



HANDLEIDING TRAINING

**Supervisor
di Kódigo**



HANDLEIDING

TRAINERSHANDLEIDING

Training

Supervisor di Kódigo

Versie juli 2025

Colofon

De Trainershandleiding *Training Supervisor di Kódigo* is een uitgave van de Vereniging LVAK en wordt ter beschikking gesteld aan trainers op Curaçao die hierin getraind zijn door de LVAK, als onderdeel van het implementatietraject Kódigo di Protekshon.

Uitgever: Vereniging LVAK
Eindredactie: Tea Hol (LVAK)
Email: info@lvak.nl
Web: www.lvak.nl

Copyright © 2024 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 Vereniging LVAK.

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING.....	7
PROGRAMMA DAGDEEL 1	9
PROGRAMMA DAGDEEL 2	27
PROGRAMMA DAGDEEL 3	45
PROGRAMMA DAGDEEL 4	63
PROGRAMMA DAGDEEL 5	65
PROGRAMMA DAGDEEL 6	77
PROGRAMMA DAGDEEL 7	91
PROGRAMMA DAGDEEL 8	95

INLEIDING

De problematiek van geweld tegen kinderen en volwassenen is een complexe problematiek met een intergenerationeel karakter. Deze hardnekkige en complexe problematiek vraagt om een duurzame aanpak, bestaande uit een integrale benadering en samenwerkingsverbanden tussen relevante organisaties binnen en buiten de overheid.

Relationeel geweld en kindermishandeling raakt mensen in hun kern: ze verliezen het vertrouwen in zichzelf en het gevoel van veiligheid in de wereld. De gevolgen van kindermishandeling en relationeel geweld kunnen een leven lang aanwezig zijn en zijn zowel fysiek en geestelijk belastend.

Het Ministerie van Sociale Ontwikkeling, Arbeid en Welzijn (SOAW) is binnen de Curaçaose overheid verantwoordelijk voor de naleving van de Rechten van het Kind en de coördinatie van het Nationaal Plan van Curaçao ter bestrijding van geweld tegen kinderen/jongeren en huiselijk/relatieel geweld (februari 2018).

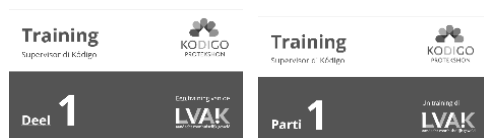
Een van de aanbevelingen in dit Nationaal Plan ter bestrijding van geweld is om een beschermingscode te introduceren die geldt voor alle professionals die werken met kinderen, gezinnen en volwassenen, daar waar veiligheid onder druk staat of ontbreekt. Het ontwikkelen van een beschermingscode, de Kódigo di Protekshon, bestaat uit relevante wetgeving en het inrichten van een centraal advies- en meldpunt. Dit voorstel is door de Ministerraad goedgekeurd en in 2022 is gestart met de voorbereidingen.

Er is een implementatieteam gevormd, bestaande uit een onafhankelijke landelijk coördinator en trajectleiders vanuit de vier samenwerkende ministeries: Ministerie SOAW, Ministerie Onderwijs, Wetenschap, Cultuur en Sport (OWCS), Ministerie van Justitie (JUS) en Ministerie van Gezondheid, Milieu en Natuur (GMN). De opdracht van dit team is om de Kódigo di Protekshon breed in de samenleving te presenteren en professionals voor te bereiden op het toepassen ervan. Met de introductie van de Kódigo di Protekshon ontstaan binnen een organisatie nieuwe taken en verantwoordelijkheden, waaronder die van de Supervisor di Kódigo .

De Supervisor di Kódigo heeft de taak om collega's te ondersteunen bij het omgaan met vermoedens van kindermishandeling, het gebruik van stappen in de Kódigo di Protekshon, contact te onderhouden met onder andere het advies- en meldpunt ProtehaMi en het adviseren van management en directie bij het ontwikkelen van beleid met betrekking tot de invoering van de Kódigo .

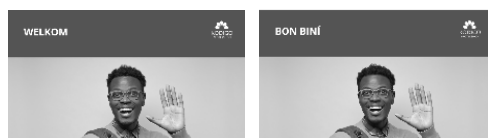
PROGRAMMA DAGDEEL 1

Training Supervisor di Kódigo – dagdeel 1



SLIDE 1 – Training dagdeel 1 / Training parti 1

Welkom



SLIDE 2 – Welkom / Bon Bini

De deelnemers en de trainer(s) maken kennis met elkaar.

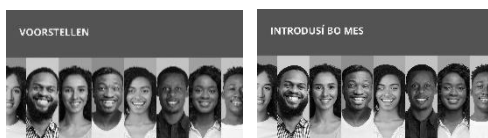
Trainer

De trainer stelt zich voor en vertelt over zijn achtergrond, werkervaring en motivatie om de training Supervisor di Kódigo te geven. Er worden afspraken gemaakt met de deelnemers.

Mededelingen en samenwerkingsafspraken

- afmelden bijeenkomst en verwachte aanwezigheid: 100% aanwezigheid is verplicht voor het behalen van het certificaat;
 - privacy en vertrouwelijkheid;
 - de deelnemers worden uitgenodigd om tijdens de trainingsdagen aan te geven wat zij nodig hebben om tot een goede samenwerking te komen;
 - de trainer nodigt deelnemers uit om gedurende de trainingsdagen vragen te stellen en casussen in te brengen;
 - de trainer bespreekt de manier waarop vragen van deelnemers buiten contactmomenten om gesteld kunnen worden aan de trainer.
-

Voorstellen deelnemers



SLIDE 3 – Voorstellen / Introdusí bo mes

Voor de aanvang van de bijeenkomst legt de trainer kaarten met verschillende afbeeldingen naast elkaar neer. De deelnemers zoeken een kaart uit, met de vraag: *Welke kaart associeer jij met je taak als Supervisor di Kódigo?* De deelnemers stellen zich voor, naam, functie en de organisatie waar zij werken en vertellen aan de hand van de kaart de motivatie om Supervisor di Kódigo te worden.

Doel en werkwijze



SLIDE 4 – Doel en werkwijze / Meta i Método

Doelstelling

Bij vermoedens van relationeel geweld en kindermishandeling is het verplicht om de Kódigo di Protekshon te starten. Een organisatie is verplicht om de Kódigo di Protekshon te implementeren en te borgen. Ook moeten de professionals in staat zijn om bij vermoedens kindermishandeling en relationeel geweld in staat zijn om de Kódigo di Protekshon in te zetten. Een deskundig persoon (Supervisor di Kódigo) om deze zaken te faciliteren, hierbij te adviseren en te begeleiden, is daarbij van groot belang. Deze training heeft als doel de deelnemers op te leiden tot competente professionals op het gebied van kennis, houding, taken en vaardigheden die aan de taak van Supervisor di Kódigo verbonden zijn.

Werkwijze

- 8 dagdelen: bespreek de trainingsdata
 - De reader: daarin is alle informatie terug te lezen
 - Informatie over het huiswerk: Plan van Aanpak, POP en literatuur
 - Certificering: denk aan Plan van Aanpak
-

Het programma



SLIDE 5 – Programma dagdeel 1 / Programa parti 1

De opzet

De training wordt uitgevoerd op meerdere niveaus: implementatie, directe uitvoering en overdragen van kennis en vaardigheden.

- Het programma is opgebouwd aan de hand van de stappen van Kódigo di Protekshon.
- Er wordt gewerkt met een trainingscasus (Brenda). Deze casus komt telkens terug en geeft inzicht in het procesmatig werken met de stappen van de Kódigo di Protekshon.
- Door het programma lopen voortdurend twee niveaus:
 1. het verwerven van kennis en vaardigheden t.a.v. de Kódigo di Protekshon en de taken die horen bij de Supervisor di Kódigo .
 2. De kennis over kunnen dragen op medewerkers, directie, beleidsverantwoordelijke(n).***De rol van een Supervisor di Kódigo is gebonden aan een organisatie en kan niet op persoonlijke titel ingevuld worden.***



SLIDE 6 – Programma di e training / Het trainingsprogramma

De opbouw

In *dagdeel 1 en 2* wordt veel informatie gedeeld. Zo wordt het brede kader van de Kódigo di Protekshon uitgelegd en wordt dieper ingegaan op stap 1 van de Kódigo . Ook wordt er aandacht besteed aan het opvangen van signalen van kindermishandeling en relationeel geweld en wordt uitgelegd hoe je moet documenteren.

In *dagdeel 3 en 4* komt het juridisch kader aan bod, wordt stap 2 en 3 van de Kódigo toegelicht en is ruimte voor intervisie met collega's. Dagdeel 4 biedt eveneens ruimte om onderwerpen van dagdeel 1 t/m 3 die nog onvoldoende aan bod zijn gekomen of extra aandacht verdienen op te pakken. In de dagdelen 5 t/m 7 komen de taken en competenties van de Supervisor di Kódigo aan de orde, wordt aandacht besteed aan gespreksvoering vanuit de rol als Supervisor en worden de aspecten beslissen, samenwerken en implementeren van stat 4 en 5 van de Kódigo uitgewerkt. In dagdeel 7 is er weer ruimte om gemiste onderdelen of onderdelen die meer aandacht verdienen in te halen, en is er ook weer aandacht voor het uitwisselen van ervaringen tussen de deelnemers. Er wordt gewerkt met een trainingscasus en er wordt gewerkt aan het Plan van Aanpak en het Persoonlijk Ontwikkelingsplan. Dat helpt de deelnemers een concrete stap te maken van theorie naar praktijk. Op dagdeel 7 leveren de deelnemers het uitgewerkte Plan van aanpak bij de trainers in, op dagdeel 8 wordt de ervaring met het maken en de inhoud van de plannen onderling met elkaar gedeeld.

Plan van Aanpak en Persoonlijk Ontwikkelingsplan



SLIDE 7 – Plan van aanpak + POP / Plan di aserkamentu + POP

Een belangrijk onderdeel van de training is het maken van het Plan van Aanpak. Het format van het implementatieplan wordt door de trainer met de deelnemers gedeeld en komt in de toekomst via een link beschikbaar op de website van het Kenniscentrum Kódigo di Protekshon. Het doel van het plan van aanpak is om opgedane kennis en vaardigheden te vertalen in concrete actiepunten voor de implementatie (of aanpassing) van de Kódigo di Protekshon in de praktijk. Voor het plan van aanpak staat een tijdsinvestering van 10 uur. Het plan van aanpak moet op dag 7 gemaakt zijn en in tweevoud uitgeprint meegenomen worden.

Belangrijk: benoem dat het Plan van Aanpak onderdeel is van de certificering, het Plan moet gemaakt en meegenomen zijn. De trainer beoordeelt na afronding van de training of de deelnemer voldoende heeft gewerkt aan het Plan, om gecertificeerd te worden.

Het plan van aanpak is een plan van de organisatie, niet van de individuele deelnemer. LET OP: als er meer personen van een organisatie Supervisor worden is het uitgangspunt dat er 1 plan van aanpak is. Als de organisatie waarvoor de deelnemer aan de training deelneemt al een Plan van Aanpak en Protocol Kódigo di Protekshon heeft, hoeft de deelnemer geen nieuw plan van aanpak te maken, maar bekijkt het huidige plan van aanpak en protocol kritisch en bekijkt of er aanvullingen of verbeteringen nodig zijn.

Om gecertificeerd te kunnen worden MOET een voldoende uitgewerkt Plan van Aanpak ingeleverd zijn. Beoordeling: minimaal 75% van de items in het plan van aanpak is uitgewerkt en de organisatie is akkoord met het inzien van het plan voor certificering.

Persoonlijke Ontwikkelingsplan

Deelnemers werken tijdens de training aan een *Persoonlijk Ontwikkelingsplan* om individuele ontwikkelpunten, vaardigheden en daarbij passende acties in kaart te brengen. Het format van het plan met daarin de oefenbladen is opgenomen in de reader. Tijdens de training zullen er een aantal momenten zijn voor schriftelijke en/of verbale reflectie op individuele leerpunten in relatie tot de behandelde onderwerpen.

Eye-openers



SLIDE 8 – Eye openers

De trainer schrijft onderstaande eyeopeners op de flap en bespreekt deze met de deelnemers.

Veel ouders willen hulp

Veel mensen die thuis onveilig zijn of te maken hebben met geweld willen hulp, en zijn vaak niet gelukkig met de situatie waarin zij leven. Dit betekent echter niet dat zij ook hulp vragen. Er speelt immers zo veel meer: schaamte, angst, etc. Als de professional een eerste stap zet en het gesprek aangaat geeft dat een kans tot verandering. Deze mind-set is helpend om signalen en zorgen met betrokkenen te bespreken en te handelen bij vermoedens van relationeel geweld en/of kindermishandeling.

Praten over zorg i.p.v. relationeel geweld/kindermishandeling

Het is niet de taak van de Supervisor di Kódigo om relationeel geweld of kindermishandeling te diagnosticeren. De professional hoeft niet aan waarheidsvinding te doen. Aan de hand van feitelijke signalen heb je mogelijk *zorg* over de veiligheid van betrokkenen. Op basis van deze feiten en zorg(en) worden de stappen van de Kódigo di Protekshon gevolgd. Gebruik in de gespreksvoering het woord 'zorg'. Voor de medewerkers, kan het praten over zorg (ipv over relationeel geweld en kindermishandeling), de drempel om in gesprek te gaan met de betrokkenen, verlagen.

Contact met ProtehaMi

Een goede samenwerking met andere professionals is erg belangrijk bij de aanpak van relationeel geweld en kindermishandeling. Daarom is een contactpersoon bij ProtehaMi, als dat mogelijk is, wenselijk. Zo kan overlegd worden over ieders werkwijze en wederzijdse wensen om zo tot een goede samenwerking te komen. Het is belangrijk dat de Supervisor di Kódigo zich inzet om de samenwerking met ProtehaMi (en andere externe partijen) te onderhouden en zo nodig te verbeteren. Benoem dat het niet gaat om advies vragen en dergelijke, maar om kennis te maken, aan te geven dat je de Supervisor di Kódigo bent van deze organisatie en af te spreken dat er bij onduidelijkheden contact mag/kan zijn, met deze persoon.

Carlina

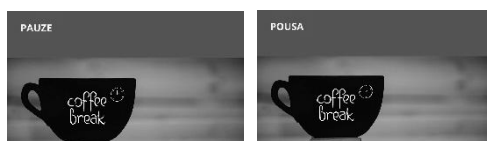


SLIDE 9 – Carlina

De trainer leest het verhaal van Carlina voor (zie bijlage in handleiding) en stelt de deelnemers daarna de volgende vragen:

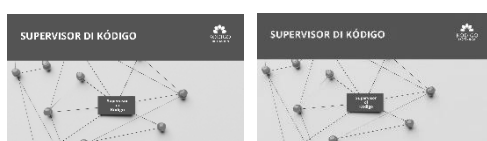
- Zou deze moeder het zelf op kunnen lossen?
- Wie kan een kans geven om de onveiligheid te stoppen?

COFFEE BREAK



SLIDE 10 – Pauze / Pousa

De Supervisor di Kódigo

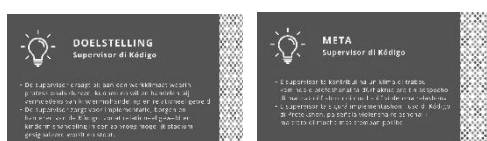


SLIDE 11 – Supervisor di Kódigo

Doelen:

Het hebben van een of meer getrainde Supervisor(en) di Kódigo is een belangrijke randvoorwaarde. De Supervisor di Kódigo functioneert als aanspreekpunt (zowel intern als extern) en draagt verantwoordelijkheid voor de interne toets op naleving van de (wettelijke) eisen verbonden aan het Landsbesluit Kódigo di Protekshon.

Doelstelling Supervisor di Kódigo

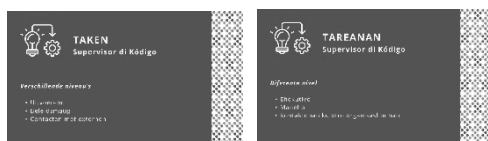


SLIDE 12 – Doelstelling Supervisor di Kódigo / Meta Supervisor di Kódigo

De Supervisor di Kódigo draagt bij aan een werkklimaat waarin professionals durven, kunnen en willen handelen bij vermoedens van kindermishandeling en relationeel geweld. De Supervisor di Kódigo draagt zorg voor implementatie, hanteren en borgen van de Kódigo di Prokshon, zodat relationeel geweld en kindermishandeling in een zo'n vroeg mogelijk stadium worden gesignaleerd, er snel hulp geboden wordt en het geweld of de onveiligheid stopt.

- De deelnemer kent de taken en competenties die bij de taak van Supervisor di Kódigo horen.
- De deelnemer heeft inzicht in eigen leervragen de deelnemer kan reflecteren op sterke en zwakke kanten in het eigen functioneren en kan sturing geven aan het eigen leerproces.
- De deelnemer neemt verantwoordelijkheid voor eigen professionele groei.

Taken Supervisor di Kódigo



SLIDE 13 – Taken Supervisor di Kódigo / Tareanan Supervisor di Kódigo

De Supervisor di Kódigo werkt organisatie- en/of locatiebreed en is de deskundige persoon op het gebied van de Kódigo di Protekshon.

De Supervisor di Kódigo voert de taken uit op verschillende niveaus:

Uitvoerend:

- De Supervisor adviseert en begeleidt collegas bij vermoedens van kindermishandeling / relationeel geweld en de daarbij te nemen stappen zoals uitgewerkt in de Kódigo .
- Stelt medewerkers op de hoogte over het doel, de inhoud en de werkwijze van de Kódigo .
- Motiveert collega's om de Kódigo daadwerkelijk te gebruiken.
- Ondersteunt bij het goed registreren van elke stap van de Kódigo en de daaruit voortvloeiende conclusies.
- Adviseert en begeleidt collega's in het proces van signaleren van indermishandeling / relationeel geweld en het doorlopen van de 5 stappen van de Kódigo en het monitoren van de situatie na de melding bij het ProtehaMi.
- Registreert het aantal keren dat de Kódigo wordt ingezet en het vervolg daarop.
- De Supervisor draagt zorg voor trainingen (signaleren en gesprek voeren met ouders en kinderen)

Beleidsmatig:

- De Supervisor adviseert en begeleidt de leiding en/of beleidsverantwoordelijke van de organisatie in het opnemen van de Kódigo in het beleid, het vaststellen van een protocol en de operationalisering hiervan.
- De Supervisor monitort en evalueert het gebruik van de Kódigo .
- De Supervisor rapporteert halfjaarlijks aan de leiding over het gebruik van de Kódigo

Gericht op de externe omgeving:

- De Supervisor legt en onderhoudt contacten met andere organisaties die betrokken zijn bij aanpak van kindermishandeling.
- De Supervisor initieert het maken van samenwerkingsafspraken met ProtehaMi en met andere organisaties die betrokken zijn bij de aanpak van kindermishandeling

Vraag: waar denken de deelnemers nog meer/of concreet aan, bij deze taken?

Competenties van de Supervisor di Kódigo



SLIDE 14 – Oefenen competenties / Praktiká kompetensiaan

Een competentie is volgens officiële definities: Een in gedrag waarneembare combinatie van kennis, vaardigheden, houding en/of persoonskenmerken (persoonlijke kwaliteiten) waarmee in een Slide: competenties Programma dag 1 15 arbeidssituatie bepaalde doelen worden bereikt.

Een competentie is dus grotendeels een optelsom van de onderstaande bestanddelen:

- Kennis (informatie en ervaring) die iemand in huis heeft.
- Vaardigheden die iemand bezit. Dit zijn vooral de fysieke en geestelijke handelingen die iemand goed beheerst.
- Houding en karaktertrekken die kenmerkend zijn voor een persoon. Het betreft hier vooral de (veelal aangeleerde) houding die iemand aanneemt ten opzichte van de wereld en zijn medemensen.

De Supervisor di Kódigo is zich bewust dat relationeel geweld /kindermishandeling voorkomt en erkent dat hij/zij een verantwoordelijkheid heeft in de aanpak daarvan. Een voorwaarde om adequaat te kunnen handelen is dat de beroepskracht zich daarbij bewust is van zijn mogelijkheden, beperkingen en dilemma's.

Oefening kennis, houding en vaardigheden



SLIDE 15 – POP oefening 1 / POP Praktiká 1

In drie groepen bespreken en noteren de deelnemers competenties op een flap van een flip-over aan de hand van de taken van de Supervisor di Kódigo . Wat moet de Supervisor di Kódigo kunnen? De groepen richten zich alle vier op andere taakgebieden:

1. Adviseren, begeleiden en motiveren medewerkers
2. Implementeren en borgen van de Kódigo di Protekshon
3. Communiceren en samenwerken, in- en extern

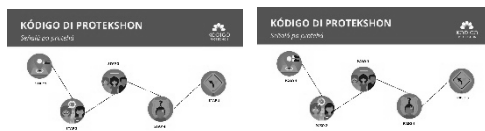
De deelnemers maken in het groepje een onderscheid tussen *kennis, houding, en vaardigheden* (hoofd, hart, handen) die bij de betreffende competentie passen. Bijvoorbeeld de competentie **adviseren**, wat moet je daarvoor *weten*: (hoofd), wat voor *houding* (hart) is hiervoor nodig en wat moet je *kunnen* (handen) bij deze competentie?

De trainer bespreekt de flappen met competenties plenair met de deelnemers en vult aan waar nog competenties ontbreken.

De ingevulde flappen worden door de trainer meegenomen en op dag 2 en dag 3 opnieuw opgehangen.

In tweetallen bespreken de deelnemers persoonlijke leervragen n.a.v. de taken van de Supervisor di Kódigo

Kódigo di Protekshon



SLIDE 16 – Kódigo di Protekshon

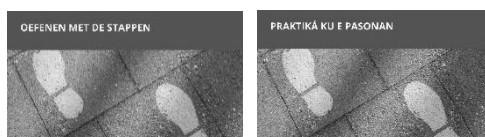
De Kódigo di Protekshon is een stappenplan waarin wordt aangegeven hoe de professional moet omgaan met signalen van relationeel geweld of kindermishandeling ter ondersteuning van zijn/haar besluitvorming om zelf hulp te verlenen, hulp te organiseren en wel of niet te melden bij ProtehaMi. Het gaat hierbij om:

- Kindermishandeling
- Relationeel geweld

Doelen:

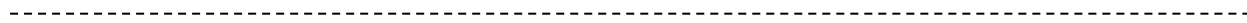
- De deelnemer kent de stappen van Kódigo di Protekshon.
- De deelnemer kan werken volgens de stappen van de Kódigo di Protekshon.
- De deelnemer weet wie wat doet in de stappen van de Kódigo di Protekshon.
- De deelnemer kan medewerkers op de hoogte stellen over het doel, de inhoud en de werkwijze van de Kódigo di Protekshon.
- De deelnemer kent de wettelijke verplichtingen die in het protocol horen.

