

10/5/2014



GEMIVA-
SVG
GROEP

MANNELIJKE MEDEWERKERS OP KDC DE WALNOOT





GEMIVA-SVG GROEP

DE HAAGSE
HOGESCHOOL

Auteur: Kelly Roemelé
Studentnummer: 10083642
Opleiding: Sociaal pedagogische hulpverlening voltijd - Sociale professies
Studiejaar: 2013/2014

Docent begeleider: Evert Tjeenk Willink
Docent beoordelaar: Marleen Keus

Instelling: KDC de Walnoot – Gemiva-SVG Groep
Opdrachtgever: Dirk-Jan Kwestro

Samenvatting

Als bachelorproef is er een inventariserend onderzoek gedaan naar op welke wijze KDC de Walnoot om kan gaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers. De opdrachtgever voor het onderzoek is dhr. D. Kwestro, locatiehoofd bij KDC de Walnoot te Leiden. KDC de Walnoot is een onderdeel van de Gemiva-SVG Groep. Deze organisatie ondersteunt mensen met een lichamelijke, verstandelijke of meervoudige beperking in hun eigen woonomgeving, op school, op het werk of in één van de locaties. Bij KDC de Walnoot zijn alleen vrouwen werkzaam op de groepen. Naar aanleiding van verschillende reacties van ouders over de inzet van mannelijke medewerkers en doordat seksueel misbruik in de media vaak ter sprake komt, is besloten onderzoek te doen naar hoe de locatie om kan gaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers. Het onderzoek richt zich op de ouders van de Nijntje groep van KDC de Walnoot. Op deze groep zitten de jongste kinderen met verschillende beperkingen.

De hoofdvraag luidt: *“Op welke wijze kan KDC de Walnoot omgaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers?”* Deze vraag wordt beantwoord vanuit literatuur en afgenomen interviews (zowel face to face als niet-lijfelijke ondervraging). Literatuur, onderzoeksresultaten en de praktijk zullen in het belang van het onderzoek met elkaar gekoppeld worden.

Er wordt literatuur weergegeven over verstandelijk beperkten, seksueel misbruik, seksueel misbruik bij verstandelijk beperkten en seksueel misbruik in de media en het buitenland. Tevens wordt er aandacht besteed aan het overheidsbeleid ter preventie van seksueel misbruik, de preventie tegen seksueel misbruik en aan het instellingsbeleid van Gemiva-SVG Groep ten aanzien van preventieve maatregelen. Ook wordt het onderwerp ‘weerstand’ besproken, hoe er om kan worden gegaan met weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers en wordt er stilgestaan bij het onderwerp ‘communicatie’ en bij de communicatie tussen medewerkers en ouders.

Het literatuurhoofdstuk eindigt met informatie over een nieuwe mannelijke medewerker op de groep, het informeren van de ouders en het zijn van een rolmodel als man in de omgang met kinderen.

De deelvragen zijn; *Hoe kijken ouders en medewerkers naar eventuele mannelijke medewerkers op de groep?; Wat verstaan ouders en medewerkers onder het begrip veiligheid ten opzichte van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik?; Wat zijn de voorwaarden, van ouders en medewerkers, om als locatie een veilig gevoel te creëren bij de inzet van mannelijke medewerkers?; Wat voor ervaring hebben mannelijke betrokkenen op KDC de Walnoot met eventuele weerstand die ouders geven wanneer zij geconfronteerd worden met mannelijke medewerkers op de groep?*

De deelvragen worden beantwoord aan de hand van resultaten uit interviews en vragenlijsten met medewerkers en ouders van het kinderdagcentrum. De resultaten zijn geanalyseerd met eerder onderzochte literatuur. Naar aanleiding van de resultaten wordt een conclusie getrokken en aanbevelingen gemaakt.

Uit de conclusie kan opgemaakt worden dat het merendeel van de ouders geen weerstand biedt bij de inzet van een mannelijke medewerker op de groep. Zij hebben het vertrouwen in de medewerkers geven aan dat mannen er ook voor zijn opgeleid en dit in praktijk brengen. Ouders noemen verschillende aandacht/verbeterpunten om als locatie om te gaan met weerstand vanuit ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers. Ouders vinden het prettig om in contact te komen met een nieuwe medewerker, zowel man of vrouw, omdat zij op de hoogte willen zijn wie er op de groep van hun kind staat en wie er activiteiten met hen onderneemt. Medewerkers hebben ervaring met ouders die weerstand bieden tegen de inzet van mannelijke medewerkers. Communicatie tussen ouders en medewerkers is een manier om met weerstand tegen de inzet van mannelijke medewerkers om te gaan. Er worden verschillende aanbevelingen genoemd om met weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers om te gaan en weerstand te verminderen.

De belangrijkste aanbevelingen zijn; een lijst met preventieve maatregelen tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik opstellen voor de ouders en deze lijst openbaar beschikbaar stellen; de onderwerpen ‘communicatie’ en ‘herkennen seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik’ opstellen als vergaderpunt; medewerkers scholen in ‘hoe omgaan met weerstand vanuit ouders’ en in ‘het herkennen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik’; het bewaken van de ingang; ouders in contact laten komen met mannelijke medewerkers.

Voorwoord

Mijn naam is Kelly Roemelé en ik ben vierdejaars student sociaal pedagogische hulpverlening aan de Haagse Hogeschool. Mijn afstudeeronderzoek doe ik op KDC de Walnoot. Dit is een kinderdagcentrum voor kinderen met een verstandelijke- en/of meervoudige beperking. KDC de Walnoot is onderdeel van de organisatie Gemiva-SVG Groep.

In het derde jaar van de opleiding SPH heb ik stage gelopen bij KDC de Walnoot. Gedurende deze stage heb ik een leerzame en leuke tijd gehad.

Tijdens mijn stage hoorde ik van enkele ouders dat zij het niet fijn vonden als er mannelijke medewerkers op de groep zouden staan. Ouders gaven aan hun kind weg te halen van de groep en gaven aan het niet te accepteren als een mannelijke medewerker fysiek contact zou hebben met hun kind. Om deze reden wordt het onderzoek gericht op hoe KDC de Walnoot om kan gaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers. Naast de ouders zullen ook de medewerkers betrokken worden bij het onderzoek, omdat zij degene zijn die met de mening van ouders om moeten gaan.

Naar aanleiding van bovengenoemde reacties, ben ik mijn onderzoek gestart op de Nijntje groep, waar de jongste kinderen van KDC de Walnoot hun dag doorbrengen. Er voor deze groep gekozen, omdat er bij deze groep een mannelijke zwemvrijwilliger is en ik op deze groep stage heb gelopen waardoor velen mij nog herkennen. Doordat ouders en medewerkers mij kennen is er een vertrouwensband ontstaan, wat van belang kan zijn voor het onderzoek in verband met de zwaarte van het onderwerp. Het locatiehoofd dhr. D. Kwestro heeft toestemming gekregen om het onderzoek binnen de locatie uit te voeren.

Een bachelorproef schrijf je niet alleen en daarom wil ik mijn dank uiten naar allen die het onderzoek mogelijk hebben gemaakt. Ik wil dhr. D. Kwestro bedanken voor zijn openheid, vrijheid en voor de mogelijkheid om het onderzoek uit te kunnen voeren op KDC de Walnoot. Ook wil ik de begeleiders, stagiaire en zwemvrijwilliger van de Nijntje groep bedanken. Daarnaast wil ik alle betrokken ouders bedanken voor hun gastvrijheid en openheid over het onderwerp.

Zonder de betrokkenheid, openheid, eerlijkheid en het enthousiasme van alle betrokkenen was ik niet tot deze mooie resultaten en uitwerkingen gekomen.

Ten slotte wil ik dhr. E. Tjeenk Willink bedanken voor het begeleiden en het feedback geven op het onderzoek en mw. M. Keus voor het beoordelen hiervan.

Kelly Roemelé
Leiden, 2014

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	3
Voorwoord.....	4
1. Inleiding.....	7
1.1 Aanleiding.....	7
1.2 Leeswijzer.....	7
2. De instelling.....	9
2.1 Gemiva-SVG Groep.....	9
2.2 KDC de Walnoot.....	9
2.3 Onderzoek naar fysiek contact.....	10
2.4 Vraag en eindresultaat.....	10
3. Probleem- en doelstelling.....	11
3.1 Probleemstelling.....	11
3.2 Doelstelling.....	12
4. Relevantie, vernieuwend en bruikbaar.....	13
4.1 Relevantie onderzoek.....	13
4.2 Vernieuwend en bruikbaar.....	13
5. Onderzoeksontwerp.....	14
5.1 Onderzoekstype.....	14
5.2 Kwalitatief onderzoek.....	14
5.3 Databronnen.....	14
5.4 Methode van dataverzameling.....	14
5.5 Analyseren.....	15
5.6 Betrouwbaarheid en validiteit.....	15
5.7 Haalbaarheid.....	16
6. Hoofd- en deelvragen.....	17
6.1 Hoofdvraag.....	17
6.2 Deelvragen.....	17
7. Aanvullend literatuuronderzoek.....	19
7.1 Verstandelijk beperkt.....	19
7.2 Seksueel misbruik.....	20
7.3 Verstandelijk beperkt en seksueel misbruik.....	22
7.4 Seksueel misbruik in de media en het buitenland.....	23
7.5 Overheidsbeleid ter preventie van seksueel misbruik.....	24
7.6 Preventie seksueel misbruik.....	25
7.7 Het instellingsbeleid van Gemiva-SVG Groep ten aanzien van preventieve maatregelen.....	27
7.8 Weerstand vanuit de Roos van Leary.....	28
7.9 Omgaan met weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers.....	29
7.10 Communicatie.....	30
7.11 Een nieuwe mannelijke medewerker op de groep.....	31
7.12 Mannen als rolmodel.....	32
7.13 Conclusie.....	34
8. Onderzoekresultaten.....	35
8.1 Hoe kijken ouders en medewerkers naar eventuele mannelijke medewerkers op de groep?.....	35
8.2 Wat verstaan ouders en medewerkers onder het begrip veiligheid ten opzichte van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik?.....	38
8.3 Wat zijn de voorwaarden, van ouders en medewerkers, om als locatie een veilig gevoel te creëren bij de inzet van mannelijke medewerkers?.....	39

8.4	Wat voor ervaring hebben mannelijke betrokkenen op KDC de Walnoot met eventuele weerstand die ouders bieden wanneer zij geconfronteerd worden met mannelijke medewerkers op de groep?.....	42
9.	Conclusie.....	44
9.1	Ouders.....	44
9.2	Medewerkers.....	44
10.	Aanbevelingen.....	45
10.1	Lijst met preventieve maatregelen.....	45
10.2	Vergaderpunt 'communicatie'.....	45
10.3	Vergaderpunt 'herkennen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik'.....	45
10.4	Scholing medewerkers 'hoe omgaan met weerstand vanuit ouders'.....	45
10.5	Scholing medewerkers 'het herkennen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik'.....	46
10.4	Bewaken van de ingang.....	46
10.5	In contact komen met.....	46
11.	Discussie.....	47
11.1	Verloop van het onderzoek.....	47
11.2	Literatuuronderzoek.....	47
11.3	Doelgroep van het onderzoek.....	47
11.4	Interviewen.....	47
11.5	Betrouwbaarheid en validiteit.....	48
11.6	Vervolgonderzoek.....	48

Literatuurlijst

Bijlagen

Bijlage I	Brief aan de ouders
Bijlage II	Vragenlijst ouders
Bijlage III	Vragenlijst medewerkers
Bijlage IV	Voorbeeld uitwerking interviews
Bijlage V	Voorbeeld naar voren komende punten per deelvraag

1. Inleiding

In de inleiding wordt de aanleiding van het onderzoek besproken evenals de betrokken opdrachtgever. De inleiding wordt afgesloten met een leeswijzer, waarin men de volgorde van de bachelorproef kan inzien inclusief verantwoording waarom er voor deze volgorde is gekozen.

1.1 Aanleiding

In het kader van het afstuderen aan de opleiding SPH wordt er onderzoek gedaan op KDC de Walnoot. De aanleiding om het afstudeeronderzoek te richten op hoe KDC de Walnoot om kan gaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers zal hieronder kort toegelicht worden.

De laatste paar jaar komt het vaak in het nieuws; zedenzaken in de kinderopvang. Ook KDC de Walnoot is hiermee in het nieuws gekomen. De desbetreffende zaak was geen zedenzaak op KDC de Walnoot, maar had betrekking op de samenwerking met een vrijwilliger die een zedenverleden bleek te hebben (Omroep West, 2011).

KDC de Walnoot is onderdeel van Gemiva-SVG Groep. Deze organisatie ondersteunt mensen met een lichamelijke, verstandelijke of meervoudige beperking in hun eigen woonomgeving, op school, op het werk of in één van de locaties.

In het derde jaar van de opleiding SPH is stage gelopen bij KDC de Walnoot. Halverwege het stagejaar is er een mannelijke zwembadwilliger op de Nijntje groep gekomen. Een aantal ouders bood weerstand bij de inzet van mannelijke medewerkers en gaven aan dit niet prettig te vinden. Ook gaf een ouder aan hun kind van de groep te halen als er een mannelijke medewerker op de groep zou komen. Uiteindelijk hebben de ouders dit niet gedaan, maar moesten zij wel wennen aan het feit dat er een man mee zwom met de kinderen.

Uit een eerder afstudeeronderzoek binnen KDC de Walnoot, waar onderzoek werd gedaan naar fysiek contact op KDC de Walnoot (Vries, W. de & Zonneveld, M., 2013) is gebleken dat een aantal ouders zich niet prettig voelen met mannelijke medewerkers op de groep. Ouders gaven aan het niet fijn te vinden als een mannelijke medewerker fysiek contact met hun kinderen maakt. Zij zien een mannelijke medewerker als gevaar voor hun kind (Vries, W. de & Zonneveld, M., 2013, p.32).

Naar aanleiding van reacties van ouders en het eerder gedane onderzoek, richt het onderzoek zich op hoe KDC de Walnoot om kan gaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers. De hoofdvraag zal beantwoord worden aan de hand van literatuur en afgenomen interviews.

De opdrachtgever

De opdrachtgever voor het onderzoek is Dhr. D. Kwestro, locatiehoofd van KDC de Walnoot. Hij heeft de dagelijkse leiding over de locatie en ondersteunt, motiveert en stimuleert de medewerkers bij het uitoefenen van hun functie. Ook coördineert, ontwikkelt en bewaakt hij de zorg- en dienstverlening van de locatie. Daarnaast is hij verantwoordelijk voor de hygiëne, veiligheid en arbeidsomstandigheden op de locatie (Gemiva-SVG Groep, 2013).

Samen met Dhr. D. Kwestro is gesproken over dit onderwerp. Hieruit bleek dat er nog geen onderzoek is gedaan naar hoe er omgegaan kan worden met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers.

1.2 Leeswijzer

De bachelorproef begint met informatie over de instelling en de locatie. Met deze informatie wordt een beeld geschetst van de locatie, de instelling en haar medewerkers en het eindresultaat van het onderzoek.

Hierop aansluitend volgt '3. Probleem- en doelstelling', waarin de probleemstelling van het onderzoek beknopt wordt beschreven aan de hand van literatuur. Aansluitend op de probleemstelling volgt de hoofdvraag, waarna in de doelstelling het doel van het onderzoek behandeld wordt.

In het vierde hoofdstuk wordt de relevantie van het onderzoek toegelicht op verschillende niveaus en wordt vermeld waarom het onderzoek vernieuwend en bruikbaar is.

In hoofdstuk '5. Onderzoeksontwerp' wordt beschreven welk type onderzoek gedaan wordt, welke databronnen en methode van dataverzameling worden gebruikt, op welke wijze de interviews worden geanalyseerd en wordt er stil gestaan bij de betrouwbaarheid, validiteit en haalbaarheid van het onderzoek.

Hierop volgen de hoofd- en deelvragen. Er is voor gekozen om deze nu te behandelen, omdat er eerder al achtergrondinformatie over de instelling, de probleemstelling en de wijze van het onderzoek is behandeld. Ook zullen de hoofd- en deelvragen worden toegelicht.

Vervolgens is een aanvullend literatuuronderzoek in te zien. Er is veel relevante literatuur die aansluit bij het onderzoek. Tevens zal er in het literatuurhoofdstuk een koppeling worden gemaakt met de afgenomen interviews uit de praktijk.

Het literatuuronderzoek wordt gevolgd door de onderzoeksresultaten. In '8. Onderzoeksresultaten' wordt aan de hand van afgenomen interviews, vragenlijsten en literatuur antwoord gegeven op de deelvragen van het onderzoek.

Aansluitend hierop is de conclusie van het onderzoek in te zien. In de conclusie wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag van het onderzoek.

Na het beantwoorden van de hoofdvraag volgen de aanbevelingen. In dit hoofdstuk worden verschillende aanbevelingen gedaan die betrekking hebben op de uitkomsten van het onderzoek.

In het laatste hoofdstuk is de discussie in te zien. Hierin worden gedane keuzes verantwoord en wordt er teruggekeken op het verloop van het onderzoek.

Ten slot kan men de literatuurlijst en meerdere bijlagen inzien.

2. De instelling

In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan waar Gemiva-SVG Groep voor staat en wordt de manier van handelen beschreven volgens de zorgvisie. In het belang van het onderzoek wordt informatie verschaft over KDC de Walnoot, zodat er een beter beeld wordt geschetst waar de locatie voor staat en wat zij doen. Daarnaast wordt de Nijntje groep besproken, de groep waardoor het onderwerp van de bachelorproef tot stand is gekomen en waar het onderzoek zal worden uitgevoerd.

2.1 Gemiva-SVG Groep

Het onderzoek zal plaatsvinden bij KDC de Walnoot te Leiden, onderdeel van de organisatie Gemiva-SVG Groep. Deze organisatie ondersteunt mensen met een lichamelijke, verstandelijke of meervoudige beperking in hun eigen woonomgeving, op school, op het werk of in één van de locaties. Gemiva-SVG Groep stelt de kwaliteit van het leven van de cliënten centraal. Ook vinden zij het belangrijk dat de cliënten zo veel mogelijk zelf mogen bepalen wat ze willen en hoe wij hen kunnen ondersteunen.

Gemiva-SVG Groep werkt vanuit de volgende principes uit de zorgvisie:

- *“Mensen met een handicap horen er in onze samenleving bij. Deze overtuiging dragen wij in woord en daad uit.*
- *Mensen met een handicap krijgen kansen om zich te ontwikkelen, ervaringen op te doen en vaardigheden te gebruiken. Wij stimuleren hen om die kansen te benutten en zetten ons vakmanschap daarvoor in.*
- *Mensen met een handicap maken zélf keuzes voor hun leven en toekomst en hebben recht op een respectvolle bejegening. Als zij – in woorden of op een andere manier - ondersteuning vragen bij het voeren van de regie over hun bestaan, dan willen wij hun professionele partner zijn.*
- *Mensen met een handicap hebben talenten. Op hun vraag – of die van hun vertegenwoordigers - ondersteunen wij hen om die talenten te gebruiken voor persoonlijke groei en het leveren van een maatschappelijke bijdrage.*
- *Mensen met een handicap zijn mens tussen de mensen. Wij willen hen helpen bij het aangaan en onderhouden van bevredigende relaties met familie, vrienden, burens en kennissen.”* (Gemiva-SVG Groep, 2007)

De medewerkers van Gemiva-SVG Groep werken door middel van een ondersteuningsplan aan de doelen en wensen van de cliënt. Het ondersteuningsplan wordt samen met de cliënt en zijn/haar betrokkenen opgesteld. Hierin staan afspraken over de zorg, begeleiding en de wensen en mogelijkheden van de cliënt (Gemiva-SVG Groep, 2007).

2.2 KDC de Walnoot

KDC de Walnoot is een kinderdagcentrum voor kinderen in de leeftijd van nul tot achttien jaar met een verstandelijke en/of meervoudige beperking. Voorbeelden van voorkomende beperkingen zijn, Autisme Spectrum Stoornissen, het Syndroom van Down, epilepsie en een algehele ontwikkelingsachterstand.

In het kinderdagcentrum werken enkel vrouwelijke medewerkers. Het KDC bestaat uit acht groepen, waar de kinderen vijf dagen per week van 9.00 tot 15.00 dagbesteding kunnen krijgen. Op de groep staan de medewerkers nooit alleen, zij werken minimaal met zijn tweeën.

De kinderen worden ingedeeld in de groep die het beste bij de hulpvraag, leeftijd en/of ontwikkelingsniveau past. Op deze groepen worden activiteiten aangeboden die passen bij het ontwikkelingsniveau, de mogelijkheden en de behoeftes van het kind.

Ieder kind heeft zijn eigen ondersteuningsplan, wat het uitgangspunt is bij de behandeling en de begeleiding van het kind. Het ondersteuningsplan wordt opgesteld door de persoonlijk begeleider van de groep, samen met de orthopedagoog, ergotherapeut of speltherapeut.

Nadat het ondersteuningsplan gemaakt is, wordt er samen met de ouders van het kind gekeken naar het plan en de doelen van het kind.

Taak van de medewerkers

De taak van de medewerkers is door middel van het ondersteuningsplan werken aan de doelen van het kind en bijdragen aan zijn of haar ontwikkeling. Een andere taak van de medewerkers is het communiceren met en naar de ouders. Via welke weg deze communicatie verloopt wordt hieronder

beschreven.

De medewerkers van KDC de Walnoot werken ontwikkelingsgericht en maken gebruik van Totale Communicatie (TC), hierbij combineren zij verschillende communicatiemiddelen wat wordt afgestemd op het communicatieniveau van het kind zoals gesproken taal, gebaren, pictogrammen, foto's, voorwerpen, lichaamshouding en mimiek (Gemiva-SVG Groep, 2013).

Communicatie tussen ouders en medewerkers

Het contact tussen ouders en medewerkers is van belang voor het functioneren van het kind. KDC de Walnoot gebruikt de volgende middelen om in contact te komen met de ouders:

- Een communicatieschrift. Dit schriftje gaat iedere dag met het kind naar huis of naar de woning, als het kind uitwonend is. In het schriftje staat bijvoorbeeld wat het kind die dag gedaan heeft en of er bijzonderheden zijn gebeurd. Ook kunnen de ouders/verzorgers ter ondersteuning van de begeleiding in dit schriftje schrijven.
- Telefonisch contact
- Huisbezoeken
- Ouderparticipatie
- Kindbespreking (Gemiva-SVG Groep, 2013).

Nijntje groep

Voor het onderzoek zijn ouders en medewerkers van de Nijntje groep benaderd. Op de Nijntje groep zitten momenteel acht kinderen in de leeftijd van 3 t/m 6 jaar, met verschillende verstandelijke beperkingen. Een voorbeeld van de beperkingen zijn; Autisme Spectrum Stoornissen, het Syndroom van Down, verschillende vormen van epilepsie en een algehele ontwikkelingsachterstand.

Op de Nijntje groep zijn drie vaste medewerkers aanwezig, en één stagiair. Aan het begin van ieder schooljaar komt er een nieuwe stagiair op de groep.

De Nijntje groep is een aanvangsgroep. Op deze groep komen de allerkleinsten binnen. Vanuit deze groep wordt er gekeken aan de hand van de ontwikkeling die het kind doorloopt, bij welke groep het kind het beste terecht kan. Hierbij wordt er gekeken naar de hulpvraag, leeftijd en/of ontwikkelingsniveau van het kind.

2.3 Onderzoek naar fysiek contact

Zoals eerder in de inleiding naar voren kwam, is er eerder onderzoek gedaan naar fysiek contact op KDC de Walnoot. Dit onderzoek is uitgevoerd door twee oud-stagiaires van KDC de Walnoot. Uit dit onderzoek kwamen een aantal aspecten naar voren die ook relevant zijn voor dit onderzoek. Zo gaven een aantal respondenten aan het niet fijn te vinden als een mannelijke medewerker fysiek contact met hun kind zou maken en zien zij een man als gevaar voor hun kind (Vries, W. de & Zonneveld, M., 2013, p.32). Het eerdere onderzoek is een opstap voor het onderzoeksontwerp van het huidige onderzoek.

Het eerder gedane onderzoek is relevant voor het huidige onderzoek, omdat het op elkaar aansluit. In het eerdere onderzoek is vanuit meerdere respondenten naar voren gekomen dat zij mannelijke medewerkers niet prettig vinden. In het huidige onderzoek wordt daarom aandacht besteed aan hoe KDC de Walnoot om kan gaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers. Er wordt gekeken of de organisatie iets met de mening van ouders moet doen of dat de huidige ondernemingen hiertegen al voldoende zijn.

2.4 Vraag en eindresultaat

Door middel van dit onderzoek is naar voren gekomen dat de ouders van de kinderen op de Nijntje groep zich prettig voelen bij de huidige maatregelen die getroffen worden door KDC de Walnoot. Wel benoemen zij enkele verbeter/aandachtspunten om eventueel weerstand te verminderen. Deze verbeter/aandachtspunten zijn opgenomen in '10. Aanbevelingen'.

De verbeter/aandachtspunten die ouders benoemen geven aan dat KDC de Walnoot aandacht moet besteden aan preventieve maatregelen en zodra een ouder aangeeft weerstand te bieden bij een mannelijke medewerker.

De aanbevelingen in dit onderzoek geven de organisatie inzicht hoe zij om kunnen gaan met weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers. De bedoeling hiervan is dat de organisatie en zijn medewerkers weten hoe te moeten handelen als deze weerstand zich voordoet.

3. Probleem- en doelstelling

In dit hoofdstuk wordt de probleemstelling van het onderzoek beschreven aan de hand van literatuur. Aan het eind van de probleemstelling wordt de hoofdvraag geformuleerd, welke de rode draad zal zijn voor het onderzoek. Hierop volgend wordt de doelstelling van het onderzoek beschreven.

3.1 Probleemstelling

Voor het schrijven van de probleemstelling is het boek 'Voor het onderzoek' (Keken, H. van, 2010) geraadpleegd. In de probleemstelling wordt aan de hand van literatuur beknopt beschreven wat er speelt. Verderop in de bachelorproef bij 'aanvullend literatuuronderzoek' worden verschillende aspecten van dit onderwerp verder toegelicht. Er is voor deze manier gekozen zodat het overzichtelijk blijft.

