

1 Doel

Dit document is te lezen als een totaaldocument van beleid dat wij binnen Stichting Kinderopvang Den Helder (SKDH) voeren ten aanzien van ongewenste omgangsvormen. Het gaat om schakels die samen leiden tot het voorkomen van ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie. Mochten er onverhoopt toch vermoedens ontstaan, dan zijn wij daar op voorbereid.

2 Procedure

2.1	Visie	Blz.	1
2.2	Seksualiteit en assertiviteit; nauw verbonden ontwikkelingsgebieden		1
	2.2.1 Professionaliteit rond een kwetsbaar onderwerp		1
	2.2.2 Kinderen weerbaar maken		1
	2.2.3 Effectief signaleren		2
2.3	Omgangsvormen en open aanspreekcultuur		3
2.4	De rol van ouder(s)/verzorger(s)		3
	2.4.1 Niet-pluis gevoel		3
2.5	Vierogenprincipe		3
2.6	Werving en selectie		4
	2.6.1 Verklaring omtrent gedrag		4
	2.6.2 Personenregister kinderopvang		4
	2.6.3 Zorgen voor deskundig en stabiel personeel		4
2.7	Foto/videoprotocol		4
2.8	Calamiteit: melding (vermoedens) van seksueel misbruik		4

2.1 Visie

SKDH streeft transparantie na en wil laten zien wat we doen. Door open te communiceren wat we doen, hoe we dat doen en waarom we dat doen leggen wij verantwoording af. Zo zijn we van elkaars handelingen en motieven op de hoogte en vergroten we kansen op samenwerking tussen groepen en locaties. Door middel van bouwkundige, technische of organisatorische aanpassingen creëren we kansen om onderling contact te houden en worden kansen elkaar aan te spreken op gedrag vergroot.

2.2 Seksualiteit en assertiviteit; nauw verbonden ontwikkelingsgebieden

Wanneer we denken aan seksuele ontwikkeling van kinderen dan denken we al snel aan de pubertijd. Kinderen doorlopen vanaf hun geboorte tot de pubertijd verschillende fasen en elke fase heeft zijn eigen kenmerken. De seksuele ontwikkeling is een onderdeel van de algemene ontwikkeling en begint al in de wieg. Vanaf jonge leeftijd genieten kinderen van nabijheid en aanraking en laten dat duidelijk merken. Kinderen zijn van nature geïnteresseerd in lichamelijkeheid. Ze experimenteren met hun eigen lichaam en ontdekken de mogelijkheden en onmogelijkheden. De ene keer ontdekken ze een moedervlek, de andere keer het lichamelijke verschil tussen jongens en meisjes.

2.2.1 Professionaliteit rond een kwetsbaar onderwerp

Tijdens hun opleiding hebben onze medewerkers geleerd hoe zij op professionele wijze met dit kwetsbare onderwerp om kunnen gaan. Bovendien wordt in interne trainingen voor deskundigheidsbevordering aandacht besteed aan hoe zij dingen bespreekbaar maken, welke protocollen er worden gehanteerd en aan welke gedragscode zij zich dienen te houden. Dit alles bij elkaar biedt helderheid over begeleiding van kinderen in hun ontwikkeling en de werkwijzen in de kinderopvang.

2.2.2 Kinderen weerbaar maken

Wanneer volwassenen respectvol en assertief met kinderen omgaan, zullen kinderen zichzelf (als gevolg daarvan) ook gaan zien als 'te respecteren' mensen. Ons pedagogisch beleid voorziet erin dat kinderen voorbeelden krijgen waarmee zij leren hoe zij zelf ook

grenzen kunnen aangeven. De pedagogisch medewerkers hanteren op het gebied van communiceren met kinderen de Gordon[®] methode. Deze methode biedt handvatten voor het assertief aangeven van grenzen. Wanneer een volwassene onaanvaardbaar gedrag benoemt, grenzen aangeeft en uitlegt waarom iets niet kan (gedrag, gevoel, gevolg) is dit een voorbeeld voor het kind. Door er geen taboe van te maken en open te communiceren leert het kind op zo'n moment iets over zijn/haar eigen grenzen en de grenzen van een ander. Volwassenen leveren door hun voorbeeldgedrag een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van kinderen.

