

Universiteit Leiden

Adviesrapport LVAK

Stage opdracht 2017

Marleen Janssen
Martine Röell
Amy Willemsen
Emilie de Willigen

3-7-2017

Inhoud

Voorwoord	2
Inleiding	3
Tijd	4
Financiële middelen	4
Mandaat	3
Methoden	4
Participanten en procedure	4
Resultaten	6
Tijd	6
<i>Gezondheidszorg</i>	6
<i>Jeugdzorg</i>	8
<i>Onderwijs</i>	9
<i>Kinderopvang</i>	10
Financiële middelen	11
<i>Gezondheidszorg</i>	11
<i>Jeugdzorg</i>	11
<i>Onderwijs</i>	12
<i>Kinderopvang</i>	12
Mandaat	12
<i>Gezondheidszorg</i>	12
<i>Jeugdzorg</i>	13
<i>Onderwijs</i>	14
<i>Kinderopvang</i>	14
Conclusie en Aanbevelingen	16
Conclusie	15
<i>Tijd</i>	16
<i>Financiële middelen</i>	16
<i>Mandaat</i>	17
Aanbevelingen	17
Literatuurlijst	19
Bijlage 1: vragenlijst	19

Voorwoord

Ons onderzoek is afhankelijk geweest van de deelname van instellingen en de Aandachtsfunctionarissen die daar in dienst waren. Wij willen hen graag bedanken voor hun deelname, aangezien het onderzoek niet uitgevoerd had kunnen worden zonder hun hulp. Ook willen wij mevrouw Tea Hol bedanken voor het beschikbaar stellen van haar contacten. Daarnaast willen wij haar bedanken voor onze deelname aan de training- en bijscholingsdagen van de LVAK, dit heeft ons de nodige verdieping gegeven die wij nodig hadden om ons onderzoek optimaal uit te voeren.

Inleiding

Kindermishandeling is anno 2017 nog steeds een groot probleem met een enorme impact op de fysieke en geestelijke gezondheid van mishandelde kinderen. Zij hebben een grotere kans op onder andere gedragsproblemen, drugs- en overmatig alcoholgebruik, depressie, vroege zwangerschappen, zelfverwondend gedrag, obesitas en psychiatrische problemen (Gilbert et al., 2009). Om de aanpak hiertegen te versterken moeten professionals bij vermoedens van kindermishandeling sinds 1 juli 2013 handelen volgens de Meldcode. Organisaties kunnen ervoor kiezen binnen hun instelling een Aandachtsfunctionaris aan te stellen om dit goed uit te voeren. Sinds 2012 biedt de Landelijke Vakgroep Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling (LVAK) ondersteuning aan Aandachtsfunctionarissen, zodat zij hun taak binnen hun instelling zo optimaal mogelijk kunnen uitvoeren. In opdracht van de LVAK is er door studenten van de Universiteit Leiden een onderzoek uitgevoerd. In dit onderzoek wordt met behulp van een vragenlijst onderzocht welke factoren de beslissing van de directie of bestuursleden beïnvloeden om Aandachtsfunctionarissen al dan niet te ondersteunen binnen hun instelling. Er wordt met name gekeken naar de factoren tijd, mandaat en financiële middelen. In dit rapport zal eerst de methode besproken worden, vervolgens de resultaten en ten slotte de conclusie met aanbevelingen.

Methoden

Participanten en procedure

Voor dit onderzoek zijn participanten geworven via de contacten van de LVAK. De directrice van de LVAK en tevens de stagebegeleider mevrouw Tea Hol heeft een lijst opgesteld met namen en mailadressen van Aandachtsfunctionarissen binnen de gestelde domeinen. De domeinen zijn de kinderopvang, gezondheidszorg, onderwijs en jeugdzorg. Via de trainings- en bijscholingsdagen zijn vervolgens nog meer mogelijke participanten geworven. Er zijn 52 mails en herinneringsmails gestuurd. In totaal hebben 24 Aandachtsfunctionarissen gereageerd en vervolgens geparticipeerd aan dit onderzoek. Dit zijn drie vanuit de kinderopvang, negen vanuit de gezondheidszorg, vier vanuit het onderwijs en negen vanuit jeugdzorg. Bijna alle participanten hebben hun antwoorden gegeven via telefonisch contact of tijdens een bezoek aan hun instelling. Enkele Aandachtsfunctionarissen hebben de vragenlijst (Bijlage 1) zelf ingevuld.

De lijst bestaat uit 29 vragen met vier onderdelen. Eerst zijn er vier inleidende vragen, daarna negen vragen over de factoren tijd, vervolgens vier over mandaat en ten slotte acht over financiële middelen. Ten slotte zijn er nog vier afsluitende vragen. De factoren zullen hierna verder worden toegelicht.

Tijd

De factor tijd betreft of de Aandachtsfunctionaris voldoende de tijd heeft om de werkzaamheden binnen deze functie te vervullen en goed uit te voeren. Hierbij wordt er gekeken of de Aandachtsfunctionaris ook nog een andere functie vervult binnen de instelling naast de taken van de Aandachtsfunctionaris en hoeveel tijd er per week aan deze functie besteed wordt. Vervolgens is onderzocht of de Aandachtsfunctionaris tijd heeft om alle zaken secuur uit te werken (zoals dossiervorming) en welke zaken blijven liggen als er niet genoeg tijd is. Ook wordt er gekeken of er collega's zijn waarmee de workload verdeelt kan worden en is uitgevraagd of de Aandachtsfunctionaris het gevoel heeft genoeg beschikbaar te zijn voor collega's wanneer zij advies of begeleiding nodig hebben bij de stappen van de Meldcode.

