



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Checklist meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

Checklist voor managers bij de implementatie van de
meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling



Checklist meldcode

huiselijk geweld en kindermishandeling

Checklist voor managers bij de implementatie van de
meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

Voorwoord

Laten wij realistisch zijn ook al is de werkelijkheid pijnlijk. Overal waar besloten gemeenschappen zijn, overal waar het er toe doet bij een groep te horen, passen mensen hun normen aan aan die van de groep. Overal waar sprake is van ongelijkheid, of je nu kleiner bent of onmachtiger of afhankelijk als je ziek bent, er is altijd een kleine groep mensen die dat niet ten voordele van de zwakkere gebruikt. De meeste mensen bedoelen het goed met elkaar, maar er zijn altijd mensen die het goed bedoelen of die onmachtig zijn om het goede gedrag te vertonen. Ook dat is menselijk.

Geweld in de privésfeer is één van de omvangrijkste geweldsvormen in onze samenleving. Wanneer mensen mishandeld worden door diegenen die het dichtst bij ze staan en die ze juist zouden moeten kunnen vertrouwen, gebeurt er iets dubbel ergs. Schade aan de persoon en schade aan het vertrouwen in de samenleving. Snel en adequaat ingrijpen is dan geboden. Professionals die werken met kinderen en gezinnen vormen de spil in de aanpak van geweld in huiselijke kring. Om goed te kunnen signaleren en tijdig in te grijpen is het belangrijk dat binnen de organisaties waar deze professionals werkzaam zijn de juiste instrumenten beschikbaar zijn. De meldcode is zo'n instrument.

De meldcode helpt professionals om op een zorgvuldige wijze te handelen bij (mogelijke) signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling. In organisaties die werken met een meldcode grijpen professionals drie keer zo vaak in als in organisaties zonder meldcode. Gelukkig beschikken al veel organisaties over een meldcode, maar nog niet allemaal. Daarom ga ik verplichten om met een meldcode te werken. Organisaties die geen

meldcode hebben, zullen een meldcode moeten opstellen. Organisaties die al een meldcode hebben, zullen deze moeten toetsen aan de wettelijke verplichting en zo nodig aanpassen.

Ik vertrouw erop dat de meldcode een substantiële bijdrage gaat leveren aan het uitbannen van huiselijk geweld en kindermishandeling in Nederland. Daarvoor heb ik uw inzet nodig. De meldcode werkt alleen als professionals de meldcode actief gaan gebruiken en de kennis daarvan op peil houden. Om u te helpen om de meldcode in uw organisatie goed toe te passen en het gebruik daarvan door uw medewerkers te bevorderen, is een checklist opgesteld. De checklist is tot stand gekomen in samenwerking met het ministerie van Veiligheid en Justitie, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en verschillende branche- en beroepsverenigingen. De checklist geeft handvatten voor een goede invoering van een meldcode. Als u de checklist zorgvuldig volgt en uitvoert, worden alle professionals in uw organisatie in staat gesteld om (mogelijke) signalen snel op te pakken en vervolgens adequaat te handelen. En zo gaan we geweld in afhankelijkheidsrelaties te lijf.

Den Haag, maart 2012

de Staatssecretaris van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport,

mw. drs. M.L.L.E. Veldhuijzen van
Zanten-Hyllner

N.B. Dit betreft de tweede druk van de checklist. De checklist is aangepast aan de tekst van de Wet verplichte meldcode en bijbehorende Algemene Maatregel van Bestuur zoals deze geldt sinds juli 2013.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Implementatie meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling	4
1.1. Inleiding	4
1.2. Landelijke checklist voor managers	5
1.3. Ondersteuning bij de invoering van de meldcode	6
2. Checklist	7
2.1. Inleiding	7
2.2. Fase 1: voorbereiding	7
2.3. Fase 2: implementatie	9
2.3.1. Thema: Procedures en borging in werkprocessen	9
2.3.2. Thema: Deskundigheidsbevordering	13
2.3.3. Thema: Gegevensuitwisseling en dossiervorming	15
2.3.4. Thema: Veiligheid eigen personeel	18
2.3.5. Thema: Samenwerking	19
2.3.6. Thema: Communicatie	21
2.4. Fase 3: uitvoering	22
3. Begripsomschrijvingen	23
3.1. Begrip huiselijk geweld	23
3.2. Begrip kindermishandeling	23
3.3. Begrip ouderenmishandeling	23
3.4. Begrip vrouwelijke genitale verminking	23
3.5. Begrip eengerelateerd geweld	23
3.6. Begrip huwelijksdrang	24
3.7. Begrip aandachtsfunctionaris huiselijk geweld en kindermishandeling	24
3.8. Begrip kindcheck	24
Veelgestelde vragen	25
Nuttige adressen	27

1. Implementatie meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

1.1. Inleiding

Jaarlijks worden rond de 220.000 mensen slachtoffer van ernstig en structureel huiselijk geweld, terwijl circa 1 miljoen mensen het slachtoffer zijn van incidenteel huiselijk geweld. Daarnaast zijn ongeveer 100.000 kinderen jaarlijks slachtoffer van kindermishandeling in huiselijke kring. Er zijn nog veel slachtoffers die niet of te laat geholpen worden. Het is belangrijk dat professionals weten welke stappen zij moeten zetten bij signalen van geweld. Uit onderzoek blijkt dat een meldcode in een organisatie daarbij ondersteunend is.

