

Implementatie van preventiemaatregelen van seksueel misbruik in de kinderopvang: het perspectief van managers en pedagogisch medewerkers

Channah Zwiép en Lotte Spoormakers (Universiteit van Amsterdam)

URN:NBN:NL:UI:10-1-100770// PED201402

Samenvatting

Dit artikel gaat over een onderzoek naar 13 preventiemaatregelen ter voorkoming van seksueel misbruik die ontwikkeld zijn voor de kinderopvang op basis van het Rapport Gunning. Voor dit kwalitatieve onderzoek zijn respondenten ($n = 37$) geïnterviewd, waarvan 21 van hen werken als manager en 16 als pedagogisch medewerker in de kinderopvang. De preventiemaatregelen worden volgens hen in zijn algemeenheid goed ontvangen en, binnen de mogelijkheden van het beleid en de uitvoering, zo goed mogelijk geïmplementeerd. De deelnemers kennen de maatregelen en zijn hierover overwegend positief. Bij verschillende organisaties zijn de maatregelen dan ook een vanzelfsprekend gegeven op de dagelijkse werkvloer. Toch worden er enkele knelpunten genoemd, zoals handelingsverlegenheid door gebrek aan kennis over seksuele opvoeding en over signaleren en melden bij seksueel misbruik. Ook de bezuinigingen in de kinderopvang worden gezien als knelpunt om de maatregelen uit te voeren.

Inleiding

De onafhankelijke Commissie Gunning startte begin 2011 een onderzoek naar de aard en omvang van seksueel misbruik van jonge kinderen op kinderdagverblijf Het Hofnarretje in Amsterdam (2011). Zij benadrukt dat deze zedenzaak op zichzelf staat; het aantal situaties waarin seksueel misbruik in zijn algemeenheid gerelateerd kan worden aan medewerkers in de kinderopvang, is naar verhouding gering. Desondanks is voorkomen beter dan 'genezen'. Het rapport

■ Correspondentieadres: c.s.zwiep@uva.

doet dan ook aanbevelingen voor de preventie van seksueel misbruik in de kinderopvang (Gunning, 2011). Op basis van dit rapport heeft het Nederlands Jeugdinstituut (NJI), in samenwerking met een kenniskring seksueel misbruik, dertien maatregelen geformuleerd om seksueel misbruik in de kinderopvang te voorkomen, te signaleren en te melden (zie tabel 1).

De dertien maatregelen ter preventie van seksueel misbruik zijn bedoeld om zoveel mogelijk de veiligheid van kinderen te waarborgen (NJI, 2012). Een belangrijke maatregel is bijvoorbeeld dat opvoeders de seksuele ontwikkeling van kinderen begeleiden (maatregel 1). De reden hiervoor is dat seksualiteit en lichamelijke bij het leven horen en in principe positief zijn. Kinderen ontwikkelen tijdens hun seksuele ontwikkeling bovendien een seksuele gezondheid, bijvoorbeeld door kennis en vaardigheden over lichamelijke, intimiteit en seksualiteit op te doen (Van der Doef, 2011; WHO, 2002; Zwiep, 2012). Een seksuele gezondheid kan bijdragen aan de preventie van seksueel misbruik (Frenken, 2003; Hempel, 2013). Kinderen die bijvoorbeeld mondig en weerbaar zijn, worden hiervan gemiddeld minder vaak slachtoffer. Dit komt onder andere doordat zij gemakkelijker grenzen (her-) kennen en eerder anderen om hulp durven te vragen (Finkelhor, 2008).

Sinds 2013 zijn een aantal maatregelen, zoals het vierogenprincipe (maatregel 4), een meldplicht van seksueel misbruik (maatregel 5) en het aanvragen van de verklaring omtrent gedrag (VOG, maatregel 8) wettelijk verplicht gesteld in de kinderopvang (Rijksoverheid, 2013). De overige maatregelen zijn slechts richtlijnen; de implementatie van deze maatregelen is de eigen verantwoordelijkheid van de verschillende organisaties voor kinderopvang (NJI, 2012).

De dertien maatregelen kunnen we opvatten als een interventie die richtlijnen biedt voor adequaat en professioneel handelen (Van Yperen & Bakker, 2008). Hoewel iedere organisatie voor kinderopvang verplicht is een protocol seksueel misbruik te hebben, zijn in de kinderopvangsector vooralsnog weinig preventieve interventies ingezet. Interventies ter voorkoming van seksueel misbruik worden overigens wel al langer ingezet in het onderwijs (Goetheer, 2011; Rispens, Aleman, & Goudena, 1997). Deze interventies kunnen worden gezien als de voorloper op andere sectoren. Ook internationaal zijn verschillende preventieprogramma's voor scholen ontwikkeld en vaak positief geëvalueerd. Deze programma's richten zich echter vooral op signalering (zie onder andere Davis & Gidycz, 2000; Gibson & Leitenberg, 2000).

Naar de implementatie van de dertien maatregelen is nog niet eerder onderzoek gedaan. Het Nederlands Jeugdinstituut gaf de Universiteit van Amsterdam opdracht te onderzoeken hoe preventie maatregelen worden vormgegeven in de praktijk. In dit artikel belichten we dit vanuit het perspectief van managers en pedagogisch medewerkers. Hierbij staat de volgende onderzoeksvraag centraal: *In welke mate worden de maatregelen ter preventie van seksueel misbruik geïmplementeerd op kinderdagverblijven?*

Tabel 1 De dertien maatregelen (Nji, 2012).

