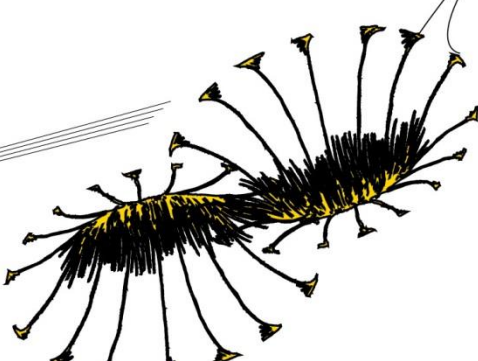




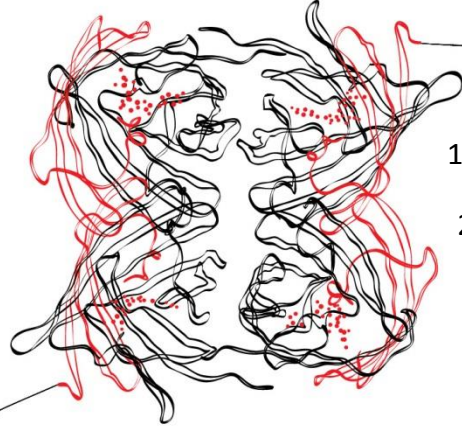
DE AANDACHTSFUNCTIONARIS KINDERMISHANDELING

Een analyse van de sterke en zwakke punten van de
invoering van deze functie in organisaties waarvoor de
Wet Verplichte Meldcode Huiselijk Geweld en
Kindermishandeling geldt



Martine Bakker

Relinde Oudbier

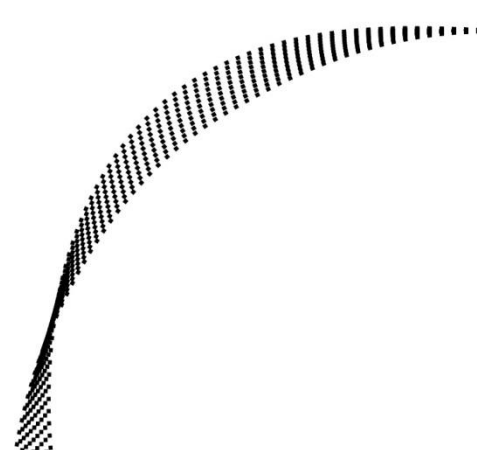


1^e begeleider: dr. Mevr. M. Boere-Boonekamp

2^e begeleider: Mevr. A.A.J. Konijnendijk, Msc

Bachelor Gezondheidswetenschappen

Juli 2015



Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Abstract	5
Voorwoord	7
1. Inleiding.....	8
1.1 Kindermishandeling	9
1.2 Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling.....	10
1.3 Aandachtsfunctionarissen	12
1.4 Landelijke Vakgroep Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling	13
1.5 Theorieën bij innovatie	14
1.6 Onderzoek en vraagstelling	16
2. Methode.....	18
2.1 Onderzoeksdesign	18
2.2 Onderzoekspopulatie.....	18
2.3 Procedure	18
2.4 Opbouw interviews.....	18
2.5 Opbouw vragenlijst.....	18
2.6 Data-analyse	19
3. Resultaten	20
3.1 Kenmerken van de respondenten	20
3.2 De functie van aandachtsfunctionaris	23
3.3 Collega's van de aandachtsfunctionaris.....	26
3.4 Ondersteuning van aandachtsfunctionarissen vanuit de organisatie	28
3.5 Ondersteuning van aandachtsfunctionarissen vanuit de LVAK	29
3.6 Ordening van de bevindingen.....	31
4. Discussie	34
4.1 Samenvatting resultaten	34
4.2 Generaliseerbaarheid	35
4.3 Relatering aan literatuur.....	35
4.4 Sterke, zwakke en opvallende punten onderzoek.....	36
4.5 Conclusie.....	37
4.6 Aanbevelingen	37
Bibliografie	40
Bijlage 1 – Interviewschema	44
Bijlage 2 – Samenvattingen interviews	46
Bijlage 3 – Vragenlijst.....	59

Samenvatting

Achtergrond Kindermishandeling is nog steeds een groot probleem. Vanwege de impact hiervan op de levens van mishandelde kinderen is het belangrijk dat kindermishandeling binnen organisaties wordt aangepakt. Om deze aanpak te versterken, moeten professionals sinds 1 juli 2013 bij vermoedens van kindermishandeling handelen volgens een meldcode. Om de meldcode goed te kunnen uitvoeren binnen organisaties kunnen organisaties een aandachtsfunctionaris (AF) kindermishandeling en huiselijk geweld aanstellen. In 2012 is de Landelijke Vakgroep Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling (LVAK) opgericht om AFs te scholen en te ondersteunen bij het uitvoeren van hun functie.

Doelstelling Het doel van dit onderzoek is het analyseren van de sterke en zwakke punten van de invoering van een AF kindermishandeling binnen organisaties waarvoor de Wet Verplichte Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling geldt op niveau van de AF zelf, de collega's van de AF, het bestuur van de organisatie waarin de AF werkzaam is en de LVAK in de perceptie van de AFs die lid zijn van de LVAK.

Methode In totaal hebben 205 van de 480 AFs die lid zijn van de LVAK deelgenomen aan een online vragenlijstonderzoek. Dit is een respons van 42,7%. De vragen waren gebaseerd op vijf oriënterende interviews die gehouden zijn met AFs, literatuuronderzoek en een gesprek met de directeur van de LVAK. De vragen in de vragenlijst waren opgedeeld in vier categorieën: algemene vragen, vragen over de ondersteuning vanuit de organisatie, vragen over de ondersteuning vanuit de LVAK en vragen over de functie van de AF. Vervolgens is per niveau (AF, collega's, bestuur en LVAK) onderzocht welke sterke en zwakke punten bestaan.

Resultaten De belangrijkste resultaten op het niveau van de AF waren dat vrijwel alle respondenten hun functie van toegevoegde waarde vinden (99%), het goed vinden dat het gebruik van de meldcode verplicht is geworden (99%) en vinden dat de functie AF een erkende functie moet worden (82%). Ook heeft 15% geen training 'aandachtsfunctionaris kindermishandeling' gevolgd en heeft 17% nooit een bijscholingsdag van de LVAK gevolgd. Op het niveau van collega's van de AF kwam naar voren dat collega's volgens de AF vaker signalen die kunnen wijzen op kindermishandeling waarnemen (75%), vaker de stappen van de meldcode volgen (80%) en vaker spreken over kindermishandeling (72%) sinds deze AF is aangesteld. Verder bleek dat volgens 18% van de AFs de alertheid op kindermishandeling door collega's niet hoog genoeg is. Op het niveau van het bestuur van de organisatie kwam naar voren dat AFs genoeg mogelijkheid krijgen om bijscholingsdagen van de LVAK te volgen (99%) en om scholing te geven aan collega's (94%). Verder wordt geen goede steun vanuit de organisatie ervaren door 12% van de respondenten, heeft de organisatie bij 20% van de respondenten de functie AF niet bekend gemaakt bij alle werknemers en had 20% graag gehad dat de organisatie de functie bekend had gemaakt bij alle werknemers. Ook heeft een derde van de deelnemende AFs behoefte aan meer uren voor het nog beter uit kunnen voeren van hun functie (35%). Op het niveau van de LVAK viel op dat de ondersteuning van de LVAK als goed wordt ervaren (90%) en dat er weinig gebruik wordt gemaakt van de digitale bibliotheek die de LVAK aanbiedt (21%).

Conclusie De invoering van een AF verloopt over het algemeen goed in de perceptie van de AF. Ze krijgen voldoende mogelijkheden voor het kunnen uitoefenen van hun functie en zien verbetering in de aanpak van kindermishandeling bij collega's sinds ze AF zijn. Mogelijkheden om de implementatie van de AF te verbeteren en hiermee indirect de zorg voor mishandelde kinderen, moeten gericht zijn op het verbeteren van de bekendheid van de functie, de tijd voor het uitvoeren van de taken van de functie en de ondersteuning vanuit de organisatie voor de functie.

Abstract

Background Child abuse and neglect (CAN) is still a major problem. Because of its impact on the lives of abused or neglected children, it is important that CAN is being addressed within organizations. To strengthen this approach, since the first of July 2013, professionals must act according to a reporting code when they suspect CAN. To facilitate the implementation of the reporting code within organizations, organizations can appoint an intra-agency CAN consultant. In 2012, a nationwide association for intra-agency CAN consultants (LVAK) was established to train and support the intra-agency CAN consultants in performing their function.

Objective The purpose of this study is to analyze the strengths and weaknesses of the introduction of an intra-agency CAN consultant in organisations in which the law mandatory reporting code is applied at the levels of the intra-agency CAN consultant, their colleagues, the board of the organization in which they are working and the LVAK, in the perception of intra-agency CAN consultants who are member of the LVAK.

Methods A total of 205 intra-agency CAN consultants of the 480 who are member of the LVAK participated in an online questionnaire. This is a response rate of 42.7%. The questions were based on five exploratory interviews held with intra-agency CAN consultants, literature review and an interview with the director of the LVAK. The questions in the questionnaire were divided into four categories: general questions, questions about support from the organization, questions about support from the LVAK and questions about the function of the intra-agency CAN consultant. Subsequently the strengths and weaknesses were examined per level (intra-agency CAN consultant, colleagues, board of the organization and LVAK).