KDC de Walnoot is een kinderdagcentrum voor kinderen met een verstandelijke en/of meervoudige beperking. Iemand heeft een verstandelijke beperking als je een IQ hebt van 70 of lager, de verstandelijke beperking begint voor het 18^e levensjaar en je beperkingen ervaart op het gebied van aanpassingsgedrag op verschillende terreinen (American Psychiatric Association, 2000, p.41). Binnen KDC de Walnoot staan enkel vrouwelijke medewerkers op de groepen. Toen er op de groep een mannelijke zwemvrijwilliger kwam, boden enkele ouders weerstand. Een van de ouders gaf aan zich hier niet prettig bij te voelen en hun kind weg te halen van de groep. Er is sprake van een negatieve beeldvorming naar mannelijke medewerkers toe.

Vorig jaar is er op KDC de Walnoot onderzoek gedaan naar het fysieke contact tussen medewerker en het kind. In dit onderzoek zijn ouders van de kinderen geïnterviewd, waaruit is gebleken dat zij mannen als een gevaar zien en het niet zouden accepteren als een mannelijke medewerker fysiek contact zou hebben met hun kind (Vries, W. de & Zonneveld, 2013, p.32).

Uit ander onderzoek is gebleken dat kinderen met een verstandelijke beperking vaker het slachtoffer worden van seksueel misbruik (Samson, 2012, p.51).

Door hun verstandelijke beperking zijn zij niet of slecht in staat te communiceren over wat heeft plaats gevonden en zijn zij minder weerbaar tegen seksueel misbruik. Om deze reden kunnen plegers hun gang gaan, met een grote kans dat het niet aan het licht zal komen (Heemelaar, M., 2008, p. 241). Dit komt overeen met het boek 'Development Through the Lifespan' (Berk, Laura E., 2010). In dit boek wordt het volgende geformuleerd; *"Often they pick out children who are unlikely to defend themselves or to be believed – those who are physically weak, emotionally deprived, socially isolated, or affected by disabilities."* (Berk, Laura E., 2010, p.352)

Zoals in bovenstaand citaat te lezen is, zijn kinderen met een verstandelijke beperking een makkelijke 'prooi', omdat zij zichzelf niet kunnen verdedigen.

Ook in de media komt het onderwerp seksueel misbruik vaak ter sprake. Het overgrote deel van de plegers, is van het mannelijk geslacht (Movisie, 2013). Als dergelijke zaken aan het licht komen raakt dit de hele samenleving. Een gevolg hiervan is dat ouders bang worden dat er iets met hun kind gebeurt (Stoffelen, A., 2012), wat invloed kan hebben op de mening die zij hebben naar mannelijke hulpverleners.

Ook KDC de Walnoot is hiermee op het nieuws geweest. Dit nieuws had geen betrekking op een zedenzaak op KDC de Walnoot, maar met de samenwerking met een vrijwilliger die een zedenverleden bleek te hebben (Omroep West, 2011).

De komst van een (nieuwe) mannelijke medewerker kan weerstand met zich meebrengen, zowel bij ouders als bij het team. Het is belangrijk om de ouders van te voren hierover in te lichten, zodat er hierover gepraat kan worden en er informatie gegeven kan worden over maatregelen die de organisatie neemt om de kans op seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik zo klein mogelijk te houden. Daarnaast is het belangrijk om het contact tussen de ouders en mannelijke medewerkers te bevorderen (VBJK, 2003).

Dit onderzoek is gericht op hoe KDC de Walnoot om kan gaan met eventuele weerstand die ouders hebben wanneer er een mannelijke medewerker op de groep komt. Door middel van interviews en vragenlijsten wordt geprobeerd om de meningen van de ouders en medewerkers over de inzet van mannelijke medewerkers te verzamelen. In het kader van dit onderzoek wordt er veel waarde gehecht aan de opvattingen die onder de ouders leven.

De reden hiervoor is dat zij hun kinderen dagelijks aan KDC de Walnoot toevertrouwen. Voor het kinderdagcentrum is het van belang om te weten hoe ouders naar mannelijke medewerkers kijken, waar de weerstand vandaan komt en hoe hier mee omgegaan moet worden.

De hoofdvraag

De hoofdvraag die uit de probleemstelling voortvloeit luidt; *Op welke wijze kan KDC de Walnoot omgaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers?*

3.2 Doelstelling

Het onderzoek zal kennis en inzicht verschaffen in hoe KDC de Walnoot om kan gaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers. Ook wordt onderzocht of de locatie iets met deze weerstand moet doen of dat zij bij de huidige maatregelen moeten blijven.

De kennis wordt behaald door middel van theoretisch onderzoek en door ouders en medewerkers van KDC de Walnoot met behulp van interviews en vragenlijsten hierbij te betrekken.

De resultaten van dit onderzoek laten aan de organisatie zien hoe er om kan worden gegaan met weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers. Ook laat het zien hoe de medewerkers hier tegenaan kijken. Aan de hand van de resultaten en conclusies kan KDC de Walnoot, met behulp van aanbevelingen, stappen ondernemen om om te gaan met weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers.

Het ultieme doel is dat KDC de Walnoot door communicatie met ouders merkt dat zij minder weerstand bieden tegen de inzet van mannelijke medewerkers.

4. Relevantie, vernieuwend en bruikbaar

In dit hoofdstuk wordt beschreven voor welke betrokkenen het onderzoek relevant is. Deze betrokkenen zullen kort toegelicht worden. Daarnaast zal beschreven worden waarom het onderzoek vernieuwend en bruikbaar is voor de locatie.

4.1 Relevantie onderzoek

Het onderzoek is relevant voor KDC de Walnoot, de medewerkers, de ouders en voor de maatschappij.

KDC de Walnoot

Het onderzoek is relevant voor KDC de Walnoot, omdat er door middel van dit onderzoek duidelijk wordt hoe de locatie om kan gaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers. Dit is belangrijk omdat het om de ouders van de kinderen gaat, die dagelijks het KDC bezoeken.

De medewerkers

Het onderzoek is beroepsrelevant voor medewerkers van KDC de Walnoot. Je werkt met en voor de cliënten, waarbij ook de ouders een rol spelen. Door middel van dit onderzoek wordt voor medewerkers duidelijk op welke wijze het KDC om kan gaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers.

De ouders

Het onderzoek is relevant voor de ouders, omdat zij hun kind dagelijks toevertrouwen aan de medewerkers van KDC de Walnoot. Het is belangrijk om te weten wat voor mening ouders hebben met betrekking tot de inzet van mannelijke medewerkers, hoe zij daar toe komen en hoe zij het liefst willen hoe het KDC met hun mening en eventuele weerstand om gaat.

De maatschappij

Ook is het onderzoek voor de maatschappij relevant. De laatste paar jaren zijn er in de media veel zaken wat betreft seksueel misbruik in de kinderopvang naar voren gekomen. Het overgrote deel van deze plegers is van het mannelijk geslacht (Movisie, 2013). Het is voor alle ouders die jonge kinderen hebben een actueel onderwerp.

In het jaar 2012 heeft de Commissie-Samson onderzoek gedaan naar seksueel misbruik bij door de overheid uit huis geplaatste kinderen. Bij dit onderzoek gaat het om een groep kwetsbare kinderen. Samson (2012) schrijft dat kinderen met een (licht)verstandelijke beperking ruim drie keer zo vaak slachtoffer worden van seksueel misbruik als kinderen zonder (licht)verstandelijke beperking. Dit geldt voor zowel onder toezicht gestelde kinderen als voor niet onder toezicht gestelde kinderen. Het onderwerp van dit onderzoek sluit goed aan op de actualiteit, want wat in de media komt, komt terecht bij de ouders. Om deze reden is het belangrijk om als organisatie te weten hoe zij om moeten gaan met eventuele weerstand die ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers hebben.

4.2 Vernieuwend en bruikbaar

De opdracht is vernieuwend, omdat er nog geen onderzoek is gedaan naar hoe er om kan worden gegaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers. Het eindresultaat laat zien hoe de organisatie met deze weerstand om kan gaan.

Doordat de ouders bij het onderzoek betrokken worden, laat dit goed zien hoe zij zich bij het onderwerp voelen en wat zij in de toekomst willen zien. Doordat de ouders erbij betrokken worden kun je een goed product leveren, waarbij er aandacht wordt besteed aan hun wensen en behoeften.

Doordat ouders hebben meegedacht over verbeter/aandachtspunten zijn de aanbevelingen laagdrempelig, waardoor ze gemakkelijk zijn toe te passen en het bruikbare uitkomsten als resultaat heeft.

5. Onderzoeksontwerp

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op dataverwerkingstechnieken, validiteit en betrouwbaarheid en wordt een keuze gemaakt op welke manier de data tijdens dit onderzoek verkregen het best verwerkt kan worden tot een betrouwbaar werkstuk dat deze tak van zorg kan dienen.

5.1 Onderzoekstype

Voor het doen van het onderzoek, is gekozen voor een inventariserend onderzoek. *“Dit type onderzoek omvat het in beeld brengen, inventariseren, beschrijven en analyseren van problemen in de uitgangssituatie”*. (Migchelbrink, F., 2005, p.19). Bij dit type onderzoek wordt gekeken hoe de situatie op dit moment is. *“Er is behoefte aan informatie over hoe deze situatie in elkaar zit of wat eraan gedaan kan worden”*. (Migchelbrink, F., 2005, p.19).

Het onderzoek kan onderverdeeld worden in twee onderdelen; een inventariserend onderzoek en een behoeften onderzoek. Een van de kenmerken van een inventariserend onderzoek is het *“primair inzicht geven in, om van daaruit meer onderbouwd en gericht te kunnen handelen of het probleem anders aan te pakken.”* (Migchelbrink, F., 2005, p.19).

5.2 Kwalitatief onderzoek

Bij een kwalitatief onderzoek richt de onderzoeker zich alleen op de aspecten die voor het onderzoek interessant zijn. De eerste fase van het onderzoek is het afbakenen van het onderwerp, door literatuuronderzoek uit te voeren (Scriptie.nl, 2013). Daarbij wordt kritisch gekeken wat relevant is voor de hoofdvraag.

Alvorens dit onderzoek te beginnen is een literatuuronderzoek gedaan. De informatie is verkregen door middel van boeken, rapporten, tijdschriften en internetsites. Volgens Baarda, D.B. et al. (2005) is in een kwalitatief onderzoek de onderzoeker het belangrijkste instrument, waarbij de onderzoeker zelf zal bepalen welke vraag gesteld wordt of welke observaties er opgeschreven worden (p.194).

5.3 Databronnen

Er wordt gebruik gemaakt van de volgende databronnen die Migchelbrink (2005) beschrijft in het boek ‘Praktijkgericht onderzoek in Zorg en Welzijn’ (pp.87-88).

- Individuele personen zoals ouders, persoonlijk begeleider, mannelijke betrokkenen (locatiehoofd en de zwemvrijwilliger) en stagiaire.
- Documenten zoals beleidsstukken.
- Elektronische en gedrukte media zoals internet, kranten, boeken en tijdschriften.
- Literatuur. Hierbij worden onderzoeksrapporten, scripties, boeken en artikelen gebruikt.

5.4 Methode van dataverzameling

Migchelbrink (2005) beschrijft verschillende dataverzamelingstechnieken (pp. 90-96). Hieronder wordt beschreven welke vormen er in dit onderzoek gebruikt worden.

- Individuele ondervraging (formeel)
- Face to face en niet-lijfelijke ondervraging
- Mondelinge ondervraging
- Het halfgestandaardiseerde interview

Tijdens het interviewen worden de respondenten individueel ondervraagd. Hiervoor is gekozen zodat de mening van de respondenten niet beïnvloed wordt door derden tijdens het interview. Daarnaast zal de individuele ondervraging op een formele manier plaatsvinden. Het interview is van te voren aangekondigd. De interviews zullen verdeeld worden in face to face en niet-lijfelijke ondervraging.

Voor het onderzoek worden vier medewerkers van KDC de Walnoot geïnterviewd; het locatiehoofd, de mannelijke zwemvrijwilliger, een persoonlijk begeleider en een stagiaire. De zwemvrijwilliger, de persoonlijk begeleider en de stagiair zijn betrokken bij de Nijntje groep. Er is voor de Nijntje groep gekozen omdat er eerder stage is gelopen bij deze groep. Door de stage is er een vertrouwensband ontstaan die laagdrempeligheid te weeg brengt. Alle medewerkers zijn face to face ondervraagd. Deze vorm van ondervraging geeft de mogelijkheid om non-verbale informatie vast te leggen tijdens het interview.

Tevens worden zes ouders geïnterviewd. Aan de ouders wordt een brief gestuurd, waarin het

onderwerp wordt uitgelegd en gevraagd wordt of zij bereid zijn mee te werken met het onderzoek. Ook krijgen ouders in de brief de keuze of zij face to face ondervraagd willen worden, of dat zij liever een vragenlijst mee gestuurd krijgen. De ouders krijgen deze keuze, omdat zij misschien een drukke baan hebben en op deze manier aan kunnen geven waar hun voorkeur bij ligt. Van de acht ouders hebben er zes aangegeven te willen deelnemen aan het onderzoek.

Het voordeel van een face to face ondervraging is dat er doorgevraagd kan worden op de antwoorden die zij geven. Dit kan echter ook bij de vragenlijst, omdat hierbij aangegeven wordt dat de ouders teruggebeld kunnen worden om hun antwoord toe te lichten.

De interviews zullen mondeling en via vragenlijsten plaatsvinden. Er is gekozen voor mondelinge interviews, omdat hierbij ook de non-verbale reactie van de respondenten gezien kan worden. Daarnaast kan er op deze manier gevraagd worden het antwoord toe te lichten en kan er door middel van doorvragen dieper op het onderwerp worden ingaan.

Eventueel zal de optie om het interview via vragenlijsten te laten plaatsvinden benut worden. Zoals hierboven te lezen is krijgen ouders zelf de mogelijkheid om te kiezen op welke manier zij geïnterviewd willen worden. Het nadeel van een vragenlijst is dat er geen non-verbale reactie zichtbaar is. Wel wordt de mogelijkheid benut om de ouders, na het in ontvangst nemen van de vragenlijst, terug te bellen om verheldering te vragen. Op deze manier kan er alsnog op sommige aspecten dieper op het onderwerp in worden gegaan.

Tijdens de interviews, zowel face to face als niet-lifelijk, wordt gebruik gemaakt van het halfgestandaardiseerde interview. Hierbij worden open en gesloten vragen gesteld. Hiervoor is gekozen om de leiding te behouden en sturing te geven aan het interview, maar dat de respondenten wel vrij zijn in hun manier van antwoorden. Naast gesloten vragen is er gekozen voor open vragen, zodat de vraag hergefraseerd kan worden als het niet goed begrepen is of als er een half- of ontwijkend antwoord is gegeven.

Voor het afnemen van het interview wordt een schema opgesteld, waarin de vragen worden opgedeeld in een hoofdthema en meerdere subthema's. Dit schema biedt houvast, waardoor er geen vragen over het hoofd gezien worden en er een validatie in de interviews wordt aangebracht. Ook is dit handig voor de eventuele vragenlijsten naar de ouders, omdat het op deze manier overzichtelijk is welke vragen ouders moeten beantwoorden. Het houden van het halfgestandaardiseerde interview bevordert de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek, omdat er niet van het onderwerp wordt afgeweken.

5.5 Analyseren

Voor het analyseren van de interviews worden de stappen aangehouden welke Baarda, D.B. et al (2001) noemt in het 'Basisboek kwalitatief onderzoek' (pp. 172-179). Na het afnemen van de interviews en eventuele vragenlijsten ontvangen te hebben, wordt er begonnen met het analyseren van de interviews. De eerste stap, na het uitwerken van de interviews, zal het filteren van de verkregen informatie zijn. Dit om alleen relevante informatie over te houden die betrekking heeft op het onderzoek. Na de filtering wordt de tekst opgesplitst in fragmenten, waarbij de stukken tekst die over één onderwerp gaan gesplitst zullen worden.

Stap drie is het labelen van de fragmenten, waarbij de fragmenten van naam worden voorzien. Het label dat gegeven wordt zal iets zeggen over een individu, een situatie of een proces.

Als afsluiting worden de labels geordend en gereduceerd. Hierbij wordt geteld hoe vaak de labels voorkomen, waarna een oplopende volgorde wordt gemaakt, waardoor belangrijke kenmerken naar voren komen.

5.6 Betrouwbaarheid en validiteit

Wat bijdraagt aan de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek, is dat van te voren de vooroordelen omtrent het onderwerp opgeschreven zijn. Baarda, D.B. et al. (2005) beveelt dit aan, omdat bij een kwalitatief onderzoek de onderzoeker het belangrijkste instrument is, waarbij gegevens ingekleurd kunnen worden door eigen ervaringen en overwegingen (p.194).

Ook wordt er gezorgd dat het onderzoek controleerbare uitkomsten heeft. Dit wordt bereikt door verschillende mensen te interviewen en deze interviews op te nemen, waarna het letterlijk uitgeschreven kan worden.

Om de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek te vergroten worden meerdere personen bij de interviews betrokken. Dit om de antwoorden uit meerdere invalshoeken te halen. De personen die bij het onderzoek betrokken worden staan beschreven in het kopje 'Databronnen'.

Aan het begin van het onderzoek is een uitgebreide literatuurstudie gedaan. In de literatuurstudie is informatie opgezocht en kennis opgedaan over het onderwerp, zodat deze voorkennis gebruikt kan worden tijdens het gesprek met de desbetreffende mensen. Daarnaast zorgt de uitgebreide literatuurstudie voor een betrouwbaar onderzoek.

5.7 Haalbaarheid

Gezien de gemaakte planning is het haalbaar om het onderzoek uit te voeren en af te ronden. De onderzoeksresultaten zullen overgedragen worden aan KDC de Walnoot, zodat zij hier inzicht in kunnen hebben.

6. Hoofd- en deelvragen

In dit hoofdstuk wordt de hoofdvraag en bijbehorende deelvragen behandeld. De hoofd- en deelvragen zullen nader worden toegelicht.

6.1 Hoofdvraag

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt:

Op welke wijze kan KDC de Walnoot omgaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers?

Toelichting hoofdvraag

Uit de probleemstelling is naar voren gekomen dat seksueel misbruik in de kinderopvang een actueel thema is en dat kinderen met een verstandelijke beperking vaker slachtoffer worden van seksueel misbruik, dan kinderen zonder verstandelijke beperking. De reden hiervoor is dat kinderen met een beperking minder weerbaar zijn tegen seksueel misbruik.

Uit eerder onderzoek gebleken dat het overgrote deel van de plegers van het mannelijk geslacht is. Daarnaast kunnen ouders weerstand bieden tegen een (nieuwe)mannelijke medewerker op de groep. Ook KDC de Walnoot is met dit onderwerp in aanraking gekomen. Tevens is uit eerder onderzoek op KDC de Walnoot gebleken dat respondenten van dat onderzoek mannen als een gevaar zien en niet willen dat zij fysiek contact hebben met hun kind.

Om deze reden luidt de hoofdvraag van dit onderzoek: *Op welke wijze kan KDC de Walnoot omgaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers?*

6.2 Deelvragen

Aan de hand van de eerder gestelde hoofdvraag en de toelichting hierop, zijn de volgende deelvragen opgesteld:

1. Hoe kijken ouders en medewerkers naar eventuele mannelijke medewerkers op de groep?
2. Wat verstaan ouders en medewerkers onder het begrip veiligheid ten opzichte van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik?
3. Wat zijn de voorwaarden, van ouders en medewerkers, om als locatie een veilig gevoel te creëren bij de inzet van mannelijke medewerkers?
4. Wat voor ervaring hebben mannelijke betrokkenen op KDC de Walnoot met eventuele weerstand die ouders geven wanneer zij geconfronteerd worden met mannelijke medewerkers op de groep?

Hoe geeft de deelvraag antwoord op de hoofdvraag?

1. Hoe kijken ouders en medewerkers naar eventuele mannelijke medewerkers op de groep?

Door middel van deze deelvraag wordt duidelijk hoe ouders en medewerkers kijken naar eventuele mannelijke medewerkers op de groep. Deze deelvraag geeft antwoord op de hoofdvraag, omdat er wordt gekeken waarom de ouders eventueel weerstand bieden bij mannelijke medewerkers (of waarom juist niet) en hoe zij het liefst zouden zien hoe KDC de Walnoot hiermee omgaat. Ook wordt gekeken hoe medewerkers om kunnen gaan met de eventuele weerstand die ouders kunnen bieden.

2. Wat verstaan ouders en medewerkers onder het begrip veiligheid ten opzichte van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik?

Met deze deelvraag wordt onderzocht wat ouders en medewerkers onder het begrip veiligheid verstaan. Omdat het begrip veiligheid erg groot is, wordt er hierbij gekeken naar de veiligheid ten opzichte van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik, omdat dat van belang is voor dit onderzoek. Door middel van deze deelvraag wordt erachter gekomen hoe ouders en medewerkers denken over de veiligheid die KDC de Walnoot biedt ten opzichte van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik. Deze deelvraag geeft antwoord op de hoofdvraag, omdat het gevoel van veiligheid centraal staat bij eventuele weerstand tegen de inzet van mannelijke medewerkers.

3. Wat zijn de voorwaarden, van ouders en medewerkers, om als locatie een veilig gevoel te creëren bij de inzet van mannelijke medewerkers?

Met deze deelvraag wordt er gekeken of ouders en medewerkers op de hoogte zijn van de preventieve maatregelen die op dit moment geboden worden en welke maatregelen zij in de toekomst Gemiva-SVG Groep, KDC de Walnoot en de Haagse Hogeschool 2014

willen zien. Daarnaast laat deze deelvraag zien of deze maatregelen eventuele weerstand tegen de inzet van mannelijke medewerkers verminderd bij de ouders.

Naast de ouders worden ook de medewerkers bij deze deelvraag betrokken. Dit omdat zij achter de maatregelen moeten staan en er dagelijks mee zullen werken.

Deze deelvraag geeft antwoord op de hoofdvraag, omdat er door middel van deze vraag duidelijk wordt hoe er om kan worden gegaan met de eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers en welke maatregelen daar eventueel bij kunnen helpen.

4. Wat voor ervaring hebben mannelijke betrokkenen op KDC de Walnoot met eventuele weerstand die ouders bieden wanneer zij geconfronteerd worden met mannelijke medewerkers op de groep?

Deze deelvraag sluit aan op de hoofdvraag, omdat het er in dit onderzoek om gaat hoe er om moet worden gegaan met de eventuele weerstand die ouders bieden naar mannelijke medewerkers. Hierbij staan de ouders centraal. Voor het onderzoek is het van belang om ook de andere kant te horen, en te kijken wat de mannelijke betrokkenen ervaren met dit onderwerp en hoe zij hiermee omgaan.

7. Aanvullend literatuuronderzoek

Voor het beantwoorden van de hoofdvraag; *Op welke wijze kan KDC de Walnoot omgaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers?* wordt gebruik gemaakt van theoretische informatie die aansluit bij de deelvragen. Deze informatie wordt toegepast bij de deelvragen, waardoor er antwoord kan worden gegeven op de hoofdvraag.

Leeswijzer

Als eerst wordt er informatie opgedaan over verstandelijk beperkten. Dit omdat verstandelijk beperkten de doelgroep van het onderzoek is en deze voorinformatie relevant is voor het verdere onderzoek. Dit zal gevolgd worden door informatie over seksueel misbruik, omdat seksueel misbruik in combinatie met mannelijke medewerkers in de kinderopvang een actueel thema is.

Deze twee onderwerpen zullen gekoppeld worden, waarna er verschillende aspecten worden behandeld van seksueel misbruik bij verstandelijk beperkten.

Daarna wordt er aandacht besteed aan seksueel misbruik dat naar voren komt in de media, waarbij ook het buitenland betrokken wordt. Ook worden er een aantal punten benoemd hoe er in het buitenland met seksueel misbruik in de kinderopvang wordt omgegaan.

Hierop volgen de beleidsvoornemens. Sinds de Amsterdamse zedenzaak zijn er veel maatregelen getroffen om de kwaliteit en de veiligheid van de kinderopvang te vergroten en om zo de kans op seksueel grensoverschrijdend gedrag of seksueel misbruik te beperken. Door verschillende maatregelen hiertegen te nemen, geeft dit ouders een veilig gevoel wanneer zij hun kinderen achterlaten op een kinderdagverblijf. Aansluitend hierop wordt er informatie verschaft over de preventie van seksueel misbruik bij kinderen in de kinderopvang.

Dit zal gevolgd worden met de preventieve maatregelen die Gemiva-SVG Groep hanteert, welke gericht zijn op de veiligheid van de cliënt en medewerker. In het kader van het onderzoek staan de maatregelen ter voorkoming van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik centraal. Hierop volgend wordt het begrip weerstand uitgelegd, waarna dit wordt verklaard vanuit de Roos van Leary. Dit wordt uitgelegd omdat weerstand centraal staat in het onderzoek.

Dit zal gevolgd worden met informatie hoe er omgegaan moet worden met weerstand vanuit ouders tegen mannelijke medewerkers. Dit zal gekoppeld worden met de Roos van Leary.

Het is belangrijk om als organisatie te communiceren naar ouders toe. Daarom wordt er een hoofdstuk besteedt aan het onderwerp communicatie. Hierna wordt informatie verschaft hoe de communicatie tussen ouders en medewerkers en in het specifiek mannelijke medewerkers het best kan verlopen. Tot slot wordt er informatie over mannelijke medewerkers verschaft. Mannen en kinderopvang zijn twee onderwerpen die vaak negatief in het nieuws komen. Om deze reden wordt uitgelegd hoe er gehandeld moet worden bij een nieuwe mannelijke medewerker en wordt de man als rolmodel en zijn bijdrage in de omgang met kinderen besproken.

7.1 Verstandelijk beperkt

KDC de Walnoot is een kinderdagcentrum voor kinderen met een verstandelijke en- /of meervoudige beperking. In het belang van het onderzoek wordt aandacht besteed aan wat een verstandelijke beperking inhoudt, de verschillende gradaties en op welke ontwikkelingsgebieden een verstandelijke beperking zichtbaar kan zijn.