Financiële middelen

De factor financiële middelen betreft of de Aandachtsfunctionaris al dan niet financiële compensatie ontvangt bij het vervullen van de werkzaamheden en taken als Aandachtsfunctionaris. Hierbij wordt er gekeken of de Aandachtsfunctionaris voldoende

betaald krijgt voor zijn/haar extra taken als Aandachtsfunctionaris en of hij/zij financiële verantwoording af moet leggen aan de directie. Ook wordt uitgevraagd of de Aandachtsfunctionaris vanuit de instelling de mogelijkheid krijgt om trainings- en bijscholingsdagen van de LVAK te volgen en of daar geld beschikbaar voor is gesteld. Ook is bestudeerd of er sprake is van secundaire arbeidsvoorwaarden (een kantoor, telefoon, eventuele reiskosten) en de kosten hiervan.

Mandaat

De factor mandaat betreft het al dan niet hebben van volmacht van de Aandachtsfunctionaris bij het vervullen van zijn/haar werkzaamheden. Er is gekeken naar de bekendheid van de Aandachtsfunctionaris binnen de instelling en de steun die hij/zij vanuit het directie en bestuur ontvangt. Ook wordt onderzocht in hoeverre de Aandachtsfunctionaris binnen de instelling bevoegd is om beslissingen te nemen op het gebied van expertise. Ten slotte is bestudeerd of de Meldcode meer gebruikt is sinds er een Aandachtsfunctionaris in dienst is.

Resultaten

Tijd

Gezondheidszorg

Er deden negen instellingen vanuit de gezondheidszorg mee met het onderzoek, dit waren huisartspraktijken, kinderthuiszorg instellingen, zorggroepen en ziekenhuizen. De antwoorden die op de vragen met betrekking tot tijd gegeven werden verschilden per instelling.

Huisartspraktijken hadden tussen de 300 en de 50 huisartsen in dienst, maar alle praktijken hadden maar één Aandachtsfunctionaris in dienst ter ondersteuning van deze huisartsen. Vanuit de LVAK is geadviseerd dat één Aandachtsfunctionaris per 30 medewerkers ideaal is. Dus in veel huisartspraktijken zijn er nog te weinig Aandachtsfunctionarissen aangesteld. De hoeveelheid tijd die besteedt wordt aan de taken van de Aandachtsfunctionaris verschilt ook per huisartsenpraktijk. Het ligt er ook aan wat voor een functie er bekleedt wordt naast de taken van de Aandachtsfunctionaris. Sommigen zijn nog full-time huisarts en anderen zijn ZZP'er. De gemiddelde tijd die er ongeveer per week aan de taken van de Aandachtsfunctionaris besteedt wordt is drie uur per week. Dit is voor bijna alle huisartsen die wij gesproken hebben voldoende tijd om alle taken even secuur uit te werken. Er was wel een huisarts die aangaf dat dit onvoldoende tijd was en dat er meer Aandachtsfunctionarissen nodig waren om de workload te verdelen. Verder waren de huisartsen erg positief over de mate waarin zij beschikbaar en bereikbaar waren voor hun collega's op het gebied van advies, ondersteuning en begeleiding. Dit was te danken aan de werktelefoon die 24/7 aanstond, zodat collega's hen ook thuis konden bereiken voor vragen. Wat wel een aandachtspunt was voor een van de huisartsen was dat zij het gevoel had dat haar collega's haar niet wisten te vinden. De bekendheid van de Aandachtsfunctionaris moest meer op de agenda komen en dit wilde zij bereiken door tijdens verplichte nascholingen mensen persoonlijk te benaderen en te informeren. Er moet ook meer bijscholing georganiseerd gaan worden zodat huisartsen bekender worden met de meldcode. Op de vraag of de Aandachtsfunctionarissen voldoende tijd hadden voor zorgvuldige dossiervorming was het antwoord dat de collega's zelf voor de dossiervorming zorgen of dat er voldoende tijd voor was.

De kinderthuiszorg instellingen hadden 400 medewerkers en hiervoor waren er zeven Aandachtsfunctionarissen in dienst. Naast de taken van de Aandachtsfunctionaris vervullen zij ook nog een andere functie. Aan haar taken als Aandachtsfunctionaris besteedt zij gemiddeld 5 à 6 uur per week. Dit is voldoende tijd om alle zaken even secuur uit te werken en mochten

er zaken zijn die meer tijd kosten dan is er ruimte om hier meer tijd voor te nemen. Het werk wordt wel eens naar huis genomen, maar in de opvatting van de Aandachtsfunctionaris die wij spraken hoort dit erbij omdat zij in de thuiszorg werkt. Als de workload wel te veel wordt kan dit verdeeld worden met de andere Aandachtsfunctionarissen, die nemen dan taken over. De Aandachtsfunctionaris is genoeg beschikbaar en bereikbaar voor collega's als zij advies nodig hebben, er is goed contact en er wordt regelmatig met elkaar gespard over casussen. Verder is er ook genoeg tijd om alle collega's te begeleiden en adviseren bij de stappen van de meldcode en er is genoeg tijd om toe te zien op zorgvuldige dossiervorming. In het geval van de kinderthuiszorg is de medewerker tot Aandachtsfunctionaris ratio blijkaar goed en is er genoeg tijd om de taken van de Aandachtsfunctionaris goed uit te voeren.