Results The main results at the level of the intra-agency CAN consultant showed that participating intra-agency CAN consultants find that their function had added value (99%), that it is a good thing that use of the reporting code has become mandatory (99%) and that they think that the intra-agency CAN consultant function should be a formally recognized function (82%). Also, 15% did not follow a training 'intra-agency CAN consultant' and 17% never attended a training day of the LVAK. At the level of the colleagues, this study revealed that according to the intra-agency CAN consultants they more often perceive signals of possible CAN (75%), followed the steps of the reporting code more often (80%) and spoke about CAN more frequently (72%) since this intra-agency CAN consultant was appointed. Furthermore, according to the intra-agency CAN consultants, the alertness to CAN of colleagues is not high enough (18%). At the level of the organization's board, this study revealed that intra-agency CAN consultants received enough opportunities to attend training days of the LVAK (99%) and to provide training to colleagues (94%). Furthermore, they do not experience enough support from the organization (12%), the organization did not make the function of intra-agency CAN consultant known to all employees (20%) and 20% would like that the organization had made the function known to all employees. One-third of the participating intra-agency CAN consultants expressed their need to receive more hours to better perform their tasks (35%). At the level of the LVAK, the most notable findings are that the support of the LVAK is perceived as good (90%) and that there is little use of the digital library which the LVAK offers (21%).

Conclusion The introduction of an intra-agency CAN consultant is generally progressing well in the perception of the intra-agency CAN consultants. They receive plenty of opportunities to execute their

tasks and they see improvement in tackling CAN by colleagues since the organization has an intra-agency CAN consultant. Efforts to improve successful implementation of intra-agency CAN consultants, and indirectly improve the care for vulnerable children, should focus on improving knowledge of the function, time available to perform the task of intra-agency CAN consultant and support from the organization.

Voorwoord

Voor u ligt de scriptie 'De aandachtsfunctionaris kindermishandeling. Een analyse van de sterke en zwakke punten van de invoering van deze functie in organisaties waarvoor de Wet Verplichte Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling geldt'. Een onderzoek gehouden onder aandachtsfunctionarissen kindermishandeling die lid zijn van de Landelijk Vakgroep Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling. Deze scriptie is geschreven in het kader van de afsluiting van de bacheloropleiding Gezondheidswetenschappen aan de Universiteit Twente. Er is aan deze scriptie gewerkt van april 2015 tot en met juli 2015.

Voor het tot stand komen van deze scriptie willen wij graag wat mensen bedanken. Onze begeleiders mevrouw Boere-Boonekamp en mevrouw Konijnendijk, voor hun begeleiding en ondersteuning bij het uitvoeren van ons onderzoek en schrijven van het verslag. Tea Hol, directeur van de LVAK, voor de mogelijkheden die de LVAK ons gegeven heeft om ons onderzoek te doen. Als laatste willen we alle aandachtsfunctionarissen bedanken die ons tijdens een bijscholingsdag van de LVAK en tijdens interviews te woord hebben gestaan en allen die de vragenlijst hebben ingevuld. Zonder hen had dit onderzoek niet kunnen plaatsvinden.

Wij wensen u veel leesplezier toe.

Martine Bakker en Relinde Oudbier

Enschede, juli 2015

1. Inleiding

Kindermishandeling is geen zeldzaam verschijnsel in Nederland. Naar schatting zijn 119.000 kinderen en jongeren per jaar slachtoffer hiervan. (4) De ernst van kindermishandeling zit in de gevolgen ervan. Iemand die als kind mishandeld is, kan hier nog zijn of haar hele leven last van hebben. (5-7) Sinds 2005 is de aanpak van kindermishandeling hoog op de politieke agenda komen te staan en zijn er nieuwe maatregelen genomen om kindermishandeling te voorkomen, te stoppen en eerder te signaleren. (8) Eén van deze maatregelen is dat het sinds 1 juli 2013 voor organisaties binnen de sectoren gezondheidszorg, jeugdhulp, onderwijs, kinderopvang, maatschappelijke ondersteuning en justitie verplicht geworden is om een meldcode te gebruiken voor het signaleren van (en handelen bij vermoedelijke) kindermishandeling en huiselijk geweld. (2, 9) Een meldcode voor kindermishandeling en huiselijk geweld helpt professionals goed te reageren bij signalen van dit soort geweld. (9) In het basismodel voor de meldcode staat dat organisaties in deze sectoren een aandachtsfunctionaris (AF) kindermishandeling kunnen aanstellen. De AF kan advies geven aan het bestuur van de organisatie wat betreft de ontwikkeling van beleid op het gebied van implementatie en gebruik van de meldcode binnen de eigen organisatie. Ook kunnen ze collega's met vermoedens van kindermishandeling ondersteunen bij het uitvoeren van de stappen van de meldcode of een deel van de stappen overnemen. (2, 10, 11) Aandachtsfunctionarissen (AFs) kunnen lid worden van de Landelijke Vakgroep Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling (LVAK). De LVAK ondersteunt de AFs en stelt trainingen beschikbaar. (11, 12)

De jeugdgezondheidszorg (JGZ) heeft als één van de eerste sectoren AFs geïmplementeerd. JGZ is de publieke gezondheidszorg voor kinderen en jeugdigen tussen nul en negentien jaar. De JGZ volgt de fysieke, sociale, psychische en cognitieve ontwikkeling van jeugdigen op individueel en populatieniveau. (13) In 2008 is een onderzoek gedaan onder JGZ-medewerkers waarbij vier JGZ-organisaties een richtlijn secundaire preventie kindermishandeling voor de JGZ hebben getest. (14) In dit onderzoek is o.a. het effect van de aan- of afwezigheid van de functie van een AF kindermishandeling onderzocht. Organisaties met en zonder AF werden met elkaar vergeleken. Dit onderzoek vond plaats toen de AF net in opkomst was. Er kwam naar voren dat de AFs behoefte hadden aan extra scholing over de taken die ze uit moeten voeren als AF. Ook gaven JGZ-professionals aan dat ze het belangrijk vinden om informatie te kunnen uitwisselen met ander AFs, maar dat de middelen en contacten hiervoor niet beschikbaar waren. Om de richtlijn goed in te kunnen voeren was er verder ook een implementatiecoördinator voor de richtlijn nodig volgens hen. De JGZ-medewerkers vonden het bestaan van een AF, die met ervaring naar de situatie kijkt en met wie ze de situatie kunnen bespreken en emoties hierover kunnen delen, belangrijk. Een advies dat naar voren kwam is dat er een netwerk zou moeten komen voor AFs kindermishandeling, zodat er van elkaar geleerd kan worden. Verder kwam naar voren dat het belangrijk is dat organisaties AFs de mogelijkheid geven om te kijken hoeveel tijd ze nodig hebben voor het uitvoeren van de taak als AF. Ook was een aanbeveling om een algemene scholing te ontwikkelen voor AFs kindermishandeling.

Met het doel voor ogen deze punten te realiseren is de LVAK ontstaan. De LVAK brengt AFs met elkaar in contact en geeft trainingen en bijscholingen. De LVAK bestaat sinds 2012. (12) Onbekend is of de LVAK heeft bijgedragen aan het verbeteren van de punten die uit het bovenstaande onderzoek naar voren komen. Daarom zal in dit onderzoek antwoord worden gegeven op de vraag wat de sterke en zwakke punten zijn van de invoering van de functie AF. Het doel van dit onderzoek is om

door middel van een vragenlijst antwoord te kunnen geven op deze vragen vanuit de perceptie van AFs kindermishandeling die lid van de LVAK.

1.1 Kindermishandeling

De definitie van kindermishandeling wordt door de Jeugdwet als volgt omschreven: *“elke vorm van voor een minderjarige bedreigende of gewelddadige interactie van fysieke, psychische of seksuele aard, die de ouders of andere personen ten opzichte van wie de minderjarige in een relatie van afhankelijkheid of van onvrijheid staat, actief of passief opdringen, waardoor ernstige schade wordt berokkend of dreigt te worden berokkend aan de minderjarige in de vorm van fysiek of psychisch letsel”*. (15) Naar schatting zijn er in Nederland elk jaar 119.000 kinderen en jongeren slachtoffer van kindermishandeling. Dit komt neer op 34 per 1.000 kinderen die mishandeld worden. (4) In Amerika, ter vergelijking, gaat het om 39,5 per 1.000 kinderen en jongeren. (16) Onderzoek wijst uit dat kindermishandeling een negatieve impact kan hebben op de mentale en fysieke gezondheid tijdens de jeugd en ook op latere leeftijd. (17-19) Kindermishandeling kan zelfs leiden tot suïcidaal gedrag. (19) Daarnaast is gebleken dat een verminderde mentale en fysieke gezondheid kan leiden tot verminderd functioneren en een lager ervaren kwaliteit van leven. (20-22) Het belang van geestelijke en lichamelijke gezondheid bij het bepalen van arbeidsongeschiktheid is bevestigd door de World Health Organization (WHO). (23)

Er zijn verschillende vormen van kindermishandeling, die ook gelijktijdig kunnen plaatsvinden. Het Nederlands Jeugd Instituut maakt onderscheid tussen zes vormen. (24) Deze staan genoemd in tekstkader 1.

