

Training Aandachtsfunctionaris Kindermishandeling

trainershandleiding

Colofon

De *Training Aandachtsfunctionaris Kindermishandeling* is een uitgave van de vereniging Landelijke Vakgroep Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling (LVAK).

De training wordt uitgegeven door de LVAK en wordt uitgevoerd door hiervoor gecertificeerde trainers van de LVAK.

Uitgever:	Vereniging LVAK
Eindredactie:	Tea Hol
Datum uitgave:	April 2018
Contactgegevens:	Landelijke Vakgroep Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling 06-41018031 info@lvak.nl www.lvak.nl

Copyright © 2018 Vereniging LVAK

Uit deze uitgave mag niets worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, retrieval systemen of op welke andere wijze dan ook zonder toestemming van de LVAK

Inhoudsopgave

Training Aandachtsfunctionaris Kindermishandeling	1
Inhoudsopgave	3
1 Voorwoord	5
2 Inleiding	7
3 Training aandachtsfunctionaris kindermishandeling/huiselijk geweld	9
4 Welkom eerste bijeenkomst	13
5 Kennismaken	15
6 Doel en programma van de training	17
7 Meldcode	19
8 Protocol	21
9 Wat is kindermishandeling of wat is Huiselijk Geweld	23
10 Vormen en risicofactoren	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
11 Waarnemen en interpreteren	27
12 Bewustwording van eigen positie tijdens het signaleren	29
13 Plan van Aanpak	31
14 Wat is een Aandachtsfunctionaris Kindermishandeling?	33
15 Film Vergeten Kinderen of Wat is kindermishandeling	35
16 Huiswerk, afsluiting en evaluatie	37
17 Welkom, terugblik en programma	39
18 Dilemma's, twijfels en weerstanden	41
19 Risicotaxatie en veiligheid	43
20 Coachen van collega's	49
21 Gespreksvoering met ouders	51
22 Gespreksvoering	59
23 Evaluatie, huiswerk en afsluiting	61
24 Welkom, terugblik en programma	63
25 Werkwijze Veilig Thuis	65
26 Privacy en documentatie	67
27 Plan van aanpak	69
28 Landelijke Vakgroep Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling/Huiselijk Geweld	71
29 Quiz	72
30 Presentatie Aandachtsfunctionaris: <i>elevator pitch</i>	74
31 Uitdelen certificaten en afsluiting	76
32 Evaluatie training en afsluiting	78
33 Optioneel	80
34 Bijlagen	84

1 Voorwoord

Jaarlijks worden ruim 119.000 kinderen in Nederland verwaarloosd of mishandeld. Huiselijk geweld en kindermishandeling tast de kern van een kind aan: het vertrouwen in zichzelf en het gevoel van veiligheid in de wereld. De gevolgen van huiselijk geweld en kindermishandeling kunnen een leven lang zijn.

Vanaf juli 2013 is de wet Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling verplicht. Met het scheppen van een wettelijk kader is het voor alle sectoren die werken met ouders en kinderen duidelijk dat zij een aantal taken en verantwoordelijkheden hebben. Vanaf januari 2019 is de meldcode aangescherpt met daarin een afwegingskader.

Deze verantwoordelijkheden zijn afhankelijk van positie van de organisatie en variëren van het signaleren van een vermoeden van geweld en/of huiselijk geweld en kindermishandeling, het verwijzen en/of leiden naar hulp, het behandelen van slachtoffers en daders en het beschermen van het slachtoffer. Zo'n anderhalf miljoen beroepskrachten zijn verplicht invulling en uitvoering te geven aan de wet.

De wet meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling verplicht ook een deskundig persoon binnen de organisatie die kennis heeft over kindermishandeling, een vraagbaak kan zijn en begeleiding kan bieden bij een vermoeden van kindermishandeling.

Om deze taak goed uit te kunnen voeren is dit trainingspakket voor de Landelijke Training Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling ontwikkeld.

2 Inleiding

Functieomschrijving

De aandachtsfunctionaris heeft een belangrijke rol bij de implementatie van de meldcode in de organisatie, bewaakt de interne procedure van de instelling m.b.t. kindermishandeling en zorgt voor een kwalitatief goed verlopende procedure bij een vermoeden van kindermishandeling.

Voorwaarden

De training Aandachtsfunctionaris heeft als doel het opleiden van Aandachtsfunctionarissen kindermishandeling die binnen hun organisatie de verantwoordelijkheden en taken die gesteld worden binnen de wet meldcode handen en voeten kunnen geven. Om aan dit doel te voldoen zijn een aantal voorwaarden verbonden aan deelname:

Functie-eisen

- ervaring in de uitvoering van het werkproces in de organisatie;
- deskundigheid op het gebied van huiselijk geweld, kindermishandeling, zowel van de inhoudelijke als van de juridische en organisatorische aspecten;
- aantoonbare vaardigheid in gespreksvoering;
- kennis van de sociale kaart van de hulpverleningsinstellingen zowel lokaal, regionaal en landelijk;
- kennis van de relevante recente literatuur over kindermishandeling;
- uitstekende en zorgvuldige mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheden;
- vaardigheden in het overbrengen van kennis op collega-beroepskrachten en het coachen van collega's;
- vaardigheden in het geven van advies aan directie, bestuur en/of beleid.

De aandachtsfunctionaris kan zich na de training met certificering in laten schrijven bij de Landelijke Vakgroep Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling.
www.lvak.nl

3 **Training aandachtsfunctionaris kindermishandeling/huiselijk geweld**

De inhoud van de training Aandachtsfunctionaris Kindermishandeling/Huiselijk Geweld (AF) is opgezet op basis van de taken van de Aandachtsfunctionaris, omschreven op basis van genoemde taken in de meldcode.

Uitgangspunt is dat vanaf het begin van de training de taken van de Aandachtsfunctionaris leidraad zijn in het trainingsprogramma. We onderscheiden clusters van taken, waar we door de 5 bijeenkomsten heen aandacht aan besteden.

Deze clusters zijn:

1. informeren / profileren
2. taxatie veiligheid
3. ondersteunen / adviseren
4. motiveren/communicatie
5. implementeren /evalueren

Deze clusters komen ongeveer in bovengenoemde volgorde ter sprake tijdens de bijeenkomsten.

Hang een flap op met deze clusters, zodat ze altijd in beeld zijn en je iedere keer kunt terug koppelen.

De reguliere training neemt 5 dagdelen in beslag, waarin de doelen en de beoogde resultaten de basis voor de trainingen vormen.

Voor specialisaties op doelgroep, zoals GGZ, wijkteams neemt de training 6 dagdelen in beslag.

Het draaiboek bevat een totaal programma en onderdelen van het draaiboek kunnen ingezet worden om de doelen te bereiken.

Voor de trainer

De trainer werkt tijdens de training steeds op 2 niveaus:

- als informant aan de deelnemers;
- de trainer beschouwt de deelnemer als iemand die het geleerde moet overbrengen aan collega's.

Materialen

Het trainerspakket bestaat uit:

- trainershandleiding
- werkmateriaal
- reader voor de deelnemers
- powerPoint presentatie
- mapje met tools voor de deelnemers

Gasten

- medewerker Veilig Thuis, indien van toepassing
- trainingsacteur

Om de aandachtsfunctionaris in spe meteen kennis te laten maken met zijn (toekomstige) taken zullen we deze elke keer expliciet benoemen en

terugverwijzen naar de lijst met taken zoals die tijdens de eerste bijeenkomst wordt aangereikt. Elke opdracht of onderwerp tijdens de bijeenkomst is gerelateerd aan een of meerdere clusters van taken.

Naast de taken van de aandachtsfunctionaris vormt het plan van aanpak de tweede leidraad tijdens de training.

Zo snel mogelijk, in de eerste bijeenkomst, wordt de aandachtsfunctionaris gevraagd om als huiswerkopdracht een plan van aanpak te ontwikkelen voor ná de training om de meldcode te implementeren, te hanteren, te borgen en de functie van aandachtsfunctionaris binnen de organisatie uit te gaan voeren.

In dit plan van aanpak komen ook alle taken weer naar voren.

Uiteraard zal elk plan van aanpak verschillen per persoon en per organisatie; wat er al geregeld is en wat er nog moet gebeuren is immers erg verschillend.

Verder is belangrijk om tijdens deze training de verschillende niveaus van handelen in de gaten te houden en te benoemen. We leren de aandachtsfunctionaris niet alleen hoe hij/zij zélf met huiselijk geweld en kindermishandeling om moeten gaan, maar ook om op hun beurt weer de medewerkers te leren en te ondersteunen bij dit hele proces. Het switchen tussen niveau van ‘medewerker’ en ‘aandachtsfunctionaris/begeleider/coach’ is een punt van aandacht. Elke oefening of opdracht kun je dan ook vanuit meerdere invalshoeken belichten. Uiteraard zijn er ook taken die alleen bij de aandachtsfunctionaris horen.

Deze training vraagt een flexibele houding van de trainer en een vermogen om het programma aan te passen aan de bijeenkomst en de (verschillende) groepen en mensen.

Dat maakt het natuurlijk ook zo leuk. In het programma wat volgt, kan altijd geschoven worden, zolang de lijn (taken, plan van aanpak, niveaus) aan bod komen.

Gasttrainer Veilig Thuis

In deze training is het mogelijk om voor de derde bijeenkomst een maatschappelijk werker, vertrouwensarts van Veilig Thuis uit te nodigen. Het voordeel van deelname door Veilig Thuis aan deze training is het drempelverlagende effect. Een medewerker van Veilig Thuis kan deelnemers laten ervaren dat overleg met Veilig Thuis effect heeft op een aantal vaardigheden en handelingsmogelijkheden van de deelnemer.

Trainingsacteur

Een trainer heeft als doel een effectieve training te verzorgen, die zowel met theorie als praktijkgerichte oefeningen aansluit op de alledaagse praktijk van de deelnemers. Een trainingsacteur kan hier een belangrijke bijdrage in leveren.

De meeste deelnemers vinden de aanwezigheid van een acteur weliswaar spannend, maar geven na de training altijd aan dat ze nóg meer hadden willen oefenen door middel van rollenspelen.

Deze vorm van ervaringsleren prikkelt deelnemers zich bewust te worden van hun vaardigheden, valkuilen, houding en gedrag. En biedt de gelegenheid om te experimenteren met ander gedrag en nieuwe vaardigheden.

Een dagdeel wordt gereserveerd voor communicatie. De oefeningen zijn gericht op de taken van de aandachtsfunctionaris, zoals profileren, motiveren en niet zozeer op het bespreken van zorg.

Uitgave

Deze trainershandleiding of delen van het trainersmateriaal wordt alleen gebruikt voor de training zoals bedoeld. De materialen, of delen ervan, mogen niet binnen de eigen organisatie worden verspreid of aan derden worden gegeven. De materialen zijn alleen bedoeld ter uitvoering van een scholing door trainers behorend tot de LVAK, die een certificaat hebben ontvangen na het volgen van de train de trainer Aandachtsfunctionaris Huiselijk Geweld.

Veel plezier in het uitvoeren van de training!

Terminologie

VT	Veilig Thuis
BJZ	Bureau Jeugdzorg
CJG	Centrum voor Jeugd en Gezin
JGZ	Jeugdgezondheidszorg (JGZ 0-19 jaar)
MEE	Ondersteuning bij leven met een beperking
OKZ	Ouder- en Kindzorg (JGZ 0-4 jaar)
Ouder	(Pleeg-)ouders, verzorgers en/of voogd
RvdK	Raad voor de Kinderbescherming

4 Welkom eerste bijeenkomst

Voorstellen

Doel: Deelnemer maakt kennis met de trainer.
Tijd: 5 min.
Materiaal: -
Vorm: Plenair

De trainer heet de deelnemers welkom en stelt zichzelf voor. Vertel iets over de functie, organisatie, achtergrond en motivatie om scholingen over huiselijk geweld en kindermishandeling te geven.

Huishoudelijke mededelingen

Doel: Deelnemer heeft duidelijkheid over praktische zaken.
Tijd: 5 min.
Materiaal: -
Vorm: Plenair

Maak duidelijke afspraken over de volgende onderwerpen:

- pauzes en roken
- afmelden bijeenkomst
- privacy en vertrouwelijkheid
- beschikbaarheid van de trainer voor vragen
- verwachtingen en informatie over huiswerk
- verwachtingen over certificering/bewijs van deelname
- de bekendheid en beschikbaarheid van het (organisatiespecifieke) LVAK format voor een protocol
- de reader

5 Kennismaken

Kennismaken met kaarten

Doel:	Deelnemer maakt kennis met de andere deelnemers.
Tijd:	20 min.
Materiaal:	Pen en papier voor eigen aantekeningen, naambordjes en stiften, Twijnstra kaarten.
Vorm:	Plenair

Leg voor het begin van de training kaarten met verschillende afbeeldingen op een tafel naast elkaar neer. Vraag de deelnemers een kaart uit te zoeken die te maken heeft met het onderwerp aandachtsfunctionaris of de reden dat zij deelnemen aan de training. Vraag daarna of deelnemers zich willen voorstellen met naam, functie, organisatie en de kaart willen laten zien met uitleg.

Mooie vraag is: welke kaart associeert voor jou je taak als AF?

6 Doel en programma van de training

Doel: Deelnemers maken kennis met het doel van de training.
Tijd: 10 minuten
Materiaal: PowerPoint-presentatie.
Vorm: Plenair

Licht het programma toe aan de hand van de PowerPoint presentatie.

De training Aandachtsfunctionarissen heeft als doel de deelnemers competenties te laten verwerven op het gebied van de beroepshouding, kennis, taken en vaardigheden die aan de functie verbonden zijn.

De volgende onderwerpen worden behandeld in 5 bijeenkomsten:

1. informeren / profileren
2. taxatie veiligheid
3. ondersteunen / adviseren
4. motiveren/communicatie
5. implementeren /evalueren

Laat adhv de dia het programma van de komende dagdelen zien.

Daarnaast worden de leerwensen behandeld en individuele vragen. Het doel van deze training is dat u na het volgen van deze training voldoende kennis, vaardigheden en inspiratie heeft om de functie vorm te geven.

7 Meldcode

Doel:	Deelnemer kent de stappen uit de meldcode
Tijd:	40 á 50 minuten
Materiaal:	Leeg format van de stappen, en voorbeeld format van de LVAK
Vorm:	Oefening, kennisoverdracht/discussie.

Laat dia.. t/m .. zien.

Deel het format met de lege stappen uit.

Laat de deelnemers de readers dichtdoen, telefoons wegleggen.

Laat de deelnemers individueel of in tweetallen de stappen invullen zoals ze in de wet genoemd zijn.

Laat dit even wegleggen, readers blijven dicht.

Behandel dia...t/m...

Pak dan terug naar de oefening en vraag wat ze hebben ingevuld bij stap 1, laat maar roepen.

Dan pak je de dia erbij en legt uit wat er daadwerkelijk inhoort.

Zo verder met stap 2 t/m stap 5. Eerst benoemen, dan pas op dia laten zien.

Voor de trainer:

De nieuwe wet (www.meldcode.nl)

Om beter te kunnen handelen bij vermoedens van HG en KM en dit te voorkomen, beperken en te stoppen is in januari 2019 de wet meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling aangescherpt.

In de meldcode wordt in stap.....gewerkt met een afwegingskader dat beroepsspecifiek is.

