

‘Wegkijken is geen optie’

Seksueel misbruik gebeurt. Wegkijken is geen optie, daarom moet je als professionele kinderopvangbranche continu werken aan voorkoming. Dat waren managers met elkaar eens tijdens een recente themadiscussie van de Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang (BMK). Maar wat zijn de beste maatregelen? Meningen op een rij.

🔥 Carla Overduin

📷 Istock

‘W

‘Wij vangen drieduizend kinderen op. Honderd procent voorkoming van seksueel misbruik is een utopie’, zegt bestuurder Tineke Onink van Stichting Rijswijkse Kinderopvang. ‘Maar je kunt wel maatregelen nemen. Wij doen meer dan ons aan de wettelijke regels houden. Het proces vóór zoiets gebeurt is belangrijk, preventie is de focus. Wij kiezen voor een open aanspreekcultuur. Dat begint met trainingen zoals *Feedback* en *Meldcode*. We creëren een cultuur waarin het heel gewoon is om je collega te vragen: waarom doe je dat? In zo’n cultuur kun je tijdens teamoverleg ook open praten over seksuele grenzen. We bespreken praktijk-situaties. Een meisje was hard op haar schaambeen gevallen. Hoe handel je? Je wilt zeker weten dat het goed gaat met haar, maar je wilt geen grenzen overschrijden. Soms praten we ook over cases zonder aanleiding in een werkoverleg. Een 9-jarige die steeds op je schoot wil zitten. Moet je dat afhouden of het kind juist die warmte bieden?’

Kans

Een melding over een vermoeden van seksueel misbruik is niet alleen een probleem, maar ook een manier om je eigen

werkwijze te toetsen, vindt Karen Strengers, bestuursvoorzitter van Stichting DAK kindercentra en BMK-bestuurslid. ‘We zitten strak in het protocol. Een signaal of klacht krijgt meteen een formele plek. Alle partijen worden geïnformeerd, ouders, inspectie, maar bij een zaak met importantie ook de landelijke vertrouwensinspecteur. Je bent dat laatste ook verplicht sinds ‘t Hofnarretje. Wij doen het sowieso omdat ik het fijn vind dat iemand van buitenaf meedenkt en adviseert. Die kan ik vragen: doe ik het als manager goed of maak ik het te groot?’



De expert: 'Altijd' reageren op onderbuikgevoel'

'Dertig procent van minderjarige meisjes heeft ervaring met seksueel misbruik', zegt psycholoog/orthopedagoog Aafke Scharloo op basis van cijfers van de Nationaal Rapporteur. Scharloo heeft zich gespecialiseerd in dit onderwerp en zet de valkuilen en oplossingen op een rij.

Valkuil 1: ontkenning

'Er is veel afweer tegen dit onderwerp. We denken dat het vooral bij de burens voorkomt. Het wil er niet bij ons in dat zo'n aardige collega zoiets zou doen. Of we denken dat het niet kan gebeuren omdat er altijd meerdere mensen op de groep staan. Wegkijken gebeurt niet met kwade bedoelingen. Het is een onbewust proces, dat maakt het zo lastig.'

Oplossing: 'Stap in de schoenen van de pleger en bedenk: als ik fout zou willen, hoe zou ik het aanpakken? Zo ontdek je gaten in je preventie. Praat er veel over met elkaar, wees getraind zodat je weet wat de waarschuwingssignalen zijn en een melding kunt maken.'

Valkuil 2: neutraal willen zijn

'Je corebusiness is de veiligheid van kinderen. Dus als een ouder of pedagogisch medewerker met een melding komt, moet je uitgaan van de hypothese "misbruik" en vanuit die positie onderzoeken. Je kent de medewerker, dus het is bijna onmenselijk om neutraal te blijven.'

Oplossing: 'Schakel externe deskundigen in. Nuchtere geesten, die meedenken en meepraten.'

Valkuil 3: onvoldoende kennis van de procesdynamiek

'Kinderopvangmanagers zijn nauwelijks geschoold in de inhoud van de materie en de dynamiek van zo'n meldingsproces. Misbruik heeft meer met macht dan seks te maken. Een organisatie waarin sterke machtsprocessen spelen, loopt een groter risico. Daarnaast moet je worden getraind in: wat ge-

beurt er tijdens het meldingsproces met mensen, feitelijk en psychologisch. Voorbeelden: collega's die geen contact mogen hebben met de medewerker op non-actief, doen dat soms wel. Wat doe je daarmee? Medewerkers die geheimhouding beloven, praten er thuis toch over. Besef dat er zo geheimen gaan ontstaan tussen jou en je medewerkers, een ongezond proces.'

Oplossing: 'Managers moeten in die processen worden geschoold. Daarnaast moet je met je teams af en toe een brandoefening houden. Wie doet wat bij een melding en wat is belangrijk?'

Valkuil 4: na afloop (als er niets aan de hand blijkt) de medewerker terugplaatsen

'In veel gevallen probeert de organisatie de medewerker op de groep terug te plaatsen. Maar die is aangeschoten wild en heeft moeite met daar functioneren. Het levert problemen op met ouders, collega's en het is ongezond voor de medewerker.'