De zorggroep instelling had 2600 medewerkers, voor wie er maar twee Aandachtsfunctionarissen in dienst waren. Hoewel er maar twee Aandachtsfunctionarissen in dienst zijn besteden zij wel zeventien uur per week aan de taken van de Aandachtsfunctionarissen. Naast de taken van de Aandachtsfunctionaris zijn zij ook jeugdverpleegkundige en coördinator, wat betekent dat zij niet full-time Aandachtsfunctionaris zijn. De Aandachtsfunctionaris met wie wij spraken gaf aan dat zelfs de zeventien uur per week die zijn aan de taken van de Aandachtsfunctionaris besteedt niet genoeg zijn. Ze heeft niet voldoende tijd om alle zaken even secuur uit te werken en er is een grote vraag naar meer Aandachtsfunctionarissen. Taken die blijven liggen als er niet voldoende tijd is zijn beleidstaken. Het werk van de Aandachtsfunctionaris moet wel eens mee naar huis genomen worden, omdat het niet lukt dit binnen die zeventien uur af te krijgen. De workload wordt niet alleen gedeeld met haar collega Aandachtsfunctionaris, maar ook met collega's binnen het lokale steunpunt. Zij ondersteunen de Aandachtsfunctionarissen en organiseren scholingen. Er is wel genoeg beschikbaarheid en bereikbaarheid voor collega's die advies willen, want als de Aandachtsfunctionaris niet beschikbaar is worden ze doorverwezen naar het lokale steunpunt. De medewerkers moeten verder nog geschoold worden in de stappen van de meldcode dus er wordt in de toekomst een e-learning en een klassikale scholing aangeboden. Dossiervorming doen de medewerkers zelf, maar mochten er vragen zijn dan ondersteunt de Aandachtsfunctionaris hier wel in.

De ziekenhuizen bestaan natuurlijk uit veel medewerkers, omdat alle disciplines hieronder vallen. Niet alleen de kinderafdelingen kunnen te maken krijgen met kindermishandeling, maar ook de volwassenen afdelingen moeten meer bekend worden met de kindcheck en de meldcode. De ziekenhuizen hadden tussen de 1500 en 9500 medewerkers in dienst, voor wie er maar twee Aandachtsfunctionarissen in dienst waren. Voor zulke grote

ziekenhuizen bij wie er ontzettend veel casussen spelen is de hoeveelheid Aandachtsfunctionarissen te laag. De hoeveelheid uren die in het ziekenhuis besteedt worden aan de taken van de Aandachtsfunctionaris zijn tussen de 16 en 24 uur per week. Toch is er niet voldoende tijd om alle zaken even secuur uit te werken. Taken die blijven liggen als er niet genoeg tijd is zijn beleidszaken en scholingsmogelijkheden. Er komt landelijk ook steeds meer aandacht voor de functie Aandachtsfunctionaris, waardoor het werk toeneemt. Het up to date houden van scholingen lukt dan niet en beleidszaken ten aanzien van het scholingsbeleid, het inwerkbeleid en het beleid over wie er meldingen doen bij Veilig Thuis blijven dan liggen. De casussen en de patiënten krijgen altijd voorrang, waardoor beleidszaken zich opstapelen. Een groot verschil tussen de ziekenhuizen met wie wij spraken is de bevoegdheid van de Aandachtsfunctionaris, bij het ene ziekenhuis is de Aandachtsfunctionaris eindverantwoordelijke en doet zij alle dossiervorming, terwijl in het andere ziekenhuis duidelijk is dat de dossiervorming door de artsen zelf wordt gedaan en dat de Aandachtsfunctionaris niet in de dossiers mag werken omdat er geen behandelingsrelatie is. De Aandachtsfunctionaris die eindverantwoordelijke is op dit moment zou graag een beter beleid willen op dit gebied, zodat uitvoerende artsen zelf stappen gaan zetten, meldingen gaan doen en de dossiers zelf gaan vormen. Een ander punt is dat er meer bekendheid moet komen bij artsen die te maken hebben met volwassen patiënten. Ook zij moeten gebruik gaan maken van de kindcheck en vaker meldingen gaan doen.

Jeugdzorg

Er deden negen instellingen vanuit de jeugdzorg mee met het onderzoek, dit waren pleegzorgbegeleiders, hulpverleningsinstanties, jeugdteams, maatschappelijk werkers, psychiaters en wijkcoaches. De antwoorden die op de vragen met betrekking tot tijd gegeven werden waren verschillend per instelling.

De instellingen hadden tussen de 2500 en de 20 medewerkers, dit konden er 80, 185, of 600 zijn. Het aantal Aandachtsfunctionarissen die in dienst waren om deze medewerkers te ondersteunen verschilde ook heel erg per instelling. Wat opvallend was, was dat niet per sé de grote instellingen meer Aandachtsfunctionarissen hadden en de kleine instellingen minder. Zo was er een instelling met 2500 medewerkers en 26 Aandachtsfunctionarissen, maar ook een instelling met 200 medewerkers en 30 Aandachtsfunctionarissen. De rest van de instellingen hadden tussen de één en de zes Aandachtsfunctionarissen in dienst. Deze aandachtsfunctionarissen besteden allemaal een ander aantal uur per week aan hun taken als Aandachtsfunctionaris. De Aandachtsfunctionaris die ook full-time pleegzorgbegeleider is