Wat is de meldcode?

De meldcode is een stappenplan waarin wordt aangegeven hoe de professional, al dan niet binnen een instelling werkzaam, behoort om te gaan met signalen, het beoordelen van de signalen van huiselijk geweld of kindermishandeling ter ondersteuning van zijn/haar besluitvorming om wel of niet te melden bij Veilig Thuis.

Voor wie?

De meldcode is verplicht voor alle organisaties die werken met ouders, kinderen, jongeren en volwassenen uit: gezondheidszorg, onderwijs, kinderopvang, maatschappelijke ondersteuning, jeugdzorg, justitie en gemeenten.

Wat houdt de verplichting in?

Verplicht is om binnen de organisatie de meldcode te implementeren, te hanteren en te borgen.

Er moet een geschoolde deskundig persoon zijn aangewezen die zicht heeft op naleving van alle wettelijke verplichtingen, advies kan geven aan beleid en de professionals kan motiveren en begeleiden.

Alle professionals moeten deskundig zijn op signaleren.

De wet vormt het sluitstuk van een goede vroegsignalering. Belangrijk hierbij is een gedegen implementatie binnen de organisatie.

Wettelijk toezicht

Voor het toezicht op en de handhaving van de verplichting over een meldcode te beschikken en deze te gebruiken wordt zoveel mogelijk aangesloten bij het toezicht dat reeds op de betreffende sectoren wordt gehouden. De inspectie ziet erop toe dat de instelling kan aantonen dat zij over een meldcode beschikt en goed beleid voert dat het gebruik ervan borgt.

Het stappenplan van een meldcode is tevens een toetssteen bij incidenten. Vindt er een incident plaats met ernstige afloop, dan beoordeelt de Inspectie of de bij het incident betrokken professionals datgene hebben gedaan wat er op grond van hun deskundigheid van hen verwacht mocht worden.

De meldcode biedt een structuur en geeft handvatten aan medewerkers over hoe te handelen bij een vermoeden van huiselijk geweld/kindermishandeling. Een actief gebruikte meldcode maakt mensen alerter op de signalen en vergroot de snelheid van handelen. Het vermindert onzekerheid en vergroot de kans op zorgvuldigheid.

8 Protocol

Doel:	Deelnemer heeft kennis over het protocol van de eigen organisatie, weet de wettelijke verplichtingen die in het protocol horen.
Tijd:	10 minuten
Materiaal:	PP
Vorm:	Kennisoverdracht

Uitleg

Leg aan de hand van de dia's uit wat de wettelijke verplichtingen zijn voor het protocol.

9 Wat is kindermishandeling of wat is Huiselijk Geweld

Doel:	Deelnemers ervaren de heftigheid van kindermishandeling en/of huiselijk geweld Inleiding op het onderwerp km/hg, opwarmen, nadenken, discussie op gang brengen, kennisoverdracht
Tijd:	80 minuten
Werkvorm:	Plenair de stellingen Plenair de film kijken Plenair de film terugkoppelen, zie nabespreking De signaallist bespreken
Materiaal:	PP Stellingen DVD "Wat is kindermishandeling of 'Vergeten Kinderen' en hoe kan je het stoppen? Signalenlijsten reader

Laat de stellingen op de dia zien en daarna het antwoord.

Kies hierbij voor de stellingen KM of voor de stellingen HG of een combinatie, Zie de PP. Kijk goed naar je groep deelnemers en wat ze nodig hebben.

Plenair de film kijken of over KM of over HG

De DVD is gemaakt in opdracht van Marietje Kessels voor de groepen 7 en 8 van het basisonderwijs.

De DVD bestaat uit 4 scènes van kindermishandeling, die allen gespeeld worden.

De DVD biedt een scala aan aspecten die in de training steeds aan bod komen.

De DVD 'Vergeten Kinderen', deel 2, gaat over HG

Nabespreking film

- Algemene indruk
- Is er een verschil tussen praten over en zien?
- Wat zie je, wat is volgens jou het ergste, welke situatie heeft het grootste risico?

Onderwerpen die in de nabespreking aan de orde kunnen komen:

- Goed genoeg ouderschap
- Eigen emoties
- Motiveren van ouders
- Communicatie met ouders enz.

Koppel hierna de signaallijsten even terug. Benoem dat ze voor KM op leeftijd zijn en gespecificeerd. Voor signalen HG zie onder het hoofdstuk HG.

Dit kunnen ze lezen en de tweede dag eventueel vragen over stellen.

Lunch 45 minuten

10 Vormen en risicofactoren

Doel: Deelnemers hebben kennis van de verschillende vormen en risicofactoren, owel voor KM als voor HG. Kies wat bij je deelnemers past of maak een combinatie.

Tijd: 20 minuten

Materiaal: PPP

Vorm: Plenair

Bespreek de dia's t/m dia hersenen.

11 Waarnemen en interpreteren

Doel:	Deelnemer durft signalen en zorgen te bespreken met ouders. Deelnemer is in staat basis gespreksvaardigheden toe te passen.
Tijd:	20 min.
Materiaal:	flap-over en stift.
Vorm:	Plenair

Vraag de deelnemers een kind in hun hoofd te nemen waarbij ze iets horen, zien of ruiken waarover ze zich zorgen maken.

Vraag een deelnemer te omschrijven wat hij waar heeft genomen.

Schrijf subjectieve uitspraken van de deelnemer op een flap.

Bijvoorbeeld:

- 'is sinds kort heel teruggetrokken'
- 'is agressief'
- 'kan niet samenspelen'
- 'lijkt bang te zijn voor volwassenen'

Vraag aan de deelnemers waar ze aan denken bij een kind dat teruggetrokken is.

U zult merken dat iedereen dat op een ander manier interpreteert:

- 'Ik zie een kind voor me dat onder een tafel gaat zitten en er niet vandaan komt.'
- 'Ik zie een kind voor me dat alleen in een hoekje zit en niks zegt.'
- 'Ik zie een kind voor me dat alleen bij volwassenen zit.'

Iedereen heeft dus zijn eigen beelden bij een teruggetrokken kind. Om ervoor te zorgen dat ouders/verzorgers weten over welk gedrag u zich precies zorgen maakt is het dus belangrijk om concreet te zijn in uw beschrijvingen.

- 'Het kind zit op zijn stoel. Als er een ander kind naar hem toe komt en vraagt of hij wil spelen zegt hij niks terug. Als het andere kind door blijft vragen, staat hij op van zijn stoel en gaat bij de juf zitten.'

Vertel ook op welke momenten en in welke situaties het gedrag zich voordoet en sinds wanneer.

- 'Dit gedrag laat hij sinds twee weken zien en met name in de vrije spelmomenten.'

Zodra u uw eigen interpretaties geeft, is het belangrijk dat u dit erbij vermeld:

- 'Ik vind dat het er op lijkt alsof het kind niet goed weet hoe hij met andere kinderen kan spelen.'

De ouder moet als het ware een film voor zich zien.

Vraag de deelnemers wat het effect zal zijn op het gesprek als op deze manier het waargenomen gedrag besproken wordt.

De beroepskracht zal op minder weerstand stuiten, omdat hij puur beschrijft wat hij heeft waargenomen zonder waardeoordelen. De ouder heeft op deze manier het gevoel dat er open gecommuniceerd wordt zonder dat de beroepskracht al denkt te weten wat er aan de hand is. Vanuit dit punt kunnen zij samen verder.

Noem dan je eigen voorbeeld, zodat ze het duidelijk kunnen ervaren.

Meisje van 3 jaar

Marit van 3 jaar woont sinds de geboorte in een pleeggezin.

Moeder is erg jong, nu 19 jaar, is erg gek op Marit.

Moeder kan niet voor haar zorgen, heeft foute vriendjes, gebruikt middelen wel/niet.

Marit mag 1 x in de 3 weken een weekend naar moeder en in de vakanties

langer. Hier zijn duidelijke afspraken over tussen moeder en gezinsvoogd.

Moeder mag geen andere mensen dan oma in huis ontvangen, geen vriendjes met haar dochter erbij ontmoeten en niet gebruiken.

Moeder doet dit erg goed, ze weet dat dit moet, wil erg graag haar dochtertje zien en houdt zich goed aan de afspraken. Oma houdt toezicht.

Het pleeggezin is totaal anders, erg op regels en structuur en gelovig. Ze zijn niet zo blij met moeder.

Marit is 3 nachtjes bij moeder wezen logeren en als ze terug is in het pleeggezin, belt pleegmoeder naar pleegzorg op, dat het helemaal mis is gegaan. Marit is hartstikke bang. Moeder zal wel vriendjes in huis hebben gehaald en Marit zal wel van alles gezien hebben. Wij willen niet meer dat zij alleen naar moeder gaat.

De pleegzorgwerker belt met hetzelfde verhaal naar de gezinsvoogd en zegt dat Marit niet meer naar moeder mag. De gv zegt, ho, stop, eerst eens wat meer weten.

Wat is bang, wanneer is ze bang, wat laat ze zien, bij wie, welke momenten enz.

De gv zegt tegen de pleegzorgwerker dat zij in gesprek moet met pleegmoeder en deze vragen moet stellen om meer te weten te komen. De gv gaat dit bij moeder doen.

Moeder geeft aan dat het aleemall erg gezellig was en ze zich aan de afspraken heeft gehouden. Ze zijn met oma naar de dierentuin geweest, wezen zwemmen, pannenkoeken gegeten enz.

De pleegzorgwerker belt terug naar de gv met de mededeling dat Marit bang is als ze 's avonds naar bed gaat. Overdag speelt ze op haar kamertje, 's middags gaat ze slapen, maar als ze 's avonds naar bed moet gaat ze krijsen, zowel bij pl. mdr als bij pl. vdr. We weten natuurlijk nog niet wat het krijsen is: bang, verdrietig of boos?

Gv gaat terug naar moeder en vraagt of er wat in haar bedje is gebeurd, misschien eruit gevallen, haar hoofd gestoten, haar flesje warme melk open gegaan enz.

Nee, zegt moeder, ik moet wel iets verklappen, Marit heeft eigenlijk niet in haar bedje geslapen 's avonds. We gingen samen naar bed en we lazen wel 10 boekjes en gingen dan samen slapen.

Wat zou er aan de hand zijn?

Nog steeds weten we niet of Marit boos of verdrietig is, maar bang waarschijnlijk niet.

Maak er als trainer een mooi verhaal van, dit schept veel duidelijkheid over interpreteren.

12 Bewustwording van eigen positie tijdens het signaleren

Doel:	Deelnemer is zich bewust van de eigen emoties bij de verschillende vormen van huiselijk geweld en kindermishandeling. Deelnemer is zich bewust van eigen normen en grenzen ten aanzien van pedagogische situaties. Deelnemer is in staat over de ernst van signalen te discussiëren Deelnemer is in staat om bij één of meer signalen in actie te komen.
Tijd:	45 minuten
Materiaal:	PP en vormenspel. Zorg dat je ook voorbeelden hebt over HG.
Vorm:	PP, oefening in groepjes, plenair bespreken

Laat de dia's signaleren t/m actie zien.

Leidt het spel in door uit te leggen dat er verschillende vormen en gradaties van huiselijk geweld en kindermishandeling bestaan en dat iedereen op een eigen wijze hier naar kijkt.

Geef aan dat het in deze oefening niet gaat om goede of foute antwoorden. Normen en grenzen zijn persoonlijk. Hoe jezelf vormen van huiselijk geweld en kindermishandeling beoordeelt dus ook. Niets is fout!!!!

Je vraagt de groep zich in drie/vier groepjes te verdelen. Elk groepje krijgt een set mee. De set bestaat uit:

5 gradaties en 6 voorbeelden.

De voorbeelden zijn willekeurig gepakt uit de vormen. Je houdt dus niet per groepje één vorm aan.

Elk groepje zoekt een plek met tafel en legt de gradaties in volgorde van ernst onder elkaar.

Men pakt een voorbeeld van de stapel en ieder geeft om de beurt zijn/haar mening over hoe erg hij/zij het voorbeeld vindt.

Het groepje discussieert met elkaar over de ernst van een voorbeeld en legt vervolgens het voorbeeld bij een gradatie.

Loop als trainer steeds langs, het gaat hier ook om hoe ze het lezen, ieder zijn eigen interpretatie.

Als er tijd is, kun je ieder groepje 2 voorbeelden laten presenteren aan hun eigen tafel.

Nabespreking

Vraag plenair wat er per groepje uitkwam, wat opviel. Waren ze het eens over de gradaties.

Onderstaande punten benoem je in de nabespreking tijdens de discussie.

- Wat heeft u meegekregen aan waarden en normen in uw eigen opvoeding en wat neemt u daarvan mee in uw werk? **Kijk of deze vraag in de groep past qua veiligheid en of er tijd genoeg is, anders beginnen met de volgende uitleg.**

- Wat u zorgwekkend vindt kan verschillen met wat een ander zorgelijk vindt. Praat hier met elkaar over. Houd in het achterhoofd wat het gevolg kan zijn voor het kind. U kunt uzelf de vraag stellen: “Wat ik hier zie; is dat goed genoeg voor dit kind?”
- Kom als team tot een ondergrens: Wanneer komt u altijd in actie met het oog op mogelijke onveiligheid voor het kind.
- Het kan een botsing betekenen met uw eigen normen en grenzen. Houd professionele afstand, zodat u helder kunt nadenken over wat er moet gebeuren.
- Weet wat uw antennes zijn met betrekking tot signaleren, zodat u leert waar u op moet letten bij andere signalen. Een kind dat er verwaarloosd uitziet en stinkt, is vaker eerder een signaal dan een kind dat er prachtig uitziet. Maar laat u niet misleiden.
- Eén signaal is meestal niet voldoende om te komen tot een duidelijk beeld.
- Om te weten te komen of dit signaal het topje van de ijsberg is, zijn verschillende mogelijkheden beschikbaar, zoals extra observatie, zorgen delen met ouders/verzorgers, overleg intern of extern (zie de meldcode).

13 Plan van Aanpak

Doel: Start maken met een eigen plan van aanpak
Tijd: 10 minuten
Materiaal: PP

Bespreking:

In de laatste bijeenkomst presenteer je een plan van aanpak. In de loop van de bijeenkomsten vergaar je inzicht, kennis en mogelijkheden om de functie vorm te geven. In elke bijeenkomst staan we stil wat moet gebeuren om de functie vorm te geven.

Maak het e-learning programma implementeren.

14 Wat is een Aandachtsfunctionaris Kindermishandeling?

Doel:	Informatie en richting geven, zelf leerpunten gaan vaststellen
Tijd:	50 minuten
Werkvorm:	In drietalen en plenair bespreken
Materiaal:	Taken- en functieprofiel reader

Leg eerst op flap uit dat er twee soorten aandachtsfunctionarissen zijn. De indirecte AF voor het beleid en de directe AF voor de uitvoering/begeleiding bij de stappen van de meldcode.

Vraag aan de deelnemers wat ze denken te gaan worden. Zet de directe AF bij elkaar in de groep voor de opdracht.