1. De seksuele ontwikkeling van kinderen begeleiden
2. Zorgen voor een open aanspreekcultuur
3. Vierogenprincipe
4. Goed signaleren
5. Melden
6. Kinderen weerbaar maken
7. Omgangsnormen vastleggen
8. Striktere werving en selectie
9. Zorgen voor deskundig en stabiel personeel
10. Regels opstellen voor cameragebruik
11. De rol van ouders versterken
12. Maatregelen opnemen in kwaliteitszorg
13. Handwijze na een melding van seksueel misbruik

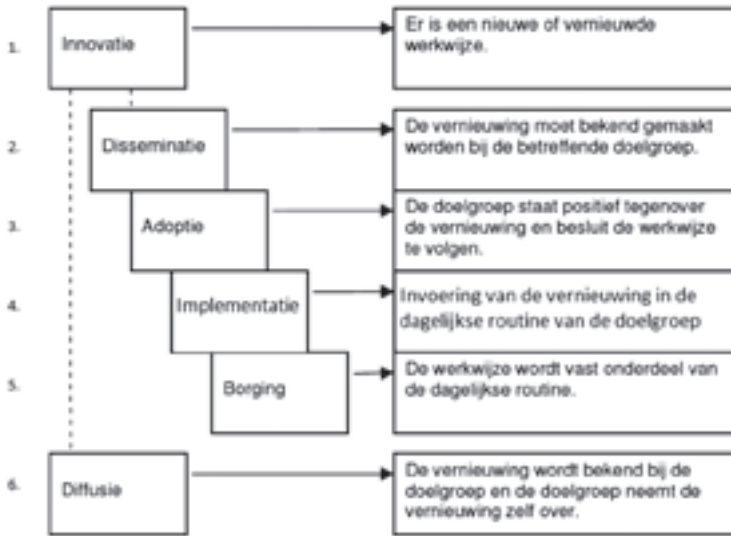
Theoretisch kader

Als kader voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een theoretisch model voor implementatie (Stals, Van Yperen, Reith, & Stams, 2008). Om de dertien maatregelen te kunnen relateren aan de kinderopvang, is het kwaliteitsmodel van Riksen-Walraven (2000) beschreven.

Implementatiemodel

Voor dit onderzoek is de implementatietheorie van Stals et al. (2008) toegepast op de maatregelen ter preventie. Een implementatieproces verloopt meestal in fasen (zie figuur 1). Deze fasen vormen de route voor het ontstaan van een vernieuwing, naar het toepassen van de vernieuwing in de praktijk. De route loopt van innovatie (stap 1), via disseminatie (stap 2), adoptie (stap 3), implementatie (stap 4) en borging (stap 5) naar diffusie (stap 6). De fasen zijn met elkaar verbonden, maar hoeven niet altijd allemaal doorlopen te worden om implementatie te bewerkstelligen. Ook hun volgorde kan verschillend zijn (Stals et al., 2008).

De dertien maatregelen zijn op te vatten als een ontwikkelingstraject en een nieuwe werkwijze, ofwel als een fase van innovatie. Men wil vervolgens dat de maatregelen geïmplementeerd worden in de kinderopvang: de fase van diffusie. Alle maatregelen gaan over aanpassingen of verbeteringen door het management. Daarnaast hebben enkele maatregelen betrekking op de taken van de pedagogisch medewerkers. Daarom is onderzocht in hoeverre zowel managers als pedagogisch medewerkers de maatregelen kennen (fase van disseminatie), managers de maatregelen belangrijk vinden om in te voeren in de praktijk (fase van adoptie), de maatregelen zijn ingevoerd in de dagelijkse routine (implementatie) en tenslotte hoe ervoor gezorgd is dat het werken met de maatregelen een vast onderdeel is van de dagelijkse routine (borging).



Figuur 1. Zes fasen in het implementeren van een interventie (Stals et al., 2008).

Bij de implementatie spelen determinanten en strategieën een rol. Determinanten die het implementatieproces positief kunnen beïnvloeden, zijn bijvoorbeeld kennis en enthousiasme van een team over de maatregelen. Om het implementatieproces soepel te laten verlopen kunnen ook strategieën gebruikt worden. Dit zijn concrete activiteiten die een organisatie inzet om de invloed van determinanten te ‘sturen’ en de implementatie te bevorderen (Stals et al., 2008). Een strategie kan bijvoorbeeld zijn dat het management alle werknemers een training aanbiedt om kennis over de richtlijnen te vergroten.

Pedagogisch kwaliteitsmodel

De maatregelen ter preventie van seksueel misbruik gaan grotendeels over de pedagogische kwaliteit van de opvang. Met behulp van het kwaliteitsmodel van Riksen-Walraven (2000) zijn de dertien maatregelen verdeeld in structurele kenmerken en proceskenmerken (zie figuur 2). Structurele kenmerken zijn (beleids-) voorwaarden die indirect van invloed zijn op de dagelijkse verzorging en opvoeding van kinderen, zoals een pedagogisch beleid, de groeps grootte, de ruimte, de inrichting en materialen. De dertien maatregelen hebben allen betrekking op de structurele kwaliteit. Proceskenmerken omschrijven het zorgproces en interacties op de werkvloer tussen pedagogisch medewerkers en kinderen en tussen kinderen onderling. Maatregel één tot en met zeven van de preventie maatregelen hebben betrekking op het zorgproces en/of de interacties tussen de pedagogisch medewerker en kinderen onderling. Er is voor gekozen om juist deze maatregelen te beschrijven in dit artikel, omdat de fasen in het implementatieproces hierin het duidelijkst op zowel managementniveau als op het niveau van de pedagogisch medewerkers te meten zijn.