besteedt ongeveer een halfuur per week aan de taken van de Aandachtsfunctionaris. Dit is niet genoeg tijd om alle zaken even secuur uit te werken. De taken die het eerst blijven liggen als er niet genoeg tijd is zijn de eigen registratie en administratie. Binnen één van de hulpverleningsinstanties wordt er gemiddeld drie uur per week aan de taken van de Aandachtsfunctionaris besteedt, zij heeft over het algemeen ook te weinig tijd. Casussen krijgen dan altijd voorrang, maar ze heeft niet het idee dat er andere belangrijke taken blijven liggen. Er wordt tijd vrij gemaakt voor de taken van de Aandachtsfunctionaris en de taken die horen bij de functie teamleider worden dan uitgesteld. De Aandachtsfunctionaris binnen de andere hulpverleningsinstantie besteedt ongeveer één à twee uur per week aan zijn taken als Aandachtsfunctionaris en de rest doet hij thuis. Hij vindt dat er te weinig tijd is om de taken van de Aandachtsfunctionaris uit te voeren, dit kan komen door het feit dat de Aandachtsfunctionaris taken als neventaken worden gezien binnen zijn organisatie. Hij werkt soms buiten werktijd langer door, of werkt in de pauzes door. Taken die blijven liggen als er echt geen tijd meer is zijn de beleidstaken, de implementaties of het op de agenda zetten van kindermishandeling en huiselijk geweld. De vier Aandachtsfunctionarissen binnen het jeugdteam besteden gemiddeld vier uur per week aan de taken van de AF. Zij hebben hier voldoende tijd voor en kunnen alle zaken even secuur uitwerken. Er zijn ook maar 21 medewerkers onder hun hoede en zij krijgen alle ruimte in de tijdsbesteding. Taken die blijven liggen als er wel te weinig tijd is zijn werkgroepen waaraan deelgenomen moet worden. De Aandachtsfunctionaris die ook full-time psychiater is besteedt ongeveer 1 uur per week aan haar taken als Aandachtsfunctionaris. Ze heeft voldoende tijd om alle zaken even secuur uit te werken, maar ze heeft wel minder tijd voor het op de agenda houden van kindermishandeling en huiselijk geweld. Taken die blijven liggen als er te weinig tijd is zijn het organiseren van presentaties en workshops over de aanpak kindermishandeling en huiselijk geweld.

Onderwijs

Er deden vier instellingen vanuit het onderwijs mee met het onderzoek, waarvan drie Aandachtsfunctionarissen en één directielid. De scholen hadden tussen de 1100, 330, 50 en 16 schoolmedewerkers.

De 1100 schoolmedewerkers maakten deel uit van 54 scholen die onderdeel waren van een grote koepelorganisatie. Deze koepelorganisatie had 60 intern begeleiders in dienst, die de taken van een Aandachtsfunctionaris uitvoerden. De school met 330 medewerkers had twee Aandachtsfunctionarissen in dienst, de school met 50 medewerkers had drie

Aandachtsfunctionarissen in dienst en de school met 16 medewerkers had ook twee Aandachtsfunctionarissen in dienst. Naast de taken van de Aandachtsfunctionaris voerden zij ook nog andere functies uit, zoals hoofd onderwijs en kwaliteit, of intern begeleider. De twee Aandachtsfunctionarissen op de school met 330 medewerkers hadden voldoende tijd om alle zaken secuur uit te werken en er bleven geen taken liggen. Het werk hoeft ook nooit mee naar huis genomen te worden en de workload kan goed verdeeld worden met z'n tweeën. Ze zijn genoeg beschikbaar en bereikbaar voor alle collega's om hen te adviseren en te begeleiden bij de stappen van de meldcode en er is genoeg tijd voor zorgvuldige dossiervorming. Zij hebben geen extra Aandachtsfunctionarissen nodig. De school met 16 medewerkers en twee Aandachtsfunctionarissen hebben maar 20 uur per jaar voor de taken van de Aandachtsfunctionaris. Dit is niet genoeg tijd om alle zaken even secuur uit te voeren en de ondersteuning vanuit de directie is niet goed. De Aandachtsfunctionarissen moeten het met deze uren zien te doen. Er is vraag voor meer Aandachtsfunctionarissen binnen de school en ook vraag voor meer ondersteuning vanuit directie. Het directielid van de koepelorganisatie met 54 scholen onder haar hoede geeft wel aan het een groot belang te vinden dat er genoeg Aandachtsfunctionarissen in dienst zijn en dat zij voldoende uren krijgen om de taken uit te kunnen voeren. Ook vinden zij scholing en training van groot belang, dus alle nieuwkomers binnen de organisatie, zij het leerkrachten of intern begeleider, moeten geschoold en getraind worden op het gebied van de meldcode, kindermishandeling en signalering. Zij besteden 1,5 uur per week aan de taken van de AF en dit is voldoende tijd om alle zaken even secuur af te ronden en er blijven geen taken liggen door gebrek aan tijd. Zij zullen altijd tijd vrij maken voor de taken van de AF.

Kinderopvang

Er deden drie instellingen vanuit de kinderopvang mee met het onderzoek. De kinderopvanginstellingen hadden tussen de 76, 75 en 20 medewerkers met drie, twee en twee Aandachtsfunctionarissen respectievelijk. De Aandachtsfunctionarissen vervullen allemaal ook nog een andere functie, zoals leidinggevende, onderwijsassistente, hoofd van de buitenschoolse opvang, locatiehoofd van een kinderdagverblijf of pedagogisch medewerker.

