

Tools voor Vlaamse kinderopvang

In Vlaanderen bestaat al een uitgebreid stelsel van handvatten en bouwstenen voor een integraal beleid rond seksualiteit en lichamelijke integriteit. Het is uitgewerkt voor verschillende sectoren, zoals onderwijs, kinderopvang, jeugdwerk en residentiële jeugdzorg. Elke sector heeft een eigen modelvisie, concrete instrumenten en relevante achtergrondinformatie om het beleid en de dagelijkse praktijk rond dit thema gericht uit te bouwen.

De basisversie van dit Raamwerk Seksualiteit en Beleid is ontwikkeld door het Vlaams expertisecentrum voor seksuele gezondheid Sensoa en Child Focus. Zij stonden op basis van hun jarenlange expertise in voor de vertaling naar de specifieke context van de kinderopvang, in samenspraak met een groep experts en verantwoordelijken in de Vlaamse kinderopvang. Gezamenlijk hebben zij instrumenten bedacht die organisaties van dienst zijn bij het uitbouwen of verbeteren van het organisatiebeleid rond seksualiteit en lichamelijke integriteit. De instrumenten maken het interne beleid ook toepasbaar in de praktijk. Vlaamse kinderopvangorganisaties die willen werken met het Vlaggensysteem krijgen een hele set tools, plus bijbehorende trainingen:

1. Een leidraad. Om ideeën op te doen over hoe je aan de slag kan.
2. Een quickscan: topiclijsten die kunnen helpen de huidige situatie in te schatten.
3. Uitgangspunten voor een beleidsvisie.
4. Een uitgewerkte beleidsmatrix met suggesties voor mogelijke interventies en werkwijzen.
5. Een competentiechecklist voor medewerkers, die helpt om de behoefte aan bijscholing in kaart te brengen.
6. Een profiel Aanspreekpersoon Integriteit.
7. Het Vlaggensysteem als methodiek om te beoordelen of seksueel gedrag grensoverschrijdend is of niet.
8. Een checklist voor omgangsregels.
9. Een gedragscode: een instrument om de verwachtingen naar medewerkers met betrekking tot seksualiteit en lichamelijke integriteit te formuleren.
10. Een handelingsprotocol: een stapsgewijs voorstel tot handelen bij een vermoeden, een onthulling of een vaststelling van seksueel misbruik.
11. Een wegwijzer met adressen en contactgegevens waar kinderen naar kunnen worden doorverwezen of waar professionals zelf terecht kunnen voor advies en ondersteuning.

vogelen waar grenzen liggen. De ene medewerker gaat daar makkelijk mee om en stapt gewoon met een zich seksueel ontwikkelende jongere een seksshop in, omdat dit aansluit bij de behoefte van de jongere. Een andere medewerker is heel timide, seksueel wat angstig en bang de verkeerde dingen te doen. Deze medewerker loopt dan liever de seksshop met een grote boog voorbij.'

Het voorbeeld toont aan dat professionals in elke sector een kader nodig hebben om gewenst en ongewenst gedrag te plaatsen. De beroepskracht alleen maar informeren over wat de regels zijn is echt niet voldoende. Ook aan het samen bepalen van normatieve kaders en dit concreet in beleid te vertalen, levert het Vlaggensysteem een bijdrage.

Janssens: 'Er ontstaat meer eenduidigheid in een team over wat je van iets vindt en hoe het te beoordelen. Zo creëer je onderlinge steun en een meer objectieve meetlat over wat je ziet en moet duiden. Iedereen komt meer op één lijn te zitten, zodat je vermijdt dat de een iets wel vindt kunnen en de ander niet.'

Mannen in de opvang

Nu is het nog vrij eenvoudig om te gaan praten met je collega's, als je denkt dat ouders hun kind mishandelen of misbruiken. De ouders zijn toch niet bij het gesprek aanwezig. Maar wat doe je als je verdenkingen hebt tegen een collega die mogelijk over de schreef gaat? Ook hier is een open bedrijfscultuur van groot belang. 'Er moet een bedrijfscultuur heersen waarin je ook de moeilijkere gespreksonderwerpen op tafel kunt leggen. Ook als je iets ergs vindt van een collega moet dit bespreekbaar zijn.'

Maar je roept toch niet zomaar tegen een collega: jij bent pedofiel?! Zo werkt het niet, benadrukt Janssens. 'Dat is direct een hele grote uitspraak. Als je iets vindt van een collega, dan moet je dat onderbouwen. En dat kan alleen vanuit hetzelfde normatieve kader dat de organisatie heeft ontwikkeld. "Hoezo pedofiel, wat heb je dan gezien bij me wat wel of niet oké is?" Juist die gemeenschappelijke criteria geven houvast.'

Het Vlaggensysteem kan ook waarborgen dat mannen op een fijne manier in de kinderopvang kunnen werken, denkt Janssens. 'Daarvan zijn er toch al te weinig. Aandacht voor seksueel misbruik van kinderen is goed, maar heeft ook ongewenste effecten. Mannen durven mogelijk minder snel in de

kinderopvang te werken, omdat ze snel in het vizier zijn als potentiële daders. Terwijl het juist heel goed is voor de ontwikkeling van kinderen als er in de kinderopvang ook mannen werken. Het Vlaggensysteem en de bijbehorende organisatorische aanpak biedt mannen de mogelijkheid om in de kinderopvang hun werk goed te kunnen doen.'

Voor meer informatie kijk op vlaggensysteem.nl en vlaggensysteem.be. In Nederland is Movisie verantwoordelijk voor de doorontwikkeling en

implementatie van het Sensoa Vlaggensysteem. Voor informatie kunt u e-mailen of bellen naar Kristin Janssens, senior projectleider preventie en aanpak (seksueel) grensoverschrijdend gedrag van Movisie. T: (0655) 440 626 E: K.Janssens@movisie.nl.

Voor meer informatie over de basistraining en train-de-trainers Vlaggensysteem en RelatieWijs kunt u contact opnemen met Wendela Wentzel, senior adviseur. T: (030) 789 2094 E: W.Wentzel@movisie.nl

'Het is prettig om je onderbuikgevoelens langs een meer objectieve meetlat te leggen. Oordelen zijn niet zo subjectief meer, beter onderling bespreekbaar en daarmee de basis voor een meer eenduidige oplossing.'

Vlaggensysteem residentiële jeugdzorg

Naast RelatieWijs voor sociale wijkteams heeft Movisie het Vlaggensysteem doorontwikkeld voor de Nederlandse residentiële jeugdzorg (RJ), samen met Avans Hogeschool, Accare, TNO en Rutgers. Het Vlaggensysteem RJ richt zich op seksueel (grensoverschrijdend) gedrag bij jeugdigen (12-18 jaar). RelatieWijs is geïnspireerd op het Vlaggensysteem en richt zich op relationeel (grensoverschrijdend) gedrag bij (jong)volwassenen (16+).

Ook voor professionals in de residentiële jeugdzorg is het lastig om seksueel (grensoverschrijdend) gedrag te duiden, bespreekbaar te maken en er adequaat op te reageren. Uit onderzoek blijkt dat professionals vaak reageren vanuit een onderbuikgevoel. Met het Vlaggensysteem RJ van Movisie hebben professionals in de jeugdzorg nu een normatief kader met tools, zodat ze seksueel (grensoverschrijdend) gedrag adequaat kunnen beoordelen, bespreekbaar kunnen maken én gepast kunnen reageren.

Volgens Movisie-expert Anoushka Boet: 'Jongeren met een trauma of een (verstandelijke) beperking lopen een hoger risico als het gaat om seksueel grensoverschrijdend gedrag, als

slachtoffer en soms ook als dader. Hoe kun je als professional omgaan met seksueel (grensoverschrijdend) gedrag bij cliënten met een verstandelijke beperking of een trauma? Hoeveel ruimte is er voor een gezonde seksuele ontwikkeling? Zowel de basistraining als verdiepingsmodules op het Vlaggensysteem geven hiervoor concrete tools.

Sinds dit voorjaar kunnen jeugdzorgmedewerkers daarnaast gebruikmaken van een speciale web-app, een verkorte versie van Vlaggensysteem RJ. Volgens Boet is er onder residentiële jeugdzorgprofessionals een grote vraag naar zo'n naslagwerk. 'Met de web-app hebben we in deze behoefte voorzien. Hier vinden professionals verschillende tools die hen helpen in de dagelijkse praktijk. Even iets opzoeken of het gesprek voeren met jongeren, ouders of collega's? De app helpt professionals op weg.' Tot slot heeft Movisie ook de e-learning Vlaggensysteem Verstandelijke Gehandicaptenzorg ontwikkeld. Deze e-learning is voor sociale professionals die werken met mensen met een verstandelijke beperking, in zowel de intramurale als extramurale zorg.

Innovatief denken en handelen

Deze tijd van toenemende concurrentie vraagt om innovaties, ook in de kinderopvang. De wachtlijsten van slechts enkele jaren terug zijn vervangen door een slag om de gunst van de ouder. Veranderingen in het aanbod moeten de klant naar binnen trekken. Hoe ontwikkel je een innovatief aanbod waar ouders warm voor lopen? We spreken met twee mensen bij wie het woord innovatie op het lijf geschreven is. Een trainer-coach op het gebied van Design Thinking, en een succesvolle ervaren (ex)bestuurder.

Niet iedere organisatie heeft innovatie in het bloed zitten. Kinderopvangorganisaties komen met nieuw aanbod, dat soms aanslaat, maar soms ook na enkele maanden alweer ingetrokken wordt wegens gebrek aan succes. Jammer van de investering en de energie die erin gaat zitten. Had dat anders gekund? Lambert Koster, trainer-coach bij de Baak, werkt met de methodiek Design Thinking. Een methodiek die de gebruiker centraal stelt en waarmee de kans op mislukken geminimaliseerd wordt. Peter Notten, tot voor kort bestuursvoorzitter van Korein Groep, meent dat het bij vernieuwing hoort als er af en toe iets niet van de grond komt, maar dat betekent niet dat hij zomaar wat doet. Er zijn wel degelijk voorwaarden in de organisatie nodig die innovatief aanbod mogelijk maken.