Beleid

Managers

De seksuele ontwikkeling van kinderen begeleiden.
 Zorgen voor een open aanspreekcultuur.
 Zorgen voor vier ogen, vier oren en transparantie.
 Goed signaleren en melden.
 De weerbaarheid van kinderen vergroten.
 Belang omgangsvormen.
 Strikte werving en selectie.
 Zorgen voor deskundig en stabiel personeel.
 Regels opstellen voor cameragebruik.
 De rol van ouders versterken.
 Maatregelen opnemen in kwaliteitszorg.
 Handelwijze na een melding van seksueel misbruik.

Uitvoering



Figuur 2: Structurele maatregelen (Beleid) en procesmaatregelen (Uitvoering).

Methode

De gegevens voor dit verkennende, kwalitatieve onderzoek zijn verzameld door middel van open interviews met (vrouwelijke) managers en pedagogisch medewerkers. Hierdoor kunnen beide groepen respondenten met elkaar vergeleken worden, er is sprake van data-triangulatie (Baarda, De Goede, & Teunissen, 2009). Binnen een organisatie hebben immers beide datagroepen andere taken in de uitvoering van de maatregelen. Dit heeft zijn weerslag op de fasen in het implementatieproces.

Doelgroep

De respondenten zijn willekeurig geworven via een lijst van organisaties voor kinderopvang in Nederland (www.kinderopvangkaart.nl). De onderzoeksgroep (n = 37) bestaat uit eenentwintig managers en zestien pedagogisch medewerkers van in totaal dertien organisaties voor kinderopvang van nul- tot vierjarigen. Vijftien managers van acht verschillende organisaties deden mee aan het onderzoek. Van twee grote landelijke organisaties zijn meer dan twee managers geïnterviewd die elk op een andere locatie in een verschillende stad werken. Van één grote organisatie zijn drie pedagogisch medewerkers geïnterviewd. Ook zij zijn alle drie werkzaam op een andere locatie. Van zeven deelnemende organisaties zijn naast de manager, ook één of twee pedagogisch medewerkers -apart van elkaar- geïnterviewd. Daarnaast zijn zes managers en vijf pedagogisch medewerkers geworven via vier organisaties uit het netwerk van de onderzoekers.

De groep managers is tussen de 25 en 55 jaar. De gemiddelde leeftijd is 36.8 jaar ($SD = 7.6$). De managers werken gemiddeld 6.7 jaar in hun huidige functie. Twee managers zijn wetenschappelijk opgeleid, de overige managers genoten een HBO opleiding. De groep pedagogisch medewerkers varieert in de leeftijd tussen 21 en 50 jaar ($SD = 7.9$). De gemiddelde leeftijd is 32.1 jaar en de pedagogisch medewerkers zijn gemiddeld 6.5 jaar aan het werk in hun huidige functie. Vijf pedagogisch medewerkers hebben een hogere opleiding afgerond dan de minimum vereiste MBO opleiding. De onderzoeksgroep is in grote mate representatief voor werknemers in de kinderopvang wat betreft gemiddelde leeftijd, opleidingsniveau en sekse (FCB, 2012).

Interviewtopics

De open interviews zijn afgenomen aan de hand van een zelfgeconstrueerde topiclijst, geïnspireerd op het kennisdossier over de dertien maatregelen (Nji, 2012) en de implementatietheorie (Stals et al., 2008). De fasen van de implementatietheorie (figuur 1) zijn als kader voor de interviewvragen gebruikt. De thema's die zijn opgenomen in de topiclijst zijn gerelateerd aan de onderzoeksvragen: bekendheid van de maatregel, belangrijkheid van de maatregel, mate waarin de maatregel bijdraagt aan de preventie van seksueel misbruik, mate waarin de maatregelen worden uitgevoerd in de praktijk, knelpunten bij de uitvoering van de maatregelen in de praktijk en mogelijke oplossingen voor deze problemen. Overigens zijn de managers geïnterviewd over alle maatregelen en de pedagogisch medewerkers alleen over de procesmaatregelen (zie figuur 2).

Alle interviews zijn opgenomen met digitale opnameapparatuur, vervolgens uitgetypt en gecodeerd in MAXQDA 11 (Verbi Software, 2012). Er is gekozen voor vrije codering aan de hand van een codeboom. De codeboom is gebruikt als manier om de data te structureren (Schreier, 2012). Dit is gedaan volgens categorieën die aansluiten op de hiervoor genoemde thema's uit de topiclijst. Vervolgens zijn aan deze thema's op basis van zowel de theorie als de tekstfragmenten subcategorieën toegekend. Elk tekstfragment kon zo van een kenmerkend label worden voorzien. Het thema vierogen -vierorenprincipe kreeg bijvoorbeeld onder andere de labels cameragebruik, gekoppelde groepen en glazen wanden. Sommige tekstfragmenten kregen meerdere labels tegelijk. Alle interviews zijn tweemaal door de onderzoekster gecodeerd en met elkaar vergeleken om de betrouwbaarheid te vergroten. Daarna zijn vier van de 37 interviews ook door een andere onderzoeker gecodeerd, om te kijken of de labels inhoudelijk overeen kwamen met tekstfragmenten uit het interview. Op grond hiervan zijn enkele labels aangepast. Er is vervolgens geteld hoe vaak een label benoemd is door de respondenten. Een label dat meerdere keren wordt benoemd door dezelfde respondent, wordt één keer meegeteld.

De resultaten zijn beschreven aan de hand van de visie van zowel managers als pedagogisch medewerkers op de maatregelen. Er is voor gekozen de aantallen te beschrijven in woorden, omdat het om kwalitatieve gegevens gaat en dit

de leesbaarheid bevordert (Sandelowski, 2001). Bij de datagroep van 21 managers wordt de volgende verdeling gehanteerd: 'enkele' (2-6 managers), 'sommige' (7-11 managers), 'verscheidene' (12-16 managers) en 'veel' (17-21 managers). In de datagroep van 16 pedagogisch medewerkers worden de aantallen als volgt omschreven: 'enkele' (2-5 medewerkers), 'sommige' (6-9 medewerkers), 'verscheidene' (10-13 medewerkers), en 'veel' (14-16 medewerkers). Als in de tekst gesproken wordt over 'respondenten' gaat het om zowel managers als pedagogisch medewerkers.

