

Verkendend onderzoek: Aandachtsfunctionarissen Meldcode



Datum	4 juni 2020
Kenmerk	VW-01/Rapport verkenning aandachtsfunctionarissen (def).docx
Opdrachtgever	Ministerie van VWS t.b.v. Programma Geweld Hoort Nergens Thuis
Contact	Knapp Advisory Services Moritz Knapp mk@k-advisory.com

Inhoud

1 Inleiding	4
1.1 Context & vraag	4
1.2 Achtergrond: Stap 2 meldcode en definitie aandachtsfunctionaris	4
1.3 Aanpak en beperkingen van het onderzoek.....	5
2 Overkoepelende analyse	7
2.1 Wat maakt het om over een aandachtsfunctionaris te beschikken?.....	7
2.2 Waarvan hangt het af om gebruik te maken van een aandachtsfunctionaris?	8
2.3 Wat is er nog meer nodig voor een goede implementatie en borging van de meldcode?	9
3 Bijzonderheden per sector	12
3.1 Zorg.....	12
3.2 Justitie	13
3.3 Jeugdhulp & Maatschappelijke Sector	13
3.4 (Primair) onderwijs.....	14
3.5 Kinderopvang	15
4 Conclusie & aanbevelingen	16
4.1 Conclusies	16
4.2 Aanbevelingen	17

1 Inleiding

1.1 Context & vraag

De meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling helpt professionals bij de signalering en de te nemen stappen bij vermoedens van huiselijk geweld en kindermishandeling. Sinds 1 juli 2013 zijn professionals en organisaties in de domeinen; gezondheidszorg, jeugdhulp, maatschappelijke sector, justitie, onderwijs en kinderopvang verplicht een meldcode te hebben en te gebruiken. Vanaf 1 januari 2019 geldt de verbeterde meldcode. De meldcode bestaat uit 5 verplichte stappen. In stap 2 is het verplicht om advies te vragen aan een deskundig collega en eventueel Veilig Thuis.¹

In de praktijk is gebleken dat een collega die de taak heeft van aandachtsfunctionaris huiselijk geweld en kindermishandeling binnen de organisatie, deze rol van deskundig collega goed kan vervullen. Uit de implementatie van de kindcheck (onderdeel van de meldcode) blijkt ook dat een aandachtsfunctionaris huiselijk geweld en kindermishandeling (AF) binnen de organisatie belangrijk kan zijn voor de implementatie en borging van de meldcode.

De professionals en organisaties die onder de meldcode vallen zijn divers: van grote organisaties tot zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers), van dagelijks contact met de doelgroep tot incidenteel contact. De vormgeving van stap 2 van de meldcode en het gebruik van aandachtsfunctionarissen verschilt dan ook per organisatie.

Om organisaties te ondersteunen bij de verdere implementatie van de meldcode (en met name stap 2), is het wenselijk om een beter beeld te krijgen waar de behoeftes liggen bij de verschillende organisaties en sectoren. Het programma Geweld hoort nergens Thuis wil daarom graag weten hoe stap 2 van de meldcode in de verschillende sectoren is ingericht en of men gebruik maakt van aandachtsfunctionarissen (AF-en). Daarbij is men benieuwd naar enerzijds aandachtsfunctionarissen kindermishandeling en huiselijk geweld, maar ook naar aandachtsfunctionarissen die zich specifiek richten op ouderenmishandeling.

Het ministerie van VWS heeft daarom Knapp Advisory Services verzocht een verkennend onderzoek uit te voeren naar aandachtsfunctionarissen in de verschillende sectoren/clusters die onder de meldcode vallen.

Daarbij zijn de kernvragen:

- Beschikken over een AF: Hoe is stap 2 van de meldcode ingericht? Maakt men gebruik van AF-en?
- Gebruik maken van een AF: Waarvan hangt het of om wel/niet gebruik te maken van een AF?
- Implementatie en borging van de meldcode: Wat loopt goed? Waar loopt men tegenaan? Wat is er nog meer nodig om goed met de meldcode te werken?

Tevens is de vraag wat *good practices* zijn voor organisaties die stap 2 van de meldcode beter willen implementeren.

1.2 Achtergrond: Stap 2 meldcode en definitie aandachtsfunctionaris

In stap 2 van de meldcode is het overleg met een deskundige collega of raadpleging van Veilig Thuis verplicht. De 'deskundige collega' kan een AF zijn, maar kan ook iemand anders zijn (bijv. een intervisiecollega, iemand van de beroepsvereniging of een collega in dezelfde organisatie).

'Aandachtsfunctionaris' is geen beschermde titel en kan meerdere betekenissen hebben. Voor sommigen is het alleen een label voor een deskundige collega die in het kader van stap 2 van de meldcode om advies gevraagd wordt. Daarbij is niet verplicht dat de AF een bepaalde opleiding heeft genoten of een bepaald kennisniveau heeft.

¹ Voor professionals die onder de KNMG-meldcode vallen is overleg met Veilig Thuis verplicht

Anderzijds zijn er ook AF-en die een uitgebreide opleiding hebben gevolgd en die hun kennis via bijscholingen up-to-date houden. Zij hebben soms ook aanvullende of bredere taken, zoals bijv. het adviseren van de directie bij de implementatie van de meldcode, en het verspreiden van kennis over de meldcode. Ook kan het zijn dat de taken van een AF over meerdere personen/functies verdeeld worden. Er kan daarom een onderscheid gemaakt worden tussen twee soorten AF, de indirecte aandachtsfunctionaris (iAF) en de directe aandachtsfunctionaris (dAF)²: de iAF richt zich op directie/beleidsverantwoordelijke van de organisatie en begeleidt en adviseert over implementatie en borging van de meldcode. De dAF richt zich op het adviseren en begeleiden van collega's bij vermoedens van huiselijk geweld/kindermishandeling en zorgt voor implementatie en borging van de meldcode binnen het eigen team of de eigen locatie.

Om een beeld van AF-en te geven, is het dus relevant te onderzoeken hoe de rol wordt ingevuld. Dat houdt ook in of de AF de professional adviseert in de te nemen stappen (adviserende rol) of het hele meldproces zelf overneemt (overnemende rol). Daarnaast zijn er nog verschillen of de AF een eigen functie is, of dat hij/zij dit als bijkomende taak naast de eigen functie doet. Verder is relevant of de rol van AF bovenop bestaande contracturen wordt vervuld of dat er extra tijd voor wordt vrijgemaakt. Kleine organisaties hebben soms geen eigen AF en kiezen soms voor een externe AF, in plaats van een interne AF in de eigen organisatie. Daarbij kan het ook zijn dat een AF niet expliciet AF genoemd wordt, maar een andere naam (of geen specifieke titel) heeft.

1.3 Aanpak en beperkingen van het onderzoek

Voor het onderzoek is in overleg met de opdrachtgever een selectie gemaakt van beroepsgroepen en sectoren die nader onderzocht werden. In deze sectoren zijn branche- en beroepsorganisaties benaderd voor gesprekken voor een globaal beeld per sector/beroepsgroep. Daarna is, waar dat mogelijk was, een enquête onder leden van deze organisaties verstuurd. Ook zijn aanvullend individuele gesprekken met mensen uit de beroepsgroepen gevoerd. Tevens is voor een afrondend beeld contact gezocht met organisaties die in het veld kindermishandeling en huiselijk geweld werkzaam zijn, zoals Veilig Thuis en aanbieders van trainingen voor aandachtsfunctionarissen. De respons per sector is in onderstaande tabel samengevat met tussen haakjes het aantal gesprekken/respondenten.