De Aandachtsfunctionarissen besteden 15 minuten, 1,5 uur of 1 uur per week aan de taken van de AF. Twee van de drie Aandachtsfunctionarissen geven aan dat zij niet genoeg tijd hebben om alle zaken even secuur uit te werken. Dit zijn de Aandachtsfunctionarissen die 15 minuten en 1,5 uur per week aan de taken van de AF besteden. Het werk van de AF moet vaak tussen de taken van de andere functie door, waardoor er niet genoeg tijd aan besteedt kan

worden. De taken die blijven liggen als er te weinig tijd is zijn de aandacht en nazorg voor de teams als er een zorg is uitgesproken. Voor vragen van collega's wordt wel altijd tijd gemaakt dus ze zijn voldoende beschikbaar en bereikbaar voor collega's als zij advies nodig hebben. Zorgvuldige dossiervorming blijft nog wel lastig, want ze houden wel alle signalen bij maar het ondernemen van actie kan nog wel beter. Bij de kinderopvang met de pedagogisch medewerkers voeren de medewerkers zelf de dossiervorming uit, maar de Aandachtsfunctionaris controleert en ondersteunt hier wel in. Het is nog niet bij alle pedagogisch medewerkers bekend hoe dossiers gevormd moeten worden, dus bij alles wat er gedocumenteerd moet worden is controle nodig.

Financiële middelen

Gezondheidszorg

Van de Aandachtsfunctionarissen die geïnterviewd zijn kregen de AF vanuit het ziekenhuis en de huisartsenpost betaald voor de extra taken. Bij thuiszorg en zorggroepen was dit niet het geval. Een van onze respondenten is ZZP'er en krijgt ook niet betaald voor haar extra taken. Bij vijf Aandachtsfunctionarissen wordt er de mogelijkheid en financiële ondersteuning geboden om trainings- en bijscholingsdagen van de LVAK te volgen. Dit is niet het geval bij de Aandachtsfunctionarissen die voor de huisartsenposten werken, dit wordt betaald door de eigen praktijk. Ook de ZZP'er ontving deze ondersteuning niet. De geïnterviewde Aandachtsfunctionarissen binnen de gezondheidszorg hoeven geen financiële verantwoording af te leggen aan de directie of doen dit in de vorm van declaratie of een stuk schrijven voor het jaarverslag. Bij vijf AF is er sprake van secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals bijvoorbeeld reiskosten of een telefoon. Dit is vaak vanuit de functie die al bekleedt wordt binnen de instelling. Bij de huisartsenpost worden de reiskosten en mogelijke telefoonkosten eveneens betaald door de eigen praktijk. Bij een ziekenhuis heeft een Aandachtsfunctionaris geen werktelefoon en komen de kosten voor het bellen voor eigen rekening.

Jeugdzorg

De negen Aandachtsfunctionarissen die geïnterviewd zijn in het domein jeugdzorg krijgen niet betaald voor de extra taken van Aandachtsfunctionaris, omdat het als onderdeel gezien wordt van de huidige baan. De meeste van hen zijn echter wel bezig dit onder de aandacht te brengen van de directie. Bij deze respondenten wordt de mogelijkheid en financiële steun geboden om trainings- en bijscholingsdagen van de LVAK te volgen, soms gaat dit van het studiebudget af. Deze Aandachtsfunctionarissen hoeven veelal geen financiële

verantwoording af te leggen aan de directie of doen dit in de vorm van declaratie. Bij deze respondenten is eveneens sprake van secundaire arbeidsvoorwaarden, maar ook met name vanuit de functie die al bekleedt wordt. Reiskosten die gemaakt zijn voor de rol als Aandachtsfunctionaris kunnen vaak vergoed worden.

Onderwijs

Voor het onderwijs domein zijn vier interviews afgenomen. Drie daarvan zijn met Aandachtsfunctionarissen, een daarvan is met een directielid van verschillende scholen. Bij de vier respondenten worden de Aandachtsfunctionarissen niet betaald voor hun extra taak, omdat het een onderdeel is van hun huidige baan als Intern Begeleider. Er is de mogelijkheid en de financiële ondersteuning om trainings- en bijscholingsdagen van de LVAK te volgen. Bij deze respondenten is er geen sprake van financiële verantwoording aan de directie (of doen dit in overleg) en de Aandachtsfunctionarissen hebben secundaire arbeidsvoorwaarden vanuit hun andere functie.

Kinderopvang

De twee leidinggevenden van Buitenschoolse opvang kregen niet betaald voor de xtra functie van Aandachtsfunctionaris. Een pedagogisch medewerker krijgt hier wel voor betaald in de vorm van extra werkuren. Ze krijgen allen de mogelijkheid en financiële steun om de trainings- en bijscholingsdagen van de LVAK te volgen. De Aandachtsfunctionarissen in dit domein leggen eveneens geen financiële verantwoording af of doen dit in de vorm van declaratie. Er zijn secundaire arbeidsvoorwaarden en vanuit de taak van Aandachtsfunctionaris moet vooral gedacht worden aan reiskosten.

Mandaat

Gezondheidszorg

Bij alle acht instellingen in het domein Gezondheidszorg is de functie van Aandachtsfunctionaris bekend binnen de instellingen. Wel blijkt dat er bij twee van de acht instellingen de functie van Aandachtsfunctionaris vooral bekend is bij de personen die veel met het onderwerp kindermishandeling en huiselijk geweld te maken hebben en dat het bij de overige personeelsleden wat langzamer op gang komt. Wel zijn alle instellingen druk bezig om de Aandachtsfunctionaris binnen de instelling op de kaart te zetten door het meerdere malen aan te halen bij bijvoorbeeld team overleggen of door een duidelijke taakomschrijving te publiceren. Als er gekeken wordt naar de ondersteuning die de Aandachtsfunctionarissen ervaren vanuit hun directie of bestuur, dan is de mening over deze steun nogal wisselend.