Bij de laatste vorm van kindermishandeling (tekstkader 1) gaat het over het getuige zijn van huiselijk geweld. Het kan hierbij gaan om de volgende vormen van huiselijk geweld: kindermishandeling, ouderermishandeling, eengerelateerd geweld zoals eerwraak, vrouwelijke genitale verminking of huwelijksdwang, oudermishandeling en partnergeweld en ex-partnergeweld. (25)

Het wel of niet optreden van bepaalde gevolgen van kindermishandeling en de ernst van deze gevolgen wordt onder andere bepaald door de volgende factoren: de ernst van het geweld, de verwaarlozing of het misbruik op zich; de leeftijd waarop de mishandeling begint; hoe lang de mishandeling voortduurt; het wel of niet aanwezig zijn van steun uit de omgeving; de persoonlijkheid van het kind; de mate van emotionele druk. (26)

- **Lichamelijke mishandeling:** Onder deze vorm van kindermishandeling vallen alle vormen van lichamelijk geweld tegen een kind. Voorbeelden hiervan zijn schoppen, slaan, knijpen, bijten, het kind laten vallen en het veroorzaken van brandwonden. Ook het Shaken Baby Syndroom, het Münchhausen-by-proxy syndroom en meisjesbesnijdenis vallen hieronder.
- **Lichamelijke verwaarlozing:** Dit is een passieve vorm van kindermishandeling. Het kind krijgt niet de verzorging en zorg die het nodig heeft.
- **Psychische mishandeling:** Deze vorm van kindermishandeling omvat het uitschelden en opzettelijk bang maken van het kind, maar ook vijandigheid uitstralen naar het kind of de afwijzing van hun gedrag.
- **Psychische verwaarlozing:** Het kind krijgt structureel te weinig positieve aandacht, zoals liefde, warmte, geborgenheid en steun.
- **Seksueel misbruik:** Deze vorm van kindermishandeling bevat alle seksuele aanrakingen die een volwassene aan een kind opdringt.
- **Getuige van huiselijk geweld:** Voor deze vorm van kindermishandeling is de laatste jaren steeds meer aandacht. De ervaring van getuige zijn van huiselijk geweld kan ook schadelijk zijn voor een kind.

Tekstkader 1: Vormen kindermishandeling (1)

Vanwege de impact die kindermishandeling heeft op een kind is het belangrijk om kindermishandeling zoveel mogelijk te voorkomen, het vroegtijdig te signaleren en te laten stoppen. Met dit doel zijn er verschillende methoden en een wet ingevoerd en instanties opgezet om kindermishandeling te bestrijden. (27) Eén van deze instanties is 'Veilig Thuis'. Deze organisatie geeft advies en neemt meldingen aan van (vermoeden van) kindermishandeling. Ook bestaan de Kindertelefoon en Hulplijn Seksueel Misbruik voor hulp en advies bij kindermishandeling. (28) Daarnaast bestaan er maatregelen voor het voorkomen en eerder signaleren van kindermishandeling. Zo is er mogelijkheid tot opvoedondersteuning, zijn er publiekscampagnes over kindermishandeling, is het onderwerp kindermishandeling onderdeel van opleidingen, zijn er extra maatregelen om kinderporno te voorkomen, zijn er maatregelen tegen seksueel misbruik in de jeugdzorg en is de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling verplicht bij vermoedens van mishandeling. (29) De volgende paragraaf zal over deze meldcode gaan.

1.2 Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

Sinds 1 juli 2013 is het voor organisaties binnen sectoren verplicht geworden om een meldcode te gebruiken voor het signaleren van kindermishandeling en huiselijk geweld. (2) Het gaat hierbij om de volgende sectoren: gezondheidszorg, jeugdhulp, onderwijs, kinderopvang, maatschappelijke ondersteuning en justitie. (9, 30) Volgens de Wet Verplichte Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling moeten ook vrij gevestigde beroepskrachten die onder de Wet op de Beroepen in de individuele gezondheidszorg vallen een meldcode gebruiken. (2, 30, 31) De keuze voor deze sectoren en beroepsgroepen is gebaseerd op het feit dat deze professionals het meeste contact met mensen hebben. (32) Het kabinet beoogt met deze wet de verschillende sectoren te verplichten tot, en ondersteunen bij, het juist handelen bij signalen van kindermishandeling en huiselijk geweld. (33)

Een meldcode is nodig, omdat uit onderzoek is gebleken dat professionals niet altijd signalen van mishandeling en geweld herkennen. (32) Door gebruik van de meldcode bij een vermoeden van kindermishandeling of huiselijk geweld wordt ondersteuning geboden aan de professionals bij het proces vanaf signalering tot aan een eventuele melding door middel van een stappenplan. Uit onderzoek van het ministerie van VWS (34) kwam naar voren dat het gebruik van de meldcode duidelijkheid en structuur geeft aan degene die de signalen van kindermishandeling en huiselijk geweld opmerkt en bij de handelingen die hierbij uitgevoerd moeten worden. Ook helpt de meldcode om op een zorgvuldige manier na te denken over situaties en het doen van een eventuele melding. Er bestaat een basismodel voor de meldcode, maar van organisaties wordt verwacht dat zij zelf het basismodel toeschrijven naar hun eigen organisatie. Organisaties die verplicht zijn om een meldcode te hebben moeten de kennis hierover en het gebruik ervan bevorderen binnen de organisatie. (2, 31) Ze mogen zelf bepalen hoe ze scholing over de meldcode willen geven aan medewerkers. (2, 35)

De meldcode bevat vijf stappen die gevolgd moeten worden bij vermoeden van kindermishandeling. De vijf stappen van de meldcode hoeven niet in vastgelegde volgorde uitgevoerd te worden en afhankelijk van de beroepsgroep wordt bepaald welke stappen er worden uitgevoerd. Zo kan een consultatiebureau-assistent signaleren, maar worden vervolgstappen genomen door een arts of verpleegkundige. Wel moeten alle stappen gedaan zijn voordat besloten kan worden of er een melding gedaan moet worden. De stappen zijn in het kort weergegeven in figuur 1.

Stap 1: In kaart brengen van signalen

Degene die de signalen opmerkt legt deze vast, net als gegevens uit gesprekken die gevoerd worden aan de hand van de signalen en besluiten die genomen worden. Als ouders verslaafd, depressief of ziek zijn en dit voor eventuele kinderen een risico kan vormen dan moet er een kindcheck plaatsvinden. De kindcheck houdt in dat er gekeken wordt of de ouders kinderen hebben voor wie ze moeten zorgen. Na een kindcheck kan er een eventuele melding gedaan worden die gebaseerd is op oudersignalen.

Stap 2: Collegiale consultatie en zo nodig raadplegen van Veilig Thuis

Professionals kunnen met een deskundige collega overleggen over de signalen en eventuele vervolgacties, bijvoorbeeld met de AF kindermishandeling binnen de organisatie, een intern begeleider of een zorg- en adviesteam. Ook kan de instantie Veilig Thuis om advies gevraagd worden.

Stap 3: Gesprek met de cliënt

Tijdens dit gesprek zullen signalen besproken worden. Als degene die de stappen volgt graag ondersteuning wil hebben bij het voeren van het gesprek, kan diegene daarvoor een collega, de AF binnen de organisatie of Veilig Thuis raadplegen. Als de signalen besproken worden kan de cliënt hierop reageren. Ook wordt er een gesprek met de ouders van het kind gevoerd, behalve als dit de veiligheid van het kind of van anderen in gevaar kan brengen.

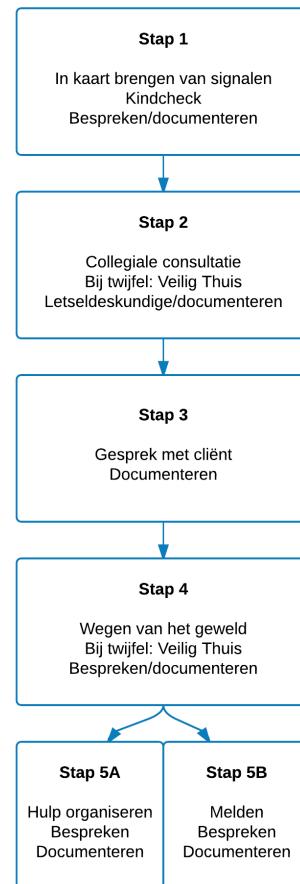
Stap 4: Wegen van het geweld of de kindermishandeling

Tijdens deze stap moet de informatie die verzameld is gewogen worden. De risico, aard en ernst moeten worden ingeschat. Er kan ook bij deze stap advies gevraagd worden aan Veilig Thuis.