Sector	Gesprekken branche- of beroepsorganisatie	Gesprekken professionals/ organisaties	Enquête (respons)
Artsen algemeen	√ (1)	√ (2)	√ (32)
Huisartsen	√ (2)	√ (3)	-
Tandartsen & mondhygiënist	√ (1)	√ (3)	-
Vrijgevestigden (ggz)	√ (1)	√ (4)	-
Fysiotherapeuten	√ (1)	√ (1)	-
(Thuis)zorg/ouderenzorg	√ (1)	√ (11)	√ (19)
Justitie	-	√ (4)	-
Jeugdzorg	√ (1)	-	√ (70)
Gemeenten & wijkteams	√ (1)	-	-
Opvang (vrouwen-/maatschappelijk)	√ (1)	√ (3)	√ (30)
Zorgboerderijen	√ (2)	√ (1)	-
Onderwijs (PO)	√ (1)	√ (4)	√ (51)
Kinderdagverblijven	√ (1)	√ (4)	√ (423)
Buitenschoolse opvang (BSO)	-	-	√ (304)
Gastouderbureaus (GOB)/voorzieningen voor gastouderopvang (VGO)	-	-	√ (322)

² Zie ook LVAK: taakprofiel aandachtsfunctionaris

Niet voor alle beroepsgroepen en sectoren was het even makkelijk om informatie te verzamelen. Verspreiding van de enquête was vooral afhankelijk van de bereidheid van branche- en beroepsorganisaties om mee te werken. Voor uiteenlopende redenen lukte dit niet altijd (bijvoorbeeld grote hoeveelheid andere enquêtes onder de leden, perceptie van minder relevantie voor de doelgroep, e.d.). De grote diversiteit aan organisaties en beroepskrachten, gepaard met een beperkte respons op de enquête, maakt ook dat er geen sluitend beeld over totale aantallen gegeven kan worden. Dit verkennend onderzoek geeft daarom ook niet een dekkend beeld per sector, maar is bedoeld om te gebruiken als verkenning en vertrekpunt voor nader onderzoek.

De resultaten van deze inventarisatie zijn hieronder in een overkoepelende analyse weergegeven (hoofdstuk 2). Daarbij wordt met name ingegaan op de punten die breder in meerdere sectoren spelen. Specifieke bijzonderheden per sector zijn in hoofdstuk 3 samengevat. Hoofdstuk 4 bevat de overkoepelende conclusies en aanbevelingen.

2 Overkoepelende analyse

2.1 Wat maakt het om over een aandachtsfunctionaris te beschikken?

Een van de kernvragen van dit onderzoek is waarvan het afhangt om over een aandachtsfunctionaris in de organisatie te beschikken. Uit de antwoorden van deelnemers blijkt dat daarbij interne en externe factoren een rol spelen. Intern spelen vooral het probleembewustzijn, prioriteit van de organisatietop, kennis en kunde van de professionals, tijd en middelen en individuele betrokkenheid een rol. Extern gaat het met name om druk of prikkels vanuit andere organisaties, zoals toezichthouders.

Probleembewustzijn

De inschatting van de organisatie of er in de sector of in de eigen organisatie een probleem is (en hoe groot dat is) speelt een belangrijke rol in het wel of niet hebben van een AF. Bij de inschatting dat men toch nauwelijks tot nooit signalen tegenkomt die nadere beoordeling nodig hebben, kan men geneigd zijn om minder te investeren in kennis en kunde over de meldcode (en ook in een AF), omdat men denkt er maar heel weinig tot geen gebruik van te maken. Dit vormt echter een risico, omdat er dan weinig collega's of aanspreekpartners beschikbaar zijn in gevallen waar wél mogelijke signalen zouden moeten worden besproken. Ook loopt men het risico dat signalen helemaal niet goed worden gezien. Deels kan dit met onderschatting van het probleem ('het speelt bij ons niet zo zeer') te maken hebben, maar deels ook met overschatting van de eigen vaardigheden ('als er echt iets aan de hand is, zien we dat ook wel').

Kennis en kunde van professionals

Hieraan gerelateerd is de vraag of de professional de indruk heeft het allemaal zelf te kunnen een helemaal geen AF of deskundige collega nodig te hebben, bijvoorbeeld omdat zij de meldcode al vaak zelf hebben doorlopen. Dat speelt vooral bij hulpverlenende sectoren, waarbij de doelgroep vaak al in een cliëntverhouding met de professional is (zoals in de jeugdzorg of in de ggz). Daarbij stelt zich wel de vraag of het met het herkennen van signalen gedaan is, of dat er niet ook nog aanvullend overleg zinvol zou kunnen zijn. Bovendien bestaat er het risico dat niet volgens de meldcode gehandeld wordt ('ik los het zelf wel op', zonder overleg).

Aan de andere kant van het spectrum staan professionals die weinig ervaring met/verstand hebben van (signalen van) huiselijk geweld en kindermishandeling en onderschatten wat er op de professional af kan komen als het zich een keer voordoet: ineens weet men niet hoe te handelen en staat men er snel alleen voor. Ook professionals die enkele keren of eenmalig een training hebben gevolgd, vergeten dit snel weer.

Tijd en middelen

Tijd en middelen spelen ook een belangrijke rol. Veel organisaties hebben te maken met hoge werkdruk en onder druk staande budgetten. Vaak zijn er veel andere onderwerpen die ook belangrijk zijn, dan dreigt huiselijk geweld en kindermishandeling onder te sneeuwen. Vooral kleine organisaties en zzp'ers kampen ermee dat zij niet goed weten hoe zij de rol van AF of deskundige collega moeten beleggen: opleidingen kosten veel geld en tijd is schaars. Met name voor deze groep kan het beleggen van de rol van deskundige collega bij een externe organisatie (zoals een beroepsvereniging of bij een ambassadeur) een uitkomst zijn.

Prioriteit en eigen initiatief

Aan tijd en middelen verbonden is vaak ook de vraag of het onderwerp een prioriteit is voor het management/bestuur van de organisatie en of er sprake is van probleembewustzijn. Wanneer dit serieus genomen wordt, wordt toch op de een of andere manier een AF of deskundige collega geregeld. Er zijn overigens wel verschillen: soms is het maar een 'vinkje' (we hebben een AF), soms is het daadwerkelijk een goed geborgde meldcode. In gevallen waar het onderwerp weinig prioriteit geniet van de top van de organisatie, komt het initiatief voor het hebben van een AF regelmatig vanuit betrokken medewerkers, die scholingen in hun eigen tijd volgen en de rol van AF in hun eigen tijd invullen. Hierbij bestaat wel het risico op uitputting/overbelasting van medewerkers. Meerdere deelnemers berichten ook dat vaak degene die met het idee van AF bij het management aankomt, deze taak dan ook (zonder extra middelen) toegewezen krijgt.