Door kinderen in de dagelijkse omgang met onderstaande waarden kennis te laten maken helpen wij hen om deze ook in hun seksuele ontwikkeling te integreren.

- Respect (Het kind is uitgangspunt (en niet de eigen beleving))
- Zelfvertrouwen: 'Ik ben het waard om.....'
- Weerbaarheid
- Mondigheid
- Positieve informatie en kennis
- Geen dwang

Mannen in de kinderopvang

Mannen in de kinderopvang hebben in de visie van SKDH een meerwaarde; de omgang met hen maakt dat kinderen in latere ontwikkelingsstadia weerbaarder zijn, respectvolle en warme relaties kunnen aangaan met mannen. Deze visie is tevens gebaseerd op de gedachten van Tavecchio. Deze hoogleraar houdt zich specifiek bezig met de ontwikkeling van jongens en vraagt regelmatig de aandacht voor het gebrek aan mannelijke opvoeders in o.a. de kinderopvang.

2.2.3 Effectief signaleren

Twijfel over bepaald (seksueel) gedrag

Opvallende signalen worden al in een vroeg stadium opgemerkt en gecommuniceerd volgens het Stappenplan Signaleren: "Waar vraagt dit kind aandacht voor?" Open gesprekken met ouder(s)/verzorger(s) en collega's ondersteunen het onderzoeksproces rond de oorsprong van de waargenomen signalen. Wanneer dit onderzoek wijst in de richting van vermoedens van ongewenste omgangsvormen, hanteren wij deel drie van het Stappenplan signaleren en de meldcode. Daarin staat de procedure beschreven die wij volgen bij vermoedens van ongewenste omgangsvormen door een medewerker. Ook hierbij wordt gecommuniceerd volgens de Gordon[®] methode. De (pedagogisch) medewerkers zijn daarin geschoold en zijn eraan gewend elkaar feedback te geven in een open aanspreekcultuur. Ons pedagogisch beleid biedt handvatten voor de omgang met zowel ouder(s)/verzorger(s), kinderen als collega's.

Onze pedagogisch medewerkers zijn op de hoogte van verschillende ontwikkelingsfasen en welk onderzoeksgedrag daarbij past. Deze informatie helpt hen een juiste inschatting te maken of bepaald gedrag past bij de ontwikkelingsfase van het kind of als opvallend moet worden beschouwd. Vanuit dit kader gaan zij met de kinderen om en stellen zij grenzen. Wanneer er twijfels zijn over een juiste inschatting van (seksueel) gedrag zijn er hulpvragen;

- Past het op dit moment binnen de seksuele ontwikkeling van dit kind?
- Schadelijk? Gevaren?
- Veilig?
- Verantwoord voor gezondheid?
- Zijn er regels overtreden?
- Werden eigen grenzen overschreden?

2.3 Open aanspreekcultuur en omgangsvormen

Een open aanspreekcultuur betekent dat medewerkers zich vrij voelen om elkaar aan te spreken op (vermoedens van) grensoverschrijdend gedrag ten opzichte van de kinderen. Seksueel getinte uitingen tegen kinderen of het isolement zoeken met een kind, vallen onder andere onder gedrag waarop medewerkers elkaar aanspreken.

In de organisatie geldt een gedragscode voor onderlinge omgangsvormen en (on)toelaatbaar gedrag ten opzichte van kinderen en ouder(s)/verzorger(s). Bovendien zijn medewerkers geschoold als het gaat om effectief communiceren. Deze gedragscode is terug te vinden in de procedure gedragscode SKDH bij het personeelsbeleid, onder procedures personeelsbeleid.