Stap 5: Beslissen: hulp organiseren of melden

Voor het zelf organiseren van hulp moet diegene daar wel toe in staat zijn. Bij het doen van een melding moet verteld worden wat degene die de melding doet gezien heeft of van anderen gehoord heeft. Veilig Thuis, bij wie de melding gedaan wordt, neemt het dan over. Degene die de melding gedaan heeft wordt nog wel op de hoogte gehouden hoe het verder gaat met die situatie. Voordat een melding gedaan wordt, moet de cliënt hiervan op de hoogte gesteld worden. Heeft de cliënt bezwaar tegen deze melding, dan moet dit bezwaar afgewogen worden tegen de noodzaak om toch te melden. Bij kinderen onder de twaalf jaar moet met de ouders gesproken worden en bij kinderen van twaalf tot zestien jaar met de ouders en het kind samen. (2, 35) Wanneer het de veiligheid van iemand die bij de situatie betrokken is in gevaar brengt of er een mogelijkheid bestaat dat de cliënt uit beeld verdwijnt omdat de vertrouwensrelatie geschaad is, kan er ook gemeld worden zonder een gesprek met cliënten. (2, 30, 35)

Veilig Thuis is een organisatie die naast het aannemen van meldingen advies kan geven bij een vermoeden van kindermishandeling en huiselijk geweld. (36) Voor 1 januari 2015 konden er



Figuur 1: Stappen van de meldcode (2)

meldingen gedaan worden en advies gevraagd worden bij het Steunpunt Huiselijk Geweld (SHG) en het Advies en Meldpunt Kindermishandeling (AMK). Deze twee organisaties zijn samengegaan in Veilig Thuis. (37, 38) Veilig Thuis is een AMHK, wat staat voor Advies en Meldpunt Huiselijk geweld en Kindermishandeling. (39) Veilig Thuis heeft 26 vestigingen verspreid over het land. (36)

Als er een melding gedaan wordt bij Veilig Thuis onderzoeken zij of er inderdaad huiselijk geweld of kindermishandeling plaatsvindt in die situatie. Vervolgens zullen ze kijken of en welke professionele hulp nodig is. Veilig Thuis mag een melding registreren en contact opnemen met anderen hierover voor informatie zonder toestemming van degene die betrokken is bij het kind. Deze bevoegdheid is vastgelegd in de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) (2015). Wel moet Veilig Thuis zelf bekijken met wie het noodzakelijk is dat ze overleggen over de melding. Als ze advies geven gebeurt dit wel anoniem en mogen ze de gegevens niet registreren. Veilig Thuis moet degenen die betrokken zijn bij de melding hier wel over informeren. (40) Ze moeten aan de betrokkenen laten weten wie de melding gedaan heeft, behalve als een omstander de melding gedaan heeft en geen toestemming heeft gegeven om bekend te maken dat hij of zij de melding heeft gedaan of als professionals de melding hebben gedaan maar hebben aangegeven niet te willen dat hun identiteit bekend wordt gemaakt. (41) Wat betreft de hulp die Veilig Thuis kan inschakelen, kunnen ze vrijwillige hulp organiseren, een melding doen bij de Raad voor de Kinderbescherming of de politie op de hoogte stellen. Na het doen van een melding moet degene die de melding gedaan heeft de cliënt ook nog steeds ondersteunen waar mogelijk. (35)

1.3 Aandachtsfunctionarissen

In stap 2 van de stappen van de meldcode wordt de AF kindermishandeling al genoemd. Organisaties in de sectoren gezondheidszorg, jeugdhulp, onderwijs, kinderopvang, maatschappelijke ondersteuning en justitie kunnen een AF kindermishandeling en huiselijk geweld aanstellen. (9) Ook in andere organisaties die niet onder deze sectoren vallen, kan wanneer dit waardevol is een AF worden aangesteld. De AF kan iemand zijn uit het middenmanagement of iemand die met kwaliteitsbeleid, zorgbeleid of veiligheidsbeleid bezig is. (11) In veel organisaties is de AF iemand met een leidinggevende, coördinerende of staffunctie. (10) Daarnaast kan ook een uitvoerende professional een AF zijn, zoals een jeugdarts in de JGZ. Op grond van de Wet Verplichte Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling zijn organisaties niet verplicht om een AF kindermishandeling en huiselijk geweld aan te stellen, maar zij kunnen wel een belangrijke rol vervullen bij de ondersteuning binnen de organisatie bij het volgen van de stappen van de meldcode en de aanpak van kindermishandeling en huiselijk geweld. (2, 31)

Uit verschillende onderzoeken (42-45) is gebleken dat het signaleren en melden van kindermishandeling moeilijk is voor professionals. Oorzaken hiervan kunnen zijn: gebrek aan kennis over tekenen van mishandeling (42, 44, 45), gebrek aan kennis over het proces van een melding doen (42), perceptie dat melden meer kwaad doet dan goed (42), het ongemakkelijke gevoel dat professionals krijgen wanneer ze een melder zijn (44, 45), angst om naar de rechter te gaan (45), angst om patiënten kwijt te raken (45) en misvattingen over de mate van zekerheid die nodig is om een melding te doen (45). Het hebben van iemand binnen de organisatie die extra geschoold is op het gebied van kindermishandeling waarmee een professional kan overleggen, kan daarom heel waardevol zijn. Uit een ander onderzoek (46) is daarnaast gebleken dat na overleg met een expert vaker en vaker terecht kindermishandeling wordt geconstateerd. De mening van een expert is zeer waardevol om de mening over de casus in de juiste richting te veranderen, blijkt ook uit het

onderzoek van McGuire, Martin en Leventhal. (47) Uit weer een ander onderzoek (48) komt naar voren dat 44% van de onderzochte artsen graag de mogelijkheid heeft om een deskundige op het gebied van kindermishandeling te raadplegen. Ook is gebleken (34) in een onderzoek onder artsen dat door het verplicht stellen van de meldcode het meer gerechtvaardigd voelt om bij signalen van kindermishandeling of huiselijk geweld actie te ondernemen.

De ondersteuning die AFs geven aan collega's kan bestaan uit het ondersteunen bij het voeren van gesprekken met ouders of het bespreken van waargenomen signalen. Ook kunnen AFs scholing organiseren voor werknemers en het onderwerp kindermishandeling onder de aandacht brengen. Verder kan een AF medewerkers motiveren om actie te ondernemen wanneer ze signalen opmerken en de AF raadplegen bij vermoedens. Daarnaast kan een AF het bestuur van de organisatie advies geven over het opnemen van de meldcode in het beleid. Ze kunnen het basismodel van de meldcode toeschrijven naar hun eigen organisatie en gegevens bijhouden en registreren wat betreft huiselijk geweld en kindermishandeling binnen de organisatie. Ook kan de AF zelf signalen herkennen van kindermishandeling of huiselijk geweld en een melding doen of advies vragen bij Veilig Thuis. Tot slot kan een AF overleg hebben met ketenpartners voor het uitwisselen van informatie en kunnen ze het gebruik van de meldcode en beslissingen die gemaakt zijn evalueren. (10)

De LVAK maakt onderscheid tussen twee typen AFs: een directe AF en een indirecte AF. Het is ook mogelijk om deze twee typen te combineren. Een indirecte AF houdt zich bezig met beleid en implementatie van de meldcode. Deze AF is vaak een stafmedewerker of beleidsmedewerker. Een directe AF houdt zich bezig met de uitvoering van de stappen van de meldcode en ondersteuning van collega's hierbij. Deze AF is vaak een uitvoerende professional. (10)

Omdat scholing een belangrijk aspect blijkt te zijn in het keuzeproces van wel of niet een melding doen (44), is er een vereniging waar AFs zich kunnen aansluiten om extra geschoold te worden: de Landelijke Vakgroep Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling.

1.4 Landelijke Vakgroep Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling

De Landelijk Vakgroep Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling (LVAK) is in Nederland de grootste vereniging voor AFs. Het doel van de vereniging zoals ze dit zelf omschrijven is: *“De Landelijke Vakgroep Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling biedt ondersteuning aan haar leden bij het bewaken van continuïteit in het uitvoeren van hun taak, en verzorgt deskundigheidbevordering op het gebied van aanpak kindermishandeling en huiselijk geweld.”*

De LVAK bestaat sinds 2012. (12) Voor de AFs die lid zijn organiseren ze bijscholingsdagen per beroepsgroep. Het bijwonen van tenminste één bijscholingsdag per jaar is sinds 2014 verplicht. Ook stelt de LVAK een digitale bibliotheek ter beschikking waarin veel informatie te vinden is over het implementeren van de meldcode en over het professioneel handelen bij vermoeden van kindermishandeling en/of huiselijk geweld. (49) Daarnaast is er sinds 1 september 2014 de mogelijkheid om een Keurmerk Meldcode aan te vragen. Door middel van dit keurmerk kunnen andere samenwerkingspartners zien dat de organisatie op de juiste wijze de meldcode heeft geïmplementeerd en navolgt. Bovendien is het keurmerk een manier voor de organisatie zelf om te laten controleren of hun protocol voldoet aan de wettelijke kaders. In het protocol moeten de volgende onderdelen verplicht vermeld zijn: de stappen van de meldcode; wie welke stap doet; wie beslist over wel of niet melden; hoe de organisatie omgaat met vertrouwelijke informatie; hoe er

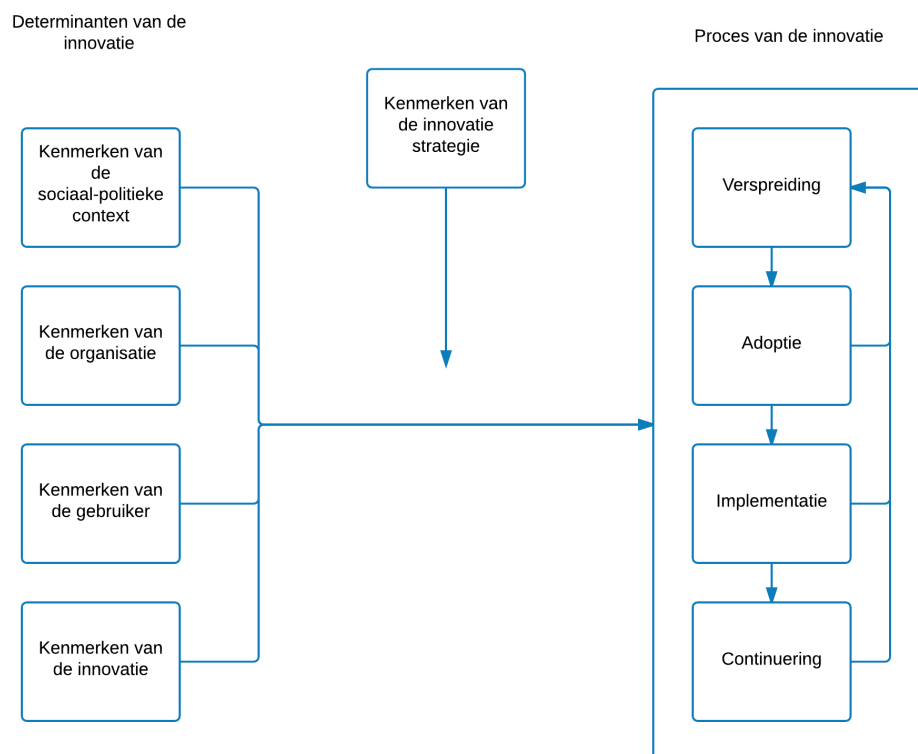
binnen de meldcode gedocumenteerd wordt; deskundigheid eengerelateerd geweld/meisjesbesnijdenis; informatie over meldrecht/meldplicht in relatie tot beroepsgeheim. (50)