Externe factoren: stimulatie van buiten

Ook externe factoren spelen een rol. Zo wordt in de zorg de veldnorm (ziekenhuizen) vaak genoemd als factor om een AF te hebben ('het is verplicht'). Ook stimulatie vanuit de inspectie, bijvoorbeeld door prioriteit

te geven aan het onderwerp, bevordert het hebben van een AF (bijvoorbeeld in de zorg en in het onderwijs). Bij sectoren waarbij de gemeente een grotere rol kan spelen, helpt het als de gemeente deze rol ook pakt: zo wordt bijvoorbeeld in het onderwijs en bij wijkteams genoemd dat het helpt als het hebben van een AF door de wethouder belangrijk gevonden wordt en er beleid op ontwikkeld wordt.

Is het altijd nodig?

Een belangrijke kanttekening is dat sommige organisaties geen meerwaarde zien in het hebben van een AF, maar meer inzetten op intercollegiaal overleg. Zij zien dus wel de meerwaarde van stap 2 van de meldcode, maar niet van het hebben van een AF. Deze mindset is vooral te vinden bij organisaties die al heel dicht op zorg voor de cliënt zitten, zoals in de jeugdzorg.

“De meldcode is doorweven in ons werk, het is niet zo dat wij stap voor stap de code doorlopen. Elke veiligheidszaak wordt elke week in de casusbespreking doorgenomen.”

– Respondent jeugdzorg

2.2 Waarvan hangt het af om gebruik te maken van een aandachtsfunctionaris?

Hebben of gebruiken?

Over een AF beschikken betekent niet automatisch dat professionals er ook gebruik van maken. Belangrijk is dat het consulteren van de AF ingebed is in procedures, dat medewerkers op de hoogte zijn van de meldcode en de mogelijkheid van overleg met de AF, en dat zij het gevoel hebben dat de AF ook bereikbaar en kwalitatief hoogwaardig is/iets toevoegt. Ook moeten zij tijd hebben om überhaupt met de AF te kunnen overleggen.

“Het idee dat de AF je ook daadwerkelijk verder kan helpen, het idee dat je goed kunt sparren en dat er een objectieve check plaatsvindt – dat helpt!” – Arts

Kennis van medewerkers en inbedding in reguliere procedures

In veel onderzochte organisaties met een AF zijn procedures opgesteld waarbij het overleg met een AF verplicht is. Daardoor ontstaat een zekere druk om ook daadwerkelijk gebruik te maken van een AF bij vermoedens van kindermishandeling en huiselijk geweld. Dat veronderstelt echter ook dat professionals signalen überhaupt herkennen. Een dergelijke verplichting zonder (herhaaldelijk) training van medewerkers in het signaleren en gebruiken van de meldcode leidt dus niet tot beter gebruik van een AF: wie niets ziet, heeft ook niets te overleggen met de AF.

Daarom werd door respondenten in dit onderzoek vaker aangegeven dat een inbedding in een grotere meldcode-implementatie nodig is (niet alleen een ‘vinkje’ AF), waarbij de AF het onderwerp huiselijk geweld en kindermishandeling continu onder de aandacht houdt. Goed weten hoe vaak huiselijk geweld en kindermishandeling in de sector voorkomen en wat mogelijke signalen zijn (in plaats van: ‘het komt bij ons niet voor’) helpen daarbij.

Professionals die bekend zijn met de meldcode, die goed geschoold zijn in het signaleren en die bekend zijn met de AF zijn over het algemeen meer geneigd deze ook te raadplegen. Een uitzondering vormen professionals die menen de situatie zelf goed te kunnen oplossen, bijvoorbeeld omdat zij de meldcode al vaak hebben doorlopen, van mening zijn dat de signalen eenduidig zijn of omdat zij door de aard van hun werk vaak met risicocliënten te maken hebben en de weg met hulpinstanties goed zelf weten te vinden. In deze gevallen wordt meestal geen meerwaarde gezien in het overleg met een AF. Dit geldt ook als professionals de indruk krijgen dat de AF het zelf niet goed weet (dus niets of niet veel toevoegt).

Tijd en middelen

Tijd en middelen spelen uiteraard ook een rol. Dat geldt zowel voor de AF als voor de professional. Is de AF wel voldoende beschikbaar? Heeft de AF de tijd om kennis over de meldcode in de organisatie te verspreiden? Maar ook: heeft de professional überhaupt tijd om met de AF te overleggen? Dit speelt met name een rol bij organisaties waar de AF (te zeer) op afstand is, bijvoorbeeld bij organisaties met meerdere locaties of extramuraal werk. Als het allemaal te lang duurt, raakt men sneller gefrustreerd en is men eerder geneigd het weer te vergeten.

Aard van de AF-constructie

Over het algemeen lijken organisaties met een meerlaagse constructie van AF-en (bijvoorbeeld met indirecte AF en directe AF, of met kennisdragers in teams en AF-en op afstand) meer gebruik te maken van AF-en. Dit model lijkt ook goed te werken voor organisaties met meerdere locaties en 'drukke' professionals: collega's op locatie of in een team die eerste aanspreekpunt zijn voor vragen rondom de meldcode en die kunnen doorverwijzen naar een centrale AF die meer op afstand is en nog meer diepgaande kennis over de meldcode heeft. Dit werkt vooral bij (grotere) organisaties die tijd en middelen hiervoor beschikbaar (kunnen) stellen. Representatief cijfermateriaal hierover ontbreekt helaas.

"In onze organisatie heeft elk team een 'ambassadeur meldcode'. Deze ambassadeurs zijn een soort van 'pre-aandachtsfunctionaris'. Ambassadeurs helpen collega's op teamniveau met het doorlopen van de meldcode. Zij hebben korte lijntjes met de AF. De AF is dus meer op afstand en kan zo 'objectiever' naar het onderwerp kijken. De begeleider heeft contact met de cliënt en gaat het gesprek aan met de cliënt. De vertrouwensband is daarbij geen probleem." – Respondent ouderenzorg

Handelingsverlegenheid en steun

De meeste deelnemers van dit onderzoek zijn positief te spreken over AF-en. Vooral het gevoel om er niet alleen voor te staan bij vermoedens van huiselijk geweld en kindermishandeling geeft veel professionals steun. Zoals een deelnemer aangeeft, is het hebben van dergelijke vermoedens ook zeer belastend voor de professional zelf: men wil het juiste doen maar is bang het verkeerde te doen. Juist bij dergelijke handelingsverlegenheid wordt een AF als zeer positief waargenomen.

2.3 Wat is er nog meer nodig voor een goede implementatie en borging van de meldcode?

Verhogen kennis en bewustzijn

Ondanks de grote stappen van de afgelopen jaren zijn er nog steeds veel organisaties die aangeven dat zij de meldcode nog niet goed (genoeg) geïmplementeerd hebben of er pas mee begonnen zijn – of dat het onderwerp bij de organisatie 'niet speelt'.

Het verder verhogen van bewustzijn en kennisniveau is daarom cruciaal. Veel professionals willen wel, maar geven aan niet de tijd en/of de middelen ervoor te hebben. Dat laatste speelt vooral in sectoren die het financieel moeilijk hebben. Zo worden vaak regeldruk en andere onderwerpen die ook belangrijk zijn als knelpunten genoemd. In deze gevallen ligt het vaak aan gedreven professionals die in hun eigen tijd de meldcode proberen te implementeren en te borgen.

