



Bijeenkomst 10

Gespreksverslag bij ‘Wijzer met de meldcode’-thema’s:

Kennis van de meldcode Advies vragen

Aanwezige sectoren

- Wijkteam
- Veilig Thuis
- Jeugdhulpverlening
- Ziekenhuis
- GGZ
- Onderwijs VO
- Onderwijs PO
- Kinderopvang

Functies aanwezig

- Alle deelnemers zijn aandachtsfunctionaris (AF) in hun organisatie.



Vraagstuk 1

‘Hoe zorg je als aandachtsfunctionaris voor draagvlak voor de meldcode in jouw organisatie?’

De ideale situatie

Als dit vraagstuk geen belemmering is, dan is dat op een aantal punten te merken:

- Dan kent iedereen in de organisatie de meldcode en de AF, die laagdrempelig te raadplegen is.
- Is de meldcode structureel ingebed in de organisatie en komt het regelmatig op de agenda van medewerkers.
- Dan is er tijd en ruimte vanuit de organisatie beschikbaar gesteld voor de AF en voor de medewerkers om het thema te bespreken.
- Dan worden de meldcode en de rol van de AF door iedereen in de organisatie als steunend ervaren.

In het kader van de opdracht van VWS om een brede reflectie op de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling te organiseren, heeft Augeo Foundation i.s.m. LVAK in het najaar van 2022 vijftien online bijeenkomsten georganiseerd. Hierin zijn we met een (wisselende) groep professionals uit verschillende beroepsgroepen in gesprek gegaan. De centrale vraag in deze sessies: ‘Hoe gaan we om met de vraagstukken die in de dagelijkse praktijk aan de orde kunnen zijn?’. Per bijeenkomst ligt de focus op één of twee van deze vraagstukken. De uniforme vraag hierbij is: ‘Hoe kunnen we op basis van ervarings- en expertkennis professionals helpen te handelen bij dit dilemma?’



Drempels

Hoe komt het dat niet in alle organisaties draagvlak is voor de meldcode?

- In grote organisaties, waar veel andere onderwerpen ook aan de orde zijn, krijgen de AF en de meldcode weinig ruimte. Onderwijs: ‘Bij ons zijn het vaak de onderwijs technische dingen die voorgaan, wat afgaat van de tijd voor dit onderwerp.’
- De meldcode wordt niet altijd als helpend ervaren, bijvoorbeeld in hulpverleningsorganisaties: ‘Als hulpverleners zijn we geneigd dingen zelf op te lossen. Als je dan volgens de meldcode hulptroepen buiten je organisatie moet inschakelen, doen medewerkers dat minder snel.’
- Een andere deelnemer vult aan: ‘In elk gezin waarbij we betrokken zijn, is er in een bepaalde vorm sprake van structurele onveiligheid. Dan wordt er aan veiligheid gewerkt, is er een veiligheidsplan en zien wij de meerwaarde van de meldcode niet zo in. Het gevolg is dat we te weinig terugmelden dat er nog steeds structurele onveiligheid is. We zijn er wel mee bezig, maar kunnen nóg beter gebruik maken van Veilig Thuis.’

De weg naar de nieuwe werkelijkheid

De deelnemers is gevraagd voor de drempels goede ideeën te noemen waar zij verder mee kunnen tijdens hun werk. Dit is gericht op het vraagstuk dat centraal staat in de bijeenkomst.



- Het is belangrijk dat in een grote organisatie, met meerdere locaties de AF's goed verdeeld zijn en op alle locaties zichtbaar. Een deelnemer zegt daarover: ‘Bij de locaties waar we al een AF hadden zag je dat ook terug; daar werd de meldcode meer gebruikt dan op locaties waar geen AF is.’
- De aandachtsfunctionaris moet goed opgeleid zijn en regelmatig nascholing volgen; het moet goed onderhouden worden, zonder beperking van tijd. ‘Het keurmerk van de LVAK helpt, dan laat je zien dat je aangesloten bent. Bovendien heeft de LVAK materialen die je kunt gebruiken bij het voorlichten van je collega's en het op de agenda houden.’