Oplossing: 'Niet doen, het is niet verstandig. Zet de medewerker elders in.'

Valkuil 5: een training Meldcode is wel voldoende

'De Meldcode kindermishandeling is bedoeld voor als het al is gebeurd. Dat ben je te laat.'

Oplossing: 'Je moet juist trainen op het traject ervoor. Wat zijn de signalen? Wat is normaal gedrag voor een kind en voor een medewerker? Wat kun je doen met je onderbuikgevoel? Het is ook belangrijk om kennis te hebben van de geschiedenis van het kind. Ik heb gevallen meegemaakt waarbij een kind seksuele spelletjes deed in een hutje op het plein. Later bleek dat het kind was misbruikt, maar de medewerkers wisten dit niet. Vraag bij een intake: heeft het kind nare ervaringen met geweld of op seksueel gebied? Misschien heeft een kind extra toezicht of extra veiligheid nodig.'

er geen veroordeling was, komt het niet op je VOG. Zo kun je voorkomen dat mensen naar een andere regio hoppen. De detailhandel heeft zo'n lijst voor mensen die bedrijfsdiefstal hebben gepleegd en ook de zorg heeft een waarschuwingsregister. Daardoor ontstaat psychologische preventie. Er moet natuurlijk wel een beroepsmogelijkheid zijn.'

Screening

De VOG en het bestaande systeem van continue screening worden vanaf 1 maart 2018 uitgebreid met de invoering van het nieuwe personenregister. Iedereen die in het vak

werkt, wordt geregistreerd in één register dat is gekoppeld aan de Basisregistratie Personen (BRP) en Justis, de screeningsautoriteit die toegang heeft tot bestanden van politie en justitie. Zodra er een situatie is dat er moet worden ingegrepen, bijvoorbeeld omdat iemand wordt verdacht van voor kinderen onveilig gedrag, krijgt de beheerder van het personenregister, de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), een seintje. DUO neemt dan contact op met de GGD en die benadert de kinderopvangorganisatie of het gastouderbureau.

Een verbetering, vindt Karen Strengers. 'Dan werken we met actuelere informatie dan nu het geval is. Screening



van mensen nemen we heel serieus. Ik bel referenties af en vraag vorige werkgevers: is er een reden waarom je deze persoon niet meer zou aannemen. Als zij ja zeggen, weet ik genoeg. Je neemt geen risico met kwetsbare kinderen.'

Beschuldiging

Bestuurder Tineke Onink heeft het in de elf jaar dat zij bij Rijswijkse Kinderopvang werkt drie keer meegemaakt dat ouders een medewerker beschuldigden van seksueel misbruik. 'Wij pakken het heel zorgvuldig aan, waarbij we zowel kind als medewerker beschermen. We schakelen een extern specialistisch bureau in, wijzen op de mogelijkheid van aangifte en zijn zo transparant mogelijk. Dat doet ouders goed.' In geen enkel geval bleek de pedagogisch medewerker schuldig. MT-lid Pedagogiek Femmie Streng: 'De impact op de medewerker, zijn loopbaan en leven, is enorm. Maar het heeft ook grote gevolgen voor het team. We coachen de medewerker een tijd op zijn locatie, maar je moet ook veel met het team praten. Jaren later merk je dat er nog steeds instabiliteit en onzekerheid is.'

Onink: 'We hebben ons protocol ook aangepast. Ouders uiten hun beschuldiging niet voor niets. Hun zorgen zijn terecht. We hebben soms zelf ook zo'n onderbuikgevoel: er is iets aan de hand. Onze medewerker is niet de oorzaak, maar wat is er dan wel aan de hand. Daarom schakelen we tegenwoordig meteen een aantal deskundigen in: maatschappelijk werk voor de medewerker, gemeen-

te, GGD en Centrum voor Jeugd en Gezin. Vaak haalt de ouder het kind bij ons weg en dan verdwijnt het uit beeld. Door het CJG erbij te betrekken, blijven zij het kind volgen.'

Beschadigd

Karen Strengers heeft op haar vorige werkplek een aantal meldingen door ouders meegemaakt. Ook hier leidde het nooit tot vervolging. 'Ook al wordt er niets gevonden, medewerkers zijn wel beschadigd. Daarom moet je het pad heel zorgvuldig doorlopen. De medewerker die op non-actief wordt gesteld moet je goed begeleiden, informeren, rechtshulp en maatschappelijke hulp bieden.' Komen medewerkers terug? 'Sommigen verlaten de kinderopvang. Anderen willen toch hun vak blijven doen, maar zijn nu extra alert op hun handelen. We hebben het meegemaakt dat ouders tegen een vrouwelijke pedagogisch medewerker over een mannelijke collega zeiden: let je wel goed op hem? Dat is heel vervelend.'

Na 't Hofnarretje waren de verbetermaatregelen talrijk. Meer transparantie, vierogenprincipe, VOG, meer ramen en camera's. Strengers: 'Aan de voorkant proberen we misbruikers buiten de poort te houden. Tegelijkertijd moeten we ook aan ouders laten zien welke training onze mensen hebben gehad. We willen ons steeds meer profileren als professioneel, maar moeten dat duidelijker aan ouders tonen. Daar hebben we nog wel een stap te maken.' <