Een veelvoorkomend knelpunt is dat men dacht met een eenmalige training voor alle professionals in de organisatie de implementatie van de meldcode te kunnen borgen. Uiteindelijk loopt men er vaak tegenaan dat de een keer overgedragen kennis snel weer wegzakt in de waan van de dag. Het helpt dus als men het voor de implementatie van de meldcode niet bij een 'project' laat waar kennis en energie na een tijd weer wegzakken, maar het onderwerp ook herhaaldelijk onder de aandacht blijft brengen, bijvoorbeeld ook voor nieuwe medewerkers. Dit is een rol die bijvoorbeeld een AF kan invullen.

Deskundigheid van de deskundige collega

Vraagtekens kunnen soms nog gezet worden bij de daadwerkelijke deskundigheid van de deskundige collega/AF. Er zijn nog te veel organisaties waar een medewerker het 'petje AF' krijgt, maar feitelijk niet veel meer van het onderwerp af weet dan de collega met de adviesvraag. Dit komt vooral voor wanneer de AF geen training heeft gevolgd, niet deelneemt aan bijscholingen of geen tijd vrijgemaakt krijgt voor zijn of haar rol als AF. Ook is niet altijd bekend hoe een AF anders dan voor stap 2 van de meldcode kan worden ingezet, bijvoorbeeld als aanjager van de meldcode.

Wie is verantwoordelijk?

Het is niet altijd helder voor organisaties wie welke rol heeft. Veel organisaties hebben het beeld dat er een grotere rol voor de huisarts is weggelegd ('waarom gaat de huisarts niet melden?'). Dit is een risico, omdat de verantwoordelijkheid om te melden dan soms wordt afgeschoven op de (toch al drukke) huisarts. Het is niet

bekend hoe groot dit probleem is, maar de verwarring over wie moet melden en wanneer signalen besproken moeten worden werd vaker genoemd.

Opleidingen/scholingen/informatieaanbod

Inmiddels zijn er veel aanbieders van trainingen, opleidingen en (bij)scholingen. Daar hangt vaak ook een prijskaartje aan, wat niet iedere organisatie kan betalen. Ook wordt overigens vaker genoemd dat men bij aanbieders van trainingen door de bomen het bos niet meer ziet: het aanbod is te onoverzichtelijk geworden, er is weinig zicht op wat de kwaliteit van het aanbod is. Met name voor ouderenmishandeling wordt zeer vaak genoemd dat het aanbod van trainingen specifiek op dit onderwerp te wensen overlaat, omdat er vooral kennis en voorbeelden over kindermishandeling gebruikt worden. Ook lijkt de bij de verschillende aanbieders gebruikte terminologie omtrent ouderenmishandeling niet uniform te zijn en bij sommigen tot verwarring te leiden.

“Overall worden congressen gegeven over huiselijk geweld en de Meldcode. Tot onze teleurstelling is het veelal herhaling en de kindermishandeling lijkt meer prioriteiten te hebben dan de ouderenmishandeling. We zijn maar weinig (geen) congres tegengekomen waar de ouderen mis(be) handeling op de voorgrond staat. Er zijn weinig scholingen hierover. Wel train de trainer (erg prijzig).” – Respondent ouderenzorg

Prioriteit/commitment van organisatietop, externe prikkels

Gebrek aan prioriteit en commitment van de organisatietop worden ook vaak genoemd als knelpunten die betere implementatie van de meldcode belemmeren. Waar goede prikkels of intrinsieke motivatie van het bestuur zijn, kunnen medewerkers makkelijker zelf voor een goede implementatie zorgen. Wanneer de toezichthouder een goede borging van de meldcode belangrijk vindt (en handhaaft), helpt dit bij de implementatie.

Samenwerking met derden

Ook samenwerking met andere partijen, zoals gemeenten en Veilig Thuis kunnen helpen de meldcode beter te implementeren en te borgen. Vooral bij zorgorganisaties was men bij de implementatie van de meldcode heel blij met meedenkende gemeentes of medewerkers van Veilig Thuis of de politie. Nadrukkelijk werden ook structurele overleggen met deze partijen als waardevol genoemd. Helaas zijn een deel van deze overleggen door onder ander budgettaire beperkingen de laatste tijd verdwenen.

Er wordt verschillend gereageerd op Veilig Thuis. Zo is men bijvoorbeeld vaak negatief over het meldproces: er is weinig tot geen terugkoppeling, terwijl men in een onzekere situatie verkeerd, lange wachttijden of frustrerende reacties. In gesprekken werd duidelijk dat de percepties deels nog verkeert gebaseerd zijn op verhalen uit het verleden of tweedehands zijn. Sommigen geven ook aan goed contact met Veilig Thuis te hebben en juist tevreden te zijn met het meldproces. Nog domineren echter de negatieve verhalen.

“Het duurt te lang voordat er serieuze hulp komt bij de betrokkenen, bijvoorbeeld bij seksueel misbruik. Het duurt soms te lang voordat er actie vanuit Veilig Thuis komt: meerdere keren bellen, mailen etc.” – Respondent primair onderwijs

Waar veel organisaties nog minder bekend mee zijn is de adviesfunctie van Veilig Thuis. Meerdere deelnemers waren aangenaam verrast over de mogelijkheid om vermoedens eerst met Veilig Thuis te kunnen bespreken. Hierbij geldt overigens de kanttekening dat de kwaliteit van de adviezen wisselend werd waargenomen.

“Het telefonisch raadplegen van Veilig Thuis, dit is heel prettig. Door de casus anoniem te bespreken krijg je handreikingen hoe te handelen en welke stappen je moet/kunt volgen. Ook is het fijn dat je gehoord wordt en het een fijn gevoel geeft dat je er niet alleen voor staat.” – Intern Begeleider, primair onderwijs

Mogelijk hebben de verschillende beelden van Veilig Thuis ook te maken met regionale verschillen of wisselende kwaliteit van medewerkers, zoals door sommige respondenten gesuggereerd werd. Dit beoordelen was echter geen onderdeel van dit onderzoek. Opvallend zijn verder de regionale verschillen in

het informatieaanbod: zo is er in de ene Veilig Thuis-regio informatiemateriaal ontwikkeld dat door organisaties als waardevol beoordeeld wordt maar in andere regio's niet gebruikt wordt, terwijl er wel behoefte is.

Modellen voor kleine organisaties

Kleine organisaties en vrijgevestigden staan vaak voor het probleem dat zij geen financiële of personele ruimte hebben voor een eigen AF of voor een uitgebreide (bij)scholing over de meldcode. Desondanks zijn er inmiddels verschillende modellen die dit probleem aangaan en mogelijk ook breder ingezet kunnen worden.

Bij organisaties die geen eigen AF (kunnen) hebben, kan een collectieve vorm van AF/deskundig collega mogelijk zijn. Dat kan bijvoorbeeld een expert bij de beroepsvereniging zijn of een met meerdere organisaties/professionals gezamenlijk ingekochte AF zijn (bijvoorbeeld als abonnements- of verzekeringsmodel). Belangrijk is dat de kosten ervan te overzien zijn en dat de meerwaarde voor de gebruikers duidelijk is. Een alternatief is het gebruiken van ambassadeurs (bijvoorbeeld gestimuleerd door beroepsverenigingen of de overheid), die ook kennis over de meldcode verder verspreiden. Aandachtspunt hierbij is dat deze ambassadeurs niet overbelast moeten raken. In beroepsgroepen waar intervisie geregeld voorkomt, kan ook gebruik worden gemaakt van intervisiecollega's als deskundig collega. Hierbij is wel belangrijk dat geïnvesteerd wordt in kennis bij deze collega's.