Design Thinking

‘Design thinking is een methodiek voor innovatie en productontwikkeling gebaseerd op het diep duiken in leven en behoeften van je klant’, vertelt Lambert Koster. ‘Als je deze methode goed toepast en je onderzoekt ten diepste welke problemen van ouders jij zou kunnen oplossen, kom je tot verrassende nieuwe inzichten. Op basis daarvan kun je werkelijk innovatief nieuw aanbod bedenken en ontwikkelen. Koster legt het verschil uit met de ‘oude’ manier van productontwikkeling. ‘Vroeger hield innovatie in dat je met elkaar in een ruimte ging zitten om te brainstormen en iets gaafs te bedenken. Je bedenkt bijvoorbeeld warme maaltijden tegen vergoeding. Daarna vraag je nog wat mensen ervoor over hebben en ga je het verkopen. Maar in feite is dit een soort pushverkoop. Je verkoopt een product dat uit je eigen straatje komt: de warme maaltijd als oplossing voor een vermoed probleem. Maar weet je dan welk probleem je hebt opgelost en was dat wel de beste oplossing?’

Zodra een organisatie groter wordt en er meer lagen in de organisatie komen, ontstaat het risico dat er formeler gedacht wordt, dat goede ideeën niet van de grond komen en dat er nieuwe producten ontwikkeld worden die te veel van binnenuit bedacht zijn. Design Thinking doorbreekt deze patronen. Het helpt je los te komen van de gebaande paden in je hoofd.

In de huid kruipen

De methode gaat ervan uit dat je een stapje terug doet uit de waan van alledag en je helemaal inleeft in de klant, bijvoorbeeld de ouder. Wat zijn nou de *pains and gains* van de ouders? Waar worden ze heel blij van en waarover hebben ze buikpijn? Wat proberen ze op te lossen als ze hun kind naar de opvang brengen? Om daar zo diep mogelijk in te kruipen maak je profielen aan, de zogenaamde persona's, voor verschillende typen ouders. Bijvoorbeeld de jonge ouder met een eerste kind, of de meer ervaren ouders die al eerder een kind op de opvang hadden, of ouders die met andere vragen zitten. In de opvang richten wij ons op de uren van acht tot zes, maar voor en na die tijd is er ook nog een hele wereld. Voor onze klanten zijn wij onderdeel van de hele dag. Je probeert je zo goed in te leven dat je die persona kunt beschrijven alsof het iemand uit je vriendenkring betreft. Dat levert vaak verrassende inzichten op. Op basis waarvan je waarschijnlijk tot een ander aanbod komt dan bij het ouderwetse brainstormen. Het tweede deel is het creatieve stuk, brainstormen op basis van de inzichten die je hebt opgedaan en vanuit het feit dat je iets wilt oplossen voor ouders. Als je het goed doet, kom je tot een oplossing waarvan ouders zeggen: jeetje, dit is waar ik al tijden naar zoek, wat hebben ze het goed door. Dat bereik je alleen maar op het moment dat je echt inzicht hebt. De productontwikkeling die daarop volgt,

gaat in fasen. Experimenteren in een iteratief proces. Je begint met een prototype, een boek, een handige app of iets dergelijks en die ga je testen met de gebruiker. Die kan er vervolgens van alles over zeggen, wat jij weer gebruikt voor een volgend prototype en wellicht een derde. Zo maak je een aantal slagen om je prototype te verbeteren.

Intussen doet dit proces iets ontzettend leuks met degenen die ermee bezig zijn: je krijgt een creatieve dynamiek met elkaar, waardoor er energie vrijkomt in de organisatie. Het prikkelt, daagt uit en dat is ontzettend leuk.’

Talent en passie

Een op het eerste gezicht heel ander verhaal over innovatie vertelt Peter Notten. Ook hij vindt het van belang buiten vaste kaders te denken, maar is tamelijk wars van methodieken. Waarschijnlijk is hij iemand bij wie de innovatie wel in het bloed zit en die als bestuurder kansen zag, waar een ander misschien zou denken dat ‘het’ toch nog niet zou lukken. ‘Toen ik vijftien jaar geleden bij Korein Groep aantrad, zag ik zoveel talent en passie bij de medewerkers. Een van onze succesvolle innovaties is KluppluZ in Woensel West, een van de slechtste wijken van Eindhoven. Daar hebben we een voorziening gecreëerd waar vrouwen een ontmoetingsplek hebben en de kinderen opgevangen worden en in alle rust aan hun ontwikkeling werken. Het bijzondere is dat ik tijdens een eerste kennismakingspraatje in dit kinderdagverblijf koffiedrinkende moeders zag en vroeg wat die daar deden. Na wat gespuiter vertelde een medewerkster dat ze dat “een beetje stiekem” bedacht en geregeld hadden. In deze buurt is veel misbruik van kinderen en vrouwen, daar spraken ze over met elkaar en daar waren af en toe ook medewerkers bij. Ik vond dat zo geweldig dat ik meteen riep: “Dit moeten we groter maken.”’ Je zou kunnen zeggen dat Peter Notten de *pains and gains* waar Lambert Koster over sprak, herkende in dit kinderdagverblijf. ‘Het idee paste totaal niet binnen de structuur en de maandrapportages van onze organisatie,’ vertelt Peter Notten, ‘maar het was wel goed voor de kinderen in de wijk. Dus zijn we gaan zoeken naar financiering, zochten

samenwerking met organisaties die thuis waren in de problematiek en gingen onze medewerkers zich scholen. Het werd een proces van jaren, waarin we ook weleens verlies leden, maar nu hebben we een succesvol project, mede door de transitie in de jeugdzorg. Toen die werd doorgevoerd bleek namelijk dat de dienst die wij aanboden vele malen goedkoper, efficiënter en gezinsvriendelijker was dan de jeugdzorgorganisaties die de kinderen eerst in huis hadden.’

Anders kijken

Waarom lukt zo iets? Voor Peter Notten past het allereerst in de gedachte dat zijn kinderopvangorganisatie er niet is om de Wet kinderopvang uit te voeren, maar om de ontwikkeling van kinderen in de breedste zin te bevorderen. Dan ga je anders kijken naar je werk. KluppluZ paste bij aanvang bijvoorbeeld niet binnen de wet, maar was wel goed voor kinderen. Dat geldt ook voor een ander voorbeeld van innovatie, IKC Mondomijn. Je moet dus het lef hebben om buiten gebaande paden en wetgeving om te gaan. Dat kan niet alleen van de bestuurder komen, maar ook van de rest van het management en de mensen die het werk doen. Het vraagt creativiteit, verantwoordelijkheidsgevoel en eigenaarschap bij alle betrokkenen. Van belang is ook dat je het als bestuurder aandurft de controle los te laten en vertrouwen te hebben als mensen dingen anders doen dan jij zou doen. Ik mocht me ook gelukkig prijzen dat wij groot genoeg zijn om financiële armslag te hebben, zodat we missers kunnen maken of investeren in zaken waarbij het jaren kan duren voor het break even point bereikt is. Wij waren al groot en hebben onze basis verbreed door een fusie. Daardoor kunnen we structureel 1,5 tot 2 procent reserveren voor innovatie. Leiderschap is belangrijk, maar ook de cultuur in de organisatie. In een organisatie staan altijd mensen op met ideeën, die ga je faciliteren en samen ga je ontwikkelen. Uit dat proces komt op een gegeven moment een groep mensen voort die dat beheerst. Dan is het zaak om dat in bredere kring in de organisatie te verspreiden. Zo maak je de afdeling innovatie overbodig, het zit namelijk in de mensen zelf.

De bdKO, de beroepsvereniging van directeurs in de Kinderopvang, heeft als doel het realiseren en handhaven van een integer, competent en innovatief management in de kinderopvang. De bdKO biedt haar leden een platform voor kennisuitwisseling, een bron van informatie en een netwerk van collega's.

De bdKO onderneemt tal van activiteiten en organiseert diverse bijeenkomsten om dit doel te bereiken. Zo organiseert de bdKO twee keer per jaar landelijke bijeenkomsten, maar ook trainingen, workshops, intervisie en 'aan tafel met'-bijeenkomsten met politieke woordvoerders kinderopvang. Via de bdKO-ledendiensten zijn deskundige professionals verbonden aan de bdKO die leden advies op maat kunnen geven. Leden hebben continu toegang tot bdKO Kennisdeler waarin alle beschikbare kennis en inzichten gedeeld worden.

10 november 2017 Landelijke dag

Strategie in praktijk: tools voor de praktische vertaling van visies en scenario's

Deze inspirerende en interactieve bijeenkomst biedt tools voor de praktische vertaling van visies en scenario's. In de ochtend zal Jules Koster u meenemen in 'Future proof organisaties innoveren': wat betekent de keuze voor jouw strategie voor de keuze in organiseren?

In de Masterclass Strategische Tools – Design Thinking biedt Lambert Koster u een actieve crash course waarin gebruikgemaakt wordt van de methodiek Design Thinking ontwikkeld door IDEO in samenwerking met Stanford University. Design Thinking legt een sterke nadruk op het betrekken van de gebruiker in het proces, het gebruik van prototyping om tussentijds te

testen en een iteratief proces om continu te verbeteren.

De Masterclass wordt afgesloten met een discussie over de impact van dergelijke manieren van werken en denken op het strategisch proces aan de inrichting van de organisatie.

Jules Koster heeft zich de afgelopen 30 jaar, eerst bij Nyenrode en daarna bij de Baak, verdiept in alle mogelijke facetten van leren, leiden, organiseren en innoveren in bedrijven en instellingen. Over deze onderwerpen geeft hij lezingen, workshops en trainingssessies en treedt hij op als dagvoorzitter. Als leeradviseur bouwt hij mee aan een L&D-leerstrategie afgestemd op de strategische ambitie en doelstellingen van een bedrijf of instelling. Als executive coach en consultant helpt hij directieteam de sturingsfilosofie, het eigenaarschap en leiderschap te veranderen in de organisatie.

Lambert Koster is associate van de Baak en als senior trainer verbonden aan het 'de Baak Strategie Programma'. Daarnaast begeleidt hij strategietrajecten in onder andere de zorg. Zijn stijl kenmerkt zich in een sterk kader met daarbij praktische tools die de deelnemers zich eigen kunnen maken.

Meer informatie

Zie voor meer informatie over en aanmelden W: bdko.nl.

U kunt zich voor het bijwonen van bijeenkomsten van de bdKO opgeven via de site bdko.nl of door telefonisch contact op te nemen met het bureau van de bdKO. T: (079) 363 81 02.

Heeft u belangstelling, maar bent u nog geen lid? Bij sommige bijeenkomsten is het mogelijk een keer deel te nemen om kennis te maken met de bdKO.