Ook geeft de LVAK een meerdaagse training voor AFs. De bijscholingsdagen van de LVAK zijn een vervolg op deze training. De trainingen die gevolgd kunnen worden zijn: 'Training Aandachtsfunctionaris Kindermishandeling en Huiselijk Geweld', 'Training Aandachtsfunctionaris Ouderenmishandeling' en 'Training Aandachtsfunctionaris Huiselijk Geweld bij LVB en andere problematiek'. (51) Daarnaast is er bij de LVAK een gedragscode aandachtsfunctionarissen kindermishandeling en huiselijk geweld beschikbaar. Hierin zijn de normen van de taak/functie van de AF vastgelegd. (52) Als laatste verzorgt de LVAK nog een nieuwsbrief, een besloten LinkedIn groep en een digitale helpdesk voor hun leden. (49)

1.5 Theorieën bij innovatie

De AF kan beschouwd worden als een innovatie in de zorg. AFs zijn in opkomst gekomen toen de Wet Verplichte Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling werd ingevoerd in 2013. (9) Er is nog weinig onderzoek naar AFs gedaan. Er zijn verschillende theorieën die toegepast kunnen worden bij een onderzoek naar een innovatie in de zorg. In dit onderzoek wordt het model van Fleuren gebruikt. Daarnaast wordt de SWOT-analyse toegepast. Deze methode helpt bij het bereiken van een gewenste situatie binnen een organisatie. Door het combineren van deze modellen kunnen de resultaten van het onderzoek overzichtelijk worden weergegeven.

Het model van Fleuren (zie figuur 2)(3) geeft het proces weer bij het invoeren van vernieuwingen in de zorg. Er zijn verschillende determinanten die invloed hebben op de fasen van het invoeringsproces. Deze fasen zijn verspreiding, adoptie, implementatie en continuering. De



Figuur 2: Model van Fleuren (3)

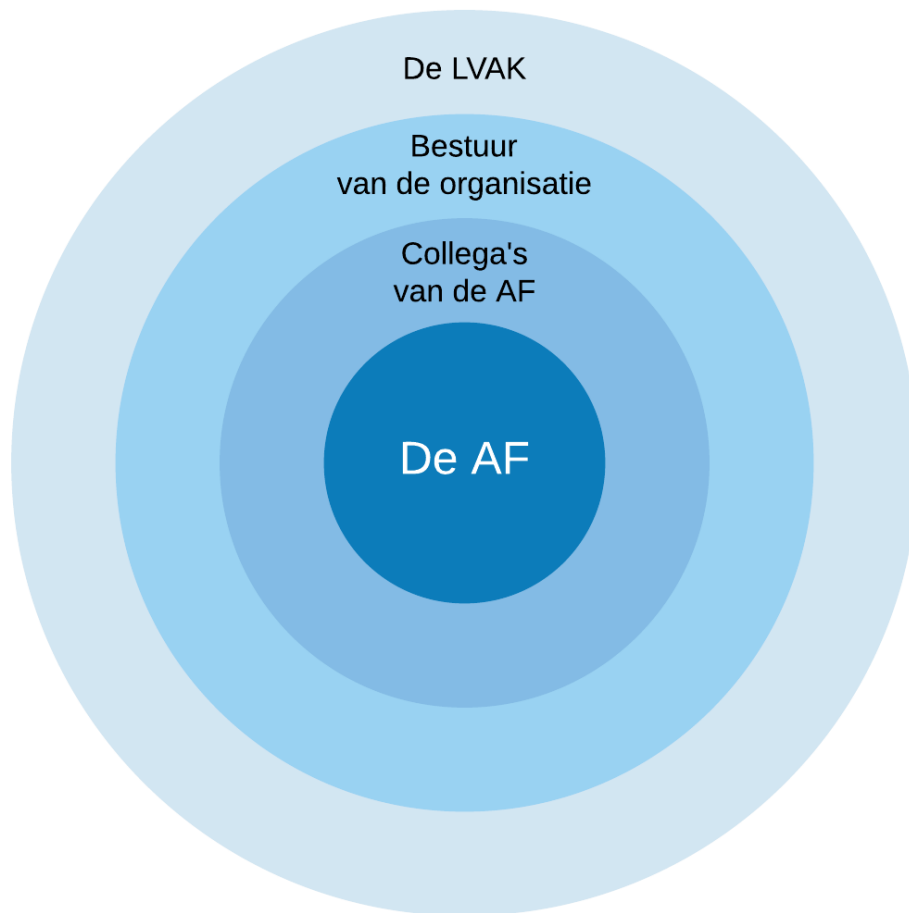
determinanten zijn kenmerken van de innovatie, van de gebruiker, van de organisatie en van de sociaal-politieke context. Door te onderzoeken welke determinanten een rol spelen, kan een geschikte invoerstrategie bepaald worden die ingrijpt op de relevante determinanten. Deze invoerstrategieën kunnen gebruikt worden bij het verdere invoeringsproces. Organisaties die de meldcode gaan gebruiken en een AF aanstellen voeren een vernieuwing in. Er moet door het bestuur van de organisatie bij het aanstellen van AFs bekeken worden hoe het gebruik hiervan in de organisatie geïmplementeerd kan worden. Er moet gekeken worden wat de relevantie is van het aanstellen van een AF. Relevantie is één van de zeven determinanten in de categorie 'kenmerken van de innovatie'. Verder moet er bepaald worden wie er beschikt over geschikte competenties en motivatie om AF te worden binnen de organisatie. Dit is één van de elf determinanten in de categorie 'kenmerken van de gebruiker'. Ook moet vastgesteld worden hoeveel scholing er aangeboden moet worden aan de AFs, hoeveel uren er beschikbaar gesteld kunnen worden voor de taak van AFs en wat precies de taken van de AFs binnen de organisatie zijn. Dit zijn drie van de tien determinanten in de categorie 'kenmerken van de organisatie'. Tot slot moet er gekeken worden hoe het gebruik van een AF past binnen de bestaande regels en wetten. Dit is de determinant in de categorie 'kenmerken van de sociaal-politieke context'. Aan de hand van de in totaal 29 determinanten (53) kan een professional bepalen of hij of zij met de vernieuwing wil gaan werken, en dus AF wil worden of aanstellen, de adoptie. Vervolgens moet er gekeken worden of de professional daadwerkelijk hiermee gaat werken en op welke manier, de implementatie. Tot slot moet de professional een AF blijven, de continuering. (3, 54)

De SWOT analyse kan gebruikt worden om een besluit te kunnen nemen binnen een organisatie om een bepaalde gewenste situatie te bereiken. (55) In dit onderzoek is deze gewenste situatie het op een goede manier signaleren van kindermishandeling of huiselijk geweld en actie ondernemen bij een vermoeden hiervan door professionals. Er kan onderzocht worden of dit bereikt wordt met het aanstellen van een AF, door te kijken naar sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen (strengths, weaknesses, opportunities, threats). (56)

Bij sterktes kan er gekeken worden naar de positieve invloed van het aanstellen van een AF binnen de organisatie op het opmerken van signalen van kindermishandeling en huiselijk geweld. Ook kan gekeken worden naar de mate van bekendheid van een AF binnen de organisatie. Dat laatste punt kan ook bij zwaktes bekeken worden. Weinig bekendheid van het gebruik van de meldcode en het kunnen raadplegen van de AF binnen de organisatie kan er voor zorgen dat het signaleren van kindermishandeling en huiselijk geweld niet goed verloopt. Bij deze sterktes en zwaktes wordt gekeken naar interne factoren. Bij kansen en bedreigingen wordt gekeken naar externe factoren. Bij kansen kan de mogelijkheid voor training en bijscholing die er geboden wordt door bijvoorbeeld de LVAK ervoor zorgen dat AFs beter hun taak uit kunnen voeren, meer informatie door kunnen geven aan anderen en er eerder signalen worden opgemerkt en hier wat mee gedaan kan worden. Een bedreiging kan zijn dat Veilig Thuis bij het geven van advies of bij het aannemen van een melding niet goed functioneert of niet snel genoeg reageert, waardoor hulp niet snel genoeg op gang kan komen of mensen binnen de organisatie niet goed weten wat ze met signalen moeten doen. (57)

Door het combineren van de SWOT analyse en het model van Fleuren kunnen de sterke en zwakte punten en de kansen en bedreigingen van het invoeren van de functie AF bepaald worden voor de determinanten: sociaal-politieke context, organisatie, gebruiker en innovatie. Aangezien in dit onderzoek alleen vanuit het perspectief van de AF naar de implementatie van de functie AF zal

worden gekeken, zijn beide bovengenoemde modellen zonder aanpassing niet toepasbaar. Daarom zijn de beide modellen gecombineerd tot een nieuw model, om de resultaten zo goed mogelijk weer te kunnen geven (figuur 3). Dit model bestaat uit vier niveaus waarop de AF de invoering van de functie AF beoordeelt. Deze niveaus zijn: de AF zelf, de collega's van de AF, het bestuur van de organisatie en de LVAK. Van de SWOT analyse komt in het model terug dat er gekeken wordt naar de sterke en zwakke punten die AFs ervaren wat betreft de implementatie van hun functie. Van het model van Fleuren komt terug dat er vanuit het perspectief van verschillende determinanten van de innovatie gekeken wordt naar de sterke en zwakke punten. Wel zijn deze determinanten anders geformuleerd dan volgens het model van Fleuren gedaan wordt.