Delen van good practices

In gesprekken is bijzondere aandacht besteed aan wat goed werkt voor organisaties. Veel organisaties en individuele medewerkers zijn bereid hun kennis te delen met anderen. Vooral bij de koplopers en ambassadeurs hoort men echter vaak dat zij nu veel in hun vrije tijd/op eigen kosten voor andere organisaties doen: Veel vraag, hoge kosten, weinig waardering. Of, zoals een respondent het verwoordt: "Voor je het weet zit je 40 uur per week gratis te werken!". Financieringsmodellen of andere prikkels voor tijdsintensieve vormen van kennisdeling zouden kunnen helpen de motivatie hoog te houden.

"We laten zien dat we expertise hebben. Anderen in de regio bellen ons, dan zitten we snel een half uur aan de telefoon. Als je mensen kent, bellen ze makkelijker jou dan Veilig Thuis! Dan zou het mooi zijn om in samenwerking met Veilig Thuis te kunnen adviseren en dat je er dan ook een vergoeding voor krijgt." – Maatschappelijk werker zorgorganisatie

3 Bijzonderheden per sector

Het voorgaande hoofdstuk is ingegaan op de sector-overstijgende bevindingen. De situatie in de onderzochte sectoren verschilt echter op diverse punten van elkaar. Daarom zijn hieronder de belangrijkste bijzonderheden voor de specifieke sectoren beknopt weergegeven.

3.1 Zorg

Artsen algemeen

- Bijzonderheid KNMG-meldcode: in de KNMG-meldcode is het verplicht om in stap 2 Veilig Thuis te benaderen (i.p.v. optioneel). Overleg met een AF/deskundige collega is wel optioneel.
- Alle ziekenhuizen hebben AF-en. Veldnorm en stimulatie van de inspectie helpen hierbij.
- Artsen melden dat het kennisniveau van collega's (artsen en niet-artsen) nogal verschilt. Bij veel collega's speelt nog onbekendheid met de meldcode of vinden collega's het te spannend om het te bespreken.
- Tijdsdruk en werkdruk zijn een groot probleem. Het onderwerp dreigt snel weg te zakken, er is altijd wel iets anders belangrijks te doen.
- Privacy wordt nog vaak als obstakel gezien om goed te kunnen overleggen.
- Om gebruik te maken van een AF is het belangrijk om het gevoel te hebben dat de AF je ook daadwerkelijk verder kan helpen. Kwaliteit is dus belangrijk.
- De samenwerking onderling en vooral met SEH-artsen en SEH-verpleegkundigen (spoedeisende hulp) alsmede de periodieke overleggen worden als positief ervaren.

Huisartsen

- Er is een verschil tussen dagpraktijken en huisartsenposten: iedere huisartsenpost heeft een AF, huisartsen in dagpraktijken meestal niet. Dagpraktijken geven vooral aan dat zij te klein zijn om over een eigen AF te beschikken.
- Overleg in stap 2 van de meldcode lijkt bij huisartsen vooral ad hoc te zijn: men belt eerder met een vertrouwensarts of een collega dan met een AF. Bekendheid met het onderwerp verschilt sterk.
- Huisarts-ambassadeurs zijn huisartsen die het onderwerp kindermishandeling/huiselijk geweld belangrijk vinden en het onderwerp en de meldcode bij collega's onder de aandacht brengen. Zij kunnen een belangrijke rol in informatieoverdracht, advisering en procesbewaking spelen, maar dreigen overbelast te raken.
- Huisartsen hebben over het algemeen relatief weinig zicht op ouderenmishandeling (m.n. financiële uitbuiting en psychologische druk worden weinig gezien).

Tandartsen & mondhygiënist

- Tandartsen en -praktijken vinden het lastig om met de meldcode te werken.
- Signalering is lastig. In de drukte valt niet veel op, met uitzondering van tandheelkundige verwaarlozing. Ook weet men vaak niet wat er vervolgens mee te doen.
- De term 'aandachtsfunctionaris' is relatief onbekend in de sector - men maakt eerder gebruik van deskundige collega's dan van AF-en. Het is onduidelijk hoe vaak dat gebeurt, maar expertgesprekken suggereren dat het niet heel vaak voorkomt.
- Bij grotere praktijken en praktijkketens lijkt het onderwerp vaak beter in processen geborgd te zijn dan in kleine praktijken.

Vrijgevestigden (ggz)

- Vrijgevestigden in de geestelijke gezondheidszorg (ggz) hebben bijna nooit personeel in dienst dat als intern AF kan fungeren.
- Overleg in het kader van stap 2 van de meldcode vindt met name plaats door overleg met deskundige collega's: met directe collega's (bijvoorbeeld in een groepspraktijk), met de beroepsvereniging LVVP, met intervisiecollega's – of met Veilig Thuis.
- Belangrijke knelpunten zijn zorgen over de eigen veiligheid (zorg dat daders de professional weet te vinden) en bekendheid met de meldcode (niet iedereen kent het stappenplan van de meldcode).

Fysiotherapeuten

- Veel fysiotherapeuten werken zelfstandig, zonder directe collega's met staffuncties – vergelijkbaar met vrijgevestigden in de ggz.
- Overleg voor stap 2 van de meldcode vindt plaats via de beroepsvereniging KNGF en intercollegiaal overleg.
- Meldcode en signalering leven over het algemeen niet zo zeer onder fysiotherapeuten.
- Beperkt cliëntcontact (snel weer uit beeld) en hoge werkdruk/administratieve lasten dragen eraan bij dat men niet 'ook nog' aandacht kan/wil besteden aan dit onderwerp.

(Thuis)zorg/ouderenzorg

- Voor dit onderzoek zijn alleen leden van ActiZ bevraagd.
- Bijna alle respondenten beschikken over een AF (of deskundig collega/kennisdragers).
- Grofweg zijn twee verschillende soorten constructies te zien:
 - Tweelaagse constructies (directe en indirecte AF), waarbij er een AF meer op afstand en op een centrale locatie is (bijv. kwaliteitsfunctionaris) met daarnaast verschillende eerstelijnsaanspreekpartners, meestal in de teams op andere locaties.
 - Beperkte constructie: een centrale AF, beschikbaar voor iedereen maar met vaak weinig tijd/middelen.
- Het gebruik van AF-en verschilt sterk. Deels worden AF-en door collega's niet gevonden of willen leidinggevenden problemen zelf oplossen en worden de AF-en gepasseerd. Anderen worden juist wel gevonden en gewaardeerd, maar klagen over het gebrek aan tijd dat zij hebben om hun rol goed in te kunnen vullen.
- Opvallend is dat AF-en die extramuraal werken minder snel gevonden worden. Een mogelijke reden is dat men in deze gevallen niet makkelijk zomaar de kamer van een AF binnen kan lopen om te sparren. De drempel is dan hoger.
- Waar gebruik wordt gemaakt van AF-en wordt met name de kennisbevordering (men weet beter waarop men moet letten) en de rol van sparringpartner en steunpilaar (er niet alleen voor staan) als positief ervaren.
- Grootste knelpunten zijn het kennisniveau van medewerkers en gebrek aan scholingsmateriaal. Er is weinig scholingsmateriaal specifiek over ouderenmishandeling (wordt t.o.v. kindermishandeling en huiselijk geweld als ondergesneeuwd onderwerp ervaren).
- Aandachtspunt is dat er organisaties zijn die aangeven dat ouderenmishandeling niet vaak voorkomt, terwijl anderen zeggen dat het juist heel vaak voorkomt maar onvoldoende in beeld is. Dit roept de vraag op of iedereen wel voldoende zicht heeft op het onderwerp, ondanks dat men denkt het goed geregeld te hebben.