Een eigen stem voor de pedagogisch

De rubriek BBMP-Forum staat open voor bijdragen van lezers en andere deskundigen uit het veld. Op deze pagina's vertelt Marijke Schuurkes over de achtergrond van de oprichting van PPINK, de beroepsvereniging voor pedagogisch medewerkers. Aan organisaties in de kinderopvang is geen gebrek, constateert zij. Hoe wonderlijk is het dan te bedenken dat het tot nu toe aan een beroepsvereniging voor pedagogisch medewerkers ontbrak. Gelukkig dachten meer collega's er ook zo over. Dus is er nu PPINK. Voortaan hebben de beroepskrachten hun eigen stem! | Marijke Schuurkes

De kinderopvang heeft zich de laatste jaren stevig ontwikkeld. Eigenlijk is 'opvang' inmiddels een volledig verkeerde term. Het gaat niet om een aantal uren oppas zijn of fijn met kinderen spelen; kinderopvang is een volwassen vakgebied, waar de pedagogisch medewerker een belangrijke rol speelt in de opvoeding van kinderen in hun meest kwetsbare en vormende periode. Dat is een grote verantwoordelijkheid. Het vraagt van de pedagogisch medewerker een breed spectrum aan kennis en vaardigheden. Bovendien moet je voortdurend bijblijven: de maatschappij verandert snel en daarmee ook de maatschappelijke behoeften en ideeën over de omgang met kinderen. Nog lang niet iedere pedagogisch medewerker is al zo ver dat voortdurend ontwikkelen en bij-scholen vanzelfsprekend is. Dat maakt de urgentie des te groter. Onze ambitie als beroepsvereniging spreekt al uit onze naam: Pedagogisch Professionals in Kinderopvang. De medewerker moet professional zijn.

Wie organiseren we?

Lid van PPINK kan iedereen worden die volgens de CAO Kinderopvang bevoegd is om op de groep te werken of die daarvoor studeert. Dan gaat het in eerste instantie om pedagogisch medewerkers, maar ook om beleidsmedewerkers,

pedagogisch coaches of een directeur die op de groep meewerkt. En om studenten van de beroepsopleidingen. Als beroepsvereniging vertegenwoordigen we iedereen op de werkvloer.

De deelname van directeurs was wel een discussiepuntje: we hebben als regel gesteld dat directeurs geen lid van het bestuur kunnen worden. Zo voorkomen we dat we een club van bestuurders worden. Daar zijn de brancheorganisaties al voor. Wij zijn de vertegenwoordiger van de mensen die daadwerkelijk met de kinderen werken. We hebben het over een beroepsgroep van zo'n 70.000 mensen, met nog eens 13.000 in opleiding. Hoog tijd dat die een eigen stem laten horen.

Pedagogische impact

Ons vak is belangrijk. Wij helpen kinderen ontwikkelen tot de volwaardige, zelfstandige en zelfbewuste burgers van de toekomst. Dat begint al in de vroegste fase. Steeds meer studies laten zien hoe groot onze pedagogische impact is. Maar binnen en buiten het vak is nog lang niet iedereen zich daarvan bewust. Het verbaast elke keer weer dat ons vak een vrij lage status heeft. Maar ook dat collega's zo bescheiden zijn over hun werk, terwijl ze hun vak zo graag en met zoveel liefde uitoefenen. Soms lijkt het wel een vicieuze cirkel. Wij

willen dat de pedagogisch medewerkers trots zijn op hun vak, dat ze dat uitdragen en er ook naar handelen. Want we hoeven niet onder stoelen of banken te steken dat een behoorlijke groep nog matig competent is. Het vak vraagt om voortdurende ontwikkeling, vanaf het moment dat je gaat werken. Startbekwaam is nog niet vakbekwaam. Tegelijkertijd willen we de waardering van ouders en beleidsmakers vergroten. Op zich zijn we daar als beroepsgroep niet uniek in: je ziet bijvoorbeeld ook de leerkrachten in het basisonderwijs die waardering zoeken. Bij dat alles geldt: kracht maakt macht. Daarom moeten we ons verenigen. Pas dan worden we gehoord. Over en weer een beetje steun bieden kan overigens geen kwaad. Eigenlijk is het verbazingwekkend dat tijdens de recente lerarenstaking zoveel kinderopvangorganisaties zich beijerden om kinderen onderdak te bieden. In vakbondstermen heette dat vroeger besmet werk en was je een stakingsbreker...

Beroepsvereniging

PPINK staat voor de inhoud van het vak. We zijn geen vakbond en we houden ons dus niet bezig met de (essentiële) randvoorwaarden van arbeid en inkomen. Je zult ons niet zien aan de cao-onderhandelingen. Wat niet betekent dat we er niks van zullen vinden. Wanneer het bijvoorbeeld gaat om scholing, zullen we werkgevers en vakbonden echt wel een verlanglijstje meegeven. Scholing is een verantwoordelijkheid van de werkgever én de werknemer. De branche moet duidelijke kaders stellen en de portemonnee trekken. Tot nu toe heeft het ministerie van Sociale Zaken veel geld gestoken in de ontwikkeling van de Stichting Permanente Educatie Kinderopvang Stipek, maar nu is het echt de beurt aan de branche om die permanente educatie in te bedden en verder te brengen. Wat ons betreft mag dat met meer dadendrang. Zelf gaan we er ook stevig mee aan de slag. 2018 staat bij

professional!

PPINK in het teken van de ontwikkeling van een kwaliteitsregister.

Het gaat om de inhoud

PPINK richt zich op de inhoud. Er zijn genoeg thema's om de opvattingen en behoeften van pedagogisch medewerkers te bespreken met overheden, werkgevers, ouders, wetenschappers en opleiders. Denk naast permanente educatie en kwaliteitsverbetering aan bijvoorbeeld ethische kwesties. Kinderen hebben het recht om in een veilige omgeving op te groeien, maar elke man die in de kinderopvang werkt lijkt al bij voorbaat verdacht van misbruik. Wat doen we aan hun veiligheid? Er wordt hier echt met dubbele maatstaven gemeten: in het onderwijs werken veel meer mannen, en daar is het geen issue. En dezelfde ouders die zo kritisch naar de veiligheid in de kinderopvang kijken, laten heel gemakkelijk hun kinderen achter bij ongekwalificeerde vrijwilligers op een sportclub of bij een oppas. Hoezo kwaliteitskader? Alsof daar geen incidenten zijn. We mogen het allemaal wel wat meer in perspectief zien en samen gericht werken aan effectieve maatregelen in plaats van met de beschuldigende vinger te wijzen. Andere thema's zijn het groeiende aantal kinderen dat naar de kinderopvang gaat: 56.000 meer in één jaar, maar anderzijds ook voor minder dagen. Dat heeft effect op de werkdruk, de eisen voor medewerker/kindratio, de wisselingen in de groep. We hebben te maken met veelal weinig uurtjes, en veel flex. Hoe ga je dan om met kwaliteit en veiligheid? Welk effect gaan de kwaliteitsmaatregelen uit de Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang hebben op de werkplek? Het extra geld dat in het regeerakkoord voor de vroeg- en voorschoolse opvang en de kinderopvang wordt uitgetrokken is mooi, maar echte ambitie spreekt er niet uit. Wat ons betreft mag de kinderopvang minder arbeidsmarktmaatregel en meer basisvoorziening worden: kinderopvang als

recht voor alle kinderen van 0 tot 12 jaar. In dat verband is ook interessant hoe de groeiende samenwerking tussen kinderopvang en onderwijs eruit gaat zien. Verwordt de pedagogisch medewerker tot een makkelijk inzetbare klassenassistent of komt er binnen integrale kindcentra een herwaardering van peuter- en kleuterwerk? We moeten het allemaal nog uitzoeken, er zijn geen pasklare antwoorden. Maar duidelijk is dat we als pedagogisch medewerkers onze rol in dat debat willen spelen.

De leden staan voorop

PPINK wordt niet enkel actief in het beleidscircuit. We willen eerst en vooral onze leden een eigen plek bieden waar ze elkaar kunnen treffen en onderling kennis kunnen uitwisselen. Uit een enquête die we onder medewerkers van alle grote kinderopvangorganisaties hebben uitgezet en die veel respons opleverde, blijkt dat veel mensen alleen met de collega's op de eigen werkplek overleggen. Dan is de kans groot dat je in een kringetje blijft rondraaien of zelf het wiel gaat uitvinden. Via ons extranet kunnen leden veel breder contact leggen op onderwerpen die zijzelf interessant vinden. We zoeken de continue onderlinge dialoog, digitaal en in regionale bijeenkomsten. Daarnaast bieden we actuele informatie, polls en een kennisbank aan. Daarin maken we de vertaalslag van beleid naar de praktijk. Iedereen heeft inmiddels wel van de wet IKK gehoord, maar wat is het effect van zo'n wet nou op de werkvloer? Wat er ook speelt in ons vak, het moet bespreekbaar zijn, ook de moeilijkere onderwerpen.



FOTO: ROV SOETEMAN

Ledenwerving

Het ontbreekt PPINK niet aan ambities. Nog wel aan leden. De komende tijd zetten we vol in op ledenwerving. Daar vragen we steun voor bij werkgevers, ondernemingsraden en opleidingscoördinatoren. Voor een beginnende vereniging is het een herculische onderneming om meer dan 80.000 mensen persoonlijk te benaderen. Dus: hoort zegt het voort. Ik ben erg blij met het besluit van een aantal grote kinderopvangorganisaties om het daarbij niet te laten. Zij vinden het lidmaatschap van PPINK voor de professionele ontwikkeling van hun medewerkers zo belangrijk dat ze de contributie (€ 6,50 per maand; € 5 voor studenten) gedeeltelijk terugbetalen. Dat mag belastingvrij, en is niet van invloed op de ruimte in de werkkostenregeling. Misschien een mooie geste in de decembermaand?