Een meldcode is een stappenplan waarin staat hoe een professional moet omgaan met signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling. Een meldcode is geen meldplicht. Door het gebruik van een meldcode blijft de beslissing, om vermoedens van huiselijk geweld en kindermishandeling wel of niet te melden, de verantwoordelijkheid van de professional. In plaats van melden kunnen professionals ervoor kiezen om hulp te organiseren. Het stappenplan van de meldcode biedt hen houvast bij die afweging.

Een groot deel van de professionals die door hun beroep te maken kunnen krijgen met huiselijk geweld en kindermishandeling werken al met een meldcode (40%). Het is belangrijk dat ook de andere professionals uit die sectoren met een meldcode gaan werken. Daarom is er een wet in voorbereiding die het hebben van een

meldcode wettelijk verplicht. Een meldcode moet minimaal uit de volgende stappen bestaan:

1. In kaart brengen van signalen.
2. Overleg met een collega en eventueel raadplegen van het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling of het Steunpunt Huiselijk Geweld of een deskundige op het terrein van letselduiding.
3. Gesprek met de cliënt.
4. Weging van het geweld of de kindermishandeling en bij twijfel altijd (opnieuw) raadplegen van AMK of SHG.
5. Besluit: hulp organiseren of melden.

De Wet verplichte meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling is op 1 juli 2013 in werking getreden. De wet geldt voor de volgende sectoren: (jeugd)gezondheidszorg, inclusief geestelijke gezondheidszorg en Awbz -zorg; jeugdzorg; onderwijs, van basisschool tot en met hoger onderwijs, inclusief leerplicht; kinderopvang; maatschappelijke ondersteuning; justitie, waaronder het Centraal orgaan Opvang Asielzoekers.

Op grond van de Wet verplichte meldcode is de organisatie verplicht een meldcode te hebben en de kennis en het gebruik daarvan te bevorderen. Aan de inhoud van de meldcode die u in uw instelling opstelt, stelt de wet (of beter gezegd de algemene maatregel van bestuur bij de wet) een aantal eisen. Zo dient de instellingscode minimaal de vijf hierboven beschreven stappen te bevatten en behoren ook de verantwoordelijkheden van de verschillende medewerkers in de organisatie in de instellingscode beschreven te worden. Zie voor meer informatie over de inhoud van de

instellingscode het Basismodel meldcode. De sector politie wordt niet in de Wet verplichte meldcode meegenomen, omdat deze sector volgens de Politiewet nu al het signaleren van huiselijk geweld en kindermishandeling als kerntaak heeft en hier ook tegen optreedt. Vanzelfsprekend zijn er sectoren waarvoor de verplichting niet geldt, maar die toch te maken krijgen met signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling. Te denken valt aan consulenten Werk en Inkomen, dierenartsen en religieuze leiders. De Rijksoverheid juicht het toe als organisaties voor deze professionals een meldcode invoeren. Een goed voorbeeld zijn de woningcorporaties. Elan Wonen ontwikkelde een meldcode *Signaleren en melden huiselijk geweld en kindermishandeling* speciaal voor woningcorporaties. Aedes, de brancheorganisatie, stimuleert nu alle woningcorporaties om met een meldcode te werken.

1.2. Landelijke checklist voor managers

Deze checklist ondersteunt u als manager bij de invoering van de meldcode binnen uw eigen organisatie. Aan de hand van de activiteiten die beschreven zijn, kunt u de meldcode voor uw eigen organisatie op maat opstellen en invoeren en het gebruik en de kennis erover bevorderen. Voor een verdere gedetailleerde uitwerking van de activiteiten verwijzen wij u naar de e-learning module voor managers van The Next Page (zie www.meldcode.nl).

Uiteraard wordt niet van u verwacht dat u bestaande meldcodes en procedures over boord gooit. Indien uw organisatie al beschikt over een meldcode en uw medewerkers al getraind zijn in het signaleren van huiselijk geweld en kindermishandeling en het gebruik van de meldcode, dan is deze checklist niet op u van toepassing.

Hebt u al een meldcode dan is wellicht goed om te checken of uw meldcode voldoet aan alle wettelijke eisen: bevat uw code inderdaad de vijf stappen van de meldcode, is er goed in aangegeven welke medewerkers welke stappen zetten en wie er verantwoordelijk is voor de beslissing over het al dan niet doen van een melding? En tot slot is het, gelet op de doelgroep van uw instelling van belang om een zogeheten kindcheck bij stap 1 op te nemen? Een kindcheck wil zeggen dat medewerkers die met volwassen cliënten werken in sommige gevallen moeten nagaan of de volwassen cliënt kinderen heeft die van zijn zorg afhankelijk zijn. Deze kindcheck wordt uitgevoerd als de medewerker meent dat de (fysieke of geestelijke) conditie of andere omstandigheden waarin de cliënt verkeert, een risico vormt voor de veiligheid of de ontwikkeling van de kinderen van de cliënt. Werkt uw instelling met volwassen cliënten dan dient de kindcheck te worden opgenomen in uw meldcode en het moet in de meldcode duidelijk zijn dat de stappen van de meldcode ook van toepassing zijn op ‘oudersignalen’ die een ernstig risico vormen voor de kinderen.