3.2 Justitie

- Het justitiële cluster is overzichtelijk in de zin dat het uit maar vier individuele organisaties bestaat: COA, Halt, DJI, Reclassering. Deze organisaties hebben het afwegingskader gezamenlijk opgesteld. Ook zijn de lijntjes tussen de organisaties kort.
- Alle vier organisaties beschikken over AF-en.
- Bij Reclassering, Halt en DJI komen de taken van de AF bovenop bestaande uren. Bij het COA zijn per locatie 0,2 fte vrijgemaakt specifiek voor AF-taken.

3.3 Jeugdhulp & Maatschappelijke Sector

Jeugdzorg

- In alle organisaties vindt er voor stap 2 van de meldcode overleg plaats met een deskundige collega of AF. Ook wordt veel gebruik gemaakt van overleg met Veilig Thuis.
- Gebruik van een AF of deskundige collega is vaak gekoppeld aan protocollen: veel organisaties hebben in protocollen vastgelegd dat in bepaalde situaties een AF of aangewezen deskundige collega betrokken moet worden. Waar dit niet verplicht is, vertrouwt men vaak op de deskundigheid van de professional zelf: komt men er zelf (of samen met het team) uit? Opvallend is dat dan vaak voor een escalatiemodel gekozen wordt: eerst eigen team, dan gedragswetenschapper, dan AF.

- Kindermishandeling en huiselijk geweld staan hoog op de agenda en maken deel uit van het dagelijkse werk.
- Belangrijke knelpunten zijn hoge werkdruk (geen tijd om de stappen van de meldcode goed te doorlopen) en de vertrouwensrelatie met de cliënt/het gezin (men is bang om het contact met het gezin kwijt te raken).
- Interne samenwerking/overleg verloopt meestal goed.

Gemeenten en wijkteams

- Er zijn maar beperkt gegevens beschikbaar voor dit onderzoek. Nader onderzoek nodig bij gemeenten.
- Er is een groot verschil tussen hulpverlenende wijkteams en wijkteams met loketfunctie. Voor hulpverlenende wijkteams is signaleren en organiseren van de juiste hulp 'core business'. Voor wijkteams met loketfunctie geldt dit duidelijk minder.
- Wijkteams hebben vaak een 'AF veiligheid', die over alle veiligheidsgerelateerde onderwerpen gaat – waaronder huiselijk geweld en kindermishandeling.

Opvang (vrouwen-/maatschappelijk)

- Kenmerkend voor de sector is dat men veelal met cliënten met veel problemen te maken heeft, waar niet zelden enige vorm van geweld of onveiligheid voorkomt. Dat maakt dat professionals in deze sector vaak al gesensibiliseerd zijn voor het onderwerp en dat het onderwerp vaak bij de normale dagelijkse functie hoort. Daarmee is het kennisniveau vaak hoger dan in andere sectoren.
- Bijna alle in dit onderzoek benaderde organisaties (aangesloten bij Valente) beschikken over een AF.
- Sommige gemeenten verplichten het gebruik van een AF.
- Belangrijk knelpunt is samenwerking met externe partijen. Men mist vooral duidelijke afspraken in de keten. Ook worden lange wachttijden bij Veilig Thuis genoemd.
- Door personeelsverloop zijn kosten voor scholingen hoog.
- De sector bedient een cliëntgroep met veel problemen die veel tijd en aandacht kosten; soms wordt de vraag gesteld of de 'bijkomende' problemen van huiselijk geweld en kindermishandeling 'ook' vergoed worden.
- Interne processen en gedrevenheid van medewerkers worden als positief ervaren.

Zorgboerderijen

- Kleine zorgboerderijen beschikken over het algemeen niet over een AF, bij grotere organisaties zit de rol soms bij een klachtenfunctionaris.
- Kennis over meldcode is vaak nog niet stevig genoeg bij zorgboerderijen.
- Bereidheid om te melden kan een issue zijn: bang om te melden ("Doos van Pandora").

3.4 (Primair) onderwijs

- Bij scholen die over een AF beschikken, is de rol van AF volgens respondenten vaak belegd bij de intern begeleider (IB'er), orthopedagoog of gedragspecialist.
- Scholen die niet over een AF beschikken, geven vaak aan dat het onderwerp bij de organisatie niet zo zeer speelt en men daarom geen AF nodig heeft. De vraag is of deze inschatting juist is. Andere redenen die genoemd worden voor het niet beschikken over een AF zijn gebrek aan tijd en het feit dat de directie/het bestuur het hebben van een AF niet belangrijk vindt.
- Het kennisniveau van medewerkers is vaak beperkt, waardoor de signalering niet goed loopt. Wie niets ziet, vraagt ook niet bij een AF/deskundige collega/Veilig Thuis om advies.
- Er is nog veel onbekendheid met de meldcode en met het werken ermee. Melden lijkt zelden ingebed te zijn in de cultuur op scholen.
- Veel 'kleine' zorgen worden door leerkrachten zelf opgepakt – een AF/deskundig collega komt er dan niet aan te pas.
- Angst voor het gesprek met de ouders is een groot probleem: men is bang de vertrouwensband met (ouders van) kinderen kwijt te raken. Ook wachttijden en gebrekkige terugkoppeling bij Veilig Thuis worden als knelpunten ervaren.

- Positief genoemd worden samenwerking met schoolmaatschappelijk werk (smw), jeugdarts, schoolcoach en interne samenwerking. Waar men bekend is met de mogelijkheid om Veilig Thuis om advies te vragen, worden deze adviesgesprekken vaak als prettig ervaren.

3.5 Kinderopvang

Kinderdagverblijven

- De meeste kinderdagverblijven beschikken over één of meerdere AF-en. De organisaties die niet over een AF beschikken geven aan dat zij zich te klein vinden. In deze gevallen vindt er wel overleg plaats voor stap 2 van de meldcode, namelijk met Veilig Thuis of met een directe collega.
- De rol van AF is vooral bij beleidsmedewerkers of pedagogisch medewerkers belegd. Bij kleinere organisaties ligt deze rol vaak bij de leidinggevende.
- Er wordt over het algemeen weinig gebruik gemaakt van AF-en – soms zelfs nooit. Voor het laatste wordt als reden vaak aangegeven dat kindermishandeling niet voorkomt in de organisatie. De vraag is in hoeverre deze perceptie aansluit bij de bredere statistieken over kindermishandeling.
- Het gebruik van de AF hangt vaak af van de casus zelf (Hoe complex of ernstig is de situatie? Komt men er zelf uit? Twijfelt men?) en de bekendheid van de AF bij de medewerkers.
- Het beperkte kennisniveau van medewerkers wordt vaak als knelpunt genoemd. Dit kan tevens tot handelingsverlegenheid leiden. Ook is er soms nog een mentaliteit van 'je bemoeit je niet met elkaar' aanwezig.
- Terwijl men over de verbeterde meldcode overwegend positief is, zijn er ook nog respondenten die hem te abstract vinden of vinden dat er nog te veel stappen zijn voordat er daadwerkelijk hulp wordt ingeschakeld. De meldcode-app wordt vaak geprezen.
- Intern overleg is verbeterd door de aangepaste meldcode. De frequentie van overleg is meestal toegenomen en het met elkaar bespreken van signalen en onderbuikgevoelens is veel makkelijker en normaler geworden onder collega's.