Oefenen met de stappen



SLIDE 17 – Oefenen met de stappen / Praktiká ku e pasonan

De deelnemers krijgen een leeg format van de stappen van de Kódigo di Protekshon en vullen deze in (zonder in de reader, op telefoon, iPad, te kijken). Laat de deelnemers benoemen wat ze hebben ingevuld in het lege format. Ga er als trainer, nog niet op in. Uitleg volgt hierna, bij de stappen van de Kódigo di Protekshon.



De stappen van de Kódigo di Protekshon



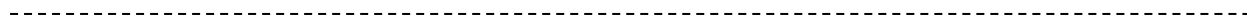
SLIDE 18 – De stappen van de Kódigo - blanko / E sinku pasonan di Kódigo di Protekshon - blanko

Benoem de stappen en wat erbij hoort.

De stappen van de Kódigo di Protekshon



SLIDE 19 – De stappen van de Kódigo – ingevuld / E sinku pasonan di Kódigo di Protekshon – yená



Waarom werken met de Kódigo di Protekshon



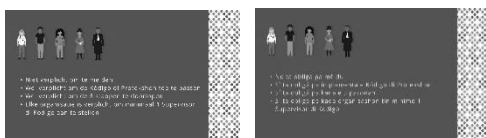
SLIDE 20 – Waarom werken met de Kódigo / Dikon traha ku e Kódigo

De Kódigo di Protekshon draagt bij aan het professioneel handelen als er zorgen zijn m.b.t. relationeel geweld en kindermishandeling. Dat signalen opgevangen worden, hulp wordt geboden en geweld of onveiligheid zo snel mogelijk stopt. De Kódigo di Protekshon helpt om transparant en zorgvuldig samen te werken met ouders, gezinnen, volwassenen, kinderen, ouderen en met collega's en ketenpartners.

Wat is verplicht in de Kódigo ?



SLIDE 24 – Ben je verplicht om? / Bo ta obligá pa ... ?



SLIDE 25 – Verplichtingen / Obligashonnan

Verplicht is om:

- Binnen de organisatie de Kódigo di Protekshon te implementeren, een protocol vast te stellen en de naleving ervan te borgen.
- Een getrainde deskundig persoon aan te wijzen die zicht heeft op naleving van alle wettelijke verplichtingen, advies kan geven aan beleid en de professionals kan motiveren en begeleiden.
- Alle professionals deskundig te maken op het gebied van signaleren

Wettelijk Toezicht

De wet vormt het sluitstuk van een goede signalering. Belangrijk hierbij is een gedegen implementatie binnen de organisatie. Voor het toezicht op en de handhaving van de verplichting om over een Kódigo di Protekshon te beschikken en deze te gebruiken wordt zoveel mogelijk aangesloten bij het toezicht dat reeds op de betreffende sectoren wordt gehouden. De inspectie gaat erop toezien dat de instelling kan aantonen dat zij over een Protocol Kódigo di Protekshon beschikt en goed beleid voert dat het gebruik ervan borgt.

Het stappenplan van een Kódigo di Protekshon 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 Kódigo di Protekshon biedt een structuur en geeft handvatten aan medewerkers over hoe te handelen bij een vermoeden van kindermishandeling of relationeel geweld. Een actief gebruikte Kódigo di Protekshon maakt mensen alerter op de signalen en vergroot de snelheid van handelen. Het vermindert onzekerheid en vergroot de kans op zorgvuldigheid.

Situaties van onveiligheid



SLIDE 26 – Situaties van onveiligheid / Situashonan di inseguridat

Acute en structurele onveiligheid

Acute onveiligheid geeft aan dat een persoon in direct fysiek gevaar verkeert, dat de veiligheid de komende dagen niet gegarandeerd is en dat er direct bescherming nodig is. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om (een ernstig vermoeden van) seksueel geweld of (dreiging van) fysiek geweld, bijvoorbeeld ex-partnergeweld met wapengebruik of het fysiek mishandelen van kinderen. Maar ook om het onnodig toedienen van medicijnen of een gevaarlijke afwezigheid van basale verzorging bij zorgafhankelijke kinderen of (oudere) volwassenen (waaronder eten, drinken, kleding en onderdak).

Van *structurele onveiligheid* wordt gesproken als in huishoudens of families sprake is van zich herhalende of voortdurende onveilige gebeurtenissen en situaties. Er kan sprake zijn van een patroon van herhaald geweld maar bijvoorbeeld ook van permanente gebreken in de geestelijke en lichamelijke verzorging van zorgafhankelijke kinderen en/of volwassenen. Bijvoorbeeld minderjarigen die opgroeien bij ouders met zodanige verslavingsproblematiek dat hun fysieke en emotionele veiligheid worden bedreigd en de ontwikkelmogelijkheden van deze minderjarigen structureel ingeperkt worden. Of vergelijkbare situaties met kwetsbare ouderen en een mantelzorger met psychiatrische problematiek. Den ook aan escalerende vormen van stalkig in partnerrelaties als specifiek voorbeeld.

Een specifieke vorm van acute onveiligheid is *disclosure*. We spreken van disclosure (onthulling) als kinderen en/of volwassenen uit zichzelf een pro-fessional om hulp vragen bij huiselijk geweld of kindermishandeling, of zich hierover uiten zonder hulp te vragen. Dit betekent vaak dat het slachtoffer een acute crisis ervaart en vreest voor de veiligheid van zichzelf of gezinsleden.

De deelnemers leren het verschil tussen risico- en veiligheidsfactoren. Als er een inschatting gemaakt wordt of een situatie acuut of structureel onveilig is, wordt er gekeken naar veiligheidsfactoren, niet naar de risico's. Bijvoorbeeld: het opgroeien bij een ouder met verslavingsproblematiek: hier is niet per definitie sprake van een structureel onveilige situatie. De problematiek is een risicofactor, maar als de verslaving van de ouder niet direct invloed heeft op het de veiligheid of ontwikkeling van het kind spreken we niet van een veiligheidsfactor, of (per definitie) van structurele onveiligheid. In het dagdeel waar stap 4 en 5 centraal staan) zal hier verder op worden ingegaan.

Trainingscasus oefening 1A – het eerste contact



SLIDE 27 – Stap 1 / Paso 1



SLIDE 28 – Trainingscasus 1A- eerste contact / Kaso pa praktiká – e promé kontakto

De trainingscasus wordt geïntroduceerd. Brenda, 39 jaar komt bij haar nieuwe huisarts. Zij is afgelopen weekend uitgegleden en heeft last van haar sleutelbeen en schouder. Brenda vertelt dat dit gebeurde toen ze zaterdagavond, na een borreltje voor haar verjaardag, op weg naar huis is uitgegleden. Brenda vertelt, wanneer de huisarts doorvraagt, dat ze een paar wijntjes had gedronken. De afgelopen dagen had Brenda veel last. Nu is het woensdag. Omdat ze dacht dat het vanzelf wel over zou gaan, en het druk was op haar werk, lukte het eerder maken van een afspraak niet. Als de huisarts doorvraagt vertelt Brenda dat ze slecht slaapt en dat ze ook graag wat slaapmedicatie zou hebben. Brenda maakt een belaste indruk. Ze oogt erg vermoeid en gespannen, en ze praat snel en zenuwachtig.

Bespreek de situatie plenair.

De deelnemers beantwoorden de vragen individueel of in tweetallen op het casuswerkblad:

- Heb je zorg? Zo ja, waarover?
- Zou je de Kódigo di Protekshon starten?
- Wat zou je als huisarts (moeten) doen?
- Wat zou je kunnen doen vanuit jouw functie bij deze signalen van Brenda? De antwoorden worden nog niet plenair besproken.

De antwoorden op deze vragen komen later - bij de uitleg van de kindcheck - terug.

Stap 1: Brenge de signalen in kaart en kijk ook naar wat er goed gaat.

Benoem dat:

- De krachten van het gezin concreet in kaart moeten worden gebracht.
- In deze stap de Kindcheck verplicht is.
- Er zorgvuldig gedocumenteerd moet worden!
- Het vertrouwen schept om in deze stap in gesprek te gaan over de signalen, wees hier open over. Dit is een verplichting in stap 3.

Voorbeeld – gesprek over eerste signalen (optioneel)

Een collega behandelt een meisje van 4 jaar dat in het verleden slachtoffer was van seksueel misbruik. Moeder is met haar dochter verhuisd en het meisje is nu in behandeling. Zij zegt tijdens de therapie tegen de collega: 'Tio Franklin zit aan mijn billetjes'. Het meisje heeft het over niets anders en wijst naar haar geslachtsdeel. Wat kon de collega doen? Ze had meteen ProtehaMi kunnen bellen. Melding kunnen doen. Wat zou jij doen? Deze collega is met moeder in gesprek gegaan wat natuurlijk spannend was. Moeder vertelde: Tio Franklin? Dat is de fysiotherapeut, daar is ze vanmorgen geweest en die komt inderdaad in de buurt van haar billen. Hij woont in de buurt. En iedereen noemt hem Tio Franklin. Collega heeft gevraagd of ze de fysiotherapeut mocht bellen en dat was akkoord. Tio Franklin bleek inderdaad de fysiotherapeut. De situatie is opgelost door direct in gesprek te gaan over de signalen. Dit gesprek kun je doen voordat de Kódigo di Protekshon wordt gestart of in stap 1 van de Kódigo di Protekshon. De Kódigo di Protekshon wordt afgesloten, met documentatie en toelichting waarom. Stel dat je het gesprek in stap 3 doet, heb je al veel stappen gezet, acties ondernomen, terwijl het niet nodig was.

Wie werkt met de Kódigo di Protekshon

TRAININGSCASUS 1A VERVOLG HET EERSTE CONTACT	KONTINUASHON - KASO PA PRAKTIKÁ - 1A E PROMÉ KONTAKTO
<ul style="list-style-type: none">• Heb je zorgen, zie 2020/2021?• Hoe is het kind in de afgelopen maanden?• Hoe is de relatie met de moeder?• Wat zou je aan de hand van deze signalen doen?	<ul style="list-style-type: none">• In de praktijk moet je weten hoe je de praktijk doet?• Is de Kódigo di Protekshon gestart?• Is de Kódigo di Protekshon gestart?• Hoe is de relatie met de moeder?• Hoe is de relatie met de moeder?

SLIDE 29 – Trainingscasus 1A – vervolg / Kontinuashon kaso pa praktiká 1A

Bespreek wat de deelnemers op de vragen bij situatie 1A hebben beschreven: Heb je zorg? Zo ja, waarover? Zou je de Kódigo di Protekshon starten? Wat zou je als huisarts (moeten) doen? Wat zou je kunnen doen vanuit jouw functie bij deze signalen van Brenda? De huisarts had in deze situatie de Kindcheck moeten doen, als onderdeel van stap 1 van de Kódigo di Protekshon. Leg vervolgens de Kindcheck uit.

Kindcheck



SLIDE 30 – Kindcheck

De Kindcheck wordt gedaan als een volwassene die zorg draagt voor minder-jarige kinderen, in een situatie verkeert die voor deze kinderen schade kan veroorzaken. De Kindcheck houdt in dat de

professional bij de volwassene waarover zorg is, nagaat of hij/zij voor minderjarige kinderen zorgt en of kinderen daar veilig opgroeien.

De Kindcheck geldt:

- Voor alle professionals die onder de Kódigo di Protekshon vallen.
- Als door een medische of andere situatie bij de ouder het risico bestaat op ernstige schade voor kinderen waar de ouder zorg voor draagt.
- Als er sprake is van psychiatrie, verslaving, dreigende uithuiszetting, geweld tussen huisgenoten; geldt ook bij zwangere vrouwen met zorg.
- Ook voor adolescenten bij aanwezige broertjes/zusjes.

Bij een positieve Kindcheck volg je de stappen van de Kódigo di Protekshon. Is er geen reden tot zorg, dan sluit je af en noteer je dat in het dossier.

Trainingscasus 1B – het eerste contact



SLIDE 31 – Trainingscasus – 1B / Kaso pa praktiká – 1B



De huisarts doet de Kindcheck en moeder Brenda komt met nieuwe informatie. Als de huisarts doorvraagt (Kindcheck), blijkt dat Brenda moeder is van twee kinderen: Misha (12) en Jerson (8), waarmee zij samen in een appartement woont. Brenda en haar ex (vader van de kinderen) zijn een jaar geleden uit elkaar gegaan. Brenda noemt haar ex een grote vergissing, en lacht om haar eigen opmerking. Brenda vertelt dat Jerson thuis was toen het ongeluk gebeurde. Misha niet, die sliep bij een vriendin. Jerson was in de huiskamer toen Brenda thuiskwam, en was meteen heel lief. Hij wilde ijs halen voor haar zere arm, maar ze hebben geen vriezer, vertelt Brenda lachend. Als de huisarts vraagt wie er nog meer bij Jerson was toen Brenda thuiskwam, vertelt ze geagiteerd dat er verder niemand thuis was. Het was al laat.



De deelnemers beantwoorden vragen op het werkblad n.a.v. nieuwe informatie:

- Zou de huisarts de Kódigo di Protekshon (moeten) starten?
- Zou jij de Kódigo di Protekshon starten?
- Zou jouw collega de Kódigo di Protekshon starten?
- Wat kan jij als Supervisor di Kódigo doen om jouw collega in deze situatie (start Kódigo di Protekshon en Kindcheck) te ondersteunen of te begeleiden?

Plenair nabespreken en meenemen in de stappen die volgen. Bespreek hier ook dat in de casus de huisarts zorgen heeft maar geen verdere actie onderneemt.

Stap 2: Vraag advies aan een collega of een deskundige

STAP 2  PASO 2 

 Vraag advies aan een collega of een deskundige  Pidi konseho na un kolega òf un eksperto

SLIDE 32 - Stap 2 / Paso 2

Benoem dat:

- Collegiale consultatie met deskundige collega (Supervisor di Kódigo) of een collega die bij de casus is betrokken verplicht is.
- Bij twijfel advies gevraagd moet worden bij ProtehaMi, dit kan anoniem.
- Bij twijfel over letsel een vertrouwensarts geraadpleegd moet worden, via ProtehaMi.
- Er zorgvuldig gedocumenteerd moet worden.

Het Protocol

HET PROTOCOL

- De Kódigo is in de eerste plaats een
- Het is de bedoeling dat de
- Het is de bedoeling dat de
- Het is de bedoeling dat de
- Het is de bedoeling dat de
- Het is de bedoeling dat de

PROTOKÒL

- De Kódigo is in de eerste plaats een
- Het is de bedoeling dat de
- Het is de bedoeling dat de
- Het is de bedoeling dat de
- Het is de bedoeling dat de
- Het is de bedoeling dat de

SLIDE 33 – Het protocol / Protokòl

In het protocol aanpak kindermishandeling en relationeel geweld moeten de stappen van de Kódigo di Protekshon zijn opgenomen. Daarnaast is het verplicht een aantal onderdelen in het protocol te beschrijven (zie hieronder). De trainer verwijst naar het voorbeeld protocol van de Kódigo . In de voorbeeld protocollen staan alle wettelijke verplichtingen beschreven.

De verplichte onderdelen zijn:

- De stappen van de Kódigo di Protekshon en wie doet wat in welke stap.
- Wie er beslist over wel/niet melden
- Hoe om te gaan met vertrouwelijke informatie
- Op welke manier er gedocumenteerd wordt
- Informatie over meldrecht/meldplicht in relatie tot het beroepsgeheim
- Instructie Kindcheck
- Participatie kind.

Afronding dagdeel 1

AFRONDING  FINALISASHON 

DEEL 1  Parti 1 

SLIDE 33 – Afronding dagdeel 1 / Final parti 1

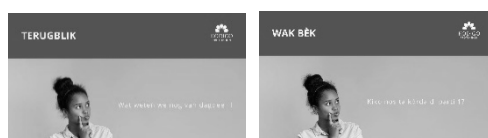
PROGRAMMA DAGDEEL 2

Training Supervisor di Kódigo – dagdeel 2



SLIDE 1 – Training dagdeel 2 / Training parti 2

Terugblik



SLIDE 2 – Terugblik / Wak bèk

Kindermishandeling en relationeel geweld



SLIDE 3 – Kindermishandeling en relationeel geweld/ Maltrato di mucha i violencia relashonal

Doelen:

- De deelnemer kent de verschillende vormen van kindermishandeling en relationeel geweld.
 - De deelnemer is op de hoogte van oorzaken, gevolgen en mogelijke signalen van kindermishandeling en relationeel geweld.
 - De deelnemer kan deze kennis overdragen aan de medewerkers binnen de eigen organisatie
-

Video: Wat is kindermishandeling



SLIDE 4 – Video: wat is kindermishandeling / Kiko ta maltrato/abuso di mucha

De video met straatinterviews “Wat is kindermishandeling” wordt getoond (3 minuten).

Oefening: Wat is voor jou kindermishandeling



SLIDE 5 – Welke situatie vind jij erger? / Kua situashon bo ta pensa ta mas piól

Welke situatie vind je het ergst? Vraag de deelnemers in tweetallen de situaties te bespreken en ze te ordenen van ‘dit vind ik niet kunnen’ naar ‘niet goed, maar minder erg’.

3 Situaties:

1. Wanneer Nelson (10 jaar) zo boos wordt dat hij met dingen begint te gooien, dan sluiten zijn ouders hem op in de kast.
2. De moeder van Sue (8 jaar) en Chamilla (4 jaar) heeft drie banen om rond te komen. De kinderen zijn na school alleen thuis tot 's avonds laat.
3. Tijdens het ophalen hoor je moeder tegen Jean-Carlo (5 jaar) schreeuwen: “Hou je mond, jij rotjong!”

Bespreek de uitkomsten na met de deelnemers en benoem dat je eigen emoties een rol kunnen spelen bij het beoordelen van een situatie.

Definitie kindermishandeling



SLIDE 6 – Definitie kindermishandeling / Definishon maltrato/abuso di mucha

Definitie kindermishandeling

Kindermishandeling is elke vorm van voor een minderjarige bedreigende of gewelddadige interactie van fysieke, psychische of seksuele aard, die ouders of andere personen ten opzichte van wie de minderjarige in een relatie van afhankelijkheid of onvrijheid staat, actief of passief opdringen, waardoor (ernstige) schade wordt berokkend of dreigt te worden berokkend aan de minderjarige in de vorm van fysiek of psychisch letsel.

Definishon maltrato / abusu di mucha

Maltrato di mucha ta tur forma di interakshon menasante òf violento, físiko, síkiko òf seksual pa ku un menor di edat, ku mayornan òf otro personanan di kua e menor di edat ta den un relashon di dependensia òf p falta di libertat, imponé aktivo òf pasivo, ku konsekuensia ku daño sevéro ta wòrdu okashoná òf e manasa ku daño ta wòrdu okashoná na e menor di edat den forma di leshon/daño físiko òf síkiko.



SLIDE 7 – Vormen van kindermishandeling / Formanan di abusu/maltrato di mucha

Vormen kindermishandeling

Kindermishandeling is een verzamelnaam en gaat over elk handelen of nalaten van handelen door een volwassene van wie een kind afhankelijk is, waardoor een kind ernstige of psychische schade kan oplopen.

Ouders die hun kinderen mishandelen of verwaarlozen doen dat vaak niet met opzet of met de intentie hun kinderen pijn te doen. Het is vaak een opeenstapeling van problemen waardoor ouders zich machteloos voelen. Vaak betreft het ouders die in hun jeugd zelf ook mishandeld, verwaarloosd of misbruikt zijn.

De zes vormen van kindermishandeling zijn:

- emotionele verwaarlozing
- lichamelijke verwaarlozing
- emotionele mishandeling
- lichamelijke mishandeling
- seksueel misbruik
- getuige zijn van geweld

E seis forma di maltrato/abusu di mucha ta:

- Negligensia emoshonal
- Negligensia físiko
- Abusu emoshonal
- Abusu físiko
- Abusu seksual
- Ta testigu di violencia

Wat is relationeel geweld



SLIDE 8 – Definitie relationeel geweld / Definishon violensia relashonal

Definitie relationeel geweld

Met de term relationeel geweld wordt duidelijk gemaakt dat het geweld niet alleen plaatsvindt binnen een huis. Het gaat om geweld dat door iemand binnen de familie- of amoureuze relatie van het slachtoffer is/wordt gepleegd, ongeacht de plaats waar het geweld wordt gepleegd. Bij relationeel geweld gaat het veelal om lichamelijke en/of seksuele geweldpleging al dan niet met beschadiging van goederen, waarbij de verdachte en het slachtoffer bloed- en of aanverwanten van elkaar zijn of een (buitenechtelijke) liefdesrelatie met elkaar dan wel met de wederhelft van een gehuwd echtpaar hebben of hebben gehad en/of (huis) vrienden(innen) van elkaar zijn. Het gaat daarbij om zowel mannen, vrouwen als minderjarigen en/of ouderen die slachtoffer of dader kunnen zijn van geweld binnen de relationele sfeer. Kindermishandeling, partnernishandeling en oudermishandeling zijn vormen van relationeel geweld.

Definishon violensia relashonal

Ku e término violensia relashonal ta wòrdu akclará ku e violensia no únikamente ta tuma lugá den un kas. Ta trata di violensia ku ta wòrdu kometé dor di un persona ku ta den e famia di -, òf den relashon amoroso ku e víktima, independientemente e lugá kaminda e violensia wòrdu kometé. Ora ta trata di violensia relashonal mayoria bia ta trata di violensia físiko i/òf seksual ku òf sin daño na materialnan, kaminda e sospechoso i e víktima ta famia biológiko- i/òf pa medio di matrimonio òf tin un relashon amoroso ku otro (pafó di e matrimonio) i/òf ta amigu-/amiganan (di kas) di otro. Einan ta trata di hòmbrenan, muhénan, menornan di edat i/òf adultonan ku por ta víktima òf sospechoso di violensia den e esfera relashonal. Maltrato di mucha, maltrato di pareha i maltrato di adulto ta formanan di violensia relashonal.

Feiten



SLIDE 9 – Feiten / Echonan

- Kindermishandeling en relationeel geweld komt voor in alle lagen van de bevolking ongeacht leeftijd, cultuur, opleiding of beroep.
- Gedrag is vaak aangeleerd, overgenomen uit eigen familierelatie.
- Zowel mannen als vrouwen zijn slachtoffer.
- Mishandeling heeft grote gevolgen.

Cijfers



SLIDE 10 t/m 12 – Feiten / Echonon

Er is weinig bekend over de omvang, achtergrond en gevolgen van kindermishandeling en rationeel geweld op Curaçao. Daardoor is het moeilijk vast te stellen wat er precies speelt en hoe ernstig het probleem is. De politie houdt cijfers bij en ziet een toename in het aantal meldingen en aangiftes die te maken hebben met relationeel geweld.