Het thema veiligheid/geweld /meldcode moet warm blijven en daar moet de AF op verschillende manieren voor zorgen:

- Stel een PowerPoint-presentatie beschikbaar die je kunt gebruiken om de medewerkers voor te lichten, samen met andere materialen zoals trainingen (Augeo Foundation) of een voorbeeld stappenplan.
- Laat in elk teamoverleg het thema ‘veiligheid’ standaard terug komen.
- Koppel het thema veiligheid aan andere thema's, zoals sociale veiligheid op school.
- Leef het werken volgens de stappen van de meldcode of pak het samen op. Een deelnemer van de GGZ zegt daarover: ‘Ik doorloop de meldcode samen met de professional – dat haalt drempels weg en vergroot het draagvlak bij de medewerkers. Bovendien zorgt herhaling ervoor dat het gaat leven.’
- Een andere deelnemer benadrukt dat het belangrijk is om positieve dingen uit te venten en succes in de spotlight te zetten: ‘Ik deel veel complimenten uit, bevestig dat het goed is dat ze de meldcode erbij hebben gepakt en geef dan voorbeelden van wat heeft gewerkt. En als iets niet zo goed ging, grijp ik dat aan om samen van te leren.’
- Maak het werken volgens de meldcode praktisch en makkelijk, bed het in bestaande structuren en processen. Een deelnemer uit de jeugdhulp: ‘Wij hebben het meldcodeformulier bijvoorbeeld een update gegeven en alle stappen van de meldcode erin gezet. Als je dan een melding doet, heb je alles netjes per stap gedocumenteerd.’
- Tot slot helpt het ook om te erkennen dat het volgen van de meldcode niet altijd gemakkelijk is. Een deelnemer: ‘Als je alleen al zegt: “Oké, je vindt het dus moeilijk, dat snap ik” kan dat al een enorme opluchting zijn voor collega's.’



Vraagstuk 2

‘Als beginnend aandachtsfunctionaris kan het moeilijk zijn de meldcode in jouw organisatie op de agenda te krijgen van het bestuur en je collega’s. En daar blijvend aandacht voor te vragen. Welke stappen zijn er nodig om dat wél voor elkaar te krijgen?’

Stappen richting bestuur en directie



- Over draagvlak creëren: ‘Steun en onderbouwing heb je -als beginnend AF- nodig vanuit externe bronnen, bijvoorbeeld vanuit de wet, vanuit de beroepsvereniging of vanuit cijfers. Daarmee krijg je een eerste voet tussen de deur. Daarna kun je interne hulptroepen inschakelen.’
- Om de directie van het belang te overtuigen: benadruk het verplichte karakter van de meldcode en onderbouw je verhaal met cijfers.
- Roep de juiste personen als hulptroepen in. Een deelnemer uit het ziekenhuis noemt als voorbeeld de medisch specialisten: ‘Dan moet je personen zoeken die wél binnenkomen bij die groep, anders red je het niet.’
- Lever daarbij ook een verlanglijstje in aan het bestuur. Motiveer waarom je tijd en ruimte nodig hebt om je werk als AF goed te kunnen doen. ‘Dat moet je echt afdwingen. Maak dus inzichtelijk hoeveel tijd het je gaat kosten om draagvlak te krijgen en maak dat heel concreet. Laat zien hoeveel tijd je ermee bezig bent geweest en hoeveel tijd collega’s ermee bezig zijn geweest. Laat na een half jaar zien hoeveel uren het je heeft gekost en wat je daarin gedaan hebt.’
- Positieve punten van het werken met de meldcode expliciet benoemen: ‘Ga op een zeepkistje staan en wees niet bescheiden in het uitmeten van de successen.’
- Vraag voorlichting aan van Veilig Thuis.



Stappen richting collega's

- Maak een intern protocol of richtlijn en maak zo voor medewerkers duidelijk welk beleid jouw organisatie hierin volgt.
- Maak PR voor jezelf als AF, zorg dat je zichtbaar bent. Een deelnemer: 'Ik deel op ons intranet bijvoorbeeld de meldcode-quiz van LVAK. Dat kost niet veel moeite, maar hiermee bereik je wel veel mensen om het onderwerp op de kaart te houden.'
- Maak meer gebruik van de adviesfunctie van Veilig Thuis.

Stappenplan collega's

- Stap 1 Kenbaarheid geven over je functie. Thema dag: kennismaking in je team, je voorstellen, welke taken en verantwoordelijkheden passen bij jou en inventariseren welk kennisniveau er is in het team/collega's.
- Stap 2 <https://www.augeo.nl/nl-nl/themas/meldcode/>. Hier kun je informatie vinden, maar ook een basistraining volgen (signaleren).
- Stap 3 Voorlichting Veilig Thuis in het team (uitleg wat is Veilig Thuis, wat is de meldcode, hoe doorloop je die).
- Stap 4 E-learning volgen of opzetten voor je collega's met de basiskennis over onveiligheid/meldcode.
- Stap 5 In vergadering aandacht besteden aan het onderwerp 'Veiligheid'/Thema dag/casuïstiek.
- Stap 6 Contact met andere aandachtsfunctionarissen vanuit verschillende invalshoeken (ervaringen delen).