Resultaten

1. De seksuele ontwikkeling van kinderen begeleiden

Veel managers definiëren deze maatregel als het herkennen van 'normaal' en 'abnormaal' seksueel gedrag van kinderen. Normaal seksueel gedrag is volgens hen bij de leeftijd passend seksueel gedrag. Abnormaal seksueel gedrag zijn volgens de managers gedragingen die niet bij de leeftijd of niet bij de ontwikkelingsfase van het kind passen. Sommige managers en enkele pedagogisch medewerkers definiëren het begeleiden van de seksuele ontwikkeling als het begrenzen van kinderen in hun seksuele ontwikkeling. Er wordt bijvoorbeeld afgesproken dat kinderen hun kleding tijdens doktertje spel aanhouden, of dat peuters wel in hun bed mogen masturberen, maar niet op de groep. Bij acht van de vijftien deelnemende organisaties wordt seksueel gedrag overigens pas besproken binnen het team of met kinderen als het zich voordoet.

Veel managers en veel pedagogisch medewerkers vinden dat adequaat begeleiden van de seksuele ontwikkeling van kinderen een bijdrage kan leveren aan de preventie van seksueel misbruik. Vooral het vroegtijdig herkennen van 'abnormaal' seksueel gedrag draagt volgens beide groepen respondenten bij aan het voorkomen van seksueel misbruik. Volgens veel managers wordt er binnen het team open gesproken over de begeleiding van de seksuele ontwikkeling van kinderen. Opvallend is dat slechts enkele pedagogisch medewerkers aangeven dat de seksuele ontwikkeling van kinderen openlijk wordt besproken in het team. Tegelijkertijd zeggen verscheidene medewerkers de seksuele ontwikkeling van kinderen actief te begeleiden, door kinderen voor te lichten en vragen van kinderen te beantwoorden. Volgens sommige pedagogisch medewerkers en enkele managers is de begeleiding van de seksuele ontwikkeling echter geen vast onderdeel van de dagelijkse routine. Ook constateren veel managers dat de begeleiding lastig is voor medewerkers. Een manager legt uit:

De begeleiding van seksualiteit heeft te maken met je eigen 'rugzak'; je openheid over seksualiteit hangt af van je eigen ervaringen en opvoeding. Daardoor heeft iedereen andere normen.

Verscheidene pedagogisch medewerkers vinden dat de begeleiding van de seksuele ontwikkeling van kinderen verbeterd kan worden, door bijvoorbeeld extra scholing hierin te krijgen of door het onderwerp vaker te bespreken tijdens teamoverleg.

2. Zorgen voor een open aanspreekcultuur

Voor sommige managers en enkele pedagogisch medewerkers betekent een open aanspreekcultuur de vanzelfsprekendheid om elkaar aan te spreken op allerlei zaken. Enkele pedagogisch medewerkers definiëren een open aanspreekcultuur als openheid in een team. Belangrijk hierin vinden sommige pedagogisch medewerkers en verscheidene managers een goede vertrouwensband in het team. Veel managers en verscheidene pedagogisch medewerkers omschrijven een open aanspreekcultuur als de eerste en belangrijkste preventieve maatregel in het voorkomen van seksueel misbruik. Dit blijkt ook uit het volgende citaat van een manager:

Een open klimaat in een team, is voor mij de grootste preventieve maatregel die er is. We kunnen van alles organiseren, open deuren, ramen... maar het gaat uiteindelijk om gedrag van mensen.

Volgens veel managers en pedagogisch medewerkers wordt er in de praktijk op verschillende manieren zowel door het management als door het team gewerkt aan een open aanspreekcultuur. Verscheidene managers en sommige pedagogisch medewerkers vinden het de taak van het management om zichtbaar en bereikbaar te zijn, waardoor ouders en medewerkers het management gemakkelijk kunnen aanspreken. Veel managers benoemen het belang van communiceren over de samenwerking. Dit gebeurt volgens hen tijdens vergaderingen en teamoverleg. Een manager legt uit:

Juist doordat we elkaar de hele dag door aanspreken op de manier van werken, wordt het veel gemakkelijker om met elkaar in discussie te gaan. Ons teamoverleg is soms -professioneel- vuurwerk. Als alles is uitgesproken versterkt dit daarna alleen maar de vertrouwensband.

Binnen tien deelnemende organisaties lijkt een open aanspreekcultuur onderdeel te zijn van de dagelijkse routine. Toch zeggen sommige managers en verscheidene pedagogisch medewerkers het moeilijk te vinden om elkaar ook daadwerkelijk aan te spreken. Door wisselingen in het team kan de open aanspreekcultuur afzwakken, doordat men elkaar opnieuw moet leren kennen en een vertrouwensband moet opbouwen. Verscheidene managers merken op dat door bezuinigingen in de kinderopvang wisselingen binnen teams onvermijdelijk zijn.