Curaçao

- Tussen 2018 en 2022 ontving de politie op Curaçao per jaar gemiddeld 357 meldingen van relationeel geweld. Van die meldingen is er bij 125 casussen aangifte gedaan.
- In het schoolgezondheidsonderzoek uitgevoerd in 2015 op Curaçao heeft 17% van de jongeren tussen 12 - 18 jaar aangegeven te maken te hebben gehad met fysieke mishandeling binnen een relatie. 15% heeft aangegeven te maken te hebben gehad met fysieke mishandeling door ouders of verzorgers. Van de meisjes in deze leeftijdscategorie heeft 9% aangegeven ooit gedwongen te zijn tot het hebben van geslachtsgemeenschap tegen haar wil, bij de jongens is dat 3%.
- In een onderzoek naar relationeel geweld uitgevoerd in 2012 heeft 61% van de vrouwen en 39% van de mannen aangegeven ooit in hun leven met relationeel geweld te maken te hebben gehad. Zowel mannen als vrouwen vermelden met name psychische geweld (33% van de vrouwen en 25% van de mannen), gevolgd door fysiek geweld (17% van de vrouwen en 11% van de mannen). Seksueel geweld wordt in mindere mate genoemd (6% van de vrouwen en 1% van de mannen).

Bron cijfers: *The Curaçao Global School-based Student Health Survey (GSHS) 2015 en Domestic Violence by and against men and women in Curaçao: a Caribbean study (N. van Wijk, 2012)*

Nederland

- 747.000 mensen van 18 jaar of ouder heeft tussen 2012 en 2017 te maken gehad met huiselijk geweld; dat komt neer op 5,5 % van de bevolking van 18 jaar en ouder;

- 12 % van scholieren in de eerste vier jaar van het voortgezet onderwijs geeft aan slachtoffer te zijn geweest van kindermishandeling, in het voorgaande jaar (zelfrapportage, 2016). Dit gaat om 105.000 scholieren; verwaarlozing is niet meegenomen in deze studie;
- 3 % van alle minderjarigen is slachtoffer van kindermishandeling (0-18 jaar) in 2017. Dat zijn tussen 89.000 en 127.000 kinderen. Het gaat met name om verwaarlozing (emotioneel en fysiek).

Bron cijfers: *Impact Monitor*, CBS, 2019.

Oorzaken



SLIDE 13 – Oorzaken / Kousanan

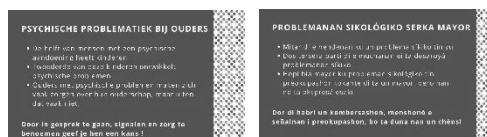
Kindermishandeling en relationeel geweld kan in alle gezinnen voorkomen. Armoede, werkeloosheid en verslaving spelen in veel gezinnen vaak een rol. Cijfers in Nederland geven aan dat in bijna de helft van de gezinnen sprake is van armoede (47 procent). Bij meer dan 40 procent van de mannen en 30 procent van de vrouwen is sprake van problematisch alcoholgebruik.

Draaglast is groter dan draagkracht

Oorzaken kunnen zijn:

- Achtergronden ouders (armoede, werkloosheid, psychiatrie en verslaving).
- Kenmerken kind
- Omgevingskenmerken
- Feitelijke aanleiding
- Vaak een combinatie van een combinatie van oorzaken.

Psychische problematiek bij ouders



SLIDE 14 – Oorzaken / Kousanan

Relationeel geweld, psychiatrie & verslaving van de ouder betekent een groter risico voor het kind om ook zelf last te krijgen van depressie, angst, laag zelfbeeld, negatieve gedachten en gedragsproblemen. We kunnen de cirkel doorbreken door te handelen, alert te zijn op signalen. Vaak

houden we veel rekening met de ouder en spelen er allerlei dilemma's om niet te handelen. We willen het vertrouwen houden, het valt wel mee, ouders doen hun best; het gaat niet om oordelen, maar om doen wat nodig is voor het kind. Kijk naar het welzijn van het kind en zet het belang van het kind voorop. Houd daarbij goed in gedachte: Een groot aantal van de ouders wil hulp, en ouders met psychische problematiek maken zich vaak al zorgen dat ze problematiek overbrengen op de kinderen, maar uiten dit vaak niet. Door in gesprek te gaan, signalen en zorg te benoemen geef je kwetsbare gezinnen en kinderen een kans tot verandering.

Feiten in Nederland:

- De helft van mensen met een psychische aandoening heeft kinderen.
- Tweederde van deze kinderen ontwikkelt psychische problemen.
- Jaarlijks 864.000 ouders met een psychische aandoening of een verslavingsprobleem.
- 1.6 miljoen kinderen onder de 22 jaar, ruim 100.000 kinderen onder de vier jaar, hebben ouders met psychische problemen.
- Tweederde van de kinderen ontwikkelt zelf psychische problemen en heeft twee tot drie keer meer professionele hulp nodig, 57% tijdelijk en 43% blijvende problematiek.
- Ouders maken zich vaak zorgen over hun ouderschap.
- Ouders hebben een gevoel van ontoereikend ouderschap.
- Ouders hebben vaak minder contact met de kinderen.
- Ouders hebben angst voor het overbrengen van hun problemen op de kinderen.
- Ouders zijn vaak minder in staat om adequate opvoedingsstrategieën toe te passen.

Gevolgen



SLIDE 15 – Gevolgen / Konsekuensianan

- Verhoogd risico op lichamelijke en psychische ziekten
- Meer scheidingen
- Verlies van zelfvertrouwen en vertrouwen in anderen
- Vaker problemen met intimiteit en seksualiteit
- De gevolgen zijn vaak ernstiger voor slachtoffers die met meer daders te maken hebben gehad
- Vaker verlies van werk door psychische problemen

Gevolgen op lange termijn



SLIDE 16 – Gevolgen op lange termijn / Konsekuensianan riba término largu

De gevolgen voor kinderen zijn ernstig: zowel psychische als fysieke gevolgen.
Uit recent onderzoek van het Verwey-Jonker instituut (2019) blijkt:

- Zowel psychische als lichamelijke gevolgen
- 4 op de 10 kinderen die te maken hebben gehad met kindermishandeling heeft traumatische klachten
- Slachtoffers krijgen vaak last van depressiviteit of angstproblemen

Ontwikkeling hersenen



SLIDE 17 – Ontwikkeling hersenen / Desaroyo serebral

Benoem dat:

- De eerste zes levensjaren groeit de hersenstam. Na veel blootstaan aan stress ontwikkelt de hersenstam te weinig.
- Als in de eerste zes jaar het kind blootstaat aan gevaar en/of angst, de hersenen het hele verdere leven afgesteld blijven staan op alertheid, gevaar en angst.
- Early Life Stress (ELS) een biomedische verklaring voor de lange termijngevolgen van kindermishandeling is. Chronische stress tijdens de eerste twee jaar en tijdens de adolescentie heeft negatieve invloed op de ontwikkeling van de hersenen. Dit leidt ook tot herhaling: generationele overdracht. Verhoogd risico op lichamelijke en psychische ziekten.

Laat video “het Brein” zien, een video over langetermijngevolgen van kindermishandeling (4 minuten).

Generationele overdracht



SLIDE 18 – Generationele overdracht / Traspaso di generashon pa generashon

Bij gezinnen waar relationeel geweld of kindermishandeling speelt zien we dat veel van de ouders in het verleden zelf slachtoffer zijn geweest van geweld. Ze zijn opgegroeid in een gezin waar elationeel geweld was of ze zijn als kind mishandeld. Er is sprake van een vicieuze cirkel die alleen kan worden doorbroken met goede en passende hulp aan kinderen én ouders en steun in een sociaal netwerk.

Voorbeeld Jeroen

VIDEO JEROEN: 'durf te vragen'



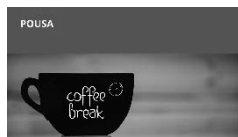
VIDEO JEROEN: 'durf di puntra'



SLIDE 19 – Video Jeroen: durf te vragen / Video Jeroen: dũrf di puntra

Video over de gevolgen van kindermishandeling.

COFFEE BREAK



SLIDE 20 – Pauze / Pousa

Signaleren en krachten in kaart brengen



SLIDE 21 – Signaleren en krachten in kaart brengen / Señalá i inventarisá puntonan fuerte

Doelen:

- De deelnemer kan interpretaties scheiden van feiten.
- De deelnemer kan signalen en krachten feitelijk in kaart brengen
- De deelnemer kan zorgvuldig en feitelijk documenteren in de stappen van de Kódigo di Protekshon.
- De deelnemer kent de factoren die het waarnemen beïnvloeden.
- De deelnemer is zich bewust van zijn eigen normen en waarden.
- De deelnemer heeft inzicht in hoe hij/zij medewerkers kan ondersteunen en adviseren bij het concretiseren van signalen.
- De deelnemer reflecteert op de invloed van eigen houding, normen en waarden op het handelen als Supervisor di Kódigo .
- De deelnemer heeft inzicht in wat er binnen de eigen organisatie en bij de medewerkers nodig is om zorgvuldig, binnen de stappen van de Kódigo di Protekshon te documenteren.

Signaleren en krachten in kaart brengen – Oefening 1



SLIDE 22 – Concretiseren van signalen Oefening 1 / Konkretisá seÑalnan Práktika 1

We nemen de wereld om ons heen subjectief waar, afhankelijk van onze eigen filters / gemoeds-toestand / belangen, etc. Heel vaak is interpreteren handig, we nemen de wereld om ons heen vaak in het geheel waar en kunnen op basis van dat plaatje snel handelen en keuzes maken.

Bij het in kaart brengen van signalen is het van belang feitelijke waarnemingen te verzamelen, te bespreken en als uitgangspunt voor verdere actie te gebruiken.

In deze oefening verbinden we de signalen nog niet aan elkaar en maken we er nog geen verhaal van. In plaats van het geheel waar te nemen (onze eigen waarheid te construeren) kijken we zorgvuldig naar de losse stukjes die we verder uitdiepen voordat we conclusies trekken. Hiermee oefenen de deelnemers in de volgende opdrachten.

De trainer vraagt drie deelnemers een zorg/casus in te brengen. De inbrenger moet voldoende informatie hebben om wat over de casus te kunnen vertellen en antwoorden kunnen geven op vragen. Daarbij wordt benadrukt dat het primaire doel van de oefening is om te oefenen met het concretiseren van signalen (i.p.v. dat de oefening bijdraagt aan handelen/oplossen van de werkelijke casus).

De trainer maakt drie groepen, in elke groep zit een deelnemer die de zorg inbrengt. Alle deelnemers krijgen de signaallijst. De casus-inbrenger vertelt ongeveer twee minuten over de casus en de andere deelnemers noteren de signalen op de signaallijst (kind, omgeving, ouder etc.). Let op: dit zijn geen risicofactoren. De anderen stellen na afloop van de twee minuten vragen en vullen signalen op de signaallijst verder in.

Vlak voor het einde van de oefening wordt aan de groepjes gevraagd om twee signalen te kiezen waarmee het groepje straks verder wil. De twee signalen worden door de trainer op de flip-over genoteerd.

Signaleren en krachten in kaart brengen – Oefening 2

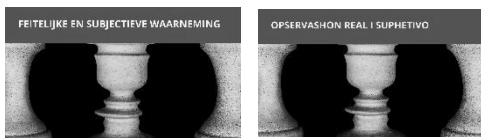


SLIDE 23 – Concretiseren van signalen / Konkretisá seÑalnan

De trainer schrijft het signaal bang op de flip-over en vraagt de deelnemers wat zij denken bij het woord bang, ook de reacties worden op de flap genoteerd. Daarna legt de trainer uit: we weten nog

niks, iedereen heeft zijn eigen interpretatie bij het signaal bang. De trainer vertelt het verhaal over 'Kim' (bijlage E - trainershandleiding). Uit het verhaal blijkt het belang van handelen op basis van concrete i.p.v. niet-geconcretiseerde signalen en interpretaties. Stel dat er in het verhaal over Kim niet was doorgevraagd op het signaal bang, dan waren er mogelijk slechte keuzes gemaakt. De trainer legt het belang van concretiseren uit: maar al te vaak zijn we niet concreet en handelen we op basis van interpretatie en onduidelijke signalen. Wanneer we handelen op basis van interpretaties/aannames, doen we mogelijk wat niet wenselijk is, of handelen we niet, terwijl het wel nodig is. In stap 1 van de Kódigo di Protekshon is het dus van groot belang dat je feitelijke signalen beschrijft en documenteert.

Feitelijke en subjectieve waarneming



SLIDE 24 – Feitelijke en subjectieve waarneming / Opservashon real i suphetivo

Wat beïnvloedt de wijze waarop je de wereld om je heen waarneemt? De trainer inventariseert antwoorden uit de groep en bespreekt de volgende punten:

- Eigen (jeugd)ervaringen
 - Opvoeding
 - Referentiekader
 - Erkennen: durf je het te zien?
 - Bekendheid met de ouders van het kind
 - Ervaring met signaleren
 - Normen en waarden.
-

Video: Openbaar relationeel geweld



SLIDE 25 – Video openbaar geweld / Video violencia pública

Laat de video “Sociaal experiment” zien (2 minuten).

Onze normen en waarden zijn bepalend in hoe we feiten interpreteren, hoe ernstig we iets vinden en of en hoe we vervolgens handelen. De feiten zijn hier niet leidend en bepalend voor ons handelen, wel voor onze normen en waarden.

Concretiseren van signalen



SLIDE 26 – Oefening 3 / Praktika 3

Vaak zijn we bij het signaleren geneigd in de breedte uit te vragen. We verzamelen zo veel mogelijk signalen. Dit kan ten koste gaan van het verder uitdiepen en concretiseren van één signaal. Door te snel door te vragen naar 'wat er nog meer is', gaat mogelijk informatie verloren. In het laatste deel van deze oefening over het concretiseren van signalen, gaan deelnemers één signaal van de eerdergenoemde signalen verder uitdiepen en zo concretiseren.

De deelnemers kiezen van de twee eerdere signalen er één uit. De verhelderingsvragen (uitdelen) passen zij toe op één signaal met als doel dit signaal zo concreet mogelijk te maken. Nadat de vragen zijn beantwoord, schrijven de deelnemers één zin op, of een aantal korte zinnen, die het signaal beschrijft. Als de zin daarna plenair wordt voorgelezen mag er geen speld tussen te krijgen zijn, en is het de bedoeling dat iedere deelnemer hetzelfde 'filmpje/plaatje' in zijn hoofd heeft. Deelnemers stellen na de zin vragen (over de zin, niet de casus!), om de zin waar mogelijk nog concreter en feitelijk te maken.

Video: Concreet een broodje smeren



SLIDE 27 – Broodje pindakaas / Pan ku pindakaas

Laat de video “Broodje pindakaas” zien (2 minuten).
Hier blijkt dat we in onze communicatie vaak niet concreet zijn.

Documenteren in de Kódigo



SLIDE 28 – Documenteren in de Kódigo / Dokumentá den e Kódigo

Documenteren (dit wil zeggen vastleggen van informatie over de zorg, de hulp, de opvang, het onderwijs, in een cliënt- of leerlingdossier).
Geef aan dat het een belangrijk onderdeel is van de Kódigo di Protekshon.

Wettelijk is er over hoe, wat en waarin documenteren nog onvoldoende duidelijkheid. Hieronder wordt beschreven hoe de wettelijke regels in Nederland zijn, dit wordt later aangepast aan de regels die Curaçao hanteert.

Doelen:

- De deelnemer kan zorgvuldig en feitelijk documenteren in de stappen van de Kódigo di Protekshon.
- De deelnemer heeft inzicht in wat er binnen de eigen organisatie en bij medewerkers nodig is om zorgvuldig, binnen de stappen van de Kódigo di Protekshon te documenteren.
- Documenteren, het vastleggen van informatie over de zorg, de hulp, de opvang, het onderwijs, in een cliënt- patiënt- of leerlingdossier, is belangrijk om kwaliteit, duidelijkheid en continuïteit te bieden.
- In de gezondheidszorg, de jeugdhulp en in het onderwijs geldt voor de instellingen en beroepskrachten een wettelijke plicht om een dossier aan te leggen en daarin aan te tekenen wat noodzakelijk is voor goede zorg, goede hulp of goed onderwijs.
- Bij de stappen van de Kódigo di Protekshon geldt dat van de beroepskracht wordt verwacht dat hij alle acties bij vermoedens van relationeel geweld en kindermishandeling per stap van de Kódigo di Protekshon vastlegt.
- De organisatie is verantwoordelijk voor een systeem om zorgvuldig in te kunnen documenteren.
- Kindcheck: beschikt de instelling ook over een dossier van het betreffende kind, dan kunnen de signalen en vermoedens die naar aanleiding van het contact met de ouder zijn ontstaan, en die voor de zorg aan het kind van belang zijn, ook in het dossier van het kind worden vermeld.
- De beroepskracht kan door middel van het dossier verantwoording afleggen over zijn handelen, bijvoorbeeld aan de cliënt, patiënt of leerling, of zijn ouders, en eventueel in klacht- en tuchtzaken.
- Ook kan de gedocumenteerde zorg een hulpmiddel zijn bij het advies vragen in stap 2 van de Kódigo di Protekshon.

Begrip 'dossier'

Onder het begrip 'dossier' valt juridisch gezien iedere opslag van informatie over de zorg, de hulp, de opvang of het onderwijs aan een individuele cliënt, patiënt of leerling. In de meeste gevallen zal een dossier bestaan uit een digitale opslag van gegevens in een registratiesysteem, maar ook een papieren dossier is mogelijk. Anders gezegd: voor het begrip 'dossier' is het niet bepalend waar de gegevens zich bevinden maar of het gaat om opgeslagen gegevens over (de zorg, de hulp, de opvang of het onderwijs aan) een cliënt, leerling of patiënt.

In de documentatie is het belangrijk om concreet en feitelijk te zijn zodat de medewerker en betrokken collega's handelen op basis van feiten, en zorgen op basis van feiten met betrokkenen kunnen bespreken.

Documenteren in de Kódigo di Protekshon

Bij de stappen van de Kódigo di Protekshon geldt dat van de beroepskracht wordt verwacht dat hij alle stappen van de Kódigo di Protekshon vastlegt: de signalen, de gegeven adviezen, de uitkomsten van het gesprek met de cliënt, patiënt of leerling, de taxatie, de beslissing over het al dan niet doen van een melding en de inhoud van de melding. Het vastleggen van de stappen zorgt er voor dat de

beroepskracht overzicht houdt over alle informatie die hij bij de verschillende stappen heeft gekregen en dat hij zorgvuldige besluiten kan nemen bij vervolgstappen. De aantekeningen over de stappen van de Kódigo di Protekshon behoren te worden vastgelegd in het cliënt- patiënt- of leerlingdossier. Op de website www.kodigodiprotekshon.com is een standaard documentatieformulier terug te vinden wat gebruikt dient te worden voor het vastleggen van alle stappen binnen de Kódigo. Dit documentatieformulier begeleidt de beroepskracht door de stappen heen en ondersteunt bij het vastleggen van alle relevante informatie.

Documenteren in de Kindcheck

Als er op basis van de zogeheten 'kindcheck' zorgen ontstaan over de veiligheid van kinderen van een cliënt of patiënt, dan worden deze zorgen vastgelegd in het dossier van de betreffende cliënt of patiënt. Beschikt de instelling ook over een dossier van het betreffende kind, dan kunnen de signalen en vermoedens die naar aanleiding van het contact met de ouder zijn ontstaan, en die voor de zorg aan het kind van belang zijn, ook in het dossier van het kind worden vermeld. Het is dan wel van belang dat uit de aantekeningen duidelijk wordt dat het kind niet is gezien, dat de zorgen over het kind zijn gebaseerd op de situatie waarin de ouder zich bevindt.

Geen dossier

Werkt een organisatie niet met een dossier voor individuele cliënten, dan dient de organisatie er voor te zorgen dat er een registratiesysteem is waarin op naam van een cliënt aantekeningen kunnen worden bijgehouden van de ondernomen acties in het kader van de stappen van de Kódigo di Protekshon. De Supervisor di Kódigo kan de organisatie adviseren over de inrichting of aanpassing van het registratiesysteem, zodat beroepskrachten de stappen van de Kódigo di Protekshon goed kunnen vastleggen. Is er geen registratiesysteem, dan dient de Supervisor di Kódigo het bevoegd gezag van de instelling er op te wijzen dat er een (eenvoudig) registratiesysteem ter beschikking van de medewerkers moet komen, met het oog op het zetten van de stappen van de Kódigo di Protekshon.

Persoonlijke werkaantekeningen

In het verleden gebeurde het wel om bij wijze van 'persoonlijke werkaantekeningen' aantekeningen te maken over de zorg, de hulp of het onderwijs, maar deze niet in het dossier vast te leggen. Uitspraken van klachtencommissies en tuchtrechters hebben duidelijk gemaakt dat alle gegevens die over een cliënt/leerling/patiënt worden vastgelegd tot het dossier behoren, ongeacht waar ze worden bewaard. Kortom, ook persoonlijke werkaantekeningen behoren tot het dossier.

Krachten en zorgen



SLIDE 29 – Krachten en zorgen / Forsanan i preokupashonnan

Licht toe dat in stap 1 van de Kódigo niet alleen gekeken wordt naar wat er mis gaat, maar dat ook de krachten in beeld worden gebracht. Dat is behulpzaam bij de communicatie met betrokkenen.

Zorgvuldig documenteren



SLIDE 30 – Zorgvuldig documenteren / Dokumentá ku koutela

Zorgvuldig documenteren betekent dat de volgende regels in acht worden genomen:

- Scheid feiten van interpretaties
- Vermeld de bron bij informatie van anderen
- Beschrijf, zeker bij verschil van inzicht, de visie van de cliënt
- Blijf bij meningen en oordelen binnen het eigen deskundigheidsterrein en zorg voor voldoende onderbouwing
- Neem diagnoses alleen op als ze noodzakelijk zijn én afkomstig van een bevoegde deskundige
- Bewaak dat, bij meningen en oordelen van anderen, uitdrukkelijk wordt vermeld van wie ze afkomstig zijn en in welke hoedanigheid ze zijn gegeven.

Rechten dossier



SLIDE 31 – Rechten dossier / Derechi mará na e fail

De betrokkene heeft een aantal rechten ten aanzien van de gegevens die in een dossier of in een registratiesysteem zijn vastgelegd en die op hem betrekking hebben. Anders gezegd: de cliënt, patiënt of leerling heeft rechten t.a.v., zijn dossier.

Inzage en afschrift

Als de betrokkene daar om verzoekt, heeft hij recht op inzage in en een afschrift van de gegevens in het registratiesysteem of dossier die op hem betrekking hebben. Een uitzondering op het inzage-recht kan worden gemaakt als door de inzage of het afschrift de privacy van een ander wordt geschonden, bijvoorbeeld de privacy van andere gezinsleden.

Inzage beperken of uitstellen in verband met veiligheid

Als er bij het zetten van de stappen van de Kódigo di Protekshon, bij wijze van uitzondering, wordt besloten om stap 3 over te slaan en een melding te doen zonder dat hierover met de cliënt gesproken is, dan heeft deze keuze gevolgen voor het recht op inzage en afschrift. In verband met de veiligheid van de cliënt of die van anderen is dan immers besloten dat de cliënt voorlopig nog niet (alle) zorgen mag kennen en/of niet mag weten dat er een melding wordt of is gedaan. Gevolg hiervan is dat bij een mogelijk verzoek om inzage en afschrift, in verband met de veiligheid, bepaalde gegevens (voorlopig) afgeschermd moeten worden. Dit geldt dan ook voor de gegevens die de cliënt zelf in kan zien via een cliëntenportaal.