DSM-IV

De DSM-IV is een afkorting van het 'Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders'. De DSM-IV is een Amerikaans boek voor de diagnose van psychische aandoeningen (Beer, Y. de, 2012, p.19). In de DSM-IV valt een verstandelijke beperking onder het hoofdstuk 'Mental Retardation'. De DSM-IV hanteert drie criteria voor de diagnose verstandelijk beperkt en schrijft hierover het volgende:

"The essential feature of Mental Retardation is significantly subaverage general intellectual functioning (Criterion A) that is accompanied by significant limitations in adaptive functioning in at least two of the following skills areas: communication, self-care, home living, social/interpersonal skills, use of community resources, self-direction, functional academic skills, work, leisure, health, and safety (Criterion B). The onset must occur before age 18 years (Criterion C). [...] Significantly subaverage intellectual functioning is defined as an IQ of about 70 or below". (American Psychiatric Association, 2000, p.41).

Kort samengevat heb je een verstandelijke beperking als; je een IQ hebt van 70 of lager, de

verstandelijke beperking begint voor het 18^e levensjaar en beperkingen plaats hebben op het gebied van aanpassingsgedrag op verschillende ontwikkelingsgebieden.

Niveaus verstandelijke beperking

Bij een verstandelijke beperking kan er onderscheid gemaakt worden tussen meerdere niveaus. Nijgh en Bogerd (2010) benoemen de volgende niveaus:

- Zwakbegaafd (IQ 71 – 85)
- Lichte verstandelijke beperking (IQ 50/55 – 70)
- Matige verstandelijke beperking (IQ 35 – 50)
- Ernstige verstandelijke beperking (IQ 20 – 40)
- Zeer ernstige verstandelijke beperking (IQ 25 of lager)(p.43)

Ontwikkelingsgebieden

Mensen met een verstandelijke beperking doorlopen hetzelfde ontwikkelingsproces als mensen zonder verstandelijke beperking. Het verschil is dat mensen met een verstandelijke beperking dit proces vertraagd doorlopen. Nijgh, et al (2010) beschrijft de verschillen op de volgende niveaus:

Cognitieve ontwikkeling: Het adaptief gedrag van mensen met een verstandelijke beperking verschilt van mensen zonder verstandelijke beperking. Ze zijn beperkt in hun adaptief gedrag. Daarnaast verloopt de taalontwikkeling vertraagd. De ernst van de verstandelijke beperking heeft hier invloed op.

Sociaal-emotionele ontwikkeling: Een jong verstandelijk beperkt kind heeft vaak een passieve rol in het interactieproces. Ze lijken meer afwachtend dan kinderen zonder een verstandelijke beperking. Daarnaast worden ze minder geprikkeld door hun omgeving, waardoor ze niet direct worden uitgedaagd. Het ontwikkelingsniveau van deze groep heeft betrekking op de manier van communicatie met de buitenwereld. Zo zal iemand met een licht verstandelijke beperking wel in staat zijn om door middel van taal te communiceren, maar iemand met een ernstige verstandelijke beperking zal zich niet duidelijk linguïstisch kunnen uiten.

Motorische ontwikkeling: De motorische ontwikkeling bij kinderen met een verstandelijke beperking verloopt anders of vertraagd, ze ervaren problemen met zowel de fijne als de grove motorische ontwikkeling.

Zintuiglijke ontwikkeling: Mensen met een verstandelijke beperking hebben vaak problemen met de zintuigen. Twee voorbeelden hiervan zijn visuele problemen of gehoorproblemen. Hierdoor kan ook de taalontwikkeling en communicatie verstoord worden (Nijgh, et al., 2010, pp.73-76).

KDC de Walnoot

Kinderen die KDC de Walnoot bezoeken hebben verschillende niveaus van een verstandelijke beperking. Doordat zij een verstandelijke beperking hebben, verloopt hun ontwikkeling vertraagd (Nijgh, et al., 2010). De kinderen verschillen in ontwikkelingsniveau. Er zijn kinderen met een zeer ernstig verstandelijke beperking, maar zijn er ook kinderen met een hoger IQ, welke na hun 18^e jaar kunnen uitstromen naar een leer- en werkomgeving.

Het kinderdagcentrum biedt ondersteuning op alle ontwikkelingsgebieden. Doordat de kinderen in groepen zijn ingedeeld die het best bij de hulpvraag, de leeftijd en/of het ontwikkelingsniveau past kan er aansluitende zorg worden geboden.

7.2 Seksueel misbruik

“Mannen in de kinderopvang is een beladen combinatie. Voor sommige ouders zijn ze bij voorbaat verdacht.” (Stoffelen, A. & Burghoorn, A., 2010). In dit onderzoek wordt er gekeken hoe KDC de Walnoot om kan gaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers. Om deze reden wordt het onderwerp seksueel misbruik nader toegelicht, omdat mannen in de kinderopvang hiermee vaak in verband worden gebracht.

Daarnaast wordt als achtergrondinformatie, de gevolgen van seksueel misbruik voor het slachtoffer behandeld. Ook worden de gevolgen voor de ouders behandeld, omdat dit gekoppeld kan worden aan het hebben van weerstand tegen de inzet van mannelijke medewerkers. Ter relevantie van het onderzoek wordt ten slotte het type pleger behandeld. Het merendeel van de plegers is van het mannelijk geslacht. Dit kan van invloed zijn geweest op de mening van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers.

Definitie seksueel misbruik

Op basis van onderzoek en op grond van praktijkervaringen is de volgende definitie van seksueel misbruik ontstaan:

“Seksueel misbruik van kinderen is het tegen de zin van het slachtoffer seksueel contact hebben met een kind van jonger dan zestien jaar. Met tegen de zin wordt bedoeld, dat het kind het niet wil, er geen behoefte aan heeft en het gevoel heeft die contacten niet te kunnen weigeren. Dit kan het gevolg zijn van emotionele druk, fysieke dwang, en van lichamelijk of geestelijk overwicht.” (Guelen, M. & Pottelberghe, C., van, 2011, p. 20)

Seksueel misbruik vindt plaats onder dwang en gaat gepaard met machtsongelijkheid. De dwang wordt uitgeoefend door degene die de macht heeft en beslissingen neemt over de ander. Bij dwang en macht is er niet alleen sprake van dreiging of geweld, er kunnen ook subtielere vormen van dwang en macht plaatsvinden. Een voorbeeld hiervan is het chanteren van het slachtoffer of door het geven van voorrechten en cadeaus (Guelen, M. & Pottelberghe, C., van, 2011, p.21).

Gevolgen seksueel misbruik voor het slachtoffer

Voor de slachtoffers kan seksueel misbruik een hoop gevolgen met zich meebrengen. Bijvoorbeeld het hebben van lichamelijke klachten, zoals het hebben van verwondingen, geslachtsziekten, zwangerschap, e.d. Daarnaast hebben ook veel mensen last van psychosomatische klachten. Dit uit zich vaak in hoofdpijn, buikpijn, misselijkheid en hyperventilatie.

Ook kunnen er psychische gevolgen zijn. Veel voorkomende psychische klachten zijn: angsten, slapeloosheid, depressies, paniekaanvallen, nachtmerries en fobieën (Geerdink, F. 1999, p.26).

Verder kan er sprake zijn van dissociatieve symptomen. Sommige slachtoffers hanteren overlevingsstrategieën omdat het gebeuren zo ingrijpend voor hen was. Deze overlevingsstrategieën komen overeen met reacties op andere traumatische ervaringen (Heemelaar, M. 2008, p. 246).

Tevens kan seksueel misbruik leiden tot een traumatische seksualisering. Dit houdt in dat seksueel misbruik kan leiden tot misvorming van de psychoseksuele ontwikkeling. Het gevolg is dat de seksualiteit van een kind afwijkend is van wat normaal is voor zijn/haar ontwikkelingsniveau. Ook heeft het een verstorende werking op de relaties van het kind (Samson, 2012).

Ten slotte ervaren slachtoffers vaak moeite met het aanknopen en onderhouden van relaties. Doordat de grenzen bij hen zijn overschreden vinden zij het vaak lastig om hun grenzen aan te geven. Ook het opnieuw ervaren van intimiteit en vertrouwen is voor slachtoffers van misbruik vaak lastig. Hierbij zijn twee uiterste reacties bekend. De ene reactie is dat iemand afschuw krijgt van seks, de andere reactie is dat iemand zonder moeite seks heeft met verschillende mensen (Geerdink, F. 1999, p.28).

Belangrijk is, is dat niet elke gedragsverandering duidt op seksueel grensoverschrijdend gedrag of seksueel misbruik. Signalen die worden afgegeven kunnen ook wijzen op andere problemen van de cliënt. Er moet daarom voorkomen worden dat er te snel wordt gefocust op vermoedelijk misbruik of seksueel grensoverschrijdend gedrag (Heestermans, M., 2014).

Gevolgen voor de ouders

Het Nederlands Jeugd Instituut (NJI, 2012) schrijft op haar website dat er naast aandacht voor het slachtoffer ook aandacht besteedt moet worden aan de ouders en de directe omgeving van het kind. Ook voor hen heeft het gevolgen. Een gevolg wat het NJI (2012) noemt is de ongerustheid die bij ouders speelt na het vernemen van zulk nieuws. De ongerustheid uit zich in dat ouders bang worden dat er iets met hun kind gebeurt (Stoffelen, A., 2012). Dit kan weerstand met zich meebrengen en heeft invloed op de mening die zij hebben naar mannelijke hulpverleners. Voorlichting en gesprekken met ouders zijn daarom van groot belang (NJI, 2012).

Meerdere respondenten beaamen de bovengenoemde gevolgen voor de ouders. Respondenten (Interview 11-03-2014, Interview 17-03-2014, Interview 18-03-2014) geven aan dat hun mening gevormd is door berichten uit de media. Het gevolg hiervan is dat zij mannelijke medewerkers als minder prettig ervaren en kennis met de mannelijke medewerker willen maken.

Pleger seksueel misbruik

Zowel mannen als vrouwen kunnen pleger zijn van seksueel misbruik. Uit verschillende onderzoeken van zowel Samson (2012) en Movisie (2013) is gebleken dat het merendeel van de plegers van het mannelijk geslacht is. Bij seksueel misbruik van mensen met een beperking zijn de daders meestal

van het mannelijk geslacht en zijn zij vaak bekenden van het slachtoffer (van Berlo, de Haas, van Oosten, van Dijk, Brants, Tonnon & Storms, 2011).

Een aantal ouders (Interview 11-03-2014, Interview 17-03-2014, Interview 18-03-2014) geven aan dat hun mening beïnvloed is door berichtgeving van buitenaf. Zo geeft een ouder (Interview 18-03-2014) aan negatief naar mannelijke medewerkers te kijken, *“omdat bijna alle zedendelicten worden gepleegd door mannen”*.

7.3 Verstandelijk beperkt en seksueel misbruik

Eerder zijn de begrippen verstandelijk beperkt en seksueel misbruik toegelicht. Omdat het onderzoek plaatsvindt in een kinderdagcentrum voor kinderen met een verstandelijke- en/of meervoudige beperking is het belangrijk om de onderwerpen verstandelijk beperkt en seksueel misbruik met elkaar te verbinden.

Verstandelijk beperkt en seksueel misbruik

Heemelaar (2008) stelt dat cliënten in hulpverleningsinstellingen een verhoogd risico lopen op seksueel misbruik. Dit risico houdt verband met de beperkte weerbaarheid van de cliënten. Heemelaar (2008) schrijft hierover het volgende: *“Verstandelijk gehandicapten lijken ‘ideale’ slachtoffers: ze zijn veelal machteloos, begrijpen minder goed wat er gebeurt, kunnen minder goed aan anderen vertellen en zijn minder goed in staat zich te verweren.”* (Heemelaar, M., 2008, p.241). Dit is te verklaren vanuit het niveau van hun functioneren. Mensen met een verstandelijke beperking hebben een achterstand op verschillende ontwikkelingsgebieden, waardoor zij moeite hebben met eerder genoemde punten. Ook beschikken mensen met een verstandelijke beperking over minder cognitieve mogelijkheden om het misbruik te melden en hebben zij minder het vermogen om de intenties van de ander in te schatten. Daarnaast zijn ze afhankelijk van anderen en minder goed in staat om hun verhaal te vertellen, wat als gevolg heeft dat zij niet altijd serieus worden genomen (Boertjes, M., 2011, p.12-17).

Dat verstandelijk beperkten een risico lopen op seksueel misbruik, blijkt ook uit opvattingen uit de praktijk. Een ouder (Interview 11-03-2014) geeft aan dat zij het niet prettig vindt als er door een mannelijke medewerker meer dan het nodige contact wordt gelegd. Volgens de ouder heeft dit te maken met het risico op seksueel misbruik en de verstandelijke beperking van het kind.

Een medewerker geeft als extra risico *“dat de kinderen vaak geen “ja” of “nee” op het juiste moment kunnen zeggen en niet voor zichzelf kunnen opkomen”*. Wel wordt hier in het ondersteuningsplan aandacht aan besteed of er bij het kind risico is op seksueel misbruik of de weerbaarheid (Interview 27-02-2014).

Gevolgen

De gevolgen die seksueel misbruik met zich meebrengt zijn hetzelfde voor mensen met een verstandelijke beperking en bij mensen zonder verstandelijke beperking. Wel kunnen de gevolgen bij mensen met een verstandelijke beperking verzaamd worden door de beperking. Dit is te verklaren doordat zij een beperktere ‘ik-ontwikkeling’ hebben en op cognitief, sociaal en emotioneel niveau achterstand ondervinden. Hierdoor is het voor hen moeilijker om coping mechanismen te hanteren en traumatische ervaringen te verwerken en te integreren in het leven (Begrensdiefde, 2013).

Feiten en cijfers

Rutgers WPF en MOVISIE hebben in 2011 onderzoek gedaan naar seksueel geweld bij mensen met een lichamelijke, zintuiglijke of verstandelijke beperking. Zij noemen verschillende risicofactoren, waarvan sommige samenhangen met de beperking zoals afhankelijkheid, minder weerbaarheid en de mate van de beperking.

Uit het onderzoek zijn de volgende cijfers naar voren gekomen:

- Verstandelijk beperkt: 61% van de vrouwen en 23% van de mannen
 - Lichamelijke beperking: 35% van de vrouwen en 15% van de mannen
 - Visuele beperking: 21% van de vrouwen en 12% van de mannen
 - Auditieve beperking: 43% van de vrouwen en 7% van de mannen (de steekproef voor deze groep was niet representatief)
- (Van Berlo, et al., 2011).

De cijfers laten zien dat de kans op seksueel misbruik bij verstandelijk beperkten groot is. Ze lopen meer risico om misbruikt te worden en vormen daardoor een kwetsbare groep.

Samson (2012) schrijft in haar rapport dat er vanuit gegaan moet worden dat het aantal slachtoffers

hoger ligt. Voor slachtoffers is het moeilijk om erover te spreken, omdat ze bang zijn voor de plegers, het niet opnieuw willen beleven of omdat zij zich schamen. Daarnaast zijn jonge kinderen en mensen met een laag ontwikkelingsniveau lastig te bevragen, herkennen zij seksueel misbruik niet of zijn zij niet in staat zich te kunnen verwoorden.

Een medewerker van de Nijntje groep benoemt dat het in hun groep om hele jonge kinderen gaat. Zij kunnen dingen nog niet duidelijk aangeven. Ook benoemt de begeleiding zelf een eindverantwoordelijke taak te hebben op de groep, om alles in de gaten te houden met het oog op de veiligheid van de kinderen (Interview 27-02-2014).

KDC de Walnoot

Hoewel de kans op seksueel misbruik bij verstandelijk beperkten groot is, doet KDC de Walnoot er alles aan om dit tegen te gaan. Iedere medewerker beschikt over een verklaring van goed gedrag en wordt gescreend. Daarnaast is er altijd één van de vaste begeleiding bij de kinderen aanwezig (Interview 27-02-2014, Interview 05-03-2014). Ouders geven aan dat deze maatregelen weerstand verminderd (Interview 11-03-2014, Interview 17-03-2014).

7.4 Seksueel misbruik in de media en het buitenland

In kader van het onderzoek wordt gekeken of de media invloed heeft gehad op de mening van de ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers. Dit is relevant, omdat de media iedereen bereikt en omdat zaken als seksueel misbruik de laatste jaren vaak in het nieuws kwamen.

Omdat seksueel misbruik niet iets is wat alleen in Nederland voorkomt, wordt er ook aandacht besteed aan de berichtgeving uit het buitenland. Het is relevant om het onderwerp ook op internationaal niveau erbij te betrekken. Dit om meer inzicht en informatie te krijgen hoe er in het buitenland mee wordt omgegaan.

Media

Een bekend voorbeeld van seksueel misbruik in Nederland is de Amsterdamse Zedenzaak, waarbij seksueel misbruik plaatsvond bij jonge kinderen (Openbaar Ministerie, 2011).

Als dergelijke zaken aan het licht komen en in de media terecht komen, raakt dit de hele samenleving. Een gevolg hiervan is dat ouders bang worden dat er iets met hun kind gebeurt (Stoffelen, A., 2012), wat invloed kan hebben op de mening die zij hebben naar mannelijke hulpverleners.

Jan Peeters (2011), coördinator van het Expertisecentrum voor Opvoeding en Kinderopvang (VBJK) bevestigt dit en zegt hierover het volgende:

“Ouders durven er niet aan te denken dat dit hun kind kan overkomen, collega’s willen dit absoluut voorkomen en dus kijken we met z’n allen met nog meer achterdocht naar mogelijke daders. En ja, dan kijken we vooral naar mannen. [...]. Anderzijds moeten we ervoor waken dat we niet vervallen in vooroordelen en in een cultuur van wantrouwen tegenover mannelijke begeleiders.” (Peeters, J., 2011).

Respondenten geven aan dat hun mening over mannelijke medewerkers beïnvloed wordt door de media. Zij benoemen hierbij actuele zaken als achterliggende reden van hun mening (Interview 11-03-2014, Interview 17-03-2014, Interview 18-03-2014).

Een andere ouder (Interview 18-03-2014) geeft aan dat door de berichtgeving in de media niet alle mannen over één kam geschoren moeten worden. De respondent geeft aan na te denken bij een bericht in de media, maar vindt dat er beter naar de achtergrond van iemand gekeken moet worden, zowel bij mannen als bij vrouwen.

Berichtgeving uit het buitenland

Niet alleen in Nederland komt seksueel misbruik voor in de kinderopvang. Op het internet circuleren verschillende buitenlandse berichten over seksueel misbruik in de kinderopvang. Hoewel het merendeel van de pleger van het mannelijk geslacht is, laat een bericht uit Engeland zien dat vrouwen ook dader kunnen zijn (HNL.be, 2009). Een ander nieuwsbericht, afkomstig uit België laat zien dat ook daar sprake is van seksueel misbruik (Telegraaf, 2011).

In Nederland is seksueel misbruik strafbaar. In het Wetboek van Strafrecht (2013) is een artikel (artikel 243) gericht op gemeenschap met personen met een verstandelijke beperking. In het artikel staat hierover het volgende:

“Hij die met iemand van wie hij weet dat hij in staat van bewusteloosheid, verminderd bewustzijn of lichamelijke onmacht verkeert, dan wel aan een zodanige gebrekkige ontwikkeling of ziekelijke stoornis van zijn geestvermogens lijdt dat hij niet of onvolkomen in staat is zijn wil daaromtrent te bepalen of kenbaar te maken of daartegen weerstand te bieden, handelingen pleegt die bestaan uit of mede bestaan uit het seksueel binnendringen van het lichaam, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste acht jaren of geldboete van de vijfde categorie.” (Wetboek online, 2013).

In vergelijking met de strafbaarheid van seksueel misbruik in Nederland staat het seksueel misbruik in India. In India komt seksueel misbruik van kinderen vaak voor en wordt het als gebruikelijk gezien. Overall in de gemeenschap kan dit voorkomen, zowel in huiselijke kring maar ook in instellingen en op scholen. In India neemt de regering weinig maatregelen om kinderen hiertegen te beschermen en om slachtoffers te behandelen. Uit onderzoek is gebleken dat in India elk jaar meer dan 7200 kinderen, inclusief baby's, verkracht worden.

Aangifte doen van het misbruik leidt vaak tot nieuwe trauma's en vernedering. Ook rust er een sociaal stigma op. Degene die aangifte doet wordt door de omgeving met de nek aangekeken.

Sinds vorig jaar is er in India voor het eerst een wet tegen seksuele mishandeling van kinderen opgesteld, waarin alle vormen van kindermisbruik strafbaar is (Trouw, 2013).

Het NJI (2012) schrijft dat de ervaring in Australië leert dat kindermishandeling vaker voorkomt in organisaties waarbij er sprake is van onregelmatige en informele supervisie en waar niet periodiek wordt gekeken hoe personeelsleden functioneren (NJI, 2012). Om dit te voorkomen is het belangrijk om te zorgen voor deskundig en stabiel personeel. Dit wordt verder toegelicht bij '7.6 Preventie seksueel misbruik'.

Leren van voorvallen

Een kinderdagverblijf in Engeland heeft een protocol opgesteld voor als seksueel misbruik toch plaatsvindt. Centraal hierbij staat hoe zij kunnen leren van het voorval, waarmee zij een verbeterslag kunnen maken. Deze informatie is relevant voor het onderzoek, omdat het verschillende aspecten laat zien waar als organisatie aan gewerkt kan worden. Daarnaast heeft het doen van een dergelijk onderzoek positieve invloed op de ouders, omdat aan de hand van het onderzoek de situatie wordt verbeterd.

Een kinderdagverblijf in Plymouth (Engeland) heeft nadat er seksueel misbruik had plaatsgevonden de zaak onderzocht. Het doen van onderzoek is in dit soort zaken verplicht in Engeland. Dit wordt een 'Serious Case Review' genoemd, waarbij onderzocht wordt wat er gebeurd is, hoe het heeft kunnen plaatsvinden en hoe het in de toekomst kan worden voorkomen (NJI, 2013).

In het Serious Case Review van Plymouth Safeguarding Children Board (2010) wordt veel aandacht besteed aan de context en de rol van de dader in het kinderdagverblijf. Daarnaast worden ook de ouders en de medewerkers hierbij betrokken. Ook worden er aspecten benoemd die het kinderdagverblijf miste, waar in de toekomst aandacht aan besteed kan worden. Het verslag wordt afgesloten met een advies waarin aanbevelingen staan beschreven waarmee het kinderdagverblijf een verbeterslag kan maken. Een van deze aanbevelingen is een training voor alle medewerkers. Dit zou gaan om een training waar uitgelegd wordt hoe je professioneel moet handelen tijdens dit soort situaties (Plymouth Safeguarding Children Board, 2010).

7.5 Overheidsbeleid ter preventie van seksueel misbruik

Uit de praktijk is gebleken dat ouders niet op de hoogte zijn van de preventieve maatregelen die op dit moment geboden worden om de kans op seksueel misbruik en seksueel grensoverschrijdend gedrag te verkleinen (Interview 10-03-2014, Interview 11-03-2014, Interview 18-03-2014). In het kader van het onderzoek worden zes beleidsvoornemens genoemd die bij kunnen dragen om seksueel misbruik en seksueel grensoverschrijdend gedrag te verkleinen. Deze beleidsvoornemens worden gevolgd door maatregelen die kunnen worden genomen om de kwaliteit van de kinderopvang te verbeteren.

Nadat in 2010 de Amsterdamse Zedenzaak aan het licht kwam, heeft Commissie Gunning uitgezocht welke maatregelen kinderdagverblijven kunnen nemen om herhaling te voorkomen. Een van de belangrijkste aanbevelingen is het vier-ogen-principe; geen medewerkers alleen op de groep (Abvakabo FNV, 2013).

Het kabinet heeft de maatregelen als beleidsvoornemens overgenomen en samengevat in een

beleidsbrief.

In de beleidsbrief komen de volgende punten aan bod:

1. *“Een situatie waarin een groep kinderen op kinderdagverblijven lang alleen kan zijn met één volwassene, is uit oogpunt van veiligheid niet acceptabel.*
2. *Signalen van seksueel misbruik moeten eerder worden opgemerkt en instanties moeten beter samenwerken.*
3. *Het opleidingsniveau van de medewerkers en de formatieopbouw van een kinderdagverblijf moeten waarborgen dat medewerkers in staat zijn het kind veiligheid te bieden.*
4. *De verwerving- en selectieprocedures moeten strikter worden uitgevoerd.*
5. *Het bestuurlijk toezicht maar vooral de handhaving door de gemeente moet met meer kracht ter hand worden genomen.*
6. *In het belang van de veiligheid van kinderen moeten strengere kwaliteitseisen aan kinderdagverblijven worden gesteld. Ook moet herpositionering van de kinderopvang worden overwogen: niet uitsluitend gericht op de opvangfunctie, maar in de eerste plaats op de ontplooiing van het kind”. (NJI, 2012)*

Om de veiligheid en de kwaliteit in de kinderopvang te verbeteren hanteert de overheid sinds 2013 de volgende maatregelen:

Continue screening: Er wordt iedere dag gecontroleerd of medewerkers in de kinderopvang nieuwe strafbare feiten hebben gepleegd.

Nieuwe Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) medewerkers: Medewerkers die al in de kinderopvang werkzaam zijn, moeten een nieuwe VOG aanvragen, om te voorkomen dat er mensen in kinderdagcentra werken die na hun aanstelling strafbare feiten hebben gepleegd.

Wettelijke meldplicht: Werknemers moeten tekenen van mishandeling en misbruik melden bij hun werkgever. Als een werkgever aanwijzingen heeft dat een werknemer seksueel of ander geweld gebruikt tegen een kind, moet dit overlegd worden met de Inspectie van het Onderwijs.

Meer verantwoordelijkheid gastouderbureaus: Gastouderbureaus zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van de opvang van hun gastouders.

Verbod op leges voor wijzigingen en uitschrijvingen in het Landelijk Register Kinderopvang en Peuterspeelzalen (LRKP): Gemeenten mogen geen leges heffen voor wijzigingen in en uitschrijvingen bij het LRKP. Deze kosten kunnen kinderopvangcentra weerhouden van het doorgeven van wijzigingen. Dit ging ten koste van de betrouwbaarheid van het register (Rijksoverheid, 2013).

Uit de praktijk is gebleken dat een screening en de VOG van medewerkers in de gehandicaptenzorg bijdragen aan een gevoel van veiligheid bij de ouders, ten opzichte van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik (Interview 11-03-2014, Interview 17-03-2014).