- Welke taken denk je aan voor een aandachtsfunctionaris? Eerst in viertallen en dan in de groep.
- Plenair bespreken en taken doorlopen: clustering aanbrengen.
- Informeren/profileren, motiveren, organiseren/implementeren, ondersteunen/adviseren, evalueren.
- Taken mensgericht (richting collega's, management, ouders) en taken organisatiegericht (planning, documentatie, inrichting, etc.).
- Denk bij je leerdoelen aan welke taken je al helemaal onder de knie hebt en welke taken je nog verder wilt ontwikkelen in deze training.
- Deze taken gaan ook terugkomen in het plan van aanpak (korte uitleg Plan van Aanpak).

15 **Film Vergeten Kinderen of Wat is kindermishandeling**

Doel:	Deelnemer heeft kennis over de ervaringen van slachtoffers van kindermishandeling of huiselijk geweld
Tijd:	40 minuten
Materiaal:	DVD Vergeten kinderen
Vorm:	Plenair kennisoverdracht/discussie.

Koppel terug hoe het was om dit te zien. Je kunt vragen wat er als een rode draad doorheen loopt. (allemaal zeggen ze 'was er maar iemand geweest'). Ook kun je vragen wat voor concrete signalen ze hebben gezien.

16 Huiswerk, afsluiting en evaluatie

Doel:	De trainer heeft zicht op hoe de deelnemers de eerste trainingsdag hebben ervaren
Tijd:	10 minuten
Materiaal:	--
Vorm:	Plenaire uitwisseling

Bedank iedereen voor zijn/haar inzet.

Vraag plenair wat deelnemers meenemen uit deze bijeenkomst. Wat was een eyeopener?

Wat vonden ze van de dag?

Huiswerk

Maak een start met het plan van aanpak, samen met het e-laerling model implementeren.

Lees hoofdstuk 2: de aandachtsfunctionaris.

Lees hoofdstuk 4: meldcode.

Neem een casus mee voor het oefenen met communicatie.

Vorbereiden wat de deelnemer wil oefenen met de acteur, de deelnemer kan kiezen voor een eerste gesprek met de ouder, een gesprek in stap 3, een gesprek in stap 5 met de ouder, of een gesprek met een collega.

Gebruik de Vragenlijst: “*Vorbereidende vragen gesprek met ouders*” (Reader)

17 Welkom, terugblik en programma

Doel: Zicht op wat de deelnemers nog weten van de eertse dag
Tijd: 10 minuten
Materiaal: Flap
Vorm: Plenair

Leg uit dat 20% van het geleerde uit een training of cursus blijft hangen. Je bent benieuwd wat we samen allemaal nog weten van de eerste dag.

Laat de deelnemers dit zelf op de flap schrijven. Ze komen dus zelf naar voren met hun eigen stukje dat ze nog weten.

Wat is er blijven hangen n.a.v. vorige keer, heb je nog vragen of is er iets gebeurd in deze weken waardoor je aan deze training moest denken of meteen met iets aan de slag kon?

Leervragen voor vandaag?

18 Dilemma's, twijfels en weerstanden

Doel:	Deelnemers weten dat dilemma's, twijfels en weerstanden een rol spelen tijdens het proces van signaleren en handelen bij vermoedens van huiselijk geweld en/of kindermishandeling.
Tijd:	20 minuten
Materiaal:	Dilemmalijst uit de reader
Vorm:	Uitleg en kennisoverdracht/discussie.

Definitie Dilemma

Een keuze tussen twee wegen die beiden bezwaren hebben.

Iedereen die een vermoeden van huiselijk geweld en/of kindermishandeling heeft, wordt geconfronteerd met dilemma's en twijfels: onmacht, ongeloof, boosheid, niet weten wat te doen etc.

Bijvoorbeeld

Wil ik het eigenlijk wel weten al die ellende?; want we willen natuurlijk liever dat de wereld van onze kinderen veilig is. Of een harde stem die roept: misschien valt het allemaal wel mee, een stem die wil geruststellen. Of dat we denken wanneer een kind vertelt wel eens een klap te krijgen thuis, dat het één klap is en dat het wel meevalt.

Kortom

De wil om het te willen zien komt regelmatig in het gedrang. Het is lastig om met al die gevoelens en vragen uw eigen houding te bepalen. Gevoeligheid ontwikkelen voor signalering van huiselijk geweld en kindermishandeling heeft dus ook te maken met inzicht in eigen dilemma's.

Wanneer u een intuïtief gevoel heeft dat er iets mis is met een kind en/ of met de thuissituatie van een kind kunnen dilemma's, twijfels of weerstanden een rol gaan spelen waardoor u signalerende taak belemmerd wordt. De kunst is om u hiervan bewust te zijn en er mee om te leren gaan.

Dilemma's kunnen op verschillende gebieden spelen:

Persoonlijke dilemma's

Wie ben ik om te zeggen dat de ouders/verzorgers zo niet moeten omgaan met hun kind? Als ik er iets van zeg, dan worden ze agressief tegen mij. Zulke aardige ouders/verzorgers zullen zo iets toch niet doen?

Organisatorische dilemma's

De school vindt dat uw taak vooral ligt op het didactische vlak en niet op de emotionele ontwikkeling van de kinderen. Er zijn geen duidelijke afspraken gemaakt over het omgaan met vermoedens. De jeugdarts heeft andere prioriteiten.

Culturele of godsdienstige dilemma's

Ik moet het hoofd van het gezin respecteren, maar tegelijkertijd keur ik zijn gedrag af. Mag of moet ik rekening houden met andere opvattingen in andere (gezins)culturen?

Laat de deelnemers de dilemmalijst uit de reader voor zich nemen en lees deze lijst door en bedenk welk dilemma of dilemma's bij u een rol kunnen gaan spelen op het moment dat u een vermoeden hebt van huiselijk geweld en/of kindermishandeling?' Kruis de twee meest belangrijke voor u aan.

Daarna plenair bespreken: bijvoorbeeld aan de hand van de vraag: wie wil zeggen welke dilemma's hij heeft aangekruist en dit toelichten?

Uit ervaring blijkt dat veel beroepskrachten loyaal zijn naar ouders/verzorgers toe. Dit blijkt dus een belangrijk dilemma. Vaak worden er redenen gezocht (ter vergoelijking) waarom een kind bepaalde signalen vertoont die kunnen duiden op huiselijk geweld en/of kindermishandeling

Bijvoorbeeld

Er is net een baby in dat gezin geboren.

Die moeder staat er ook alleen voor.

Dat kind vertoont ook heel moeilijk gedrag, het is hier op school ook lastig, etc.

De ouders/verzorgers doen hun best.

De loyaliteit aan ouders/verzorgers bemoeilijken het signaleren van een vermoeden van huiselijk geweld en/of kindermishandeling.

19 Risicotaxatie en veiligheid

Doel:	De deelnemers kunnen de signalen van de risico's benoemen, kennen de beschermende factoren en hebben kennis van diverse risicotaxatie methode's.
Tijd:	20 minuten
Vorm:	a. Kennisoverdracht: belang van risicotaxatie en veiligheidstaxatie aan de hand van de dia's b. Bespreken van risicofactoren in 3 groepjes (3 flappen)

a. Kennisoverdracht: Risicotaxatie én veiligheidstaxatie

Tekst voor de trainer (bron website NJI)

Risicotaxatie is een essentieel aspect in de beoordeling van de aard en ernst van de ontwikkelings-bedreiging en veiligheid van het kind.

Risicotaxatie is het beoordelen van het risico dat een ouder of andere primaire verzorger in de nabije of verre toekomst het kind schade toebrengt. In de context van de jeugdzorg en jeugdbescherming wordt risicotaxatie omschreven als 'het beoordelen hoe waarschijnlijk het is dat een kind in de toekomst (opnieuw) verwaarloosd, mishandeld of misbruikt zal worden.' (Ten Berge & Van Montfoort, 2008)

Naast de mogelijke bedreigingen in de toekomst, de risicotaxatie, moet altijd de huidige situatie worden beoordeeld: is het kind op dit moment veilig en, zo nee, hoe komt dat?

Veiligheidstaxatie is het beoordelen of sprake is van een levensbedreigende situatie of een situatie waarin het kind onmiddellijk gevaar loopt. Gebeurtenissen in het verleden, de actuele veiligheidssituatie en toekomstig risico hangen natuurlijk samen. Voor een goede risicotaxatie is het daarom nodig om ook de huidige situatie goed in beeld te brengen. Instrumenten voor risicotaxatie helpen bij het in kaart brengen van de toekomstige risico's voor het kind; zij geven in principe geen antwoord op de vraag of het kind op dit moment veilig is of mishandeld wordt. De Delta Veiligheidslijst en de LIRIK besteden echter wel aandacht aan de beoordeling van de huidige situatie van het kind.

De plek van risicotaxatie in het besluitvormingsproces

In het primaire proces worden veel beslissingen genomen. Sommige beslissingen zijn kernbeslissingen, dat wil zeggen de belangrijkste beslismenten die bepalend zijn voor hoe het verder gaat met het kind en in het primair proces. Ten Berge en Van Montfoort (2008) beschrijven deze kernbeslissingen. De basis voor elke kernbeslissing is een goede beoordeling van de aard en ernst van de ontwikkelingsbedreiging van het kind. Naast de directe en toekomstige veiligheid van het kind omvat deze beoordeling nog andere aspecten (Ten Berge & Van Montfoort, 2008):

Veiligheidstaxatie is: de aard en ernst van de huidige problematiek

- Is er sprake van een levensbedreigende situatie of direct gevaar voor het kind (=veiligheidstaxatie)?
- Zijn er kindsignalen die wijzen op een verstoorde of bedreigde ontwikkeling of lichamelijk letsel?

- Zijn de fysieke en emotionele basisvoorwaarden voor een gezonde ontwikkeling van het kind gegarandeerd?
- Welke factoren (ouders, kind, gezin, omgeving) liggen ten grondslag aan de geconstateerde ontwikkelingsbedreiging?
- Risicotaxatie is de aard en ernst van de risico's voor het kind in de toekomst
- Wat zijn de risico's voor het kind als de huidige situatie voortduurt?
- Wat zijn de risico's voor het kind bij te voorziene veranderingen?

Bij alle kernbeslissingen moet derhalve een risicotaxatie plaatsvinden. Daarnaast kan een risicotaxatie worden gedaan als er zich grote wijzigingen voordoen in de gezinssituatie of als er nieuwe, belangrijke informatie komt.

Het nut en de beperkingen van systematische risicotaxatie

In de praktijk zijn werkers steeds alert op de veiligheid van en risico's voor kinderen. Bewust of onbewust vormen zij, op grond van wat zij zien, horen en meemaken in het gezin en in combinatie met hun kennis en ervaring, steeds een beeld over de veiligheid van het kind. Dat beeld kan echter beïnvloed worden door beoordelingsfouten en blinde vlekken. Een gestructureerde, systematische beoordeling op basis van wetenschappelijke gegevens kan dit helpen voorkomen. Systematische risicotaxatie vindt plaats aan de hand van een gestandaardiseerde checklist waarmee de uit wetenschappelijk onderzoek bekende risicofactoren - en soms ook de beschermende factoren - in de opvoedingssituatie in kaart worden gebracht. Het dwingt de werker om relevante informatie te onderscheiden van niet-relevante informatie en om kritisch na te gaan of hij geen belangrijke zaken over het hoofd ziet. Instrumenten voor risicotaxatie kennen echter ook beperkingen. De aanwezigheid van een of meer risicofactoren betekent een verhoogd risico op kindermishandeling, maar geeft geen zekerheid dat dit daadwerkelijk zal plaatsvinden. Omgekeerd betekent een laag risico niet dat kindermishandeling niet zal plaatsvinden. Geen enkel instrument is in staat om 100% nauwkeurig te voorspellen welke kinderen slachtoffer worden van kindermishandeling of aan te geven wat de meest effectieve interventie is. Risicotaxatie-instrumenten zijn dus zinvol en ondersteunend bij het beoordelen en expliciteren van risico's, maar moeten ingebed worden in een systematische werkwijze en een systeem van intercollegiale toetsing.

Verschillende benaderingen van gestructureerde risicotaxatie

Er bestaan verschillende benaderingen van gestructureerde risicotaxatie. De verschillen zitten zowel in de wijze waarop de instrumenten zijn ontwikkeld en de selectie van risicofactoren daarbij, als in de manier waarop de risicofactoren worden gewogen om tot een overall oordeel te komen.

Instrumenten kunnen gebaseerd zijn op risicofactoren die uit wetenschappelijk onderzoek blijken, op factoren die volgens professionals relevant zijn, of beide. De in Nederland gehanteerde instrumenten hebben allen een wetenschappelijke basis.

De CARE-NL, LIRIK en Delta Veiligheidslijst zijn gebaseerd op risicofactoren die in het algemeen in de wetenschappelijke literatuur worden genoemd. Deze instrumenten werken volgens het principe van het 'gestructureerd professioneel oordeel': zij geven richting aan het klinisch oordeel door relevante risicofactoren en overwegingen aan te geven. De werker beoordeelt de aanwezigheid van de risicofactoren en geeft vervolgens een overall professioneel oordeel over de risico's voor het kind. Het risico wordt niet gekwantificeerd, omdat de ontwikkelaars van mening zijn dat dit gezien de huidige stand van het wetenschappelijk onderzoek niet mogelijk is.

De CFRA is ontwikkeld op basis van die factoren die in de populatie van Californië statistisch het meest voorspellend bleken te zijn voor mishandeling of verwaarlozing van kinderen. Op basis van richtlijnen geeft de werker elke risicofactor een score (meestal 0, 1 of 2). De som van de scores geeft vervolgens een overall risicoscore aan: laag, matig, hoog of zeer hoog. Het relatieve gewicht dat elke risicofactor bijdraagt aan de overall risicotaxatie wordt bepaald door een formule die zo ontworpen is dat de nauwkeurigheid van de voorspelling maximaal is.

De risicofactoren uit de Delta Veiligheidslijst zijn afkomstig uit de CARE-NL.

Geldigheidsduur van de resultaten

Een risicotaxatie is altijd een momentopname en heeft daarmee een beperkte geldigheid. Wat de geldigheidsduur is, is niet exact aan te geven.

De omstandigheden van kind en gezin zijn immers niet statisch en veranderingen beïnvloeden de risico's die zich voor het kind kunnen voordoen. Daarom is het belangrijk om in de risicotaxatie tenminste rekening te houden met te voorziene veranderingen en eventueel verschillende risicoscenario's te maken (Munro, 2002). Daarnaast is de risicotaxatie altijd gebaseerd op de op dat moment beschikbare informatie. Wanneer belangrijke aanvullende informatie bekend wordt of bij belangrijke wijzigingen in de situatie van het kind, moet daarom altijd opnieuw een risicotaxatie worden gedaan. De bestudeerde instrumenten doen in lijn hiermee geen uitspraak over een specifieke geldigheidsduur van de resultaten.

Er zijn diverse methodes in omloop

- CARE.nl
- Lirik
- Delta veiligheidsmethode, Box1 en 2
- Signs of safety
- Sputovamo

b. RISICOFACTOREN, hoe schatten we veiligheid in?

Doel:	Deelnemers hebben kennis van risicosituaties
Tijd:	25 minuten
Vorm:	Discussie plenair
Materiaal:	Casus van de trainer

Oefening 1:

Neem eerst een van de twee dia's en laat plenair benoemen, zie hiervoor ook de dia.

Oefening 2:

Verdeel de ruimte in 4 vakken. Ik heb geen zorg/ Ik heb een beetje zorg/ Ik heb ernstige zorg/ Meteen handelen.

