

19.

Verlag rondetafelgesprek professionalisering

Verslag rondetafelgesprek professionalisering, d.d. 26 juni 2012.

Deelnemers

Katinka Lünemann, werkzaam bij het Verwey-Jonker Instituut en projectleider van het governance-onderzoek van de commissie-Samson.

Goos Minderman, lid van de commissie-Samson en hoogleraar aan de VU non profit management.

Goos Cardol, jurist, werkzaam bij het landelijk bureau van de Raad voor de Kinderbescherming en lector aan de Hogeschool Sittard (transitie jeugdzorg).

Irene Vissers, psycholoog, docent en 1 dag in de week werkzaam bij het lectoraat huiselijk geweld van Sietske Dijkstra bij de Hogeschool Den Bosch.

Jacqueline Kleijer, trainer bij Pretty Woman, werkt momenteel met risicomeisjes (loverboy-problematiek).

Lisette Kerssemakers, psycholoog en kindervertherapeut, werkt met seksueel misbruikte kinderen.

Ton Theunisse, GZ-psycholoog, unitmanager in JJI De Hunnerberg (psychologisch klimaat), waar langdurig geplaatste meisjes verblijven.

Claire Vlug, directeur BJAA.

Erik van de Sandt, werkt bij de Nationaal Rapporteur Mensenhandel, houdt zich bezig met seksueel geweld tegen kinderen (voorheen kinderpornografie).

Marijke Lammers, voormalig medewerkster MOVISIE, sinds kort geheel zelfstandig.

Deskundige op veiligheid binnen instellingen (publicatie: 'Van incident tot fundament').

De commissie-Samson heeft voor het onderzoek naar seksueel misbruik in de gedwongen jeugdzorg een tiental wetenschappelijke onderzoeken laten uitvoeren. Om lacunes in de onderzoeksresultaten op te vullen wordt een aantal Ronde Tafels georganiseerd.

Doel van de Ronde Tafel van vandaag is concretisering: Wie kan op het terrein van professionalisering wát doen om seksueel misbruik in de jeugdzorg terug te dringen. De indruk bestaat dat het onderwerp seksueel misbruik in de jeugdzorg moeilijk ligt, zowel in de opleiding als op de werkvloer. Vandaag willen we hierover graag van gedachten wisselen met mensen uit verschillende disciplines in de jeugdzorg.

Opleidingen

Voor de opleidingen zijn de vragen: welke kennis is nodig en hoe krijg je deze in het curriculum van de jeugdzorgopleidingen? Vervolgens is de vraag hoe deze kennis daarna beklijft in het werkzame leven, toegespitst op de doelgroep waarmee men werkt (trainingen). Wat wordt op dit moment gemist bij de opleidingen en wat gaat goed en moet geborgd worden?

Al tijdens de opleiding moet duidelijk zijn dat bepaalde vaardigheden (competenties) nodig zijn. Leerlingen moeten de boodschap meekrijgen dat het om professioneel opvoeden gaat. Het beeld is dat voor het werk ongeschikte mensen het één tot anderhalf jaar volhouden in dit werk.

Daardoor krijg je dat enorme verloop. Een basishouding die reflectie en empathie mogelijk maakt is eigenlijk een voorvereiste voor deelname aan de opleiding. Dat vereiste is nu niet opgenomen, waardoor er ongeschikte mensen in de opleiding terecht komen en er wordt tijdens de opleiding bijna nooit gezegd dat iemand ongeschikt is en beter een andere opleiding kan volgen. Stages zijn belangrijk om te toetsen of iemand geschikt is, maar worden niet als toetsmoment gebruikt. Als je

constateert dat een stagiaire ongeschikt voor het werk is, dan zou je dat moeten zeggen. Dat gebeurt nu wel, maar niet heel makkelijk of snel. Stagiaires worden nu onvoldoende begeleid vanuit de (Hoge) school.

Punt bij de scholing is de leeftijd van de leerlingen. Bij de start van de opleiding zijn ze 16 of 17 jaar oud. Dat is de leeftijd van de doelgroep zelf. Handelingsverlegenheid bestaat bij deze categorie nog op bijna alle gebieden. Je vraagt ze eigenlijk zichzelf te overstijgen. Meer reflectie is nodig, maar dat is lastig als de werkers zelf nog zo jong zijn. Het maakt reflectie op zich niet onmogelijk. Bij jonge werkers is een goede begeleiding (extra) belangrijk.