3. Vierogenprincipe

Het vierogenprincipe is een verplichte maatregel en houdt volgens alle respondenten in dat collega's elkaar en de kinderen te allen tijde moeten kunnen zien of horen tijdens het werk. De maatregel is bekend bij alle respondenten. Sommige managers en pedagogisch medewerkers omschrijven het vierogenprincipe als sociale controle, doordat er toezicht is op elkaar en op de kinderen. Enkele pedagogisch medewerkers verstaan onder het vierogenprincipe dat medewerkers nooit alleen mogen zijn met kinderen. Medewerkers vinden dit jammer omdat zij daardoor minder vaak met de kinderen erop uit kunnen. Veel managers vinden het implementeren van het vierogenprincipe belangrijk. De richtlijn geeft volgens verscheidene managers minder gelegenheid tot situaties waarin seksueel misbruik kan ontstaan. Een manager legt uit:

Ik denk dat het vierogenprincipe voorkomt dat mensen dingen stiekem kunnen doen. Je kunt allerlei maatregelen wel op papier zetten en bespreken, maar uiteindelijk moet er fysieke, zichtbare controle zijn.

Het vierogenprincipe wordt op verschillende manieren bewerkstelligd: door transparante ruimtes, het delen van ruimtes met andere groepen, (beeld)babyfoons, inzetten van stagiaires of extra collega's of het samenvoegen van groepen. Verscheidene pedagogisch medewerkers werken graag volgens het vierogenprincipe, omdat het volgens hen overleg en samenwerking tussen collega's vergemakkelijkt. Sommige managers en pedagogisch medewerkers omschrijven knelpunten bij de uitvoering van het vierogenprincipe. Zo kan het lastig haalbaar zijn tijdens vroege- en late opvanguren en/of tijdens pauzemomenten. Daarnaast menen respondenten dat het financieel niet altijd haalbaar is om op kleine groepen twee pedagogische medewerkers te laten werken.

4 en 5. Goed signaleren en Melden

In dit onderzoek zijn de maatregelen 4 en 5 samen genomen omdat ze vaak in elkaars verlengde liggen. Verscheidene managers en sommige pedagogisch medewerkers verstaan onder goed signaleren en melden dat zij overleggen met collega's of de leidinggevende over opvallende uiterlijke kenmerken of gedragingen van kinderen. Opvallende uiterlijke kenmerken zijn volgens de respondenten als een kind bijvoorbeeld luierslag of blauwe plekken heeft. Een kind dat zich opvallend gedraagt, is bijvoorbeeld opeens stil en trekt zich de hele dag terug, terwijl dit normaliter sociaal en vrolijk is.

Sommige pedagogisch medewerkers vinden het belangrijk om signalen van seksueel misbruik te kunnen herkennen, zodat zij die meteen kunnen melden. Hiermee kunnen zij namelijk het protocol seksueel misbruik in gang zetten zodat verder onderzoek naar eventuele vermoedens kan bijdragen aan het stopzetten van seksueel misbruik. Verscheidene managers en pedagogisch mede-

werkers veronderstellen dat goed signaleren en melden kan bijdragen aan de preventie van seksueel misbruik. Een manager hierover:

Ik vind goed signaleren en melden van seksueel misbruik één van de belangrijkste maatregelen. Als kinderen hier vaak zijn, zijn wij degene die het moeten zien en die het kind kunnen beschermen. Dat is een heel verantwoordelijke taak.

Er wordt op verschillende manieren aandacht besteedt aan signaleren en melden van seksueel misbruik. Zo is er bij alle deelnemende organisaties de verplichte meldcode kindermishandeling en een protocol kindermishandeling. Daarnaast hebben sommige pedagogisch medewerkers een training gevolgd over het herkennen, signaleren en melden van seksueel misbruik. Sommige managers en pedagogisch medewerkers raadplegen het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling (AMK) voor advies. Twee organisaties hebben een pedagogisch coach in dienst, die ondersteunt en adviseert bij signalering en melding. Verscheidene managers geven aan dat kinderen geregeld worden geobserveerd. Vier organisaties maken hierbij gebruik van een signaleringslijst en enkele pedagogisch medewerkers houden een logboek bij om opvallend gedraging van kinderen op te schrijven.

Signaleren en melden is bij alle deelnemende organisaties een onderdeel van de dagelijkse routine. Toch ervaren verscheidene respondenten hierbij knelpunten. Zo vinden verscheidene managers en sommige pedagogisch medewerkers het lastig om signalen te herkennen en/of te bepalen bij welke signalen verdere stappen nodig zijn. Een pedagogisch medewerker illustreert dit als volgt:

Ik denk dat het signaleren van seksueel misbruik bij heel jonge kinderen één van de moeilijkste dingen is. Baby's kunnen jou niks vertellen. En elke baby heeft luiertuit-slag en schimmelinfecties. Hoe herken je dan het juiste signaal?

Enkele managers vinden dat vermoedens van seksueel misbruik soms te lang niet worden besproken. Er wordt te vaak 'struisvogelgedrag' vertoond, menen zij. Binnen sommige locaties worden pedagogisch medewerkers niet geschoold in het signaleren en melden van seksueel misbruik, terwijl zij aangeven hieraan wel behoefte te hebben.

6. De weerbaarheid van kinderen vergroten

Enkele managers definiëren het vergroten van de weerbaarheid als het zelfstandig maken van kinderen, door kinderen te leren om zelf ruzies op te lossen, samen met speelgoed te spelen en speelgoed te delen. Vrijwel alle respondenten geven overigens aan dat er in de dagelijkse routine aandacht wordt besteed aan het weerbaar maken van kinderen. Veel pedagogisch medewerkers leren kinderen om op een goede en zelfstandige manier voor zichzelf op te komen, door over conflicten te praten in plaats van fysiek geweld te gebruiken. Verscheidene

pedagogisch medewerkers leren kinderen om gevoelens te benoemen en aan te geven wat zij wel of niet prettig vinden. Een pedagogisch medewerker verduidelijkt:

Ik vind dat kinderen hun eigen grens aan mogen geven. Stel dat een kind op een verjaardag komt en de oom wil een zoen op de mond. Ik vind dat kinderen dat niet hoeven te doen als zij dat niet willen. Het is heel belangrijk dat volwassenen luisteren naar een kind en zijn grenzen accepteren.