NB: Veelal zal dit afschermen tijdelijk van aard zijn, tot het moment dat de cliënt wel op de hoogte is gesteld van de zorgen en de melding. Als hij daar eenmaal van weet, is het afschermen niet langer zinvol en zal hem ook volledige inzage of afschrift moeten worden geboden.

Correctie en eigen verklaring

Staan er feitelijke onjuistheden in de registratie, dan heeft de betrokkene er recht op dat deze gegevens worden gecorrigeerd, worden aangevuld of geschrapt. Is de betrokkene het niet eens met wat er in het dossier staat, dan kan hij de instelling verzoeken om zijn eigen verklaring toe te voegen aan het dossier. Hij kan daarin uitleggen waarom hij het niet eens is met de opgenomen gegevens.

Vernietiging

Een betrokkene heeft het recht, ondanks de hieronder beschreven wettelijke bewaartermijnen, om de instelling te verzoeken om (een deel van) zijn dossier te vernietigen. De instelling moet dit verzoek binnen drie maanden inwilligen en het (deel van) het dossier vernietigen tenzij het bewaren van de gegevens: van aanmerkelijk belang is voor een ander dan degene die om vernietiging verzoekt; in strijd is met een wettelijke verplichting; de gegevens bewaard moeten worden in verband met de veiligheid van de cliënt, zijn gezinsleden of van anderen.

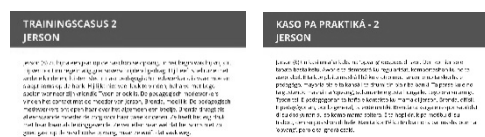
Rechten van gezaghebbende ouders en jongvrijden

Als het kind nog geen achttien jaar oud is, oefenen de gezaghebbende ouders de rechten t.a.v. het dossier uit.

Digitaal dossier

Steeds meer instellingen werken met een digitaal cliëntportaal waardoor de cliënten, patiënten en leerlingen vanuit huis permanent digitale toegang hebben tot hun gegevens. Het betreft overigens lang niet altijd alle gegevens waarover de instelling beschikt. In dat geval moet de cliënt, de patiënt of de leerling voor de gegevens die hij niet rechtstreeks kan zien een verzoek om inzage of afschrift indienen.

Trainingscasus 2 - Jerson



SLIDE 32 – Jerson

Op basis van de aangeboden informatie oefenen de deelnemers met documenteren. *Jerson (8 jaar)* zit bijna een jaar op de naschoolse opvang. In het begin was hij vrij stil. Hij vertoont nu regelmatig grensoverschrijdend gedrag. Hij heeft snel ruzie met andere kinderen, luistert slecht naar pedagogisch medewerkers, is vaak moe en slaapt soms op de bank. Hij lijkt niet veel leuk te vinden, behalve met Lego spelen wanneer zijn vriendje Tyson er ook is. De pedagogisch medewerkers vinden het contact met de moeder van Jerson, Brenda, moeilijk. De pedagogisch medewerkers ontlopen haar over het algemeen een beetje. Brenda draagt als alleenstaande moeder de zorg voor haar twee

kinderen. Ze heeft het erg druk met haar baan als leidinggevende. Ze vertellen haar wel dat het soms niet zo goed gaat op de naschoolse opvang, maar ze wuift dat vaak weg.

Jerson (8) tin kasi un aña kaba na ‘opvang’ despues di skol. Den komienso e tabata basta ketu. Awor e ta demostrá ku regularidat, komportashon ku no ta aseptabel. E ta kue pleitu mashá lihé ku e otro muchanan, e no ta skucha e pedagógo, mayoria bia e ta kansá i ta drumi tin bia riba banki. Ta parse ku e no ta gustando mashá na ‘opvang’; solamente e gusta hunga ku Lego ora su amigu Tyson tei. E pedagógonan ta haña e kontakto ku mama di Jerson, Brenda, difísil. E pedagógonan, por lo general, ta evité un tiki. Brenda ta karga e responsabilidat di su dos yunan su so komo mama soltera. E ta hopi drùk pa motibu di su trabou, den su posishon di hefe. Nan ta kont’é ku tin bia no ta bai masha bon na ‘opvang’, pero e ta ignorá esaki.

Opdracht:

De deelnemers documenteren over de recente situatie.

Besprek na afloop plenair wat de deelnemers hebben gedocumenteerd. Hierbij is aandacht voor:

- Is de stap van de Kódigo di Protekshon benoemd?
- Feiten of interpretaties: concreet en feitelijk.
- Bronnen vermeld?
- Vervolgacties beschreven?

Video: Documenteren



SLIDE 33 – Documenteren / Dokumentashon

Bekijk of je deze video in de training laat zien of dat je de deelnemers het bekijken van de video als huiswerkopdracht meegeeft. Geef de deelnemers aan waar de video te vinden is en dat deze video ook gedeeld mag worden.

Benoem vooraf dat er een situatie van huisarts en patiënt is gefilmd. Maar dat documenteren voor alles sectoren hetzelfde is. De uitzondering bij de Kódigo di Protekshon, wordt in de film ook benoemd. De film wordt nabesproken in de training.

Persoonlijke Ontwikkelingsplan – Oefening 2



SLIDE 34 – POP Oefening 2 / POP Práktiká 2

De deelnemers vullen oefening 2 van het Persoonlijk Ontwikkelingsplan in. Ook de buitenste cirkel van de competentiecirkel wordt nu ingevuld: wat kan ik doen, of heb ik nodig om ontwikkelpunten en vaardigheden te verbeteren en in te kunnen zetten.

Afronding dagdeel 2



SLIDE 35 – Afronding / Final

De trainer evalueert kort plenair met de deelnemers en vraagt wat het grootste inzicht van de dag is geweest. De trainer benoemt dat de volgende dagdelen aandacht zal worden besteed aan het juridisch kader, het adviseren en begeleiden van collega's en communicatie (o.a. zorg bespreken en begeleiden van collega's).

Huiswerk

- Maak oefening Adviseren en Begeleiden
- Start met de uitwerking van het Plan van Aanpak
- Bekijk de film documenteren (nogmaals)
- Lees in de reader: Stappen van de Kódigo , documenteren en juridisch kader.

PROGRAMMA DAGDEEL 3

Training Supervisor di Kódigo – dagdeel 3



SLIDE 1 – Training dagdeel 3 / Training parti 3

Welkom



SLIDE 2 – Terugblik / Wak bèk

De deelnemers kijken terug op dagdeel 2 en krijgen de gelegenheid vragen te stellen. De deelnemers noteren in steekwoorden op de flip-over wat zij nog weten van de vorige bijeenkomst. Plenair wordt kennis opgehaald en worden vragen beantwoord met betrekking tot de volgende onderwerpen:

- De Supervisor di Kódigo
 - De Kódigo di Protekshon
 - Kindermishandeling en relationeel geweld
 - Signalen in kaart brengen
 - Documenteren
-

Vandaag

MET JURIDISCH KADER	KUADRÓ HURÍDIKO
ADVISEREN EN BEGELEIDEN	DUNÁ KONSEHO I GUIA
GESPREKSVOERING OVER ZORG	KOMBERSÁ TOKANTE PREOKUPASHÓN
GESPREKSVOERING ADVISEREN EN BEGELEIDEN	KOMBERSASHÓN KONSEHO I GUIA

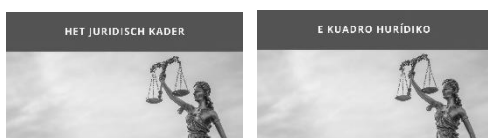
SLIDE 3 – Onderwerpen vandaag / Topikonan di awe

Het programma van dagdeel 3 sluit aan bij stap 2 en 3 van de Kódigo di Protekshon:

- Het juridisch kader
- Ouderschap en gezag
- Het adviseren en begeleiden van collega's
- Communicatie

In de middag oefenen de deelnemers gespreksvoering met behulp van een rollenspel.

Het juridisch kader



SLIDE 4 – Het juridisch kader /E kuadro huríduko

Doelen:

De deelnemer heeft kennis over:

- Het juridisch kader in verband met de kódigo di protekshon
 - De verhouding tussen de toestemmingsvereiste en het beroepsgeheim
 - De verhouding tussen meldplicht en meldrecht
 - Wanneer het verstrekken van informatie wel/niet mogelijk is
 - Gezag, ouderschap en echtscheiding
 - Verderstreckende maatregelen zoals ondertoezichtstelling en voogdij
-

Verplichtingen van instelling en medewerker



SLIDE 5 – Verplichtingen /Obligashon

Verplichtingen:

- Implementeren en borgen van de Kódigo di Protekshon
- Het bevorderen van het gebruik van de Kódigo di Protekshon bij de medewerkers
- Protocol dat aan de wettelijke eisen voldoet
- Deskundigheid op signaleren bij alle medewerkers

De *instelling* is verantwoordelijk voor het implementeren van de kódigo di protekshon en voor het scheppen van goede randvoorwaarden zodat de medewerkers de Kódigo di Protekshon zorgvuldig kunnen gebruiken. De Supervisor di Kódigo kan het bevoegd gezag van de instelling gevraagd en

ongevraagd adviseren en ondersteunen bij het opstellen of aanpassen van het protocol, en bij het implementeren, hanteren en borgen van de kódigo di protekshon.

N.B het is een wettelijk plicht voor instellingen die met kinderen en volwassenen werken om een Supervisor di Kódigo te hebben.

Op grond van de (concept) Landsverordening Aanpak Kindermishandeling en Relationeel geweld zijn *professionals* in de sectoren, die conform de Landsverordening verplicht met de Kódigo di Protekshon moeten werken, verplicht bij signalen en vermoedens van relationeel geweld of kindermishandeling de stappen van de Kódigo di Protekshon te volgen. De Supervisor di Kódigo heeft hierbij een adviserende en begeleidende rol

Meldrecht en beroepsgeheim



SLIDE 6 – Meldrecht en beroepsgeheim /Derechi pa mèldu i sekreto profeshonal

Meldrecht:

Professionals hebben het recht om ook zonder toestemming een melding te doen bij ProtehaMi.

Beroepsgeheim:

Het meldrecht maakt een inbreuk op het beroepsgeheim mogelijk.

- De Kódigo di Protekshon zorgt er voor dat de beroepskracht zorgvuldig met zijn meldrecht omgaat.
- De tuchtraad onderzoekt bij een klacht of er gehandeld is volgens de stappen van de Kódigo di Protekshon.

De Landsverordening Kódigo di Protekshon bevat een wettelijk meldrecht. Dit meldrecht geeft alle professionals di werkzaam zijn in: de (jeugd)hulpverlening, de (jeugd)gezondheidszorg, de zorg voor ongedocumenteerden, het onderwijs, de leerplicht, de kinderopvang, de naschoolse opvang, het wijk- en buurtwerk, de sportleiding, de gehandicaptenzorg, de ouderenzorg, politie, slachtofferzorg, de (jeugd)reclassering en de kinderbescherming het recht om zonder toestemming van de cliënt of de ouders, een melding te doen bij ProtehaMi.

Het meldrecht maakt een inbreuk op het beroepsgeheim mogelijk. De kódigo di protekshon zorgt er voor dat de beroepskracht zorgvuldig met zijn meldrecht om gaat. De tuchtraad onderzoekt of er gehandeld is volgens de stappen van de kódigo di protekshon.

Conflict van plichten



SLIDE 7 – Conflict van plichten / Konfliktu di obligashonan

Komt er bij een beroepsgeheim informatie aan de orde die niet mag worden prijsgegeven, en komt hierdoor een ander zwaarwegend belang in gevaar (bv. kindermishandeling), dan kan er een ‘conflict van plichten’ ontstaan. Het beroepsgeheim mag in bepaalde gevallen wijken voor dat hogere belang. Om zorgvuldig te handelen, kan men zich de volgende vragen stellen:

1. Is het mogelijk om toestemming te vragen of krijgen?
2. Kan het niet doorbreken van het BG voor een ander ernstig schade opleveren?
3. Kan het doorbreken van het BG ernstig schade aan die ander voorkomen?
4. Is er geen andere weg dan doorbreking van het BG om het probleem op te lossen?
5. Wordt het BG zo min mogelijk geschonden?

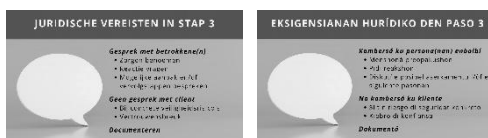
Juridische vereisten in stap 2



SLIDE 8 – Juridische vereisten in stap 2 / Eksigensianan hurídiko den paso 2

Het vragen van intern of extern advies gebeurt op basis van anonieme cliënt-leerling- of patiëntgegevens. Alleen als het advies wordt gevraagd aan een interne collega die rechtstreeks is betrokken bij dezelfde cliënt, patiënt of leerling, kan bij het vragen van advies de naam van de betrokkene worden genoemd. Te denken valt aan een docent die advies vraagt aan de collega die met dezelfde leerling van doen heeft of aan een jeugdarts die overlegt met de jeugdverpleegkundige die beiden bij het kind betrokken zijn. Met toestemming van de betrokkene kan bij het vragen van advies en het delen van informatie, de naam van de betrokkene worden genoemd. Ook het vragen van advies aan ProtehaMi gebeurt op basis van anonieme cliënt gegevens.

Juridische vereisten in stap 3



SLIDE 9 – Juridische vereisten in stap 3 / Eksigensianan hurídiko den paso 3

Hierboven werd duidelijk dat zo nodig ook zonder toestemming van de betrokkene een melding kan worden gedaan bij ProtehaMi. Doel van dit meldrecht is er voor te zorgen dat een beroepskracht niet afhankelijk is van toestemming, bij de beslissing of hij al dan niet een melding doet. Maar het is niet de bedoeling van het meldrecht om buiten de cliënt om te handelen. Dat zou het vertrouwen in de hulp, het onderwijs, de zorg en de opvang aanzienlijk schaden. Daarom vormt stap 3 het hart van de kódigo di protekshon. Een beroepskracht moet zijn zorgen en de melding eerst met de betrokkene bespreken, voordat hij besluit over het doen van een melding. Dit gesprek heeft verschillende functies: openheid over de zorgen, maar ook inschatten of de betrokkene de zorgen herkent, zo nodig en mogelijk samen bekijken wat een goede aanpak zou kunnen zijn en zal worden geaccepteerd.

In uitzonderlijke situaties kan een beroepskracht beslissen om stap 3 over te slaan en een melding te doen zonder dat daarover een gesprek is gevoerd. De wet, maar ook tuchtrechters en klachtencommissies, stellen hoge eisen aan het besluit om stap 3 over te slaan. Maar het is wél mogelijk als er concrete aanwijzingen zijn dat door het gesprek en de openheid over de zorgen en de melding:

- Er veiligheidsrisico's ontstaan voor de betrokkene, zijn familie, de beroepskracht of voor anderen.
- De vertrouwensband tussen de beroepskracht en de betrokkene ernstig wordt beschadigd.
- De Supervisor di Kódigo kan de beroepskracht ondersteunen in het voorbereiden en het voeren van het gesprek én met de afweging of stap 3 bij wijze van hoge uitzondering moet worden overgeslagen.

Juridische vereisten in stap 4



SLIDE 10 – Juridische vereisten in stap 4 / Eksigensianan huridiko den paso 4

Bij stap 4 stelt de beroepskracht zichzelf twee vragen:

1. Heb ik op basis van stap 1-3 een vermoeden van relationeel geweld of kindermishandeling?
2. Zo ja, kan ik hulp inzetten of moet ik melden?

Twijfelt de beroepskracht, dan vraagt hij opnieuw intern en/of extern advies. Advies vragen bij ProtehaMi is verplicht als de beroepskracht (al dan niet na intern advies) nog twijfelt. Ook voor het advies in stap 4 geldt dat het gevraagd wordt op basis van anonieme gegevens van de betrokkenen (tenzij er toestemming is van de betrokkenen).

Juridische vereisten in stap 5

JURIDISCHE VEREISTEN IN STAP 5:
(beslissen hulp inzetten of melden)

Hulp organiseren, hetere organisasie hejft de bove om:

- Usp. de wettens
- In het geseprk te erge
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren

EKSIGSIANAN HURÍDIKO DEN PASO 4
(disidi pa buska yudansa of meldu)

Organisashon yudansa, kante organisashon tin e kante pa:

- Usp. de wettens
- In het geseprk te erge
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren

SLIDE 11 – Juridische vereisten in stap 5 / Eksigsiyanan hurídiko den paso 5

JURIDISCHE VEREISTEN IN STAP 5:
(beslissen hulp inzetten of melden)

Melden

- Usp. de wettens
- In het geseprk te erge
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren

EKSIGSIANAN HURÍDIKO DEN PASO 5
(disidi pa buska yudansa of meldu)

Meldu

- Usp. de wettens
- In het geseprk te erge
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren
- Samen met de wettens hejft de hulp te organiseren

SLIDE 12 – Juridische vereisten in stap 5 / Eksigsiyanan hurídiko den paso 5

Is de professional in stap 4 tot het oordeel gekomen dat er sprake is van acute of structurele onveiligheid, dan behoort het tot de professionele norm in de verschillende sectoren waarin de professionals werkzaam zijn, om een melding te doen bij ProtehaMi.

N.B. Als er in het gesprek bij stap 3 nog geen duidelijkheid was over het al dan niet doen van een melding, zorgt de professional er voor dat de betrokkenen vooraf wordt geïnformeerd over de melding en de inhoud daarvan.

Juridisch ouderschap en gezag

JURIDISCH OUDERSCHAP EN GEZAG

OUDERSCHAP	GEZAG
• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren	• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren	• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren	• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren	• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren	• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren	• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren	• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren	• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren	• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren

PATERNIDAT HURÍDIKO I AUTORIDAT

PATERNIDAT	AUTORIDAT
• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren	• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren	• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren	• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren	• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren	• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren	• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren	• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren	• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren	• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren	• Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren

SLIDE 13 – Juridisch ouderschap en gezag / Paternidat hurídiko i outoridat

Er is verschil tussen juridisch ouderschap (erkennen) en gezag. Gebruik voor de uitleg de reader, hoofdstuk *Factsheet ouderschap, gezag en echtscheiding*.

Posities bij gezag

POSITIES BIJ GEZAG

- Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
- Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
- Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
- Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
- Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
- Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
- Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
- Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
- Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
- Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren

POSISHON RELATÁ NA AUTORIDAT

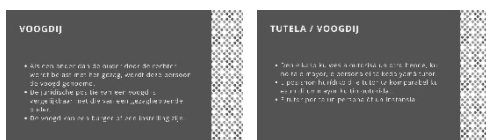
- Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
- Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
- Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
- Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
- Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
- Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
- Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
- Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
- Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren
- Het is de wet die bepaalt wie de wettens hejft de hulp te organiseren

SLIDE 14 – Posities bij / Posishon relatá na outoridat

- Tot 18 jaar: ouders betrekken, tenzij veiligheidsrisico's
- Ook met jonge kinderen in gesprek gaan

Leeftijdsgrenzen staan beschreven in de Trainershandleiding Dag 1, *Documenteren*. Is een betrokkene nog geen 18 jaar, dan behoort de beroepskracht ook in gesprek te gaan met de gezaghebbende ouders over de zorgen en signalen. Afzien van contacten met de gezaghebbende ouders is bij wijze van hoge uitzondering mogelijk als er concrete aanwijzingen zijn dat door de contacten met de ouders veiligheidsrisico's ontstaan voor de jeugdige of voor anderen. De beroepskracht moet zich inspannen om ook in gesprek te gaan met het kind jonger dan 18 jaar.

Voogdij



SLIDE 15 – Voogdij / Tutela

Als een ander dan een ouder door de rechter wordt belast met het gezag, wordt deze persoon de voogd genoemd. Dit is degene die verantwoordelijk is voor de verzorging, opvoeding en veiligheid van een minderjarige als er geen ouders zijn die het gezag uit kunnen of mogen uitoefenen. De rechter benoemt een voogd als beide ouders zijn overleden, of als het gezag van beide ouders door de rechter is beëindigd. De rechter kan een familielid, of iemand anders uit het netwerk van het gezin tot voogd benoemen. Dat gebeurt meestal na het overlijden van beide ouders. Wordt er een voogd benoemd vanwege het beëindigen van het gezag van de ouders, dan belast de rechter meestal een gezinsvoogd van de Uitvoeringsorganisatie Justitiële Jeugdzorg (UOJZ) met deze taak.

De juridische positie van een voogd is vergelijkbaar met die van een gezaghebbende ouders: beslissingen nemen in de opvoeding, beslissen over jeugdhulp, medische behandelingen, schoolkeuze, enzovoort.

Kinderbeschermingsmaatregel



SLIDE 16 – Kinderbeschermingsmaatregel / Medida pa protekshon di mucha

Gezaghebbende ouders hebben veel vrijheid om zelf vorm te geven aan de opvoeding van hun kinderen en daarin, binnen de grenzen van de wet, keuzes te maken. Zij kunnen zich bij hun opvoedingstaken desgewenst laten ondersteunen door jeugdhulp en andere vormen van hulp. De

overheid grijpt pas in, in de uitoefening van het gezag als er sprake is van een ernstige bedreiging van de ontwikkeling van een kind en vrijwillige hulp niet wordt geaccepteerd of niet volstaat. In dat geval kan een rechter een kindbeschermingsmaatregel opleggen.

Het is de taak van de Voogdijraad om onderzoek te doen naar opvoedingssituaties die bij de Raad gemeld worden. Op basis van dit onderzoek beslist de Voogdijraad of een verzoek bij de kinderrechter zal worden ingediend om een kindbeschermingsmaatregel. Als de Raad een dergelijk verzoek indient, volgt er een rechtszaak waarin ook de ouders en het kind (vanaf twaalf jaar) worden gehoord en beslist de kinderrechter of er een kindbeschermingsmaatregel zal worden opgelegd. Het is vervolgens de taak van UOJZ om deze maatregel uit te voeren. De twee belangrijkste kindbeschermingsmaatregelen zijn de ondertoezichtstelling (ots) en de beëindiging van het gezag.

Onder toezichtstelling

Voorwaarden voor een onder toezichtstelling zijn: 1) een ernstige bedreiging van de ontwikkeling van het kind, 2) vrijwillige hulp wordt niet geaccepteerd (of helpt onvoldoende) en 3) het is redelijk om te veronderstellen dat de ouders over enige tijd hun opvoedingstaken weer zonder gedwongen hulp op zich kunnen nemen.

Bij een ots haalt de rechter het gezag niet bij ouders weg, maar het gezag wordt wel beperkt want er wordt een gezinsvoogd aangesteld die hulp en steun organiseert en toeziet op de veiligheid. De gezinsvoogd kan jeugdhulp inzetten ook als de ouders daar niet mee instemmen en hij kan ouders en kinderen een aanwijzing geven om iets wel of juist niet te doen (tijdig op school zijn en de lessen bijwonen, er voor zorgen dat de kinderen na acht uur niet meer zonder toezicht op straat zijn). Een ots duurt maximaal een jaar. Verlenging, opnieuw voor maximaal een jaar, is mogelijk als er nog steeds een gedwongen kader nodig is voor het wegnemen van de ernstige bedreiging van de ontwikkeling van het kind.