Laat de deelnemers gaan staan.

Zet als trainer een beginzin van een casus op een flap (zie voorbeeldcasus hieronder).

Laat de deelnemers in de ruimte een positie innemen in een van de vier vakken. Vraag wat maakt dat ze daar staan.

Laat de flap met de tweede zin zien en vraag de deelnemers weer om in het vak te gaan staan die bij hun zorg hoort. Vraag weer waarom ze daar staan.

Zo ga je de andere twee flappen met zinnen ook doorwerken. Bevraag steeds goed.

Dit kun je ook weer koppelen aan de stappen van de meldcode. Wat zouden ze doen, wie doet dit en hoe?

1. Suzan, 10 jaar, woont samen met haar vader en stiefbroer van 15 jaar. Vader is weduwnaar.
2. Suzan is de laatste drie maanden erg stil op school, maakt moeilijker contact met de andere kinderen.
3. Stiefbroer wordt verdacht van gewelddadig handelen bij een vriendin, vader gelooft dit niet.
4. Vader is zelf slachtoffer van kindermishandeling.

c. Het Balansmodel van Bakker (Ter informatie voor de trainer)

Draaglast en draagkracht

Er zijn invloeden waarvan uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat zij de kans vergroten dat mishandeling of verwaarlozing zich in een gezin zal voordoen: de zogenaamde 'risicofactoren'. Daarnaast zijn er invloeden die tegenwicht kunnen bieden: de 'beschermende factoren'. De aanwezige risicofactoren worden tezamen ook wel 'draaglast' genoemd en de compenserende beschermende factoren de 'draagkracht'.

Bij het ontstaan van kindermishandeling veronderstelt men een verstoord evenwicht tussen draagkracht en draaglast. Op een bepaald moment wordt de draagkracht uiteindelijk ernstig overschreden (meestal wanneer er 3 a 4 risicofactoren tegelijk spelen) en kunnen er meer opvoedingsproblemen ontstaan. Men verliest de greep op het eigen functioneren en dus de greep op de opvoeding. Kindermishandeling is daarvan een van de mogelijke uitkomsten.

Risicofactoren

Kindermishandeling kan in 'alle sociale lagen voorkomen'.

Het onderzoek aan de universiteit van Leiden geeft inzicht in de belangrijkste risicofactoren. Zo wordt vermeld dat het risico op kindermishandeling bijna zeven keer groter is in gezinnen met zeer laag opgeleide ouders/verzorgers, terwijl werkloosheid van beide ouders/verzorgers het risico ruim vijf keer vergroot. Ook een allochtone achtergrond betekent een ongeveer 3,5 keer verhoogd risico op kindermishandeling, maar dat verhoogde risico valt grotendeels weg als de opleiding wordt verdisconteerd. Een laag opleidingsniveau vormt daarmee een belangrijker risico dan afkomst uit een etnisch culturele minderheid. Een gezin met drie of meer kinderen en alleenstaand ouders/verzorgerschap verdubbelt het risico.

Beschermende factoren

Beschermende factoren blijken de negatieve effecten van opeenstapeling van risico's voor een deel te kunnen opheffen. Zo kan het hebben van een sociaal

netwerk een buffer vormen tegen de opeenstapeling van risicofactoren. Volledige uitschakeling van risico opeenstapeling door evenveel beschermende factoren is echter nooit aangetoond. In de weinige studies die naar dit vraagstuk zijn gedaan, blijkt het effect van beschermende factoren moeilijk aantoonbaar, en als het al gevonden wordt beperkt van omvang te zijn (Kelvens & Whitaker, 2007; Stattin & Magnusson, 1996).

Er is een aantal factoren te noemen die in het balansmodel (bijlage1) de risicofactoren worden genoemd, zoals de draaglast en draagkracht van ouders. De draaglast is het geheel van ontwikkelings- en opvoedingstaken die ouders moeten vervullen. Die taken zijn:

- een verzorgende en beschermende omgeving bieden;
- het fysieke en emotioneel welzijn bevorderen;
- het bieden van structuur;
- het gedrag van kinderen reguleren.

De draagkracht is het geheel van (beschermende) factoren die bevorderend werken en ondersteunend zijn voor de opvoedkundige taken. Zoals:

- goede gezondheid
- zelfwaardering
- sociale steun
- gezonde hechting tussen ouder en kind
- positieve jeugdervaringen

Handelen: Samenvattend

Vertrouw op je niet-pluisgevoel en leer er woorden aan te geven door gebruik te maken van de risicofactoren. Je hoeft vanuit je functie geen diagnostisch onderzoek te doen, maar er wordt veel van je gevraagd als het gaat om het wegen van de ernst.

Aan te raden is als aandachtsfunctionaris een training te volgen in een van de methodes van risicotaxatie. Gebruik het AMK voor het wegen van de ernst en om je te ondersteunen in je besluitvorming! om stap 5 te gaan volgen! En om van de bestaande casussen steeds opnieuw een taxatie te maken.

20 Coachen van collega's

Doel:	De deelnemers hebben kennis van coachen, weten dat het geen traditioneel management is, maar vragen stellen
Tijd:	60 minuten
Vorm:	a. Kennisoverdracht van coachen adhv de dia's b. Oefening in groepjes

Leg adhv de dia's uit wat coaching is.

Plenair vraag je of ieder voor zich het volgende op wil schrijven:

Stel dat je coaching krijgt van een collega, wat moet die vooral NIET doen?

Waar ben je allergisch voor?

Schrijf twee punten zo concreet mogelijk op

Begeleiden van collega's (Oefening)

Doel:	Inzicht in de processen die spelen bij collega's
Tijd:	20 minuten per oefening
Materiaal:	Voorbeeldcasus in werkmateriaal 2x

Maak twee groepen met één persoon als AF, één persoon als collega, de rest is observant.

Oefening 1:

Zoek iemand uit de groep die als collega een zorg in kan brengen bij de AF uit de groep.

Besprek met diegene die de collega speelt de opdracht, nl zoveel mogelijk in subjectieve woorden spreken en erg emotioneel reageren. De opdracht is dat als de AF op de emotie ingaat van de collga, deze dan ook met de AF meegaat in het gesprek. Anders blijft de collega in de emotie zitten.

Besprek met de observanten dat ze goed letten of de AF ingaat op de emotie van de collega en de woorden objectief probeert te krijgen.

Laat de observanten goed alles opschrijven.

Laat de oefening ongeveer 8 minuten duren, daarna stop zetten.

De observanten geven in het groepje feedback aan de AF, ongeveer 8 minuten.

Dan **plenair** terugkoppelen met de vraag aan de AF hoe het voor hun was en aan de collega hoe het voor hun was.

Oefening 2:

Zoek iemand uit de groep als AF en als collega.

Besprek met diegene die de AF speelt de opdracht. Deze heeft een telefoontje van Veilig Thuis gekregen over een kind, zie opdracht. Als AF ga je dit met de collega bespreken.

Besprek met diegene die de collega speelt, dat de AF jou aanspreekt op de zorg over een kind, de collega gaat bagataliseren, de moeder verdedigen.

Besprek met de observanten dat ze goed letten of de AF ingaat op de emotie van de collega en goed benoemd.

Laat de observanten goed alles opschrijven.

Laat de oefening ongeveer 8 minuten duren, daarna stop zetten.

De observanten geven in het groepje feedback aan de AF, ongeveer 8 minuten.

Dan **plenair** terugkoppelen met de vraag aan de AF hoe het voor hun was en aan de collega hoe het voor hun was.

21 Gespreksvoering met ouders

Visie op ouders

Doel:	De deelnemer heeft zicht op zijn/haar oordelen over de ouder
Tijd:	20 minuten
Vorm:	Stellingspel
Materiaal:	Stellingen Alice van der Pas, nabespreken van theorie

Kijk of je dit onderdeel haalt qua tijd. Wat belangrijk is om het gedeelte van: Wees een OEN, LSD neemt u mee, OMA laat u thuis, in ieder geval wel te doen.

De stellingen met betrekking tot de visie op ouders:

1. Iedere ouder heeft een besef van verantwoordelijk-zijn voor zijn/haar kind (Alice van der Pas)
2. Het (helpen) oplossen van opvoedingsproblematiek is een verantwoordelijkheid van professionals.
3. De grootste angst in de confrontatie ligt niet bij de ouder, maar bij degene die de confrontatie aangaat.

De trainer leest een stelling voor. De groep mag kiezen uit

- voor (linkerkant)
- tegen (rechterkant)
- weet niet (midden)

Tijdens de discussie die volgt, mogen de deelnemers nog van plek wisselen.

Informatie voor de trainer/nabespreking voor de nabespreking

Voor trainers is het belangrijk om te weten dat beroepskrachten soms zo gegrepen worden door het kind, dat zij niet meer het ouderperspectief kunnen zien. Steeds opnieuw zal de beroepskracht de ouderbegeleidende positie (metapositie) moeten kunnen innemen wil deze het ouderperspectief voor ogen houden.

Als trainer is het belangrijk om de beroepskrachten te laten kijken hoe zij ouders zien en hoe zij een ouderbegeleidende positie kunnen innemen en het ouderperspectief voorop kunnen stellen.

Alice van der Pas heeft jaren lang het vak ouderbegeleiding uitgeoefend en vanaf 1988 is zij gestart met haar denken en schrijven over Ouderschap. Uitgangspunten die van belang zijn bij het ‘werken met ouders.’

Iedere ouder heeft een besef van verantwoordelijk- zijn.

Het ouderlijk besef van verantwoordelijk-zijn is niet zozeer een verplichting van buitenaf, maar komt van binnenuit. Dit besef is tijdloos en onvoorwaardelijk. Wroeging, schuldgevoel bij ouders komt voort uit datgene wat een ouder van zichzelf verwacht vanuit het besef van verantwoordelijk-zijn en dat wat hij voelt, wil, doet en wat daar strijdig mee is.

Het garandeert niet dat er bekwaam wordt 'geouderd.'

De ouder kan vanuit dit besef van verantwoordelijk-zijn en het zorg dragen voor, het besluit nemen om de dagelijkse uitvoering van de opvoeding aan derden te delegeren.

De ouder is eindverantwoordelijk voor het kind

De ouder is hulpvrager. De beroepskracht richt zich naar de vragen van de ouders. Ouders zijn echter geneigd om hun ervaring van onmacht te vertalen in een verzoek om specialistisch onderzoek van het kind of behandeling van het problematische gedrag. Zij verklaren zich op deze wijze onbekwaam en plaatsen zich in een ondergeschikte positie. De ouders doen een oneerbiedige pas opzij voor de professionele verantwoordelijkheid, de expertise en de kennis van de professional. De professional is geneigd om de verantwoordelijkheid van de ouders over te nemen. De professional moet naast de ouder gaan staan. Wat zij gemeen hebben is de zorg voor het kind.

Iedere ouder weet wat goed is voor zijn kind.

Iedere ouder wil aangesproken worden op zijn ouderschap.

De beroepskracht moet altijd aansluiten bij de wensen en mogelijkheden van de ouders.

Ouderschap maakt kwetsbaar

Ouders met problemen rondom hun opvoederschap zijn extra kwetsbaar, juist en temeer wegens hun besef van verantwoordelijk-zijn. De begrippen 'verantwoordelijkheid' en 'schuld' liggen in ons denken vlak naast elkaar. Ouders denken in termen van oorzaak en gevolg: 'hoe komt het dat mijn kind dit heeft?' Het leidt onvermijdelijk tot de schuldvraag: 'Wat hebben wij gedaan dat ons kind dit heeft?' Ouders zijn hierdoor erg gevoelig voor impliciete boodschappen die door al dan niet deskundige buitenstaanders worden afgegeven. De biologische ouder heeft het kind gemaakt, hij moet steeds weer verwerken dat het werkelijke kind een ander is dan het gedroomde, maar hij brengt het groot en het kind is de proeve van zijn bekwaamheid als opvoeder.

Naast de ouders staan betekent niet per definitie dat je de ouder gelijk geeft en verdedigt.

(Ouders hoeven je waarnemingen niet te herkennen, maar je wil dat ze je waarnemingen erkennen.)

Ouders benaderen vanuit deze uitgangspunten, maakt dat ouders zich gerespecteerd voelen en dat zij zich aangesproken voelen op hun verantwoordelijk-zijn.

Zorgen met ouders bespreekbaar maken.

Doel:	Deelnemers weten het verschil tussen de verschillende gesprekken in de verschillende stappen van de meldcode
Tijd:	10 minuten
Vorm:	Plenair
Materiaal:	Instructie

Meestal begin je met een zorggesprek (stap 1 uit de meldcode) en daarna een probleemverkennd gesprek (analyseren)(stap 3) en motivering voor hulpverlening en een meldingsgesprek (stap 5).

Al deze gesprekken vereisen andere gespreksvaardigheden. We werken vandaag aan de gesprekken van stap 3 en stap 5.

Kunnen jullie de verschillen tussen de diverse gesprekken benoemen. Kunnen jullie de verschillen in vaardigheden benoemen?

Gespreksvaardigheden

Aandachtspunten bij het voeren van een gesprek

- Wees een OEN
- OMA laat u thuis
- LSD neemt u mee

Vraag aan de deelnemers wat ze denken waar de verschillende letters voor staan en vul waar nodig aan.

Wees een O.E.N

Wees [O]pen

Een belangrijke en waarschijnlijk meest moeilijke vaardigheid is het 'gewoon' waarnemen, registreren en accepteren wat ouders zeggen.

Dwing uzelf het etiketteren en interpreteren te minimaliseren. Kom niet onmiddellijk met ideeën als: 'oh, die ouder pakt dat op die manier aan, dat is slecht voor de ontwikkeling van dit kind.'

Zulke normatieve gedachten komen van uw eigen referentiekader en belemmeren u om nauwkeurig te luisteren, omdat het moeilijk is om tegelijkertijd te luisteren en te evalueren. Ze zullen u ook gemakkelijk verleiden om voorbarig te zijn in het oplossen van problemen.

Dan zet u uzelf klem, omdat u de ouder als gesprekspartner als negatief en beperkt interpreteert. Vanuit deze gedachte moet u dan een ouder wel gaan helpen en gaan adviseren. Dat roept de interactie op dat de beroepskracht het wel weet en de ouder niet. Dat de beroepskracht slim is en de ouder dom. U vergroot op die manier de afhankelijkheidspositie van de ouder en de kans dat de ouder inderdaad weerstand laat zien.

Het vergt een hoge concentratie om diverse indrukken ongecensureerd binnen te laten komen.

Probeer u bewust te zijn van uw gekleurde interpretatie en registreer deze kleuring als een gegeven (metaregistratie.)

“U bent geen expert, maar betrokken.”

“Weet uw onwetendheid bloot te leggen.”

[E]erlijk

Als u als beroepskracht moeite hebt met de manier waarop de communicatie verloopt, dan creëert u openheid door dit te zeggen.

[N]ieuwsgierig

De beroepskracht vraagt door vanuit nieuwsgierigheid. Want vanuit nieuwsgierigheid heeft zijn stem de juiste klank en die voorkomt dat hij oordeelt.

De acties en houdingen van de beroepskracht worden gekenmerkt door het meer willen weten over wat er gezegd is. U neemt een niet-weten houding aan, waardoor u geïnformeerd wordt door de ouder.