Veel respondenten vinden het vergroten van de weerbaarheid van kinderen belangrijk. In de eerste plaats draagt weerbaarheid volgens hen bij aan de algehele ontwikkeling van kinderen en daarnaast aan de preventie van seksueel misbruik. Verscheidene managers en sommige pedagogisch medewerkers denken dat weerbare kinderen minder snel slachtoffer worden van seksueel misbruik. Toch zijn de meningen over het effect van weerbaarheid verdeeld. Knelpunten zijn voor verscheidene respondenten: weerbaarheid bij jonge kinderen (baby's), de machtsverhouding tussen volwassene en kind en gevoelens van loyaliteit van een kind. Een enkele pedagogisch medewerker weet niet wat het vergroten van weerbaarheid betekent.

7. Omgangsnormen vastleggen

Hoewel managers verantwoordelijk zijn voor het vastleggen van omgangsnormen in beleid, zijn het de pedagogisch medewerkers die de omgangsnormen in praktijk moeten brengen. Daarom is beide partijen gevraagd naar deze maatregel. Veel managers en sommige pedagogisch medewerkers definiëren het vastleggen van omgangsnormen als het maken van afspraken voor medewerkers over gedrag, over de manier van werken en de omgang met kinderen. Deze omgangsnormen zijn voor veel pedagogisch medewerkers vanzelfsprekende en logische afspraken, waarbij zij in de dagelijkse routine zelden stilstaan. Bovendien zijn de omgangsnormen volgens sommige respondenten vastgelegd in het beleid. Opvallend is dat sommige managers en verscheidene pedagogisch medewerkers niet zeker weten of die ook werkelijk in het beleid staan. Verscheidene managers vertellen dat er ook ongeschreven regels zijn, bijvoorbeeld over intimiteit met kinderen. Zo zijn er afspraken dat men kinderen op de wang kust in plaats van op de mond en niet 'ongevraagd' knuffelt met kinderen. Een pedagogisch medewerker legt uit:

Een kind moet ook naar ons toekomen om geknuffeld te worden. Als een kind de afhankelijkheid zoekt is dat prima. Maar je haalt geen kind uit zijn spel omdat je zelf even fijn wilt knuffelen.

Men is in zijn algemeenheid positief over het vastleggen van omgangsnormen. Zo vinden sommige pedagogisch medewerkers dat afspraken het bijvoorbeeld

gemakkelijker maken om iemand aan te spreken die zich niet aan de regels houdt. Enkele pedagogisch medewerkers vinden afspraken prettig omdat het handvatten en één lijn van werken biedt. Volgens een enkele manager geven omgangsnormen aan waar de organisatie voor staat.

Met behulp van een rapportcijfer tussen nul en tien (0 = helemaal niet belangrijk; 10 = heel belangrijk) geven de respondenten aan in welke mate de maatregelen volgens hen bijdragen aan de preventie van seksueel misbruik. Alle maatregelen afzonderlijk worden door zowel de managers als de pedagogisch medewerkers met gemiddeld een 7.5 of hoger beoordeeld. De volgende vier maatregelen zijn het hoogst beoordeeld door respondenten als bijdrage aan de preventie van seksueel misbruik: goed signaleren en melden, zorgen voor een open aanspreekcultuur, het vierogenprincipe en begeleiding van de seksuele ontwikkeling (zie tabel 2). Opvallend is dat twee van deze maatregelen verplicht gesteld zijn in de kinderopvang.

Tabel 2. Meest gewaardeerde maatregelen (gemiddelde scores en standaard deviaties)

	Goed signaleren en melden <i>M (SD)</i>	Zorgen voor een open aanspreek- cultuur <i>M (SD)</i>	Vierogen- principe <i>M (SD)</i>	Begeleiden van de seksuele ontwikkeling <i>M (SD)</i>
Pedagogisch medewerkers	8.9 (0.35)	8.9 (0.43)	8.7 (0.10)	8.6 (0.05)
Managers	9.6 (0.66)	8.7 (0.56)	8.9 (0.63)	8.5 (0.32)

Discussie

Terugkomend op de onderzoeksvraag in welke mate de maatregelen worden geïmplementeerd, overheerst een overwegend positief beeld. De preventie maatregelen worden in zijn algemeenheid goed ontvangen en -binnen de mogelijkheden van zowel de managers (beleid) als de pedagogisch medewerkers (uitvoering)- zo goed mogelijk geïmplementeerd. Uit de interviews blijkt dat alle managers en de verscheidene pedagogisch medewerkers alle maatregelen kennen en kunnen definiëren. In vergelijking tot ander onderzoek naar implementatie van vernieuwingen, kunnen we voorzichtig concluderen dat de implementatie van de 13 maatregelen in de kinderopvang vrij probleemloos verloopt. Zo blijkt uit ander onderzoek naar implementatie van vernieuwingen dat managers in het algemeen bijvoorbeeld niet op de hoogte zijn van maatregelen, waardoor deze ook niet zonder meer geadopteerd worden binnen organisaties (Fleuren, De Wilde, Mikolajczak, Stals, & Paulussen, 2009). Het onderhavige onderzoek naar de maatregelen ter preventie ondersteunt dit gegeven niet; de managers in de kinderopvang blijken goed op de hoogte te zijn van de maatregelen en

deze ook belangrijk te vinden ter preventie van seksueel misbruik binnen hun organisatie. Een groot deel van de maatregelen ter preventie van seksueel misbruik zijn bovendien in meer of mindere mate geïmplementeerd op de dertien kinderdagverblijven die meewerkten aan dit onderzoek.