1.3. Ondersteuning bij de invoering van de meldcode

Het ministerie van VWS heeft, samen met de branche- en beroepsverenigingen, naast deze checklist nog een aantal instrumenten ontwikkeld die u kunnen helpen bij de invoering van een meldcode in uw eigen organisatie. Er is onder andere een basismodel meldcode beschikbaar, die u kunt aanpassen voor uw eigen organisatie. Ook is een training ‘Werken met een meldcode’ ontwikkeld en biedt The Next Page voor zowel managers als professionals e-learning modules aan over de invoering van en het werken met een meldcode. In de databank Meldcode kunt u trainingen vinden over het werken met een meldcode en over (verschillende vormen van) geweld in huiselijke kring. U vindt de instrumenten in de toolkit op www.meldcode.nl.

2. Checklist

2.1. Inleiding

Deze checklist bevat drie fasen:

1. voorbereiding;
2. implementatie;
3. uitvoering.

Om de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling goed in uw organisatie in te voeren is een doordacht implementatietraject nodig. Dit betekent een goede voorbereiding en gedegen implementatie. Organisaties worden wettelijk verplicht om het gebruik van de meldcode te bevorderen. Om ervoor te zorgen dat uw medewerkers ook daadwerkelijk met de meldcode gaan werken, is het van groot belang dat zij het als onderdeel van hun taak zien. Een belangrijk onderdeel van de implementatie is dan ook het creëren van draagvlak.

De implementatie betreft zowel de interne organisatie, ondersteuning van medewerkers en borging van de meldcode binnen de organisatie als de externe afstemming en samenwerking. U, als manager, heeft een belangrijke rol in het implementatietraject. Deze checklist ondersteunt u bij de implementatie van de meldcode in de werkprocessen, het gebruik en borging van de meldcode in de dagelijkse praktijk.

2.2. Fase 1: voorbereiding

Geadviseerd wordt om in ieder geval drie hoofdactiviteiten te onderscheiden: besluit invoering meldcode, opzetten implementatiestructuur en opstellen implementatieplan.

Activiteit: Besluit door het bestuur/de eindverantwoordelijke van uw organisatie dat met de implementatie van de meldcode gestart wordt

<input type="checkbox"/> Gereed	Suggesties: Als manager moet u ervoor zorgen dat de meldcode wordt ingevoerd in uw organisatie. Vanaf 1 juli 2013 is dat een wettelijke verplichting. Maak dat het bestuur/de eindverantwoordelijke duidelijk, omdat alleen dan sprake kan zijn van een succesvolle implementatie. Maak goede afspraken over de betrokkenheid van het bestuur/de eindverantwoordelijke. U kunt alvast een kort voorstel voor de aanpak in uw organisatie ontwikkelen om ter besluitvorming voor te leggen.
Benodigde deelactiviteiten: _____ _____ _____	
Wie, wanneer: _____ _____	

Activiteit: Het opzetten van een implementatiestructuur

<input type="checkbox"/> Gereed	Suggesties: Binnen de organisatie zal duidelijk moeten zijn wie verantwoordelijk is voor de implementatie. Dat kan bijvoorbeeld de aandachtsfunctionaris huiselijk geweld en kindermishandeling zijn, de zorgcoördinator van een school of een manager met deze onderwerpen in zijn portefeuille of een projectleider. Het is verder belangrijk dat het implementatietraject goed ingebed is in de organisatie en dat voldoende medewerkers betrokken zijn. Het is immers in het belang van de hele organisatie dat de meldcode goed geïmplementeerd wordt. In grote organisaties valt te denken aan de instelling van een projectgroep en in kleine organisaties aan inbedding in het teamoverleg. Denk ook aan het vastleggen van bevoegdheden en aan de wijze van verantwoording afleggen en rapporteren over de voortgang.
Benodigde deelactiviteiten: _____ _____ _____	
Wie, wanneer: _____ _____ _____	

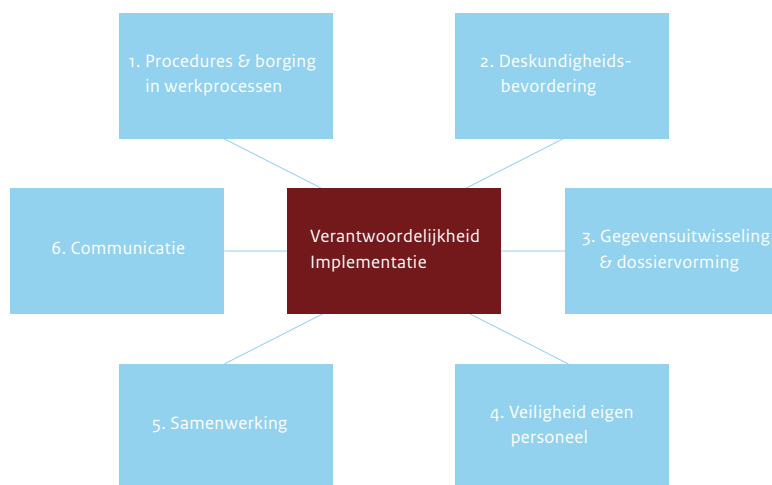
Activiteit: Het opstellen van een implementatieplan voor uw eigen organisatie

<input type="checkbox"/> Gereed	Suggesties: Een implementatieplan beschrijft alle activiteiten die moeten worden uitgevoerd om de meldcode in uw organisatie in te voeren, inclusief planning. Ook de communicatie is een belangrijk onderdeel van het implementatieplan. U kunt gebruikmaken van voorbeelden van andere organisaties, zoals van het implementatietraject van de Rotterdamse meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling van de GGD-Rotterdam-Rijnmond. Een ander voorbeeld is de eindrapportage van de meldcode kindermishandeling bij kinderopvang en peuterspeelzaalwerk ¹ . U kunt ook denken aan het raadplegen van uw branche- of koepelorganisatie of soortgelijke organisaties. Op www.meldcode.nl vindt u een overzicht met een aantal instellingscodes, sectorspecifieke en regionale meldcodes.
Benodigde deelactiviteiten: _____ _____ _____	
Wie, wanneer: _____ _____ _____	

1 Capgemini in opdracht van het ministerie van VWS, maart 2006.

2.3. Fase 2: implementatie

De implementatiefase omvat zes thema's. Er is hierbij geen chronologische volgorde, deze kunt u het beste zelf voor uw organisatie bepalen.



