



De visie vanuit de praktijk

Maatregelen *om seksueel misbruik te voorkomen*

Bij seksueel misbruik denk je onvermijdelijk aan de zedenzaak bij het Hofnarretje in 2010. Relatief gezien komt een dergelijk misbruik in de kinderopvang gelukkig weinig voor. Toch is het goed om na te denken over het voorkomen hiervan. Daarom heeft het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) dertien preventiemaatregelen opgesteld. Een verslag vanuit het perspectief van de praktijk.

Lotte Spoomakers, student van de Universiteit van Amsterdam (UvA), onderzocht hoe de praktische uitvoering op de werkvloer verloopt. Zij analyseerde de visie van eenentwintig managers en zestien pedagogisch medewerkers op de volgende maatregelen: begeleiding van de seksuele ontwikkeling, zorgen voor een open aanspreekcultuur, vergroten van

de weerbaarheid en zorgen voor deskundig en stabiel personeel. (De volledige lijst van maatregelen vind je in het kader.)

Begeleiding van de seksuele ontwikkeling

Seksuele ontwikkeling is het proces waarin kinderen zich seksualiteit eigen maken en behoeftes en waarden een plek leren geven

in hun leven. Je begeleidt kinderen hierbij als je hen op positieve wijze ondersteunt (Zwiep, 2012). De meeste deelnemers aan het onderzoek denken dat begeleiding van de seksuele ontwikkeling kan bijdragen aan de preventie van seksueel misbruik. Zij omschrijven begeleiding als het herkennen van 'normaal' en 'abnormaal' seksueel gedrag van kinderen. 'Normaal' seksueel getint

gedrag is volgens medewerkers gedrag dat past bij de ontwikkelingsfase van een kind. Sommige deelnemers vatten begeleiding op als het 'begrenzen' van de seksuele ontwikkeling. Kinderen mogen binnen bepaalde grenzen hun eigen lichaam en dat van elkaar ontdekken, menen zij. Bij sommige organisaties zijn hierover afspraken gemaakt. Een vaak genoemde afspraak is dat 'doktertje' spelen mag, zolang de kleding aanblijft. Ook spreekt men af dat medewerkers kinderen alleen knuffelen als zij dit zelf willen. Opvallend is dat afspraken meestal pas gemaakt worden nadat seksueel gedrag zich voordoet. Ook valt op dat seksuele opvoeding niet altijd in een pedagogisch beleidsplan voorkomt.

Een deel van de medewerkers begeleidt de seksuele ontwikkeling door seksualiteit te bespreken tijdens teamoverleg. Op enkele locaties ondersteunt een pedagogisch coach de medewerkers hierbij. Veel medewerkers begeleiden kinderen op de groep door sekseverschillen te bespreken en vragen van kinderen te beantwoorden. De geslachtsdelen worden hierbij niet altijd benoemd. Wel is er bij enkele organisaties een jongens- of meisjespop. Veel managers constateren dat de begeleiding lastig is voor medewerkers. Een manager legt uit:

'De begeleiding van seksualiteit heeft te maken met je eigen "rugzak"; je openheid over seksualiteit hangt af van je eigen ervaringen en opvoeding. Daardoor heeft iedereen andere normen.'

De helft van de medewerkers bespreekt seksueel gedrag van kinderen met de ouders. Zij normaliseren hierbij seksueel getint gedrag, informeren ouders over de seksuele ontwikkeling en stellen hen bijvoorbeeld gerust als hun kind masturbeert. Ondanks hun ondersteunende rol, hebben de meeste pedagogisch medewerkers ook zelf behoefte aan meer kennis over de ontwikkeling. Zij willen meer handvatten voor begeleiding hiervan.

Open aanspreekcultuur

De meeste managers en pedagogisch medewerkers zien een open aanspreekcultuur als de vanzelfsprekendheid om elkaar op

allerlei zaken open en eerlijk aan te spreken. Essentieel hiervoor is een goede onderlinge vertrouwensband en een bedrijfscultuur waarin dit vanzelfsprekend is, volgens een aantal deelnemers. Dit kan door met elkaar te (blijven) communiceren en een open houding en sfeer te creëren, waarin complimenten en feedback vanzelfsprekend zijn. Training of rollenspel kan hierbij helpen,

lichaam en gevoelens. Je leert hun bijvoorbeeld 'nee' te zeggen als ze niet aangeraakt willen worden en respecteert hun mening. Verscheidene deelnemers vinden het vergroten van weerbaarheid een belangrijke maatregel ter preventie van seksueel misbruik. Daarnaast draagt deze maatregel volgens hen bij aan de algehele ontwikkeling van kinderen.

Opvallend is dat medewerkers meestal pas afspraken maken nadat seksueel gedrag zich heeft voorgedaan

menen zij. Sommige medewerkers vinden een open aanspreekcultuur de belangrijkste van alle dertien maatregelen.

Volgens de meeste deelnemers is een open aanspreekcultuur onderdeel van de dagelijkse routine. Voordeel van de maatregel is dat hij nog meer reflectie op het werk vereist en bewust handelen stimuleert. Tegelijkertijd vinden verscheidene managers en medewerkers het in de praktijk lastig om elkaar daadwerkelijk aan te spreken op gedrag.

Een pedagogisch medewerker hierover: *'We hadden een kind op de groep dat geen broodkorstjes wilde eten. Mijn collega duwde het korstje toen hard in de mond van het kind. Ik heb mijn collega hierop aangesproken, al vond ik dit heel moeilijk omdat ik niet wist of zij dit kon waarderen.'*

Wisselingen in het team vormen een belemmering voor de open aanspreekcultuur, menen de deelnemers. Hierdoor moet steeds opnieuw een vertrouwensband worden opgebouwd. Medewerkers vinden het belangrijk om wisselingen in teams te beperken en al in de opleiding te oefenen met een open houding en communicatie.