De deelnemers aan het onderzoek zijn overwegend positief over de maatregelen en vinden dat ze in de praktijk voldoende houvast bieden ter voorkoming van seksueel misbruik in de kinderopvang. Er is bij de meesten de intentie de richtlijnen te volgen. Bij verschillende organisaties zien we de maatregelen dan ook terug als een vanzelfsprekende, dagelijkse routine op de werkvloer. Zo wordt het vierogenprincipe het vaakst uitgevoerd op de werkvloer, gevolgd door het begeleiden van de seksuele ontwikkeling van kinderen, het zorgen voor een open aanspreekcultuur en goed signaleren en melden van seksueel misbruik. Dit betekent dat de fase van adoptie volgens de implementatietheorie vrij goed is doorlopen (Stals et al., 2008). Het opnemen van maatregelen in het (pedagogisch) beleid blijkt hierbij bovendien een belangrijke implementatiestrategie. Dit kan men zien als een extra 'stok achter de deur' om de maatregel ook daadwerkelijk uit te voeren in de praktijk.

Bij de implementatie van een aantal maatregelen komen de volgende knelpunten naar voren. Zo wordt onder andere de begeleiding van de seksuele ontwikkeling van kinderen door sommigen als lastig ervaren. Hierdoor besteedt een enkele pedagogisch medewerker weinig of geen aandacht aan de begeleiding van seksueel getint gedrag van kinderen. Een zekere handelingsverlegenheid op dit gebied is ook in ander onderzoek gevonden (Zwiep, 2008; Zwiep & Schotanus, 2013). Pedagogisch medewerkers die de seksuele ontwikkeling wel begeleiden, doen dit door seksueel gedrag van kinderen te benoemen, te begrenzen en uit te leggen welk gedrag wenselijk is. Dit is ook in ander onderzoek zowel in het gezin als in de kinderopvang een vaker voorkomende manier van begeleiding (de Graaf, 2013; Zwiep, 2008). Uit het onderhavige onderzoek blijkt dat pedagogisch medewerkers behoefte hebben aan (meer) strategieën om de seksuele opvoeding te begeleiden. Zij willen handvatten om de seksuele ontwikkeling van kinderen te herkennen, te bespreken binnen het team en vervolgens goed te begeleiden. Zij hebben behoefte aan (bij-)scholing op dit gebied. Daarnaast hebben respondenten behoefte aan concrete strategieën om de maatregel 'Goed signaleren en melden' te implementeren in de praktijk.

Een ander knelpunt is de bezuiniging in de kinderopvang. Bezuinigingen zijn onder andere van invloed op de kosten van kinderopvang voor ouders. De kind aantallen lopen momenteel nog steeds terug, doordat ouders zoeken naar goedkopere alternatieven voor opvang (Rijksoverheid, 2013). Bezuinigingen zijn ook op het implementeren van de maatregelen van invloed. Uit het onderzoek blijkt dat bezuinigingen de fasen van borging en uitvoering in het implementatieproces bemoeilijken of zelfs onmogelijk maken. De interviews laten zien dat de bezuinigingen bijvoorbeeld een negatief effect hebben op een goede uitvoering van het vierogenprincipe, de continuïteit op de groepen en de deskundigheid en stabiliteit van personeel en de continuïteit hiervan. De

steeds wisselende teamsamenstelling bemoeilijkt bovendien een open aanspreekcultuur, doordat medewerkers steeds opnieuw elkaar moeten leren kennen. Voor het management zijn de bezuinigingen frustrerend, omdat zij aan de ene kant wel de noodzaak van de maatregelen inzien, maar beperkt worden in de uitvoering vanwege tekort aan financiële middelen. Bezuinigingen lijken dan ook op den duur gevolgen te hebben voor de veiligheid van kinderen (Riksen-Walraven, 2000).

Volgens Stals en anderen (2008) beïnvloeden bepaalde determinanten het implementatieproces positief. In ons onderzoek blijkt bijvoorbeeld eenduidigheid in afspraken, als logisch gevolg van verschillende maatregelen, iets positiefs voor veel medewerkers. Het draagt volgens hen bij aan de veiligheid en de kwaliteit van de kinderopvang. Sommige determinanten beïnvloeden het implementatieproces echter negatief. Zo voelen sommige pedagogisch medewerkers zich bekeken door collega's en/of ouders, doordat zij de maatregelen als controle opvatten. Daarnaast belemmeren de maatregelen soms spontane acties. Zo was het voorheen mogelijk alleen met een groepje kinderen naar het park gaan terwijl de andere medewerker bij de slapende peuters bleef. Dit is nu niet toegestaan vanuit het vierogenprincipe.

Op grond van de conclusies komen we tot de volgende aanbevelingen. Allereerst adviseren we meer te doen met strategieën en determinanten die in positieve zin kunnen bijdragen aan de uitvoering van de maatregelen op de werkvloer (Stals et al., 2008). Zo kan training aan pedagogisch medewerkers hen ondersteunen bij de begeleiding van de seksuele ontwikkeling en het signaleren en melden van seksueel misbruik een succesvolle strategie zijn, die bovendien aansluit op hun behoefte aan meer kennis op dit gebied. Daarnaast kunnen leidinggevend pedagogisch medewerkers op een creatieve manier van informatie voorzien over maatregelen, door vakbladen onder de aandacht te brengen en/of casussen te bespreken tijdens teamoverleg. Ook benadrukken we dat de alle maatregelen overal moeten worden opgenomen in een pedagogisch beleid, om zodoende tot een breder draagvlak op de werkvloer te creëren. Daarnaast bevelen we aan een open aanspreekcultuur te stimuleren binnen de organisatie. Dit kan bijvoorbeeld door dit regelmatig op de agenda te zetten van teamoverleg en in het team te oefenen met het geven van feedback aan elkaar. Een positieve benadering, zoals elkaar complimenteren en gebruik maken van elkaars sterke punten, is hierbij essentieel. Ook hierbij kan training uitkomst bieden.