Over het algemeen wordt er gesteld dat de ondersteuning die men vanuit hun directie of bestuur ontvangt goed is. Echter, zijn er een paar instellingen die aangeven dat de ondersteuning beter zou kunnen. Soms moet er door de Aandachtsfunctionaris zelf om ondersteuning gevraagd worden, omdat deze anders ontbreekt. Wanneer men kijkt naar de beslissingsbevoegdheid van de Aandachtsfunctionarissen dan kan gesteld worden dat de meeste Aandachtsfunctionarissen bevoegd zijn om beslissingen te nemen. Echter, dit wordt toch ook vaak in overleg met collega's of hun directie/bestuur gedaan. Alle acht Aandachtsfunctionarissen uit het domein Gezondheidszorg gaven aan dat de meldcode meer wordt gebruikt sinds er een Aandachtsfunctionaris aangesteld is binnen hun instelling. Redenen die zij hiervoor geven, zijn voornamelijk het beter en meer signaleren en doordat de onderwerpen kindermishandeling en huiselijk geweld, de meldcode en signaleren steeds meer onder de aandacht wordt gebracht door onder andere scholingen.

Jeugdzorg

Bij alle negen instellingen in het domein Jeugdzorg is de functie van Aandachtsfunctionaris bij sommige instellingen beter bekend, dan bij andere instellingen. Wel wordt er bij alle instellingen eraan gewerkt om de Aandachtsfunctionaris bekender te krijgen binnen de instellingen. Dit wordt onder andere gedaan door de functie van Aandachtsfunctionaris te benoemen bij diverse overleggen, nieuwsbrieven en door er meer beleid voor te schrijven. Wanneer men kijkt naar de ondersteuning van de directie of bestuur in het domein Jeugdzorg, dan kan gesteld worden dat over het algemeen de meeste Aandachtsfunctionarissen goed of voldoende ondersteund worden door hun directie of bestuur. Echter, twee Aandachtsfunctionarissen gaven aan dat de steun die zij ontvangen van hun directie of bestuur minimaal was. Zo is het bijvoorbeeld onduidelijk wie van de directie of bestuur de aansturing van de Aandachtsfunctionarissen onder zich heeft. Daarnaast kan het moeilijk zijn om bijvoorbeeld het lidmaatschap van de LVAK vergoed te krijgen, doordat de functie Aandachtsfunctionaris minder bekend is binnen het medisch model waarin soms gewerkt wordt. Als men kijkt naar de beslissingsbevoegdheid van de negen Aandachtsfunctionarissen dan hebben zij geen (volledige) beslissingsbevoegdheid. Vaak gaan beslissingen in samenspraak met collega's en/of hun directie of bestuur. De Aandachtsfunctionarissen hebben vaker een adviserende rol, dan dat zij eindverantwoordelijk zijn. Ook in het domein Jeugdzorg wordt de meldcode meer gebruikt sinds er een Aandachtsfunctionaris aangesteld is binnen de instellingen. De gegeven redenen hiervoor komen overeen met de gegeven redenen bij het

domein Gezondheidszorg, namelijk meer scholing en meer aandacht voor het gebruiken van de meldcode en signaleren.

Onderwijs

Bij alle vier instellingen in het domein Onderwijs is de functie van Aandachtsfunctionaris bekend binnen de instellingen. Als er gekeken wordt naar de ondersteuning die de Aandachtsfunctionarissen ervaren vanuit hun directie of bestuur dan is deze ondersteuning bij alle vier instellingen goed. Er wordt veel overlegd en gecommuniceerd met de directie. Directies zijn dan ook goed op de hoogte volgens de Aandachtsfunctionarissen. Als men kijkt naar de beslissingsbevoegdheid van de Aandachtsfunctionarissen dan kan gesteld worden dat zij wel in bepaalde gevallen beslissingen mogen nemen, zoals wat er gedaan moet worden in een casus. Wanneer het gaat om moeilijke beslissingen of wanneer de stappen van de meldcode worden doorlopen, dan wordt de directie er vaak bij betrokken. De directie is bij deze vier instellingen vaak de eindverantwoordelijke, waardoor er meer overleg plaatsvindt. Over het algemeen wordt de meldcode in het domein Onderwijs na het aanstellen van een Aandachtsfunctionaris wel meer gebruikt. Het gaat namelijk meer leven bij de leerkrachten. Ondanks dat leerkrachten meer signalen oppakken, blijft het signaleren wel erg lastig en is de drempel om te melden vrij hoog is.