Buitenschoolse opvang (BSO)

- De meeste organisaties beschikken over één of meerdere AF-en. Vaak wordt de rol van AF door de directeur/manager/eigenaar ingevuld, maar soms ook een psycholoog of pedagogisch coach.
- Men loopt er vaak tegenaan dat kennis snel weer wegzakt, vooral wanneer het geen routine is.
- Waar de theorie helder is, kan de praktijk moeilijk zijn: het daadwerkelijk voeren van het gesprek met de ouders wordt als spannend ervaren (en soms niet uitgevoerd). Men is bang voor de consequenties (waaronder kwijtraken goede relatie met ouders, veiligheid personeel).
- De meldcode met stappenplan wordt overwegend als helder ervaren.
- Het wordt steeds normaler om signalen en zorgen met collega's te bespreken.

Gastouderbureaus (GOB)/voorzieningen voor gastouderopvang (VGO)

- Op papier beschikken de meeste GOB/VGO over AF-en. Waar men niet over een AF beschikt, wordt vaak als reden aangegeven dat de organisatie te klein is.
- De rol wordt vaak belegd bij de bemiddelingsmedewerker of houder/eigenaar van het gastouderbureau. In enkele gevallen geven gastouders aan zelf AF te zijn.
- Gastouders zelf vinden het lastig om met de meldcode te werken. Het komt heel dichtbij en melden voelt als een grote stap.
- Veel respondenten geven aan dat zij denken dat het goed geregeld is. Tegelijkertijd geven zij vaak aan nog nooit met de meldcode te hebben gewerkt 'omdat het nog niet nodig was'. Ook hier is de vraag of het inderdaad nog nooit nodig was, of dat men het gewoon niet ziet.

4 Conclusie & aanbevelingen

4.1 Conclusies

In dit onderzoek heeft een eerste verkenning plaatsgevonden van aandachtsfunctionarissen (AF-en) voor de verbeterde meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Daarbij is ingegaan op de factoren voor het beschikken over een AF en voor het gebruik maken van een AF. Tevens is belicht wat er nog meer nodig is voor een betere implementatie van de meldcode.

Samenvattend komt het onderzoek tot de volgende belangrijkste conclusies (voor sectorspecifieke bevindingen zie hoofdstuk 3, voor nadere toelichting zie hoofdstuk 2).

- Probleembewustzijn: Een goed probleembewustzijn in een organisatie en sector helpt bij de implementatie van de meldcode en bij het hebben en gebruiken van een AF. In veel sectoren en organisaties is het probleembewustzijn niet heel hoog ('het komt bij ons niet voor' of 'het is de taak van iemand anders'). Vaak denkt men het goed geregeld te hebben, maar zegt ook dat het probleem in de organisatie nooit voorkomt. Dit speelt in alle sectoren, maar is in dit onderzoek met name naar voren gekomen in de sectoren onderwijs, kinderopvang, tandheelkunde, fysiotherapie en deels bij huisartsen.
- Kennis en kunde: kennis en kunde bij zowel de professionals als bij de AF-en verschillen enorm. Veel kennis zakt snel weer weg en zou eigenlijk door bijscholingen weer onder de aandacht moeten komen, maar dat gebeurt vaak niet. Belangrijk is dat bij veel medewerkers de signaleringsfunctie niet goed ontwikkeld is, wat het volgen van verdere stappen in de meldcode bemoeilijkt.
- Tijd en middelen: Organisaties hebben nog steeds te kampen met het vrijmaken van voldoende tijd en middelen voor de meldcode algemeen en voor AF-en specifiek. Dit probleem doet zich ook voor bij gedreven ambassadeurs en 'koplopers' die veel tijd investeren om hun kennis te delen of zich beschikbaar stellen als deskundige collega.
- Hebben vs. gebruik vs. deskundigheid: Het hebben van een AF betekent niet dat de AF ook daadwerkelijk gebruikt wordt of ook deskundig is. Een AF moet onderdeel zijn van de bredere implementatie van de meldcode.
- Prioriteit en eigen initiatief: (te) veel hangt nu nog af van gemotiveerde individuele medewerkers en hun eigen initiatief. Waar geen prioriteit vanuit het bestuur wordt gegeven, wordt implementatie lastig.
- Stimulatie van buiten helpt: sectoren waar de toezichthouder het hebben van een AF stimuleert of verplicht en handhaaft, zijn eerder geneigd een AF te hebben en met de meldcode te werken. Dit is met name in de zorg en in het onderwijs naar voren gekomen. Ook beleidsprioriteiten van bijvoorbeeld gemeenten helpen.
- Modellen voor kleine organisaties: veel kleine organisaties maken al gebruik van verschillende vormen van extern overleg, zonder een eigen AF te hebben. De mogelijkheden zijn er, maar nog niet iedereen heeft het georganiseerd of maakt er gebruik van.
- Is het altijd nodig? Sommige organisaties zien geen meerwaarde in het hebben van een AF. Daar is het dan ook de vraag of een AF altijd nodig is, of alleen maar voor bepaalde organisaties. De vraag is ook of het altijd een AF moet zijn of dat een 'deskundige collega' voldoende is.
- Er loopt ook veel goed: het praten met collega's over kindermishandeling en huiselijk geweld verdwijnt steeds meer uit de taboesfeer, het wordt steeds normaler. Initiatieven van de laatste jaren, vooral de verbeterde meldcode met stappenplan en de meldcode-app worden gewaardeerd. Veel organisaties beschikken inmiddels over een AF of deskundige collega – of denken over verdere implementatie na. Er zijn veel betrokken meldcode-professionals, beleidsmakers, managers en anderen die het onderwerp enorm belangrijk vinden, serieus nemen en hun kennis willen delen – of willen leren.

4.2 Aanbevelingen

Op basis van deze inventarisatie kunnen de volgende aanbevelingen meegegeven worden om het werken met (stap 2 van) de meldcode te verbeteren.

Nader onderzoek

In dit onderzoek is een verkenning gedaan in een groot aantal sectoren. Door de aard van het onderzoek (brede verkenning) kon niet in alle sectoren voldoende diepgang bereikt worden om een representatief beeld te geven. Met name voor gemeenten/wijkteams, het onderwijs en vrijgevestigde professionals is meer onderzoek nodig.

Ouderenmishandeling

Het fenomeen ouderenmishandeling lijkt – vergeleken met kindermishandeling en huiselijk geweld algemeen – nog relatief weinig aandacht te krijgen. Met name informatie- en scholingsmateriaal lijkt niet goed beschikbaar te zijn. Zorg daarom voor een goede beschikbaarheid van informatie-/scholingsmateriaal, deel dit ook met andere regio's en maak gebruik van goede voorbeelden van andere organisaties.