2.3.1. Thema: Procedures en borging in werkprocessen

Activiteit: Het aanpassen van procedures en werkprocessen

<input type="checkbox"/> Gereed	Suggesties: Om het gebruik van de meldcode te bevorderen is het goed om de meldcode op te nemen in en te laten aansluiten op uw werkprocessen. Dit betekent dat procedures en werkprocessen aangepast moeten worden. Te denken valt aan inpassing in het eventuele kwaliteitssysteem. Denk bijvoorbeeld ook aan het vastleggen wie aanwezig moet zijn bij een gesprek met een cliënt/klant (stap 2 van het basismodel meldcode).
Benodigde deelactiviteiten: _____ _____ _____ _____	
Wie, wanneer: _____ _____ _____	

Activiteit: Het vastleggen van verantwoordelijkheden van uw beroepskrachten

<input type="checkbox"/> Gereed	Suggesties: Binnen een organisatie kunnen grote verschillen bestaan tussen mogelijkheden en verantwoordelijkheden van beroepskrachten. Hoewel elke organisatie de stappen van de meldcode moet doorlopen, hoeft niet iedere medewerker zelf de stappen te (kunnen) zetten. Wanneer het nodig is kan een beroepskracht (bijv. een leerkracht) overdragen aan een collega of een zorgketenpartner die toegerust is om vervolgstappen te zetten. In uw meldcode moet duidelijk beschreven staan welke medewerkers welke stappen zetten en wie er binnen de organisatie verantwoordelijk is voor het besluit over het al dan niet doen van een melding.
Benodigde deelactiviteiten: _____ _____ _____ _____	
Wie, wanneer: _____ _____ _____	

Activiteit: De borging van het gebruik van de meldcode in uw organisatie

<input type="checkbox"/> Gereed	Suggesties: Alleen de invoering van de meldcode is niet voldoende. Het gebruik van de meldcode moet verankerd zijn in uw organisatie, continu worden verbeterd en bijgestuurd. Te denken valt aan inpassing in het eventuele kwaliteitssysteem maar ook het opnemen van de meldcode in het inwerkprogramma en het standaard opnemen van de meldcode in teamvergaderingen. Andere mogelijkheden voor borging zijn het bespreken van het gebruik van de meldcode in intervisiebijeenkomsten en het regelmatig evalueren van het gebruik van de meldcode.
Benodigde deelactiviteiten: _____ _____ _____ _____	
Wie, wanneer: _____ _____ _____	

Activiteit: Overwegen van het gebruik van methodieken

<input type="checkbox"/> Gereed	Suggesties: Voor een goede uitvoering van de stappen van de meldcode kunnen methodieken een hulpmiddel zijn. Te denken valt aan signaleringsinstrumenten (stap 1 uit het basismodel meldcode) en risicotaxatie-instrumenten (stap 4 uit het basismodel meldcode).
Benodigde deelactiviteiten: _____ _____ _____ _____	
Wie, wanneer: _____ _____ _____	

2.3.2. Thema: Deskundigheidsbevordering

Activiteit: Beroepskrachten in uw organisatie opleiden om te kunnen werken met de meldcode

<input type="checkbox"/> Gereed	Suggesties: Uw beroepskrachten moeten opgeleid zijn om te kunnen signaleren en risico's in te schatten om vervolgens daarnaar te handelen. Dit betekent dat zij moeten weten wat de meldcode van uw organisatie inhoudt en hoe ze met de meldcode moeten werken, maar ook dat ze bekend zijn met verschillende vormen van huiselijk geweld en kindermishandeling. Dit kan door het aanschaffen van de e-learning modules, het volgen van de training werken met de meldcode (bijvoorbeeld samen met ketenpartners) en casusbesprekingen. Veel beroepskrachten vinden het moeilijk om met cliënten/klanten/leerlingen de signalen die ze hebben opgevangen te bespreken. Het is daarom belangrijk degene die volgens uw meldcode de gesprekken voert te scholen in gespreksvoering. In het document 'Competenties: Geweld leren signaleren en (be)handelen' ² vindt u meer informatie over de competenties waarover uw medewerkers zouden moeten beschikken.
Benodigde deelactiviteiten: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
Wie, wanneer: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	

² http://www.huiselijkgeweld.nl/doc/publicaties/leren_signaleren_advies_competenties.pdf

Activiteit: Bijhouden van kennis van uw medewerkers

<input type="checkbox"/> Gereed	Suggesties: Opleiden alleen is niet genoeg, ook bijhouden van kennis is belangrijk. Bijvoorbeeld door een jaarlijkse opfriscursus en het agenderen van de meldcode in besprekingen. Zorg er ook voor dat professionals die vragen of dilemma's hebben terecht kunnen bij een deskundige (intern of extern). U kunt dit meenemen bij de borging in werkprocessen.
Benodigde deelactiviteiten: _____ _____ _____ _____	
Wie, wanneer: _____ _____ _____	