NB:

- In tegenstelling tot een voogd, heeft een gezinsvoogd geen gezag, want het gezag blijft bij een ots bij de ouders.
- Een gezinsvoogd wordt ook wel jeugdbeschermer genoemd.
- De kinderrechter kan een jeugdige gedurende de ots uit huis plaatsen.

Beëindiging van het gezag

Voorwaarden voor het beëindigen van het gezag zijn:

1. Een ernstige bedreiging van de ontwikkeling van de minderjarige
2. Vrijwillige hulp wordt niet geaccepteerd (of helpt onvoldoende)
3. Het is niet aannemelijk dat de ouders binnen een aanvaardbare termijn hun opvoedingstaken weer zonder gedwongen kader op zich kunnen nemen.

Bij de beëindiging van het gezag haalt de rechter het gezag bij de ouders weg en hij benoemt een voogd voor de kinderen. De kinderen moeten het ouderlijk huis verlaten en de voogd plaatst de kinderen in een pleeggezin, een gezinshuis of een instelling.

De beëindiging van het gezag loopt in principe door totdat de jeugdige achttien jaar wordt. Ouders kunnen echter de rechtbank verzoeken om herstel in het gezag als de opvoedingssituatie wezenlijk is verbeterd. De rechter zal een dergelijk verzoek alleen toewijzen als hij het aannemelijk acht dat de ouders hun opvoedingstaken weer aan kunnen én als hij het in het belang van de jeugdige acht dat hij wordt herenigd met zijn ouders.

Trainingscasus 3: Juridisch kader



SLIDE 17 – Trainingscasus 3: Juridisch kader / Praktická 3: Kuadro hurídiko

De trainer en deelnemers vatten de casusinformatie die tot nu toe bekend is samen. De trainer stelt de quizvragen aan de groep, de antwoorden worden plenair besproken. De deelnemers noteren de goede antwoorden op het casuswerkblad.



SLIDE 18 t/m 27 – Vraag 1 t/m 10 / Pregunta 1 - 10

Vragen:

1. De ouders van Misha en Jerson zijn niet getrouwd. Wie heeft of hebben er gezag over Misha en Jerson?
2. Hoe kom je als professional achter wie er gezag heeft en waarom is dat belangrijk om te weten?
3. Kan de naschoolse opvang nu hulp organiseren voor Jerson?
4. Kan de naschoolse opvang nu hulp organiseren voor Jerson, als vader wel gezag heeft?
5. De pedagogisch medewerker belt de leerkracht om zorg te bespreken. Mag dit?
6. Stel: de school wil de huisarts bellen voor informatie, waarvoor moeder toestemming heeft gegeven. Mat dat?
7. De leerkracht heeft zorgen over Jerson en zijn thuissituatie. Hij wil hier met Jerson over praten. Mag dat?
8. Misha wil graag hulp en vraagt dit aan via schoolmaatschappelijk werk. Mag er hulp worden ingezet zonder toestemming of instemming van de ouder?
9. Vader belt school om te vragen hoe het gaat met zijn zoon. Mag de school informatie geven?
10. Even vooruit in de tijd: de huisarts besluit (Kindcheck) te melden bij ProtehaMi. Moeder geeft hiervoor geen toestemming. Mag de huisarts dit doen?

Antwoorden:

1. Dat weten we niet: alleen moeder heeft gezag, vader ouderschap.
2. Vragen, gezagsregister, voor toestemming.
3. Nee, want moeder heeft (nog) geen toestemming gegeven.
4. Nee, want moeder heeft geen toestemming gegeven.
5. Nee, hiervoor is toestemming nodig van moeder.
6. Ja, er is alleen toestemming nodig van *moeder*, afhankelijk van de informatie die de pedagogisch medewerker wil delen.
7. Ja, officieel is hiervoor toestemming nodig. Als het een meer ‘terloops’ gesprek is, is er geen toestemming nodig.

8. Hier is toestemming van moeder nodig
9. Ja, informatierecht.
10. Ja, daarvoor is geen toestemming nodig. Wel verantwoorden waarom de melding gedaan wordt, en documenteren in de stappen van de Kódigo di Protekshon.

Pauze



SLIDE 28 – Pauze / Pousa

Adviseren en begeleiden



SLIDE 29 – Adviseren en begeleiden / Duna konseho i guia

Doelen:

- De deelnemer kan medewerkers motiveren om te handelen bij vermoedens van relationeel geweld en kindermishandeling.
- De deelnemer weet dat dilemma's, twijfels en weerstanden een rol spelen tijdens het proces van signaleren en handelen bij vermoedens van relationeel geweld en/of kindermishandeling en kan drempels van collega's en directie verlagen of wegnemen.
- De deelnemer kent de positie als Supervisor di codigo en leert hoe hij/zij intern en extern aanspreekpunt is t.a.v. de Kódigo di Protekshon.

De Supervisor als adviseur en begeleider



SLIDE 30 – Supervisor als adviseur en begeleider / Supervisor komo konsehero i guia

Een belangrijke taak van de Supervisor di Kódigo is medewerkers te faciliteren, te adviseren, te ondersteunen en te begeleiden. De trainer vraagt de deelnemers:

Wat hebben medewerkers van jou (als Supervisor di Kódigo) nodig? De trainer legt uit dat het gaat om:

- Kennis overdragen
- Begeleiden
- Adviseren
- Motiveren

Het adviseren en begeleiden van medewerkers kan op verschillende manieren worden uitgevoerd. Er zijn verschillende begeleidingsstijlen, waarbij je bij de ene meer sturend en bij de andere meer coachend kan zijn. Dit is afhankelijk van het doel. In veel situaties bij het uitvoeren van de Kódigo di Protekshon is de coachende stijl een mooie begeleidingsstijl, waarin de medewerker ondersteuning en begeleiding krijgt en tegelijkertijd kan leren. Bij de coachende stijl worden er aan de medewerker vragen gesteld, geen antwoorden gegeven. Hierdoor kan de medewerker zelf ervaren, zelf bedenken en daarvan weer leren. We gaan in deze training niet in op de uitleg over coachen, we kijken wel naar hoe je het coachen als Supervisor di codigo bij het adviseren en begeleiden, in kunt zetten.

Bespreek globaal de verschillende taken op de dia. Vragen daarbij zijn:

- Wanneer ben je meer sturend en wat is daarvan het effect?
- Wanneer ben jij meer coachend, en wat is daarvan het effect?
- Hoe zet jij medewerkers in hun kracht?

Begeleiden - Oefening



SLIDE 31– Begeleiden- oefening / Guia-praktiká

Oefening 1

De trainer maakt een denkbeeldige lijn in de ruimte, waarbij het ene uiterste staat voor 'niet', en het andere uiterste voor 'zeer goed'.

De trainer stelt onderstaande schaalvragen en vraagt de deelnemers op de lijn te gaan staan.

- In welke mate zijn medewerkers binnen jouw organisatie op de hoogte van de stappen van de Kódigo di Protekshon?
- Vraag als de deelnemers op een plek staan, aan een paar deelnemers: wat maakt dat je op deze plek staat...., wat hebben de medewerkers nodig.... en wat kun jij als Supervisor di Kódigo hiervoor doen....
- In welke mate zijn medewerkers binnen jouw organisatie deskundig in het signaleren en het in kaart brengen van signalen?

- Vraag als de deelnemers op een plek staan, aan een paar deelnemers: wat maakt dat je op deze plek staat....., wat hebben de medewerkers nodig..... en wat kun jij als Supervisor di Kódigo hiervoor doen.....
- In welke mate zijn medewerkers binnen jouw organisatie bekwaam in het bespreken van zorg met betrokkenen?
- Vraag als de deelnemers op een plek staan, aan een paar deelnemers: wat maakt dat je op deze plek staat....., wat hebben de medewerkers nodig..... en wat kun jij als Supervisor di Kódigo hiervoor doen.....

Oefening 2

De trainer vraagt de deelnemers op de denkbeeldige lijn te gaan staan waarbij zij antwoorden op de volgende vragen:

- In welke mate ben jij bekwaam in het begeleiden van medewerkers bij het doorlopen van de stappen van de kódigo di protekshon?
- Vraag als de deelnemers op een plek staan, aan een paar deelnemers: wat maakt dat je op deze plek staat....., waar loop je tegen aan.....wat heb je als Supervisor di Kódigo nodig.....
- In welke mate ben jij bekwaam in het begeleiden van medewerkers bij het bespreken van zorgen met betrokkenen?
- Vraag als de deelnemers op een plek staan, aan een paar deelnemers: wat maakt dat je op deze plek staat....., waar loop je tegen aan.....wat heb je als Supervisor di Kódigo nodig.....

Nabespreken

De trainer bespreekt de oefening na en koppelt antwoorden aan het competentiemodel. De mogelijke belemmeringen bij het adviseren en begeleiden zijn besproken in het laatste deel van de oefening

Dilemma's



SLIDE 32– Dilemma's / Dilemanan

Een dilemma is een keuze tussen twee wegen die beide bezwaren kennen. Als er intuïtief een gevoel is dat er iets mis is met een kind en/of met de thuissituatie van een kind kunnen dilemma's (twijfels of weerstanden) een rol spelen. Daardoor wordt de signalerende taak belemmerd en onderneemt de professional geen actie. Het is van belang om bewust te zijn van deze dilemma's, zodat de professional doet wat nodig is.

Eenzijds willen we dat de onveiligheid stopt, anderzijds zijn er bezwaren of redenen om de onveiligheid niet te zien of om niet te handelen.

Wil ik het eigenlijk wel weten, want dan moet ik er wat mee, en dat is vaak spannend. Een stem die dan roept: misschien valt het allemaal wel mee. De wil om relationeel geweld of kindermishandeling te zien komt op deze manier regelmatig in het gedrang.

Veel professionals zijn loyaal naar ouders/verzorgers. Dit blijkt een belangrijk dilemma. Vaak worden er redenen gezocht (ter vergoelijking en eigen geruststelling) waarom een kind bepaalde signalen vertoont die kunnen duiden op relationeel 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.
- De ouders/verzorgers doen hun best

Het is lastig om met dilemma's/conflicterende overtuigingen om te gaan waardoor we, vaak onbewust, onze ogen sluiten en de situatie laten voor wat die is. Gevoeligheid ontwikkelen voor signalering van relationeel geweld en kindermishandeling heeft dus ook te maken met bewustwording en inzicht in de eigen dilemma's (en die van medewerkers) die het signaleringsproces en het handelen op basis van deze signalen beïnvloeden.

Dilemma's kunnen op verschillende gebieden spelen:

Persoonlijke dilemma's

Wie ben ik om te zeggen dat de ouders/verzorgers niet op deze manier moeten omgaan met hun kind? Als ik er iets van zeg, worden ze agressief. Het zijn zulke aardige ouders/verzorgers, zij zullen zo iets toch niet doen?

Organisatorische dilemma's

De school vindt dat de 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 van relationeel geweld en kindermishandeling. 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?

Video de drummer



SLIDE 33 – Video POWA drummer

Er wordt een video getoond waarin te zien is dat we wel handelen bij geluidsoverlast van een drummer, en niet handelen bij geluidsoverlast als gevolg van geweld.

Vragen:

- Wat zou hier het dilemma zijn of de drempel om te handelen?
- Wat zou jij doen als je de ruzie van burens hoort?
- Wat is jouw drempel om te handelen als je de ruzie hoort?
- Wat zou je willen doen in zo'n situatie?
- Wat heb jij nodig om toch te handelen?

Drempels verlagen



SLIDE 34 – Drempels verlagen / Baha opstákulonon

De Supervisor di Kódigo heeft ook de taak om medewerkers te ondersteunen en te begeleiden bij de dilemma's die zij ervaren bij de uitvoering van de stappen van de Kódigo di Protekshon.

In dit onderdeel leert de deelnemer technieken uit het oplossingsgericht werken om drempels van medewerkers te verlagen. Als er weerstand is of een situatie zit vast doordat er dilemma's of drempels spelen, kunnen de technieken uit het oplossingsgericht werken, goed van pas komen. Je helpt de ander kijken naar mogelijkheden (i.p.v. de zorgen) en zo de situatie te verbeteren en/of weer in beweging te krijgen.

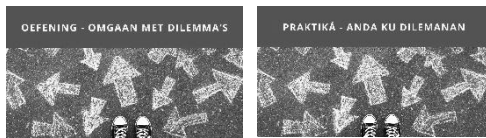
Uitgangspunten oplossingsgericht werken (o.a. Berg & Sabó, 2005) Vraag naar:

- *Wat is lastig?* Hier gaat het om het uitvragen van het dilemma en ruimte geven aan weerstand van de ander. Waar heeft de ander op dit moment last van, wat vindt de ander moeilijk in de huidige situatie? Hoe is iets een probleem voor de ander? Wat betekent dit dilemma?
- *Wat is de wens?* Wat zou de ander graag willen bereiken, wat wil de ander leren of beter kunnen? Wat moet er volgens de ander gebeuren?
- *Wat gaat er al goed?* Wat is er al van die gewenste situatie te merken? Op welke momenten is het beter? Wat lukt al?
- *Hoe ziet een volgende stap eruit?* Waaraan zou de ander merken dat het (iets) beter gaat? Wat is er dan anders? Welk verschil maakt dat?
- *Wat is er nodig om een volgende stap te zetten?* Wie of wat zou kunnen helpen om een volgende stap te zetten?

Uitgangspunten:

- Als iets werkt, laat het dan zo en/of doe het vaker.
- Als iets niet werkt, doe er dan minder van of doe dan iets anders.
- Verandering is onvermijdelijk: alles verandert altijd.
- De oplossing hoeft geen verband te hebben met het probleem.
- Kleine stapjes kunnen tot grote verandering leiden, vraag naar details en neem de tijd.

Oefening omgaan met dilemma's



SLIDE 35 – Oefening: omgaan met dilemna's / Praktiká: anda ku dilemanan

In deze oefening onderzoeken en ervaren de deelnemers op welke manieren zij als Supervisor di Kódigo de drempels van een medewerker kunnen verlagen. De nadruk ligt op het zichtbaar maken van het dilemma.

Het doel in de gesprekken is niet om het dilemma geheel weg te nemen (en dus te snel willen oplossen). De deelnemers lezen de dilemmalijst uit de reader. Zij kiezen één dilemma uit de *Dilemmalijst* in de reader (bijlage). Een dilemma dat zij zelf hebben of een dilemma dat bij medewerkers een rol kan spelen op het moment dat er vermoedens van relationeel geweld en/of kindermishandeling spelen. Laat enkele deelnemers het gekozen dilemma plenair benoemen, en vraag hoe zij de medewerker hierbij kunnen ondersteunen/begeleiden. Laat de andere deelnemers meedenken en tips geven. Probeer als trainer zo weinig mogelijk mee te doen. Blijven er tips ongenoemd, kun je als trainer aanvullen.

De konvoi van boos naar middel



SLIDE 36 – De konvoi van boos naar middel / E konvoi di rabia pa medio

De konvoi van Boos naar Middel (Van den Berg & Bouwerinks, 2012) is een methode gebaseerd op oplossingsgericht werken en beschrijft het proces van een gesprek als er weerstand/emotie is. Het is een manier om van een negatieve probleemsituatie (bushalte *Boos*) tot een uiteindelijke oplossing te komen (bushalte *Middel*). Tussen bushalte boos en middel liggen tussenstops: *Zorg, Wens en Doel*. Op bushalte *Zorg* is de ander in staat om te verbaliseren wat hem dwarszit en, in negatieve zin, naar de toekomst te kijken. Op bushalte *Wens* herformuleert de andere zijn zorgen naar wensen. Wat wil de ander wel? Aangekomen op bushalte *Doel*, worden deze wensen concreet gemaakt. De laatste bushalte is het *Middel*. Op deze bushalte kijken we naar de eerste stap om tot het doel te komen. De konvoi is een bruikbare onderlegger voor gespreksvoering waarbij de metafoer steeds is: zitten we nog op de goede weg? Hebben wij het over hetzelfde? Aansluiten bij de ander is van belang, en daarvoor moet je soms even terug naar een eerdere halte om goed te kunnen volgen. De konvoi doorlopen helpt om niet te snel naar een (eigen) oplossing te gaan en langer te exploreren en door te vragen naar de situatie en beleving van de ander. Ook jouw eigen zorg, wens of doel kan binnen deze metafoer een plek krijgen. Zo kan het zijn dat de zorg van jou en je gesprekspartner van elkaar

verschilt. Wanneer je beiden bij bushalte *zorg* gearriveerd bent, kunnen deze zorgen naast elkaar worden gezet. Hiervoor is de metafoor van de zaagtechniek helpend.

De zaagtechniek



SLIDE 37 – De zaagtechniek / Tèknika di zag

Het zaagproces gaat over de manier waarop er met twee verschillende perspectieven en/of belangen omgegaan kan worden. De perspectieven of opvattingen die van elkaar verschillen zet je naast elkaar, in plaats van tegenover elkaar.

De A in de afbeelding van de zaagstand staat voor de ruimte en erkenning aan de ander. 'Vertel mij jouw kant van het verhaal'. 'Ik hoor dat dit voor jou belangrijk is'. De B in de afbeelding staat voor het eigen belang. 'Ik wil graag...' of 'Ik zie of vind of weet'.

Het woordje *en* tussen A en B is cruciaal. Waar *maar* als tegenstelling wordt opgevat, is *en* een manier om tegengestelde opvattingen evenveel gewicht te geven en naast elkaar te zetten i.p.v. tegenover elkaar.

Het zagen voorkomt discussie, geeft ruimte aan de ander, waardoor de kans vergroot wordt dat ook jouw kant gehoord wordt. Het zagen raakt ook aan het idee zacht te zijn voor de relatie en hard op de inhoud. Door aan de linkerkant van de zaagtand de ander te erkennen, investeer je in de relatie. Door stevig jouw eigen belang een plek te geven ben je hard op de inhoud.

Dit kan ook gekoppeld worden aan dilemma's: als er sprake is van een intern conflict is het handig om aan beide overtuigingen ruimte te geven, deze zichtbaar te laten zijn en naast elkaar te zetten. Als beide waar zijn: wat wens ik (of wensen we) dan? En wat is dan de eerste stap om daar te komen? Vaak vinden professionals het vooral spannend om het eigen perspectief duidelijk en direct neer te zetten. Het erkennen en ruimte geven aan de ander lijkt vaak minder lastig en spannend. Hier ligt vaak een overtuiging aan ten grondslag dat direct zijn de relatie kan schaden. Het tegenovergestelde is vaak waar: zelf niet duidelijk of transparant zijn, leidt vaak tot wantrouwen en minder veiligheid in de relatie tussen gesprekspartners.

Persoonlijk ontwikkelingsplan



SLIDE 38 – POP oefening 3 / POP práktika 3

De trainer bespreekt oefening 3A en laat de vragen uit oefening 3B uit het Persoonlijk Ontwikkelingsplan beantwoorden. De oefeningen zijn ter voorbereiding op het oefenen met de acteur. Op de flap noteert de trainer in twee kolommen:

Kolom links: leerwensen Kolom rechts: het gedrag dat de acteur moet vertonen zodat deelnemers goed kunnen oefenen (in werkwoorden).

Afronding



SLIDE 39 – Afronding / Final

De trainer rondt dagdeel 3 af en legt uit wat de bedoeling is van dagdeel 4.

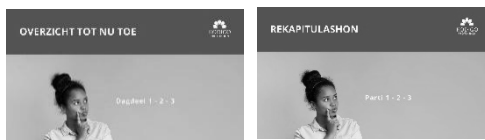
PROGRAMMA DAGDEEL 4

Training Supervisor di Kódigo – dagdeel 4



SLIDE 1 – Training dagdeel 4 / Training parti 4

Recapitulatie dagdeel 1 t/m 3



SLIDE 2 – Overzicht tot nu toe / Rekapitulashon

De trainer blikt met de deelnemers terug op de afgelopen 3 dagdelen en benoemt wat nog niet aan de orde is geweest en vraag de deelnemers welke onderdelen zij graag herhaald zien of extra aandacht aan willen geven.

NB. Dit extra dagdeel is bedoeld om onderdelen die tijdens vorige dagdelen niet aan bod zijn gekomen door tijdgebrek of waarvan duidelijk is dat extra aandacht wenselijk is.

Collegiale consultatie



SLIDE 3 – Collegiale consultatie / Komparti eksperensianan ku koleganan

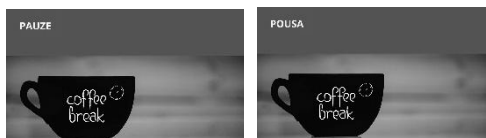
Dit deel van de training is bedoeld om de deelnemers expliciet de kans te geven casussen in te brengen, ervaringen te delen of vragen te stellen aan collega's, gekoppeld aan het toepassen van de Kódigo di Protekshon. Dat kan bijvoorbeeld door de groep op te delen in 2 of 3 kleine groepen.

Binnen elke groep wordt door een van de deelnemers een casus ingebracht. Deze casus wordt in kleine groepjes geanalyseerd op:

- Feitelijke gebeurtenissen
- Hoe is er door betrokken professionals op gereageerd (maak daarbij gebruik van de documentatievaardigheden uit de training)
- Hoe zou er op de casus gereageerd zijn in een ideale situatie waarbij de Kódigo volledig operationeel is.
- Vergelijk de daadwerkelijke situatie met de ideale situatie.
- Wat kun je daaruit leren.

De uitkomsten en ervaringen worden plenair teruggekoppeld en besproken.

Pauze



SLIDE 4 – Pause / Pousa

Omdat dit dagdeel afhankelijk van de groep flexibel ingevuld kan worden is het aan de trainers om een geschikt moment voor een korte pauze te kiezen.

Afronding



SLIDE 5 – Afronding / Final

De trainer evalueert kort plenair met de deelnemers en vraagt wat het grootste inzicht van de dag is geweest. De trainer herhaalt dat de training een 'safe space' is en dat de besproken casussen en alle gedeelde informatie binnen de groep blijven.

PROGRAMMA DAGDEEL 5

Training Supervisor di Kódigo – dagdeel 5



SLIDE 1 – Training dagdeel 5 / Training parti 5

Terugblik dagdeel 4



SLIDE 2 – Terugblik / Wak bèk

De trainer blikt met de deelnemers terug op dagdeel 4.

Gespreksvoering over zorg



SLIDE 3 – Gespreksvoering over zorg / Kombersá tokante preokupashon

Gespreksvoering wordt in samenwerking met een professioneel trainingsacteur of collega trainer uitgevoerd. Als een trainingsacteur wordt ingezet hebben de trainer en de acteur van te voren contact gehad. Zie ook bijlage *Werken met een trainingsacteur*.

Leerpunten:

- De deelnemer kan medewerkers ondersteunen en adviseren bij het bespreken van signalen en zorgen met betrokkenen
- De deelnemer weet hoe hij/zij de participatie van kinderen zinvol vorm kan geven binnen de eigen organisatie.
- De deelnemer kan een kind op een adequate wijze informatie geven en informatie vragen.