Kinderopvang

Van de drie instellingen in het domein Kinderopvang is bij één instelling de functie van Aandachtsfunctionaris vooral bekend binnen het team BSO. Bij de andere twee instellingen is de functie van Aandachtsfunctionaris ook goed bekend. Zij maken de functie bekend door er een beleidsnotabeleidsstuk over te schrijven, twee keer per jaar trainingen te geven, of door bij vergaderingen de functie meer toe te lichten en casussen te bespreken waarmee en daarin de rol van een Aandachtsfunctionaris duidelijker wordt gemaakt uit te leggen. Als er gekeken wordt naar de ondersteuning die de Aandachtsfunctionarissen ervaren vanuit hun directie of bestuur dan is deze ondersteuning over het algemeen nog niet zoals deze zou moeten zijn. Vaak is het belang van de ondersteuning nog niet duidelijk genoeg en moeten de taken en de hoeveelheid werk van een Aandachtsfunctionaris beter bekend worden gemaakt bij directie of bestuur. Eén van de drie Aandachtsfunctionarissen maakt zelfstandig beslissingen omtrent kindermishandeling of huiselijk geweld. De overige twee Aandachtsfunctionarissen dienen te overleggen met hun directie of leidinggevenden. In het domein Kinderopvang wordt de meldcode meer gebruikt sinds er een Aandachtsfunctionaris aangesteld is binnen de

instellingen. Ook in dit domein zijn gegeven redenen voor het meer gebruiken van de meldcode onder andere meer scholing en meer aandacht voor de meldcode.

Conclusie en Aanbevelingen

Conclusie

Aan de hand van verschillende factoren is er geprobeerd antwoord te geven op de volgende vraag: “Welke factoren beïnvloeden de beslissing van de directie/bestuursleden om de Aandachtsfunctionarissen al dan niet te ondersteunen binnen een instelling?”. Uit de resultaten is gebleken dat de meningen van de Aandachtsfunctionarissen uit de verschillende domeinen sterk uiteen liepen op dit gebied. De conclusies wat betreft de factoren tijd, financiële middelen en mandaat worden hierna toegelicht.

Tijd

De tijd die de Aandachtsfunctionarissen besteden aan hun taken verschilde enorm tussen zowel domeinen als Aandachtsfunctionarissen. Uit de resultaten is gebleken dat een aantal Aandachtsfunctionarissen te weinig tijd hadden voor hun taken. De meesten zorgden er echter voor dat alle taken even secuur uitgewerkt werden, terwijl anderen ervoor kozen taken op het gebied van beleid te laten liggen. Deze taken waren minder urgent dan de casussen en konden daardoor uitgesteld worden. Ook het organiseren van scholingen voor collega's werd weleens uitgesteld. Concluderend kunnen we stellen dat er genoeg Aandachtsfunctionarissen binnen een instelling aanwezig moeten zijn, zodat zij voldoende tijd hebben om al hun taken secuur uit te kunnen werken.

Financiële middelen

Uit de resultaten blij dat Aandachtsfunctionarissen vaak niet betaald worden voor hun extra taken, omdat het gezien wordt als onderdeel van hun huidige functie. Binnen de gezondheidszorg waren er echter wel een aantal gevallen die extra betaald kregen voor hun taken als Aandachtsfunctionaris. In vrijwel alle gevallen krijgen de Aandachtsfunctionarissen vanuit de instelling de mogelijkheid om trainings- en bijscholingsdagen van de LVAK te volgen. Echter, de hoeveelheid trainings- en bijscholingsdagen verschilden per instelling. Secundaire arbeidsvoorwaarden waren vaak al geregeld voor hun huidige functie, dit werkte door voor hun extra taken als Aandachtsfunctionaris. Dus de beschikbaarheid van een kantoor, laptop, werktelefoon en reiskosten vergoeding was in veel instellingen voor de Aandachtsfunctionarissen geregeld.

Mandaat

Uit de resultaten is gebleken dat de taken van de Aandachtsfunctionaris in de meeste instellingen bekend is onder de collega's. In de instellingen waar de taken nog niet bekend zijn wordt eraan gewerkt dit te verbeteren. Het wordt onder de aandacht gebracht in teamvergaderingen en nieuwsbrieven. De Aandachtsfunctionarissen die positief waren over hun bestuur, benadrukten dat ze het gevoel hadden dat ze met iedere vraag en ieder probleem bij het bestuur terecht konden. Ze werden betrokken bij de vergaderingen en werden daarin gehoord. Ook kregen zij financiële compensatie voor al hun onkosten, bijscholingsdagen en trainingen. De Aandachtsfunctionarissen die wel verbeterpunten hadden ten opzichte van de ondersteuning vanuit het bestuur, benoemden dat zij niet voldoende erkenning kregen. Vaak is het bij het directie en bestuur niet duidelijk wat de taken van de Aandachtsfunctionaris zijn en hoeveel tijd daaraan besteed moet worden. Verder zijn Aandachtsfunctionarissen vaak niet eindverantwoordelijk, beslissingen worden genomen in samenspraak met collega's en/of directie en bestuur. De Meldcode wordt bij de instellingen vaker gebruikt sinds er een Aandachtsfunctionaris is aangesteld. Concluderend, kan gesteld worden dat de Aandachtsfunctionaris vrij bekend is binnen de instellingen, dat zij nog meer ondersteund kunnen worden door hun directie of bestuur, dat de beslissingen vaak in samenspraak genomen worden en dat de Meldcode vaker wordt ingezet.

Aanbevelingen

Naar aanleiding van de resultaten zijn hieronder nog een aantal aanbevelingen uiteengezet.

Aandachtsfunctionaris, een aparte functie. Gezien de hoeveelheid taken van de Aandachtsfunctionaris en het aantal uren dat dit met zich meebrengt is het aan te bevelen hier een aparte functie van te maken. Dit schept duidelijkheid en werkt mogelijk motiverend. Hierdoor kan voorkomen worden dat er in de toekomst taken blijven liggen.