Seksualiteit moet onderdeel zijn van een breder geheel: de beroepshouding. Bij de JJI's is minder sprake van handelingsverlegenheid. Het onderwerp wordt er iedere dag besproken (volgens geïnterviewde groepsleiders). Binnen het programma YouTurn is het een ontwikkelgebied. Opgemerkt wordt dat je tijdens de opleiding de module seksualiteit kunt volgen terwijl je jezelf buiten beeld houdt. Er is te weinig aandacht voor het gegeven dat je je eigen normen en blokkades moet kennen. Werkers in de jeugdzorg zijn zelf ook slecht seksueel voorgelicht. Bij de zedenpolitie is men wel in staat geweest het tot een bespreekbaar onderwerp te maken. De zedenpolitie is echter een specifieke groep binnen de politie die makkelijker te scholen is (zoals aandachtsfunctionarissen seksueel misbruik binnen de jeugdzorg) en het is hun werk concrete vragen omtrent het zedendelict te stellen.

TNO heeft enige jaren geleden een curriculum ontwikkeld over deze thematiek van seksualiteit en seksueel misbruik. Er is al veel beschreven met daarbij behorende competenties. Dat is indertijd (2007) gepresenteerd aan de hbo-raad en Ronald Plasterk. Het programma is nooit ingevoerd. Op dit moment kan slechts een aantal keuzemodules (vnl. op het terrein van huiselijk geweld) gevolgd worden. Er zit geen lijn in de opleiding.

De status van jeugdzorgwerker is niet hoog. Welke kinderen kiezen uiteindelijk voor werken in een instelling? Naast de studenten die sociaal werk willen doen, is het de vraag of er veel 'left-overs' van andere opleidingen zijn (zijn daar niet toegelaten of struikelden over hun propedeuse). Zijn het wel de kinderen met de beste competenties, zo wordt naar voren gebracht. Daarnaast zijn het voornamelijk meisjes. Die eenzijdigheid is niet goed voor de werkvloer.

Op de werkvloer

Hoe beklijft opgedane (opleidings)kennis tijdens het werk en wat is extra nodig om met deze problematiek professioneel om te kunnen gaan?

Op de werkvloer zijn intervisie, supervisie en de bespreking van casuïstiek onontbeerlijk. Tijdens het werk moet een hulpverlener ook uit kunnen spreken dat hij iets niet kan en/of ergens moeite mee heeft, of dat hij met een bepaalde cliënt moeite heeft. Ook tijdens intervisie moet benoemd (kunnen) worden waar mensen wel of juist niet goed in zijn.

Een niet-pluis gevoel moet meteen bespreekbaar gemaakt worden. Hoe langer je wacht, hoe moeilijker het namelijk wordt. Risico is wel dat je iemand beschadigt door een onterechte beschuldiging. Het is goed om over het niet-pluis gevoel eerst te reflecteren met een vertrouwenspersoon: waarom heb ik dat gevoel, waar komt dat vandaan? Dus niet meteen stappen ondernemen. Een team waarin je dergelijke vragen kwijt kunt is belangrijk. Dat vraagt ook iets van de professionaliteit van het management.

Het protocol is nu dat een medewerker tegen wie verdenkingen bestaan eerst op non actief wordt gesteld en dat er daarna pas gepraat wordt. HKZ-achtige audits en protocollen sluiten soms helemaal niet aan op de realiteit. Protocollen en procedures kunnen enerzijds een normaal

gesprek in de weg staan, aan de andere kant is een protocol ook een product van professionalisering. Protocollen moeten in ieder geval geen eigen leven gaan leiden. Voor het protocol geldt: Pas toe, of leg uit waarom niet (professioneel afwijken van het protocol).

Kinderen zijn vaak al (seksueel) beschadigd voordat zij in de jeugdzorg terecht komen. Dat is vaak niet of onvoldoende bekend. Ze ontvangen dan geen goede begeleiding en/of therapie. Overigens zien weinig hulpverleningsprogramma's slachtoffer en dader, terwijl de loyaliteitsproblematiek enorm is. Bij de JJI's worden vanaf dag 1 de ouders binnengehaald, omdat ouders verantwoordelijk en opvoeder blijven. Er is (even) sprake van een gezamenlijke opvoeding. JJI-jeugdzorgwerkers werken met ontwikkelplannen. En kinderen mogen zelf kiezen met wie ze daarover praten. Gegarandeerde mentorgesprekken waarbij het kind zelf de mentor kiest is een zaak die al in de hardware geregeld kan worden. Bij De Hunnerberg (JJI) gelden de volgende preventieve maatregelen: Geen slaapdiensten, 's nachts lopen zes mensen rond, er zijn altijd twee personen op de groep, er is nooit iemand alleen bij een kind op zijn kamer, ook niet bij buikpijn 's nachts ed.