Dit gedeelte staat in teken van het oefenen met gesprekken die de deelnemers als Supervisor di Kódigo te voeren hebben: gesprekken met betrokkenen, maar vooral contact met collega's (bv. motiveren), directie (bv. profileren) en ketenpartners (bv. samenwerking).

Wat komt aan bod:

- Oefeningen rondom gespreksvoering met betrokkenen.
- Nadruk ligt op communicatie als Supervisor di Kódigo: met medewerkers en directie.
- We kijken samen naar de **effecten** van communicatiestrategieën en gedragingen.
- De acteur/co-trainer is leverancier van gedrag en biedt de gelegenheid strategieën uit te proberen.
- De uitnodiging is om eens wat nieuws uit te proberen, de consequenties zijn niet echt dus dit is de kans om eens schadevrij te oefenen.
- Je de kans krijgt om met de acteur gespreksvoering te oefenen, het is geen verplichting.

Acteur /co-trainer

De acteur stelt zich kort voor en legt uit: de acteur is leverancier van gedrag en biedt de gelegenheid strategieën uit te proberen. De vraag is steeds: wat is het effect van mijn manier van communiceren en wat kan ik toevoegen of laten om mijn doel (beter) te bereiken? De uitnodiging is om eens wat nieuws uit te proberen, de consequenties zijn niet echt, dus dit is de kans om eens schadevrij te oefenen. Daarbij wordt niemand verplicht iets te doen, we zullen je wel uitnodigen. Is dat akkoord?

Let op! Gebruik bij het voorstellen veilige taal. Dat wil niet zeggen dat er niet genoemd wordt dat het niet om goed of goed gaat of, dat het natuurlijk heel spannend is allemaal of iets dergelijks. Deze woorden (goed, fout, eng, spanning) creëren spanning. Benoem liever waar het wel om gaat: experimenten en nieuwsgierigheid naar de effecten van nieuw gedrag.

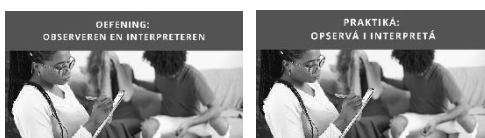
Algemeen

- De acteur/co-trainer maakt duidelijk dat hij /zij het oefenmateriaal is en dat deelnemers dus goed moeten vertellen wat zij nodig hebben om zinvol te werken en te leren.
- De acteur maakt laagdrempelig en veilig contact.
- De deelnemer en het oefenen staat centraal.
- Gebruik veilige taal bij de introductie van het werken met een trainingsacteur.

De trainer heeft de leervragen geïnventariseerd en gecategoriseerd op flap.

De trainer kan gedurende de middag verwijzen naar de vooraf behandelde theorie in de ochtend: Oplossingsgericht vragen, de konvoi van boos naar middel en de zaagtechniek.

Oefening observeren en interpreteren



SLIDE 4 – Oefening observeren en interpreteren / Praktiká observá i interpretá

Doel:

- De deelnemer kan onderscheid maken tussen observatie, interpretatie en eigen beleving en emotie.
- De deelnemer is zich bewust van het effect van interpretatie en emotie op de manier van contact maken met de ander.

Deelnemersinstructie door trainer

Jullie zien straks kort (ongeveer 30 sec) de huisarts uit onze trainingscasus, de huisarts zit te wachten op een gesprek met jou. De vraag die ik jullie straks stel: **Wat heb je waargenomen?**

Beschrijving oefening

De acteur/co-trainer speelt de huisarts uit de trainerscasus, zonder tekst. Hij/zij komt binnen, gaat zitten met veel non-verbale signalen die duiden op tegenzin/weerstand. Verborgene informatie: de acteur speelt dat hij/zij ernstige hoofdpijn heeft (moeilijk kijken, zuchten, armen over elkaar). De deelnemers krijgen **expliciet** de opdracht om op te noemen wat zij zien: *Wat neem je waar?*

De trainer noteert alle reacties op flap in twee rijtjes: observaties en interpretaties. Daarnaast wordt eventueel nog een extra categorie toegevoegd met wat de arts *niet* deed (bijvoorbeeld: keek ons niet aan') en waar dus een verwachting van de deelnemer aan ten grondslag ligt. Hierbij de uitleg: je kan niet waarnemen wat **niet** gebeurt.

De trainer vraagt vervolgens: wat is het verschil tussen de twee rijen? Na het bespreken van de waarneming en de interpretatie wordt een laatste reactie besproken: het gevoel dat iemand bij je kan oproepen. De trainer stelt de vraag wat deze persoon oproep: wat voor gevoel heeft de deelnemer bij deze huisarts?

Nabespreken

De eigen interpretaties, observaties en gevoelens hebben vaak (onbewust) invloed op het - verloop van het contact met de ander. Als iemand zich niet bewust is van de interpretatie en die als waarheid aanneemt, heeft dit vaak veel invloed op het contact met de ander. Bij deze huisarts kun je denken: *die heeft geen zin in een gesprek met mij*. Dit leidt tot ander gedrag (zoals de afspraak verzetten, of heel erg je best doen om er een leuke afspraak van te maken), dan als je de non-verbale gedragingen interpreteert als *de huisarts heeft pijn*. Dan zou je je mogelijk zorgzaam opstellen.

De feiten worden dus vaak anders geïnterpreteerd afhankelijk van ons referentiekader, enz. Denk even terug aan dag 1, wat is allemaal bepalend voor onze manier van waarnemen? Door je bewust te zijn van je eigen gedachten (interpretaties van feiten/waarneembaar gedrag) en gevoelens die iemand oproept, is het mogelijk om bewust de keuze te maken om deze gedachten in te zetten in een gesprek (bv. *ik zie dat je op je horloge kijkt, heb je haast?*) of te parkeren (bv. als iemand een gevoel bij je oproept, omdat het in jouw allergie zit, en dus niet zo veel over de ander zegt).

Zo is niet de eigen invulling leidend, maar geef je de ander ruimte om taal te geven aan wat het waarneembare gedrag voor betekenis heeft.

- Observaties: objectief, benoemen en/of bevragen. Je geeft ruimte.
- Interpretaties: zeggen wat over jou; gebruik deze als gids en/of check of het klopt. Je neemt ruimte.
- Gevoel: kan onbewust je taal en manier van contact maken beïnvloeden. Geef taal aan je gevoel of parkeer het.

Trainingscasus 4: Brenda

Doel:

De deelnemer kan medewerkers ondersteunen en adviseren bij het bespreken van signalen en zorgen met betrokkenen en advies geven over het omgaan met weerstand/emotie.

Beschrijving oefening 'de stoel' - Instructie voor trainer

Brenda (gespeeld door de trainingsacteur/co-trainer) is op school, bij de huisarts, op de naschoolse opvang (of een andere sector passend bij de deelnemer) om zorgen verder te bespreken: stap 3. Zij zit in de hal of een wachtruimte en is 10 minuten te vroeg. Zij wil het gesprek aangaan op de plek waar ze nu zit, omdat ze haar pijnlijke knie wil verbergen. De deelnemer haalt moeder op voor het gesprek.

Het doel van de oefening wordt expliciet door de trainer gegeven: moeder uit de stoel krijgen. Deze oefening gaat over het belang van aansluiten bij de ander, waarbij de deelnemer leert het eigen (opgelegde) doel los te laten en eerst ruimte te geven en nieuwsgierig te zijn naar de emotie/weerstand van ander. De emotie van moeder wordt zowel verbaal als non-verbaal geuit door de acteur, zodat deelnemers voldoende gedragingen kunnen waarnemen om bij aan te sluiten en op door te vragen.

Opzet oefening

- Alle deelnemers doen mee met de oefening. Zij zitten in een halve cirkel en mogen inspringen.
- De trainer begeleidt de deelnemers door hen aan te sporen verschillende manieren van communiceren uit te proberen. Pas op dat het niet al een verkapt rollenspel wordt doordat maar één deelnemer oefent.
- Er staat een stoel in de buurt van de acteur zodat deelnemers de mogelijkheid hebben om naast moeder Brenda te gaan zitten.
- De trainer zet het spel tussentijds stop op het moment dat deelnemers niet aansluiten en te veel vasthouden aan de eigen (opgelegde) doelstelling en gaan overtuigen. De trainer vraagt de deelnemers dan: Over wie gaat het? Vaak gaat het over de deelnemer zelf, wat zij/hij belangrijk vindt. Dit leidt tot meer weerstand bij moeder en minder informatie. Vervolgens kan de trainer vragen: Wat hebben jullie gezien? Wat neem je waar? Op welke concrete en feitelijke signalen kan je doorvragen? (evt. koppelen aan de vorige oefening: waarnemen en interpreteren).

N.B: als niet alle onderstaande achtergrondinformatie tijdens de oefening gedeeld wordt in het rollenspel, dan geeft de acteur deze informatie. De trainer vraagt Brenda wat er aan de hand is en thuis is gebeurd, zij vertelt (wat gemakkelijker) wat er zich de avond hiervoor heeft voorgedaan.

Deelnemersinstructie door trainer

Jij hebt een afspraak met Brenda om de zorgen over Brenda en de kinderen te bespreken. Je mag de casus aanpassen aan je eigen praktijk, de acteur past zich aan. Brenda zit in de wachtkamer of hal op jou te wachten. Het doel is: moeder van de stoel af krijgen. Het is aan jou; je mag alles proberen, behalve fysieke manieren om moeder te laten opstaan.

Achtergrondinformatie voor acteur - Brenda

Brenda is gisteravond gevallen en heeft daardoor last van haar knie waardoor ze niet goed kan lopen. Brenda was gisteravond aan het werk en Misha vroeg wat ze gingen doen met eten. Brenda vroeg Misha of zij niet even wat kon halen. Misha reageerde hier boos op en zei dat ze het ook druk had met huiswerk. Er ontstond ruzie waar Jerson ook bij was. Misha zei dat ze liever bij haar vader en Lisandra wilde wonen, *dat zijn tenminste normale ouders, en niet zo'n gestoord mens als jij*. Er knapte toen iets bij Brenda. Ze heeft naar Misha geschreeuwd en gezegd dat ze zou willen dat ze daar zou wonen: *je verpest mijn leven en dat van je broertje*.

Misha pakte op dat moment woest haar spullen om te vertrekken en Brenda wilde haar tegenhouden. Ze duwde Misha en gaf haar een klap in haar gezicht. Misha schrok daar ontzettend van en duwde Brenda, waardoor zij tegen de rand van het bed klapte met haar knie. Jerson raakte overstuur en riep alsmear: *niet ruzie maken!* Misha ging overstuur weg. Brenda belde Jason, maar daar was Misha niet. Misha nam pas vanmorgen haar telefoon op, en kwam vanmiddag. Ze hebben er niet meer over gepraat.

Brenda en Misha hebben vaker ruzie, maar Brenda heeft haar kinderen nog nooit geslagen. Brenda voelt zich machteloos, vermoeid en schuldig. Ze schaamt zich ontzettend voor wat er gisteravond is voorgevallen. Ze voelt dat ze heeft gefaald als partner en als moeder. Dit maskeert zij met drinken, werken, Nando en het beschuldigen van haar kinderen (vooral Misha), Jason en Lisandra. Omdat Brenda wil verbergen dat zij niet goed kan lopen, wil zij niet opstaan. Brenda presenteert zich trots en wil alles onder controle houden. Pas als de ander aansluit, haar de ruimte geeft, transparant is en doorvraagt, zal ze zich meer kwetsbaar kunnen opstellen en vertellen over haar schuld- en schaamtegevoel en angst.

Signalen vanuit de acteur

- Ik ben er toch? Wat is er mis met hier praten?
- Ik heb niet zo veel tijd, dus laten we maar beginnen. Wat is er? Het liep allemaal anders, daarom ben ik wat vroeg. Ik wil nu gewoon even hier blijven zitten. De volgende keer zien we wel weer. Non-verbaal: wegstaren, en voortdurend over bovenbeen/knie wrijven. Houding: gestrest. Hoge adem. Onderliggende spanning. 64 Nabespreken vragen voor acteur in rol: Hoe was het contact met...? Wat maakte dat jij je verhaal vertelde?/meer informatie gaf? Wat maakte dat jij meeding/opstond? Nabespreken met de deelnemers: Wat werkte wel en wat werkte er minder goed in de communicatie? Wat in onze communicatie leidde tot contact en informatie? Wat maakt dat we ons doel niet loslaten? En wat levert het op om dat wel te doen? De inzichten uit de oefening worden gekoppeld aan de theorie oplossingsgerichte gespreksvoering/coaching.

Theorie: oplossingsgerichte gespreksvoering



SLIDE 5 – Theorie: oplossingsgerichte gespreksvoering / Teoría: di kòmbersashon dirigí riba solushon

De trainer verwijst naar de uitleg van de Konvoi van Boos naar Middel en de zaagtechniek die in het ochtendprogramma behandeld zijn. Het proces van de trein komt terug in de oefening 'De Stoel' (niet te snel naar eigen oplossing). Beide modellen kunnen op de flip-over getekend worden. De Konvoi van Boos naar Middel zou je in fase 2, de kern, van het gesprek kunnen plaatsen (zie volgende onderdeel).

Aandachtspunten voor het delen van zorg.

Algemeen

- De houding tijdens dit gesprek is open, zonder beschuldiging of invulling (interpretatie)
- Bereidt een gesprek goed voor. Leg van tevoren (samen met je collega's) goed vast wat het doel is van het gesprek met het kind en van het gesprek met de ouder(s).
- Stel vast op basis van welke (concrete!) zorgen en signalen je het gesprek voert en welke insteek je kiest

Fase 1. Kop: Aanleiding en zorg van de professional

- Benoem duidelijk en concreet de feiten en koppel daaraan je zorg. Laat het oordeel weg en communiceer zonder aannames of interpretaties van die feiten.
- Door het benoemen van feiten en zichtbaar gedrag zonder eigen interpretatie of waardeoordeel of beschuldigende houding of (stem)toon geef je meer open ruimte aan de ouder en beschuldig je niet.

Fase 2. Kern: Emotie, zorg, wens van de ander (aansluiten)

- Nodig de ander uit te reageren en wees oprecht nieuwsgierig.
- Vraag wat de ouder ervan vindt of benoem/sluit aan bij weerstand of emoties.
- Laat stiltes vallen.
- Stel vooral open vragen die niet alleen met 'ja' of 'nee' beantwoord kunnen worden vanuit een oprecht betrokken houding.
- Luister actief en stimuleer door houding, knikken, hummen, papegaaien.
- Neem de tijd, geef ruimte en volg de ander: vraag door.
- Pas op dat een gesprek geen verhoor wordt. Leg uit waar je vragen vandaan komen.
- Heb ook aandacht voor positieve aspecten van de betrokkenen of het handelen van ouders.

Fase 3. Afsluiting: Vervolg en afspraken

- Vat de eigen zorg en de zorg van de ander samen.
- Leg aan de betrokkenen uit wat het effect kan zijn op korte en lange termijn.
- Bespreek samen het vervolg.

Gespreksvoering, advisering en begeleiding



SLIDE 6 – Oefening 5A+5B In gesprek met Misha / Praktiká 5A+5B Papiá ku Misha

Doelen:

- De deelnemer weet hoe hij/zij informatie kan geven en vragen aan het kind bij vermoedens van relationeel geweld en kindermishandeling en kan medewerkers coachen en adviseren bij gespreksvoering met kinderen.
- De deelnemer kan adequaat omgaan met de onthulling van relationeel geweld en kindermishandeling van een kind en kan medewerkers hierin coachen en adviseren.

Beschrijving oefening

De acteur/co-trainer speelt Misha. De trainer introduceert de situatie en Misha speelt een korte monoloog waarin de deelnemers zien en horen hoe het met Misha gaat. ⁶⁶ We gaan er in deze oefening vanuit dat Misha goed contact heeft met de gesprekspartner en dat Misha zich op haar gemak voelt. Misha onthult over thuis: de ruzie met moeder (situatie 5), de zorgen die zij heeft over haar broertje en dat Nando en moeder vaak weg zijn en cocaïne gebruiken. De vraag aan de deelnemers is hoe ze met deze informatie omgaan en hoe zij Misha kunnen uitleggen wat zij gaan (en moeten) doen (stappen na disclosure uitleggen). Aan deze oefening worden de negen actiepunten gekoppeld uit de handreiking participatie van kinderen (VWS, 2019), die de deelnemers na trainingsdag 1 als huiswerk hebben gelezen.

Deelnemersinstructie door trainer

Als mentor (of ander professioneel betrokkene, afhankelijk van de sectoren waarin de deelnemers werkzaam zijn) van Misha heb je zorgen over haar. Het valt jou op dat ze weinig vriendinnen heeft in de klas en wel veel omgaat met een paar leerlingen uit hogere klassen. Daarnaast heeft ze een ouder vriendje (16), die haar vaak op de scooter van school komt halen. De laatste drie maanden spijbelt Misha veel. Je hebt haar moeder hier over gebeld en die zegt dat Misha zich vaak verslaapt en dat ze erop zal letten. Tijdens het gesprek met moeder heb je ook gehoord dat moeder en Misha thuis veel ruzie hebben (informatie vorige rollenspel) en dat moeder het moeilijk vindt om Misha te begrenzen. Moeder gaf aan dat de ruzies soms echt uit de hand lopen en dat ze wanhopig is. De mentor besluit om in gesprek te gaan met Misha en Misha vertelt het volgende (monoloog):

Monoloog Misha *‘Ja, nou het is gewoon thuis nu echt niet chill. Wat ik laatst al zei, mijn moeder is gewoon nogal irritant. Of, ja, ik ben ook heel boos geworden, gister. Dus dat is ook niet echt handig. Ik weet het soms ook niet. Er was weer eens geen eten gister. Ik floepte eruit dat Jerson en ik beter bij pap en Lisandra konden wonen. Dat vond ze natuurlijk echt niet nice. Mama is ook vet jaloers op Lisandra. Die is best aardig hoor. En gewoon normaal. Ik kan wel goed met haar. Ja en toen, mama kan dan helemaal flippen en ik wilde snel weggaan. Met Jerson. Naar buiten ofzo. Maar toen werd ze nog bozer en gaf ze mij een klap. Zo hier (gezicht). Nou ik laat me dus echt niet slaan. Ze heeft me nog nooit eerder geslagen hoor. Ze mishandelt me niet ofzo. Maar gewoon. I don’t know. Ze gedraagt zich of ze 15 is. En die Nando, haar vriend, die is echt crazy. Ik weet niet, ik weet het niet zeker. Maar ik zag ze laatst ook drugs doen volgens mij. Mama ook. David, mijn vriend, zegt dat dat cocaïne is. Hij weet dat soort dingen wel, hij is ook ouder. Maar ik heb het daar niet met mijn moeder over ofzo. Haar leven. Weet je? Eigenlijk dacht ik dat alles beter zou worden toen mijn ouders gingen scheiden. Maar het is alleen maar.... Ik zou willen dat het allemaal een nachtmerrie was.’*

Vragen n.a.v. monoloog voor deelnemers Welke signalen hoor je? Neemt de zorg toe of af?

Deelnemer schrijft tijdens de monoloog mee op het casusblad: signalen en zorg (vraag 1 van oef. 5 trainingscasus)

Theorie gespreksvoering met kinderen

Om bij vermoedens van kindermishandeling te kunnen handelen in het belang van het kind is het essentieel dat kinderen in het hele proces van signaleren en de daaropvolgende beslissingen betrokken worden. Dat wil zeggen dat er naar hun visie gevraagd en geluisterd wordt, dat hun mening meeweegt in beslissingen en dat zij informatie krijgen. Voor kinderen is het essentieel dat zij gezien en gehoord worden door volwassenen in hun omgeving die (professioneel) betrokken zijn en die zij vertrouwen. In de Kódigo di Protekshon is de participatie van het kind opgenomen. Er zijn actiepunten opgesteld die een organisatie moet implementeren om de participatie van kinderen binnen de stappen van de Kódigo di Protekshon kwalitatief uit te voeren. De deelnemers hebben als huiswerk de handreiking gelezen.

Actiepunten participatie kind

- Benoem expliciet het kind als gesprekspartner in stap 3.
- Geef informatie over het proces aan het kind. Wie is wat, waarom en wanneer aan het doen?
- Geef informatie over het recht veilig op te groeien. Dit gaat over de normale omgang tussen ouders en kinderen en het ontschuldigen van kinderen.
- Geef informatie over het recht op een eigen mening. Dit gaat over het recht om betrokken te worden en dat kinderen hun mening mogen geven.
- Neem voorschriften op in het protocol Kódigo di Protekshon voor het horen (vragen en luisteren naar de visie) van kinderen. Vraag naar hun mening over beslissingen, de mening over de zorg en vraag naar oplossingen die een kind zelf voor ogen ziet.
- Weeg de mening van het kind mee in de besluitvorming. Hoe wordt de mening gehoord en meegenomen in verdere acties.
- De route benoemen bij disclosure/onthulling. Bij disclosure/onthulling wordt direct advies gevraagd aan ProtehaMi en worden vervolgstappen besproken.
- Herstelgericht handelen. Blijf steun bieden aan kinderen, ook na overdracht of melding.
- Geef tips over gespreksvoering. Zorg dat je team kwalitatieve gesprekken met kinderen kan voeren, neem gesprekstips op of organiseer een training.

Trainingscasus 5B - In gesprek met Misha

De deelnemers krijgen 5 minuten voorbereiding om te bespreken wat zij gaan doen n.a.v. de onthulling van Misha en de zorg die daaruit is voortgekomen. In tweetallen oefenen de deelnemers een gesprek. Het is van belang dat:

- De deelnemer duidelijk is over wat zij/hij wil en gaat doen, en met welke reden.
- De deelnemer in taal en houding aansluit bij Misha.
- De deelnemer opnieuw ruimte geeft aan (een reactie van) Misha

Bijvoorbeeld: *Ik wil hierover in gesprek met iemand die vaker te maken heeft gehad met kinderen die in zo'n moeilijke thuissituatie zitten, want ik wil je graag helpen en ik kan dat niet alleen.*

Daarna volgt een oefening, plenair, in hoefijzervorm. De acteur speelt Misha. Een aantal deelnemers oefent **kort** met het reageren op Mishas verhaal. Let op: geen rollenspel, maar korte reactie.

Na een aantal interacties vraagt de trainer aan Misha wat prettig was. De trainer vat de effecten en aandachtspunten samen.

Nabespreken met de deelnemers: wat werkte er goed in de communicatie en wat minder goed?

PAUZE



SLIDE 7 – Pauze / Pousa

Gespreksvoering, advisering en begeleiding



SLIDE 8 – Gespreksvoering, advisering en begeleiding / Kombersá, konsehá i guia

Doelen:

- De deelnemer kan duidelijk informatie en advies geven aan collega's, directieleden, beleidmakers en ketenpartners over de Kódigo di Protekshon.
- De deelnemer kan collega's motiveren voor het signaleren en handelen bij vermoedens van relationeel geweld en kindermishandeling.
- De deelnemer weet dat dilemma's, twijfels en weerstanden een rol spelen tijdens het proces van signaleren en handelen bij vermoedens van relationeel geweld en/of kindermishandeling en kan drempels van collega's, directie, ketenpartners verlagen of wegnemen.
- De deelnemer maakt kennis met de positie als Supervisor di Kódigo en leert hoe hij/zij intern en extern aanspreekpunt is t.a.v. de Kódigo di Protekshon.