7.6 Preventie seksueel misbruik

Eerder was te lezen dat niet alle ouders op de hoogte zijn van de preventieve maatregelen binnen KDC de Walnoot om seksueel misbruik of seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Om weerstand bij ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers te verminderen, is het van belang te weten welke maatregelen de organisatie kan nemen. In het belang van het onderzoek worden de maatregelen ter preventie van seksueel misbruik kort beschreven.

Om seksueel misbruik te voorkomen kunnen er verschillende preventieve maatregelen genomen worden. Ook zijn er verschillende woorden die ouders kinderen kunnen aanleren om seksueel misbruik te voorkomen. Een voorbeeld hiervan is het leren om 'nee' te zeggen en om hen aan te leren dingen te vertellen en geen geheimen te hebben. McCormack (1985) schrijft dat er geen gegevens zijn dat deze aanpak werkt en dat het enkel laat zien dat het effectief is in het opsporen van kinderen die zijn misbruikt (McCormack, P., 1985).

Hoewel er een aantal jaren terug geen gegevens bekend waren over dat het aanleren van bepaalde woorden de kans op seksueel misbruik verkleinde, is dat nu wel het geval. Hempel (2013) schrijft dat de kans op seksueel misbruik afneemt als ouders hun kinderen leren om nee te zeggen of te gaan huilen bij ongewenst intiem contact. Uit haar onderzoek blijkt dat kindermisbruikers onschuldige reacties van kinderen aanzien voor een uitnodiging tot seksuele handelingen. Door de kinderen aan te leren om 'nee' te zeggen of te gaan huilen, kan dit risico verkleind worden. Wel stelt Hempel dat dit geen garantie geeft (Volkskrant, 2013).

Dit komt niet overeen met een reactie van een respondent (Interview 27-02-2014). De respondent benoemt als risico voor de kinderen op de groep dat zij geen "ja" of "nee" op het juiste moment kunnen zeggen, en daarmee niet voor zichzelf kunnen opkomen.

Dertien maatregelen om seksueel misbruik te voorkomen, te signaleren en te melden

De beleidsvoornemens hebben geleid tot het nemen van concrete maatregelen. Ook de meldcode kinderopvang bevat verschillende maatregelen (Tazelaar, W., 2011). Het NJI (2012) noemt de volgende maatregelen die kinderopvangorganisaties kunnen nemen:

1. Zorgen voor een goede omgang met de seksuele ontwikkeling en behoefte aan intimiteit van kinderen, waarbij kennis over de normale seksuele ontwikkeling en uitingsvormen van kinderen belangrijk is. Ook moet er aandacht besteed worden aan hoe medewerkers onderling en met de kinderen over seksualiteit kunnen praten. Daarnaast dient de wijze waarop de seksuele ontwikkeling van kinderen wordt begeleid opgenomen te worden in het pedagogische beleidsplan. Hierbij wordt aanbevolen om de ouders te informeren over dit beleid. Dit kan bijvoorbeeld tijdens een ouderavond of in een informatiebrief.
2. Zorgen voor een open aanspreekcultuur, waarbij medewerkers zich vrij voelen om elkaar aan te spreken op grensoverschrijdend gedrag naar de kinderen toe.
3. Omgangsnormen vastleggen, zodat vast staat welke gedragingen wel en niet toelaatbaar zijn.
4. Zorgen voor vier ogen, vier oren en transparantie. Hierbij staan medewerkers niet alleen op de groep. Dit kan bereikt worden door de locatiemanager regelmatig binnen te laten komen; een doorzichtige afscheiding tussen groepsruimtes, gangen en verschoonruimtes; een babyfoon op de slaapkamer en cameratoezicht als een medewerker alleen werkt.
Een consequentie hiervan is dat kinderen zich soms even afzonderen van de rest, om even alleen te zijn. Daarnaast betekent meerdere personeelsleden op de groep ook hogere kosten.
5. Een striktere werving en selectie, waarbij een VOG verplicht wordt, er referenties opgevraagd worden, de sociale media gecontroleerd wordt en de organisatie benadrukt dat zij een kindveilige omgeving bieden.
6. Zorgen voor deskundig en stabiel personeel. Het hebben van deskundig en stabiel personeel verkleint de kans op het ontstaan en voortduren van seksueel misbruik en verkleint het risico dat seksueel misbruik onopgemerkt blijft.
7. Opnemen in kwaliteitszorg, waarbij het belangrijk is om na te gaan of de maatregelen goed worden uitgevoerd en door functioneringsgesprekken te houden waarbij aandacht wordt besteed aan mogelijk grensoverschrijdend gedrag van hem/haar en zijn/haar collega's.
8. Regels opstellen voor cameragebruik, waarbij foto's alleen gemaakt worden met de camera van het bedrijf, die op het bedrijf moet blijven.
9. Kinderen weerbaar maken, waarbij ze geleerd worden om seksueel misbruik te herkennen en om grenzen aan te geven als ze iets niet willen.
10. De rol van ouders versterken, waarbij ouders betrokken worden bij het voorkomen van seksueel misbruik. Zo moeten ouders op de hoogte zijn van het pedagogisch beleid van het kinderdagverblijf, moeten zij weten naar wie ze toe kunnen als ze geen goed gevoel hebben over een medewerker en moeten klachten en vragen van ouders altijd serieus genomen worden. Ook bieden ouderbijeenkomsten een goede gelegenheid om te praten over bejegening en grensoverschrijdend gedrag.
11. Goed signaleren, omdat kinderen uiteenlopende signalen kunnen geven van seksueel misbruik, wat verschilt per leeftijd en niveau. Baby's, peuters en kleuters kunnen vaak niet verwoorden wat er is gebeurd en begrijpen de gebeurtenis vaak niet. Bij mensen met een verstandelijke beperking waarbij de ontwikkelingsleeftijd erg laag is, is dit ook het geval.
Bij kinderen vanaf 6 jaar is er verbaal de mogelijkheid om over de gebeurtenis te praten, maar schamen zij zich hier vaak voor waardoor zij het niet vertellen. Ook kunnen en durven ouders een vermoeden van seksueel misbruik vaak niet toe te laten tot hun bewustzijn.
12. Weten bij wie je het vermoeden van seksueel misbruik kunt melden. Het is belangrijk dat er een speciaal persoon aangewezen wordt voor het melden van seksueel grensoverschrijdend gedrag van collega's. Ook bestaat er voor de preventie en signalering van seksueel misbruik een meldcode, welke in de kinderopvang verplicht wordt zodra dit wettelijk is ingevoerd.
13. Handelwijze na een melding van seksueel misbruik, waarbij het belangrijk is na een melding om ouders en medewerkers op de hoogte te stellen. Bij misbruik in het eigen kinderdagcentrum of binnen de organisatie is extra aandacht nodig voor de emoties van medewerkers en ouders.
Om deze reden is het belangrijk om van te voren een protocol op te stellen, waarin punten voor

de nazorg besproken worden. De buitenwereld heeft na een incident behoefte aan informatie, waarbij er op dat moment geen tijd is om dat te bedenken (NJI, 2012).

Van deze maatregelen zijn de eerste twee meer algemeen en gelden zij als basisvoorwaarden om de andere maatregelen goed uit te kunnen voeren. Hierbij zijn leidinggevende- en coaching capaciteiten en pedagogisch inzicht van de direct leidinggevende cruciaal voor het uitvoeren en het bijsturen van de maatregelen (NJI, 2012).

7.7 Het instellingsbeleid van Gemiva-SVG Groep ten aanzien van preventieve maatregelen

De veiligheid voor cliënten staat centraal bij Gemiva-SVG Groep. Dit blijkt zowel uit de zorgvisie als uit preventieve maatregelen die zij neemt om een veilige omgeving te creëren voor cliënten en medewerkers. In het kader van het onderzoek is het belangrijk om bij deze visie en maatregelen stil te staan en hierbij een koppeling te maken met de uiting van deze visie en maatregelen in de praktijk. Omdat veiligheid een groot begrip is, wordt het begrip kort toegelicht.

Veiligheid

Veiligheid is een basisbehoefte en is na lichamelijke behoeften (eten, drinken en slapen) de eerstvolgende levensbehoefte van een mens (Mens en gezondheid, 2012). Het creëren van veiligheid is een voorwaarde voor de ontwikkeling van een mens (Kerpel, A., 2014).

Veiligheid is een groot begrip. Het NJI (2014) stelt dat de volgende zaken te maken hebben met veiligheid:

“het bestrijden en voorkomen van pesten, agressie, seksuele intimidatie en geweld. Maar ook: een brandblusser die het doet, bewaakte toegang tot de school. [...] Ook zaken die mensen minder snel in verband zullen brengen met (on)veiligheid, [...], kunnen juist een doorslaggevende invloed hebben op de veiligheid en met name ook het veiligheidsgevoel.” (NJI, 2014)

In het kader van het onderzoek is er een verband tussen het gevoel van veiligheid, getroffen maatregelen en het hebben of ontbreken van weerstand bij mannelijke medewerkers. Uit de praktijk blijkt dat ouders zich prettig voelen bij KDC de Walnoot door de maatregelen die zij treffen en dat zij vertrouwen hebben in de organisatie (Interview 11-03-2014, Interview 17-03-2014, Interview 18-03-2014).

De zorgvisie

Zoals eerder in het onderzoek te lezen, wordt er vanuit Gemiva-SVG Groep gewerkt vanuit de volgende principes uit de zorgvisie:

- *“Mensen met een handicap horen er in onze samenleving bij. De overtuiging dragen wij in woord en daad uit.*
- *Mensen met een handicap krijgen kansen om zich te ontwikkelen, ervaringen op te doen en vaardigheden te gebruiken. Wij stimuleren hen om die kansen te benutten en zetten ons vakmanschap daarvoor in.*
- *Mensen met een handicap maken zélf keuzes voor hun leven en toekomst en hebben recht op een respectvolle bejegening. Als zij ondersteuning vragen bij het voeren van de regie over hun bestaan, dan willen wij hun professionele partner zijn.*
- *Mensen met een handicap hebben talenten. Op hun vraag – of die van hun vertegenwoordigers, ondersteunen wij hen om die talenten te gebruiken voor persoonlijke groei en het leveren van een maatschappelijke bijdrage.*
- *Mensen met een handicap zijn mens tussen de mensen. Wij willen hen helpen bij het aangaan en onderhouden van bevredigende relaties met familie, vrienden, burens en kennissen.”* (Gemiva-SVG Groep, 2007).

De zorgvisie staat centraal in de omgang met de cliënt. Medewerkers handelen vanuit deze visie en ondersteunen de cliënten in hun ontwikkeling. Kansen en mogelijkheden worden benut, waardoor de cliënten kunnen groeien in hun ontwikkeling. Van iedere cliënt wordt er een ondersteuningsplan bijgehouden. Vanuit het ondersteuningsplan wordt er samen met de cliënt en verschillende doelen gewerkt.

Het creëren van een veilige omgeving

Voor zowel cliënten als medewerkers is het belangrijk om een veilige omgeving te creëren. Gemiva-SVG Groep hanteert hiervoor de volgende middelen: Medewerkers dienen in het bezit te zijn van een VOG. Dit is een document om te voorkomen dat er mensen in kinderdagcentra werken die voor deze aanstelling strafbare feiten hebben gepleegd. Men dient deze vooraf in te leveren, waarna hij/zij aan het werk mag gaan. Ook heeft de organisatie een gedragscode voor de medewerkers opgesteld. Hierbij wordt duidelijk wat de organisatie van medewerkers verwacht. De gedragscode luidt:

“Behandel de ander – je cliënt of diens vertegenwoordiger, je collega, je leidinggevende – zoals je zelf behandeld zou willen worden: met respect voor zijn of haar persoon, gedachtewereld, lichamelijke en psychische integriteit. Daarbij hoort dat je elkaars ‘eigenaardigheden’ – de verschillen tussen mensen – accepteert”. (Gemiva-SVG Groep, 2007)

Daarnaast wordt er van medewerkers verwacht dat ze elkaar en zichzelf aanspreken op hun verantwoordelijkheid op een goede werksfeer.

Het respect wat in bovenstaande gedragscode vermeld wordt, uit zich in het feit dat een aantal zaken niet zijn toegestaan in de organisatie.

Een aantal zaken op een rijtje:

- Het gebruiken van alcohol en drugs tijdens werk is niet toegestaan.
- Informatie over cliënten en collega's is vertrouwelijk.
- Medewerkers horen zich passend te kleden omdat zij een vertegenwoordigende rol vervullen.
- Seksuele intimidatie is ontoelaatbaar en seksueel contact is strikt verboden. Seksueel misbruik wordt gemeld bij de zedenpolitie waarna de arbeidsrelatie direct verbroken wordt (Gemiva-SVG Groep, 2007).

Ook wordt er gewerkt vanuit de voor vier ogen, vier oren en transparantie. Medewerkers staan niet alleen op de groep en medewerkers van andere groepen kunnen binnen komen op de groep.

Daarnaast is er de identificatieplicht. Dit is een middel om fraude en criminaliteit te bestrijden. Elke nieuwe medewerker dient een kopie van zijn/haar identiteitsbewijs in te leveren, wat bewaard wordt in het personeelsdossier. Ook moeten werknemers zich altijd kunnen identificeren (Gemiva-SVG Groep, 2006).

Gemiva-SVG Groep heeft zeven vertrouwenspersonen binnen de organisatie. Bij hen kan je terecht met je verhaal waarbij zij dit alleen met jouw toestemming mogen bespreken met anderen.

Sinds 1 juni 2010 hanteert de organisatie de 'klokkenluidersregeling', dit houdt in dat een (vermoeden van) misverstand bij een leidinggevende of vertrouwenspersoon gemeld kan worden. Bij het melden bij een vertrouwenspersoon helpt deze, als dit gewenst is, met het verwoorden van de melding (Gemiva-SVG Groep, 2011).

Overeenkomst met de zorgvisie

In het belang van het onderzoek is er gekeken of er een koppeling gemaakt kan worden tussen de zorgvisie waaruit gewerkt wordt en bovengenoemde aspecten ter voorkoming van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik. Wat sterk naar voren komt is het recht hebben op een respectvolle bejegening. Dit blijkt uit zowel gedragscode als uit de zorgvisie.

Uit gehouden interviews (Interview 27-02-2014, Interview 05-03-2014) komt naar voren dat ook in de praktijk de respectvolle bejegening centraal staat. Zo wordt bijvoorbeeld genoemd dat iedere medewerker gelijk is en er geen onderscheid wordt gemaakt bij het introduceren van een nieuwe mannelijke medewerker.

7.8 Weerstand vanuit de Roos van Leary

In het kader van het onderzoek wordt er gekeken naar hoe mensen op elkaar reageren, wat weerstand is, hoe er weerstand kan ontstaan en hoe deze weerstand doorbroken kan worden. Voor het onderzoek wordt de Roos van Leary gebruikt, waarmee relaties tussen mensen in kaart gebracht kunnen worden (Remmerswaal, J., 2009, p. 141).

Weerstand

Weerstand bieden is je verzetten tegen iets of iemand (Encyclo, 2014). Weerstand heeft te maken met

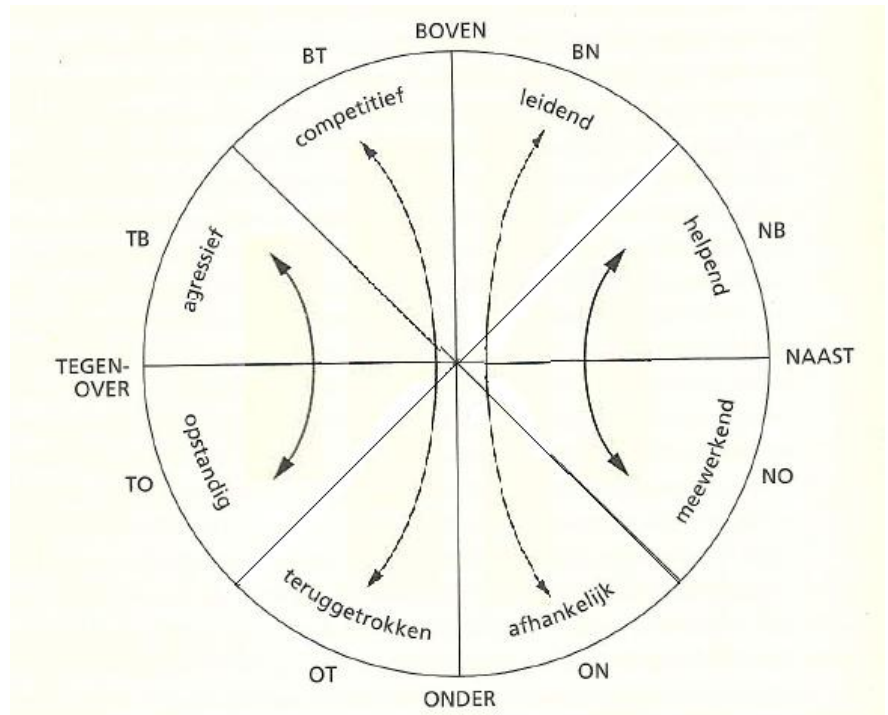
angst voor het onbekende (Bentvelsen, Y., 2014). Weerstand kan leiden tot bepaalde gedragingen, welke vanuit de Roos van Leary wordt uitgelegd.
Uit interviews is gebleken dat weerstand bij ouders voornamelijk komt door berichtgeving uit de media (Interview 11-03-2014, Interview 17-03-2014, Interview 18-03-2014).

De Roos van Leary

De Roos van Leary is opgebouwd uit twee basisbehoeften die mensen hebben in relaties met andere mensen, namelijk; invloed willen hebben op anderen en hun omgeving en geaccepteerd willen worden (Remmerswaal, J., 2009, p. 142).

De roos is opgebouwd uit acht soorten gedragingen:

1. *Boven-Naast (BN)*: Leidend gedrag: initiatief nemen, procedure bewaken, stimuleren, adviseren.
2. *Naast-Boven (NB)*: Helpend gedrag: aanmoedigen, steunen, stimuleren.
3. *Naast-Onder (NO)*: Meewerkend gedrag: waardering en bewondering laten blijken, meewerken.
4. *Onder-Naast (ON)*: Afhankelijk gedrag: zachttaardig, aanvaardt leiding, voert orders uit.
5. *Onder-Tegen (OT)*: Teruggetrokken gedrag: gereserveerd gedrag, geen "ja"/"nee" kunnen zeggen.
6. *Tegen-Onder (TO)*: Opstandig gedrag: weerstand bieden.
7. *Tegen-Boven (TB)*: Agressief gedrag: aanvallend, eist normen en discipline.
8. *Boven-Tegen (BT)*: Competitief gedrag: vol zelfvertrouwen, staat als persoon bovenaan (Remmerswaal, J., 2009, pp. 144-148).



Actie-Reactie

Zoals bovenstaand figuur laat zien roept het ene gedrag het andere gedrag op. Als iemand bijvoorbeeld agressief reageert, roept dit opstandig gedrag bij de ander op. Op deze manier kan er weerstand ontstaan die onuitgesproken blijft doordat men in dit patroon blijft. Om dit gedrag te doorbreken, moet je eerst je eigen gedrag veranderen. Als je vanuit een andere plek in de Roos van Leary je gedrag begint, roept dit ook ander gedrag bij de ander op.

Voorbeeld: Als je leidend gedrag (Boven-Naast) vertoont, dan zal de ander zich afhankelijk opstellen (Onder-Naast). De persoon die zich afhankelijk opstelt aanvaardt de leiding van de ander en voert orders uit. Als een persoon agressief gedrag (Tegen-Boven) vertoont, zal dit opstandig gedrag (Tegen-Onder) bij de ander oproepen. Het opstandige gedrag kan geuit worden door het bieden van weerstand.

7.9 Omgaan met weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers

In het kader van het onderzoek wordt onderzocht hoe de locatie om kan gaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers. In het belang van het onderzoek wordt aandacht besteed aan waarop de weerstand berust kan zijn.

Daarnaast wordt de koppeling gelegd met weerstand volgens de Roos van Leary, waarna dit gekoppeld wordt aan een praktijkvoorbeeld.

De komst van een mannelijke medewerker kan bij zowel ouders als medewerkers weerstand oproepen. Deze weerstand kan langzaam wegebben zodra de man in dienst is, maar kan ook

toenemen. Weerstand ontstaat door verandering en angst voor het onbekende. Bij weerstand tegen mannelijke medewerkers in de kinderopvang staan ook de waarden centraal waarmee men zelf is opgevoed. In de handleiding 'Werken met mannen en vrouwen in een gemengd team' noemt het VBJK (2003) de volgende verklaringen over weerstand tegenover mannen in de kinderopvang:

"Weerstand tegenover mannen in de kinderopvang berust op drie verklaringen:

- Psychologische: onze identiteit wordt voor een stuk in vraag gesteld. Zorgen was toch juist wat vrouwen zo goed konden?*
- Sociaal: mensen gaan ook hun eigen, misschien traditionele gezinssituatie in vraag stellen.*
- Institutioneel: door het aantrekken van mannen worden de uitgangspunten van kinderopvanginstellingen in vraag gesteld."* (VBJK, 2003)

Weerstand kan zich uiten in pestgedrag, waarbij de man geen kansen krijgt om zich in te werken in zijn taak. Om weerstand die geboden wordt te beperken of te verminderen, is een open en communicatieve sfeer van belang. Aangeraden wordt om vanaf het begin ruimte te creëren voor discussie, wanneer er spanningen zijn zal de communicatie moeilijker verlopen. Eventuele weerstanden moeten bespreekbaar worden gemaakt, zodat ze niet leiden tot conflicten (VBJK, 2003).

Omgaan met weerstand volgens de Roos van Leary

Eerder is informatie gegeven over de Roos van Leary en hoe gedragingen invloed hebben op elkaar. Om effectief om te gaan met weerstand, zul je eerst je eigen gedrag moeten veranderen. Als je de ander vanuit een ander niveau benadert, roep je ook een andere reactie op.

Voorbeeld: Als een ouder met weerstand tegen de inzet van mannelijke medewerkers zijn/haar mening op een agressieve manier uit, roept dit volgens de Roos van Leary opstandig gedrag bij de ander op. Het is daarom in de praktijk belangrijk dat de medewerkers leidend (Boven-Naast) of helpend (Naast-Boven) gedrag vertonen, waarop ouders afhankelijk (Onder-Naast) of meewerkend (Naast-Onder) gedrag zullen vertonen. Als de begeleiding zich op bovenstaande manier opstelt als een ouder weerstand biedt tegen de inzet van mannelijke medewerkers, zal er vanuit beiden beter met de weerstand omgegaan kunnen worden.

7.10 Communicatie

Als organisatie is het belangrijk om te communiceren met de ouders en het contact met hen te onderhouden. In het belang van het onderzoek wordt ingegaan op het begrip communicatie en wordt dit verder uitgebreid. Hierna wordt de communicatie tussen ouders en medewerkers behandeld. Communicatie tussen ouders en medewerkers is belangrijk, omdat men elkaar op deze manier op de hoogte kan houden van de gang van zaken.

Communicatie

Communicatie is informatieoverdracht welke via een zender en ontvanger een boodschap overbrengt. Als zender en ontvanger verschillende interpretaties aan dezelfde boodschap geven, kan dit leiden tot miscommunicatie.

Er zijn twee soorten communicatie; verbale communicatie en non-verbale communicatie.

- *Verbale communicatie*: Deze vorm wordt ook wel digitale communicatie genoemd. Er wordt gebruik gemaakt van taal of geschreven taal. Communicatie verloopt effectief als mensen dezelfde betekenis geven aan het woord.

- *Non-verbale communicatie*: Deze vorm wordt ook wel analoge communicatie genoemd. Bij non-verbale communicatie zijn drie aspecten te onderscheiden (lichaamstaal, zelfpresentatie of uiterlijk vertoon en de situatie waarin de communicatie plaatsvindt). De betekenis van de communicatie is afhankelijk van de situatie waarin het gedrag plaatsvindt (Rigter, J., 2010, pp. 264-269).

Inhouds- en betrekkingniveau

Er zijn twee niveaus van communicatie; het inhoudsniveau en het betrekkingniveau.

- *Inhoudsniveau*: bevat informatie over feiten of opvattingen. Dit is het zakelijke aspect.

- *Betrekkingniveau*: bevat informatie over de relatie tussen de zender en de ontvanger. Hieronder valt ook het expressieve aspect (de informatie die de zender met de boodschap over zichzelf geeft), het relationele aspect (hieruit blijkt hoe de zender tegenover de ontvanger staat) en het appellerende aspect (de opdracht in de boodschap) (Rigter, J., 2010, pp.274-275).

Rigter (2010) legt hierover het volgende uit: *“Het inhoudsniveau van een boodschap wordt voornamelijk met verbale (digitale) communicatie overgebracht, het betrekkningsniveau wordt voornamelijk door de manier waarop je iets zegt overgebracht en dat is de non-verbale (analoge) communicatie.”* (Rigter, J., 2010, p. 274)

Miscommunicatie

Miscommunicatie ontstaat als zender en ontvanger verschillende interpretaties aan dezelfde boodschap geven. Het interpretatieprobleem ontstaat vaak door de bijbetekenis (connotatie) van een woord. Daarnaast verloopt het taalgebruik en de manier van communiceren uiteen in de verschillende sociale klassen, welke tot miscommunicatie kunnen leiden. Ook cultuur en verschillen in cultuur kunnen leiden tot miscommunicatie (Rigter, J., 2010, pp.281-284).

Miscommunicatie voorkomen

Rigter (2010) noemt de volgende manier om miscommunicatie te voorkomen:

“Communicatieproblemen kunnen voorkomen worden als zowel de ontvanger als de zender aandacht besteden aan de verschillende aspecten van een boodschap.” (Rigter, J., 2010, p.287)

Als zender en ontvanger bijvoorbeeld op de hoogte zijn van elkaars cultuur, sociale klasse en taalgebruik kan miscommunicatie voorkomen worden.

Communicatie tussen ouders en medewerkers

Pedagogisch medewerkers hebben te maken met veel verschillende ouders. Zo zijn er bijvoorbeeld verschillen in achtergrond, opleidingsniveau en sociaal of economische status. Het is in het belang van de kinderen om met elkaar te praten en elkaar te respecteren. Voor een gevoel van geborgenheid bij het kind is het belangrijk dat ouders en medewerkers wederzijds begrip en vertrouwen in elkaar hebben. Ouders moeten hun gevoel kunnen uitspreken naar medewerkers, waarna er gekeken kan worden wat hiermee gedaan wordt.