Figuur 3: Model onderzoeksgebied

1.6 Onderzoek en vraagstelling

Doelstelling

Het doel van het onderzoek is het analyseren van zowel de sterke als zwakke punten van de invoering van de functie AF vanuit het perspectief van de AFs die lid zijn van de LVAK. Door middel van dit onderzoek komt ook naar voren welke wensen bestaan onder AFs over de inrichting en uitvoering van hun taken. De uitkomsten van het onderzoek kunnen leiden tot aanbevelingen voor het oplossen van de knelpunten of het voorzien in de wensen die bestaan, om de AFs hun functie beter te kunnen laten uitvoeren. Ook kan de LVAK met de uitkomsten van het onderzoek ministerie en inspecties informeren en adviseren over het belang van het aanstellen van een AF.

Onderzoeksvraag

De onderzoeksvraag die in dit onderzoek centraal staat, is:

Wat zijn de sterke en zwakke punten van de invoering van een aandachtsfunctionaris kindermishandeling in de perceptie van de aandachtsfunctionarissen die lid zijn van de LVAK?

Deze hoofdvraag zal beantwoord worden aan de hand van de volgende deelvragen:

- Welke sterke en zwakke punten ervaren de aandachtsfunctionarissen wat betreft hun functie als aandachtsfunctionaris?
- Welke sterke en zwakke punten ervaren de aandachtsfunctionarissen wat betreft de invloed die zij hebben als aandachtsfunctionaris op hun collega's?
- Welke sterke en zwakke punten ervaren de aandachtsfunctionarissen wat betreft de ondersteuning die zij krijgen van het bestuur van hun organisatie?
- Welke sterke en zwakke punten ervaren de aandachtsfunctionarissen wat betreft de ondersteuning die zij krijgen vanuit de LVAK?

2. Methode

2.1 Onderzoeksdesign

Het onderzoek dat gedaan is, is cross-sectioneel inventariserend onderzoek. Bij inventariserend onderzoek wordt informatie verzameld, waarmee hypothesen van gesteldheid vastgesteld kunnen worden. In de toekomst kunnen deze hypothesen getest worden (58). Bij cross-sectioneel onderzoek wordt één observatie gedaan op één tijdstip (59).

Dit onderzoek heeft zowel kwalitatieve als kwantitatieve kenmerken. De kwalitatieve kenmerken zijn de wijze waarop het onderzoek wordt opgezet, geanalyseerd en verwerkt. Zo wordt een bepaald fenomeen breed en diepgaand uitgepluisd. Hierbij gaat het om het beschrijven van o.a. gedrag, interacties, ervaringen en meningen. Ook de oriënterende interviews zijn een kenmerk van kwalitatief onderzoek (60). De kwantitatieve kenmerken van dit onderzoek zijn de manier waarop informatie verzameld wordt, door middel van een vragenlijst, en de grootte van de onderzoekspopulatie (60, 61).

2.2 Onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie bestond uit alle 480 AFs die lid zijn van de LVAK. Deze AFs waren afkomstig uit heel Nederland en werkzaam in alle sectoren waarvoor de Wet Verplichte Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling geldt. Deelname aan het onderzoek was vrijwillig. Uiteindelijk hebben 205 AFs (42,7%) de vragenlijst volledig ingevuld. 53 AFs hebben de vragenlijst onvolledig ingevuld. Deze responsen zijn geëxcludeerd.

2.3 Procedure

De data voor het onderzoek is verkregen door middel van een digitale vragenlijst. De vragenlijst is gemaakt met het programma LimeSurvey en is opgesteld aan de hand van literatuuronderzoek, vijf oriënterende interviews met AFs en een gesprek met de directeur van de LVAK. AFs konden de vragenlijst invullen tussen 18 mei en 3 juni 2015. Via een mail vanuit de LVAK zijn de AFs benaderd om de vragenlijst in te vullen. Om een hoge respons te bevorderen zijn gedurende deze twee weken twee reminders gestuurd.

2.4 Opbouw interviews

Er zijn vijf oriënterende interviews gehouden met AFs uit omgeving Enschede en Utrecht. De afgenomen interviews waren individuele diepte-interviews, waarin open vragen werden gesteld. (60) Het volledige interviewschema zoals deze is afgenomen staat in bijlage 1. Deze interviews zijn allemaal, na toestemming van de geïnterviewde, opgenomen. Vervolgens zijn de interviews aan de hand van deze geluidsopname samengevat. Voor het plaatsen van de samenvattingen in dit verslag is eveneens om toestemming van de geïnterviewde gevraagd. De samenvattingen van de interviews zijn te vinden in bijlage 2.

2.5 Opbouw vragenlijst

De vragenlijst bestond uit 76 vragen. Er zijn eerst 22 algemene vragen gesteld, vervolgens twaalf vragen over de ondersteuning vanuit de organisatie, daarna dertien vragen over de ondersteuning vanuit de LVAK en tot slot 27 vragen over de functie van AF. In de afsluiting kon nog extra toelichting gegeven worden. Ook kon een e-mailadres achtergelaten worden, zodat eventueel nog contact opgenomen kon worden bij onduidelijkheden. In bijlage 3 staat de volledige vragenlijst.

Er zijn in de vragenlijst vooral meerkeuzevragen en Likertschaalvragen gesteld. Ook zijn er tien open vragen gesteld en is er elf keer de mogelijkheid gegeven om in de meerkeuzevraag een eigen antwoord in te vullen. Als AFs een bepaald antwoord gaven, kon het zijn dat ze een extra vraag kregen of juist een vraag minder. Bij het opstellen van de vragenlijst is gebruik gemaakt van het boek 'Onderzoek met vragenlijsten. Een praktische handleiding' van Dijkstra en Smit (62).

2.6 Data-analyse

De resultaten van de vragenlijst zijn geëxporteerd en vervolgens verwerkt in het programma SPSS versie 23. Eerst is de data van de vragenlijst opgeschoond. Bij het opschonen van de data is gebruik gemaakt van het boek 'SPSS met syntax' van Te Grotenhuis en Visscher (63). Eén respondent had de vragenlijst twee keer ingevuld. Er is maar één respons van deze persoon meegenomen. Daarnaast zijn bij verschillende vragen nieuwe antwoordcategorieën aangemaakt, wanneer bleek dat veel respondenten in de ruimte waar zij zelf een antwoord op een meerkeuzevraag konden invullen eenzelfde antwoord gaven. Ook zijn verschillende gegeven antwoorden in open antwoordmogelijkheden onder een bestaande antwoordcategorie gezet, wanneer deze hier onder vielen. Door middel van beschrijvende statistiek konden de resultaten overzichtelijk worden weergegeven. Vervolgens konden de resultaten worden opgedeeld per niveau van de vier niveaus van het model van het onderzoeksgebied. Aan de hand van deze analyses kon de onderzoeksvraag beantwoord worden.

3. Resultaten

Een volledig ingevulde vragenlijst werd ontvangen van 205 van de 480 benaderde AFs. Dit betekent een respons van 42,7%. In dit hoofdstuk zullen achtereenvolgens de resultaten over de algemene kenmerken van de respondenten, de resultaten over de AF zelf, de resultaten over de collega's van de AF, de resultaten over het bestuur van de organisatie waarin de AF werkzaam is en de resultaten over de LVAK worden gepresenteerd.

3.1 Kenmerken van de respondenten

De leeftijden van de respondenten variëren tussen 24 en 67 jaar met een gemiddelde van 46,5 jaar en een standaarddeviatie van 10,0. Andere algemene kenmerken van de respondenten zijn weergegeven in tabel 1. Opvallend is dat de respondenten voornamelijk vrouw zijn, dat meer dan de helft van de AFs zowel indirecte als directe AF is en dat 15,1% van de respondenten helemaal geen training heeft gevolgd en 16,6% geen bijscholingsdagen. In tabel 2 staat weergegeven op basis van de postcode in welke provincie de organisaties waarin de respondenten werkzaam zijn zich bevinden.

Functiegerelateerde kenmerken

De manieren waarop respondenten AF zijn geworden is erg verschillend. Veel mensen zijn gevraagd door hun leidinggevende (38,5%), anderen zijn toegewezen door hun leidinggevende (13,7%), mensen hebben zelf gesolliciteerd om AF te worden (17,1%) en mensen zijn als logisch vervolg op hun functie AF geworden (30,7%). Ook combinaties van deze manieren zijn genoemd. Verder kwam er bij een paar respondenten (4,9%) naar voren dat ze zelf het initiatief hebben genomen AF te worden.