Gewezen wordt op de risico's in de pleegzorg. Daar is veel minder toezicht. Hoe krijg je de pleegzorgwerker voldoende toegerust om seksueel misbruik te kunnen signaleren? Zowel de pleegzorgwerker als de pleegouder moet professioneel kunnen handelen. Hoe ga je zo met een kind om dat het zich veilig genoeg voelt om te praten? En met wie moet dat zijn? De beschermingsconstructie in de pleegzorg is erg moeilijk. De pleegzorgwerker richt zich voornamelijk op de ouders.

Wie moet wat doen?

Wie is waar verantwoordelijk voor en waarin kan de commissie hierbij ondersteunend zijn? Wat moet in instellingen geborgd zijn en wie moet dat borgen? Hoe zorg je dat het niet alleen bij beleid blijft (rol medewerkers, middel-management etc.)?

Het hoger management (en raden van bestuur) moet (mede) eigenaar worden van de onderwerpen seksualiteit en seksueel misbruik. Er wordt te veel gedelegeerd. In alle werkprocessen en -plannen moet het beleid rond seksualiteit en seksueel misbruik verankerd worden. De lijnen moeten daarbij duidelijk zijn. Over seksuele veiligheid zou verantwoording moeten worden afgelegd in het jaarverslag: wat is gedaan om daaraan te werken. Dit moet samengaan met gesprekken van onderop: de werkers op de vloer moeten zelf invloed hebben op het kader van veiligheid en de wijze waarop binnen de instelling de veiligheid wordt geborgd. Met jongeren zelf moet worden gepraat over wat zij veilig vinden. Protocollering van bovenaf werkt niet. Het moet gaan om en-en: er moet dialoog zijn tussen alle lagen van de organisatie en de jongeren zelf moeten erbij worden betrokken.

De professionaliteit in het omgaan met deze problematiek ligt bij de professionals zelf. Het is belangrijk dat de professional zijn eigen werk/zichzelf waardevol vindt en de organisatie dit (met supervisie, nascholing casuïstiekbesprekingen etc.) stimuleert. De basis moet zijn: Het begeleiden van een kind (o.a.) in een normale seksuele ontwikkeling (en niet: de professional is een gevaar voor het kind). Het probleem beperkt zich namelijk niet tot seksueel misbruik. Het gaat om de seksuele ontwikkeling (normaal en/of afwijkend) van het kind. De professional behoort het kind op te voeden tot 'bewaker van zijn eigen grenzen'. Seksuele ontwikkeling moet in een totaalontwikkelingsproces geplaatst worden, zowel in onderwijs als in opvoeding. Daarbij moeten deze risicogebieden (seksueel misbruik/seksuele veiligheid) behandeld worden als aparte aandachtsgebieden (zonder beschuldiging) tijdens besprekingen.

Het management moet stoppen met zwart-wit denken, dat wil zeggen er moet ruimte blijven voor een leerontwikkeling van het kind en daar past geen zwart-wit denken bij. Er is een spanningsveld. Bij seksuele grensoverschrijding heb je nu meteen de inspectie over de vloer. Hoe kun je het ontwikkelingsproces van een kind ruimte geven en iedere grensoverschrijding bewaken? Dat kan dus niet, het gaat om zoveel als mogelijk voorkomen, om het bieden van een veilige omgeving binnen een leeromgeving met heldere normen.

In het handen en voeten geven van omgaan met seksualiteit en seksueel misbruik kunnen professionals leren van elkaar, de verschillende groepen binnen instellingen maar ook tussen instellingen.

Medewerkers moeten meer weten van sociale media/de digitale wereld (internet, ping, Facebook, whatsapp, sms etc.) en in de groep bespreekbaar maken hoe je daar mee omgaat. Sociale media moeten ook gebruikt worden om de doelgroep te bereiken. Kinderen van nu leven in die wereld.

Naar voren wordt gebracht dat registratie en certificering van jeugdzorgwerkers verplicht moet worden. Daarbij kan aangehaakt worden bij de certificering i.v.m. de transitie van de jeugdzorg. Aan die verplichte registratie moeten ook inhoudelijke voorwaarden op dit terrein verbonden worden.

