



VEILIG



'MEER OGEN EN OREN'

Naar aanleiding van het rapport van de commissie Gunning is in de kinderopvang de maatregel van kracht die erop toeziet dat vanuit het oogpunt van veiligheid voorkomen wordt dat een beroepskracht lang alleen (ongezien en ongehoord) is met een groep kinderen. Ten behoeve hiervan is de landelijke brochure 'Het vier-ogen principe in de dagelijkse praktijk' opgesteld, door de brancheorganisatie Kinderopvang in samenwerking met BOinK (belangenvereniging van ouders in de kinderopvang). Zij nemen als uitgangspunt dat het vierogen principe "wel pedagogisch verantwoord, praktisch uitvoerbaar en financieel haalbaar moet zijn". Voor het uitvoering geven aan dit principe zijn daarom meerdere wegen mogelijk, zoals:

- 'meer ogen op de groep'
- 'meer oren op de groep'
- 'transparantie van de ruimtes'
- 'open werkklimaat en aanspreekcultuur'

Dikkedeur geeft dit uitgangspunt vorm in haar beleid 'Meer ogen en oren', gericht op het voorkomen van misbruik.



Op diverse essentiële aspecten van de preventie van misbruik kan Dikkedeur bogen op al lang bestaand beleid en gerealiseerde uitvoeringspraktijk. Daarin loopt Dikkedeur ver vooruit op de landelijke status quo. Veel kinderdagverblijven staan nog in de kinderschoenen als het bijvoorbeeld gaat om gericht naar kinderen kijken en hun signalen herkennen, gericht naar elkaar kijken en onderling kritische feedback geven, een borgingssysteem waarin groepsobservaties en periodieke beoordelingen standaard zijn etc. Bij Dikkedeur is dit allemaal al jaren staande praktijk.

Veiligheid, zowel fysieke veiligheid als psychische veiligheid zijn voorwaarde voor een evenwichtige groei van jonge kinderen en staan sinds jaar en dag centraal in het pedagogische beleid en de pedagogische praktijk van Dikkedeur. Alles in de organisatie is gericht op realiseren en borgen van hoogwaardige opvang van kinderen: de werving & selectie, het beoordelingssysteem, de indeling in werkunits met eigen manager en duidelijke eindtermen, de structurele deskundigheidsbevordering, de periodieke groepsobservaties, de professiesessies en workshops, en de professionele pijlers die Dikkedeur van medewerkers eist, zoals kritische feedback. De inrichting van ruimtes is bovendien transparant.

Hoewel dus essentieel in het voorkomen van misbruik, en om die reden onmisbaar in een beleid dienaangaande, vragen deze aspecten geen extra inspanning van Dikkedeur. In het navolgende zetten we alle beleidsaspecten van 'meer ogen en oren' op een rij. Deze gelden voor dagopvang en BSO.

HOE GEEFT DIKKEDEUR INVULLING AAN DE NIEUWE MAATREGEL?

- o **Een open werkklimaat**, waarin de beroepskrachten elkaar als vanzelfsprekend benaderen en aanspreken op hun professionele gedrag en omgang met de kinderen en elkaar vragen stellen over praktische situaties. Bij Dikkedeur zijn pw-ers gewend vrij en onverwacht bij elkaar op de groep naar binnen te lopen en elkaar te helpen als dat nodig is. Dikkedeur stimuleert het samenwerken tussen groepen. Dit schept een natuurlijke, vanzelfsprekende sociale controle.
- o **Een open overleg- en aanspreekcultuur**: elkaar stimuleren, kritisch bevragen en feedback geven, is al jaren een belangrijke professionele pijler in Dikkedeur: elke medewerker moet dit kunnen of gaan leren. De aandacht voor dit preventie-aspect is breed en aanhoudend: in de sollicitatiegesprekken (als selectiecriteria), gezamenlijke professiesessies, unitoverleggen, TTC's (jaarlijkse Team Targets), individuele begeleiding, de periodieke beoordeling en de individuele verbeterplannen. Kritische feedback is tevens een belangrijke eindterm voor elke werkunit waarop ze als unit worden beoordeeld. Mede hierdoor is feedback bij Dikkedeur vast bestanddeel geworden in het bewuste handelen in de dagelijkse praktijk: iedereen ziet het als zijn/haar professionele plicht om het te geven (en zo bij te sturen) en te ontvangen (en zo te leren).
- o **Met elkaar verantwoordelijk**: bij Dikkedeur ligt de 1^{ste} verantwoordelijkheid formeel en praktisch bij de pw'ers zelf, die in zelfstandige werkunits zijn georganiseerd. De unit is gezamenlijk verantwoordelijk voor alles in de dagelijkse praktijk. Daarin worden ze begeleid en aangestuurd door een eigen manager, een unit-coördinator (UC). Hij/zij is een 'primus inter pares', een lid van de unit, in die zin een 'gelijke', maar met een specifieke positie en rol als leidinggevende op de werkvloer, niet zelf een pw'er. Deze UC is uit hoofde van zijn/haar positie en rol dagelijks en veelvuldig op wisselende momenten aanwezig op de groepen. De UC kan elk moment van de dag in een groep komen, onaangekondigd. Zijn/ haar bevindingen worden in het unitoverleg besproken en met elkaar maakt de unit dan 'dwingende' werkafspraken die herhaling moeten

voorkomen. Dat gebeurt ook als een collega-unitlid iets heeft opgemerkt bij andere collega's/groepen in de unit. Deze opzet in units vormt een belangrijk aspect in de preventie van misbruik.