Blijf investeren in kennis over de meldcode

Een terugkerend onderwerp in dit onderzoek is het kennisniveau van medewerkers in organisaties die onder de meldcode vallen. Eenmalig opgedane kennis kan snel weer wegzakken. Blijf daarom investeren in kennis over de meldcode (en het gebruik ervan). Een AF kan bijvoorbeeld gevraagd en ongevraagd adviseren en voorlichten over de meldcode. Ook andere medewerkers (bijvoorbeeld na het volgen van een training) kunnen kennis binnen de organisatie verspreiden en het onderwerp onder de aandacht blijven brengen. Het helpt als dit structureel vormgegeven wordt.

Normaliseer het om het met elkaar over de meldcode te hebben, maak het normaal om onder collega's over (vermoedens van) huiselijk geweld en kindermishandeling te praten. Installeer de meldcode-app; dit helpt om de meldcode makkelijker te doorlopen en geeft houvast.

Verhogen probleembewustzijn

Het valt op dat in veel organisaties het beeld heerst dat kindermishandeling of huiselijk geweld bij hun doelgroep niet voorkomt of geen probleem is. Statistieken laten een ander beeld zien. Het verdient daarom aanbeveling om te investeren in probleembewustzijn: wat is de kans dat huiselijk geweld/kindermishandeling/ouderenmishandeling in een bepaalde organisatie voorkomt? Hierbij is mogelijk een rol weggelegd voor de branche- en beroepsverenigingen om hun leden daarop aan te spreken.

Investeer in signalering

Veel organisaties geven aan stap 2 van de meldcode 'geregeld' te hebben. Vervolgens wordt er echter niet vaak gebruik gemaakt van een AF of deskundige collega en wordt aangegeven dat gevallen van kindermishandeling of huiselijk geweld zich niet voordoen in de organisatie. Dit kan enerzijds wijzen op een gebrekkig probleembewustzijn (zie boven), anderzijds op gebrekkige signaleringsvaardigheden. Wie niets ziet, heeft ook niets te overleggen. Investeer daarom niet alleen in het aanstellen van een AF/deskundige collega, maar zorg er ook voor dat alle medewerkers signalen van huiselijk geweld/kindermishandeling kunnen herkennen.

Modellen voor verschillende organisaties

Organisaties verschillen. Daarom is er ook geen 'one-fits-all'-oplossing voor alle organisaties als het gaat om inrichting van stap 2 van de meldcode. Uit de good practices komt naar voren dat men vooral moet kijken wat bij de organisatie past. Soms is dan ook de vraag of een AF überhaupt nodig is of dat een aangewezen deskundige collega volstaat. Belangrijk is dat kennis en expertise snel beschikbaar zijn.

Voor grotere organisaties kan een meerlaagse constructie van AF-en een goede oplossing zijn. Daarbij worden kennisdragers in de verschillende teams geplaatst die de eerste aanspreekpartner zijn voor de meldcode. Meer op afstand kan dan een (of meerdere) centrale AF aangewezen zijn om in complexere gevallen adviezen te geven en de meldcode verder in de organisatie te implementeren. Zie hiervoor ook het verschil tussen directe en indirecte AF.

Veel kleine organisaties en zzp'ers vinden het moeilijk om goed met de meldcode te werken omdat zij zich niet kunnen permitteren een eigen AF in dienst te nemen. Voor deze organisaties geldt: maak gebruik van alternatieve vormen van overleg (bijvoorbeeld delen van een AF met collega's, overleg met externe deskundigen, regelen van deskundigheid via de beroepsvereniging, gebruik maken van ambassadeurs). Zorg ervoor dat externe deskundigen ook daadwerkelijk getraind zijn voor het onderwerp. Onderzoek financieringsmogelijkheden voor dergelijke vormen van overleg.

Invulling rol aandachtsfunctionarissen/deskundige collega's

De invulling van de rol van AF/deskundige collega vraagt ook om de juiste personen en om onderhoud. Het is daarom aan te bevelen om deze rol te laten vervullen door mensen die de nodige affiniteit hebben met dit onderwerp. Zorg ervoor dat deze mensen voldoende opgeleid en bijgeschoold worden. Geef de AF/deskundige collega voldoende tijd en middelen om zijn of haar rol zo te kunnen vervullen dat zij deskundig, zichtbaar en benaderbaar zijn.

Ook kleine aanpassingen en het goed vastleggen van procedures kunnen helpen het gebruik van de AF/deskundige collega te verhogen. Maak er bijvoorbeeld een vast aanspreekpunt voor binnen de organisatie; een eigen e-mailadres als consultatieteam of aandachtsfunctionaris maakt het toegankelijker. Indien er geen aandachtsfunctionaris aanwezig is, maak er dan vaste afspraken met wie er onderling overlegd kan worden, zodat een intercollegiaal overleg gegarandeerd is. Het helpt om deskundige collega's duidelijk aan te wijzen zodat bij stap 2 de deskundigheid van de collega niet hoeft worden uitgezocht.

Stimulatie van buiten

Waar externe prikkels voor het aanstellen van een AF zijn, zijn er meestal ook meer AF-en. Onderzoek daarom per sector – en mogelijk per organisatietype – of het verstandig is om het hebben van een AF te stimuleren (bijvoorbeeld via een veldnorm).

Veilig Thuis

In het onderzoek kwam duidelijk naar voren dat de beelden over Veilig Thuis wisselend zijn. Veel beelden zijn gebaseerd op oude of tweedehandse verhalen. Dat maakt dat er ondanks veel verbeteringen nog steeds veel organisaties zijn die weinig vertrouwen hebben in Veilig Thuis. Actieve communicatie over nieuwe werkwijzen en successen kan helpen dit beeld te veranderen. Investeer daarom in de reputatie van Veilig Thuis. Het helpt uiteraard als bestaande kritiek (waaronder trage afhandeling van meldingen en gebrekkige terugkoppeling) structureel verbeterd zijn. Maak ook nog breder bekend dat organisaties (anoniem) kunnen overleggen met Veilig Thuis – er zijn nog veel organisaties die niet bekend zijn met deze mogelijkheid.

Samenwerking met derden

Veel respondenten zijn positief over periodieke overleggen met ketenpartners en andere organisaties uit de regio. Men geeft aan veel van elkaar te leren en er energie van te krijgen. Stimuleer daarom deze overleggen. Ook incidenteel contact met andere organisaties helpt: vaak loopt men tegen dezelfde problemen aan en kan dan gezamenlijk optrekken of ervaringen delen.

Benutten bestaande expertise

Het wiel hoeft niet elke keer opnieuw uitgevonden te worden. Dat geldt voor de implementatie van de meldcode algemeen maar ook voor specifieke kennis in een sector. Maak daarom gebruik van de expertise en motivatie die er al is: koplopers en ambassadeurs willen hun kennis graag delen, maar dat kost tijd en geld – let dus op dat zij niet overbelast raken. Ook zou een financiële compensatie voor structurele en uitgebreide kennisdeling mogelijk helpen. Inventariseer daarom per sector wie bereid is zijn expertise te delen en onderzoek compensatiemodellen voor deze werkzaamheden.