Marijke Schuurkes is voorzitter van Pedagogisch Professionals in Kinderopvang (PPINK). Ze werkt 24 jaar in de branche, momenteel bij de Kinderopvanggroep in Tilburg als pedagogisch coach.



grens

Openheid – praten over gevoelens van liefde, zorg en intimiteit (love, care and intimacy) – is de beste remedie tegen grensoverschrijdend gedrag, is de stelling van Jools Page. Zij ontwikkelde het concept ‘professional love’ en baseerde daarop haar methodiek om in een team tot deze openheid te komen. | Wilma Schepers

Ook in Engeland heeft kinderopvang te maken gehad met incidenten van ‘grensoverschrijdend seksueel gedrag’ van medewerkers. Daarnaast is er veel ophef geweest rond seksueel misbruik in kerk en televisieland. De aandacht voor seksueel misbruik in de Engelse media heeft gemaakt dat medewerkers in de kinderopvang terughoudend zijn geworden in hun uitingen van liefde en genegenheid in contact met kinderen. Zij zijn met

'Professional love' als bescherming tegen overschrijdend gedrag

name beschroomd bij de lichamelijke uitingen als knuffelen, strelen en kusjes geven. Bang om beschuldigd te worden van grensoverschrijdend gedrag. Dat is een zorgelijke ontwikkeling, vindt Jools Page, onderzoeker aan Brighton UK. Zij ontwikkelde het concept 'professional love' en baseerde daarop haar Attachment toolkit, een methodiek om met kinderopvangmedewerkers in gesprek te gaan over de betekenis van 'love, care and intimacy' in hun relatie met kinderen. Zij beschouwt grensoverschrijdend gedrag niet alleen als seksueel gericht gedrag. Ook andere uitingen van genegeheid kunnen grensoverschrijdend zijn. Tegelijkertijd zijn de positieve uitingen van affectie juist niet grensoverschrijdend maar onlosmakelijk verbonden met liefdevolle zorg voor kinderen. Haar methodiek is dan ook niet alleen gericht op het voorkomen van 'verkeerd gedrag' maar vooral op meer vertrouwen en zelfzekerheid van medewerkers ten aanzien van positief affectief gedrag. In het eerste deel van dit artikel ga ik in op de theoretische achtergronden van het concept Professional Love van Jool Page. Anke van Keulen beschrijft in het tweede

deel de praktische toepassing in de Attachment Toolkit.

De attachment theorie

Er was een tijd dat de gehechtheidstheorie (of attachment theorie) van Bowlby een draaipunt in de discussie over kinderopvang was. De Engelse psychiater John Bowlby ontwikkelde zijn theorie in de jaren vijftig van de vorige eeuw op basis van zijn werk met oorlogswezen. Zijn stelling was dat een veilige gehechtheid van een kind aan de moeder een voorwaarde is voor een gezonde emotionele ontwikkeling. Op basis van zijn onderzoek kwam hij tot de conclusie dat voor het ontwikkelen van een veilige gehechtheid de voortdurende beschikbaarheid van de moeder gedurende de eerste levensjaren van een kind cruciaal was.

In de context van kinderopvang is dat een problematische stellingname. Vanaf de jaren 70 is zijn theorie door velen bekritiseerd, geamendeerd, genuanceerd en nader onderzocht. Spraakmakend in de Nederlandse kinderopvang was de publicatie *Opvoeden in geborgenheid* van

Van IJzendoorn, Tavecchio, Goossens en Vergeer uit 1983. In dit boek introduceren de onderzoekers hun 'verbredingshypothese', waarmee zij zoveel wilden zeggen als dat kinderen zich aan meer dan een persoon (de moeder) kunnen hechten en dat het ontwikkelen van een gehechtheid aan meerdere volwassenen (vader, leidsters in een crèche) meer garanties biedt voor een evenwichtige gehechtheidsontwikkeling.

De discussie over gehechtheid heeft lang het debat in de kinderopvang gedomineerd. De erfenis van deze discussie is dat veilige gehechtheid een centraal begrip is geworden in theorievorming rond de ontwikkeling van jonge kinderen en het belang van een veilige hechting voor een gezonde ontwikkeling breed onderschreven wordt. In contact met jonge kinderen is de fysieke component van hechtingsgedrag essentieel. Kleine kinderen communiceren met hun verzorgers niet louter talig, maar vooral fysiek. Het is intiem fysiek contact dat kinderen troost en veiligheid biedt. Het zijn de knuffels en kusjes die kinderen vertellen dat zij er voor de volwassene toe doen en dat zij op de volwassene kunnen vertrouwen. >

- > Bowlby zelf beschreef de sensitiviteit van de opvoeder voor de behoefte van een kind als voorwaarde voor veilige gehechtheid. Het begrip sensitiviteit – of sensitieve responsiviteit – geeft weer in hoeverre een opvoeder de signalen van een kind opvangt, juist interpreteert en er effectief op reageert. In de kinderopvang vinden we sensitieve responsiviteit terug als een van de zes basis interactievaardigheden waarover een pedagogisch medewerker moet beschikken om goede kwaliteit kinderopvang te kunnen bieden.

Professional love

Tot zover deze zeer beknopte historische introductie op de attachment theorie van Bowlby. De attachment theorie heeft natuurlijk niet alleen in de Nederlandse kinderopvang aanzet gegeven tot onderzoek en theorievorming. Jools Page heeft als uitwerking van de attachment theorie het concept 'Professional love' ontwikkeld. 'Professional love' is een term die in een Nederlandse vertaling niet dezelfde lading heeft als het Engelse origineel, een reden om hem in dit artikel onvertaald te laten. Jools Page ontwikkelde het concept om woorden te kunnen geven aan het denken over gehechtheidsrelaties in de kinderopvang. In vervolg daarop ontwikkelde zij de 'Attachment toolkit', waarover straks meer.

Jools Page startte haar denken over professional love met een onderzoek naar de vraag: willen moeders dat medewerkers in de kinderopvang van hun baby's houden (love their babies)? Haar onderzoeksvraag werd gemotiveerd vanuit de constatering dat de overheid tegenstrijdige boodschappen geeft aan jonge ouders. Aan de ene kant benadrukt de overheid dat goed ouderschap cruciaal

is voor de ontwikkeling van kinderen. Aan de andere kant vertelt de overheid aan ouders dat werk de enige weg uit armoede is. Dat brengt ouders – in praktijk de moeders – in een dilemma. De beslissing om te gaan werken gaat gepaard met zorg en schuldgevoelens. Jools Page vroeg zich af hoe moeders met dit dilemma omgaan en in welke mate zij de begrippen 'care' en 'love' betrekken in hun beslissingsproces. In de studie bevroeg zij met behulp van diepte-interviews zes moeders over hun overwegingen, gedachten en gevoelens rondom de beslissing hun baby's al dan niet naar de kinderopvang of een gastouder te brengen. Jools Pages conclusie is dat de zes moeders allemaal sterke beelden hebben over de liefdevolle manier waarop zij willen dat pedagogisch medewerkers er voor hun baby's zullen zijn, al willen zij dat niet allemaal met zoveel woorden 'liefde' noemen.

Houden van kinderen

Maar wat is 'liefde'? In de context van professionele zorg voor kinderen, zoals in de kinderopvang, wordt zelden of nooit gesproken over 'liefde'. Ja, pedagogisch medewerkers 'houden van kinderen', daarom willen zij immers met kinderen werken. Maar het houden van dít kind is niet iets wat benoemd wordt. Vaak, stelt Jools Page in Booklet 2 van de Attachment toolkit, wordt in een professionele context gebruikgemaakt van mooie begrippen om de relatie tussen medewerker en kinderen te beschrijven die de lading van het begrip 'liefde' vermijden, zoals 'sensitieve responsiviteit', 'respect voor autonomie', 'zelfwaardering', 'inclusie' of 'emotioneel welbevinden'.

In Nederland is 'de lieve leidster' – de

leidster die zoveel van haar kinderen houdt – al jaren niet meer 'van deze tijd'. De lieve leidster is een 'warme professional' geworden en een professionele pedagogisch medewerker die goed scoort op de vaardigheden sensitieve responsiviteit en respect voor autonomie. Het lijkt erop dat het benoemen van 'liefde' in een professionele relatie taboe is (geworden). Maar, het zich beperken tot professionele termen doet geen recht aan de verwachtingen van moeders over het liefdevolle gedrag van pedagogisch medewerkers in de zorg voor hun kinderen. Het doet ook geen recht aan gevoelens die een pedagogisch medewerker voor 'haar' kinderen kan hebben. Hoe moeten we dan wel over de relatie tussen pedagogisch medewerkers en kinderen spreken?

Wederkerigheid en identificatie

In haar zoektocht naar woorden komt Jools Page tot een definitie van 'professional love' in termen van wederkerigheid (*reciprocity*) en zich identificeren met het belang van de ander (*motivational displacement*). Het is wat ouders en andere significante volwassenen zoals grootouders, vrienden en familie 'hun' kind bieden en wat dit kind nodig heeft om veilig op te kunnen groeien: een betrouwbare band met een volwassene die hun behoeften aanvoelt als eigen behoeften en waarin kind en volwassene gelijkwaardig zijn (zij vinden elkaar even belangrijk). Het is deze wederkerigheid en identificatie met de behoeften en belangen van hun kinderen wat ouders ook van de professionals verwachten en waar zij op willen kunnen vertrouwen. In die zin zijn de concepten 'liefde' en 'houden van' belangrijk voor het vertrouwen van moe-

“ De lieve leidster is een ‘warme professional’ geworden en een professionele pedagogisch medewerker die goed scoort op de vaardigheden sensitieve responsiviteit en respect voor autonomie.”

ders in de zorg die pedagogisch medewerkers hun kinderen bieden. Tegelijkertijd verwachten moeders niet hetzelfde soort liefde van pedagogisch medewerkers als de liefde die zijzelf voor hun kinderen voelen of die zij ervaren in de relaties met significante volwassenen rond het kind.

Eigenlijk zal iedereen die in de kinderopvang werkt dit herkennen: alle professionele kwaliteitseisen ten spijt, ouders zijn enthousiast over de kwaliteit van de kinderopvang als de leidsters liefdevol en enthousiast zijn en als de ouders het gevoel hebben dat er van hun kind ‘gehouden’ wordt. Of in andere woorden: dat zij erop kunnen vertrouwen dat de medewerkers van de kinderopvang zich honderd procent identificeren met het belang van hun kind zonder daarbij de grens te overschrijden die is voorbehouden aan henzelf.

‘Zonder daarbij de grens te overschrijden’ is een belangrijke toevoeging. Daarmee komen we aan een volgende stap in het werk van Jools Page. In het programma PLEYS – Professional Love in Early Years Settings – ontwikkelde Jools Page een methode om de grenzen van professional love bespreekbaar te maken.