Van toegevoegde waarde is nog, dat we bij Dikkedeur met elkaar, dus in alle lagen van de organisatie, hetzelfde doel nastreven nl: professionele kindgerichte opvang. Ook het overig personeel, zoals de divisie manager, of de facilitair werkenden zoals stafmedewerkers, hoofd P&O, medewerkers van de administratie, etc., komt dagelijks onaangekondigd op de groepen. Indien zij iets signaleren wordt dit meteen gemeld aan de verantwoordelijke manager.

- o **Open groepsruimtes:** de groepsruimtes van Dikkedeur liggen overwegend dicht bij elkaar en hebben veelal transparante delen in wanden en/of deuren. Alle slaapkamers hebben een raam en de verschoonplaatsen zijn overwegend in de groepsruimtes gesitueerd. Collega's kijken zo gemakkelijk en vanzelfsprekend bij elkaar naar binnen. Dit is een belangrijke bijdrage aan 'meer ogen'.
- o **Ogen en oren:** Als pw-ers tijdelijk alleen staan op een groep (bv in pauzetijd) is er altijd contact met de buurgroep, hetzij visueel (door een glazen wand of deur), hetzij auditief, via een babyfoonverbinding (zoals in geval van slaapdienst). Cameratoezicht wordt selectief ingezet, bijvoorbeeld als de afstand tussen 2 groepen daarom vraagt.
- o **Stamgroepen samen:** waar mogelijk gaan stamgroepen samen als er, vanwege kleine kindaantallen, 1 pw-er op de groep staat. Dat maakt een extra pw'er overbodig, waardoor de kostprijs voor ouders niet onnodig omhoog hoeft.
- o **Screening en referentie:** Dikkedeur screent de achtergrond van nieuwe medewerkers nauwlettend en vraagt altijd referenties op.
- o **Signalering kindermishandeling:** voor eventuele kindermishandeling thuis mag een kinderdagverblijf de ogen niet sluiten. Dikkedeur heeft een eigen meldcode opgesteld, dit in 3 professiesessie uitvoerig besproken met het personeel en maandelijks, als reminder, een onderdeel ervan als bijlage bij de memo. In de professiesessie is ook uitvoerig aandacht besteed aan het omgaan met misplaatst of ontoelaatbaar gedrag van een eigen collega. Pw'ers weten op welke signalen zij moeten letten. Dit maakt pw-ers ook alert op eventueel fout gedrag van collega's.
- o **Pedagogisch beleid:** geeft alle basisvoorwaarden om mishandeling van welke aard dan ook te voorkomen, met als belangrijke kernen:
 - a) **niet straffen:** onveiligheid van kinderen komt vaak voort uit straffend optreden van volwassenen. Beroepskrachten bij Dikkedeur leren dat straffen de psychische veiligheid van kinderen ondermijnt en hoe zij kinderen kunnen verzorgen en begeleiden zonder te straffen. In jaarlijkse workshops doen pw'ers hier extra kennis over op, kunnen ze situaties oefenen, en elkaar op weg helpen. In de werkpraktijk spreken ze elkaar er op aan en in de periodieke beoordeling van elke pw'er is het een belangrijk item, evenals in de eindtermen van elke unit. Iedereen bij Dikkedeur weet: straffen en anderszins afwijzen is verboden!
 - b) **Responsief reageren:** pw'ers leren dat kinderen altijd signalen afgeven en hoe ze die kunnen herkennenSignaalgedrag van kinderen is voor pw'ers bij Dikkedeur dus vanzelfsprekend onderdeel van het werk. In het beleid, de workshops en de werkpraktijk worden vele handvatten gegeven om op zulk signaalgedrag ook echt adequaat (dus responsief) te reageren. Net als niet-straffen, is responsief reageren dagelijkse kost in de

werkpraktijk, onderdeel van workshops, van de eindtermen van de unit en van individuele beoordelingen.

- o **Groepsobservaties:** bij Dikkedeur worden de groepen periodiek geobserveerd door het staflid pedagogiek, aan de hand van een uitgebreide observatielijst. O.b.v. deze observatie stelt het staflid verbeterpunten op en een plan van aanpak.
- o **Op-een-kierbeleid:** Kinderopvang op maat. Kindgerichtheid staat ten alle tijde voorop. Op bezoek bij een broertje of zusje in een andere groep? Even kijken bij een buurmeisje of buurjongetje? Of als dreumesje een activiteit meemaken in de peutergroep? Elk kind krijgt de ruimte om samen met een pw'er een kijkje te nemen bij een andere groep. Pw'ers lopen in en uit bij elkaar en op elk moment van de dag kan dit zich voordoen.
- o **Groepshulpen/huishoudelijk medewerkers:** Bij Dikkedeur worden de groepen ondersteund door groepshulpen/huishoudelijke medewerkers. Zij nemen de pw'ers werk uit handen en/of ondersteunen hen bij het werk op de groep en op de locatie. Per dag zijn er bij Dikkedeur 3 tot 5 groepshulpen in huis. De groepshulpen lopen dagelijks door de groepen heen, gevraagd en ongevraagd.

Rotterdam, juni 2013

DIKKEDEUR

pedagogische kinderopvang