Het contact met de ouders is op meerdere aspecten gericht. Ten eerste is het gericht op het scheppen van een positieve sfeer en wederzijds vertrouwen tussen medewerker en ouders. Daarnaast is de afstemming over de opvoeding belangrijk. Ten slotte is het uitwisselen van belangrijke gebeurtenissen van belang, zodat ouders en medewerkers het gedrag van een kind goed kunnen begrijpen en kunnen begeleiden (Pedagogischkader.nl, 2014).

Ouders geven aan onderwerpen te kunnen bespreken met medewerkers of het locatiehoofd. Zij voelen zich gehoord en merken dat de medewerkers en het locatiehoofd hier voor openstaan. Daarnaast benoemen respondenten het locatiehoofd en de begeleiding begripvol en vinden zij dat alles goed geregeld is (Interview 10-03-2014, Interview 11-03-2014, Interview 18-03-2014).

7.11 Een nieuwe mannelijke medewerker op de groep

Bij de komst van mannelijke medewerkers is goede communicatie naar alle betrokkenen van belang. In het kader van het onderzoek wordt daarom aandacht besteed op welke manier ouders ingelicht kunnen worden over een nieuwe mannelijke medewerker en wat de ouders hierbij prefereren. Ten slotte wordt er ingegaan op het contact tussen ouders en mannelijke medewerkers.

Het VBJK (2003) hanteert het volgende motto over de komst van een mannelijke medewerker in het team; *“Kondig de mannelijke nieuwkomer aan zoals elke nieuwkomer wordt aangekondigd.”*. Met dit motto wordt de mannelijke nieuwkomer niet in de schijnwerpers geplaatst, maar krijgt het team wel de kans om reacties en eventuele twijfel te uiten (VBJK, 2003).

Het informeren van de ouders

Vaak zijn ouders in het begin onwennig tegen een mannelijke medewerker. Ouders voelen zich onzeker en vragen daarom vaak naar een vrouwelijke begeleidster. De reden hiervoor is dat zij beïnvloed zijn door hun eigen socialisatieproces. Ook hebben de meeste ouders nog nooit stilgestaan bij de meerwaarde van een gemengd team (VBJK, 2003).

Ouders dienen vooraf ingelicht te worden over de komst van een mannelijke medewerker. Ouders kunnen hierbij, net als het team, reacties en eventuele twijfels uiten. Het VBJK (2003) geeft een aantal manieren waarop ouders op de hoogte kunnen worden gebracht:

- *Een korte aankondiging.* Dit kan bijvoorbeeld gedaan worden in het schriftje van de kinderen, of op een prikbord. Bij deze manier worden weinig negatieve reacties verwacht vanuit de ouders.
- *Een informatiebrief.* In deze brief kan de nieuwe medewerker worden aangekondigd en vermeld worden dat wie vragen heeft of meer informatie wil contact op kan nemen met de verantwoordelijke van de instelling. Het uitbrengen van een informatiebrief komt van pas wanneer weinig terughoudendheid wordt verwacht van 02de ouders. Indien er wel veel reactie komt, kan er alsnog gekozen worden voor een informatieavond.
- *Een informatieavond.* Bij de informatieavond kunnen de ouders worden uitgenodigd, waarbij de visie op mannen in de kinderopvang wordt uitgelegd, en kan er gesproken worden over de stappen die worden ondernomen om seksueel misbruik minimaal te kunnen maken (VBJK, 2003).

Uit de praktijk blijkt dat ouders vinden dat een mannelijke medewerker hetzelfde geïntroduceerd moet worden als een vrouwelijke medewerker (Interview 10-03-2014, Interview 17-03-2014). Ook medewerkers en betrokkenen van KDC de Walnoot zijn het hiermee eens (Interview 27-02-2014, Interview 05-03-2014, Interview 06-03-2014). Het merendeel van de ouders geeft aan het prettig te vinden om in contact te komen met een nieuwe medewerker, zowel bij een man als bij een vrouw (Interview 11-03-2014, Interview 17-03-2014, Interview 18-03-2014). Andere respondenten geven aan niet de behoefte te hebben om in contact te komen met een nieuwe medewerker (Interview 10-03-2014, Interview 11-03-2014). Zij geven aan in contact te komen met de medewerkers tijdens een koffieochtend of bij het brengen van de kinderen.

Het contact tussen ouders en mannelijke medewerkers

Het is belangrijk om het contact tussen de ouders en mannelijke medewerkers te bevorderen. Een stap die hierbij genomen kan worden is dat een vrouwelijke medewerker, als zij door de ouder(s) wordt aangesproken, de mannelijke medewerker bij het gesprek met de ouder(s) betreft. De vrouwelijke medewerker blijft bij dat gesprek aanwezig. Wanneer zij merkt dat het gesprek vlot verloopt, kan zij zich terug trekken of zich tot de andere ouder richten.

Op deze manier kan rechtstreeks contact tussen de ouder(s) en de mannelijke medewerker tot stand komen. Hierbij is het wel van belang dat de vrouwelijke en mannelijke medewerkers een positief beeld van elkaar geven aan de ouders (VBJK, 2003). Een vrijwilliger (Interview 06-03-2014) geeft aan met ouders in gesprek te willen gaan als dit hen geruststelt.

7.12 Mannen als rolmodel

Binnen de kinderopvang werken weinig mannen. Veel mannen hebben hun baan in de kinderopvang opgezegd en het merendeel van de mannen die er werken hebben een leidinggevende functie. Niet alleen in Nederland maar ook in andere landen werken er weinig mannen in de kinderopvang (Polanen, M. van, 2013). Ook in de praktijk blijkt dit. De enige mannelijke medewerker binnen KDC de Walnoot is het locatiehoofd.

In het kader van het onderzoek wordt uitgelegd wat een rolmodel is en in het specifiek de man als rolmodel. Hierbij wordt ook aandacht besteed aan het verschil in gedrag tussen mannen en vrouwen. Dit is van belang omdat mannen en de kinderopvang vaak negatief in het nieuws komen, maar wel een meerwaarde zijn in de omgang met de kinderen.

Krantenknipsels

Mannen in de kinderopvang is een bezwaarde combinatie. Voor sommige ouders zijn mannen al bij voorbaat verdacht, zonder dat zij ze daadwerkelijk hebben ontmoet. Ook medewerkers kijken soms anders naar mannelijke medewerkers (Stoffelen, A. & Burghoorn, A., 2010).

Dit komt overeen met de mening van een ouder (Interview 18-03-2014), waarbij aangegeven wordt dat zij negatief naar mannelijke medewerkers kijkt. De respondent geeft aan in contact te willen komen met de mannelijke medewerker, *“om te voelen of ik hem zou vertrouwen”*.

Sinds de Amsterdamse zedenzaak hebben een hoop mannen hun baan in een kinderdagverblijf opgezegd. Sommige mannen werken helemaal niet meer in de kinderopvang, anderen werken met kinderen die ouder zijn.

Een zegsman van Boink (Algemeen Dagblad, 2012) verteld dat mannen zich soms bekeken voelen als zij een kind optillen en er moe van worden dat zij zich bij elke handeling moeten verantwoorden.

Ook geeft hij aan dat het van belang is dat er mannen in deze sector werken, omdat zij een rolmodel voor de kinderen zijn. Tot slot raadt hij de leiding aan om eventuele problemen die ouders met mannelijke medewerkers hebben openlijk te bespreken (Algemeen Dagblad, 2012).

Uit de praktijk blijkt dat er met ouders in gesprek wordt gegaan. Het locatiehoofd vertelt dat hij met ouders in gesprek gaat bij weerstand, maar ze geen gelijk geeft in het gevoel wat zij daarbij hebben. Ouders worden gerustgesteld op het feit dat medewerkers gescreend zijn en een VOG nodig hebben om bij de zorginstelling in dienst te mogen treden (Interview 05-03-2014).

Rolmodellen

In het begin van de jaren zestig van de vorige eeuw heeft Bandura de sociale leertheorie ontwikkeld. Deze theorie laat zien dat kinderen leren van anderen, zonder beloond of gestraft te worden. De kinderen leren door het imiteren van het gedrag van anderen. In de psychologie wordt hiervoor het begrip 'modeling', ook wel model-leren, gebruikt. Rigter (2010) legt uit dat *"een kind een bepaald model kan observeren en nadoen zonder dat het per se beloond wordt."* (Rigter, J., 2010, p.76) Bandura beschrijft het model-leren vanuit het stimulus, respons, consequentie model (S-R-C-model). Hij ontdekte dat bij het model-leren wordt geleerd in welke situatie (stimulus) het model het gedrag (respons) vertoont en welke consequenties op dit gedrag volgen (Rigter, J., 2010, pp. 119-120).

Het er toe doen van mannelijke rolmodellen

Volgens het artikel 'Importance of Male Role Models' (eHow.com, 2013), zijn mannelijke rolmodellen belangrijk voor opgroeiende kinderen. Als een zoon geen vader als rolmodel heeft, zal hij zich meer richten op invloeden van buitenaf. Zonder een vast mannelijk rolmodel hebben zij niks om zich op te richten. Opgroeiende kinderen, zowel jongens als meisjes, hebben een positief rolmodel nodig. Een positief rolmodel moet constant psychisch en emotioneel aanwezig zijn. Ook bevordert dit de ontwikkeling van een kinderleven.

Kinderen die zonder relatie met een positief mannelijk rolmodel opgroeien, kunnen alsnog met verantwoordelijke mannen in aanraking komen. Ze kunnen ze bijvoorbeeld tegenkomen op televisie, in films en in boeken, waarin de kinderen zich met deze persoon kunnen vereenzelvigen.

Vaders die tijd besteden aan hun kind, krijgen meer zelfverzekerde, gedisciplineerde en succesvolle kinderen. Kinderen zonder vaderfiguur kunnen zich deze dingen alleen op school en in de samenleving eigen maken. Zolang dit mannelijk rolmodel positief is heeft dit hetzelfde effect als het opgroeien met een vaderfiguur (eHow.com, 2013).

Hoewel alle betrokkenen van KDC de Walnoot (Interview 27-02-2014, Interview 27-02-2014, Interview 05-03-2014, Interview 06-03-2014) vinden dat een mannelijke medewerker een meerwaarde en rolmodel is voor de kinderen, zijn niet alle ouders het hiermee eens. Een ouder (Interview 10-03-2014) vindt een mannelijke medewerker geen meerwaarde, omdat het thuis een vader heeft. Ook een andere ouder (Interview 11-03-2014) beaamt dit. Weer een andere ouder (Interview 17-03-2014) geeft aan dat een mannelijke medewerker juist een meerwaarde is in de omgang met de kinderen, omdat mannen en vrouwen anders zijn. Hiermee geeft de respondent aan dat zowel man als vrouw waardevol zijn.

Verschil in gedrag

Mannen en vrouwen verschillen in de uiting van hun gedrag. Omdat zij hierin verschillen is het belangrijk dat kinderen met beiden seksen opgroeien, zodat zij met beide gedragingen opgroeien. Marleen van Polanen (2013) benoemt in haar presentatie over mannen in de kinderopvang een aantal verschillen in het gedrag tussen mannen en vrouwen. Een aantal van deze verschillen op een rijtje:

- Mannen doen ruwere spelletjes met kinderen
- Mannen laten kinderen vaker aan zichzelf over, terwijl vrouwen zich er meer mee bemoeien
- Mannen belonen kinderen even vaak voor mannelijk gedrag als voor vrouwelijk gedrag
- Vrouwen belonen kinderen meer voor vrouwelijk gedrag dan voor mannelijk gedrag

Ook in de praktijk komt naar voren dat mannen verschillen van vrouwen in de omgang met de kinderen (Interview 27-02-2014, Interview 05-03-2014, Interview 06-03-2014). Mannen doen wildere spelletjes met de kinderen, ondernemen andere activiteiten, stralen meer gezag uit en benaderen kinderen anders.

7.13 Conclusie

Na het doen van het literatuuronderzoek komen de volgende punten naar voren. Seksueel misbruik komt bij mensen met een verstandelijke beperking vaker voor. Ze lopen meer risico, omdat ze minder weerbaar zijn en het misbruik moeilijk of niet aan kunnen geven aan de buitenwereld. Er zijn een hoop gevolgen die seksueel misbruik met zich meebrengen voor het slachtoffer, zoals; lichamelijke en psychische klachten, dissociatieve symptomen, een traumatische seksualisering en moeite hebben met het aangaan en onderhouden van relaties. Wel moet er rekening worden gehouden met het feit dat niet elke gedragsverandering duidt op eventueel seksueel misbruik of seksueel grensoverschrijdend gedrag. De gevolgen zijn hetzelfde voor mensen zonder een verstandelijke beperking, alleen bij mensen met een verstandelijke beperking, kan het door hun beperking verzaamd worden. Dit is te verklaren vanuit een beperktere 'ik-ontwikkeling' en doordat ze op cognitief, sociaal en emotioneel niveau beperkingen ondervinden. Ook voor de ouders heeft seksueel misbruik gevolgen. Bij het vernemen van zulk nieuws speelt er ongerustheid onder de ouders. Deze ongerustheid kan weerstand naar mannelijke medewerkers teweeg brengen.

In het belang van het onderzoek is gekeken naar seksueel misbruik en seksueel grensoverschrijdend gedrag op internationaal niveau. Hier is voor gekozen om het onderwerp in een groter kader te plaatsen. Onderzoeken uit het buitenland geven aan dat stabiel en deskundig personeel, het houden van functioneringsgesprekken en het geven van trainingen over hoe te handelen in gevaarlijke situaties een voorwaarde zijn voor de preventie van seksueel misbruik.

Ter preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik heeft Nederland beleidsvoornemens en maatregelen opgesteld om te voorkomen, te signaleren en te melden. Een aantal beleidsvoornemens zijn; het verplicht stellen van het invullen van een VOG, medewerkers continue screenen, medewerkers niet alleen op de groep laten staan, goed signaleren, weten bij wie je het vermoeden van seksueel misbruik kan melden, omgangsnormen vastleggen en een protocol opstellen mocht het seksueel misbruik ondanks de maatregelen toch hebben plaatsgevonden.

Ook het instellingsbeleid van Gemiva-SVG Groep is gericht op de veiligheid van cliënt en medewerkers. In het belang van het onderzoek is er gekeken naar de verschillende aspecten die KDC de Walnoot hanteert ter voorkoming van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik. Het instellingsbeleid van Gemiva-SVG Groep ten aanzien van preventieve maatregelen komt overeen met de zorgvisie van de instelling.

Bij de komst van een nieuwe mannelijke medewerker op de groep kan er weerstand ontstaan bij ouders en medewerkers. Weerstand heeft te maken met angst voor het onbekende en kan verklaard worden vanuit de Roos van Leary. De Roos van Leary laat zien dat de ene reactie de andere reactie oproept. Om deze weerstand te doorbreken, is het van belang eerst je eigen gedrag te veranderen. Door vanuit een andere plek in de Roos van Leary gedragingen te uiten, roept het ook ander gedrag bij de ander op. Een manier om als medewerker met weerstand vanuit ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers om te gaan, is het toepassen van de Roos van Leary tijdens het communiceren met ouders. Als organisatie is het belangrijk om met de ouders te communiceren en weerstand bespreekbaar te maken. Om deze reden is het relevant te weten wat miscommunicatie inhoudt en hoe dit voorkomen kan worden. Bij de komst van een nieuwe mannelijke medewerker kan weerstand ontstaan. Ouders dienen van te voren ingelicht te worden over een nieuwe (mannelijke) medewerker. Als het nodig is kan de organisatie hier met de ouders over in gesprek gaan. Het is belangrijk om als mannelijke medewerker te communiceren met de ouders zodat er rechtstreeks contact tot stand kan komen. Het is in het belang van de kinderen om als ouders en medewerkers met elkaar te praten en elkaar te respecteren, waarbij er wederzijds begrip en vertrouwen in elkaar is. Ten slotte zijn mannen een belangrijke factor in het leven van opgroeiende kinderen. Hoewel mannen in de kinderopvang een bezwaarde combinatie is en sommige ouders het niet fijn vinden als er mannen op de groep werken, zijn zij een rolmodel voor kinderen. Veel mannen hebben de laatste jaren hun baan in de kinderopvang opgezegd door de negatieve berichten in de media, hoewel zij een belangrijke rol spelen bij opgroeiende kinderen.

Bandura heeft in de jaren zestig van de vorige eeuw de sociale leertheorie opgesteld, waarbij kinderen leren van anderen zonder beloond en bestraft te worden. Deze theorie werkt ook met mannen op de groep. Kinderen leren van imiteren, en leren andere gedragingen van mannen als van vrouwen. Dit komt omdat mannen en vrouwen verschillen in de uiting van het gedrag, waarbij het belangrijk is dat kinderen met beide seksen opgroeien. Vooral voor jongens is het hebben van een mannelijk rolmodel belangrijk, omdat hij zich anders zal richten op invloeden van buitenaf en niets heeft om zich op te richten. Het hebben van een positief mannelijk rolmodel dat constant psychisch en emotioneel aanwezig is bevordert de ontwikkeling van een kinderleven.

8. Onderzoeksresultaten

De hoofdvraag: "Op welke wijze kan KDC de Walnoot omgaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers?" wordt beantwoord door onderstaande deelvragen te beantwoorden. De deelvragen worden beantwoord aan de hand van de resultaten uit interviews en vragenlijsten. De resultaten worden geanalyseerd met de eerder te lezen literatuur.

8.1 Hoe kijken ouders en medewerkers naar eventuele mannelijke medewerkers op de groep?

Voor het beantwoorden van de hoofdvraag is het belangrijk te weten hoe ouders en medewerkers naar mannelijke medewerkers op de groep kijken. Uit literatuur is gebleken dat de media invloed kan hebben op de mening van ouders (Stoffelen, A., 2012) en op hun kijk op mannelijke medewerkers (Kiddo, 2011). Om deze reden is aan ouders gevraagd hoe zij hun mening hebben gevormd en of zij hierbij beïnvloed zijn door de media. Daarnaast is gevraagd of ouders zich gehoord voelen als zij over dit onderwerp willen spreken op de locatie.

Aan medewerkers is gevraagd of zij ervaring hebben met ouders die weerstand bieden tegen de inzet van een mannelijke medewerker op de groep en hoe er met deze weerstand wordt omgegaan. Het bespreekbaar maken en het omgaan met weerstand is belangrijk, zodat het niet kan leiden tot conflicten (VBJK, 2003).

Ten slotte is besproken met ouders en medewerkers of zij een man een meerwaarde vinden in de omgang met de kinderen. Dit wordt besproken, omdat uit literatuur is gebleken dat mannelijke rolmodellen belangrijk zijn voor opgroeiende kinderen (eHow.com, 2013).

Reacties van ouders over de inzet van mannelijke medewerkers

De mening van ouders die betrokken waren bij het onderzoek over de inzet van mannelijke medewerkers is verdeeld. De meerderheid van de ouders geeft aan geen weerstand te bieden bij de inzet van een mannelijke medewerker op de groep. Een respondent (Interview 10-03-2014) geeft aan dat mannen in dit beroep er ook voor zijn opgeleid en er voor hebben geleerd, waardoor zij met kinderen kunnen omgaan. Een andere respondent (Interview 11-03-2014) geeft aan nooit te hebben stilgestaan over de mannelijke zwembvrijwilliger op de groep en zegt hiertegen geen weerstand te bieden.

Tijdens een interview met een respondent (Interview 11-03-2014) komt naar voren dat het aan de functie van de persoon ligt. Enkel vrouwelijke medewerkers op de groep wordt als prettiger ervaren dan als een mannelijke medewerker zwem- of gym-activiteiten zou ondernemen met de kinderen. De reden die gegeven wordt is het risico op seksueel misbruik bij mensen met een verstandelijke beperking. Ook Heemelaar (2008) beaamt dit. Heemelaar (2008) vertelt dat verstandelijk beperkten "ideale" slachtoffers lijken omdat ze vaak machteloos zijn, minder in staat zijn zich te verweren, minder goed begrijpen wat er gebeurt en dit minder goed aan anderen kunnen vertellen.

"Toen mijn kind voor het eerst op de Walnoot kwam, merkte ik dat ik de mannelijke begeleiders meer beoordeelde dan de vrouwelijke begeleiders", de reden die de respondent geeft is *"omdat het algemeen bekend is dat mannelijke begeleiders cliënten seksueel kunnen benadelen"* (Interview 17-03-2014). De respondent geeft aan nu geen weerstand te bieden en zegt dat zij mannen betrouwbare medewerkers vindt. Bovenstaande respondent geeft aan bij toeval de zwembvrijwilliger te hebben ontmoet tijdens het zwemmen. De zwembvrijwilliger wordt door de respondent als 'zeer positief' beschreven en zij vond hem respectvol met de kinderen omgaan.

Een andere respondent (Interview 18-03-2014) geeft aan negatief naar mannelijke medewerkers te kijken en hier weerstand tegen te bieden. De reden die de respondent geeft is *"dat er meer gekken los lopen dan er vast zitten"*, dat bijna alle zedendelicten gepleegd worden door mannen en dat een VOG nooit 100% waterdicht is. De opvatting van de respondent kan gekoppeld worden met een artikel uit de Volkskrant (2010). In dit artikel benoemen Stoffelen, A. & Burghoorn, A. (2010) dat mannen in de kinderopvang een beladen combinatie is en dat mannen soms al bij voorbaat verdacht zijn.

Beïnvloed de media weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers?

Verschillende respondenten (Interview 11-03-2014, Interview 17-03-2014, Interview 18-03-2014) geven aan dat hun mening en kijk op mannelijke medewerkers beïnvloed is door de media. Delicten die hierbij genoemd worden zijn de affaire Dutroux, het Hofnarretje en Benno L. Literatuur bevestigt dat als dergelijke zaken aan het licht komen ouders bang zijn dat er iets met hun kind gebeurt. Dit heeft invloed op de mening die zij hebben naar mannelijke hulpverleners (Stoffelen, A., 2012). Daarnaast heeft weerstand te maken met angst voor het onbekende (Bentvelsen, Y., 2014), wat zich kan uiten in het bieden van verzet tegen iets of iemand (Encyclo, 2014).

Andere respondenten (Interview 10-03-2014, Interview 11-03-2014) geven aan niet te zijn beïnvloed door de media, maar wel begrijpen dat sommige ouders hier gevoelig voor kunnen zijn. Een ouder (Interview 18-03-2014) zegt bij mediaberichten wel er over te hebben nagedacht, maar vindt dat niet alle mannen over één kam moeten worden geschoren en dat er beter moet worden gekeken naar de achtergrond van iemand, zowel bij een man als bij een vrouw.

Bespreekbaarheid op de locatie

Respondenten zijn het er over eens dat het locatiehoofd en de begeleiding van de groep openstaan voor een gesprek als ouders weerstand zouden bieden en hierover willen spreken. De bespreekbaarheid en de open communicatie zijn te verklaren vanuit de zorgvisie van Gemiva-SVG Groep. Een van de principes uit de zorgvisie is dat cliënten recht hebben op een respectvolle bejegening (Gemiva-SVG Groep, 2007). Niet alleen de cliënten hebben hier recht op, maar ook de ouders omdat zij de zorg voor deze kinderen dragen.

Een respondent (Interview 11-03-2014) geeft aan dat er een open communicatie is met de Walnoot en dat ze altijd bij iedereen kan aankloppen als ze iets wil weten. Ook benoemt de respondent dat medewerkers voor alles begripvol zijn en overal voor open staan.

Alle ouders geven aan (nog) niet over het onderwerp “weerstand” gesproken te hebben. De reden die gegeven wordt is dat het nog niet is voorgekomen hierover te willen spreken. Een respondent (Interview 10-03-2014) geeft aan dit niet nodig te vinden, omdat volgens haar iedereen een kans moet krijgen.

Ervaring met weerstand vanuit ouders

Begeleiding (Interview, 27-02-2014) geeft aan ervaring te hebben met weerstand vanuit ouders over het bericht dat er een mannelijke zwembvrijwilliger op de groep kwam. De respondent geeft aan dat een ouder op dat moment helemaal niet te spreken was over mannelijke medewerkers op de groep. De respondent denkt dat de media invloed heeft gehad op de mening van ouders. Ook literatuur geeft aan dat de media invloed kan hebben op de mening van ouders. Het gevolg van dergelijke zaken in de media is dat ouders bang worden dat er iets met hun kind gebeurt (Stoffelen, A., 2012). De respondent benoemt dat een van de ouders graag wilde mee zwemmen, waarbij ze de zwembvrijwilliger hebben ontmoet. Bij de ontmoeting zat het meteen goed (Interview 27-02-2014). Het VBJK (2003) geeft aan dat het belangrijk is om het contact tussen ouders en mannelijke medewerkers te bevorderen. Op deze manier kan er rechtstreeks contact tussen de ouders en de mannelijke medewerker tot stand komen.

Het locatiehoofd (Interview 05-03-2014) geeft aan dat sommige ouders erg met dit onderwerp bezig zijn en andere helemaal niet. Een paar weken geleden is Benno L. in de buurt van KDC de Walnoot komen wonen. De locatie heeft aan ouders hierover een informatiebrief meegegeven (Interview 27-02-2014). Het VBJK (2003) noemt een informatiebrief als één van de manieren waarop ouders ingelicht kunnen worden.

Op de Nijntje groep zijn weinig tot geen reacties gekomen over deze informatiebrief. Een van de ouders gaf aan nadat Benno L. in de wijk was komen te wonen, hierover in gesprek te gaan met de burgemeester van Leiden, Dhr. Lenferink (Interview 27-02-2014).

Ook het locatiehoofd (Interview 05-03-2014) geeft aan bekend te zijn met weerstand vanuit ouders over de inzet van mannelijke medewerkers. De weerstand wordt zowel voorafgaand geuit of nadat ouders een mannelijke medewerker hebben gezien. Het locatiehoofd verteld te hebben meegemaakt dat een ouder boos werd van het idee dat er een man in de buurt van zijn kind zou werken. De ouder gaf aan dat zij hun kind zouden weghalen. Een ander voorbeeld over weerstand dat het locatiehoofd benoemt, is het troosten van een kind op de schoot van een mannelijke medewerker. Hierbij werd de ouder kwaad over het feit dat het kind op de schoot van een mannelijke medewerker zat.