In de meeste gevallen (75,6%) was er voordat de respondent AF werd niet iemand anders die de functie van AF uitoefende. Ook noemt een kwart van de respondenten (26,8%) dat er geen andere AFs binnen de organisatie dan zichzelf zijn. Bij de rest van de respondenten (73,2%) waren er meerdere AFs binnen de organisatie naast henzelf. Van deze respondenten die met meerdere AFs zijn binnen de organisatie, gaven de meeste aan (33,2%) dat er naast henzelf nog één andere AF is. Ook twee andere AFs naast henzelf werd vaker (13,2%) genoemd.

De respondenten zijn op verschillende manieren bekend geworden met de LVAK. Er zijn mensen die vanuit het bestuur van de organisatie bekend geworden zijn met de LVAK (22,4%), via een andere AF bekend werden met de LVAK (19,0%), zelf gezocht hebben naar een vereniging (17,1%) en mensen die via hun professionele netwerk met de LVAK bekend geworden zijn (31,2%). Daarnaast zijn er nog twee respondenten die de LVAK kennen via hun privé netwerk. Ook kwam zestien keer naar voren dat de respondenten via de training voor AFs met de LVAK bekend geworden zijn. Deze manieren om bekend te worden met de LVAK werden ook in combinatie met elkaar genoemd.

Tabel 1: Algemene kenmerken van de respondenten

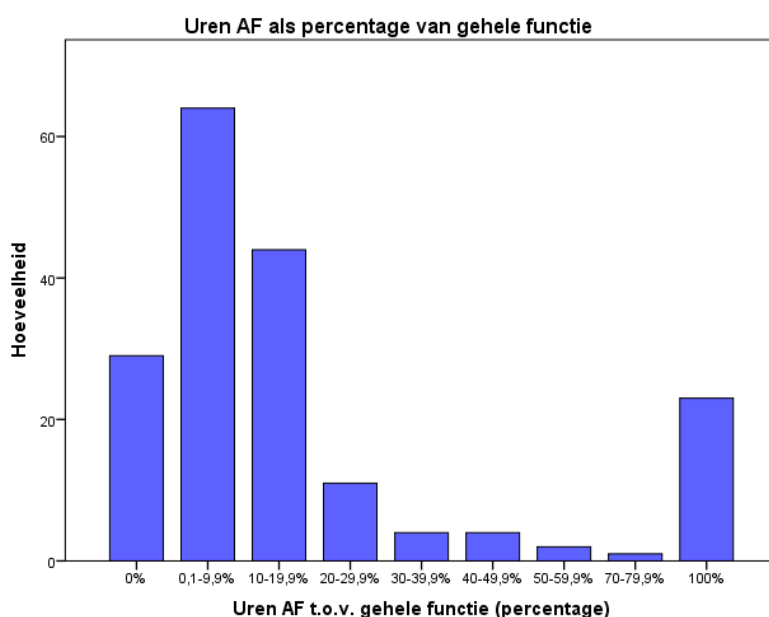
Kenmerk	N	%
Geslacht		
Man	23	11,2
Vrouw	182	88,8
Opleidingsniveau		
MAVO	1	0,5
MBO	14	6,8
HAVO/VWO	6	2,9
HBO	134	65,4
WO	49	23,9
Overig	1	0,5
Werksector		
Gezondheidszorg	71	34,6
Onderwijs	50	24,4
Basisonderwijs	22	10,7
Middelbaar onderwijs	14	6,8
Overig	14	6,8
Kinderopvang	29	14,1
Jeugdzorg	17	8,3
Maatschappelijke ondersteuning	13	6,3
Ambulance/SEH	24	11,7
Overig	1	0,5
Aandachtsfunctionaris sinds		
< 1 jaar	28	13,7
1-2 jaar	75	36,6
3-4 jaar	62	30,2
5-6 jaar	33	16,1
7 en >7 jaar	7	3,4
Directe of indirecte aandachtsfunctionaris		
Direct	51	24,9
Indirect	34	16,6
Beide	120	58,5
Lid van de LVAK sinds		
2012	53	25,9
2013	64	31,2
2014	61	29,8
2015	27	13,2
Training 'aandachtsfunctionaris kindermishandeling' van de LVAK gevolgd		
Ja	124	60,5
Nee, training ergens anders gevolgd	50	24,4
Nee, helemaal geen training gevolgd	31	15,1
Bijscholingsdagen van de LVAK bezocht sinds de oprichting		
Ja, 1 of 2 keer	94	45,9
Ja, 3 of 4 keer	45	22,0
Ja, vaker dan 4 keer	32	15,6
Nee	34	16,6

Tabel 2: Aantal respondenten dat werkzaam is in organisaties per provincie weergegeven op basis van de postcode

Provincie	N	%
Noord-Holland	47	22,9
Gelderland	41	20,0
Overijssel	27	13,2
Zuid-Holland	27	13,2
Noord-Brabant	20	9,8
Limburg	14	6,8
Utrecht	6	2,9
Drenthe	5	2,4
Flevoland	5	2,4
Friesland	4	2,0
Groningen	3	1,5
Zeeland	3	1,5
Onbekend	3	1,5
Totaal	205	100,0

Uren voor de functie

Als laatste is bij de algemene vragen gevraagd naar het aantal uur dat AFs in totaal per week werken, het aantal uur per week dat ze AF zijn en het aantal uur dat ze per week daadwerkelijk besteden aan hun functie als AF. In figuur 4 is het percentage van het aantal uur dat iemand AF is ten opzichte van het totaal aantal uur dat iemand werkt weergegeven. Er is te zien dat de meeste respondenten tussen 0,1% en 19,9% zitten. Daarnaast is opvallend dat 0% en 100% veel voorkomen. 0% wil zeggen dat iemand geen uren heeft gekregen voor de functie als AF. In dit onderzoek waren 29 respondenten die dit aangaven. 100% wil zeggen dat iemand enkel als AF fungeert binnen de organisatie waarin deze persoon werkzaam is. Hierbij gaven 23 respondenten aan dat dit het geval was.



Figuur 4: Uren AF als percentage van gehele functie

Daarnaast is gevraagd naar het aantal uur dat iemand daadwerkelijk met de functie als AF bezig is. Bij 82 respondenten (40,0%) was de toegewezen tijd evenveel als de daadwerkelijk bestede tijd. Negentien respondenten (9,3%) waren korter met hun functie als AF bezig dan toegewezen en 52 respondenten (25,4%) waren langer bezig met hun functie. Van de overige AFs (25,4%) zijn onvoldoende gegevens beschikbaar om hier een uitspraak over te doen.

Keurmerk Meldcode

Ook is er een vraag gesteld over het Keurmerk Meldcode dat organisaties kunnen aanvragen. 28 respondenten (13,7%) gaven aan al in het bezit te zijn van het keurmerk. 26 respondenten (12,7%) gaven aan dat hun organisatie het keurmerk nog niet heeft, maar dat deze wel is aangevraagd. De meerderheid (50,7%) gaf aan dat hun organisatie het keurmerk nog niet heeft aangevraagd. Daarnaast gaven vijftien respondenten (7,3%) aan dat hun organisatie hier geen behoefte aan heeft, elf respondenten (5,4%) kennen het keurmerk niet en 21 respondenten (10,2%) weet het niet.

3.2 De functie van aandachtsfunctionaris

Tabel 3 geeft weer welke taken de AFs uitvoeren. De respondenten konden uit de eerste tien taken in de eerste kolom van de tabel kiezen en bij de elfde optie zelf nog iets invullen. Uit deze elfde optie (44 keer ingevuld) zijn nog de taken 'beleid maken' en 'rapportage/advies richting bestuur' naar voren gekomen en deze zijn opgenomen in tabel 3. Onder 'beleid maken' valt ook het maken van protocollen. Kolom vier en vijf vermelden de top drie van de taken waarvan de respondenten aangaven dat ze er de meeste tijd aan kwijt zijn of deze het meest frequent uitvoeren. Hieruit blijkt dat het voorlichting geven aan collega's het vaakst gedaan wordt en ook de meeste tijd kost. Het registreren van gegevens is daarna de taak die de meeste tijd kost, maar dit wordt minder vaak gedaan dan advies geven aan collega's bij de stappen van de meldcode, want deze taak staat op twee bij de meeste frequent uitgevoerde taak.