2.3.3. Thema: Gegevensuitwisseling en dossiervorming

Activiteit: Afspraken maken over gegevensuitwisseling

<input type="checkbox"/> Gereed	
Benodigde activiteiten: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	Suggesties: Er zullen afspraken gemaakt moeten worden over de gegevensuitwisseling met ketenpartners, rekening houdend met de wetgeving. Het gaat bijvoorbeeld om de Wet op de jeugdzorg en de Wet maatschappelijke ondersteuning (waarin de meldrechten voor kindermishandeling en huiselijk geweld zijn opgenomen en het juridisch kader voor het AMK en het SHG), om de Wet bescherming persoonsgegevens (dat een algemeen kader geeft voor de omgang met persoonsgegevens), de Wet inzake de Geneeskundige behandelingsovereenkomst en de Wet Big (waarin het medisch beroepsgeheim is vastgelegd, artikel 10 Grondwet en artikel 272 Wetboek van Strafrecht (waaruit een algemene zwijgplicht voor hulpverleners wordt afgeleid) de beroeps- en gedragscodes van de verschillende beroepsgroepen en de privacyreglementen van de instelling.
Wie, wanneer: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	Sinds 1 juli 2013 is het wettelijk meldrecht voor kindermishandeling uitgebreid tot een wettelijk meldrecht voor alle vormen van huiselijk geweld. Dit betekent dat uw medewerkers, ook als zij daarvoor geen toestemming hebben van de cliënt, een vermoeden van kindermishandeling of huiselijk geweld kunnen melden bij het AMK of het SHG. Ook kunnen zij, desgevraagd, antwoord geven op vragen over hun cliënt en zijn gezin, als het AMK of het SHG daar om vraagt. In feite maken de meldrechten een inbreuk op het beroepsgeheim voor professionals mogelijk. Zij mogen, na een zorgvuldige afweging, een vermoeden van huiselijk geweld of kindermishandeling melden bij het AMK of het SHG, zodat het geweld kan worden aangepakt en de betrokkenen passende hulp kan worden geboden. NB: Ook als kinderen getuige zijn van huiselijk geweld tussen hun ouders of andere huisgenoten wordt dit gezien als een vorm van kindermishandeling.

Activiteit: Het vastleggen van afspraken over dossiervorming

<input type="checkbox"/> Gereed	Suggesties: In veel organisaties worden dossiers aangelegd. Het is van belang voor uw eigen organisatie om vast te leggen door wie, wat, waar en hoelang gegevens worden vastgelegd. U kunt hiervoor een protocol opstellen. U kunt ook denken aan het opstellen van een procedure wanneer blijkt dat er na een melding toch geen sprake blijkt te zijn van huiselijk geweld of kindermishandeling. U kunt in het dossier (laten) opnemen dat er geen sprake was van huiselijk geweld of kindermishandeling, waarbij een verklaring wordt gegeven voor de signalen. Indien u gegevens rond een onterechte melding verwijdert, kan later niet meer worden achterhaald waarom geen verdere acties zijn ondernomen. Bovendien wordt zo voorkomen dat steeds weer moet worden uitgelegd wat er aan de hand is, bijvoorbeeld als kinderen door een zeldzame afwijking vaker botten breken ³ . Indien sprake is van een onterechte melding, kunt u eraan denken om een brief sturen waarin u aangeeft dat er geen sprake meer is van vermoedens van huiselijk geweld en kindermishandeling en op welke wijze u dit verwerkt in het dossier.
Benodigde activiteiten: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
Wie, wanneer: <hr/> <hr/> <hr/>	

³ Voor meer informatie zie www.oivereniging.nl.

2.3.4. Thema: Veiligheid eigen personeel

Activiteit: Het opzetten van een interne ondersteuningsstructuur

<input type="checkbox"/> Gereed	
Benodigde activiteiten: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	Suggesties: Medewerkers moeten voldoende ondersteuning ervaren om de meldcode toe te kunnen passen. Voor het signaleren en het zetten van de stappen zijn een goede implementatie van de code en een veilig werkklimaat noodzakelijk. Medewerkers moeten de ruimte krijgen onveilige situaties aan te kaarten, zodat de organisatie hierop kan reageren, bijvoorbeeld door te zorgen dat medewerkers niet alleen zijn in dergelijke situaties of (indien mogelijk) tijdelijke overplaatsing bij agressief gedrag van cliënten. Door goede afspraken te maken, bijvoorbeeld door het aanpassen van werkinstructies, is het duidelijk dat de professional handelt volgens de code en niet vanuit een individuele keuze. Voor vermoedens van kindermishandeling regelt de Wet op de Jeugdzorg een uitdrukkelijk meldrecht. De Wet verplichte meldcode zal een vergelijkbaar wettelijk meldrecht regelen voor huiselijk geweld waarbij alleen meerderjarigen zijn betrokken. Denk ook aan het waarborgen van juridische en praktische ondersteuning van uw medewerkers, bijvoorbeeld door het aanstellen van een aandachtsfunctionaris.
Wie, wanneer: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	Ook eigen werknemers kunnen betrokken zijn (geweest) bij geweld in huiselijke kring. Het werken met een meldcode kan voor deze werknemers confronterend zijn. Daarom is ook intern aandacht nodig voor deze problematiek. Denk bijvoorbeeld aan het opnemen van deze problematiek in de taken van een vertrouwenspersoon.