Meer verdiepende bijscholingsdagen. Uit de resultaten is gebleken dat er een vraag is naar een grotere hoeveelheid verdiepende bijscholingsdagen voor gevorderde Aandachtsfunctionarissen. De LVAK biedt al een verscheidenheid aan verdiepende bijscholingsdagen aan, deze hebben echter een beperkte capaciteit waardoor niet alle gevorderde Aandachtsfunctionarissen deel kunnen nemen. Met als gevolg dat zij op bijscholingsdagen terecht komen waar zij al veel kennis van hebben.

Bijscholingsdagen voor groepen vanuit hetzelfde werkveld. Een andere aanbeveling die uit de resultaten naar voren is gekomen is dat Aandachtsfunctionarissen ook behoefte

hebben aan expertise van elkaar, met name van de andere Aandachtsfunctionarissen die werkzaam zijn in hetzelfde werkveld. Op deze manier kunnen zij casuïstiek met elkaar bespreken. De LVAK zou hierop in kunnen spelen door groepen van Aandachtsfunctionarissen samen te stellen die uit hetzelfde werkveld komen.

Profilering van Aandachtsfunctionarissen. Directies en besturen zouden meer ingelicht moeten worden over het belang en de grootte van de rol van de Aandachtsfunctionaris binnen hun instelling. Regelmatig weten zij niet hoe groot deze taak is en realiseren zij zich niet dat het te veel is om het naast een reguliere functie erbij te doen, wat ervoor kan zorgen dat er taken blijven liggen. Hieruit blijkt dat Aandachtsfunctionarissen zich meer dienen te profileren binnen de instelling.

Politie en Veilig Thuis meer betrokken bij bijscholingsdagen. Voor veel Aandachtsfunctionarissen kan het prettig zijn om een keer iemand van Politie of Veilig Thuis te zien en te spreken. De stap naar het melden en advies vragen bij dit soort instanties blijkt groot te zijn. Door deze instanties uit te nodigen voor de bijscholingsdagen wordt de stap minder groot.

Literatuurlijst

Gilbert, R., Spats Widom, C., Browne, K., Fergusson, D., Webb, E., & Janson, S. (2009). Burden and Consequences of Child Maltreatment in High-income Countries. *The Lancet*, 373, 68-81. DOI:10.1016/S0140-6736(08)61706-7

Bijlage 1: vragenlijst

1. Inleidend:

- ⇒ Kunt u iets vertellen over uw instelling (hoe groot, hoeveelheid medewerkers)?
- ⇒ Hoeveel aandachtsfunctionarissen heeft uw organisatie momenteel in dienst?
- ⇒ Hoe lang bent u al werkzaam als aandachtsfunctionaris?
- ⇒ Kunt u omschrijven wat de rol van een aandachtsfunctionaris binnen uw instelling inhoudt?

2. Tijd:

- ⇒ Vervult u naast uw functie als aandachtsfunctionaris ook nog een andere functie binnen de instelling?
- ⇒ Hoeveel tijd besteedt u per week aan uw functie als aandachtsfunctionaris?
- ⇒ Heeft u voldoende tijd om alle zaken even secuur uit te werken?
- ⇒ Als u te weinig tijd heeft, welke taken zou u dan het eerste moeten laten liggen?
- ⇒ Komt het vaak voor dat uw werk mee naar huis genomen moet worden?
- ⇒ Zijn er meerdere aandachtsfunctionarissen in dienst binnen de instelling met wie u werkload kunt verdelen?
- ⇒ Heeft u het gevoel dat u genoeg beschikbaar en bereikbaar bent voor collega's als zij advies nodig hebben?
- ⇒ Heeft u genoeg tijd om al uw collega's voldoende te begeleiden en adviseren bij de stappen van de meldcode?
- ⇒ Heeft u genoeg tijd om toe te zien op zorgvuldige dossiervorming? Heeft u het gevoel dat u hier hulp bij nodig heeft?

3. Mandaat:

- ⇒ Is de rol/functie van de aandachtsfunctionaris bekend binnen uw instelling?
- ⇒ Wat vindt u van de steun die u vanuit de directie/bestuur ontvangt als aandachtsfunctionaris?
- ⇒ In hoeverre bent u als aandachtsfunctionaris bevoegd om beslissingen te nemen binnen uw instelling?
- ⇒ Wordt de meldcode meer gebruikt sinds er een aandachtsfunctionaris in dienst is?

4. Financiële middelen:

- ⇒ Krijgt u betaald voor uw extra taken als aandachtsfunctionaris?
- ⇒ Worden er vanuit de instelling mogelijkheden gegeven om trainings- en bijscholingsdagen van de LVAK bij te wonen?
- ⇒ Krijgt u geld om trainingen te volgen bij de LVAK?
- ⇒ Wat kost het voor uw organisatie per jaar om een aandachtsfunctionaris in dienst te hebben?
- ⇒ Heeft uw organisatie deze financiële middelen gebudgetteerd?
- ⇒ Moet u financiële verantwoording afleggen aan de directie?

- ⇒ Wat zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden? (Bijvoorbeeld: kantoor, laptop, telefoon en eventuele reiskosten).
- ⇒ Wat kosten de secundaire arbeidsvoorwaarden?

5. Overig:

- ⇒ Wat is uw mening over de taken van een aandachtsfunctionaris?
- ⇒ Hoe ziet u de rol van de aandachtsfunctionaris in de toekomst binnen uw instelling?
- ⇒ Wat zijn volgens u verbeterpunten op het gebied van de ondersteuning van de aandachtsfunctionaris binnen uw instelling?
- ⇒ Wat is uw mening over de LVAK? Wat zijn volgens u verbeterpunten op het gebied van de ondersteuning van de aandachtsfunctionaris vanuit de LVAK?