Werken met casussen

- De acteur speelt maximaal 3 monologen – zie casussen en monologen als bijlage.
- Casus 1 en 2 zijn gelinkt aan de trainingscasus Jerson en Misha.
- De casussen zijn gekozen door de trainer (en de acteur) op basis van de vooraf aangeleverde leervragen van deelnemers.
- De trainer introduceert heel kort elk personage.
- De deelnemers kiezen een casus/personage.
- De casussen met voorbereidingsvragen worden uitgedeeld op papier.
- De deelnemers bereiden in groepjes van vier het gesprek voor (10 minuten)

Deelnemersinstructie door trainer

We gaan straks in groepjes oefenen met verschillende casussen. De casussen zijn al ontworpen; we kunnen deze aanpassen aan de leerwens. De acteur zal straks een aantal personages spelen, jullie maken op basis daarvan een keuze met welke casus je aan de slag wilt.

Vorbereiden deelnemers

De deelnemers krijgen de casus op papier uitgedeeld met daarbij voorbereidingsvragen. De trainer en acteur lopen bij de groepen langs om te ondersteunen. Tijdens het voorbereiden bespreken de deelnemers allereerst *wie* van het groepje gaat oefenen met de acteur. Als er veel spanning is rondom het oefenen kunnen eventueel ook twee deelnemers in gesprek met de acteur (goede afstemming is dan belangrijk). Ook kan een tweede deelnemer ter ondersteuning achter degene die oefent plaatsnemen en hulp geven als de deelnemer die oefent daarom vraagt.

Casussen uitspelen

De deelnemers proberen de voorbereide strategie uit in het rollenspel. Voor het uitspelen, tussentijds stopzetten en nabespreken nemen we maximaal 25 minuten per casus (uitgaande van drie groepen). Twee groepen die oefenen is ook prima. De trainer kijkt dan of de casussen die gekozen worden zoveel mogelijk aansluiten bij de leerdoelen van de deelnemers en dat tussen de uitgekomen casussen voldoende verschil zit m.b.t. gedrag/uit te proberen strategieën.

Algemene spelregels

Hoe zorg je als trainer dat deelnemers in een rollenspel niet doen wat ze altijd doen? Of dat ze alleen maar focussen op wat ze lastig vinden aan de ander? We willen graag dat de deelnemer nieuw gedrag uitprobeert, de effecten ervan ervaart en daar vanuit iets meeneemt naar de praktijk. Daarom is het belangrijk het rollenspel goed in te leiden, te begeleiden en na te bespreken.

De trainer benoemt dat:

- De groep die kijkt, stil is; als de acteur in rol is een sjaaltje (o.i.d.) draagt.
- Als de acteur vanuit de rol feedback wil geven, houdt hij/zij de sjaal om en zal in gesprek gaan met de trainer. En doen dan alsof de trainer de beste vriend is van het personage.
- Er een time-out/stop kan worden aangegeven door de deelnemer die oefent, de trainer en de acteur.
- Er gerekend wordt op vertrouwelijkheid: wat hier in deze ruimte gebeurt, blijft hier.

Begeleiding voorafgaand aan het rollenspel

De trainer vraagt aan de deelnemer die gaat oefenen:

- Wat wil je specifiek oefenen?
- Waar gaat het om?
- Wat is jouw persoonlijke leerdoel?
- Wat is het doel van het gesprek?
- Met welke strategie of strategieën wil je dit doel bereiken?
- Waarop wil je (met name) feedback?
- Welk gedrag moet de trainingsacteur vertonen?

Begeleiding tijdens het rollenspel

- De acteur kan onderbreken als er info ontbreekt of als hij denkt dat de deelnemer te veel klem zit.
- De deelnemer kan altijd onderbreken voor overleg of stoppen.
- De trainer kan onderbreken indien:
 - er een korte stop nodig is, na 1-2 minuten de vraag stellen: zet de acteur het gedrag goed neer? Is dit wat je wilt oefenen? Bij JA: direct doorgaan. Bij NEE: kort bijsturen

- Er een heel belangrijk of mooi moment is of een duidelijke markering waar je als trainer accent op wilt leggen
- Het nodig is om een tip geven, bijvoorbeeld als het gesprek in een kringetje ronddraait of als het de deelnemer niet lukt de vooraf gekozen strategie in te zetten.
- Het tijd is om te stoppen en het gesprek na te bespreken (een gesprek duurt maximaal 10 minuten).

Feedback na afloop van het rollenspel

- Neem de tijd voor de deelnemer die heeft geoefend en vraag: waar ben je tevreden over.
- Vraag aan de acteur feedback, dit kan op twee manieren: de acteur nog in de rol, als er informatie nodig is over de ervaring en gedachten van de rolfiguur tussentijds of na afloop van het oefenen.
- Vermijdt reflectieve- en hypothetische vragen.
- Vraag de acteur als professional te reageren op het leerdoel van deelnemer
- Vraag de andere deelnemers, specifiek op wat **goed** ging.

Vooruitblik en huiswerk

VOORUITBLIK EN HUISWERK	ANTISIPASHON I TAREA DI KAS
Implementeren	Implementashon
Persoonlijke leerdoelen en reflectie	Logronan personal i reflekshon
Samenwerken voor veiligheid	Kolaborashon pa seguridad
Taxeren veiligheid	Kalkula seguridad

SLIDE 9 – Vooruitblik en huiswerk / Antisipashon i tarea di kas

Op dagdeel 6 staan stap 4 en 5 van de Kódigo di Protekshon centraal:

- Veiligheid en afweging
- Samenwerking voor veiligheid
- Implementeren
- Persoonlijk Ontwikkelingsplan

Huiswerk voor dagdeel 6:

- Voorbereiden Plan van Aanpak
- Het Plan van Aanpak moet op dagdeel 7 ingeleverd worden bij de trainer.

Leesopdracht:

- Reader: Kódigo di Protekshon (onderdelen Afweging en Veiligheidstaxatie)

Afronding dagdeel 5



SLIDE 10 – Afronding / Final

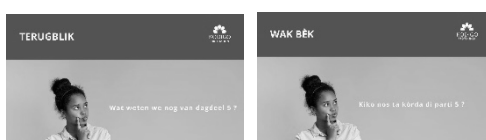
PROGRAMMA DAGDEEL 6

Training Supervisor di Kódigo – dagdeel 6



SLIDE 1 – Training dagdeel 6 / Training parti 6

Terugblik dagdeel 5



SLIDE 2 – Terugblik / Wak bèk

De deelnemers blikken terug op dagdeel 5 en krijgen de gelegenheid om vragen te stellen over:

- Het juridisch kader.
- Adviseren en begeleiden stap 2
- Gespreksvoering over zorg in stap 3
- Gespreksvoering met kinderen in stap 3
- Gespreksvoering adviseren en begeleiden

Agendapunten

AGENDA PUNTEN	PUNTONAN DI AGÈNDA
Step 4 en 5 van de Kódigo	Paso 4 i 5 di e Kódigo
Taxieren veiligheid	Kalkula seguridad
Samenwerken voor veiligheid	Traha hunta pa seguridad
Rol en werkwijze ProtehaMi	Ròl i manera di traha di ProtehaMi

SLIDE 3 – Agendapunten / Puntanan di agènda

Vandaag ligt de nadruk op stap 4 en 5 van de Kódigo di Protekshon: het wegen en het beslissen en samenwerken met ProtehaMi. Na de lunch zal het Plan van Aanpak uitgebreid behandeld worden. Dit heeft als doel om de aan bod gekomen theorie en onderdelen uit deze training zo goed mogelijk te implementeren in de praktijk. Als laatste wordt het Persoonlijk Ontwikkelingsplan behandeld.

Veiligheid wegen

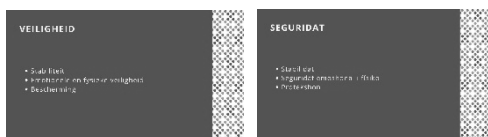


SLIDE 4 – Veiligheid wegen / Kalkulá seguridat

Doelen:

- De deelnemer kent het verschil tussen risico- en veiligheidsfactoren.
- De deelnemer kan de veiligheid wegen.
- De deelnemer kan medewerkers begeleiden en adviseren bij het nemen van een beslissing.

Veiligheid



SLIDE 5 – Veiligheid / Seguridat

Veiligheid is de aanwezigheid van krachten die hebben zien voldoende en gedurende langere tijd te beschermen tegen gevaar (Turnell, 2010).

Definitie Veiligheid Ten Berge en Bakker

Het kind kan structureel rekenen op een volwassene die voorziet in zijn basale fysieke en emotionele behoefte, die hem beschermt tegen gevaar en die daarin continuïteit en voorspelbaarheid biedt. Dit betekent:

- de aanwezigheid van regelmaat en stabiliteit zoals: overzicht, structuur, continuïteit en voorspelbaarheid.
- De lichamelijke en emotionele zorg voor de jeugdige. Basale verzorging, acceptatie en bescherming. Veilig opvoedingsklimaat en veilige woon- en leefomgeving.
- Een gevoel van geborgenheid, gebaseerd op de relatie met opvoeders en andere gezinsleden.
- De afwezigheid van en bescherming tegen geweld en misbruik.

Eigen normen

Bij signalen in kaart brengen en bij het wegen van veiligheid heb je altijd te maken met eigen normen en waarden. Iedereen kijkt op eigen wijze naar situaties van ((on)veiligheid. Om de eigen normen en waarden in kaart te brengen kunnen we het normen-en-waardenspel inzetten.

Het Normen en Waardenspel



SLIDE 6 – Normen en waardenspel / Wega di norma i balor

Er bestaan verschillende vormen en gradaties van onveiligheid en iedereen kijkt hier op een eigen wijze naar (terugkoppeling eerdere dagdelen). Wanneer handel je, wanneer niet? Wat is de ondergrens? Het is belangrijk om hier met elkaar over in gesprek te gaan.

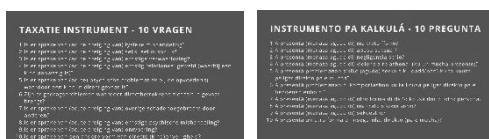
Vier groepen van vier deelnemers krijgen setjes met kaartjes. Elk groepje legt de gradaties in volgorde van ernst onder elkaar. De deelnemers pakken een voorbeeld van de stapel en ieder geeft om de beurt zijn/haar mening over hoe erg hij/zij het voorbeeld vindt. Het groepje discussieert met elkaar over de ernst van een voorbeeld en legt vervolgens het voorbeeld bij een gradatie.

Nabespreking

De trainer vraagt plenair wat er per groepje uitkwam, wat opviel. Onderstaande punten komen aan de orde:

- Wat iemand 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 de betrokkene.
- Kom tot een ondergrens: wanneer kom je altijd in actie met het oog op mogelijke onveiligheid voor de betrokkene?
- Het kan een botsing betekenen met eigen normen en grenzen. Houd professionele afstand.

Taxatie instrument – 10 vragen



SLIDE 7 – Taxatie instrument - 10 vragen / Instrumento pa kalkulá - 10 pregunta

Op Curaçao gebruiken we de 10 vragen van het ARIJ veiligheidstaxatie instrument, om een grondige inschatting te maken van de veiligheidssituatie en op basis daarvan beter de volgende stap af te kunnen wegen.

Deze 10 vragen zijn:

1. Is er sprake van (acute dreiging van) fysieke mishandeling?
2. Is er sprake van (acute dreiging van) seksueel misbruik?
3. Is er sprake van (acute dreiging van) ernstige verwaarlozing?
4. Is er sprake van (acute dreiging van) ernstig relationeel geweld (waarbij een kind aanwezig is)?

5. Is er sprake van (acute) psychische problematiek bij de opvoeder(s) waardoor een kind in direct gevaar is?
6. Zijn er gedragsproblemen waardoor directbetrokkenen zichzelf in gevaar brengt?
7. Is er sprake van (acute dreiging van) overige schade toegebracht door anderen?
8. Is er sprake van (acute dreiging van) ernstige psychische mishandeling?
9. Is er sprake van (acute dreiging van) ontvoering?
10. Is er sprake van een andere vorm van directe (kind)onveiligheid?

Bron: Vial, A. (2021). *Safety and risk assessment in child welfare: Moving forward*. University of Amsterdam

Taxatie instrument – beoordeling



SLIDE 8 – Taxatie instrument - beoordeling / Instrumento pa kalkulá - konsiderashon

Als minimaal één vraag met “ja” is beantwoord is er sprake van ernstige dreiging ten aanzien van de veiligheid en is het noodzakelijk om direct contact op te nemen met ProtehaMi.

Als minimaal één vraag met “onbekend” is beantwoord is het noodzakelijk om de veiligheid verder in kaart te brengen en met nieuwe informatie de vraag met “ja” of “nee” te kunnen beantwoorden.

Als alle vragen met “nee” zijn beantwoord is er geen sprake van acute onveiligheid en hoeft er niet gemeld te worden. Er dient dan wel bekeken te worden hoe de situatie binnen het netwerk en/of met het inschakelen van hulpverlening opgelost kan worden.

Meldnormen



SLIDE 9 – Meldnormen, wat weten we nog? / Normanan pa mèldu, kiko nos ta korda?

Vraag aan de deelnemers wat ze nog weten over de meldnormen, vul aan indien nodig:

Beroepskrachten *moeten* een melding doen bij ProtehaMi in de volgende situaties:

1. In *alle* gevallen van (vermoedens van) ernstig relationeel geweld en kindermishandeling, dat wil zeggen (vermoedens van) acute- en/ of structurele onveiligheid. Als een (minderjarig) slachtoffer zelf om hulp vraagt of zich uit over relationeel geweld of kindermishandeling (een

onthulling doet) kan dat opgevat worden als een acute crisis en valt dit als zodanig onder deze eerste meldnorm.

2. In *alle andere* gevallen waarin je meent dat je, gelet op je competenties, verantwoordelijkheden en professionele grenzen, in onvoldoende mate effectieve hulp kan bieden of kan organiseren bij (risico's op) relationeel geweld en/of kindermishandeling.
3. Als je hulp biedt of organiseert om zorgvragers te beschermen tegen het risico op relationeel geweld en/of kindermishandeling en constateert dat de onveiligheid niet stopt of zich herhaalt.

Onveiligheid



SLIDE 10 – Acute en structurele onveiligheid / Normanan pa mèldu, kiko nos ta korda?

Bij het afwegen schat de professional in of er sprake is van acute of structurele onveiligheid. Dit betekent:

Acute onveiligheid betekent dat een persoon in direct fysiek gevaar verkeert, dat diens veiligheid de komende dagen niet gegarandeerd is en dat direct bescherming nodig is. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om (een ernstig vermoeden van) seksueel geweld of (dreiging van) fysiek geweld. Bijvoorbeeld bij ex-partnergeweld met wapengebruik of het fysiek mishandelen van kinderen. Maar ook bij het onnodig toedienen van medicijnen of een gevaarlijke afwezigheid van basale verzorging bij zorgafhankelijke kinderen of (oudere) volwassenen (waaronder eten, drinken, kleding en onderdak).

Disclosure valt onder acute onveiligheid.

Van **structurele onveiligheid** wordt gesproken als in gezinnen of huishoudens sprake is van zich herhalende of voortdurende onveilige gebeurtenissen en situaties. Herhaald huiselijk geweld en/of kindermishandeling is de belangrijkste voorspeller voor voortduren van onveiligheid (plegerschap en slachtofferschap) in de toekomst.

Structurele onveiligheid heeft schadelijke gevolgen door de voortdurende dreiging en (emotionele) onveiligheid. Er kan sprake zijn van een patroon van herhaald geweld maar bijvoorbeeld ook van permanente gebreken in de geestelijke en lichamelijke verzorging van zorgafhankelijke kinderen en/of volwassenen. Bijvoorbeeld: minderjarigen die opgroeien bij ouders met zodanige verslavingsproblematiek dat hun fysieke en emotionele veiligheid wordt bedreigd en de ontwikkelmogelijkheden van deze minderjarigen structureel ingeperkt worden. Of vergelijkbare situaties met kwetsbare ouderen en een mantelzorger met psychiatrische problematiek. Denk ook aan escalerende vormen van stalking in partnerrelaties als specifiek voorbeeld.

Risico- en veiligheidstaxatie



SLIDE 11 – *Risico- en veiligheidstaxatie / Kalkulashon di riesgo i seguridat*

Als er een inschatting wordt gemaakt of een situatie structureel of acuut onveilig is, wordt er een belangrijk onderscheid gemaakt tussen risico- en veiligheidsfactoren. In stap 4 en 5 van de Kódigo di Protekshon kijkt de professional naar de *veiligheid* en beoordeelt die de huidige situatie: In welke mate is de betrokkene **nu** onveilig?

Als er behandeling of hulp volgt zullen ook risicofactoren meegenomen worden. Deze risicofactoren (en beschermende factoren) kunnen dan bijvoorbeeld een uitgangspunt zijn van een behandel of hulpverleningsplan. Dit is een belangrijk onderscheid, omdat het bepalend is voor de beslissing die genomen wordt in stap 4.

Risicotaxatie

Risicotaxatie is het beoordelen van het risico in de nabije of de verre toekomst. Bijvoorbeeld: een psychische stoornis van een ouder. Dit kan een risicofactor zijn (en kan leiden tot een onveilige situatie voor het kind). Maar dit hoeft niet per definitie een onveilige situatie te betekenen.

Veiligheidstaxatie Met het taxeren van veiligheid beoordeelt de professional de huidige situatie. Bijvoorbeeld: in welke mate heeft de psychische stoornis van de ouder invloed op de veiligheid die de ouder het kind biedt? Het gaat hier dus om de (vermoedelijke) veiligheid of onveiligheid in het hier en nu.

Binnen de Kódigo di Protekshon wordt gebruik gemaakt van de ARIJ-veiligheidstaxatie (zie reader). Een instrument bestaande uit 10 vragen op basis waarvan de (on)veiligheid van de situatie kan worden vastgesteld en beoordeeld kan worden of hulp nodig mogelijk is of melden nodig.

Hulp bieden en organiseren



SLIDE 12 – *Hulp bieden en organiseren / Ofresé i organisá yudansa*

De professional maakt een afweging of er goede hulp ingezet kan worden. Deze 'goede' hulp richt zich tevens op het herstel van veiligheid (in het hier en nu). Het herstellen van veiligheid heeft prioriteit. Later in het proces wordt mogelijk meer ingezet op behandeling voor een duurzame terugkeer van veiligheid voor de betrokkenen. In deze fase moet hulp voldoen aan:

- Voldoende zicht op (on)veiligheid.
- Voldoende zicht op gebeurtenissen in het verleden
- Hulp focust zich ten eerste op het stoppen van geweld en het herstel van veiligheid.
- Hulp is vervolgens gericht op het versterken van de veerkracht en herstel van schade.
- Gezamenlijke analyse, doelen en evaluaties
- Afspraken over samenwerking, regie omtrent de veiligheid.

Bespreek verder:

- De afweging voor hulp hoort bij afweging 3, 4 en 5
- Dat een organisatie zich af moet vragen of ze idd goed hulp kunnen bieden of organiseren. Een school kan bv geen goede hulp bieden, misschien wel organiseren.
- Het herstellen van veiligheid heeft prioriteit, daarna behandeling voor duurzame veiligheid.
- Dat bij afweging 5 opnieuw een melding moet worden gedaan bij ProtehaMi, als de hulp niet leidt tot een terugkeer van veiligheid. Dit is vooral belangrijk voor instellingen die hulp bieden, en ook voor onderwijs, kinder-en naschoolse opvang als er geen verandering plaats vindt.

Trainingscasus 6 – De afweging

TRAININGSCASUS 6 DE AFWEGING	PRAKTIKÁ 6 KONSIDERASHONAN
<p>Detaling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bij welke stappen de Kódigo zit je? • Welke veiligheidsfactoren (geen risicofactoren)? • Wat is de volgende stap, en wat ja je doen? 	<p>Problema</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe kun je de Kódigo toepassen? • Welke veiligheidsfactoren (geen risicofactoren)? • Wat is de volgende stap, en wat ja je doen?

SLIDE 13 – Trainingscasus 6 – De afweging / Praktiká 6 - Konsiderashonan

De deelnemers en de trainer vatten de informatie uit de vorige dagdelen samen. Op basis daarvan wordt geoefend met het wegen van

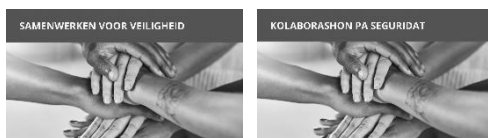
Beschrijving oefening

In groepjes van vier gaan de deelnemers aan de slag met de afweging. Aan de hand van de informatie (die zij in het casuswerkblad hebben genoteerd) zullen de 10 vragen van het taxatieinstrument worden beantwoord en opgeschreven. De antwoorden worden plenair besproken.

Opdracht voor deelnemers:

- In welke stap van de Kódigo di Protekshon zit je?
- Wat zijn de veiligheidsfactoren (geen risicofactoren)?
- Wat is de volgende stap, en wat ja je doen?

Samenwerken voor veiligheid



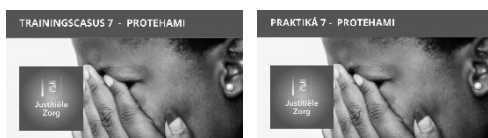
SLIDE 17 – Samenwerken voor veiligheid / Kolaborashon pa seguridat

Doelen:

Bij het samenwerken conform het werken met de Kódigo di Protekshon is het van belang:

- Dat de deelnemer de werkwijze van ProtehaMi kent en de medewerkers hierover kan informeren.
- Dat de deelnemer weet wie de samenwerkingspartners (sociale kaart) zijn en de medewerkers hierover kan informeren.
- Dat de deelnemer zich bewust is van zijn eigen positie ten opzichte van collega's, samenwerkingspartners en betrokkenen.
- Dat de deelnemer de medewerkers kan ondersteunen in het samenwerken met samenwerkingspartners.
- Dat de deelnemer het belang kent van structureel overleg met medewerkers, directie en belangrijke samenwerkingspartners

Trainingscasus 7 - ProtehaMi



SLIDE 18 – Trainingscasus 7 - ProtehaMi / Praktiká 7 - ProtehaMi

De deelnemers oefenen met het uitleggen wat is ProtehaMi, wat doet ProtehaMi, en waarom ProtehaMi dit doet. Er is in stap 4 van de Kódigo di Protekshon besloten om een melding te doen bij ProtehaMi. In groepjes van vier wordt overlegd en opgeschreven hoe zij de volgende vragen van Brenda beantwoorden. De oefening wordt later, na de uitleg over ProtehaMi, centraal nabesproken.