Een melding bij het AMK of SHG komt niet (vanzelf) terecht in de Verwijsindex Risicjongeren. Denk daarom ook na over wanneer een melding gedaan kan worden in de verwijsindex. De verwijsindex is een digitaal systeem dat meldingen van hulpverleners registreert over risico's van jongeren tussen 0 en 23 jaar. Wanneer er twee of meer risicomeldingen over dezelfde jongere binnenkomen, krijgen de betrokken hulpverleners hierover een mail. Zo komen hulpverleners sneller met elkaar in contact en kunnen verdere interventie bespreken en afstemmen.

U kunt de samenwerking en informatie-uitwisseling regelmatig evalueren met uw ketenpartners aan de hand van afgesloten casussen.

2.3.6. Thema: Communicatie

Activiteit: Informeer uw beroepskrachten en uw cliënten/klanten over de invoering van de meldcode

<input type="checkbox"/> Gereed	
Benodigde activiteiten: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
Wie, wanneer: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	

Suggesties:

Alle medewerkers moeten op de hoogte zijn van het belang van het gebruik van de meldcode en het implementatietraject binnen de eigen organisatie en hun eigen rol daarbij. Te denken valt aan voorlichtingsactiviteiten zoals het bespreken van de meldcode in teamvergaderingen, een interne nieuwsbrief, presentaties, artikelen op intranet, het plaatsen van de banner⁴ *zet de meldcode op de agenda* op intranet, het installeren van de app⁵ met informatie over de meldcode voor beroepskrachten met een smartphone en het aanschaffen van de 5-stappenkaartjes.⁶

Daarnaast moeten cliënten/klanten weten dat een meldcode gebruikt wordt. U kunt gebruik maken van de landelijke factsheet⁷ en deze eventueel aanpassen aan uw eigen organisatie. Een ander voorbeeld is de vermelding in de jaarlijkse schoolgids (met als boodschap het positieve effect van het gebruik van de meldcode). Nog een voorbeeld is het aanpassen van borden op de panden en folders van een welzijnsorganisatie in Rotterdam met de zin: *Thermiek is aangesloten bij de Rotterdamse meldcode huiselijk geweld en Kindermishandeling.*

4 Per e-mail op te vragen via infomeldcode@minvws.nl.

5 Te downloaden via de app-store van Apple en Android

6 Digitaal te vinden op www.meldcode.nl en per e-mail op te vragen via infomeldcode@minvws.nl

7 Te downloaden op www.meldcode.nl

2.4. Fase 3: uitvoering

Na de implementatiefase is de organisatie klaar voor de uitvoering.

Het toezicht en de handhaving van de Wet verplichte meldcode wordt uitgevoerd door de Inspectie voor de Gezondheidszorg, de Inspectie Jeugdzorg, de Inspectie van het Onderwijs en, wat betreft de maatschappelijke ondersteuning en de kinderopvang, de gemeente. De organisatie zal moeten aantonen dat er een meldcode is en dat de kennis en het gebruik van de meldcode worden bevorderd.

Activiteit: Zorgdragen voor een adequate uitvoering en evaluatie van de meldcode

<input type="checkbox"/> Gereed	
Benodigde activiteiten: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	Suggesties: Zorg als organisatie voor een goede registratie van de binnengekomen signalen, de route die is gevolgd, de meldingen, de hulpverleningsarrangementen en de afgesloten zaken. Dit kan worden gewaarborgd door bijvoorbeeld een aandachtsfunctionaris of een manager/ beleidsmedewerker aan te stellen met huiselijk geweld en kindermishandeling in zijn portefeuille. Deze collega is dan het centrale punt binnen de organisatie die alles weet over de meldcode en het proces van de melding: de voortgang, de afhandeling en de evaluaties met ketenpartners volgt. De aandachtsfunctionaris kan ook zorgen voor de aanlevering van de cijfers voor de diverse rapportages, trends en analyses.
Wie, wanneer: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	U kunt het gebruik van de meldcode bespreken tijdens functioneringsgesprekken met uw medewerkers. Indien nodig maakt u tijdens deze gesprekken afspraken om het gebruik van de meldcode te bevorderen.

3. Begripsomschrijvingen

3.1. Begrip huiselijk geweld

De omschrijving van huiselijk geweld is: geweld dat wordt gepleegd door iemand uit de huiselijke kring van het slachtoffer, dat wil zeggen (ex-)partners, gezinsleden, familieleden of mantelzorgers.

Het kan daarbij gaan om lichamelijk geweld (slaan, schoppen, door elkaar schudden e.d.), psychisch geweld (uitschelden, treiteren, kleineren, bedreigen, stalken), seksueel geweld, verwaarlozing, schending van rechten, opsluiting en belaging.

3.2. Begrip kindermishandeling

In het wetsvoorstel wordt voor kindermishandeling verwezen naar de Wet op de jeugdzorg. De omschrijving luidt als volgt: “elke vorm van voor een minderjarige bedreigende of gewelddadige interactie van fysieke, psychische of seksuele aard, die de ouders of andere personen ten opzichte van wie de minderjarige in een relatie van afhankelijkheid of van 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”.

Voor het signaleren van kindermishandeling is het niet altijd nodig om het kind zelf gezien te hebben. Het kan zijn dat er zorgwekkende signalen zijn bij ouders of verzorgers. Ook bij deze vermoedens is een professional verplicht

om te handelen volgens de meldcode. Zie bijvoorbeeld de meldcode voor verpleegkundigen en verzorgenden (V&VN meldcode 2011⁸).