Het locatiehoofd verteld hierover dat er met de ouders in gesprek gegaan wordt, maar dat hij ze niet geruststelt op hun gevoel. Er wordt aan ouders uitgelegd dat medewerkers binnen de Gemiva-SVG Groep gescreend zijn en alleen binnen komen met een VOG.

De manier van communiceren kan verklaard worden vanuit de Roos van Leary. Als het locatiehoofd in een gesprek met ouders de leiding neemt of zich helpend opstelt, reageren ouders afhankelijk en meewerkend (Remmerswaal, J., 2009).

Een respondent (Interview 27-02-2014) geeft aan gedurende haar stageperiode geen weerstand van ouders over de inzet van mannelijke medewerkers te hebben meegemaakt. Een kanttekening hierbij is

misschien wel dat de stagiair pas vanaf september 2013 stage loopt op de groep en de zwemvrijwilliger toen al aanwezig was waardoor ouders al bekend waren met zijn komst.

Omgang met weerstand vanuit de ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers

Uit de literatuur is gebleken dat weerstand te maken heeft met angst voor het onbekende (Bentvelsen, Y., 2014). Er kan met weerstand omgegaan worden door de Roos van Leary toe te passen bij de uiting van gedrag (Remmerswaal, J., 2009).

Voor medewerkers is het belangrijk om met weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers om te gaan. In het belang van het onderzoek is daarom gevraagd hoe medewerkers omgaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers.

Een respondent (Interview 27-02-2014) geeft aan dat er bij de komst van de mannelijke zwemvrijwilliger op de groep een informatiebrief is gestuurd naar de ouders. De brief is gestuurd omdat zij kennis hadden van ouders die er wellicht moeite mee zouden hebben. Bij nieuwe ouders wordt van te voren benoemd dat er een mannelijke zwemvrijwilliger is op de groep, omdat medewerkers niet weten hoe ouders hier tegenover staan. Het VBJK (2003) beaamt dat het vooraf sturen van een informatiebrief een van de manieren is hoe ouders op de hoogte kunnen worden gesteld van een nieuwe mannelijke medewerker.

Een nieuwe mannelijke medewerker is een “nieuwe factor” binnen de groep. Dit kan voor ouders onbekend zijn, waardoor er weerstand kan ontstaan (Bentvelsen, Y., 2014)

Bovenstaande respondent geeft aan de reacties van de ouders te kunnen voorstellen. Als reden hiervan worden de vele negatieve berichten in de media en het verleden van een andere vrijwilliger binnen het KDC gegeven.

Er is binnen het KDC geen protocol over hoe er moet worden omgegaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers. De begeleiding geeft aan dit ook niet te willen in verband met discriminatie naar mannelijke medewerkers. De begeleiding geeft aan dat mannen en vrouwen gelijk zijn en even goede zorg bieden.

Het locatiehoofd (Interview 05-03-2014) geeft aan bij weerstand met ouders in gesprek te gaan over waar de weerstand vandaan komt, en ouders gerust te stellen over het feit dat alle medewerkers een screening hebben doorgaan. Een van de preventieve maatregelen die het KDC neemt gericht op de veiligheid van de cliënt, is de screening door middel van een VOG. Daarnaast heeft Gemiva-SVG Groep een gedragscode opgesteld, waarin wordt vermeld wat de organisatie van de medewerkers verwacht (Gemiva-SVG Groep, 2007). Het NJI (2012) vermeldt het verplicht stellen van een VOG als beleidsvoornemen.

De respondent geeft aan ouders niet gerust te stellen in hun gevoel, omdat *“je ze een soort van gelijk geeft in het gevoel wat zij daarbij hebben”* want *“het moet niet eens een onderwerp van gesprek zijn”* (Interview 05-03-2014).

Ook tussen het locatiehoofd en de medewerkers is hierover gesproken. Zo zijn er afspraken gemaakt wanneer bij weerstand vanuit ouders, de desbetreffende groep dit bespreekt of dat ouders naar het locatiehoofd worden gestuurd (Interview 05-03-2014).

Het omgaan met weerstand kan verklaard worden vanuit de Roos van Leary (Remmerswaal, J., 2009). De Roos van Leary laat zien dat het ene gedrag het andere gedrag oproept. Om gedrag te doorbreken, moet je eerst je eigen gedrag veranderen. Dit houdt in dat als je vanuit een andere plek in de Roos van Leary je gedrag begint, dit ook ander gedrag oproept bij de ander. Op deze manier kan weerstand verminderd worden.

Een respondent (Interview 27-02-2014) geeft aan dat collega's open staan om over dergelijke zaken als weerstand te praten. Dit wordt als prettig ervaren. De respondent geeft aan dat er weinig aandacht is voor dit onderwerp in de lesstof die wordt gegeven op Hogeschool Leiden over hoe om te gaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers. Er wordt aangegeven dit wel handig te vinden, maar dat het niet uitgebreid besproken hoeft te worden.

Is een mannelijke medewerker een meerwaarde in de omgang met de kinderen?

Alle respondenten die werkzaam zijn binnen KDC de Walnoot waren het unaniem eens dat een man een meerwaarde is in de omgang met de kinderen en in het team. Marleen van Polanen (2013) beaamt dit. Zij geeft aan dat mannen en vrouwen verschillen in de uiting van hun gedrag, waardoor het waardevol is dat kinderen met beide seksen opgroeien.

Een respondent (Interview 05-03-2014) geeft aan dat zodra er een mannelijke medewerker in het team komt, er een andere chemie ontstaat. Ook geeft de respondent aan dat mannen een andere kijk op dingen hebben en dat zij andere interesses hebben. Daarnaast vertelt hij dat mannen andere

activiteiten ondernemen met de kinderen en een andere benadering naar de kinderen toe hebben. Marleen van Polanen (2013) beaamt dat mannen andere activiteiten (ruwere spelletjes) ondernemen met kinderen.

Respondenten (Interview 27-02-2014, Interview 27-02-2014) geven aan dat een mannelijke medewerker een meerwaarde is, zowel in de omgang met de kinderen als in het team. Mannen ondernemen andere activiteiten (wildere spelletjes) en hebben meer overwicht op de kinderen. Als meerwaarde voor het team wordt benoemd dat er een betere balans ontstaat en dat je elkaar kunt aanvullen waar nodig is. Hierdoor kan je meer objectievere en professionele zorg bieden. Door elkaar aan te vullen waar een ander te kort komt, ontstaat er door synergie een sterker team (Interview 06-02-2014).

Een vrijwilliger ziet dat jongens vaak naar mannen toe trekken en meisjes naar vrouwen, waarbij ze beide sneller iets aan nemen van een man omdat een man non-verbaal meer overwicht en gezag uitstraalt (Interview 06-02-2014).

Hoewel alle geïnterviewde medewerkers mannen een meerwaarde en rolmodel voor de kinderen vinden, zijn niet alle ouders het hiermee eens. De reacties zijn hierover verdeeld. Meerdere respondenten (Interview 10-03-2014, Interview 11-03-2014, Interview 11-03-2014) geven aan een mannelijke medewerker geen meerwaarde op de groep vinden te hebben, als een kind thuis een vader heeft. Literatuur geeft aan dat kinderen baat hebben aan een vast mannelijk rolmodel. Als zij dit niet hebben kunnen ze alsnog met verantwoordelijke mannen in aanraking komen, bijvoorbeeld op school en in de samenleving (eHow.com, 2013).

Andere respondenten (Interview 17-03-2014, Interview 18-03-2014) geven aan dat mannen en vrouwen evenveel meerwaarde hebben in de opvoeding/begeleiding van cliënten en noemen hen beiden waardevol. Ten slotte geeft een respondent (Interview 18-03-2014) aan dat een mannelijke medewerker een meerwaarde is in de omgang met de kinderen, omdat hij een vaderrol heeft en een andere benadering hanteert. Ook Marleen van Polanen (2013) benoemt dit.

Kort samengevat hebben de meeste ouders en medewerkers een positief beeld van mannelijke medewerkers en bieden zij hier geen weerstand tegen. Ouders die moeite hebben met mannelijke medewerkers geven aan dat de media van invloed is geweest op hun mening. Over het punt dat mannen een meerwaarde zijn in de omgang met de kinderen zijn de meningen verdeeld. Een aantal respondenten geven aan een man alleen een meerwaarde te vinden als het kind zelf zonder vader opgroeit.

Overige respondenten vinden een man een meerwaarde in de omgang met kinderen. Redenen die hiervoor worden gegeven zijn dat mannen een andere aanpak hebben, meer overwicht hebben en dat zij andere activiteiten/spelletjes met de kinderen doen.

Ouders merken dat er wordt open gestaan voor een gesprek als zij met het locatiehoofd of de medewerkers willen spreken over weerstand of andere zaken.

Respondenten geven aan ervaring te hebben met weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers. Het locatiehoofd gaat met deze ouders in gesprek en stelt hen gerust op het feit dat alle medewerkers een screening doorstaan en in het bezig zijn van een VOG.

8.2 Wat verstaan ouders en medewerkers onder het begrip veiligheid ten opzichte van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik?

In het belang van het onderzoek is het relevant te weten wat ouders en medewerkers onder het begrip veiligheid verstaan. Omdat veiligheid een groot begrip is, wordt er in dit onderzoek gekeken naar de veiligheid ten opzichte van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik.

Ouders

Een respondent (Interview 10-11-2014) geeft aan dat de veiligheid ten opzichte van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik gegarandeerd kan worden door kinderen niet alleen te laten met iemand, en door altijd met zijn tweeën te werken. Ook een andere respondent (Interview 18-03-2014) benoemt dat medewerkers niet alleen met de kinderen in een afgesloten ruimte moeten zijn. Het NJI (2012) beschrijft dit in haar beleidsvoornemens als "vier ogen, vier oren en transparantie". Het tegenovergestelde hiervan wordt benoemd door een andere ouder (Interview 11-03-2014) waarbij aangegeven wordt dat het voor deze kinderen soms juist nodig is om even 1-op-1 te zijn, maar dat er hierbij wel alleen het nodige contact wordt gelegd met het kind dat nodig is voor de activiteit die ze volgen.

Het belang van het 1-op-1 werken wat de ouder benoemt, is terug te vinden in de zorgvisie van Gemiva-SVG Groep. Er wordt gewerkt vanuit het principe dat mensen met een handicap kansen krijgen om zich te ontwikkelen, ervaringen op te doen en vaardigheden te gebruiken. Medewerkers stimuleren hen om die kansen te benutten en zetten hun vakmanschap daarvoor in (Gemiva-SVG Groep, 2013).

Een respondent (Interview 11-03-2014) geeft aan vertrouwen te hebben in de begeleiding. Een andere respondent (Interview 17-03-2014) geeft aan dat mocht seksueel grensoverschrijdend gedrag of seksueel misbruik plaatsvinden, het vertrouwen en de veiligheid te verliezen in de begeleider(s) en andere volwassenen.

Ten slotte geeft een respondent (Interview 18-03-2014) aan dat er gekeken moet worden naar iemands achtergrond, of het nou een man of vrouw betreft. Daarnaast zegt de respondent dat bij verdenking op iets mogelijks medewerkers hierover moeten praten met iemand, zonder dat hier meteen consequenties aan verbonden zijn. Bij Gemiva-SVG Groep is hier de mogelijkheid voor. Binnen de organisatie zijn verschillende vertrouwenspersonen en wordt er de 'klokkenluidersregeling' gehanteerd (Gemiva-SVG Groep, 2011).

Medewerkers

Het locatiehoofd (Interview 05-03-2014) noemt twee soorten veiligheid die voor hem tellen. De eerste betreft de veiligheid van de cliënten, waarbij er alles aan wordt gedaan om te voorkomen dat het op deze locatie zou gebeuren. Als tweede wordt de veiligheid van de medewerkers genoemd, waarbij er voor wordt gezorgd dat zij niet in een situatie komen waarin ze beticht zouden kunnen worden van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik. De reden die hiervoor gegeven wordt is dat een medewerker op non-actief moet worden gesteld tot het is uitgezocht, terwijl er misschien wel niets gebeurd is. Dit hele proces beschadigt een medewerker.

De veiligheid voor cliënten wordt gewaarborgd door een screening van het personeel, een gebouw te hebben waar geen vreemden kunnen binnen komen en door kinderen nooit onbegeleid naar buiten te laten gaan. Een respondent (Interview 27-02-2014) voegt hieraan toe dat iedere medewerker van te voren een VOG moet hebben aangevraagd. Alle door medewerkers genoemde maatregelen, komen overeen met de beleidsvoornemens die het NJI noemt (NJI, 2012).

Ten slotte wordt genoemd dat de veiligheidsmaatregelen zoals hierboven te lezen voor de cliënten in het gebouw voldoende zijn, maar voor de medewerkers niet (Interview 05-03-2014). Dit omdat medewerkers altijd het risico lopen beticht te worden van zaken die hierboven beschreven worden. Hierdoor moeten medewerkers zich alert opstellen in wat ze doen en wie het kan opmerken, zodat het achteraf controleerbaar en weerlegbaar is.

Een respondent (Interview 27-02-2014) noemt zich mede verantwoordelijk voor de veiligheid van de kinderen ten opzichte van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik. Er wordt niet 1-op-1 met de kinderen gewerkt als er geen vaste leiding bij is en tijdelijke mensen krijgen niet de volledige verantwoording en vertrouwen. Het NJI (2012) beaamt dat het belangrijk is dat medewerkers niet alleen op de groep staan. Dit wordt het vier ogen, vier oren en transparantie genoemd. Medewerkers zorgen ervoor dat er op de juiste manier gehandeld en controle gevoerd kan worden. De begeleiding blijft altijd in de buurt van de kinderen (Interview 27-02-2014).

Een respondent (Interview 27-02-2014) noemt de veiligheid voor de kinderen te waarborgen door bij seksueel grensoverschrijdend gedrag of seksueel misbruik direct melding te maken bij het locatiehoofd. Ook het NJI (2012) geeft in haar beleidsvoornemens aan dat het belangrijk is te weten bij wie je het vermoeden van seksueel misbruik kunt melden en hier een speciaal contactpersoon voor te benoemen.

Kort samengevat verstaan ouders onder het begrip veiligheid het vertrouwen in de medewerkers en door medewerkers niet alleen met de kinderen in een afgesloten ruimte laten. Ook wordt benadrukt dat er van te voren gekeken moet worden naar iemands achtergrond, bij zowel mannen als bij vrouwen.

Medewerkers verstaan onder het begrip veiligheid de veiligheid voor cliënten en de veiligheid voor zichzelf. De veiligheid voor cliënten wordt gewaarborgd door het nemen van verschillende preventieve maatregelen en het houden van controle. Bij de veiligheid van de medewerkers wordt er gezorgd dat zij niet in een situatie komen waarin ze beticht zouden kunnen worden van seksueel grensoverschrijdend gedrag of seksueel misbruik.

8.3 Wat zijn de voorwaarden, van ouders en medewerkers, om als locatie een veilig gevoel te creëren bij de inzet van mannelijke medewerkers?

Om als locatie een veilig gevoel te creëren bij de inzet van mannelijke medewerkers is het belangrijk dat ouders en medewerkers op de hoogte zijn van de maatregelen die door de organisatie geboden worden. Uit interviews met ouders is gebleken dat zij hier niet allemaal van op de hoogte zijn. Ouders geven aan dit wel graag te willen zijn en benoemen zelf ook enkele aspecten die voor een gevoel van veiligheid zorgen (Interview 10-03-2014, Interview 11-03-2014, Interview 17-03-2014). Daarnaast is het relevant te weten of deze maatregelen weerstand tegen de inzet van mannelijke medewerkers vermindert en welke maatregelen er volgens de respondenten nog missen. Een belangrijke vraag hierbij is of een (nieuwe) mannelijke medewerker anders geïntroduceerd moet worden dan een (nieuwe) vrouwelijke medewerker. Literatuurstudie geeft aan dat mannelijke medewerkers op meerdere manieren geïntroduceerd kunnen worden (VBJK, 2003). In het belang van het onderzoek is gekeken of de wensen van ouders overeenkomen met de literatuur.

Huidige maatregelen ter preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik

Het overgrote deel van de respondenten is zich niet bewust van de maatregelen die KDC de Walnoot treft om de cliënten te beschermen tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik. Meerdere respondenten (Interview 10-03-2014, Interview 11-03-2014) geven aan dit wel fijn te vinden om te weten. Een aanbeveling die zij noemen is het op papier hebben van de preventieve maatregelen.

Alle ouders zijn zich ervan bewust dat de medewerkers gescreend worden. Ook benoemt een respondent de gesloten ingang van de KDC de Walnoot (Interview 17-03-2014). Dit wordt als geruststellend ervaren in verband met de vestiging van Benno L. in de buurt. Over de komst van Benno L. is een informatiebrief naar de ouders gestuurd. Deze brief gaf informatie, inzicht en rust (Interview 17-03-2014).

De komst van Benno L. in de buurt is geen aanleiding voor het onderwerp van het onderzoek. Hoewel sommige ouders zijn komst hebben benoemd in de interviews (Interview 17-03-2014, Interview 18-03-2014) geeft begeleiding (Interview 27-02-2014) aan geen reacties van ouders te hebben ontvangen op de informatiebrief.

Respondenten geven aan dat de huidige maatregelen weerstand vermindert. Wel wordt benoemd dat sommige maatregelen nooit 100% waterdicht zijn (Interview 27-02-2014, Interview 18-03-2014). Een ouder (Interview 18-03-2014) geeft aan de VOG in twijfel te trekken. De respondent zegt hierover dat je een VOG krijgt zolang je niet veroordeeld bent maar wel iets gedaan kunt hebben. Ook wordt hierbij benoemd dat zij zich ondanks getroffen maatregelen niet prettig voelt met mannelijke medewerkers. Een andere respondent (Interview 11-03-2014) geeft aan een vertrouwd gevoel te hebben bij de medewerkers van KDC de Walnoot en geeft aan zich er verder niet druk om te maken. De respondent geeft aan dat mannen er ook voor zijn opgeleid en een kans moeten krijgen.

Ook een andere ouder (Interview 18-03-2014) geeft aan volledig te vertrouwen op medewerkers van KDC de Walnoot. De respondent merkt dat bij de Walnoot de veiligheid van het kind voorop staat. Om deze reden vindt de respondent het niet erg als er een mannelijke medewerker op de groep zou komen. De respondent geeft aan dat de veiligheid gewaarborgd wordt door het screenen van de medewerkers en door het niet alleen laten van de kinderen in een afgesloten ruimte. Daarnaast geeft de respondent aan dat het issue kinderveiligheid altijd bespreekbaar moet blijven. Bovengenoemde punten benoemt het NJI (NJI, 2012) ook in haar beleidsvoornemens.

Een andere respondent (Interview 11-03-2014) benoemt dat er bij eventueel vermoeden van misbruik niet 1-op-1 gewerkt mag worden en dat er veel sociale controle is. Zij geeft aan zich prettig te voelen bij de maatregelen die er op dit moment zijn of worden genomen.

Uit interviews met de medewerkers is gebleken dat zij allemaal op de hoogte zijn van de VOG. Wel benoemt een respondent (Interview 27-02-2014) dat hoewel een VOG een goede maatregel is, het niet 100% waterdicht is en een eerste voorval ook op de locatie zou kunnen gebeuren. Daarnaast benoemt de respondent dat in het ondersteuningsplan van de kinderen rekening wordt gehouden met de weerbaarheid van een kind en of er een risico is op seksueel misbruik.

Het locatiehoofd (Interview 05-03-2014) meldt dat er een lijst met signaleringen is die eventueel aan kan tonen dat er sprake is van misbruik. Wel geeft hij aan dat bij het vaststellen van misbruik de organisatie altijd bedacht moet zijn op interpretatiefouten, want *“als je een autist verkeerd begeleidt, dan wil die je bijvoorbeeld morgen opeens niet meer zien. Dat wil helemaal niet zeggen dat er dan iets gebeurd is, terwijl dat wel een punt is in de signaleringslijsten.”*. Ook geven respondenten aan dat er zo min mogelijk 1-op-1 wordt gewerkt. Sommige ouders geven aan dat zij niet willen dat er 1-op-1 met

hun kind wordt gewerkt. De locatie geeft hier invulling aan (Interview 27-02-2014, Interview 05-03-2014).

In de literatuur komt naar voren dat Gemiva-SVG Groep van medewerkers verwacht dat ze zichzelf en elkaar aanspreken op hun verantwoordelijkheid en op een goede werksfeer (Gemiva-SVG Groep, 2007). Een respondent beaamt dit, medewerkers werken met elkaar op basis van vertrouwen (Interview 05-03-2014).

Waar medewerkers het unaniem over eens waren is dat zij geen camera's als maatregel willen. Respondenten (Interview 27-02-2014, Interview 27-02-2014, Interview 05-03-2014) geven aan dat camera's de normale omgang met het kind belemmeren, waarbij je meer let op hoe je iets doet dan dat het op een natuurlijke manier gaat. De respondenten benoemen dat camera's af kunnen schrikken waardoor er krampachtig gewerkt wordt. Dit komt de werksfeer niet ten goede waardoor je geen kwaliteitszorg meer kunt bieden naar de kinderen toe (Interview 27-02-2014).

Ten slotte zorgen camera's er niet voor dat alles 100% waterdicht is, en heb je ook met privacy te maken (Interview 27-02-2014).

Hoewel alle medewerkers unaniem tegen de inzet van camera's zijn, benoemt het NJI (2012) het gebruiken van camera's als een medewerker alleen werkt wel als een van de dertien maatregelen om seksueel misbruik te voorkomen, te signaleren en te melden.

Missende maatregelen

Medewerkers zijn het eens met de maatregelen die getroffen worden en geven aan geen maatregelen te missen. Uit een gesprek met het locatiehoofd (Interview 05-03-2014) komt naar voren om "*Het herkennen van seksueel misbruik*" jaarlijks als vast punt op de vergaderagenda te laten terug komen. Tevens geeft de respondent aan dat niet iedere gedragsverandering van een kind op seksueel misbruik duidt. Ook Heestermans (2014) beaamt dat er bij een gedragsverandering niet te snel gefocust moet worden op vermoedelijk misbruik of seksueel grensoverschrijdend gedrag (Heestermans, M., 2014).

Een ander punt dat wordt gegeven is de scholing over seksueel misbruik van de medewerkers. Een respondent (Interview 05-03-2014) geeft aan hier geen te groot punt van te willen maken, omdat het belangrijk is vertrouwen te hebben in je collega's.

Een vrijwilliger (Interview 06-03-2014) geeft als eventuele maatregel: Het aanbieden van een gesprek tussen de man en de ouders of de ouders mee te laten kijken met een activiteit. Ook het VBJK (2003) benoemt dat het belangrijk is om het contact tussen ouders en mannelijke medewerkers te bevorderen. Op deze manier kan er rechtstreeks contact tot stand komen tussen de ouders en de mannelijke medewerker.

Ouders geven aan geen maatregelen te missen, maar benoemen wel enkele verbeter-/aandachtspunten. Een respondent (Interview 11-03-2014) geeft aan dat als zij 's ochtends hun kind komen brengen, soms merken dat er niemand bij de receptie zit die de entree van het gebouw in de gaten houdt. Wanneer zij op de bel drukken, wordt de deur soms direct open gedaan zonder dat er gevraagd wordt wie er is. De respondent geeft aan het fijn te vinden als de receptie elke morgen door iemand bemand is.

Een andere respondent (Interview 17-03-2014) geeft net als het locatiehoofd aan het onderwerp seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik periodiek tijdens overleg of in cursussen te bespreken, zodat er een open houding wordt gecreëerd en handvatten voor dit item worden aangedragen.

Verder zijn de ouders het er over eens dat er voor gezorgd moet worden dat er nooit iemand met een kind of kinderen alleen is. Dit komt overeen met de vier ogen, vier oren en transparantie die Gemiva-SVG Groep hanteert en wat wordt genoemd door het NJI (2012) als beleidsvoornemen. Wel benoemt een respondent (Interview 18-03-2014) dat ondanks de maatregelen, de veiligheid nooit helemaal gegarandeerd kan worden.

De introductie van een mannelijke medewerker

Uit een gesprek met het locatiehoofd (Interview 05-03-2014) komt naar voren dat mannelijke medewerkers op dezelfde manier als een vrouwelijke medewerker bij ouders wordt geïntroduceerd. De respondent geeft aan dat beide seksen op dezelfde manier worden geïntroduceerd, omdat je anders laat zien dat mannen en vrouwen van elkaar verschillen. Ook Jan Peeters (2011) beaamt dit. Jan Peeters (2011) geeft aan dat er voor gewaakt moet worden dat men niet vervalt in een cultuur van wantrouwen tegenover mannelijke medewerkers.

Tevens de vrijwilliger (Interview 06-03-2014) vindt dat mannelijke medewerkers hetzelfde als vrouwelijke medewerkers geïntroduceerd moeten worden. Hierbij staat het begrip 'gelijkheid' centraal. Wel neemt de respondent in twijfel of een man niet anders geïntroduceerd zou moeten worden, door alle ophef die hierover is en is geweest.

Ten slotte vindt ook de begeleiding (Interview 27-03-2014) dat een man hetzelfde moet worden geïntroduceerd als een vrouw. De respondent zegt dat dit ook niet meer dan normaal is. Daarnaast benoemt de respondent dat mannelijke en vrouwelijke medewerkers hetzelfde geïntroduceerd moeten worden, omdat je anders aan het discrimineren bent. De respondent geeft aan dat de mannelijke zwemvrijwilliger wel anders is geïntroduceerd, omdat hij geen vaste medewerker is in dienstverband van Gemiva-SVG Groep.

Ook het VBJK (2003) benoemt dat een man zoals elke andere nieuwkomer moet worden geïntroduceerd. Dit omdat de man zo niet in de schijnwerpers wordt geplaatst, maar er wel de kans wordt gegeven om reacties en eventuele twijfel te uiten.

Alle medewerkers zouden een nieuwe mannelijke medewerker introduceren via een brief. Dit is ook een van de opties die gegeven wordt door het VBJK (2003) om ouders op de hoogte te kunnen brengen.

Meerdere ouders (Interview 10-03-2014, Interview 17-03-2014) geven net als de medewerkers aan dat een man hetzelfde moet worden geïntroduceerd als een nieuwe vrouwelijke medewerker. Er hoeft volgens hen omdat het een man is geen extra aandacht aan dit onderwerp besteed te worden. Wel benoemt een respondent het medeweten te willen hebben dat de Walnoot alle medewerkers gescreend heeft (Interview 17-03-2014).