Het is ten slotte van belang de implementatie van de maatregelen verder te volgen in onderzoek. Zo zou men op grotere schaal kunnen kijken bij zowel kinderdagverblijven als in de Buitenschoolse opvang (Bso) hoe de maatregelen worden uitgevoerd op de werkvloer. Hierbij zou men ook andere vormen van kinderopvang, zoals gastouderopvang en ouderparticipatiecrèches moeten betrekken. Beiden zijn groeiende vormen van opvang, waarvoor de maatregelen ook gelden.

Abstract

This article is a reflection of a descriptive study of the prevention of sexual abuse in child care. We have interviewed 21 child care centre administrators and 16 teachers ($n = 37$) of day care centers about their perspective on thirteen measures to protect children from sexual abuse in child care. The results show that respondents in both stakeholder groups agree on the importance of all 13 measures. Some organizations struggle to implement the measures in practice. To stimulate implementation, teachers of day care centers need training on guiding the sexual development of children and the detection and reporting of sexual abuse. The results of this research provide support for the implementation of some measures to protect children from sexual abuse in child care.

Referenties

- Baarda, D. B., De Goede, M. P. M., & Teunissen, J. (2009). *Basisboek kwalitatief onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Commissie Gunning (2011). *Onafhankelijke Commissie Onderzoek Zedenzaak Amsterdam*. Amsterdam: onderzoeksrapport in opdracht van de Gemeente.
- Davis, M. K., & C. A. Gidycz (2000). Child sexual abuse prevention programs: a meta-analysis. *Journal of Clinical and Child Psychology*, 29(2), 257-265.
- De Graaf, H. (2013). Bloemetjes en bijtjes of zaadjes en eitjes? (Opvattingen over) seksuele opvoeding in Nederland. *Pedagogiek*, 33, 21-36.
- FCB (2012). *Personeelssamenstelling Kinderopvang*. Geraadpleegd op 18 juni 2013, via: <http://www.fcb.nl/kinderopvang/cijfers-en-onderzoek/personeelssamenstelling/>
- Finkelhor, D. (2008). *Childhood victimization: violence, crime, and abuse in the lives of young people*. Oxford: University Press.
- Fleuren, M., De Wilde, E. J., Mikolajczak J., Stals, K., & Paulussen, T. (2009). Condities voor effectieve invoering van jeugdinterventies: een kennissynthese. *TSG Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen*, 87(6), 245-248.
- Frenken, J. (2003). *Seksueel misbruik van kinderen: aard, omvang, signalen en aanpak*. Den Haag: Ministerie van Justitie.
- Gibson, L. E., & Leitenberg, H. (2000). Child sexual abuse prevention programs: do they decrease the occurrence of child sexual abuse? *Child Abuse & Neglect*, 24(9), 15-25.
- Goetheer, G. J. J. (2011). *Seksueel misbruik in het onderwijs. Preventie en bestrijding van seksueel misbruik en seksuele intimidatie in het onderwijs*. Den Haag: SDU uitgevers.
- Hempel, I. S. (2013). *Sexualized Minds. Child Sex Offenders' offense-supportive cognitions and interpretations*. Proefschrift. Rotterdam: Erasmus Universiteit.
- Nederlands Jeugdinstuut (2012). *Preventie van seksueel misbruik in de kinderopvang*. Utrecht: NJI.
- Rijksoverheid (2013). <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvang/veiligheid-in-de-kinderopvang>.
- Riksen-Walraven, M. (2000). *Tijd voor kwaliteit in de kinderopvang*. Amsterdam: Vossiuspers AUP.
- Rispens, J., Aleman, A., & Goudena, P. P. (1997). Prevention of child sexual abuse victimization: a meta-analysis of school programs. *Child Abuse & Neglect*, 21(10), 975-987.

- Sandelowski, M. (2001). Real qualitative researchers do not count: the use of numbers in qualitative research. *Research in Nursing & Health*, 24, 230-240.
- Schreier, M. (2012). *Qualitative content analysis in practice*. London: Sage.
- Stals, K., Van Yperen, T., Reith, W., & Stams, G. (2008). *Effectieve en duurzame implementatie in de jeugdzorg. Een literatuurrapportage over belemmerende en bevorderende actoren op implementatie van interventies in de jeugdzorg*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Van der Doef, S. (2011). *The Dutch approach to sexuality education: starting as young as possible*. World Association for Sexual Health, Glasgow.
- Van Yperen, T. A., & Bakker, K. (2008). *Ontwikkeling en borging jeugdinterventies*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.
- Verbi Software (2012). MAXQDA 11. Marburg, Germany: VERBI Software Consult Sozialforschung GmbH.
- WHO (2002). *Defining sexual health: Report of a technical consultation on sexual health*. Geneva: World Health Organization.
- Zwiep, C. S. (2008). *De seksuele ontwikkeling van jonge kinderen. Ervaringen van moeders en leerkrachten*. Amsterdam: Pedagogisch Projectbureau Kind&Zo.
- Zwiep, C. S. (2012). *Seksuele ontwikkeling. Methodiek voor pedagogische begeleiding in de kinderopvang en in het basisonderwijs*. Amsterdam: SWP.
- Zwiep, C. S. & Schotanus, A. (2013). Seksuele opvoeding en mannelijke medewerkers: bewust van hun kwetsbare positie. *Management Kinderopvang*, 46-47.