2.4 De rol van de ouder(s)/verzorger(s)

2.4.1 Niet-pluis gevoel

Ouder(s)/verzorger(s) die een “onderbuikgevoel” hebben dat er iets ‘niet-pluis’ is in relatie tussen hun kind en een bepaalde medewerker adviseren wij om dit bespreekbaar te maken met de medewerker in kwestie. Wellicht is er sprake van een misverstand of kan een ‘niet-pluis’ gevoel weggenomen worden door af te stemmen. Wanneer het om een bepaalde reden voor de ouder te moeilijk is om de medewerker aan te spreken, of in geval het gesprek met de medewerker het ‘niet-pluis’ gevoel niet heeft weggenomen, adviseren wij ouder(s)/verzorger(s) om de kwestie te bespreken met de teamleider van de locatie. Deze zal vervolgens de procedure van het stappenplan signaleren en de meldcode kinderopvang in gang zetten.

2.5 Vierogenprincipe

Het vierogen- of orenprincipe houdt in dat volwassenen / medewerkers te allen tijde gezien of gehoord kunnen worden door een tweede volwassene op de Peuterspeel- en leergroepen en de groepen op de kinderdagverblijven. Een beroepskracht kan nog steeds alleen op de groep staan, zolang een andere volwassene de mogelijkheid heeft om mee te kijken of te luisteren.

Om dit vierogenprincipe effectief door te voeren binnen de organisatie wordt hier jaarlijks een risicoscan uitgevoerd. Hoe wij verder omgaan ten aanzien van het vierogenprincipe is beschreven in ons beleid Vierogenprincipe. Dit beleid is in te zien op onze website www.skdh.nl onder de tab voor ouders, publicaties en documenten.

2.6 Werving en selectie

2.6.1 Verklaring omtrent gedrag

SKDH hanteert een instroom- en vacaturebeleid waarin alle activiteiten zijn omschreven die voorafgaand aan de indiensttreding van een medewerker plaatsvinden. Voordat een medewerker in dienst treedt van SKDH dient deze een VOG opgevraagd en ingediend te hebben. Op deze VOG's is er een doorlopende controle, de continu screening.

2.6.2 Personenregister kinderopvang

Vanaf 1 maart 2018 moet iedereen die woont of werkt op een plek waar kinderen worden opgevangen zich inschrijven in het personenregister kinderopvang. Zo kan de overheid vaste én tijdelijke medewerkers continu screenen op strafbare feiten die belemmerend zijn voor het werken met kinderen. Met als doel een veiliger kinderopvang.

Iedereen die structureel op de opvanglocatie aanwezig is, met een richtlijn van minimaal een half uur per 3 maanden moet in het register opgenomen worden. Hier worden bijvoorbeeld allemaal bedoeld; Medewerkers, stagiaires, uitzendkrachten, vrijwilligers, de buurvrouw die regelmatig op visite komt bij een gastouder of een aannemer met een langdurige klus.

2.6.3 Selectie deskundig personeel

Deskundig personeel maakt dat medewerkers op professionele wijze met elkaar omgaan en betrokken zijn bij elkaar. Door op deze manier samen te werken wordt de kans op het ontstaan van seksueel misbruik verkleint. Deskundigheid heeft zowel te maken met kennis en vaardigheden als met de juiste houding. Voor het bevorderen van deskundigheid is nascholing belangrijk. SKDH besteedt veel zorg aan het scholingsbeleid. Ieder jaar wordt er een nieuw scholingsaanbod ontwikkeld en onder het personeel verspreid. Er zijn diverse onderwerpen welke hierin aandacht kunnen krijgen, waaronder 'signaleren kindermishandeling'.

2.7 Regels camera gebruik

Voor het maken van foto's en video's is er binnen SKDH een beleid geformuleerd. Alle gemaakte beelden vallen onder de privacywet waarmee wij de privacy van de kinderen (en ouder(s)/verzorger(s)) willen garanderen. De regels omtrent camera gebruik vindt u in ons foto/videoprotocol (vermeld op de website). Voor medewerkers is er een bijbehorende werkinstructie geschreven.

2.8 Calamiteit: Melding van (vermoedens) van seksueel misbruik

Wanneer het gaat om het melden van vermoedens van seksueel misbruik biedt het stappenplan signaleren en de meldcode het proces wat daarbij gevolgd dient te worden. Belangrijk aspect hierin is dat vanaf de eerste gesprekken uitdrukkelijk wordt uitgegaan van *vermoedens*. Het uitspreken van deze vermoedens vormt de start van onderzoek.