PLEYS – Professional Love in Early Years Settings

Het PLEYS-programma werd opgezet om het onderzoek naar de grenzen van pro-

fessional love uit te werken en om te onderzoeken hoe kinderopvangmedewerkers meer zelfvertrouwen te geven in het vormen van een hechte band met kinderen en hun ouders. Jools Page leidde het projectteam waarin verschillende onderzoekers samenwerkten en waarvoor de fondsen afkomstig waren van het programma Innovation, Impact and Knowledge Exchange (IIKE) as Constructions of Intimacy in Early Childhood Education and Care van de Universiteit van Sheffield. Er werd samengewerkt met de kinderopvangorganisatie Fennies Day Nursery & Preschool in Zuid-Oost Engeland.

Mishandeling en misbruik

De aanleiding voor dit project was negatief, schrijft Jools Page in haar inleiding op het project. De afgelopen jaren is ook de Engelse kinderopvang geconfronteerd met veroordelingen van medewerkers in de kinderopvang voor kindermishandeling en seksueel misbruik. In deze tijd kwam ook het misbruik door geestelijken en ‘bekende Engelsen’ aan het licht. Dit leidde tot veel media-aandacht waardoor er rondom professionals die met jonge kinderen werken een sfeer van argwaan en verdachtmaking ontstond. Veel medewerkers in de kinderopvang werden daardoor terughoudend in het tonen van (lichamelijke) affectie in hun contact met de kinderen uit angst beschuldigd te worden van grensover-

schrijdend gedrag, zo constateerden Jools Page en haar collega’s. Dat is zorgelijk omdat affectie, inclusief het fysieke contact dat daarbij hoort zoals knuffelen, kusjes geven en strelen, een belangrijk element is in het gedrag van pedagogisch medewerkers in hun rol van attachment-figuur. Juist kleine kinderen hebben deze uitingen van affectie nodig in hun contact met verzorgende volwassenen.

Jools Page wil zich verzetten tegen het gemak waarmee de media op de loop gaan met de incidenties van grensoverschrijdende gedrag en misbruik, terwijl de echte behoefte van kinderen aan een warme en liefdevolle relatie met een professionele pedagogisch medewerker ondergesneeuwd raakt. De uitdaging van Jools Page ligt erin om medewerkers in de kinderopvang weerbaar te maken. Daarvoor ontwikkelde zij voor hen een methodiek waarmee zij hun professionele houding in het aangaan van warme en liefdevolle relaties met kinderen kunnen bespreken: de Attachment toolkit.

Liefde, zorg en intimiteit

Het concept professional love is de basis voor de Attachment toolkit. Jools Page maakt voor de uitwerking van professional love in de Attachment toolkit onderscheid in drie elementen die onlosmakelijk verbonden zijn: liefde, zorg en intimiteit (love, care and intimacy). Op elk ➤

- > van deze aspecten is het een vereiste van de professionaliteit om ‘maat’ te houden, om de grenzen niet te overschrijden.

Een klein kind vraagt in de omgang met volwassenen om *intimiteit*: dicht bij je houden, knuffelen, strelen, aaien, zoenen. Van belang is dat zowel de pedagogisch medewerker als het kind zich daarbij op hun gemak voelen en dat wederzijdse grenzen gerespecteerd worden. Een pedagogisch medewerker kan reflecteren op haar eigen gevoelens en gedrag: voel ik me op mijn gemak als een kind expliciete afhankelijkheid toont en vraagt om veel knuffels en lichamelijk contact? Hoe ga ik daarmee om? Als ik een kind wil knuffelen en dit kind weert mij af, kan ik daar dan respectvol mee omgaan, of voel ik me afgewezen? Wat betekent het voor mij als een kind bij mij op schoot zit terwijl ik in gesprek ben met de ouder(s)? Wat betekent het voor die ouder(s)?

Een klein kind vraagt ook om *zorg*. Wat zijn de grenzen aan zorg? Wanneer wordt zorg bemoeierig, wanneer is het terechte bezorgdheid en wanneer wordt het overbezorgdheid? Voor een pedagogisch medewerker zijn het vragen waar zij over na moet kunnen denken in relatie tot het kind en tot de ouders. Ouders zijn eindverantwoordelijken maar dat neemt niet weg dat je je als pedagogisch medewerker bezorgd mag en soms zelfs moet tonen. Hoe ervaar je het (ver)delen van verantwoordelijkheden, en wat betekent het voor de ouder(s) en het kind?

Tot slot de *liefde*, de gehechtheid aan dít kind. De aspecten wederzijdsheid en identificatie staan open voor ieder kind en iedere pedagogisch medewerker. Het is voor beiden een feest als ze samen hun wederzijdse betrokkenheid kunnen beleven en de identificatie van de pedagogisch medewerker met de behoefte van het kind is een voorwaarde voor het kind om zich veilig te weten. Maar ook hier geldt: wat is de maat, waar ligt de grens?

“Het vermogen te de-centreren maakt dat pedagogisch medewerkers niet gauw geneigd zullen zijn de grenzen van liefde, zorg en intimiteit te overschrijden omdat zij denken en handelen in het belang van het kind.”

Een pedagogisch medewerker werkt met veel kinderen voor wie zij evenveel verantwoordelijkheid draagt. Theoretisch moet ieder kind haar even lief zijn. Wat betekent dat voor de omgang van de pedagogisch medewerker met de kinderen? En hoe voelt zij zich in relatie tot de ouder(s)? Is zij in staat haar liefde voor de kinderen met de ouder(s) te delen? Hoe ervaren de ouder(s) dit? Zijn die blij met deze speciale band, of voelen zij zich bedreigd? Ook dit vraagt van de pedagogisch medewerker een bewustzijn van haar eigen gevoelens en het vermogen te reflecteren op haar gedrag.

Zelfbewustzijn en de-centreren

Uiteindelijk komt Jools Page tot een definitie van professional love waarin zelfbewustzijn en het vermogen te de-centreren centraal staan. Als medewerkers in staat zijn hun denken en handelen volledig in dienst van de ander te stellen, vanuit een open mind en zonder te oordelen, dan zijn ze in staat te de-centreren. Het vermogen te de-centreren maakt dat pedagogisch medewerkers niet gauw geneigd zullen zijn de grenzen van liefde, zorg en intimiteit te overschrijden omdat zij denken en handelen in het belang van het

kind en dit niet verwarren met hun eigen belangen en behoeften.

Het is de overtuiging van Jools Page de dialoog over professional love en het werken met de Attachment toolkit uiteindelijk zal leiden tot een praktijk in de kinderopvang die veiligheid en bescherming biedt voor de kinderen.

Verantwoording

Voor dit artikel heb ik geput uit de materialen die Jools Page ter beschikking heeft gesteld op de website: professionallove.group.shef.ac.uk.

Jools Page heeft – in vertaling – meegelezen met dit artikel en kan zich vinden in de manier waarop haar aanpak is samengevat en verwoord.

Op 23 november heeft Jools Page haar theorie en werkmethodek toegelicht op een seminar van ChildCare International. Meer informatie en reacties van deelnemers vind u terug op de website childcareinternational.nl onder ‘Seminars’.

De Attachment toolkit is een praktische methodek om met pedagogisch medewerkers in gesprek te gaan over professional love en wat dat voor hun dagelijkse praktijk betekent. Op de volgende pagina's beschrijft en evalueert Anke van Keulen deze methodek voor het gebruik in de Nederlandse kinderopvang.

GRENZEN HERKENNEN EN GRENZEN STELLEN MET ATTACHMENT TOOLKIT

Bespreekbaar maken van 'Professional Love'

Door: Anke van Keulen

Hoewel de media meestal alleen aandacht schenken aan de gevallen van professioneel misbruik in de kinderopvang, blijft het echte thema – dat van 'professional love' – onderbelicht en wordt overschaduwd door behoedzaamheid. Het wordt niet besproken. Het project 'Professional love' – bestaande uit onderzoek en toolkit – heeft als doel dit thema voor het voetlicht te brengen en vertrouwen te geven aan professionals die dichtbij en intiem met jonge kinderen werken. Jools Page van de universiteit van Sheffield en Brighton voerde dit project uit en presenteerde dit op 23 november op een seminar van Child Care International. In deze bijdrage staat de Attachment Toolkit van het project centraal: het doel, de inhoud en het gebruik. Ik illustreer de tekst met Engelstalige citaten omdat zij zo goed de intentie van de geïnterviewde weergeven.

'As early years practitioners we need to feel confident about the attention we give to children and be able to explain the reasons behind it.'

De Attachment Toolkit bevat een methodiek om met pedagogisch medewerkers in gesprek te gaan over de betekenis van 'love, care and intimacy' in de relatie met kinderen. De methodiek is niet alleen gericht op het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag, maar vooral ook bedoeld om pedagogisch medewerkers meer vertrouwen en zekerheid te geven in het omgaan met 'professional love'. De Attachment Toolkit wordt gebruikt naast en in samenhang met het veiligheidsbeleid van een kinderopvangorganisatie. De Attachment Toolkit bestaat uit een set van materialen voor professionele ontwikkeling die gebaseerd zijn op een onderzoek van de universiteit van Sheffield door Dr Jools Page en collega's (zie het artikel 'Professional love als bescherming tegen grensoverschrijdend gedrag' van Wilma Schepers op de voorgaande pagina's). Jools Page ontwikkelde het

concept Professional Love om woorden te kunnen geven aan het denken over gehechtheidsrelaties in de kinderopvang. Pedagogisch medewerkers houden van kinderen, maar het houden van een kind is niet iets dat benoemd wordt: het benoemen van 'liefde' lijkt taboe te zijn geworden. De Attachment Toolkit bevat een methodiek om de grenzen van professional love bespreekbaar te maken. Het bespreken van liefde en gehechtheid in een professionele setting als de kinderopvang is niet eenvoudig omdat de vaardigheid om met elkaar over persoonlijke gevoelens te praten vaak niet sterk ontwikkeld is. Aan de andere kant is het niet verstandig om het bestaan van gehechtheidsrelaties te negeren, vooral omdat onderzoek heeft aangetoond dat liefde, hechting en daaraan gekoppeld de veiligheid van kinderen van cruciaal belang is voor de ontwikkeling.

Toolkit: inhoud en gebruik

'All our activities must be conducted in open environments – physically and relationally, with mutual support and accountability. There needs to be a culture where professional challenge and discussion are embedded in practice.'

De Attachment Toolkit wordt gebruikt in teams met pedagogisch medewerkers, in groepen studenten en bij individuele coaching. De oefeningen en reflecties in de toolkit zijn in principe bedoeld voor alle medewerkers: iedereen wordt geacht professioneel te kunnen omgaan met de eigen emoties en onderscheid te kunnen maken tussen een liefdevolle relatie op professioneel en op persoonlijk vlak. Door woorden te geven aan ervaringen van 'liefde, zorg en intimiteit' en door regelmatig met reflectie te oefenen, wordt het onderwerp bespreekbaar.