De meerderheid van de respondenten geeft aan het prettig te vinden in contact te komen met een nieuwe medewerker, zowel bij een man als bij een vrouw. Een respondent (Interview 11-03-2014) geeft aan het prettig te vinden om kennis te maken met nieuwe personen op de groep van haar kind, welke activiteiten met haar kind gaan ondernemen. Een andere respondent (Interview 18-03-2014) geeft aan dat zij hoopt dat de Walnoot iedereen (ook mannelijke medewerkers) een kans geeft.

Reacties van sommige ouders lijken het tegendeel aan te geven zoals; onderbuikgevoelens wanneer een mannelijke medewerker hun kind begeleidt en angst met 1-op-1 werken, maar waarbij zij achteraf wel de meerwaarde van een mannelijke medewerker zien.

Een respondent (Interview 11-03-2014) wil het liefst in contact komen met een nieuwe medewerker op een kennismakingsavond. Een andere respondent geeft aan geen georganiseerde ontmoeting te willen en zelf wel een praatje komt maken (Interview 17-03-2014). Een respondent die weerstand biedt bij mannelijke medewerkers (Interview 18-03-2014) zegt op de hoogte te willen worden gesteld door een informatiebrief. Hierna wil de respondent een persoonlijk gesprek met de mannelijke medewerker om te voelen of zij hem zou vertrouwen, *"ook al weet ik dat dat geen enkele zekerheid geeft..."*

Een enkele ouder geeft aan niet per se in contact hoeven te komen met een nieuwe medewerker en zeggen een introductie in het schriftje of per brief voldoende te vinden (Interview 10-03-2014, Interview 11-03-2014). De respondenten geven aan de medewerkers toch wel te zien, bijvoorbeeld bij het brengen van de kinderen of tijdens een ontmoeting op de periodieke koffieochtend.

Al met al hebben ouders meerdere voorwaarden voor het creëren van een veilig gevoel bij de inzet van mannelijke medewerkers. Een aantal ouders geeft aan zich niet bewust te zijn van de preventieve maatregelen die het KDC treft. Respondenten die hier wel van op de hoogte zijn geven aan dat de huidige maatregelen zorgen voor een veilig gevoel.

Als missende maatregel wordt onder andere genoemd het onderwerp *"Het herkennen van seksueel misbruik"* op de vergaderagenda zetten en medewerkers bij te scholen.

Mannelijke medewerkers moeten hetzelfde geïntroduceerd worden als vrouwelijke medewerkers. Ouders vinden het prettig om in contact te komen met een nieuwe (mannelijke) medewerker om kennis te maken met de persoon die op de groep van hun kind komt werken.

8.4 Wat voor ervaring hebben mannelijke betrokkenen op KDC de Walnoot met eventuele weerstand die ouders bieden wanneer zij geconfronteerd worden met mannelijke medewerkers op de groep?

Omdat het onderzoek gaat over hoe KDC de Walnoot om kan gaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers, is het van belang om naast de ouders ook mannelijke betrokkenen te betrekken bij het onderzoek. Hierbij is er gekeken naar de ervaring met reacties van ouders en wordt er gekeken naar eventuele invloed van de media.

Ervaring met reacties van ouders

Een respondent (Interview 06-03-2014) geeft aan zelf geen negatieve persoonlijke reacties te hebben ontvangen over zijn komst op de groep. Ook geeft hij aan deze reacties van te voren niet te hebben verwacht. De respondent zegt hierover dat het *“alleen maar positief is als mannen en vrouwen samenwerken met kinderen, want je hebt ook een vader- en moederrol”*. Het vervullen van een vader- en moederrol is te verklaren vanuit de sociale leertheorie van Bandura. Bij de sociale leertheorie leren kinderen door het imiteren van gedrag van anderen (Rigter, J., 2010).

Doordat een kind met zowel vrouwelijke als mannelijke begeleiders in contact komt, leert het van beiden zonder hier voor beloond te worden, wat overeenkomt met de sociale leertheorie. Ook Marleen van Polanen (2013) beaamt dit. Marleen van Polanen (2013) geeft aan dat het belangrijk is dat kinderen met beide seksen opgroeien, omdat mannen en vrouwen verschillen in de uiting van hun gedrag. Ook benoemt de respondent te merken dat een man meer overwicht op de kinderen heeft dan een vrouw.

Hoewel bovenstaande respondent persoonlijk niet in aanraking is gekomen met weerstand, geeft een andere respondent (Interview 05-03-2014) aan hier wel ervaring mee te hebben. De respondent geeft aan dat een ouder heeft aangegeven hun kind weg te halen van de groep als er een mannelijke medewerker in de buurt van hun kind zou komen. Een ander voorbeeld dat de respondent noemt is dat een ouder heeft aangegeven dat zij niet wilden dat een man hun kind op schoot zou nemen. De respondent geeft aan dat emoties bij ouders over dit onderwerp óf heel heftig, óf niet aanwezig zijn.

Media invloed

Een respondent (Interview 06-03-2014) denkt dat de media invloed heeft gehad op de meningen van de ouders. Een ouder (Interview 11-03-2014) beaamt dit ook. Daarnaast geeft de respondent aan het gevoel te hebben dat hij zichzelf soms meer moet bewijzen en dat hij als man zijnde bij voorbaat al veroordeeld is. Dit komt overeen met een opvatting van een zegsman van Boink (Algemeen Dagblad, 2012). De zegsman van Boink geeft aan dat mannen zich vaak bij elke handeling moeten verantwoorden (Algemeen Dagblad, 2012).

Ten slotte geeft de respondent aan, als het eventuele weerstand van ouders zou verminderen, in gesprek te willen gaan met de ouders met als doel dat zij kunnen kijken hoe hij het doet en hoe hij met de kinderen is. Dit komt overeen met de uitspraak van het VBJK (2003), waarbij aangegeven wordt dat het belangrijk is om het contact tussen de ouders en mannelijke medewerkers te bevorderen.

Al met al zijn de ervaringen met reacties van ouders bij de mannelijke respondenten verdeeld. Zij geven aan te denken dat de media invloed heeft gehad op de mening van de ouders. Als aanbeveling geeft een respondent aan; ouders in contact te laten komen met de mannelijke medewerker. De ouders en de mannelijke medewerker kunnen in gesprek gaan, wat weerstand verminderd.

9. Conclusie

In de conclusie wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag: *“Op welke wijze kan KDC de Walnoot omgaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers?”*

De conclusie is gebaseerd op het literatuuronderzoek en op de resultaten van de tien respondenten.

Het antwoord wordt in tweeën verdeeld. Als eerst wordt gekeken hoe ouders willen dat er met de weerstand wordt omgegaan, waarna wordt behandeld hoe medewerkers willen dat er met weerstand wordt omgegaan.

9.1 Ouders

Het merendeel van de respondenten heeft aangegeven geen weerstand te bieden bij de inzet van een mannelijke medewerker op de groep. De reden die gegeven wordt is dat zij het vertrouwen hebben in de medewerkers van KDC de Walnoot en dat mannen er ook voor zijn opgeleid en dit in praktijk kunnen brengen. Overige respondenten geven aan dat weerstand tegen de inzet van mannelijke medewerkers ontstaat door de invloed van de media en door het verhoogd risico op seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik bij mensen met een verstandelijke beperking.

Omgaan met weerstand

Respondenten noemen enkele verbeter/aandachtspunten om weerstand te verminderen. Maatregelen die genoemd worden zijn: preventieve maatregelen op papier voor de ouders, continu de ingang bewaken door altijd de receptie bemand te hebben, ouders in contact laten komen met een nieuwe (mannelijke) medewerker en seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik opstellen als vergaderpunt.

In contact komen met een nieuwe (mannelijke) medewerker wordt vanuit de literatuur en vanuit de respondenten als waardevol gezien. Het is een manier om met weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers om te gaan.

Communiceren tussen ouders en medewerkers bevordert het contact. Ouders moeten daarom de gelegenheid krijgen om de medewerker te ontmoeten en een praatje te maken, wat weerstand doet verminderen. Respondenten geven aan het prettig te vinden in contact te komen. Zij willen graag op de hoogte zijn wie er op de groep van hun kind staat en activiteiten met hen onderneemt. Ouders geven hierbij wel aan dat zij dit ook bij een vrouwelijke medewerker willen en vinden dat een man op dezelfde manier moet worden geïntroduceerd als een vrouw.

9.2 Medewerkers

Medewerkers hebben ervaring met negatieve reacties van ouders over de inzet van mannelijke medewerkers op de groep. Ook vermoeden zij dat de media invloed heeft op de mening van ouders. In contact komen met de ouders en met hen communiceren is één van de taken van de medewerkers van KDC de Walnoot.

Omgaan met weerstand

Communiceren met elkaar is een manier om met weerstand om te gaan vanuit ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers. Bij het communiceren is het belangrijk dat medewerkers van zichzelf weten hoe zij een gesprek ingaan en wat dit als effect heeft op de ander. Zodra medewerkers merken dat ouders weerstand bieden tegen de inzet van een mannelijke medewerker, gaan zij in gesprek over waar de weerstand vandaan komt en stellen zij ouders gerust.

Een aspect in de geruststelling van ouders is dat medewerkers een screening doorgaan. Bij nieuwe ouders wordt van te voren benoemd dat er een mannelijke zwembvrijwilliger op de groep is. Dit wordt van te voren benoemd, omdat medewerkers niet weten hoe ouders er tegen over staan. Door dit te benoemen kan er over gecommuniceerd worden, waardoor weerstand kan verminderen.

Een manier om met weerstand om te gaan is door medewerkers bij te scholen over hoe om te gaan met weerstand vanuit ouders en door het onderwerp “communicatie” te behandelen tijdens cursussen. Een andere mogelijkheid om weerstand te verminderen is door ouders in contact te laten komen met een nieuwe mannelijke medewerker. Door de communicatie en het contact te bevorderen leren beide partijen elkaar kennen, wat weerstand vermindert.

Al met al moet er iets aan de weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers gedaan worden. Door als locatie maatregelen te nemen en te werken aan verschillende aspecten, vermindert de weerstand bij ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers.

10. Aanbevelingen

Naar aanleiding van het hier beschreven onderzoek en de daarbij verkregen informatie zijn resultaten van de interviews en bevindingen naast elkaar gelegd. Na inventarisatie en evaluatie van deze gegevens worden hieronder diverse aanbevelingen voor KDC de Walnoot en Gemiva-SVG Groep kort beschreven en toegelicht.

10.1 Lijst met preventieve maatregelen

Uit interviews met de ouders bleek dat niet alle ouders op de hoogte waren van de preventieve maatregelen die KDC de Walnoot treft om het zo veilig mogelijk te maken voor de kinderen en de kans op seksueel grensoverschrijdend gedrag of seksueel misbruik tot bijna nul te reduceren. Ouders gaven aan hier wel graag van op de hoogte te willen zijn.

Aanbevolen wordt dat het KDC op papier een lijst samenstelt met de preventieve maatregelen die getroffen worden voor de veiligheid van de kinderen. Dit kan aan alle ouders worden gegeven waarvan het kind voor het eerst de instelling bezoekt.

Door de lijst aan nieuwe ouders te geven, zien zij welke maatregelen getroffen worden, waardoor ouders een veilig gevoel krijgen, wat weerstand vermindert.

De preventieve maatregelen kunnen op A4 formaat opgesomd worden, waarbij er bij elke maatregel een kleine toelichting wordt gegeven wat deze maatregel inhoudt. Ook kan deze lijst op het internet geplaatst worden.

10.2 Vergaderpunt 'communicatie'

Aanbevolen wordt cursussen aan te bieden over communicatie. Hierbij gaat het om communicatie tussen ouders en medewerkers. Communicatie is informatieoverdracht welke geregeld tussen medewerkers en ouders plaatsvindt. Als deze informatieoverdracht verkeerd verloopt, kan er miscommunicatie ontstaan. Dit kan weerstand met zich meebrengen.

Om miscommunicatie en weerstand te voorkomen, is het belangrijk dat medewerkers op de hoogte zijn van verschillende aspecten van communicatie (inhouds- en betrekkningsniveau, cultuurverschillen, sociale klasse). Door medewerkers hiervan op de hoogte te stellen, kunnen zij rekening houden met deze aspecten. Door rekening te houden met deze aspecten, kan er beter worden omgegaan met weerstand vanuit ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers.

10.3 Vergaderpunt 'herkennen seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik'

Zoals het locatiehoofd aangaf, zou het eventueel nuttig zijn om het herkennen van seksueel misbruik jaarlijks terug te laten komen op de vergaderagenda waarbij er een jaarverslag en jaarplan wordt gemaakt wat wordt doorgestuurd naar de directie van Gemiva-SVG Groep.

Dit wordt aanbevolen, zodat medewerkers en organisatie pas op de plaats kunnen maken en organisatorische maatregelen kunnen nemen.

Door het onderwerp als een vast punt op de vergaderagenda in te roosteren en het in het jaarverslag en jaarplan op te nemen, wordt de zwaarte van het onderwerp seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik doorbroken. Hierdoor ontstaat er een open communicatie tussen medewerkers over dit onderwerp.

10.4 Scholing medewerkers 'hoe omgaan met weerstand vanuit ouders'

Weerstand heeft te maken met angst voor het onbekende. Als er door ouders weerstand wordt geboden is het belangrijk dat medewerkers hier op de juiste manier mee omgaan.

Aanbevolen wordt om medewerkers bij te scholen over de werking van de Roos van Leary. Met de Roos van Leary kunnen relaties tussen mensen in kaart worden gebracht.

Door medewerkers bij te scholen over de acht soorten gedragingen binnen de Roos van Leary en welk gedrag het andere gedrag oproept, weten zij van zichzelf hoe zij reageren. Om weerstand te verminderen is het belangrijk dat je zelf weet vanuit welke plek in de Roos van Leary je gedrag begint. Door je eigen gedrag te veranderen, roep je ander gedrag op bij de ander. Dit kan weerstand verminderen.

Daarnaast kunnen medewerkers bijgeschoold worden door het volgen van eventuele cursussen of door informatie (boeken en internet) aan te bieden over het omgaan met weerstand van ouders tegen

de inzet van mannelijke medewerkers.

Door medewerkers hierover te informeren kunnen zij dit toepassen zodra er een ouder met weerstand tegen de inzet van mannelijke medewerkers op de groep komt.

10.5 Scholing medewerkers 'het herkennen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik'

Door cursussen aan te bieden of informatie (boeken en internet) over seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik te bieden, blijven medewerkers van de laatste ontwikkelingen op dit gebied op de hoogte. Door dit periodiek te herhalen blijft deze informatie vers in het geheugen waardoor de kans op dit soort incidenten op het KDC nog kleiner wordt en de veiligheid van het kind toeneemt en daardoor kan worden gewaarborgd.

Als ouders op de hoogte zijn van deze bijscholing, verminderd dit de weerstand omdat zij weten dat de veiligheid van het kind de hoogste prioriteit heeft.

10.6 Bewaken van de ingang

Hoewel het KDC meerdere maatregelen treft om geen onbekenden binnen te laten (receptie, belsysteem en camera's) wordt geadviseerd altijd de entree door iemand te laten bewaken. Dit kan bijvoorbeeld door de receptie gedurende de hele dag door een medewerker of vrijwilliger te bemannen. Een andere mogelijkheid is door medewerkers zorgvuldig te laten vragen wie er voor de deur staat alvorens zij opendoen.

Deze aanbeveling kan weerstand bij ouders verminderen, omdat zij weten dat er geen onbevoegden de locatie kunnen betreden.

10.7 In contact komen met

Verschillende respondenten gaven aan het prettig te vinden om kennis te maken met een nieuwe medewerker. Dit geldt voor zowel mannelijke als vrouwelijke medewerkers. Ouders willen graag weten met wie zij te maken hebben en een praatje met diegene maken om hem of haar beter te leren kennen.

Er worden verschillende manieren aanbevolen om in contact te komen met een nieuwe (mannelijke) medewerker. Nadat er een informatiebrief wordt verstuurd aan ouders waar zij op de hoogte worden gesteld van een nieuwe medewerker, moet hen de keuze worden gegeven of zij met hem of haar in contact willen komen en hoe. Manieren die worden aanbevolen zijn een kennismakingsavond, een koffieochtend waarbij zij kennis maken of door ouders bij een activiteit mee te laten kijken.

Door als ouder in contact te komen met een nieuwe (mannelijke) medewerker leren zij elkaar kennen, wat het contact kan bevorderen. Door elkaar te ontmoeten kan weerstand verminderen en krijgen de ouders een gevoel van veiligheid.

11. Discussie

In de discussie worden gemaakte keuzes in dit onderzoek besproken en wordt er terug gekeken op het verloop van het onderzoek.

11.1 Verloop van het onderzoek

Toen het stagejaar van de opleiding SPH op zijn einde liep, is er nagedacht over de locatie en het onderwerp van de bachelorproef. De voorkeur lag bij KDC de Walnoot, in verband met een eerdere stage. Om te brainstormen over een onderwerp is er een gesprek geweest met locatiehoofd dhr. D. Kwestro, tevens opdrachtgever voor het onderzoek.

Ondanks dat meerdere personen aangaven dat het een lastig onderzoek zou zijn, is de moed nooit opgegeven. Er is met veel enthousiasme aan het onderzoek gewerkt.

Iets wat in het vervolg een optie zou zijn, is het hebben van groepsbegeleiding. De 1-op-1 begeleiding is positief ervaren. Achteraf had het hebben van groepsbegeleiding ook een meerwaarde geweest. De meerwaarde van groepsbegeleiding is dat je ook weet waar andere studenten tegenaan lopen, wat kan helpen in het schrijven van de scriptie.

11.2 Literatuuronderzoek

Voor het literatuuronderzoek was er veel informatie te vinden. Doordat mannen en de kinderopvang vaak negatief in het nieuws komen, was de informatie recent. De recente literatuur is een meerwaarde geweest voor de betrouwbaarheid en geldigheid van het onderzoek. Ook was er voldoende informatie te vinden over preventieve maatregelen, communicatie en omgaan met weerstand. Deze informatie was relevant, omdat er samen met de interviews antwoord gegeven kon worden op de hoofd- en deelvragen.

Er is bewust gekozen om zowel boeken als het internet als informatiebron te gebruiken. Dit om zoveel mogelijk relevante informatie voor het onderzoek te vinden waardoor het onderzoek een sterke onderbouwing heeft.

Het verwerken van de literatuur verliep erg goed. Doordat er veel relevantie literatuur te vinden was, ontstond er geen tijdnood. In de toekomst zou dit op dezelfde manier aangepakt worden.

Van te voren is een schema opgesteld wat ervoor heeft gezorgd dat het verwerken vlot verliep. Na de feedback op het onderzoekopzet is nog meer relevante literatuur toegevoegd. Deze toevoeging heeft ervoor gezorgd dat er tijdens de interviews meer gerichte vragen aan de respondenten gesteld kon worden.

11.3 Doelgroep van het onderzoek

De doelgroep van het onderzoek zijn de ouders van de kinderen op KDC de Walnoot. Aan het begin van het onderzoek is ervoor gekozen om een informatiebrief mee te sturen naar de ouders van de Nijntje groep over dit onderwerp. Mochten er niet genoeg respondenten zijn, kon de brief ook naar andere groepen worden gestuurd.

Er is gekozen voor de Nijntje groep, omdat bij deze groep de mannelijke zwemvrijwilliger aanwezig is en er in het derde jaar een stage gevolgd is. Door de stage is er een vertrouwensband ontstaan met medewerkers en ouders, wat een meerwaarde kon zijn in verband met de zwaarte van het onderwerp. Ook vertelden begeleiders van de Nijntje groep dat zij ervaring hadden met weerstand van ouders over de inzet van mannelijke medewerkers. Deze groep sloot uitstekend aan op de onderzoekswensen.

Als er meer tijd voor het onderzoek was geweest, had het interessant geweest om meerdere groepen van het KDC te benaderen over het onderwerp. Hoewel dit door het strakke tijdpad van het onderzoek niet mogelijk was, is er toch een valide resultaat uit het onderzoek gekomen, aangezien er meerdere ouders en medewerkers bij het onderzoek betrokken waren.

11.4 Interviews

In totaal zijn er tien interviews afgenomen. Vier van deze interviews zijn gehouden met medewerkers, en zes interviews zijn gehouden met ouders. Van deze zes interviews zijn er drie face-to-face interviews gehouden en drie schriftelijke interviews.

Een meerwaarde voor het onderzoek is dat er meerdere ouders zo open en gastvrij waren om het interview bij hen thuis te laten plaatsvinden. Dit maakte het onderzoek en het interview een stuk persoonlijker, en kon er als dit nodig was dieper op het onderwerp ingegaan worden. Daarnaast waren Gemiva-SVG Groep, KDC de Walnoot en de Haagse Hogeschool 2014

op deze manier ook de non-verbale reacties van de ouders zichtbaar.

Respondenten gaven na afloop van het interview aan dat zij het goede vragen vonden. Ook toonden zij veel belangstelling in het onderzoek. De vertrouwensband tussen medewerkers en ouders wat eerder in het begin van de bachelorproef genoemd is, heeft zijn voordelen gehad. Respondenten voelden zich op hun gemak, wat een voordeel was voor het afnemen van de interviews.

Van te voren was nooit verwacht dat er in één keer zoveel positieve reacties van ouders voor het onderzoek zouden zijn. Van te voren werd gehoopt dat er minimaal twee ouders waren op de groep die wilden meewerken. Het tegendeel werd bewezen en in plaats van de richtlijn vier ouders te willen interviewen, is dit bijgesteld naar zes ouders die betrokken wilden zijn bij het onderzoek.

Iets wat in het vervolg anders zou kunnen is het interviewen van meerdere ouders. Doordat het onderzoek individueel uitgevoerd moet worden, is het niet haalbaar om veel ouders face-to-face te interviewen. Als er meer tijd was voor het onderzoek, en het eventueel in duo's had mogen worden uitgevoerd, had dit een meerwaarde geweest. Dit omdat je zo nog meer respondenten kan spreken, waardoor de aanbevelingen nog beter aansluiten op het onderzoek en de wensen van de ouders.

11.5 Betrouwbaarheid en validiteit

Voorafgaand aan het onderzoek is er veel relevante literatuur geraadpleegd. De literatuur gaf een beter inzicht in de doelgroep en het bijkomende probleem. Doordat er veel bruikbare informatie gevonden is, heeft dit de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek verhoogd. De literatuur kwam goed van pas bij het analyseren van de interviews, waardoor er samen met de interviews een goed antwoord kon worden gegeven op de hoofd- en deelvragen.

Voorafgaand aan de interviews zijn de interviewvragen naar de opdrachtgever en begeleider gestuurd, zodat er nog feedback op gegeven kon worden. De interviews zijn opgenomen met een voice recorder. Alle interviews zijn letterlijk uitgetypt in een verbatim. Na het uitschrijven van de interviews zijn per deelvraag de belangrijkste punten per persoon opgeschreven. Hierna is er gekeken of het overeen kwam met de antwoorden van de overige respondenten, waarna het met de literatuur geanalyseerd werd.

De manier waarop het afnemen van de interviews en het uitwerken ervan is uitgevoerd verliep erg goed. In het vervolg zou dit op dezelfde manier aangepakt worden.

11.6 Vervolgonderzoek

Er zou een eventueel vervolgonderzoek kunnen plaats vinden aan de hand van dit onderzoek. Zoals eerder aangegeven in de discussie zijn voor dit onderzoek de ouders van de Nijntje groep benaderd. In een eventueel vervolgonderzoek zouden ook de ouders van overige groepen over dit onderwerp benaderd kunnen worden.

Daarnaast zou er als vervolgonderzoek over een periode gekeken kunnen worden wat de ouders van de aangepaste maatregelen/ verbeterpunten vinden. Zodat zij hier feedback op kunnen geven en er gekeken kan worden of de nieuwe/ aangepaste maatregelen of verbeterpunten weerstand bij ouders verminderen.

Literatuurlijst

Boeken, tijdschriften, rapporten en artikelen

- American Psychiatric Association (2000), *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*. Washington, DC: American Psychiatric Association. Fourth Edition
- Baarda, D.B. et al. (2001), *Basisboek kwalitatief onderzoek*. Groningen: Stenfert Kroese
- Baarda, D.B. et al. (2005), *Basisboek kwalitatief onderzoek*. Groningen-Houten: Stenfert Kroese / Wolters
- Beer, Y. de, (2012), *De Kleine Gids – mensen met een licht verstandelijke beperking* 2012. Deventer: Kluwer
- Berk, Laura E. (2010), *Development Through the Lifespan*. Illinois State University: Pearson. Fifth edition
- Berlo, W. van, Haas, S. de, Oosten, N. van, Dijk, L. van, Brants, L., Tonnon, S. & Storms, O. (2011), *Beperkt weerbaar. Een onderzoek naar seksueel geweld bij mensen met een lichamelijke, zintuigelijke of verstandelijke beperking*. Utrecht: Rutgers WPF / MOVISIE.
- Boertjes, M. (2011), *Seksueel misbruik in de jeugdzorg: preventie en behandeling. Wat kan ik als hulpverlener doen?* Sozio-SPH, 103, p. 12-17
- Geerdink, F. (1999), *Als je misbruikt bent. Gids voor verwerking*. Utrecht: Jan van Arkel
- Gemiva-SVG Groep (2006), *Toelichting op de identificatieplicht*. (z.p.): Gemiva-SVG Groep
- Gemiva-SVG Groep (2007), *Gedragscode medewerkers*. (z.p.): Gemiva-SVG Groep
- Gemiva-SVG Groep (2011), *Als je er alleen niet uitkomt*. (z.p.): Gemiva-SVG Groep
- Guelen, M. & Pottelberghe, C., van, (2011), *Seksuele mishandeling van jonge kinderen. Diagnostiek en behandeling in de praktijk*. Antwerpen – Apeldoorn: Garant
- Heemelaar, M. (2008), *Seksualiteit, intimiteit en hulpverlening*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum
- Keken, H. van, (2010), *Voor het onderzoek*. Den Haag: Boom Lemma
- Migchelbrink, F. (2005), *Praktijkgericht onderzoek in Zorg en Welzijn*. Amsterdam: SWP
- Nijgh, L. & Bogerd, A. (2010), *Basisboek ondersteuning aan mensen met een verstandelijke beperking*. Den Haag: Boom Lemma
- Remmerswaal, J. (2009), *Handboek groepsdynamica*. HNB: Uitgeverij Nelissen. 9^e herziene druk
- Rigter, J. (2010), *Het palet van de psychologie*. Bussum: Coutinho
- Rigter, J. (2010), *Psychologie voor de praktijk*. Bussum: Coutinho
- Vries, W. de., Zonneveld, M. (2013), *Fysiek contact in de zorg voor kinderen met een verstandelijke beperking*. Leiden: Hogeschool Leiden, Sociale Professions, opleiding SPH.