Vragen voor deelnemers:

- Wat is ProtehaMi
- Wat doet ProtehaMi
- Waarom meld je bij ProtehaMi?

Werkwijze ProtehaMi



SLIDE 19 – Werkwijze ProtehaMi / Manera di traha di ProtehaMi

De deelnemers krijgen van een medewerker van ProtehaMi informatie gekregen over hun werkwijze van ProtehaMi.

In de reader voor de deelnemers is een kort beschrijving van de werkwijze van ProtehaMi opgenomen.

ProtehaMi maakt onderdeel uit van de Uitvoeringsorganisatie Justitiële Zorg (UOJZ), en is onderdeel van het Ministerie van Justitie. ProtehaMi is het advies en meldpunt kindermishandeling en relationeel geweld op Curaçao.

Naast de Supervisoren di Kódigo binnen de organisatie is ProtehaMi beschikbaar voor informatie en advies. Als er signalen of vermoedens zijn van kindermishandeling of relationeel geweld is het mogelijk telefonisch of via email contact op te nemen met ProtehaMi. Gezamenlijk worden de signalen besproken en wordt bekeken wat er al allemaal gedaan is. Bijvoorbeeld of de zorgen al besproken zijn met betrokkenen en wat hun reactie was. Het contact kan leiden tot advies of tot het doen van een melding. Bij vermoedens van kindermishandeling of relationeel geweld volgt een professional altijd de 5 stappen van de Kódigo di Protekshon. Bij het zetten van deze stappen is de Supervisor di Kódigo de eerste aanspreekpersoon bij vragen. Bij onopgeloste vragen of twijfels kan voor advies contact opgenomen worden met ProtehaMi, bij voorkeur in overleg met de Supervisor. Bij het vragen van advies zijn de volgende onderwerpen van belang:

Verantwoordelijkheid

Als advies wordt gegeven en geen melding volgt, zet ProtehaMi geen verdere stappen. Er wordt geen onderzoek gedaan en/of contact opgenomen met het gezin, met het kind of met anderen. Die verantwoordelijkheid blijft bij de professional die advies gevraagd heeft over de casus.

Anoniem advies vragen

Bij het vragen van advies hoeft u uw naam niet te noemen. U kunt, als u dat wilt, volledig anoniem blijven. Dat betekent wel dat ProtehaMi geen gegevens heeft voor het geval er een tweede keer gebeld wordt over hetzelfde gezin. ProtehaMi vraagt wel naar de relatie van de adviesvrager ten op zichte van het gezin, om zo het advies op deze rol/positie af te kunnen stemmen.

Registreren van gegevens

Als de adviesvrager toestemming geeft wordt een aantekening gemaakt van het contact en worden de naam en contactgegevens van de adviesvrager geregistreerd. Er wordt nooit gevraagd om namen en contactgegevens van het kind/gezin waarover advies wordt gevraagd. Zij blijven ten alle tijden anoniem. Mocht de naam in het gesprek toch genoemd worden dan wordt dat *niet* door ProtehaMi geregistreerd.

Melden

Als er geen mogelijkheden zijn om onveiligheid te voorkomen/stoppen is het noodzakelijk om te melden (stap 4 en 5 van de Kódigo). Vaak heeft dat te maken met betrokkenen die niet (meer) willen meewerken. Met de meldingen krijgen betrokkenen het signaal dat er een ernstig probleem is. ProtehaMi pakt de melding op een niet-vrijblijvende manier op, maar proberen wel aansluiting te vinden bij betrokkenen om alsnog gezamenlijk tot herstel van veiligheid te komen. Vaak lukt het alsnog om zonder kindermishandings- bestuursrechtelijke of strafrechtelijke maatregel te werken aan herstel van de veiligheid en hulp en behandeling te organiseren voor de onderliggende problemen. Het is dus mogelijk dat een gezin na betrokkenheid van ProtehaMi alsnog voor hulpverlening bij een eerder betrokken professional terug komt.

Welke casussen melden?

Een professional meldt een casus in het geval dat:

- Het een situatie van kindermishandeling of relationeel geweld betreft.
- De professional over onvoldoende mogelijkheden beschikt om de hulp die nodig is voor het stoppen van de onveilige situatie zelf te bieden of te organiseren.
- De stappen van de Kódigo di Protekshon zijn doorlopen en in stap vijf (5) besloten is dat melden noodzakelijk is.

ProtehaMi hanteert dezelfde definities voor kindermishandeling en relationeel geweld, zoals ook in de Kódigo di Protekshon staan vermeld.

Hoe en wanneer melden?

Spoed

In geval van spoed kan 24/7 telefonisch contact met ProtehaMi opgenomen worden. ProtehaMi pakt bij spoedgevallen de melding direct op.

Geen spoed

Als bij stap 4 en 5 van de Kódigo overwogen wordt te melden, neemt de professional telefonisch of via email contact op met ProtehaMi. Een medewerker van ProtehaMi neemt met de professional de genomen stappen door. Als gezamenlijk besloten wordt dat melden op zijn plaats is vult de professional het meldingsformulier van ProtehaMi in en dient dit in bij ProtehaMi. Voor ProtehaMi is sprake van een melding vanaf het moment dat alle noodzakelijke gegevens binnen zijn.

Werkwijze na een melding

Na ontvangst van een melding start ProtehaMi het werkproces zoals is vastgelegd in het proceshandboek van ProtehaMi.

Trainingscasus 8 - Samenwerken



SLIDE 20 – Trainingscasus 8 - Samenwerken / Praktiká 8 – Traha huntu

De deelnemers kijken terug op de casus. De verschillende betrokken professionals worden in kaart gebracht. De trainer vertelt hierbij de metafoor van *De blinde mensen onderzoeken de olifant* (zie afbeelding presentatie).

Er was eens een stad waar alle inwoners blind waren. Op een dag kwam de koning met zijn hele hofhouding en zijn leger naar de stad. De koning reed op een olifant, zo leek hij groter en machtiger. De blinden in de stad waren ontzettend nieuwsgierig naar de olifant en zes van hen gingen snel de koning op zijn olifant tegemoet. Ze hadden geen idee van de vorm en het uiterlijk van de olifant en probeerden ieder door te voelen erachter te komen wat voor dier de olifant was.

De eerste blinde man liep op de olifant af, maar viel toen hij tegen de flanken van de olifant aan botste. "De olifant is een soort muur van klei die in de zon gebakken is", concludeerde hij. De tweede blinde man voelde een slagrand van de olifant, en riep: "Wat kan er zo rond en scherp zijn? De olifant moet een speer zijn!" Toen kwam de derde blinde man dichterbij, strekte zijn handen uit naar de olifant en greep min of meer per ongeluk de slurf van de olifant. Aha," zei de derde blinde man, de olifant lijkt nog wel het meest op een slang." Daarna stak de vierde blinde man zijn handen uit en voelde de knie van de olifant. "Het lijkt mij wel duidelijk waar de olifant het meest op lijkt." zei hij, De olifant moet wel een boom zijn!" De vijfde blinde man raakte toevallig een oor van de olifant aan. Hij zei: "Zelfs als je niet kunt zien is het overduidelijk dat de olifant nog het meeste op een waaier lijkt." De zesde blinde man had zijn handen nog niet eens uitgestoken of hij voelde al de slingerende staart, die hem al zwaaiend een plagerig duwtje gaf. De man stak zijn handen uit en voelde. "Ik weet het al," zei de zesde blinde man, "de olifant is een touw."

Toen de mannen terugkwamen in hun stad stonden de inwoners op het plein op ze te wachten om over de olifant te horen. Ieder van de mannen vertelde wat hij gevoeld en gedacht had. Ze vertelden allemaal iets anders! De mannen gingen steeds harder praten en probeerden boven elkaar uit te komen. Uiteindelijk kregen de mannen zelfs een beetje ruzie, en één van de soldaten van de koning werd erbij gehaald. Hij vertelde dat alle zes mannen goed gevoeld hadden en allemaal dus een beetje gelijk hadden. Hij gaf ze de opdracht te gaan zitten, te stoppen met schreeuwen en naar elkaar te luisteren. Dat deden de mannen en zo kwamen ze erachter hoe de olifant er uit zag.*

De deelnemers werken samen in groepjes van vier. Iedere deelnemer maakt een tekening van de opstelling van het gezin en de verschillende professionals die bij het gezin betrokken waren. De deelnemers tekenen de opstelling aan de hand van de volgende vragen:

Vragen bij de oefening samenwerken zijn:

- Stel jij was vanuit jouw functie betrokken bij het gezin, waar zou jij staan ten opzichte van het gezin? (noteer in afb. 1)
- Welke interne- en externe professionals waren er betrokken? (noteer in afb. 1)
- Welke interne en externe professionals waren er mogelijk nog meer betrokken in jouw situatie? (noteer in afb. 1)
- Waar zou je als Supervisor di Kódigo willen staan ten opzichte van het gezin? (noteer in afb. 2)
- Waar zou je als Supervisor di Kódigo willen staan ten opzichte van de intern en extern betrokken professional (de medewerker die direct contact heeft met de ouder of het kind)? (noteer in afb.2)
- Wat levert deze positie jou op?

- Wat levert deze gewenste positie op voor de samenwerking?
- Wat levert deze positie de betrokkenen op?
- Wat vertelt deze opstelling jou?

Na het beantwoorden van de vragen delen de deelnemers de uitkomsten met elkaar in groepjes van 4. De belangrijkste uitkomsten worden centraal gedeeld.

Afronding dagdeel 6



SLIDE 21 – Afronding / Final

De deelnemers kijken terug op de casus. De verschillende betrokken professionals worden in kaart gebracht

PROGRAMMA DAGDEEL 7

Training Supervisor di Kódigo – dagdeel 7



SLIDE 1 – Training dagdeel 7 / Training parti 7

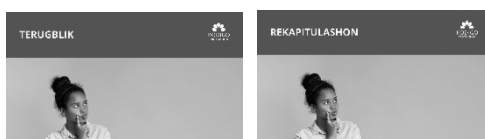
Agendapunten dagdeel 7

AGENDA PUNTEN	PUNTONAN DI AGENDA
TERUGBLIK	REKAPITULASHON
ERVARINGEN DELEN	KOMPARTI EKSPERIENSIA
FOLLOW UP PLAN VAN AANPAK	FOLLOW UP PLAN DI ASERKAMENTU

SLIDE 2 – Agendapunten / Puntonan di agenda

De trainer ligt toe wat er vandaag op de agenda staat: een terugblik op wat er tot nu toe in de training behandeld is, er is ruimte voor de deelnemers om ervaringen met elkaar te delen en er wordt uitgebreid op het Plan van Aanpak ingegaan. In de laatste bijeenkomst (dagdeel 8) leveren de deelnemers het uitgewerkte Plan van Aanpak in bij de trainer.

Terugblik

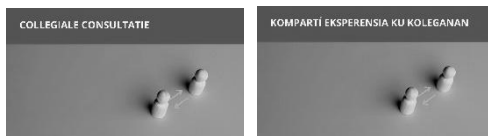


SLIDE 3 – Terugblik / Rekapitulashon

De trainer blikt met de deelnemers terug op de afgelopen trainingdagen, benoemt wat nog niet aan de orde is geweest en vraag de deelnemers welke onderdelen zij graag herhaald zien of extra aandacht aan willen geven.

NB. Dit extra dagdeel is bedoeld voor onderdelen die tijdens vorige dagdelen niet aan bod zijn gekomen door tijdgebrek of waarvan duidelijk is dat extra aandacht wenselijk is.

Collegiale consultatie



SLIDE 4 – Collegiale consultatie / Komparti eksperensianan ku koleganan

Dit deel van de training is bedoeld om de deelnemers expliciet de kans te geven casussen in te brengen, ervaringen te delen of vragen te stellen aan collega's, gekoppeld aan het toepassen van de Kódigo di Protekshon. Dat kan bijvoorbeeld door de groep op te delen in 2 of 3 kleine groepen. Binnen elke groep wordt door een van de deelnemers een casus ingebracht. Deze casus wordt in kleine groepjes geanalyseerd op:

- Feitelijke gebeurtenissen
- Hoe is er door betrokken professionals op gereageerd (maak daarbij gebruik van de documentatievaardigheden uit de training)
- Hoe zou er op de casus gereageerd zijn in een ideale situatie waarbij de Kódigo volledig operationeel is.
- Vergelijk de daadwerkelijke situatie met de ideale situatie.
- Wat kun je daaruit leren.

De uitkomsten en ervaringen worden plenair teruggekoppeld en besproken.

Pauze



SLIDE 5 – Pauze / Pousa

Follow up Plan van Aanpak



SLIDE 6 – Follow up Plan van aanpak / Follow up Plan di Aserkamentu

De trainer licht toe dat alle deelnemers de volgende en laatste bijeenkomst het Plan van Aanpak volledig uitgewerkt moeten hebben en in tweevoud meenemen naar de training. Een exemplaar van het Plan van Aanpak wordt bij de trainer ingeleverd ter beoordeling, het tweede exemplaar wordt tijdens de laatste trainingssessie in kleine groepjes met elkaar besproken. Geeft de deelnemers de

ruimte om nog eventuele vragen te stellen waar ze tijdens de uitwerking tot nu toe tegenaan zijn gelopen.

Afronding dagdeel 7



SLIDE 7 – Afronding / Final

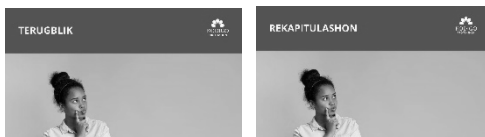
PROGRAMMA DAGDEEL 8

Training Supervisor di Kódigo – dagdeel 8



SLIDE 1 – Training dagdeel 8 / Training parti 8

Terugblik



SLIDE 2 – Terugblik / Rekapitulashon

De trainer blikt met de deelnemers terug op de afgelopen sessies en vraagt wat ze is bijgebleven en of er nog vragen zijn.

Agendapunten

AGENDA PUNTEN	PUNTONAN DI AGÈNDA
IMPLEMENTEREN	IMPLEMENTASHON
PERSOONLIJKE LEERDOELEN EN REFLECTIE	METANAN PERSONAL I REFLEKSHON
AFRONDING EN VERVOLG	FINALISASHON I KONTINUASHON

SLIDE 3 – Agendapunten / Puntanan di agènda

De trainer gaat kort in op de agendapunten van vandaag. Deze laatste trainingsdag staat het Plan van Aanpak centraal en wordt zowel gezamenlijk als in subgroepen besproken hoe de Kódigo binnen de organisatie geïmplementeerd kan worden.

Plan van Aanpak en POP



SLIDE 4 – Implementeren / Implementashon

Doelen:

- De deelnemer bezit een concreet plan t.a.v. de implementatie en borging van de Kódigo di Protekshon binnen de eigen organisatie.
- De deelnemer weet welke stappen gezet moeten worden om het protocol bij te stellen en aan te vullen zodat dat voldoet aan de wettelijke verplichtingen.
- De deelnemer weet wat de voorwaarden zijn om de taken van de Supervisor di Kódigo goed uit te kunnen voeren en weet welke stappen gezet moeten worden om deze voorwaarden te realiseren.
- De deelnemer weet welke stappen er gezet moeten worden om kennis en vaardigheden over te dragen aan andere medewerkers binnen de organisatie.
- De deelnemer weet welke stappen er gezet moeten worden om tot een scholingsaanbod te komen m.b.t. het handelen volgens de Kódigo di Protekshon, het signaleren van kindermishandeling en relationeel geweld en de communicatie over zorg met betrokkenen.
- De deelnemer kan erop toezien dat er voldoende Supervisors di kódigo werkzaam zijn binnen de organisatie.
- De deelnemer weet hoe hij/zij op de hoogte is en blijft van regionale en landelijke ontwikkelingen t.a.v. de Kódigo di Protekshon.
- De deelnemer heeft in kaart gebracht hoe hij/zij halfjaarlijkse evaluatie uitvoert t.a.v. de (wettelijke) eisen die aan het besluit verplichte Kódigo di Protekshon.
- De deelnemer weet hoe hij/zij het aantal keer dat de Kódigo di Protekshon wordt ingezet en het vervolg daarop moet registreren.
- De deelnemer weet dat de resultaten van de registratie van het aantal keer dat de Kódigo di Protekshon gestart is en het vervolg daarop jaarlijks geëvalueerd moeten worden met de directie.

Plan van Aanpak



SLIDE 5 – Plan van Aanpak / Plan di Aserkamentu

Opdracht:

De deelnemers bespreken in groepjes het plan van aanpak. Bij nieuwe inzichten vullen de deelnemers het eigen plan aan.

- In groepjes van vier deelnemers
- Deelnemers bespreken met elkaar alle onderdelen en actiepunten (50 minuten).
- Laat per groepje een voorzitter benoemen die de tijd en het onderwerp van het gesprek begeleidt. Een valkuil is om te gaan vertellen over de organisatie, casuïstiek etc. Blijf bij de onderdelen van het plan.
- De trainer controleert ondertussen of er door alle deelnemers voldoende is gewerkt aan de Plannen van Aanpak.

Na 50 minuten stopt de trainer de oefening en gaan de deelnemers een Elevator Pitch voorbereiden.

Elevator Pitch

De deelnemers pitchen als groep, in maximaal 2 minuten, de meest belangrijke conclusies, actiepunten van de vier plannen. De drie groepen pitchen dit plenair, en direct na elkaar (hoog tempo). De opdracht is om met deze pitch de toehoorder te enthousiasmeren.

Pauze



SLIDE 6 – Pauze / Pousa

Persoonlijk ontwikkelingsplan



SLIDE 7 – Persoonlijke leerdoelen en reflectie / Metanan personal i reflekshon

Doelen:

- De deelnemer reflecteert op het eigen handelen als Supervisor di Kódigo en heeft een duidelijk beeld van eigen krachten en ontwikkelpunten.
- De deelnemer leert zichzelf binnen de taak van Supervisor di Kódigo voortdurend te ontwikkelen en kan actief professionele competenties verwerven en toepassen.

Oefening 5 - Persoonlijk Ontwikkelingsplan

De deelnemers lezen individueel het eigen ontwikkelplan terug. Vervolgens gaan zij in tweetallen 10 minuten in gesprek over de persoonlijke vaardigheden en leerpunten a.d.h.v. de volgende vragen:

- Noem twee vaardigheden die jij bezit als Supervisor di Kódigo.
- Noem twee leerpunten als Supervisor di Kódigo.
- Op welke manier ga jij je vaardigheden inzetten?
- Op welke manier ga jij aan je leerpunten werken?
- Wat ga je vanaf morgen laten?
- Waar ga je vanaf morgen meer van doen?

Opdracht

Laat de deelnemers in het Persoonlijk Ontwikkelingsplan een wens schrijven voor de toekomst.

Hoe ziet jouw taak als Supervisor di Kódigo er over een half jaar uit? Wat heb je binnen de organisatie bereikt?

Oefening – De kantoortuin



SLIDE 8 – De kantoortuin / E hardin di ofisina

De deelnemers schrijven één eigen leerpunt op een A4-vel (onzichtbaar voor de rest).

De trainer maakt een kantoeropstelling. De trainer legt uit dat de deelnemers straks spelen dat dit de werkruimte is. De deelnemers spelen dat zij op kantoor zitten, het is bijna lunchpauze. De helft van de groep neemt plaats in de kantoeropstelling, daarbij spellen zij hun eigen leerpunt (uitdaging) zo duidelijk en overdreven mogelijk uit. Alles mag, behalve het leerpunt benoemen.

De trainer stimuleert de deelnemers om het spel groot te maken. De trainer kan zelf ook de actie aanzwengelen, b.v. door als manager opdrachten te roepen. Na ongeveer 1,5 minuut moet het publiek (andere helft van de deelnemers) raden wat ieders leerpunt is. De 'spelers' houden daarna de A4 met het leerpunt omhoog. Vervolgens speelt de andere helft van de groep.

Kwalificatie Supervisor



SLIDE 9 – Kwalificatie Supervisor / Kualifikashon Supervisor

De deelnemers schrijven één eigen leerpunt op een A4-vel (onzichtbaar voor de rest).

Voorwaarden voor certificering

Geef bij de deelnemers aan dat ze na volledige afronding van de training (100% aanwezigheid en goedgekeurd Plan van Aanpak) gecertificeerd worden als Supervisor di Kódigo. Om gecertificeerd te blijven is bijscholing noodzakelijk. Op Curaçao worden de kwaliteitseisen van de LVAK gevolgd. De LVAK is de Vereniging voor Aandachtsfunctionarissen Huiselijk Geweld en Kindermishandeling in Nederland. Het Kenniscentrum Kódigo di Protekshon werkt samen met de LVAK en volgt de gedragscode van de aandachtsfunctionarissen in Nederland. Dat betekent dat Supervisoren jaarlijks minimaal 1 bijscholing moeten volgen om gecertificeerd te blijven. Door het Kenniscentrum worden jaarlijks 3 bijscholing georganiseerd, Supervisoren kunnen aan alle 3 de bijscholing meedoen, om gecertificeerd te blijven geldt de plicht om er minimaal 1 te volgen. Naast bijscholingdagen worden door het Kenniscentrum ook andere vormen van ondersteuning aangeboden, waaronder een digitale bibliotheek met informatie op diverse thema's.

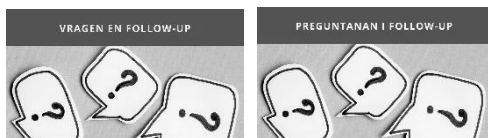
Niet persoons- maar organisatiegebonden

De titel Supervisor di Kódigo is niet persoonsgebonden, maar gekoppeld aan de organisatie waarvoor de Supervisor werkzaam is. Als een Supervisor van werkgever verandert is het mogelijk om gecertificeerd te blijven. Dat kan alleen als de Supervisor deze functie ook bij de nieuwe organisatie gaat vervullen EN er een goedgekeurd Plan van Aanpak is voor de nieuwe organisatie. Omdat de gedragscode en kwaliteitsnormen van de LVAK gevolgd worden is het ook mogelijk om bij verhuizing binnen het Koninkrijk de Supervisorstitel mee te nemen. Als een Supervisor naar Nederland verhuist kan hij dat kenbaar maken bij de LVAK en daar een lidmaatschap aanvragen.

Afgestemd met de LVAK bied het Kenniscentrum Kódigo di Protekshon:

- 3 bijscholingsochtenden voor Supervisoren per jaar
- 2 bijscholingsochtenden voor trainers per jaar
- Een digitale bibliotheek met informatie, presentaties van bijscholingdagen en materialen.
- Een helpdesk voor vragen van de Supervisoren met betrekking tot de implementatie van de Kódigo.

Vragen en follow up



SLIDE 10 – Vragen en follow up / Preguntanan i follow up

Voor afronding van de training is kunnen de deelnemers nog openstaande vragen stellen. De trainers geven aan wanneer de certificering zal plaatsvinden en hoe gemiste dagdelen ingehaald kunnen worden.

Afronding



SLIDE 11 – Afronding / Final

Wens iedereen veel succes en benoem dat we iedereen graag terug zien op de bijscholingsdagen van als geregistreerd Supervisor.