De Toolkit is opgebouwd uit de elementen:
Intimiteit: Lichamelijk contact met kinderen

roept de volgende reflectievragen op: hoe ga ik om met een kind dat expliciete afhankelijkheid toont? Hoe met een kind dat mij afweert?

Zorg: Wat zijn de grenzen aan zorg? Wanneer is zorg bemoeierig, of wanneer gaat het over in overbezorgdheid?

Liefde: de gehechtheid aan dít individuele kind. Waar ligt de grens van deze liefde en gehechtheid?

De inhoud bestaat uit:

- Introductie en samenvatting van het onderzoek met beschrijving van het concept professional love.
- Voorbeelden hoe professionals kunnen voldoen aan de nationale regels op het gebied van veiligheidsbeleid (UK).
- Case study-materiaal: verhalen en korte video clips: 'Constructions of Love', 'Constructions of intimacy', 'Constructions of Care'.
- Twee reflectieinstrumenten:
 - Thinking about Professional Love: 5 stappen van zelfreflectie: herkenning van eigen emoties en herkenning van Professional love.
 - Cycle of reflection: reflectievragen over 'love, intimacy and care' om het verschil te begrijpen tussen professionele en persoonlijke relaties zodat aan kinderen veilige en geschikte grenzen geboden kunnen worden.

Reflectieinstrumenten

'Guidance should be set out exactly what the boundaries of appropriate attachments are, and also advice how practitioners can safeguard themselves against allegations.'

Twee reflectieinstrumenten gecombineerd met videoclips kunnen gebruikt worden in teams, in opleidingen en in individuele coaching.





STAP 5. PROFESSIONAL LOVE

STAP 4. GELEIDELIJK EEN AUTHENTIEKE EN WEDERZIJDS RELATIE OPBOUWEN

STAP 3. EMOTIONEEL INVESTEREN IN EEN ANDER

STAP 2. DE-CENTREREN

STAP 1. BEWUST WORDEN VAN ZICHZELF

➤ Het instrument Thinking about 'Professional Love' bestaat uit 5 stappen van zelfreflectie:

Stap 1: bewust worden en in staat zijn uit het eigen referentiekader te stappen.

Daardoor is het mogelijk te reflecteren op de consequenties van het eigen handelen en op de interactie met anderen.

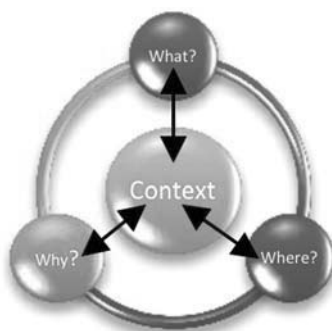
Stap 2: in staat zijn de aandacht te verschuiven van de eigen behoefte naar de behoefte van het kind; vervolgens zonder oordeel kunnen denken en handelen naar de behoefte van het kind.

Stap 3: in staat zijn om emotioneel te investeren in het kind of de ouder, in plaats van afstand te nemen van hen.

Stap 4: een relatie opbouwen met ouders en kinderen die authentiek en wederzijds is. Deze wederzijdse relatie bepaalt de mate van acceptatie en het vertrouwen tussen kind en medewerker, en tussen ouder en medewerker.

Stap 5: na een langdurige wederzijdse relatie kan 'houden van', liefde ontstaan tussen kind en medewerker. Het herkennen van het bestaan van 'Professional love' dat aanvullend is aan de liefde van de ouders (en die niet de liefde van de ouders ondermijnt).

Het instrument 'Cycle of reflection' heeft als doel dat de professional het verschil begrijpt tussen professionele en persoonlijke relaties



zodat hij/zij aan kinderen veilige en geschikte grenzen kan bieden.

De reflectievragen betreffen de thema's 'love, intimacy and care'.

- Wat is de ervaring?
- Waar vond het plaats?
- Waarom werd je aandacht door deze ervaring aangetrokken?
- Wat was je eerste reactie?

De reflectie heeft als doel:

- Het verschil te begrijpen tussen professionele en persoonlijke relaties, om voor kinderen veilige en juiste grenzen te kunnen stellen.
- Dit betekent ook beleid en praktijk van het individuele kind te begrijpen in de context van zijn familie, zijn gemeenschap en van de kinderopvang.
- Het bouwen van een wederzijdse relatie kost tijd. Alleen door regelmatige communicatie met collega's en met ouders kunnen veilige, professionele en liefdevolle grenzen worden gehandhaafd.

Ervaring uit de praktijk

Een professional vertelt het belang dat zij ziet van het werken met de 'Attachment Toolkit'.

'My approach to safeguarding is based on collegiality and ownership. We need to agree what constitutes appropriate and inappropriate behaviours in terms of adult interactions with children. This includes use of language, development of relationships, touch, response to children's behaviour and adult initiated interactions.

I do not believe it is possible to be prescriptive in defining a list of dos and don'ts but we can reach a consensus on what we deem to be 'healthy' interactions and what we would view as 'unhealthy', suspicious or somehow meeting the emotional needs of the adult as opposed to comforting

a child. Such discussions must be based on the principles that:

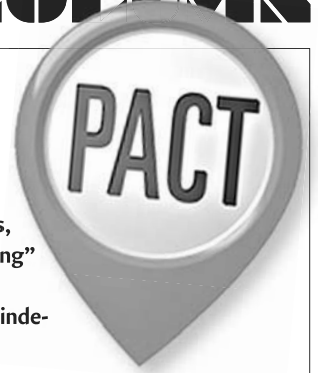
- kinderen hebben liefde nodig;
- kinderen en volwassenen moeten beschermd worden. Kinderen tegen misbruik, volwassenen tegen ongefundeerde verdachtmakingen en beschuldigingen;
- het is onmogelijk te functioneren en groeien in een paranoïde omgeving;
- liefde veronderstelt vertrouwen;
- er moet opgetreden worden tegen alle vormen van misbruik en ongepast gedrag.

Over dit instrument

Deze reflectieinstrumenten sluiten aan bij in Nederland reeds gebruikte methodieken zoals Video interactie begeleiding, of de methodiek 'Van botsingen kun je leren'. Reflectie is een belangrijke en noodzakelijke vaardigheid geworden in het beroep van elke pedagogisch medewerker. Reflectie allereerst op de eigen praktijk, op het eigen handelen, maar zeker ook op de eigen emoties. Opvoeders nemen hun eigen persoon mee in hun beroep, en dus ook hun eigen emoties. Het erkennen en herkennen van ongewenst en overschrijdend emotioneel gedrag richting kinderen draagt bij aan open pedagogisch en een open collegiaal klimaat. Dit kan problemen van grensoverschrijdend gedrag voorkomen of problemen tijdig herkennen.

Anke van Keulen is partner in Bureau MUTANT en voorzitter van ChildCare International.

De materialen van de Attachment Toolkit zijn vrij te downloaden op de site van ChildCare International en via de servicepagina van BBMP: bbmp.nl/service. Uw wachtwoord is 20bbmp17.



ANKI DUIN & GERDI MEYKNECHT

Beweging tegen kindermishandeling

‘We willen een beweging in gang zetten om de signalering en aanpak van kindermishandeling vanuit het onderwijs, de kinderopvang, peuterspeelzalen en ouderorganisaties te verbeteren. Onze “Beweging tegen Kindermishandeling” haakt aan bij het gegeven dat kinderen zich optimaal kunnen ontplooiën als zij goed in hun vel zitten en zich veilig voelen. Thuis maar ook op opvang en school. Professionals binnen de kinderopvang en de school zien vrijwel alle kinderen. Zij kunnen een belangrijke rol spelen bij het signaleren en terugdringen van kindermishandeling.’

Petra van Haren is voorzitter van de Algemene Vereniging van Schoolleiders (AVS) en lid van de Adviesgroep PACT. Zij ondertekende namens de leidinggevendenden op de basisscholen samen met een groot aantal andere partijen een manifest om de ‘Beweging tegen Kindermishandeling’ te starten. Zij vertelt waarom deze beweging zo belangrijk is voor onderwijs, kinderopvang en de ouderverenigingen.

Waar komt de beweging vandaan?
Petra van Haren: ‘Die kwam niet uit de lucht vallen. De vorig jaar opgeheven Taskforce Kindermishandeling onder leiding van de onlangs overleden burgemeester van Amsterdam, Eberhard van der Laan, kwam na gedegen onderzoek met schokkende conclusies over de aanwezigheid en aanpak van kindermishandeling. De taskforce werd opgeheven en de aanpak van kindermishandeling moest in de praktijk verder worden gebracht, dat wisten we als veldpartners. Daaruit ontstond de “Beweging tegen Kindermishandeling”, gedragen door kinderopvang, onderwijs en ouders. We leggen heel duidelijk de aanpak neer op de werkvloer, daar waar de kinderen zijn. Daar raken we ook de uitgangspunten van PACT. Samen op de werkvloer en coaching on the job verhoogt de deskundigheid van werkers en verheldert al werkend ook wie welke rol hoort te spelen. Ook bij de aanpak van kindermishandeling.’

Wat willen jullie bereiken met de beweging?

Petra van Haren: ‘We hebben een aantal ambities uitgesproken. Het begint met het actief zoeken van samenwerking vanuit kinderopvang en onderwijs met collega’s en ketenpartners. Daarnaast wil-

len we de dialoog met kinderen, ouders én met collega’s en ketenpartners versterken. Bovendien willen we graag de kennis bij professionals over de Meldcode Kindermishandeling vergroten én professionals aansporen om in actie te komen aan de hand van de stappen van die Meldcode. Dat is hard nodig. We zien in de praktijk dat pedagogisch medewerkers of leerkrachten niet goed weten wat te doen bij vermoedens van kindermishandeling. Ze hebben te vaak de neiging om te ontkennen of juist onnodig te escaleren. En beide reacties helpen niet. Werkers die zich gesteund voelen door een op dat terrein deskundige collega worden niet alleen ontlast, maar durven er ook bij te blijven. Wat voor het kind, maar ik denk ook voor de ouders, geruststellend is.’

Waarom doet AVS mee?