Er zijn een aantal basis communicatievaardigheden die de beroepskracht in staat stelt om door de ouder geïnformeerd te worden.

OMA laat u thuis

[O]pvattingen, [M]ening en [A]dvies

Iedereen heeft in gesprek met een ander OMA 's. Probeer deze voor uzelf te parkeren. Registreer ze in het contact met anderen, maar zet ze even weg.

Het beste is om iemand in vrijheid dingen uit zichzelf te laten halen.

Er kan kennis en vaardigheden, etc. aanwezig zijn bij uw gesprekspartner, maar deze moeten wel de ruimte krijgen om naar buiten te komen.

Het is belangrijk om iemand in vrijheid dingen uit zichzelf te laten halen.

Mensen willen veranderen, maar wel als ze daar zelfsturing aan mogen geven.

LSD neemt u mee

[L]uisteren

Ouders zijn gevoelig voor het feit of er respectvol en zorgvuldig naar hen geluisterd wordt. Dit is met name in het begin van het contact het geval.

Ze komen tot de conclusie of er zorgvuldig geluisterd wordt door op ons te letten en naar onze verbale reacties te luisteren. Onderzoek ondersteunt deze observatie (Okun, 1992.) Ouders gaan af op de volgende non-verbale gedragingen van beroepskrachten om te beoordelen of ze wel of niet worden begrepen en gerespecteerd:

Een manier van spreken die overeenkomt met die van de ouder.

Oogcontact.

Het nu en dan knikken van de beroepskracht om te laten zien dat hij of zij volgt wat de ouder zegt.

Het nu en dan maken van handgebaren.

Het dicht in de fysieke nabijheid van de ouder zitten.

Het gebruik maken van een rustige spreektaal.

Iets naar de ouder toe leunen om interesse en concentratie aan te duiden.

Op betrekkingniveau vindt de non-verbale communicatie plaats: houding, oogopslag, stemgebruik. 80 procent van de totale communicatie wordt bepaald door de betrekking.

[S]amenvatten

Dit is essentieel in de benadering van iedere ouder als uniek, als verschillend van ieder ander.

Wanneer u samenvat, somt u van tijd tot tijd de gedachten, acties en gevoelens van de ouder op.

[D]oorvragen

Open vraag:

Wie, wat waar, wie, waarom.

U geeft de cliënt ruimte om zelf vorm te geven aan het antwoord en zo de eigen mening of visie te verwoorden.

Gesloten vraag:
Mogelijkheid tot antwoorden is beperkt.

Suggestieve vraag:
Heeft een waardeoordeel in zich.

Meerdere vragen tegelijk:
Houdt u van voetballen of liever van skaten?

Invullen:
Combinatie van suggestieve vraag en een meervoudige vraag. U laat geen stilte vallen, maar vult het antwoord zelf in.
Wat doet u als u spijbelt? Zwerft u over straat of bent u bij vrienden?

Vraag herhalen:
Heeft echter geen zin als de cliënt de vraag niet begrepen heeft. Wel als hij is afgeleid.

Vraag verduidelijken:
De vraag op een andere manier stellen, zodat hij wel begrepen wordt.

Antwoord herhalen:
Stimuleert om meer te vertellen.

Samenvatten:
Let op voor eigen woorden en interpretaties. Noodzakelijk om voorzichtig toe te passen.

Om een voorbeeld vragen:
De ander wordt uitgenodigd om meer te vertellen.

Om uitleg vragen:
Kunt u mij uitleggen wat u precies met pesten bedoelt?

Doorvragen door benoemen van non- verbaal gedrag:
Ik zie dat u lacht. De ander zal meer gaan vertellen over zijn/ haar gevoel.

Zwijgend doorvragen:
Ja- knikken, hummen

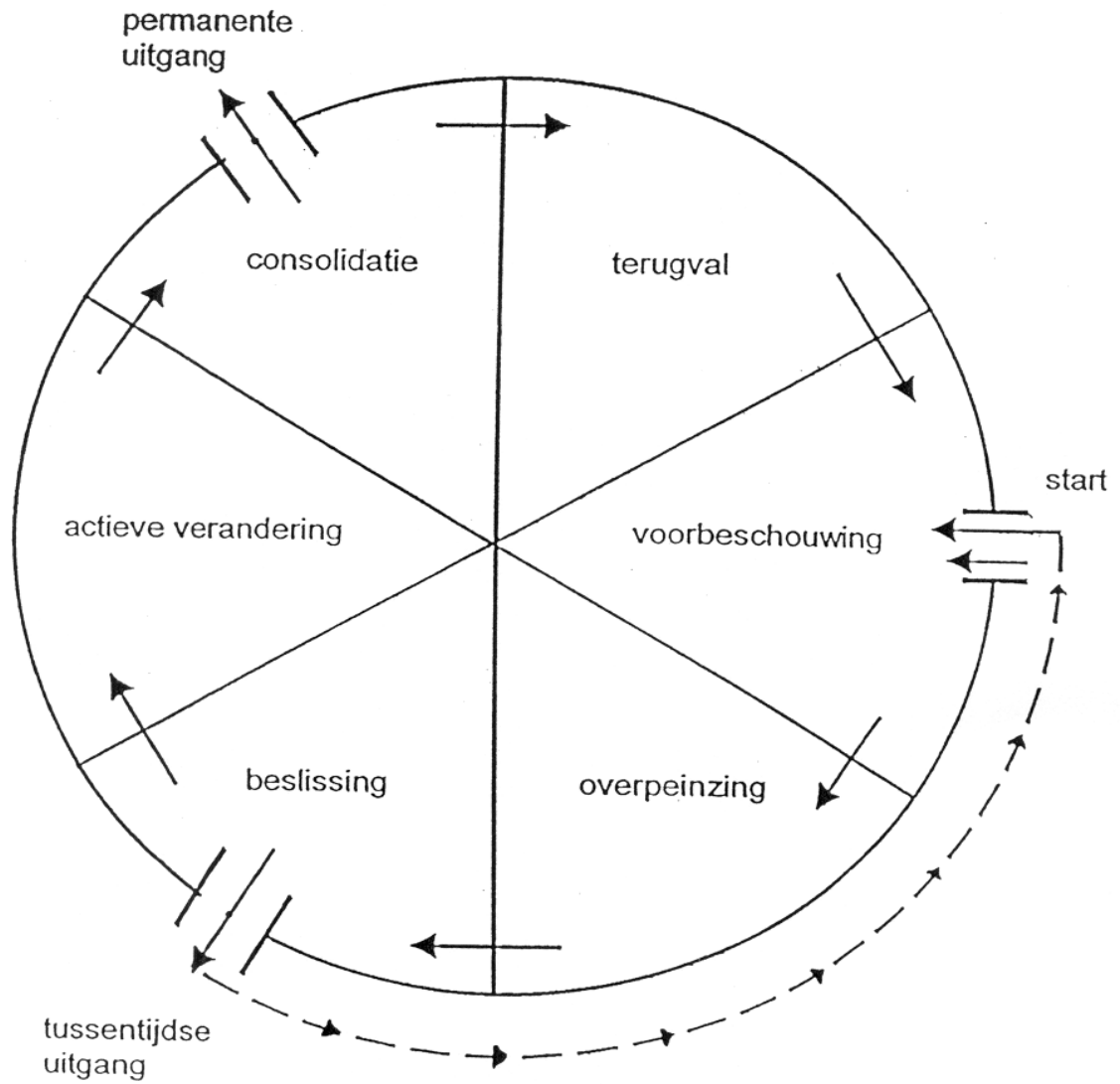
Het draaideurmodel- motiverende gespreksvoering (Bij voldoende tijd)

Doel: De deelnemers weten welke fases de ouders doorlopen
Tijd: 10 minuten
Materiaal: Schema, zie volgende pagina

Fasen in het motivatieproces

Fasen	Kenmerken	Blokkades	Houding	Gespreksvaardigheden
Voorbeschouwing	<ul style="list-style-type: none"> • ontkenning van probleem • anderen zeggen dat er problemen zijn • niet bereid om te veranderen • niet bezorgd 	<ul style="list-style-type: none"> • onvoldoende kennis van het probleem • laag gevoel van eigenwaarde • erkenning van probleem roept ontkenning op 	accepteren en uitlokken <ul style="list-style-type: none"> • uitlokken niet opleggen en trekken • onvoorwaardelijke acceptatie • afstemmen op de ander • openheid • nieuwsgierigheid/belangstelling 	<ul style="list-style-type: none"> • vragen stellen • goed luisteren • bevestigen en belonen • verhelderen • samenvatten • confronteren • informeren
Overpeinzing	<ul style="list-style-type: none"> • erkenning van het probleem • nog niet iets aan te doen • afwegen voor- en nadelen van verandering • onbezorgde houding 	<ul style="list-style-type: none"> • angst om de voordelen van de huidige situatie te verliezen • het gevoel niet in staat te zijn te veranderen • te laag gevoel van competentie 	informeren en stimuleren <ul style="list-style-type: none"> • informatie geven • versterken competentie • tijd en ruimte geven • 	<ul style="list-style-type: none"> • mogelijkheden op rij zetten • informeren • bevestigen en belonen • verhelderen • samenvatten • confronteren
Besluit tot veranderen	<ul style="list-style-type: none"> • richting wordt ingeslagen • besluit wel of niet veranderen valt • kent voor- en nadelen van verandering 	<ul style="list-style-type: none"> • allergisch voor opgedrongen oplossingen • onzekerheid neemt weer toe • het helemaal alleen op willen lossen 	ondersteunen <ul style="list-style-type: none"> • keuze laten bij de ander • ruimte en tijd geven • positieve houding • onderhandelen over doelen 	<ul style="list-style-type: none"> • doelen op een rij zetten • adviseren/informeren • bevestigen en belonen
Actieve verandering	<ul style="list-style-type: none"> • actieve inzet om probleem aan te pakken 	<ul style="list-style-type: none"> • ongeduld • verklaringen buiten jezelf zoeken • angst voor mislukken • te hoge verwachtingen 	motiverende ondersteuning bieden <ul style="list-style-type: none"> • vergroten van zelfvertrouwen • competentie versterken 	<ul style="list-style-type: none"> • bevestigen en belonen • actief luisteren
Consolidatie	<ul style="list-style-type: none"> • beseft dat fouten maken mag • steun zoeken bij belangrijke andere(n) in omgeving 	<ul style="list-style-type: none"> • zie bovenstaande kolom 	motiverende ondersteuning bieden <ul style="list-style-type: none"> • vergroten van zelfvertrouwen • competentie versterken • 	<ul style="list-style-type: none"> • bevestigen en belonen • actief luisteren
Terugval	<ul style="list-style-type: none"> • terugvallen naar oude gedrag bij opnieuw optredende problemen 	<ul style="list-style-type: none"> • teleurstelling als het niet lukt • neiging tot afhaken 	<ul style="list-style-type: none"> • ruimte en tijd geven • accepteren en uitlokken (zie fase voorbeschouwing) • afstemmen 	<ul style="list-style-type: none"> • contact blijven houden • actief luisteren • bevestigen en belonen • stapje terug doen

Draaideurmodel



22 Gespreksvoering

Doel:	gespreksvoering oefenen als aandachtsfunctionaris, met de acteur
Tijd:	180 minuten
Materiaal:	Eigen casus, post-it blaadjes

Leg setting en feedback regels uit.

Geef observanten observatie opdracht. Met post-it, waarop ze een top en een tip kunnen schrijven. Leg uit dat ze dit concreet moeten doen. Degene die geoefend heeft krijgt op het eind alle post-it blaadjes

Optioneel

- Extra mogelijkheid: Oefenen je gaat een melding doen bij het AMK. Slecht nieuws gesprek
- Zie aandachtspunten in protocol. Waar zitten de ouders in de draaideur?

Extra mogelijk uitleg slecht nieuws gesprek

- Korte introductie
- Het slechte nieuws/de klap
- Vang de emoties op
- 1 of 2 argumenten verder toelichten
- Vang de emoties op
- Afspraken maken over hoe nu verder

Valkuilen

- Uitstellen
- Bericht mooier maken
- Hang yourself; zelf laten vertellen
- Alleen inhoudelijk reageren

23 Evaluatie, huiswerk en afsluiting

Evaluatie bijeenkomst: terugblik. Schrijf voor jezelf op: Stel je komt zometeen een collega tegen op straat, wat zou je in twee zinnen vertellen over vandaag?

Huiswerk: Plan van aanpak verder uitwerken

24 Welkom, terugblik en programma

Wat weten we nu, is er iets blijven liggen?

25 Werkwijze Veilig Thuis

Doel:	Deelnemers hebben kennis van de werkwijze van Veilig Thuis en de route die daarna volgt als Veilig Thuis de conclusie heeft dat er sprake is van kindermishandeling/huiselijk geweld
Tijd:	25 min.
Materiaal:	PP
Vorm:	Plenair kennisoverdracht/vragen.

De dia's hiervoor zullen aangepast worden zodra er duidelijkheid is of de werkwijze gaat veranderen. Nu misschien een beetje snel doorheen gaan.

26 Privacy en documentatie

Doel:	Deelnemers weten in welke situaties zij toestemming van ouders/verzorgers nodig hebben; Deelnemers weten in welke situaties zij geen toestemming van ouders/verzorgers nodig hebben; Deelnemers kennen de regels rondom het recht op inzage; Deelnemers weten op welke wijze informatie over zorgen rond een kind in het dossier kan worden gezet.
Tijd:	25 min.
Vorm:	Kennisoverdracht/discussie, zie dia's
Materiaal:	Meldcode, PP.

De Wet Bescherming Persoonsgegevens geeft kaders aan over privacy. Deze kaders zijn in regels vastgelegd in het privacyreglement van de organisatie.

- Privacywetgeving mag niet in het nadeel van het kind werken. Het belang van het kind staat altijd voorop!
- Een vertrouwensrelatie met ouders is een middel, geen doel.
- Binnen de wetgeving is handelen altijd mogelijk!

Waarom is handelen altijd mogelijk? Omdat:

1. De meeste ouders geven toestemming.
2. Bij geen toestemming en toch zorgen: bespreek het kind anoniem in een overleg (bijvoorbeeld een Zorgadviesteam) of bespreek het kind met het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling.
3. Ernstige zorgen: bespreek het kind met het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling.

Organisaties welke met kinderen, jongeren en gezinnen werken verzamelen persoonsgegevens en vallen onder de Wet Bescherming Persoonsgegevens. Deze wet is bedoeld om ervoor te zorgen dat de gegevens over personen zorgvuldig worden gebruikt en om misbruik ervan tegen te gaan. Een dossier is daarom alleen toegankelijk voor de betrokkenen van het kind binnen de organisatie (pedagogisch medewerkers, leerkrachten, verpleegkundigen e.d.).

Toestemming wordt aan ouders/verzorgers gevraagd wanneer een organisatie het kind wil bespreken in een overleg, bijvoorbeeld een Zorgadviesteam. Tot 16 jaar wordt toestemming aan de ouders gevraagd. Vanaf 16 jaar wordt toestemming aan het kind gevraagd. Wanneer ouders of jongere geen toestemming geven, kan het kind alleen anoniem besproken worden. Let op! In artikel 5 van de Wet op de Jeugdzorg is vastgelegd dat iedereen altijd zonder toestemming van ouders/verzorgers een kind met gegevens in mag brengen bij het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling. Het privacyreglement van de organisatie en het beroepsgeheim zijn hieraan ondergeschikt.