3.3. Begrip ouderenmishandeling

Onder mishandeling van een ouder persoon (iemand vanaf 65 jaar) wordt verstaan: het handelen of het nalaten van handelen van al degenen die in een terugkerende persoonlijke of professionele relatie met de oudere (iemand van 65 jaar of ouder) staan, waardoor de oudere persoon lichamelijke en/of psychische en/of materiële schade lijdt en waarbij van de kant van de oudere sprake is van een vorm van gedeeltelijke of volledige afhankelijkheid.⁹

3.4. Begrip vrouwelijke genitale verminking

Vrouwelijke genitale verminking (VGV) ofwel meisjesbesnijdenis is het deels of compleet verwijderen van het vrouwelijke geslachtsdeel alsmede elke verwonding aan het vrouwelijk geslachtsdeel om culturele, religieuze of andere niet-therapeutische redenen.¹⁰

3.5. Begrip eengerelateerd geweld

Eengerelateerd geweld omvat elke vorm van geestelijk of lichamelijk geweld, gepleegd vanuit een collectieve mentaliteit in reactie op een (dreiging van) schending van de eer van een man of vrouw en daarmee van zijn of haar familie, waarvan de buitenwereld op de hoogte is of dreigt te raken.¹¹

⁸ U kunt deze meldcode vinden op www.meldcode.nl.

⁹ Factsheet Ouderenmishandeling, Movisie, herziene uitgave, mei 2009.

¹⁰ World Health Organization, 2000

¹¹ Bureau Beke, 2005

3.6. Begrip huwelijksdwang

Een huwelijk waarbij één of beide huwelijkspartner(s) geen zeggenschap heeft (hebben) over de sluiting van de huwelijksverbintenis en daarmee niet instemt/instemmen. Onder deze situatie wordt mede begrepen het wel meewerken aan de formele (wettelijke) huwelijkshandelingen, doch onder lichamelijke of geestelijke bedreiging.¹²

3.7. Begrip aandachtsfunctionaris huiselijk geweld en kindermishandeling

Medewerker die binnen een organisatie verantwoordelijk is voor alle zaken die betrekking hebben op huiselijk geweld en kindermishandeling.

3.8. Begrip kindcheck

De kindcheck wil zeggen dat professionals die contacten hebben met volwassen cliënten in sommige gevallen moeten na gaan of de cliënt kinderen heeft die van hem afhankelijk zijn. Deze kindcheck is aan de orde als de professional meent dat er, vanwege de medische conditie of andere omstandigheden waarin de volwassen cliënt verkeert, risico's zijn op een ernstige bedreiging van de veiligheid of de ontwikkeling van de kinderen die van de cliënt afhankelijk zijn. Heeft de cliënt inderdaad minderjarige kinderen en is de situatie van de cliënt risicovol voor de kinderen, dan zet de professional op basis van de 'oudersignalen' de stappen van de meldcode.

12 Adviescommissie voor de Vreemdelingenzaken, 2005.

Veel gestelde vragen

Bij de implementatie kunt u veel vragen van uw medewerkers verwachten. Hieronder hebben wij een aantal van deze mogelijke vragen van een antwoord voorzien.

1. Vraag: Als ik meld, schaad ik de vertrouwensband met de cliënt/ deelnemer. Dan kan ik mijn werk met deze persoon niet meer doen. Kan ik dan beter niet melden?

Antwoord: Als er een goede vertrouwensband is, zijn huiselijk geweld en kindermishandeling bespreekbaar. Begin het gesprek altijd vanuit zorg (ik maak me zorgen om je, omdat). Dit geeft over het algemeen een goede opening voor een gesprek. Daarbij moeten dit soort gesprekken gevoerd worden in een voor de betrokkene veilige omgeving (bijvoorbeeld niet in een groep maar één op één).

2. Vraag: Wat kan ik doen als de cliënt/klant/patiënt/deelnemer heel erg boos wordt?

Antwoord: Weeg van te voren het belang van een gesprek af tegen het dreigend gevaar. Een gedegen voorbereiding is belangrijk, voorbeelden zijn een (agressie)protocol, afspraken over collegiaal overleg en ondersteuning vanuit het management. Wanneer u agressie verwacht, ga dan altijd met twee personen in gesprek, bij voorkeur met een persoon die gezag uitstraalt. Zorg eventueel voor een derde persoon in de directe omgeving die gemakkelijk opgeroepen kan worden. Maak binnen uw organisatie afspraken over de gespreksvoering (zitplaatsen, omgangsvormen).

3. Vraag: Wat moet ik doen als ik het gevoel heb dat er iets niet goed zit bij een gezin, maar ik weet het niet zeker?

Antwoord: U hoeft het niet altijd zeker te weten. U kunt overleggen met een collega/

aandachtsfunctionaris of advies vragen aan het AMK of SHG. Een hulpmiddel is bijvoorbeeld het gebruikmaken van een signaleringslijst of van een “Ik maak mij zorgen” formulier of het observatieschema SPUTOVAMO.