Petra van Haren: ‘Schoolleiders zijn een ontzettend belangrijke schakel in de aanpak van kindermishandeling. De schoolleider kan ervoor zorgen dat er binnen een school daadwerkelijk gewerkt wordt aan professionalisering op het gebied van de aanpak van kindermishandeling. Leerkrachten kunnen dat niet alleen, constateerde ik al. Dat moet interprofessioneel worden opgepakt. En die

aanpak en die cultuurverandering moet wel gestimuleerd en gefaciliteerd worden. Daarin spelen schoolleiders een cruciale rol. Bij de aanpak van kindermishandeling gaat het niet alleen om tijdig onderkennen, maar ook om het adequaat reageren. Zonder kinderen of ouders uit te sluiten. Een aanpak waarvan bijvoorbeeld ook het maken van een veiligheidsplan onderdeel kan zijn.’

Hoe kan de ‘PACT-aanpak’ bijdragen?

Petra van Haren: ‘PACT is gericht op een pedagogische aanpak, uitgevoerd door meerdere professionals. Welke voorwaarden zijn nodig voor kinderen om zich te ontwikkelen? Dan heb je het ook over veiligheid; fysiek en mentaal. Zicht op kind en omgeving hebben is cruciaal in de aanpak van kindermishandeling. PACT streeft bovendien naar inclusiviteit, interprofessionele teams en het aanbrengen van diversiteit op de werkvloer. PACT wil meer en vooral andere ogen en handen integreren in basisvoorzieningen. Die manier van samenwerken kan een belangrijke bijdrage leveren aan vroegtijdig signaleren én adequaat reageren. Want herken je signalen in de praktijk van alle dag? We weten dat kindermishandeling een probleem is, maar we

zien de signalen vaak niet. Of we bagatelliseren ze. Mensen vinden het heel moeilijk om te melden, ondanks dat de meldcode kindermishandeling dat van je vraagt. Professionals zijn bang voor verdachtmakingen. Signaleren vraagt ook om een professionele afweging. Met verschillende disciplines samenwerken op de werkvloer kan die drempel verlagen; ieder brengt vanuit zijn eigen deskundigheid iets in. Dat verbetert het klimaat in de school, ook voor de professional. PACT heeft daar een goede aanpak voor.’

Moeten dan ook niet andere partijen zoals jeugdzorg aanhaken?

Petra van Haren: ‘Zeker, we werken vanuit een basisvoorziening als opvang of school graag samen met andere partijen die hun kennis en professionaliteit inzetten. Jeugdzorg is daarbij een heel belangrijke partner, maar ook kennisinstituten als het Nji zijn dat. We betrekken een heel breed pallet aan partijen. Alleen zo kan de aanpak slagen. Inmiddels weten we ook dat de beweging, zoals oorspronkelijk de bedoeling was, niet per 1 januari 2019 kan stoppen. We werken aan een organisatievorm die duurzaam kan voortbestaan. De beweging van nu moet structureel verder. Onze doelstellingen zijn te belangrijk om los te laten en worden ook door onze partners onderkend. We moeten ons met elkaar sterk blijven maken voor de aanpak van kindermishandeling, niet alleen nu maar ook straks. Een aanpak als van PACT helpt daarbij.’

PACT

In het kwaliteitsproject PACT werken praktijk, wetenschap en beleid samen aan een sterke pedagogische omgeving waarin alle jonge kinderen samen kunnen opgroeien. PACT heeft de ambitie dat geïntegreerde voorzieningen voor 0- tot 6-jarigen normaal worden. Daar werken pedagogische, educatieve en zorgmedewerkers samen: zij zijn de pedagogische professionals van de toekomst. PACT vergaart en deelt kennis over ‘wát’ een sterke speel-leeromgeving is en ‘hóé’ die te realiseren. Overal in het land zijn PACT-proeftuinen actief en wordt in pilotgemeenten de verbinding met het lokale jeugd(zorg)beleid gelegd. Ankie Duin en Gerdi Meyknecht, projectleiders van PACT, presenteren u telkens een opmerkelijk inzicht.

- 1 De volgende partijen ondertekenden het manifest: PO- en VO-raad, AVS, Brancheorganisaties Kinderopvang en Maatschappelijke Kinderopvang, BOiNK, Ouders & onderwijs en Sociaal Werk Nederland

50 duizend kinderen meer naar opvang

Bericht van de Rijksoverheid: uit cijfers van de Belastingdienst en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid blijkt dat steeds meer kinderen naar de opvang gaan. In het tweede kwartaal van 2017 gingen 736.000 kinderen naar de dagopvang, buitenschoolse opvang en gastouders (293.000 kinderen gingen naar de dagopvang, 341.000 naar de buitenschoolse opvang en 121.000 kinderen naar gastouders). Dat zijn in totaal 56.000 meer kinderen dan in 2016. Sommige kinderen maken gebruik van meerdere vormen van opvang. Dat er meer kinderen naar de opvang gaan, komt vooral door de sterk groeiende econo-

mie. Daardoor hebben het afgelopen halfjaar meer mensen een baan gekregen, onder wie veel vrouwen. Het aantal werkende vrouwen is nu op het hoogste niveau sinds 2011. Vrouwen werken nu gemiddeld bijna 26 uur per week. Moeders met jonge kinderen tot en met 11 jaar nog een halfuur meer, gemiddeld 26,5 uur. Het afgelopen jaar zijn er meer kinderopvanglocaties bijgekomen. 628 centra voor dagopvang. Daarvan zijn er nu 7.643. Ook het aantal locaties voor buitenschoolse opvang is het afgelopen jaar toegenomen. Er kwamen 238 bso's bij en daarvan zijn er nu 6.733. Er zijn nu bijna 1.400 gastouders

minder dan in de zomer vorig jaar. Het aantal gastouders daalt al jaren. Deze cijfers komen uit de 2e kwartaalrapportage kinderopvang van het ministerie van SZW. Deze rapportage gaat onder andere in op het gebruik kinderopvangtoeslag, ontwikkeling van de gemiddelde uurprijs van opvang en het aantal locaties in de dagopvang.

De 2e kwartaalrapportage is te vinden op de site van de Rijksoverheid en via de servicepagina van BBMP: bbmp.nl/service. Uw wachtwoord is 20bbmp17.



CBS DATA-ANALYSE: Gezinskenmerken slachtoffers van kindermishandeling



Het CBS meldt: kinderen die geregistreerd zijn als slachtoffer van kindermishandeling zijn naar verhouding vaak afkomstig uit een-oudergezinnen. Ook is het aantal geregistreerde slachtoffers relatief groot in gezinnen met niet-werkende ouders. Dit blijkt uit recent onderzoek dat door het CBS is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Veiligheid en Justitie. Het onderzoek betreft een verkennende studie op basis van registratiedata van de zestien Advies- en Meldpunten Kindermishandeling (AMK's). Uit deze studie kunnen geen conclusies over oorzakelijke verbanden worden getrokken. In deze studie zijn alleen de geregistreerde gevallen van kindermishandeling meegenomen waardoor de prevalentie waarschijnlijk een onderschatting is van de werkelijkheid.

Vooraf jonge kinderen zijn relatief vaak slachtoffer

In 2014 stonden er 19.340 slachtoffers van kindermishandeling geregistreerd bij de AMK's. Dit betekent dat 6 op de 1000 kinderen geregistreerd waren als slachtoffer van mishandeling. Vooral jonge kinderen zijn relatief vaak slachtoffer. Van de kinderen tot en met 3 jaar werden 7 op de 1000 kinderen geregistreerd als slachtoffer van kindermishandeling. Bij kinderen tussen 4 en 11 jaar waren dat er 6 op de 1000. Kinderen tussen 12 en 17 jaar wer-

den met 4 op de 1000 kinderen het minst vaak geregistreerd als slachtoffer.

Eenoudergezinnen en werkloosheid

Kinderen die slachtoffer zijn geworden van mishandeling zijn in 44 procent van de gevallen afkomstig uit een eenouderhuishouden. Van het totaal aantal kinderen onder 18 jaar woont 15 procent in een eenouderhuishouden. Daarnaast komen slachtoffers minder vaak uit gezinnen met twee kinderen. Grote gezinnen met drie of meer kinderen of juist kleine gezinnen met één kind komen naar verhouding vaker voor in de registratiesystemen van de AMK's. Kinderen die geregistreerd zijn als slachtoffer van kindermishandeling komen naar verhouding vaak uit gezinnen waar beide ouders niet werken. Van de slachtoffers van kindermishandeling heeft bijna 40 procent twee ouders die niet werken. Ter vergelijking: van alle kinderen onder 18 jaar heeft ongeveer 10 procent ouders die beiden niet werken.

Het CBS-bericht en de onderliggende cijfers zijn te vinden op de site van het CBS en via de servicepagina van BBMP: bbmp.nl/service. Uw wachtwoord is 20bbmp17.



Werkdruk en flexibiliteit in de kinderopvang

20 procent van de pedagogisch medewerkers van de dagopvang, de buitenschoolse opvang en de peuterspeelzaal heeft last van een hoge werkdruk. 36 procent ervaart een lage werkdruk. Als oorzaken worden genoemd: de eisen van ouders en de fysieke zwaarte van het werk. Ook administratieve en huishoudelijke taken, vergaderingen en telefoontjes van ouders zorgen voor werkdruk.

Werkgevers hebben behoefte aan een flexibel personeelsbestand. Echter, de werkdruk wordt hoger naarmate ze minder werknemers met een vast contract hebben. Ook vervanging voor zieke werknemers en het werven van goed personeel zorgt voor meer druk.

Dit zijn resultaten van onderzoek naar werkdruk en flexibiliteit in de kinderopvang. Werkgevers en werknemers hebben in het cao-akkoord 2016/2017 afgesproken dit onderzoek te laten uitvoeren. Het FCB heeft op haar site de eindrapportage van dit onderzoek beschikbaar gesteld.

Het doel van het onderzoek was tweeledig. Het eerste doel was het vaststellen welke behoeften en wensen werkgevers en werknemers in de kinderopvang hebben ten aanzien van flexibiliteit en zekerheid. En vervolgens te onderzoeken hoe de banen in de sector hierbij aansluiten.

Het tweede doel was het vaststellen van de oorzaken van de (ervaren) werkdruk en werkbelasting in de kinderopvang.

De aanpak bestond uit drie groepsgesprekken met drie verschillende groepen werknemers (focusgroepen) en één focusgroep met werkgevers. Vervolgens is een enquête uitgezet onder werknemers en werkgevers. Deze is ingevuld door 1015 werknemers en 696 werkgevers. De uitkomsten zijn daarmee representatief voor de sector als geheel. De sociale partners gaan naar aanleiding van de resultaten van dit onderzoek bespreken welke vervolgstappen gezet gaan worden.