Tussenconclusie is dat supervisie, intervisie en reflectie inherent zijn aan professionaliteit. Systematische inbreng van casuïstiek rondom deze thema's tijdens intervisie en jongerenbespreking zijn nodig en ook verplicht reflecteren op een vast moment (opgelegd van bovenaf). Het onderwerp moet zichtbaar zijn op een aantal niveaus/ingebod zijn. Aan intervisie en casuïstiekbepreking mogen inhoudelijke normen gesteld worden. Vraag is vervolgens hoe we dat voor elkaar krijgen en wat de overheid daaraan kan bijdragen. De vraag wordt gesteld hoe het kan dat we hier al vijftien jaar mee bezig zijn en het toch niet overal structureel is ingebod in de organisatie.

In de discussie die daarna volgt, gaan we in op probleemeigenaarschap.

Niet altijd is duidelijk wie eigenaar van het probleem is, en dat werkt vrijblijvendheid in de hand. Probleemeigenaarschap op verschillende niveaus is daarom belangrijk. De volgende probleemeigenaren passeerden de revue.

Gemeenten

De gemeenten krijgen een steeds grotere rol. Boegbeelden (charisma) zijn belangrijk. In de Amsterdamse zedenzaak (Van der Laan) zijn strikte aanwijzingen gegeven. Die worden allemaal opgevolgd. Het werkt!, zo wordt enthousiast naar voren gebracht. Meldingen blijven nu nergens meer hangen. Hier is sprake van één regisseur die verantwoordelijk is en het onderwerp niet loslaat tot het afgerond is. Gemeenten dragen straks de zorg voor de uitvoering. Hoe komt het onderwerp straks daar terecht? Gemeenten moeten kennis hebben van wat goede jeugdhulp is.

De koepel JN

JN moet het belang van het onderwerp gaan uitstralen en normen vastleggen waaraan aangesloten leden moeten voldoen. Toetsing en certificering van instellingen, waarbij de onderwerpen seksuele ontwikkeling (normaal en afwijkend) en seksueel misbruik meegenomen worden, zou verplicht moeten worden

Instellingen

Instellingen moeten convenanten hanteren. Daar kun je je als werknemer dan ook op beroepen.

De bedrijfscultuur is van belang. Het is belangrijk dat er een open cultuur is: Haal ook mensen van buiten naar binnen. Laat zien wat je doet, ook aan totaal andere disciplines en aan politici. Het management heeft een belangrijke rol in het creëren van een open cultuur. Manager, aandachtsfunctionaris en werker moeten een driespan vormen. Herkennen van signalen is van groot belang. Denk aan het vlaggensysteem. Dat is op iedere casus toepasbaar en internet is er ook in opgenomen. De op handen zijnde Meldcode is een stimulans om meer aandacht aan (scholing) op seksualiteit en seksueel misbruik te geven.

Belangrijk is mensen concreet aan te spreken. Mensen algemeen aangespreken werkt niet, het moet duidelijk zijn wie waar verantwoordelijk voor is. Daarnaast is het belangrijk te werken met divers samengestelde teams en altijd werken met iemand met een master seksuologie erbij. Een verklaring omtrent gedrag is op zichzelf niet voldoende. Standaard zouden ook referenties opgevraagd moeten worden.

Aandacht voor kinderen

Maak laagdrempelige ontmoetingen tussen kinderen mogelijk en biedt ruimte voor een onderling jongerenforum. De vraag is waar je dit neerlegt/adresseert. Het kan op meerdere niveaus opgenomen worden in de nieuwe Wet op de Jeugdhulp.

Opleidingen

Opleidingen kunnen nu zelf bepalen wat ze opnemen in de opleiding. Opname van vakken op het terrein van seksualiteit en seksueel misbruik in de uitstroomprofielen jeugdzorgwerker zou verplicht moeten worden.

Public Health model

Er wordt naar voren gebracht of voor dit maatschappelijke probleem een algemeen Public Health Model zinvol zou zijn. Seksuele gezondheid moet onderdeel worden van gezondheid algemeen. Zo'n model omvat alle lagen van preventie tot interventie en nazorg, en van scholen, tot instellingen en ziekenhuizen. Preventie zou al op de kleuterschool moeten beginnen (Marietje Kessels project). En in opvoedondersteuning moet expliciet seksualiteit een onderwerp zijn.

Om het onderwerp op de maatschappelijke en politiek agenda te houden, is politieke druk noodzakelijk.