Vergroten van de weerbaarheid

De weerbaarheid vergroot je door kinderen te stimuleren keuzes te maken over hun

Pedagogisch medewerkers stimuleren de weerbaarheid van kinderen door hen voor zichzelf op te laten komen en hen daarnaast te begeleiden bij samenspel. Hierbij stimuleren zij kinderen om bij ruzies conflicten uit te praten en samen speelgoed te delen. Verscheidene medewerkers leren kinderen gevoelens benoemen en te verwoorden wat zij wel of niet prettig vinden. Een medewerker vertelt hierover:

'Ik leer kinderen dat zij hun eigen grens mogen aangeven. Als een kind bijvoorbeeld jarig is, hoeft het van mij geen zoen te geven als het dat niet wil. Ik vind het heel belangrijk dat volwassenen zo'n grens respecteren.'

Vrijwel alle deelnemers aan het onderzoek zeggen dat er bijna dagelijks aandacht is voor het vergroten van de weerbaarheid van kinderen. Wel twijfelen sommigen over het effect hiervan, omdat zij veronderstellen dat kinderen, ondanks hun weerbaarheid, loyaal zullen blijven tegenover volwassenen.

Zorgen voor deskundig en stabiel personeel

Deskundig en stabiel personeel is voor sommige managers gediplomeerd personeel dat minimaal de wettelijk verplichte mbo-opleiding heeft afgerond. Ook psychische stabiliteit draagt hieraan bij. Stabiliteit en deskundigheid dragen volgens een ➤

De dertien maatregelen van het Nederlands Jeugdinstituut

1. De seksuele ontwikkeling van kinderen begeleiden
2. Zorgen voor een open aanspreekcultuur
3. Zorgen voor vier ogen, vier oren en transparantie
4. Signaleren
5. Melden
6. De weerbaarheid van kinderen vergroten
7. Omgangsnormen vastleggen
8. Striktere werving en selectie
9. Zorgen voor deskundig en stabiel personeel
10. Regels opstellen voor cameragebruik
11. De rol van ouders versterken
12. Maatregelen opnemen in kwaliteitszorg
13. Handelwijze na een melding van seksueel misbruik



klein deel van de managers ook bij aan een open aanspreekcultuur. Organisaties streven op verschillende manieren naar stabiel personeel. Zo worden op verscheidene locaties al dan niet verplichte opleidingen aangeboden om de deskundigheid van medewerkers te vergroten. Een manager legt uit:

'Wij vinden het belangrijk dat pedagogisch medewerkers zich continu blijven ontwikkelen. Er zijn verplichte trainingen en cursussen waaruit zijzelf mogen kiezen. Je kunt het zien als een cadeautje dat je mag blijven leren.'

Verantwoordelijk zijn voor je eigen deskundigheid lijkt ook een belangrijk speerpunt. Enkele organisaties stimuleren medewerkers leerdoelen te formuleren en bewuste keuzes te maken in hun leerproces. Ook stimuleert men dat teamleden onderling van elkaar kunnen leren, bijvoorbeeld door een gelijkmatige verdeling van leeftijd, opleiding en werkervaring binnen teams na te streven. Ook zorgen managers voor zo veel mogelijk vaste medewerkers op de groepen, onder andere via een eigen invalpoule. Veel managers menen dat de zorg voor deskundig en stabiel personeel een onderdeel is van de dagelijkse routine. Knelpunt hierbij zijn de bezuinigingen, waardoor minder geld beschikbaar is voor training. Verschillende managers willen daarom meer theoretische kennis in de vooropleiding van pedagogisch medewerkers.

Wat betekenen deze bevindingen voor de praktijk?

Het merendeel van de managers en de pedagogisch medewerkers waardeert de 13 maatregelen en kent die via sites voor kinderopvang en artikelen in vakbladen. Zij dragen volgens de deelnemers bij aan de kwaliteit van de opvang. De meeste preventiemaatregelen zijn in meer of mindere mate geïmplementeerd in de praktijk. Een deel van de medewerkers vindt de uitvoering echter lastig, doordat zij concrete kennis en vaardigheden missen.

Op beleidsniveau is het zinvol (nog) meer

bekendheid te geven aan de maatregelen en organisaties (financieel) te ondersteunen bij de uitvoering hiervan. Op het niveau van de organisatie zou men (nog) meer open moeten staan voor het bespreken en uitvoeren van de maatregelen. Daarnaast is extra scholing zinvol, onder andere in begeleiding van de seksuele ontwikkeling. Teams kunnen hiervoor een cursus volgen, maar ook een artikel of cases bespreken tijdens teamoverleg. ◀

Met dank aan Liesbeth Schreuder en Su'en Verweij van het NJi.

Meer lezen

- Spoormakers, L. (2013). *Een onderzoek naar implementatie van Maatregelen ter Preventie van Seksueel Misbruik in de kinderopvang*. Masterscriptie. Universiteit van Amsterdam.
- Zwiep, C.S. (2012). *Seksuele ontwikkeling. Methodiek voor pedagogische begeleiding in de kinderopvang en in het basisonderwijs*. Amsterdam: SWP.

Over de auteurs

Lotte Spoormakers studeerde opvoedingsondersteuning aan de UvA en deed voor haar scriptie onderzoek bij het NJi naar de implementatie van de 13 preventiemaatregelen.

Channah Zwiep is docent aan de UvA en eigenaar van Bureau Kind&Zo (www.kind-enzo.nl). Zij geeft trainingen en ouderavonden over seksuele opvoeding.