Internetsites

- Abvakabo FNV (2013). *Factsheet: Kinderopvang*. URL: http://www.abvakabofnv.nl/3944/419176/396984/397328/Factsheet_Kinderopvangl.pdf. Beschikbaar: 2-12-2013
- Algemeen Dagblad (2012). *Mannen zeggen baan bij kinderdagverblijf op sinds zedenzaak*. URL: <http://www.ad.nl/ad/nl/3322/Misbruik-in-Amsterdamse-creches/article/detail/3150260/2012/02/01/Mannen-zeggen-baan-bij-kinderdagverblijf-op-sinds-zedenzaak.dhtml>. Beschikbaar: 30-11-2012
- Begrensdiefde (2013). *Gevolgen van seksueel misbruik*. URL: http://www.begrensdiefde.nl/achtergrondinformatie/seksueel_misbruik/gevolgenseksueel_misbruik. Beschikbaar: 25-11-2013
- Bentvelsen, Y. (2014). *Omgaan met weerstand*. URL: <http://www.carrieretijger.nl/functioneren/professionele-vaardigheden/weerstand>. Beschikbaar: 20-04-2014
- Commissie-Samson (2012) *Commissie-Samson*. URL: <http://www.onderzoek-seksueel-kindermisbruik.nl/>. Beschikbaar: 13-10-2013
- eHow.com (2013). *Importance of Male Role Models*. URL: http://www.ehow.com/about_6586359_importance-male-role-models.html. Beschikbaar: 30-11-2013
- Encyclo (2014). *Encyclo.nl – Nederlandse encyclopedie*. URL: <http://www.encyclo.nl/begrip/weerstand>. Beschikbaar: 20-04-2014
- Gemiva-SVG Groep (2013). *Gemiva-SVG Groep ondersteunt mensen met een handicap*. URL: <http://www.gemiva-svg.nl>. Beschikbaar: 13-12-2013

- Gemiva-SVG Groep (2007). *Zorgvisie 'Kompas voor ons handelen'*. URL: http://www.gemiva.nl/Bestanden/GemivaSVGGids/Diensten/PRVoorlichting/Folders_brochures/Gemiva-SVG/Algemeen/zorgvisie_huisstijl.pdf. Beschikbaar: 03-05-2014
- Heestermans, M. (2014). *Lijst met signalen die kunnen duiden op seksueel misbruik bij mensen met een verstandelijke beperking*. URL: <http://www.kennispleingehandicaptensector.nl/docs/KNP/verbinding/pdf/Lijstsignalen.pdf>. Beschikbaar: 23-03-2014
- HNL.be (2009). *Vrouw opgepakt voor seksueel misbruik in kinderopvang*. URL: <http://www.hln.be/hln/nl/960/Buitenland/article/detail/1018410/2009/10/21/Vrouw-opgepakt-voor-seksueel-misbruik-in-kinderopvang.dhtml>. Beschikbaar 27-11-2013
- Kerpel, A. (2014). *Het pedagogisch klimaat*. URL: <http://wij-leren.nl/pedagogisch-klimaat-artikel.php>. Beschikbaar: 7-2-2014
- McCormack, P. (1985). *On-the-job Day Care May Prevent Sexual Abuse Workplace Day Care Was Extensive During World War II. Now, About 1,800 Companies Offer Financial Aid To Employees For Day Care. Of Those, Only About 520 Provide On-site Day Care*. URL: http://articles.sun-sentinel.com/1985-07-14/features/8501290075_1_day-care-centers-day-care-sexual-abuse. Beschikbaar: 9-12-2013
- Mens en gezondheid (2012). *Veiligheid als basisbehoefte*. URL: <http://mens-en-gezondheid.infonu.nl/diversen/91909-veiligheid-als-basisbehoefte.html>. Beschikbaar: 7-02-2014
- Movisie (2013). *Feiten en cijfers Seksueel geweld*. URL: [http://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Feiten%20en%20Cijfers%20Seksueel%20Geweld%20v07-02-2013%20\[MOV-691377-1.0\].pdf](http://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Feiten%20en%20Cijfers%20Seksueel%20Geweld%20v07-02-2013%20[MOV-691377-1.0].pdf). Beschikbaar: 22-10-2013
- NJI (2012). *Preventie van seksueel misbruik in de kinderopvang*. URL: http://www.nji.nl/nl/Preventie_van_seksueel_misbruik_in_de_kinderopvang.pdf. Beschikbaar: 25-11-2013
- NJI (2013). *Maatregelen*. URL: <http://www.nji.nl/Maatregelen>. Beschikbaar: 2-12-2013
- NJI (2013). *7. Opnemen in kwaliteitszorg*. URL: <http://www.nji.nl/7-Opnemen-in-kwaliteitszorg>. Beschikbaar: 13-12-2013
- NJI (2014). *Veilige leeromgeving*. URL: http://www.nji.nl/nl/Veilige_leeromgeving_nji.pdf. Beschikbaar: 7-2-2014
- Omroep West (2011). *Vrijwilliger Leids dagcentrum weggestuurd om zedenverleden*. URL: <http://www.omroepwest.nl/nieuws/01-11-2011/vrijwilliger-leids-dagcentrum-weggestuurd-om-zedenverleden>. Beschikbaar: 16-10-2013
- Openbaar Ministerie (2011). *Amsterdamse zedenzaak*. URL: <http://www.om.nl/actueel/strafzaken/amsterdamse/>. Beschikbaar: 23-11-2013
- Polanen, M., van. (2013). *Mannen in de kinderopvang. Beter voor jongens?* URL: <http://www.kinderopvangtotaal.nl/PageFiles/4093/Beiden/Presentatie%20Marleen%20van%20Polanen.pdf>. Beschikbaar: 30-11-2013
- Pedagogischkader.nl (2014). *Samenwerken met ouders*. URL: http://www.pedagogischkader.nl/fileadmin/user_upload/Afbeeldingen/Hfdst_Peka_4-13_jaar/PKK_4_13_H6.pdf. Beschikbaar: 8-2-2014
- Peeters, J. (2011). *Waarom mannen welkom zijn...* URL: <http://www.kiddo.net/waarom-mannen-zo-welkom-zijn/1024182>. Beschikbaar: 27-11-2013
- Plymouth Safeguarding Children Board (2010). *Serious Case Review. Overview Report. Executive Summary*. URL: http://www.plymouth.gov.uk/serious_case_review_nursery_z.pdf. Beschikbaar: 13-12-2013
- Rijksoverheid (2013). *Kwaliteit kinderopvang*. URL: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvang/kwaliteit-kinderopvang>. Beschikbaar: 2-10-2013
- Scriptie.nl (2013). *3.1 Onderzoeksmethoden – Scriptie Master Psychologie*. URL: <http://scriptie.nl/scriptie/31-onderzoeksmethoden-scriptie-master-psychologie>. Beschikbaar: 16-12-2013
- Stoffelen, A. (2012). *Ouders veel te snel ongerust over misbruik*. URL: <http://www.volkskrant.nl/vk/nl/2844/Archief/archief/article/detail/3315562/2012/09/13/Ouders-veel-te-snel-ongerust-over-misbruik.dhtml>. Beschikbaar 23-11-2013
- Stoffelen, A. & Burghoorn, A. (2010). *Mannen in de kinderopvang: een beladen combinatie*. URL: <http://www.volkskrant.nl/vk/nl/4244/Kindermisbruik/article/detail/1072603/2010/12/14/Mannen-en-de-kinderopvang-een-beladen-combinatie.dhtml>. Beschikbaar: 30-11-2013

- Tazelaar, W. (2011). *Handleiding behorende bij de Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling*. URL: http://www.nji.nl/nl/Kinderopvang_handleiding_meldcode_kindermishandeling.pdf. Beschikbaar: 05-05-2014
- Telegraaf (2011). *Militair slaat toe in kinderopvang vrouw*. URL: <http://www.telegraaf.nl/buitenland/article20185971.ece>. Beschikbaar: 27-11-2013
- Trouw (2013). *HRW: Misbruik van kinderen 'gebruikelijk' in India*. URL: <http://www.trouw.nl/tr/nl/5009/Archief/archief/article/detail/3390464/2013/02/08/HRW-Misbruik-van-kinderen-gebruikelijk-in-India.dhtml>. Beschikbaar: 27-11-2013
- Volkskrant (2013). *Huilen en 'nee' zeggen helpt tegen kindermisbruik*. URL: <http://www.volkskrant.nl/vk/nl/2686/Binnenland/article/detail/3550577/2013/11/24/Huilen-en-nee-zeggen-helpt-tegen-kindermisbruik.dhtml>. Beschikbaar: 9-12-2013
- VBJK (2003). *Werken met mannen en vrouwen in een gemengd team*. URL: <http://www.kindengezin.be/img/handleiding-mannenenvrouwenteam.pdf>. Beschikbaar: 8-2-2014
- Wetboek online (2013). *Wetboek van strafrecht*. URL: <http://www.wetboek-online.nl/wet/Sr/243.html>. Beschikbaar 27-11-2013

Bijlagen

Bijlage I: Brief aan de ouders



GEMIVA-SVG GROEP

DE HAAGSE
HOGESCHOOL

Betreft: Afstudeer onderzoek, vierde jaars, sociaal pedagogische hulpverlening.

Aan de ouders/verzorgers van

Ik zal me eerst even voorstellen. Ik ben Kelly Roemelé. Ik heb vorig jaar stage gelopen op de Nijntje groep van KDC de Walnoot. Ik zit in mijn laatste jaar van de opleiding sociaal pedagogische hulpverlening, op de Haagse Hogeschool.

Dit jaar ben ik aan het afstuderen en doe ik onderzoek naar hoe KDC de Walnoot om kan gaan met eventuele weerstand van ouders tegen de inzet van mannelijke medewerkers. Voor dit onderzoek ben ik op zoek naar ouders die ik mag interviewen over dit onderwerp. Dit mogen ouders zijn die zowel positief als negatief naar dit onderwerp kijken. Het interview zal ongeveer een half uur in beslag nemen en vindt plaats bij u thuis. Als u het beter uit komt kunt u ook alleen de vragenlijst invullen.

Als u besluit mee te doen aan het interview zou ik graag telefonisch contact met u opnemen om een afspraak te maken.

Alvast bedankt,

Met vriendelijke groet,
Kelly Roemelé

Tel Kelly: 06-21105336

Wilt u deze strook uiterlijk donderdag 13 maart teruggeven aan de groep?

Gaarne aan kruisen waar uw voorkeur ligt.

☐ Ja, ik wil deelnemen aan het onderzoek.

Mijn telefoonnummer is:.....

Naam:.....

Naam kind:.....

☐ Nee, ik laat het onderzoek aan mij voorbij gaan.

Bijlage II: Vragenlijst ouders

Ouders

1. Hoe kijkt u tegen eventuele mannelijke medewerkers aan?
2. Vindt u een man een meerwaarde in de omgang met de kinderen? Licht uw antwoord toe.
3. Biedt u weerstand bij een mannelijke medewerker? Zo ja, hoe uit u deze weerstand?
4. Als u hierover wilt spreken, wordt u dan gehoord? Zo ja, hoe merkt u dat?

Bij negatief antwoord

1. Wat is de achterliggende gedachte van deze mening?
2. Heeft de media invloed gehad op uw mening of waarom juist niet?
3. Heeft uw mening te maken met het risico op seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik?
4. Wat verstaat u onder het begrip veiligheid ten opzichte van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik?
5. Bent u zich bewust van de preventieve maatregelen die KDC de Walnoot hiertegen neemt?
 - Zo ja; vindt u deze preventieve maatregelen voldoende? Verminderen ze eventuele weerstand?
 - Zo nee: wat voor maatregelen mist u?
6. Hoe kan KDC de Walnoot volgens u de veiligheid garanderen ten opzichte van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik?
7. Zorgen de maatregelen die het KDC treft ervoor dat u zich prettig voelt met mannelijke medewerkers op de groep? Waarom wel/waarom niet?

Bij positief antwoord

1. Wat is de achterliggende gedachte van deze mening?
 2. Heeft de media invloed gehad op uw mening of waarom juist niet?
 3. Wat verstaat u onder het begrip veiligheid ten opzichte van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik?
 4. Bent u zich bewust van de preventieve maatregelen die KDC de Walnoot tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik neemt?
 - Zo ja; vindt u deze preventieve maatregelen voldoende? Verminderen ze eventuele weerstand?
 - Zo nee: wat voor maatregelen mist u?
 5. Hoe kan KDC de Walnoot volgens u de veiligheid garanderen ten opzichte van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik?
 6. Zorgen de maatregelen die het KDC treft ervoor dat u zich prettig voelt/zou voelen met mannelijke medewerkers op de groep? Waarom wel/waarom niet?
-
4. Hoe zou u het liefst op de hoogte worden gesteld van een (nieuwe) mannelijke medewerker? (bijv; via het schriftje, informatie brief, informatieavond, enz.)
 5. Zou u zelf in contact willen komen met een (nieuwe) mannelijke medewerker?
 - Waarom wel?
 - Waarom niet?
 6. Hoe wilt u dat KDC de Walnoot omgaat met uw mening/eventuele weerstand over de inzet van mannelijke medewerkers?

Bijlage III: Vragenlijst medewerkers

In de vragenlijst voor de medewerkers is er onderscheid gemaakt tussen verschillende personen. De rode draad van het interview is in alle gesprekken hetzelfde, alleen wordt er bij sommige functies meer op bepaalde onderwerpen doorgevraagd.

Zwemvrijwilliger

1. Wat zijn je beweegredenen om met deze doelgroep te werken?
2. Wat vind je de meerwaarde van een man binnen het team?
3. Heb je wel eens het gevoel gehad of reacties gehoord van ouders dat ze het niet fijn vonden dat je als man op de groep kwam?
 - Zo ja; hoe ben je met deze reacties omgegaan?
 - Zo nee; had je deze reacties wel verwacht en hoe had je er dan mee omgegaan?
4. Vind jij dat je jezelf als man zijnde, meer moet bewijzen naar ouders toe?
5. Zou je een mannelijke medewerker anders introduceren dan een nieuwe vrouwelijke medewerker?
6. Wat is volgens jou de meerwaarde van een man in omgang met de kinderen?
7. Hoe zou jij ouders geruststellen als ze bang zijn voor de veiligheid van hun kind?

Locatiehoofd

1. Ben je bekend met ouders die weerstand bieden tegen mannelijke medewerkers?
 - Zo ja, hoe uit zich dat?
 - Hoe stel je ze gerust?
2. Hoe ga je, als organisatie, om met ouders die weerstand bieden tegen mannen?
3. Heb je zelf ervaring gehad met weerstand van ouders?
 - Zo ja; hoe ging je hier mee om?
 - Zo nee; hoe zou je er mee omgaan?
4. Wat wordt er als locatie aan gedaan om de kans op seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik zo beperkt mogelijk te houden?
 - En zijn de ouders hiervan op de hoogte? Op welke manier worden zij hiervan op de hoogte gehouden?
5. Welke maatregelen ter preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik missen er volgens jou?
6. Wat versta je onder het begrip veiligheid ten opzichte van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik?
7. Wat vind je de meerwaarde van een man binnen het team en in omgang met de kinderen?
8. Wordt een (nieuwe) mannelijke medewerker op een andere manier geïntroduceerd bij ouders dan een (nieuwe) vrouwelijke medewerker?
 - Zo ja; op wat voor manier gebeurt dit?
9. Staat dit type veiligheid rondom dit onderwerp op de vergaderagenda?

Persoonlijk begeleider

1. Heb je wel eens reacties gehoord van ouders hoe zij over mannelijke medewerkers dachten?
 - Zo ja, wat voor reacties waren dat en wat vond je er zelf van?
2. Bij weerstand vanuit ouders: Hoe ging je hiermee om?
 - Is er vanuit Gemiva een protocol voor om met weerstand om te gaan?
3. Wat versta je onder het begrip veiligheid ten opzichte van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik?
4. Ben je je bewust van de preventieve maatregelen die het KDC biedt om de kans op seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik te beperken?
 - Zo ja; wat vind je van deze maatregelen?
 - Zo nee: waarom niet?
 - Kun je enkele maatregelen noemen?
5. Wat voor maatregelen mis je nog?
6. Wat is de meerwaarde van een man binnen het team en in omgang met de kinderen?
7. Wordt een (nieuwe) mannelijke medewerker op een andere manier geïntroduceerd bij ouders dan een (nieuwe) vrouwelijke medewerker?
 - Zo ja; op wat voor manier gebeurt dit?

Stagiaire

1. Heb je wel eens reacties gehoord van ouders hoe zij over mannen dachten?
 - Zo ja, wat voor reacties waren dat en wat vond je er zelf van?
2. Hoe zou je omgaan met negatieve reacties?
3. Wat versta je onder het begrip veiligheid ten opzichte van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik?
4. Is dit onderwerp bespreekbaar op de groep?
5. Ben je je bewust van de preventieve maatregelen die het KDC biedt om de kans op seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik te beperken?
 - Zo ja: Wat vind je van deze maatregelen?
 - Zo nee: Waarom niet?
 - Kun je enkele maatregelen noemen?
6. Wat voor maatregelen mis je nog?
7. Wat vind je de meerwaarde van een man binnen het team en in omgang met de kinderen?
8. Krijg je vanuit je opleiding informatie hoe je om moet gaan met eventuele weerstand die ouders kunnen geven tegen mannelijke medewerkers?
 - Zo ja, wat voor informatie?
 - Zo nee; vind je dit nodig?

Bijlage IV: Voorbeeld uitwerking interviews

Interview 1 – 27-02-2014

1. Heb je wel eens reacties gehoord van ouders hoe zij over mannelijke medewerkers dachten? Ja zeker. **Wat waren die reacties?** Ehh, mag ik ook ouders namen noemen enzo? **Ja dat mag gewoon, die haal ik er later allemaal uit als ik het ga verwerken.** Oké. Ehh, toen een kind hier kwam toen waren zijn ouders ehh, helemaal niet te spreken over mannelijke medewerkers. We hadden op dat moment geen mannelijke medewerker binnen onze groep. Ja alleen het locatiehoofd natuurlijk. **Uhu.** En ze hebben ook naar hem geuit van, nou ja dat ze daar heel erg moeite mee hadden. **Oké.** En dat ze zoiets hadden van "iedere mannelijke medewerker die hier binnen komt, die werken wij er gewoon weer uit", en dat is gewoon niet acceptabel. **Uhu.** Het was gewoon ehh, en toen zei het locatiehoofd "ho ho ho, dat gaan we niet zomaar doen. Als ik een goede medewerker binnen kan halen, of het nou een man of een vrouw is, dan doe ik dat". **Ja.** Dan ga ik niet daartussen kijken; oh dit is een man, dus dan mag hij niet komen. Nee. Dus, die lieten heel duidelijk weten dat ze dat helemaal niet prettig vonden. Toen hebben wij daar verder niet zo veel mee gedaan, omdat wij op dat moment geen mannelijke medewerkers hadden. **Uhu.** Ehh, wij hebben op een gegeven moment wel een mannelijke zwemvrijwilliger binnengehaald, binnen onze groep. Toen hebben we ook wel, ehh omdat we wisten dat die ouders daar echt moeite mee zouden hebben en omdat het algemeen bekend wel een beetje lastig ligt, mannelijke medewerkers vanuit de kinderopvang zeg maar ook wat in de media terecht komt. Daarom hebben we besloten om een brief eruit te sturen naar de ouders, en ehh, omdat het om een goede vriend van mij ging hebben we dit ook benoemd naar ouders, omdat we dachten; ja, misschien hebben ze dan sneller het vertrouwen dat het goed zit, in plaats van een vreemde. **Uhu.** En daar hebben we eigenlijk verder helemaal geen respons op gehad. **Oké.** We hebben wel de ouders van ... die wilden graag een keertje meekijken met zwemmen, en ehh, toen hebben ze ook contact gelegd met de mannelijke zwemvrijwilliger, en dat zat eigenlijk bij de ontmoeting al gewoon goed. En dat is daarna helemaal geen probleem meer geweest. **Oké.** Dus ik denk wel dat ze het zelf gewoon prettig vonden om hem een keer te zien in het echt, en toen ze eenmaal zoiets hadden van 'het zit goed', dan is het ook gewoon goed. Daarna hebben we eigenlijk verder van geen andere ouder meer gehoord van dat het niet oké was of wat dan ook. **Oké.** En momenteel ons nieuwe jongentje die binnen is gekomen deze week, zijn moeder heeft ook wel uitgesproken dat ze wel moeite heeft met mannelijke medewerkers. En dat ze ook zegt; "ja daar ben ik gewoon heel eerlijk in, ook bij mijn dochter op het kinderdagverblijf", ze vindt het gewoon niet prettig. Ze zei; "ja dat komt gewoon toch door wat je in nu de media leest en ik vind het gewoon toch niet zo fijn". En zij is ook, ja, mede door de commotie van Benno L. die in deze wijk is komen te wonen, is zijn moeder hier ook heel actief mee. Ze is ook met de burgemeester in gesprek gegaan en heeft ook aangegeven dat zij met Benno L zelf in gesprek wil gaan. **Oké.** Dus zij is daar zelf wel heel erg mee bezig en ze vindt het wel heel belangrijk om haar kind te beschermen, wat ook haar goed recht is natuurlijk. **Ja.** En zij heeft ook wel zoiets van; nou ik ga wel de confrontatie aan en ik ben wel benieuwd wat zijn visie en mening en gedachtes zijn. **Uhu.** Dus wat daar uit komt dat weet ik verder niet. Maar ze heeft wel aangegeven in ieder geval dat ze, ja, het moeilijk vindt en... maar op zich we hebben wel aangegeven dat we een mannelijke zwemvrijwilliger hebben. Dat geven we altijd wel expres aan, omdat we gewoon zo iets hebben van; ja we weten niet hoe iedere ouder er tegenover staat. **Uhu.** En ehh, we willen het van te voren in ieder geval benoemen. Daar heeft ze verder geen reactie op gegeven. **Oké.** Niet dat ze daar problemen mee heeft, maar ook geen goedkeuring of zo. We hebben het gezegd en toen zei ze van 'nou, oké'. **Maar zij wil de zwemvrijwilliger niet ontmoeten of zo?** Nee. Nou ja, dat heeft ze in ieder geval niet gezegd. **Uhu.** De ouders van ... hebben het ook niet echt per definitie gezegd hoor, dat ze hem perse wilden ontmoeten. **Oké.** Maar ze wilden graag een keer mee zwemmen, en toen waren ze er ook echt allebei en toen hebben ze in ieder geval kennis met hem gemaakt. **Uhu.** En dat zat gelijk goed. Het is een beetje natuurlijk, ehh, niet uitgesproken, maar je merkte wel dat ze het prettig vonden om hem te ontmoeten zeg maar. **Uhu.**

Bijlage V: Voorbeeld naar voren komende punten per deelvraag

Deelvraag 1: Hoe kijken ouders en medewerkers naar eventuele mannelijke medewerkers op de groep?

Beïnvloedt door de media?

- Interview 4 17-03-2014 - Mening is door de media beïnvloedt, vooral tijdens de affaire Dutroux en Robert M.
- Interview 5 18-03-2014 - Natuurlijk ga je er bij nadenken, maar vindt dat niet alle mannen over één kam moeten worden geschoren. Vindt dat er beter moet worden gekeken naar de achtergrond van iemand, zowel bij man als vrouw.
- Interview 6 18-03-2014 - Media heeft invloed gehad, noemt het een bron van informatie. Geeft voorbeelden als het Hofnarretje en Benno L. die de mening hebben beïnvloedt.
- Interview 1 10-03-2014 - De media heeft de mening niet beïnvloedt. Laat zich niet door de media leiden. Heeft ervaring met mannelijke medewerkers bij haar dochters vroeger op de BSO, waarbij een man het "super leuk" deed.
- Interview 2 11-03-2014 - De media heeft invloed gehad, omdat het vooral mannen zijn die hiermee negatief in het nieuws komen.
- Interview 3 11-03-2014 - Media heeft hun mening niet beïnvloedt. Geven aan dat het wel een "hot" item is de laatste tijd en dat sommige ouders hier wel gevoelig voor kunnen zijn.

Bespreikbaarheid

- Interview 1 10-03-2014 - Denkt dat het locatiehoofd er voor open zou staan als je weerstand zou bieden en dit wilt bespreken. Geeft aan dit zelf niet nodig te hebben, omdat ze vindt dat je iedereen een kans moet geven.
- Interview 2 11-03-2014 - Spreekt er zelf niet veel over, maar vindt het wel goed geregeld. Geeft aan het hier laatst over te hebben gehad op een gesprek en goed haar verhaal kwijt te kunnen als dit nodig is.
- Interview 3 11-03-2014 - Denken bij weerstand hier over te kunnen praten met het locatiehoofd of op de groep. Geven als reden dat ze voor alles wel begripvol zijn en voor alles open staan. Geven aan dat er een open communicatie is en vinden dat je altijd bij iedereen aan kunt kloppen op elk moment van de dag als je iets wilt weten.
- Interview 4 17-03-2014 - Is nog niet voorgekomen dat ze er over wilde spreken. Zou bij twijfel of vragen naar de begeleiding van de groep gaan of naar het locatiehoofd.
- Wil dat er met hun mening wordt omgegaan door de adviezen van de ouders te overleggen met begeleiding en het locatiehoofd. Willen graag de onderzoeksresultaten inzien.
- Interview 5 18-03-2014 - Weet niet of zij hier over kan spreken, is niet voorgekomen.
- Interview 6 18-03-2014 - Is nog niet gebeurd. Heeft wel over iets anders een gesprek gehad waarbij zij wel het gevoel had gehoord te worden.
- Wilt dat er met respect en begrip om wordt gegaan met haar mening.