4. Vraag: Hoe kan ik beste omgaan met cultuurverschillen over de beoordeling of er sprake is van kindermishandeling?

Antwoord: Er is geen enkele andere cultuur waarin het als goed/normaal wordt gezien dat kinderen met schade worden grootgebracht. Elke cultuur wil zijn kinderen laten opgroeien tot gezonde, goede, gelukkige volwassenen. Elk signaal is een reden om alert te zijn en zorgen in kaart te brengen. Ook al geven ouders aan dat zij dit normaal vinden omdat zij zelf ook zo zijn grootgebracht, het belang van het kind staat voorop. Als blijkt dat de opvoedingsstijl niet gezond voor het kind is, is het belangrijk andere mogelijkheden aan te geven of ervoor te zorgen dat ouders verdere hulp krijgen om een positieve opvoedingsstijl te kunnen ontwikkelen.

5. Vraag: Hoe is het gesteld met de privacy vanuit managers? Dit betreft vooral de juridische kant van de meldcode.

Antwoord: De Wet op de jeugdzorg biedt beroepskrachten in alle sectoren het recht om zo nodig een melding te doen van een vermoeden van kindermishandeling, ook zonder toestemming van de cliënt of zijn ouders. De Wet maatschappelijke ondersteuning biedt een zelfde meldrecht voor vermoedens van huiselijk geweld. Deze meldrechten maken een inbreuk op de privacy en de geheimhouding mogelijk, na een zorgvuldige afweging. De stappen van de meldcode zorgen er voor dat de medewerker zorgvuldig om gaat met zijn meldrecht.

6. Vraag: Welke gegevens kan mijn organisatie registreren?

Antwoord: Dit kunnen cijfermatige registraties zijn zoals:

- het aantal meldingen;
- het aantal terechte meldingen/onterechte meldingen maar ook:
- evaluatiemomenten en
- het aantal medewerkers dat in aanraking komt met huiselijk geweld en kindermishandeling.

Inhoudelijke registraties zijn bijvoorbeeld:

- soort incidenten naar aanleiding van een melding of
- de uitkomst van gesprekken met medewerkers die met huiselijke geweld/ kindermishandeling te maken hebben,
- ziektemeldingen ten gevolge van de confrontatie met huiselijk geweld en kindermishandeling in vergelijking met de gehouden gesprekken.

7. Vraag: Hoe bescherm ik als manager de privacy van mijn medewerker? Ik moet er niet aan denken dat één van mijn medewerkers wordt bedreigd omdat hij/zij een melding heeft gedaan.

Antwoord: Indien het in verband met het schaden van de vertrouwensrelatie niet mogelijk is om zelf het gesprek aan te gaan, kan dit worden overgedragen aan een collega. Het AMK of SHG kan voorzien in ondersteuning bij gespreksvoering. Laat een medewerker die contact heeft met het slachtoffer bij voorkeur niet zelf de melding doen. Houd adressen en andere persoonlijke gegevens afgeschermd en zet in de gedragscode dat onder geen enkele voorwaarde een adres of telefoonnummer aan derden wordt gegeven.

8. Vraag: Hoe leg ik de verantwoordelijkheden van de diverse personen vast, en voorkom ik dat te veel mensen zich ‘bemoeien’ met de meldingen? Of, nog erger, dat er geen meldingen worden gedaan?

Antwoord: Schrijf een duidelijke werkinstructie waarin de meldcode is vertaald naar de eigen organisatie. Zet duidelijk in de werkinstructie welke persoon waar verantwoordelijk voor is. Bij invoering van de meldcode is het belangrijk dat de werkinstructie en de verantwoordelijkheden duidelijk worden uitgelegd aan de medewerkers en dat ermee kan worden geoefend.

9. Vraag: Hoe houden we de meldcode onder de aandacht in de organisatie?

Antwoord: Zet de meldcode op de agenda en bespreek het punt regelmatig tijdens vergaderingen en overleggen. Betrokkenheid van de medewerkers zorgt ervoor dat de meldcode centraal blijft staan. Om de betrokkenheid te vergroten kan jaarlijks een meldcode-dag worden georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomst komen alle medewerkers bij elkaar die te maken hebben met de meldcode. De uitkomsten van het afgelopen jaar worden met de medewerkers besproken en ook kunnen medewerkers onderling bespreken hoe zij de uitvoering van de meldcode hebben ervaren. De uitkomsten van de dag kunnen verbeterpunten opleveren.

Nuttige adressen

www.meldcode.nl

www.rijksoverheid.nl

www.steunpunthuiselijkgeweld.nl

www.amk-nederland.nl

www.movisie.nl

www.nji.nl

www.cjg.nl

www.zat.nl

www.thenextpage.nl

www.huiselijkgeweld.nl

www.aanpakkindermishandeling.nl

www.movisie.nl/ouderenmishandeling

www.seksueelgeweld.info

www.watiseer.nl

www.meisjesbesnijdenis.nl

www.igz.nl

www.inspectiejeugdzorg.nl

www.jeugdinspecties.nl

www.onderwijsinspectie.nl

www.inspectiekinderopvang.ggd.nl

www.politiehuiselijkgeweld.nl



Dit is een uitgave van

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Deze uitgave is ontwikkeld door

de werkgroep toolkit

Brigitte van den Bos

Hans Bosman

Anita Broos

Juan Garcia

Eefje Becker-de Ruijter

Frans de Voeght

Titia Vollema

Mariëtte Crasborn

Claire Hostmann

Stichting Voor Welzijn Den Haag

Vitras CMD

Thermiek Welzijnsorganisatie

Elan Wonen

Reclassering Nederland

Medisch Centrum Haaglanden

Sine Limite, samenwerkingsverband

Passend Onderwijs Deventer

Ministerie van VWS

Ministerie van VWS