Het onderzoek 'Flexibiliteit, zekerheid en ervaren werkdruk in de kinderopvang' is uitgevoerd door De Beleidsonderzoekers en te downloaden op de site van FCB en via de servicepagina van BBMP: bbmp.nl/service. Uw wachtwoord is 20bbmp17.



Amsterdam: één voorziening voor alle peuters

De gemeente Amsterdam geeft met ingang van 1 januari 2018 alle Amsterdamse peuters recht op toegang tot één peutervoorziening. Met dit besluit zet Amsterdam een stap verder dan de wettelijk voorschreven harmonisatie van kinderopvang en peuterspeelzalen. Landelijke wet- en regelgeving maakt het nog niet mogelijk om een voorziening aan peuters te bieden die, zoals de basisschool, gratis toegankelijk is voor iedereen. De gemeente Amsterdam wil wel die kant op en grijpt de harmonisatie aan

een nieuwe stap te zetten in de richting van een basisvoorziening. Daarom creëert Amsterdam een peutervoorziening van hoge kwaliteit waarvoor ouders een inkomensafhankelijke ouderbijdrage betalen die gelijk is aan de ouderbijdrage onder de Wet kinderopvang. Ouders kunnen de peutervoorziening kiezen die het beste aansluit bij hun situatie. Kenmerken als werk, inkomen of opleidingsniveau van ouders spelen daarbij geen rol meer. In de peutervoorziening krijgen alle peuters een

ontwikkelaanbod van 15 uur per week. Kinderen met ontwikkelachterstanden krijgen de (extra) aandacht die ze nodig hebben.

Het beleidsplan 2018 - 2020 'Eén voorziening voor alle Amsterdamse peuters' is te vinden op de site van de gemeente Amsterdam en via de servicepagina van BBMP: bbmp.nl/service. Uw wachtwoord is 20bbmp17.



Augeo magazine: online magazine over veilig opgroeien

Augeo is een particuliere stichting die zich inzet voor mishandelde, verwaarloosde of misbruikte kinderen in Nederland. Augeo wil als particuliere stichting bevorderen dat kinderen veilig opgroeien. Zij helpt professionals en beleidsmakers hun kennis en kunde vergroten, zodat kinderen die met geweld, verwaarlozing of misbruik te maken krijgen gezien, gehoord en gesteund worden.

Een van de activiteiten van Augeo is het uitgeven van een digitaal tijdschrift gericht op professionals die met kinderen of ouders werken. Het tijdschrift publiceert opiniërende bijdragen, ervaringsverhalen, interviews en columns en wil zo de discussie stimuleren over kindermishandeling. In het blad staan ook artikelen over beleidsontwikkelingen en

wetenschappelijk onderzoek en voorbeelden van good practices. Het meest recente nummer heeft als titel: 'Kinderen in migrantengezinnen' en heeft als vraagstelling: Migrantenkinderen zijn kwetsbaarder voor problemen dan hun autochtone leeftijdsgenoten. Soms hangt dat samen met hun culturele of religieuze achtergrond, vaker met de sociaal-economische omstandigheden waaronder zij opgroeien. Hoe kun je deze zaken uit elkaar houden?

Het magazine verschijnt zes keer per jaar en u kunt zich aanmelden via augeo.nl



BKK gaat nog twee jaar door

Het ministerie van SZW heeft ingestemd met het nieuwe BKK-programma 'Stichting BKK 2018-2019; Duurzaam professionaliseren'. Dat meldt BKK op haar website. BKK zal ook de komende twee jaar activiteiten organiseren op het gebied van drie thema's, te weten 'Pedagogisch curriculum', 'Zelfevaluatie door ouders' en 'Weten-

schap en praktijk'. Daarbij zullen verschillende doelgroepen aangesproken worden, zoals pedagogische beroepskrachten, bestuurders en managers kinderopvangorganisaties, stafmedewerkers, stakeholders, academici en opleiders. Begin december brengt BKK naar buiten welke activiteiten dat concreet zullen zijn.

Kindcentrum BBMP - vakblad voor Bestuur Beleid Management & Pedagogiek in het kindcentrum
Kindcentrum BBMP verschijnt zes keer per jaar, 8e jaargang, nr. 06|2017
Kindcentrum BBMP is een uitgave van:
Uitgeverij SWP
Uitgevers voor vak, educatie & wetenschap

Postadres
Postbus 12010, 1100 AA Amsterdam-Zuidoost
T: (020) 330 72 00 W: swpbook.com
E: klantenservice@mailswp.com

Hoofdredacteur
Wilma Schepers
E-mail: wscapers@mailswp.com
T: (0653) 807 411

Uitgever
Paul Roosenstein,
E-mail: proostenstein@mailswp.com

Vormgeving
Landgraphics, Amsterdam

Marketing
Coby Faber, marketing@mailswp.com

Druk en verzending
Drukkerij Holland bv

Voor advertenties, bijsluiters en online uitingen op bbmp.nl of in de nieuwsbrief kunt u zich richten tot:
Philippine Herkes, T: (020) 3 69 72 37

Redactieraad
Theo Blom (*adviseur JSO*), Martin Bosma (*directeur-bestuurder Eigen Wijzer*), Wim van Ogtrop (*directeur 25amen*), Janneke Plantenga (*hoogleraar, Universiteit Utrecht*), Dirk-Peter van 't Sant (*directeur Quadrant*), Cor Schuurman (*directeur Tinteltuin*), Christien van Wijk, Petra van der Wilt (*directeur-bestuurder SKOO*).

Dit nummer werkten mee:
Ed Buitenhok (*Buitenhok Managementconsult*), Anki Duin (*PACT*), Gerdi Meyknecht (*PACT*), Sharon Gesthuizen (*BMK*), Anke van Keulen (*Bureau Mutant*), Corona Koek (*Kekz*), Ansje Kuilboer (*correctie*), Lida Schepers, Hélène Smid (*BMK*), Marijke Schuurkes (*PPink*), Maaiké Vaes (*KindCentra 2020*), Aart Verschuur (*journalist en eindredacteur*).

Abonneren
U kunt zich aanmelden voor een abonnement via W: bbmp.nl/abonnement
Prijzen gelden vanaf 1 januari voor een jaarabonnement. Een nieuw abonnement gaat in vanaf de eerstvolgende te verschijnen editie en wordt jaarlijks automatisch verlengd. Opzeggingen dienen uiterlijk drie maanden vóór afloop van de abonnementsperiode in ons bezit te zijn.

Abonnementstarieven 2018
Organisaties € 194,00
Particulieren € 118,00
Studenten € 74,00
Collectieve abonnementen op aanvraag.
Toeslag buitenland € 36,00
Losse nummers nabestellen via swpbook.com € 9,95
Alle prijzen zijn incl. btw en verzendkosten.
De Algemene Voorwaarden van Uitgeverij SWP zijn van toepassing.

Wijzigingen
Mutaties en opzeggingen kunt u doorgeven via de servicepagina van: www.aboland.nl

Alle rechten en prijswijzigingen voorbehouden
ISSN: 1875-7898

SWP is aangesloten bij het Nederlands Uitgeversverbond, Groep uitgevers voor vak en wetenschap.

mvw
media voor vak

BBMP DENKT MET U MEE

Links of rechts, voor of tegen, BBMP staat er middenin. We willen allemaal het allerbeste voor kinderen. Maar wat is dat, het allerbeste? Verschillende mensen geven verschillende antwoorden op deze vraag. BBMP zoekt de overeenkomsten en de verschillen en gaat doorvoor de diepte in, op zoek naar de gemene deler, het goede antwoord. Zoek en denk mee!

PASSIE VOOR
GOVERNANCE

**KINDCENTRUM
BBMP**
BELEID BESTUUR MANAGEMENT & PEDAGOGIEK IN HET KINDCENTRUM N° 5 | 17



**KINDCENTRUM
BBMP**
BELEID BESTUUR MANAGEMENT & PEDAGOGIEK IN HET KINDCENTRUM N° 6 | 17



NU: EERSTE TWEE NUMMERS GRATIS (20% KORTING)

OMGEVING VAN KOREIN
WOORD DOOR TWEETJARIJEN | VOORBEREIDEN SINTERKLAAS: ZWARTE PIET
WORDT PIET | WETENSCHAP: DIGITALE VERTELTECHNIEKEN VOOR PEUTERS



VEILIGHEID EN VERTROUWEN | **VEIER KEER VEILIGHEID IN DE KINDEROPVANG** | **KIJK NIET WEG EN DURF RISICO'S TE BESPREKEN** | **'PROFESSIONAL LOVE' ALS BESCHERMING TEGEN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG**



Verschijningsdatum volgende nummer: 23 januari 2018

AANTREKKELIJKE KORTINGEN VOOR COLLECTIEVE ABONNEMENTEN

(voor bijvoorbeeld uw bestuur, toezichthouders en locatiedirecteuren)

HOOGWAARDIGE INFORMATIE

6

X PER JAAR OP UW BUREAU

Met alle informatie van de Beroepsvereniging Directeuren Kinderopvang bdKO en de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders NVTK.

Neem nu een abonnement op W: bbmp.nl

KindVak 2018

primair onderwijs, kinderopvang en jeugdzorg

....als kinderen je vak zijn!

18–20 januari Brabanthallen 's-Hertogenbosch

Àlles over voeding,
bewegen, inrichten,
opleiden, spelen en
speelmaterialen,
leren en middelen.

Àlles
over
IKC

18, 19 & 20 januari
10:00 - 17:00 u
Brabanthallen 's-Hertogenbosch

JE KOMT TOCH OOK!
REGISTREER JE VIA KINDVAK.NL/REGISTRATIE
EN VERZEKER JE VAN EEN GOEDE PLAATS BIJ ÉÉN
VAN DE VELE GEPROGRAMMEERDE WORKSHOPS

primair onderwijs | kinderopvang | jeugdhulp/zorg

Let op: de registratie-fee bedraagt € 10,00. Middels de registratie kun je een keuze maken uit het uitgebreide workshop-programma (zie kindvak.nl). Overige workshops zijn vrij toegankelijk zolang daar ruimte is. Met de registratie kun je tevens vrij parkeren, per touringcar vanaf CS naar Brabanthallen, heb je vrije garderobe, gratis koffie ontvangst en méér.....