Ouders/verzorgers en jongeren vanaf 16 jaar hebben recht op inzage in het dossier. Dat betekent dat zij het dossier mogen inzien. Wanneer u verslagen of gegevens in het dossier opslaat is het belangrijk dit zorgvuldig en met objectieve gegevens te doen. Hierdoor is het dossier voor een ieder in te zien.

Sommige medewerkers houden werkaantekeningen bij. Dit mag zolang het een geheugensteuntje voor u zelf is en u deze gegevens niet met anderen deelt. Het is niet toegestaan om een openbaar en een schaduw- of geheim dossier aan te leggen.

Zie ook: wet bescherming persoonsgegevens: www.cbppweb.nl of in de achtergrondinformatie van het trainersmateriaal.

27 Plan van aanpak

Doel: De deelnemers hebben zicht op wat nodig is in het plan van aanpak
Tijd: 55 minuten
Vorm: Brainstorm in groepjes over het meegenomen plan van aanpak

Laat in groepjes van drie tot vier personen hun plan van aanpak bespreken, naast elkaar leggen. Wat heeft de een, wat de ander, wat kan ik ook gebruiken (30 minuten). Dit vinden de deelnemers een erg belangrijk onderdeel, kijk of het langer moet duren. Loop goed langs en stuur op het bezig zijn met het plan. Ze dwalen soms af naar voorbeelden, bv de weerstand van de directie.

Plenair per groepje aan laten geven wat ze in het plan van aanpak hebben.
Wat zijn good practises?
Feedback door de anderen

Vul als trainer aan wat nodig is en niet genoemd wordt. Let goed op de volgende onderwerpen:

Verantwoordelijkheid voor implementeren, melden

Wanneer komt de AF in beeld

Documenteren

Het werken met de meldcode levend houden

Scholing van de medewerkers

De meldcode onder de aandacht brengen bij ouders, patiënten, cliënten

28 Landelijke Vakgroep Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling/Huiselijk Geweld

Doel:	Deelnemers nemen kennis van de vakgroep voor de aandachtsfunctionaris
Tijd:	20 min.
Materiaal:	PP
Vorm:	Plenair overdracht/vragen.

De vakgroep is een vereniging voor de uitvoerende aandachtsfunctionaris op het gebied van kindermishandeling, huiselijk geweld en ouderenmishandeling.

De vakgroep heeft als doel:
de deskundigheid van de aandachtsfunctionaris op het gebied van de meldcode te bevorderen en ervoor zorgen dat de meldcode op de juiste wijze geïmplementeerd en geborgd kan worden in organisaties.

Leg aan de deelnemers uit dat het belangrijk is dat de organisatie zorg draagt voor een goede borging van de meldcode. Dit is een van de wettelijke verplichtingen. De AF kan de borging van de meldcode binnen de organisatie waarborgen en zorgen dat er continuïteit is.

Door de AF aan te laten sluiten bij de LVAK krijgt de AF deskundigheidsbevordering aangeboden op de taken van de AF en het werken met de meldcode. De AF krijgt een registratie bij het Registerplein, die er op toezicht dat de AF de verplichte bijscholingsdag per jaar bijwoont.

Voor de organisatie heeft een lidmaatschap van de AF bij de LVAK een meerwaarde omdat er een keurmerk wordt afgegeven. Dit keurmerk wordt uitgegeven door de LVAK en registerplein.

Alle belanghebbende instanties, zoals de inspecties kunnen zien dat als de organisatie dit keurmerk heeft ze voldoen aan de wettelijke eisen.

De vakgroep geeft een keurmerk af aan de organisatie als:

- een of meerdere aandachtsfunctionarissen aangesloten zijn bij de vakgroep
- de organisatie een goed protocol heeft dat getoetst is door de LVAK.

Het lidmaatschap is op persoonlijke titel, kan niet voor de organisatie worden afgegeven. Bij de inschrijving kan wel het factuuradres van de organisatie worden opgegeven.

De eisen voor een lidmaatschap zijn:

- dat je uitvoerend aandachtsfunctionaris bent
- de aandachtsfunctionaris houdt zich aan de gedragscode van de vereniging
- de aandachtsfunctionaris volgt één bijscholingsdag per jaar

Er zijn deskundigheidsdagen per jaar waarvoor de AF zich in kan schrijven. Deze zijn sector gericht. De deskundigheid is dan ook specifiek op deze doelgroep gericht.

29 Quiz

Doel:	De deelnemers hebben zicht op wat ze al weten en wat nog aandacht nodig heeft
Tijd:	20 minuten
Vorm:	In twee groepen
Materiaal:	Een eerste en een tweede prijs

Laat de deelnemers twee groepen vormen en in een rondje gaan zitten. Zet de groepen voldoende uit elkaar, zodat ze elkaar niet kunnen horen.

De groep kiest een woordvoerder, deze heeft een pen en papier nodig. **Alleen** de woordvoerder mag straks het antwoord geven, als anderen meepraten, krijgt de groep een strafpunt.

Verdeel in groep 1 en groep 2.

Per groep geeft de trainer een vraag.

Beide groepen mogen 1 minuut met elkaar overleggen.

Na een minuut geeft de trainer het stopteken. De woordvoerder van de betreffende groep mag het antwoord geven.

Als het antwoord goed is, krijgt de groep 3 punten, bij half goed 2 punten.

Bij een half goed of fout antwoord mag de andere groep een poging doen, alleen de woordvoerder. Als deze het goed hebben, krijgen ze 2 punten.

Hou als trainer de score bij op een flap, zodat iedereen de stand kan zien.

De tweede vraag gaat naar de andere groep enz.

Deel de prijzen uit aan de groepen, maar laat ze nog wel zo zitten.

Vraag nu aan de twee woordvoerders:

Hoe was het om verantwoordelijk te zijn om het goede antwoord te geven?

Daarna aan de anderen:

Hoe was het om je mond te moeten houden?

Dit is hoe het straks kan gaan als de AF het overneemt. Bespreek het gesprek van tevoren en erna goed met elkaar door. Vraag na hoe het voor de collega is (hier coach je).

30 Presentatie Aandachtsfunctionaris: *elevator pitch*

Doel: De deelnemer kan kort en duidelijk uitleggen wat de functie van AF is.
Tijd: 25 minuten
Materiaal: -

Laat de deelnemers in 3 groepjes een presentatie over de rol van de AF voorbereiden (10 min.).

Hoe vertel je dit kort en duidelijk aan een:

- ouder
- collega
- directie

Verdeel per groepje

Het groepje wijst iemand aan die de presentatie doet.

De AF stapt in de lift en moet naar de 11e verdieping, er stapt ook een ouder (of collega of directie) in de lift en deze vraagt aan de AF war deze nu eigenlijk is/doet.

In 2 minuten is de lift op de 11e verdieping en de trainer geeft dit aan.

Laat de andere groepjes feedback geven.

Let als trainer goed op en vul de feedback kritisch aan.

31 Uitdelen certificaten en afsluiting

- Doel: Het behaalde resultaat
Tijd: 10 minuten
Materiaal: Certificaten, teken ze ter plekke en deel ze uit. Maak er een feestelijk elementje van. De meeste willen foto's maken voor bij de implementatie, bv nieuwsbrief.

32 Evaluatie training en afsluiting

- Doel: Wat heb je geleerd? Wat ga je toepassen? Wat heb je nog nodig?
- Tijd: 15 minuten
- Materiaal: Eerst mondeling evaluatie per deelnemer. Schriftelijke evaluatie in laten vullen. Voor de LVAK training zit deze bij de bijlages.

33 Optioneel

DVD Documentaire 'Geslagen jaren'

Doel:	De deelnemer heeft kennis van aard en omvang van huiselijk geweld; De deelnemers heeft kennis over karaktereigenschappen van daders en slachtoffers (spiraal van geweld); De deelnemer heeft kennis van mogelijke gevolgen van huiselijk geweld en kindermishandeling (transgenerationaliteit).
Tijd:	40 min (DVD) en 15 minuten nabespreken
Materiaal:	DVD 'Geslagen jaren', handleiding, flap-over, stiften.
Vorm:	Beeldmateriaal en discussie.

Laat de eerste 5 hoofdstukken van de documentaire zien (totaal ca 40 minuten).

Geef vooraf een kijkopdracht aan de deelnemers. Verdeel de groep in subgroepjes en geef elke subgroep een thema om speciaal te bekijken:

- Aard en vorm van huiselijk geweld
- Karaktereigenschappen slachtoffer
- Karaktereigenschappen dader
- Gevolgen voor kinderen
- Transgenerationaliteit (overdracht van huiselijk geweld op nieuwe generatie)

Elk subgroepje zet op flap-over de informatie over het thema.

Bespreek na het tonen van de DVD eerst de reacties en emoties van deelnemers. Bespreek hierna de flap-overs en vul waar nodig de informatie aan met feiten (zie achtergrondinformatie over huiselijk geweld en de handleiding Geslagen jaren uit werkmateriaal).

Wanneer de tijd beperkt is, is het ook mogelijk slechts enkele hoofdstukken te gebruiken. De thema's lopen door de verschillende hoofdstukken heen. Start altijd met hoofdstuk 1, waarin de personen worden voorgesteld.

Situatiespel

Doelen:	Deelnemer is alert op mogelijke signalen van huiselijk geweld en Kindermishandeling; Deelnemer is in staat om, in overleg met anderen, de ernst van de situatie voor het kind in te schatten; Deelnemer is in staat om bij één of meer signalen in actie te komen; Deelnemer is in staat om vroegtijdig signalen te herkennen die wijzen op een mogelijk bedreigde ontwikkeling.
Tijd:	45 min.
Materiaal:	Kopieën situatiespel, pennen.
Vorm:	Uitwisseling en discussie in subgroepen.

Om nu met het signaleringsproces te gaan oefenen gaan we de volgende werkvorm doen: een situatiespel.

Het is de bedoeling dat een ieder zich bewust wordt van:

- (de fasen in) het signaleringsproces
- mogelijke acties tijdens en na signaleren.
- Hoeveel informatie heeft u nodig voordat u iets gaat ondernemen?

Geef de volgende instructie:

De groep wordt gesplitst in kleinere groepjes, die uit max. vijf personen bestaan. Alle groepjes ontvangen op hetzelfde moment het eerste deel van een casus. De andere delen van de casus volgen met een tussenruimte van enkele minuten.

Stel uzelf bij elk deel de vragen die onder aan de situatie staan.

Probeer met uw groepje tot overeenstemming te komen over de vragen. Wanneer u een afwijkende mening hebt, probeer dan onder woorden te brengen waarom u er zo over denkt. Schrijf een en ander in steekwoorden op. De woordvoerder van elke groep vertelt na afloop hoe de discussie verlopen is.

Uitvoering

Vertel, voordat het eerste deel van de casus wordt uitgedeeld dat de casus bestaat uit een aantal delen. Zeg niet hoeveel. In de praktijk weet u immers ook niet waar u aan toe bent. Het uitdelen van de delen gebeurt met tussenpozen van enkele minuten. In het begin kan het sneller, naarmate de situatie complexer wordt, vraagt de discussie meer tijd.

Nabespreking

Per deel nabespreken aan de hand van de vragen.

Merk op hoe verschillend het signaleringsproces kan verlopen en welke factoren daarop van invloed zijn. Soms concluderen deelnemers al op grond van het eerste deel dat er sprake is van huiselijk geweld en/of kindermishandeling. Conclusies worden vaak gebaseerd op wat men tussen de regels door leest. Nabespreking, groepjes langs gaan, kijken of ze nog aanvullingen hebben.

Casusbespreking door incidentmethode

Doel:	Deelnemer is in staat om te handelen volgens de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling; Deelnemer kan zorgen onderbouwen en collega's consulteren en/of ondersteunen; Deelnemer is in staat een plan van aanpak op te stellen.
Tijd:	30 min.
Materiaal:	Ingevulde checklist signalen of observatieformulieren (uit meldcode), bijlage incidentmethode, meldcode.
Vorm:	Discussie.

Ik kom bij de dokter en hij/zij heeft de pot pillen al klaar staan. Ik geef aan me ziek te voelen en de dokter geeft mij zonder verder vragen deze pot pillen.

De incidentmethode is bedoeld als middel om het plan van aanpak snel en zorgvuldig te formuleren.

De voorkeur gaat uit naar casussen die deelnemers zelf inbrengen. Stimuleer dit de eerste bijeenkomst (Zie huiswerk!).

U kunt voor alle zekerheid enkele casussen achter de hand houden, om eventueel in te brengen.

De groep wordt in subgroepen gesplitst. In elk groepje zit minimaal 1 deelnemer met een casus. Bij meerdere cases moet gekozen worden voor die casus die een aantal leermomenten met zich meebrengt. De groepsleden zorgen door middel van doorvragen dat de inbrenger in staat is de volgende stap in de meldcode te nemen. De groep hoeft niet direct met oplossingen te komen.

In deze kleinere groepen worden de meegebrachte cases besproken aan de hand van de stappen uit het formulier.

Nabespreking

Vraag de deelnemers per groepje het volgende te vertellen:

- De casus kort in enkele zinnen.
- Het plan van aanpak waarvoor gekozen is.
- Vraag of de inbrenger van de casus met dit plan van aanpak uit de voeten kan.
- Vraag of dit plan van aanpak uitgevoerd gaat worden.
- Wat levert het plan van aanpak het kind op?

Kies uit de casussen een of twee situaties die goed gebruikt kunnen worden voor de werkvorm Adviesgesprek AMK. Vraag de inbrengers hun eigen casus te bespreken in het adviesgesprek AMK.

34 Bijlagen

Bijlage 1: Checklist voor aanvraag

Datum aanvraag

Gegevens organisatie

Naam

Adres

Telefoon & mailadres

Doelgroep

Scholingsvraag

Grootte groep

Aanleiding bijscholing

Ervaring m.b.t. signaleren/handelen

Eerdere bijscholingen

Specifieke trainingsvragen

Doelen scholing

Programma globaal

Inbedding scholing/implementatie meldcode

Reader

Meldcode

Organisatie training

Aantal bijeenkomsten

Data en tijdstip

Kosten

Trainer

Inzet trainingsacteur

Inzet medewerker Advies- en Meldpunt Kindermishandeling

Bewijs van deelname

Deelnemerslijst

Beschikbaarheid materialen

Beamer & laptop

Projectiescherm

Dvd-speler/Video & tv

Flap-over

Ruimte

Afspraken voorgesprek

Toesturen informatie

Toesturen offerte/bevestiging

Bijlage 2: Het voorgesprek

Als voorbereiding op een training is het aan te bevelen een voorgesprek met de opdrachtgever te houden. Een voorgesprek vindt plaats nadat financieel en organisatorisch overeenstemming is bereikt tussen opdrachtgever en trainer. Het voorgesprek heeft een aantal doelen:

- De training inhoudelijk op de doelgroep en de organisatie afstemmen;
- Duidelijkheid krijgen over het uitgangspunt en het niveau waarop de training gegeven kan worden;
- Afstemmen over de implementatie meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling.

Het voorgesprek dient ertoe de inhoud van de training of voorlichtingsbijeenkomst door te spreken met de opdrachtgever. Een aantal praktische afspraken over de prijs per bijeenkomst, reiskosten, kosten van zaalhuur en consumpties, wijze van facturering, de plaats van de training of voorlichting, de aanschaf van een reader en de mogelijkheid van certificering zijn bij voorkeur al gemaakt door de trainer tijdens de basisafpraak om een training of voorlichtingsbijeenkomst over huiselijk geweld en kindermishandeling te gaan geven.

Het is aan te raden om het voorgesprek met de opdrachtgever aan de hand van een checklist te voeren. Dit biedt de zekerheid dat alle aspecten voor de voorbereiding van de bijeenkomst(en) aan de orde komen. De belangrijkste onderdelen van deze checklist worden in deze paragraaf wat nader toegelicht.

De contactpersoon

Wat is de functie van de contactpersoon, waaruit bestaan zijn/haar werkzaamheden en welke plaats neemt hij/zij in binnen de organisatie?

Is de contactpersoon zelf bij de bijscholing aanwezig en zo ja, in welke hoedanigheid?

Voorbeeld: de aanwezigheid van de leidinggevende kan van invloed zijn op het gedrag en de uitingen van deelnemers.

De doelgroep

Hoe groot is de groep? Afhankelijk van de groepsgrootte wordt de keuze voor werkvormen bepaald. Zijn er verdere bijzonderheden over de groep te vermelden zoals kennis en ervaring? De groep kan heterogeen in samenstelling zijn door verschillen in betrokkenheid en kennis van de thematiek. Sommige deelnemers zullen volkomen 'blanco' zijn, terwijl anderen al veel weten of reeds te maken hebben gehad met huiselijk geweld en kindermishandeling. Geef aan dat een bijeenkomst wordt begonnen vanuit een gezamenlijk startpunt. Dit kan voor sommigen betekenen dat zij in het begin het gevoel hebben onvoldoende aan hun trekken te komen. Vergewist u ervan of stagiaires deelnemen aan de voorlichting/training en wat hun positie binnen de organisatie is.

Wordt er vaktaal gebezigd, waarvan u als voorlichter op de hoogte dient te zijn? Hoe wordt omgegaan met rapportage en dossiervorming? Vraag ook naar de organisatiestructuur van de organisatie. Dit is belangrijk voor de voorbereiding van onderwerpen als stappenplan, meldcode en beleid.

Inbedding

Het is goed te weten wat de aanleiding is om een bijscholing aan te vragen. Waar komt de vraag vandaan? Leeft het in het werkveld, zijn er incidenten voorgevallen?

Belangrijk is verder of de bijscholing voor deelnemers verplicht is. De motivatie van de deelnemers is hier mede van afhankelijk. Een verplicht gestelde bijscholing kan weerstanden bij de deelnemers oproepen.

Een rol speelt ook hoe vervanging van deelnemers op de werkplek tijdens de bijeenkomsten is geregeld. Op welk tijdstip van de dag vindt de voorlichting plaats en waar? In het gebouw van de organisatie of op een aparte locatie? Blijven deelnemers tijdens de bijeenkomst(en) bereikbaar voor derden?

Heeft er al eerder een bijscholing over huiselijk geweld en/of kindermishandeling plaatsgevonden? Hoe wordt er na deze bijscholing mee omgegaan? Te denken valt aan het organiseren van een vervolg zoals terugkombijeenkomsten of het organiseren van een kenniskring en ondersteuning bij de ontwikkeling van een meldcode. Hoe zijn de contacten met hulpverleningsorganisatie en wordt er gewerkt met een sociale kaart?

Inhoud van de bijeenkomst(en)

Informeel naar speciale vragen en problemen en naar accenten die ten aanzien van het onderwerp gelegd moeten worden. Het is mogelijk dat een aanvraag voor een bijscholing voortkomt uit een specifiek incident. Dit voorval kan als uitgangspunt dienen om de bijeenkomst op te bouwen. Soms wordt om informatie gevraagd die beter door derden kan worden verstrekt, bijvoorbeeld AMK, GGZ, politie of jeugdarts. Spreek af of het zinvol is samen met iemand van een van die organisaties de bijeenkomst(en) te verzorgen. Bespreek ook de voordelen van een rollenspelacteur.

Geef informatie over de reader en bespreek hoe de reader wordt verspreid onder de deelnemers. Het werken met een reader kan tijdswinst betekenen, mits deelnemers vooraf aan de training/bijeenkomst de mogelijkheid hebben een aantal artikelen te lezen.

Verwijs naar de mogelijkheid om na afloop van de training een follow-upbijeenkomst te organiseren. Dit kan nuttig zijn omdat deelnemers tijd nodig hebben om de inhoud van de training te laten beklijven en omdat deelnemers vaak een aantal weken/maanden na afloop van de training met nieuwe vragen worden geconfronteerd. Het kan gebeuren dat deelnemers tijdens de bijeenkomst emotioneel reageren of er zelfs problemen door krijgen. Noem dit als aandachtspunt en spreek af of het nodig is voor opvang te zorgen en wie dit doet.

Organisatie van de voorlichting/training

Spreek duidelijk het aantal bijeenkomsten en de duur per bijeenkomst af. Houd bij de planning rekening met mogelijke vakanties, speciale dagen en het tijdstip van de dag.

Bespreek wie op welke manier voor de uitnodiging zorgt en wie de benodigde apparatuur regelt. Wie draagt zorg voor de opstelling van tafels en stoelen, de verduistering in verband met videovertoning, koffie en thee. Vraag naar de grootte van de ruimte en, indien met subgroepen gewerkt wordt, naar de beschikbaarheid van meerdere ruimtes.

Bijlage 3: Evaluatieformulier

Datum: Trainer:

1. Trainingsdoelen:

In hoeverre heb je je leerdoelen kunnen bereiken?

goed/ voldoende/ onvoldoende

Want.....

2. Trainingsinhoud:

In hoeverre sloot de training aan bij je toekomstige functie van
aandachtsfunctionaris?

goed/ voldoende/ onvoldoende

Want.....

3. Werkvormen:

Wat is je opvatting over de verschillende werkvormen (oefenen, discussie, film
e.d.) die in de training zijn gebruikt?

goed/ voldoende/ onvoldoende

Want.....

4. Tijdsaspecten:

Wat is je oordeel over het aantal uren/ dagen die beschikbaar waren voor
deze training?

goed/ voldoende/ onvoldoende

Want.....

5. Toepasbaarheid:

Kun je de training toepassen in je werk?

goed/ voldoende/ onvoldoende

Want.....

6. Trainers:

Wat is je oordeel over de trainer?

goed/ voldoende/ onvoldoende

Want.....

7. Acteur:

Wat is je oordeel over de acteur?

goed/ voldoende/ onvoldoende

Want.....

8. Heb je nog een tip voor het verbeteren van de training?

.....

9. Wil je een eindcijfer geven voor deze dag?

Dankjewel voor je feedback!

Bijlage 4: Werken met een trainersacteur

Waarom werken met een trainingsacteur?

Een trainer heeft als doel een effectieve training te verzorgen, die zowel met theorie als praktijkgerichte oefeningen aansluit op de alledaagse praktijk van de deelnemers. Een rollenspelacteur kan hier een belangrijke bijdrage in leveren. De meeste deelnemers vinden de aanwezigheid van een acteur weliswaar spannend, maar geven na de training altijd aan dat ze nóg meer hadden willen oefenen door middel van praktijksimulaties. Deze vorm van ervaringsleren prikkelt deelnemers zich bewust te worden van hun vaardigheden, valkuilen, houding en gedrag. En biedt de gelegenheid om te experimenteren met ander gedrag en nieuwe vaardigheden.

Een trainingsacteur:

- is in staat om samen met de trainer zorg te dragen voor een veilige sfeer voor de deelnemers;
- creëert een zeer realistische praktijksimulatie, waarin hij/ zij verbaal en non-verbaal reageert op het gedrag van de deelnemer;
- houdt tijdens het oefenen oog voor het leerdoel en de grenzen van de deelnemer;
- heeft een groot improvisatievermogen;
- geeft op het door de trainer gewenste moment feedback aan de deelnemer. Dit kan zowel vanuit de rol als vanuit de acteur zelf;
- is samen met de trainer verantwoordelijk voor een positieve leerervaring van de deelnemers.

Hoe haal je het meeste effect uit een dagdeel met een trainingsacteur?

De telefonische voorbereiding door trainer en acteur

Bespreek vooraf de volgende zaken met de acteur:

- Om wat voor training gaat het?
- Wie zijn de deelnemers en wat doen zij in hun alledaagse praktijk?
- Hoe groot is de groep?
- Hebben de deelnemers eerder met een acteur gewerkt?
- Welke vaardigheden moeten zij onder de knie krijgen?
- Van welke theorie wordt gebruik gemaakt? (Mail de theorie vooraf naar de acteur, zodat deze zich goed kan voorbereiden en maximaal kan inspelen op de leermomenten die een trainer beoogt)
- Welke werkvormen heb je als trainer in gedachten?
- Wordt er gebruik gemaakt van fictieve (vooraf bekende) casuïstiek of wil men werken met vooraf of ter plekke ingebrachte eigen casuïstiek van de deelnemers? De acteur ontvangt deze graag in een zo vroeg mogelijk stadium.
- Zijn er bijzonderheden in deze groep? (Indien bij de trainer bekend, bijvoorbeeld: Zijn er mensen die zelf negatieve ervaringen hebben met dit onderwerp? Is er weerstand in de groep? Zijn er deelnemers die veel ruimte in neigen te nemen ten opzichte van andere deelnemers? Is er tot dan toe een veilige sfeer geweest of zijn er belemmerende factoren voor de veilige sfeer? En zo ja welke.)
- Wat verwacht je van de acteur? (Denk hierbij aan introductie, wijze/ volgorde van feedback, etc.)

- Check (nogmaals) samen datum, tijdstip aanvang en tijdstip waarop acteur aanwezig dient te zijn, locatie, wissel mobiele telefoonnummers uit en geef de acteur een telefoonnummer van de trainingslocatie.

In sommige situaties beschikt een trainer nog niet over al deze informatie voorafgaande aan de training. Spreek daarom altijd een half uur vóór aanvang van de training af met de acteur, zodat belangrijke zaken op dat moment nog één op één afgestemd kunnen worden.

Licht nu al kort het verloop van het rollenspel toe.

Immers, als je de groepjes eerst laat voorbereiden (waarbij het de bedoeling is dat ze daar al een keuze maken m.b.t. wie de rol van beroepskracht zal gaan spelen en wie hun souffleur wordt) dan zal de informatie te overvloedig zijn, omdat ze dan ook al de casus in het hoofd (en spanning) hebben.

Deel de casussen pas uit als je onderstaande hebt toegelicht, deelnemers zullen geneigd zijn de casus direct te gaan lezen en alle informatie over het rollenspel zo te missen.

Geef aan:

- Hoe lang zal het rollenspel duren.
- Acteur speelt de rol van ouder.
- Wie mogen het rollenspel stopzetten (in geval van vastlopen, onnodige herhaling of bereiken van gewenst leereffect) en hoe doen zij dat.
- Wie geeft er op zo'n moment een tip (trainer, acteur, souffleur of iemand uit de groep).
- Hoe verloopt de feedback na het rollenspel (Volgorde: 1. deelnemer die net het acteur vanuit hun eigen visie.) en leg uit dat we werken met tops en 1 tip per feedbackgever.
- Indien van toepassing bij een fictieve casus: dat de deelnemer de casus erbij mag houden.

Deel de groep in subgroepjes en deel dan pas de casussen uit.

Het rollenspel

Als alle groepjes verschillende casussen hebben, dan is dit het moment om de casus toe te lichten naar de rest van de groep. Laat de deelnemer vervolgens de positie van stoelen bepalen en vraag of hij/zij er een tafel bij wil, om zo veel mogelijk aan te sluiten bij de alledaagse praktijk. Benoem hierbij de positie van de deur en vraag of mensen daar in hun praktijk rekening mee houden. Herhaal nog even dat de souffleur pas te hulp schiet als deze daartoe wordt uitgenodigd door de persoon die het rollenspel doet (Eenrichtingsverkeer dus!).

De trainer is verantwoordelijk voor het proces van de training en het rollenspel. Als het rollenspel vastloopt of misgaat, dan zijn er de volgende mogelijkheden:

- De deelnemer voelt zelf dat hij/ zij vastloopt en zegt time-out en vraagt de souffleur of de trainer om advies.
- Als de deelnemer tijdens de simulatie niet reageert op signalen vanuit de acteur, kan de trainer een interventie doen, of de acteur zelf (de acteur richt zich dan tot de trainer en zegt vanuit de rol wat er op dat moment beleefd wordt in de rol) de trainer vraagt dan aan de deelnemer of deze dit gezien of opgemerkt heeft aan non-verbale of verbale signalen van de acteur.

NB: Wees alert op de balans tussen wat er fout ging en wat er wél goed ging voor de time-out en benoem beiden naar de deelnemer vóórdát je verder gaat met de simulatie.

Laat de deelnemer oefenen met de aangereikte handvatten en zet het rollenspel stop als het gewenste leereffect bereikt is (of doe opnieuw een interventie).

Feedback

Herhaal tops en tip regel indien nodig (als observanten onuitgenodigd negatief van wal steken bijvoorbeeld). Laat eerst de deelnemer stoom afblazen indien nodig. Vraag dan wat er goed ging volgens de persoon zelf en wat hij/ zij liever anders had gedaan. Daarna de acteur vanuit de rol (stel een specifieke vraag en noem de naam van het personage of: “Moeder, hoe heeft u dit gesprek beleefd” of “Moeder, welke zorgen heeft de leerkracht over uw kind?” Laat dan de groep of eventueel aangewezen observanten aan het woord. Als laatste geven trainer en acteur feedback, als dat nog nieuwe informatie bevat. Als alles al gezegd is hoeft het niet meer te worden herhaald.

Casuïstiekkeuze

Fictieve casuïstiek

Voordelen:

- Tempo wordt behouden.
- Casus is optimaal afgestemd op leerdoelen van de training.
- Informatie is voldoende zonder overvloedig te zijn.
- Deelnemer is gericht op de casus.
- Acteur en trainer kennen de casus en kunnen vragen hierover gemakkelijk beantwoorden.

Nadelen:

- Het kan zijn dat de deelnemer zich minder betrokken voelt bij de casus van papier.
- De deelnemer is onzeker over het moeten onthouden van de casusinformatie.
- Bij een groep van grote diversiteit sluit de casus niet aan op ieders alledaagse praktijk.

Casuïstiek vanuit de praktijk van de deelnemer

Voordelen:

- Casus sluit optimaal aan op de leervraag/ praktijk.
- Deelnemer kan echt eens zeggen wat hij/ zij zou willen zeggen met behoud van relatie.
- De deelnemer krijgt nieuwe invalshoeken, waardoor hij/ zij de ouder anders zal kunnen benaderen.

Nadelen:

- Wordt vaak niet tijdig aangeleverd bij uitnodiging voorafgaande aan de training.
- Tijdrovend om uit te vragen tijdens de training.
- Casus kan na uitvragen veel te complex blijken te zijn, waardoor een hoop tijd verloren gaat.
- Deelnemer kan vergeten cruciale informatie te noemen, welke pas in de nabespreking blijkt.
- Deelnemer kan gericht zijn op het schetsen van de betreffende ouder (ventileren) in plaats van het doel van de training.
- Levert meer discussie op in het groepje tijdens de voorbereiding.

- Andere deelnemers kunnen de praktijksituatie herkennen, waardoor privacy geschonden wordt.

Bij de bijeenkomst 'Communiceren met ouders' staan gesprekstechnieken en het toepassen daarvan centraal. De casus is een instrument om dat doel te bereiken. Probeer de casus geen struikelblok te laten zijn.

Voorbeeld voor start

Starten met vragen laten stellen aan de acteur.

Jullie kennen deze persoon niet, waarschijnlijk heb je er wel gedachten/interpretaties over. Je mag dmv vragen te stellen er achter komen of je gedachten kloppen. De acteur heeft de opdracht om te letten op open en gesloten vragen.

Oefening met de stoel. De acteur zit op een stoel. Deelnemers in een kring eromheen

Aan de deelnemers wordt uitgelegd dat dit een moeder/vader is die voor de 2e keer voor een gesprek komt. Er is veel zorg over de thuissituatie. Moeder/vader is wat eerder en is op een stoel gaan zitten. Jij komt eraan en ziet dat moeder/vader hier zit. Dit is geen goede plek voor jou en je wil dat moeder/vader meegaat naar een andere ruimte. Aan jullie de opdracht om deze moeder/vader uit de stoel te krijgen. Alles is toegestaan behalve fysiek aanraken.

Informatie voor de acteur: je bent gisteren dronken van de trap gevallen. Je hebt erg veel last van je knie en wil dit verbergen. Daarom wil je beslist niet naar een andere plek, want dan zal er een vraag gesteld worden. De acteur blijft weigeren als de deelnemers niet op een goede manier aansluiten bij deze moeder/vader. Met aansluiten bedoelen we dat ze vragen naar moeder/vader ipv van het hebben over een andere plek voor het gesprek. Als het te lang duurt, kan de trainer ingrijpen met de vraag wat er nu gebeurd. hebben ze in de gaten over wie het gaat>

Oefening met gevoelsreflectie. Deelnemers staan in een kring

Neem een kleine casus. Bv moeder komt Kim ophalen en de medewerker moet vertellen dat Kim vandaag bij Jantje aan zijn haren heeft getrokken en daarna ook nog erg hard in zijn arm heeft gebeten.

Het is de bedoeling dat de deelnemer (vraag wie dit wil oefenen) vooral op de emotie gaat zitten. Leg dit van te voren goed uit. Je brengt het bericht, kijkt wat je ziet gebeuren en gaat daarop in. Daarna ben je vooral stil.

De acteur speelt 3 x deze situatie met een deelnemer die dit wil oefenen, ongeveer 4 minuten. Neem de emotie bang, verdrietig en boos. Na iedere situatie evalueer je kort, voordat je verder gaat naar de volgende.

Oefenen met casuïstiek

Laat de deelnemers even nadenken/opschrijven wat ze willen oefenen.

De deelnemers mogen 2 maatjes naast zich hebben om te steunen. Deze mogen alleen steunen als het gevraagd wordt. Laat de observanten een top en een tip op een post-it schrijven.

Volg verder de regels voor het oefenen met acteur.

Bijlage 6: Beeldmateriaal

Dvd 'Vergeten kinderen' deel 2, 1e druk 2005

Twee documentaires over kinderen die getuige zijn geweest van huiselijk geweld

Clé Jansen

ISBN: 978-90-6665-644-4

Bestellen: www.swpbook.com

DVD Kindermishandeling, wat is het en hoe kun je het stoppen?

Voorlichtingsfilm over wat kindermishandeling is en hoe het te stoppen is. 5

Scènes waarin verschillende vormen van huiselijk geweld en

kindermishandeling aan de orde komen. Oorspronkelijk gemaakt voor

scholieren, ook bruikbaar als laagdrempelig wijze van informatie met name op

mbo-niveau.

Bestellen: www.marietjekesselsproject.web-log.nl

DVD 'Geslagen jaren', 2008

4 Portretten over huiselijk geweld en hoe het mechanisme van geweld in relaties

en familiesystemen werkt. Vanuit reflecterend respectief de gevolgen van het

geweld, zowel voor de personen zelf als voor hun kinderen.

Anne-Mieke van der Berg

Bestellen: www.geslagenjaren.nl

DVD Geheim geweld, 2005

Programma's over huiselijk geweld en kindermishandeling. Bruikbaar is de

eerste dvd waarin ervaringsdeskundige vertellen hoe allemaal signalen steeds

niet zijn opgepikt en hoe dit voor hen was. Een stuk waardoor de ernst om

vroegtijdig te signaleren en melden nog eens wordt benadrukt.

Bestellen: www.geheimgeweld.nl

DVD "Praktijkcongres Kindermishandeling aanpakken is weerstanden overwinnen".

Korte interviews door jongeren van stichting STUK met deelnemers aan het

praktijkcongres van congres 26 maart 2009. Productie van Stichting

Kinderpostzegels Nederland.

DVD "Eerste hulp bij Huiselijk Geweld"- ETV.nl Groningen©2008

DVD "Aanpak Huiselijk Geweld" Uitgave van GGD Rotterdam-Rijnmond i.h.k.v.

de campagne huiselijk geweld.©2008

Bijlage 7: Inhoudelijke literatuur

Voetstappen op de trap. Slachtoffers van kindermishandeling vertellen hun verhaal.

Auteur: Kees Opmeer.

©2009, Koninklijke Van Gorcum BV, Assen

ISBN: 978 90 232 4549 0

Kindermishandeling: Signaleren en handelen. Basisinformatie voor mensen die werken met kinderen

Auteur: Adrie Wolzak m.m.v. Annet Huizing.

©2007 Nederlands Jeugdinstituut (NJI) Utrecht/Uitgeverij SWP Amsterdam

Eerste t/m vierde druk, NIZW Jeugd (ISBN 90 5050 797 2). Vijfde licht gewijzigde druk, september 2007

ISBN: 978 90 8560 046 6

Geweld en veerkracht in gezinnen. Over posities, professionals en preventie van overdacht

Auteur: Sietske Dijkstra met voorwoord van ©Herman Baartman.

©2007, Drukkerij Giethoorn-Ten Brink

ISBN: 978 90 9021268 5

Kindspoor Ketensamenwerking als kinderen getuige zijn van huiselijk geweld.

Auteurs: Ria Andrews en Petra de Jong

©2008 B.V. Uitgeverij SWP Amsterdam

ISBN: 978 90 6665 974 2

Het mishandelde kind, 1e druk 1999. Oorspronkelijke titel: Omsorgssvigt er alles ansvar

©1991 Kari Killén

©1999 Nederlandstalige editie: Uitgeversmaatschappij Ad. Donker bv, Rotterdam

Productie: TextCase, Groningen. Vertaling: Hetty Luiten, redactie Martha Cazemier, opmaak: Michele Thurnim. Druk: Bariet, Ruinen

ISBN: 90 6100 461 6

Kindermishandeling inzichtelijk Vroegsignalering, onderzoek, diagnostiek en risicotaxatie.

Auteur: Paul Pollmann

©2008, Koninklijke Van Gorcum BV

ISBN: 978 90 232 4396 0

Vraagbaak Psychiatrie en recht - 400 veelgestelde vragen

2007, SDu Uitgevers. ©GGZ Nederland, 2004. 2e herziene en uitgebreide druk

2007. Onder redactie van GGZ Nederland mr. R.Ph. Gerzon, mr. K. van Dijk,

mr. Dr. B.J.M. Frederiks, mr. A.J.G.M. Janssen. Mr. M. Jonkers, mr. T.W.

Strikker.

ISBN: 978 90 121 248 98

Privacy op scholen en in multidisciplinaire zorgteams. De 40 meest gestelde vragen over privacy van leerlingen.

Auteur: Leontien Sauerwein

©2005 NIZW Jeugd, Utrecht. Uitgeverij SWP, Amsterdam

ISBN: 90 8560 016 2

Het begrip kindermishandeling: Pleidooi voor een herbezinning en voor bezonnen beleid.

Auteur: Herman Baartman

©2009 Augeo Foundation. Speciale uitgave bij het Tijdschrift

Kindermishandeling

De Kleine Gids, Signalering kindermishandeling 2010

Auteur: drs. Dafna Holtzer

©2009, Kluwer Deventer

ISBN: 978 90 13 06639 5

Het bestrijden van kindermishandeling. Een aanpak die werkt

Auteur: Jo Hermanns, H&S Consult. Drukwerk Krips, Meppel

©2008 Nederlands Jeugdinstituut

ISBN: 978-90-8830-010-0

Niemand mag het weten. Auteur: Trudy van Harten

©2010 B.V. Uitgeverij SWP, www.ninoboeken.nl

ISBN: 978 90 8560 577 5

Bijlage 8: Een lijst met werkvormen en tips voor trainers/coaches

trainerbubble.com
trainingzone.co.uk/topic/soft-skills/great-icebreakers-energisers
erlebnispädagogik.de
deairbagvanwingks.nl
<http://wilderdom.com/ABC>
managementmodellensite.nl
mooitrainen.nl
businessballs.com
completetrainer.co.uk
onderwijsmaakjesamen.nl
spelenboek.nl/index.php/Hoofdpagina
<http://ilbrink.blogspot.com/search/label/Oefening>
leren.nl/training/professionele-
vaardigheden/werkconferentie/werkvormen.html
diomedon.nl/index.php?id=194
hieris.info/over/spellen/mime.html
improspelvormen.nl
qqleq.nl/improspelvormen/forum/viewforum.php?f=3
prodeo.utwente.nl/?pagina=58
thesource4ym.com/games/upfront.asp
<http://werkvormen.wikidot.com>
<http://improvcyclopedia.org>
cop.hva.nl/download.php?id=2815
experiential-learning-games.com/energizers.html
thetrainingworld.com/resources/Training_Methods_and_Activities/Energizers
mwls.co.uk/icebreakers
businessballs.com/freeonlineresources.htm
wilderdom.com/games
thiagi.com
wilderdom.com/games
thiagi.com
justconnecting.nl
erik-hofstra.nl
italento.be/?q=node/7
jeugdwerknet.be/spelen
http://leerprocessen.blogspot.com/2007/09/groepsvorming-verdeel-en-heersch_17.html
fitinjehoofd.be/opdrachten.aspx#1
selmafoeken.nl/category/leuke-oefeningen
voortrainers.nl/trainingsmateriaal/products/games_24.htm
beleidsimpuls.nl/index.php
creducatief.nl/interventies.php
training-games.com
thedevco.com/in-company-train-tips.htm
mftrou.com/icebreaker-games.html
reproline.jhu.edu/english/5tools/5icebreak
kwaliteitenspel.nl/index.php?option=com_content&task=view&id=2&Itemid=4
ikwilwerkenmetplezier.nl/oefeningen.html
dothework.nl
icebreakers.ws

Over brainstormen

50000ideeen.be/index.html

floor.nl/management/brainstorm.html

Bijlage 9: Gebruikte literatuur

Noord-Hollands Protocol Zorgsignalering en handelen bij huiselijk geweld en kindermishandeling (www.protocolhuiselijkgeweld.nl) (2005)

Amsterdam Protocol Huiselijk geweld en kindermishandeling (www.amk-amsterdam.nl), (2005)
Zorg in en rond de school (www.zios.nl)

P. Ohlsen, Protocol Primair onderwijs (2004)
(www.onderwijsnhuiselijkgeweld.nl)
Nji, Informatie Thema Huiselijk geweld en kindermishandeling (www.nji.nl)
(Steel & Herlitz, 2005).
(Mc Gloin & Widom, 2001; Rutter, 2007)
(Meerding, 2006.)
(Filetti et al., 1998; Walker et al., 1999)
(Verdurmen, Have, Graaf, Dorsselaer, & Land, 2007)
(Kelvens & Whitaker, 2007; Stattin & Magnusson, 1996)
Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind (IVRK artikel 247 van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek, Wet op de jeugdzorg (2005)

Actieplan voor de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling (2007)
Aanpak Kinderen Veilig Thuis.
Programmaministerie Jeugd en Gezin
www.huiselijkgeweld.nl/beleid/landelijk/veilig_thuis.html

Kooijman, K. (2007)
Lessen van en voor Regio's: RAAK: huiselijk geweld en kindermishandeling voorkomen en helpen, Een handboek.
Nji: Utrecht
www.stophuiselijkgeweld.nl/raak/raak_downloads/RAAK_Handboek_2007.pdf

Baeten, P. (2002)
Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Richtlijnen voor het handelen van beroepskrachten.
NIZW Jeugd, Expertisecentrum huiselijk geweld en kindermishandeling: Utrecht.

Baeten, P., Janssen, L. (2007).
Samenwerking en beroepsgeheim. Juridische mogelijkheden voor het uitwisselen van gegevens bij de aanpak van huiselijk geweld – 4e druk
Nederlands Jeugdinstituut (Nji). Utrecht – Oorspr. Uitg. NIZW, 2002

Wolzak, A. (2006)
Adviezen en Meldingen over Huiselijk geweld en kindermishandeling in 2005: registratiegegevens van de Advies- en Meldpunten Huiselijk geweld en kindermishandeling
NIZW / Expertisecentrum Huiselijk geweld en kindermishandeling: Utrecht.

Wentzel, W. (2003)
Huiselijk en seksueel geweld
Bohn Stafleu Van Loghum: Houten.

Vissers, B., Harten, T. van (2007)
Geweld in huis raakt kinderen: informatie en advies voor ouders/verzorgers
MOVISIE: Utrecht.

IJzendoorn, M.H., van, [et al.]; (2007)
Huiselijk geweld en kindermishandeling in Nederland anno 2005: de nationale
prevalentiestudie mishandeling van kinderen en jeugdigen (NPM-2005)
Universiteit Leiden, Pedagogische Wetenschappen, afdeling algemene en
gezinspedagogiek. – Leiden.

Clé Jansen Videoproducties (2005)
Vergeten kinderen, deel 1 en 2
Twee documentaires over kinderen en huiselijk geweld.

Geurts, E., Ince, D. (2006)
Van pedagogische tik tot huiselijk geweld en kindermishandeling: De culturele
diversiteit in Nederland
Factsheet NJi: Utrecht.

Sie, N., Ohlsen, P. (2006)
Draaiboek 'Huiselijk geweld en kindermishandeling: Signaleren en handelen'
JSO expertisecentrum voor jeugd, samenleving en opvoeding: Gouda

Ohlsen, P., Sie, N. (2006)
Draaiboek 'Huiselijk geweld en kindermishandeling: Zorgen delen met ouders'
JSO expertisecentrum voor jeugd, samenleving en opvoeding: Gouda

Wolzak, A., Berge, I., ten, (2005)
Huiselijk geweld en kindermishandeling: de aanpak in Nederland
NIZW Jeugd: Utrecht

Baeten, P. (2001)
Niet bij melden alleen: Voorstellen voor een meldcode huiselijk geweld en
kindermishandeling voor beroepsgroepen.

Geweld in huis raakt kinderen: informatie en advies voor ouders (2007)
MOVISIE, JSO expertisecentrum voor jeugd, samenleving en opvoeding

Factsheet huiselijk geweld, (feiten en cijfers) nov. 2007

Factsheet seksueel geweld, (feiten en cijfers) nov. 2007
Beiden MOVISIE