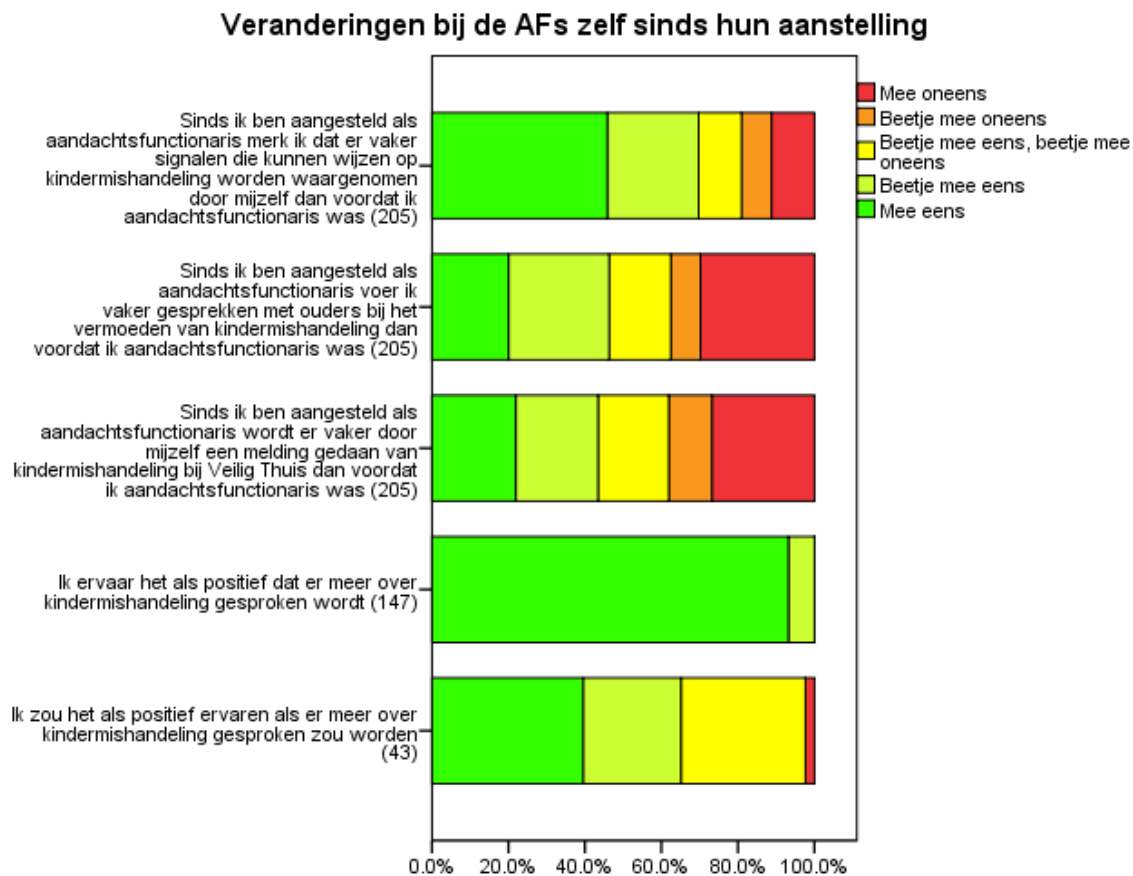
Tabel 3: Taken van de AF en top drie van taken die de meeste tijd kosten en het meest frequent worden uitgevoerd

Taken	N	%	Meeste tijd ¹	Meest frequent ²
Voorlichting geven aan collega's	197	96,1	282 (1 ³)	256 (1)
Ondersteunen van collega's bij gesprekken met ouders	135	65,9	142	148
Zelf gesprekken voeren met ouders	113	55,1	159	155
Advies geven aan collega's bij de stappen van de meldcode	181	88,3	225 (3)	242 (2)
Begeleiden van collega's bij de stappen van de meldcode	163	79,5	175	187
Zelf de stappen van de meldcode uitvoeren	136	66,3	152	135
Registreren van gegevens	158	77,1	253 (2)	234 (3)
Overleg met andere AFs binnen de organisatie	154	75,1	183	194
Overleg met andere AFs buiten de organisatie	113	55,1	93	92
Overleg met andere personen in een netwerk	131	63,9	129	117
Beleid maken	18	8,8	40	36
Rapportage/advies richting bestuur	4	2,0	5	5

1: Wanneer de respondenten een bepaalde taak op de eerste plek zetten, kreeg deze taak 3 punten, wanneer een taak op de tweede plek stond, kreeg de taak twee punten en wanneer een taak op de derde plek stond, kreeg de taak één punt. Op deze manier zijn de punten berekend die in de vierde kolom van de tabel staan. Hieruit kon een top drie worden gevormd.

2: Voor deze kolom is dezelfde procedure gebruikt als bij de vorige kolom om een puntenaantal te berekenen om een top drie te vormen. 3: Deze getallen geven de top drie aan.

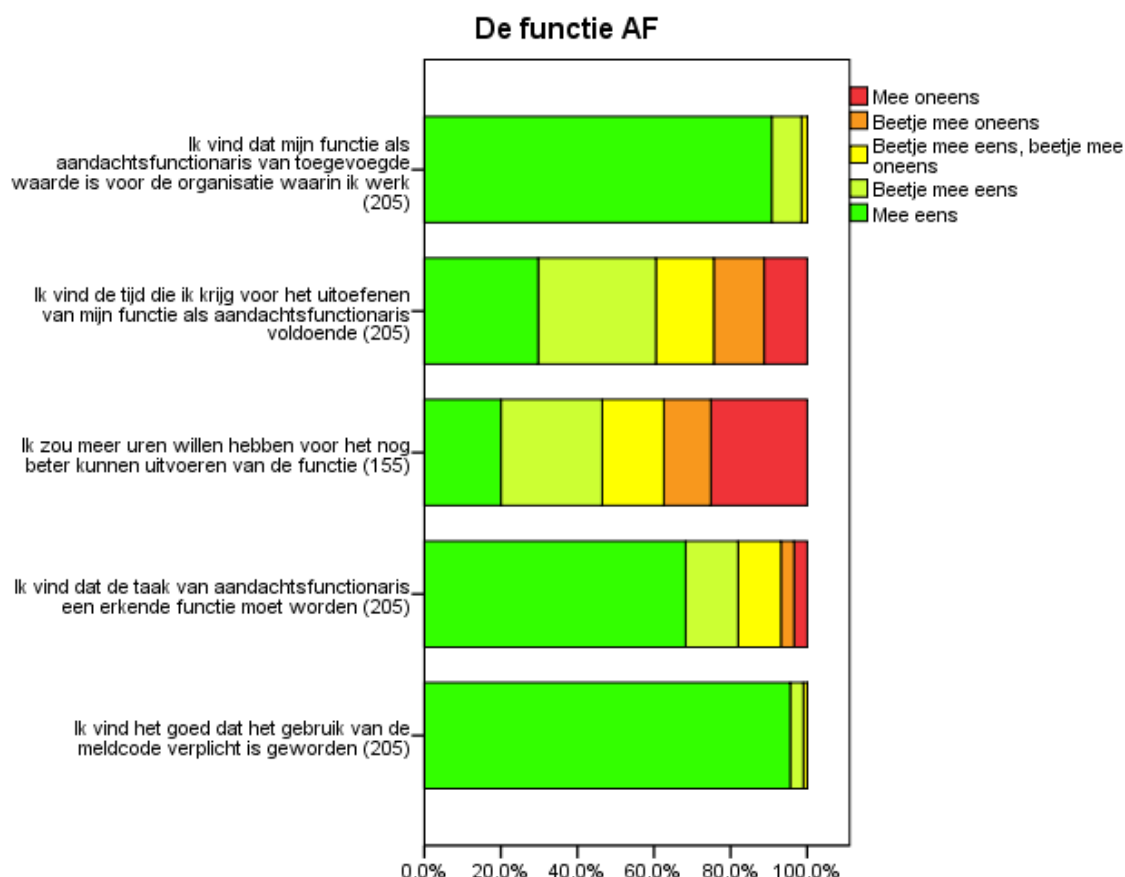
Ook zijn er stellingen voorgelegd aan de respondenten. Vijf stellingen gingen over de veranderingen die de AFs waarnemen bij henzelf sinds ze aangesteld zijn als AF. De uitkomsten daarvan staan in figuur 5.



Figuur 5: Antwoorden op de stellingen over de veranderingen bij de AFs zelf sinds hun aanstelling. Achter elke stelling staat het aantal respondenten.

In figuur 5 zijn de onderste twee stellingen door een deel van de respondenten beantwoord. Deze twee stellingen zijn gesteld wanneer voor een bepaald antwoord is gekozen op de stelling 'Sinds ik ben aangesteld als aandachtsfunctionaris merk ik dat er vaker door collega's onderling gesproken wordt over kindermishandeling dan voordat ik aandachtsfunctionaris was'. Deze stelling is gesteld bij de vragen over de collega's van de AF. Opvallend is dat iedereen het als positief ervaart dat er meer over kindermishandeling gesproken wordt.

Ook werden zes stellingen voorgelegd over de functie van AF zelf. De resultaten hiervan zijn weergegeven in figuur 6. De derde stelling is door minder respondenten beantwoord, omdat deze alleen gesteld werd bij het kiezen van bepaalde antwoorden bij de stelling ervoor. Opvallend is dat 98,5% van de respondenten het ermee eens is dat de functie als AF van toegevoegde waarde is en dat 99,0% van de respondenten het goed vindt dat het gebruik van de meldcode verplicht is geworden. Daarnaast vindt 60,5% van de respondenten dat ze genoeg tijd krijgen voor hun functie als AF. Echter zou 35,1% van de respondenten nog meer uren willen hebben voor het nog beter kunnen uitvoeren van de functie.



Figuur 6: Antwoorden op de stellingen over de functie van AF. Achter elke stelling staat het aantal respondenten.

Ook werd nog gevraagd naar het aantal keer dat de respondent in de afgelopen twaalf maanden voorlichting heeft gegeven aan collega's over het gebruik van de stappen van de meldcode. De resultaten hiervan waren als volgt: 1,5% één keer per week, 15,1% één keer per maand, 22,4% één keer per kwartaal, 24,9% één keer per half jaar, 19,5% één keer per jaar en 4,9% heeft in de afgelopen twaalf maanden geen voorlichting gegeven. 11,7% had een ander antwoord, allemaal verschillend.

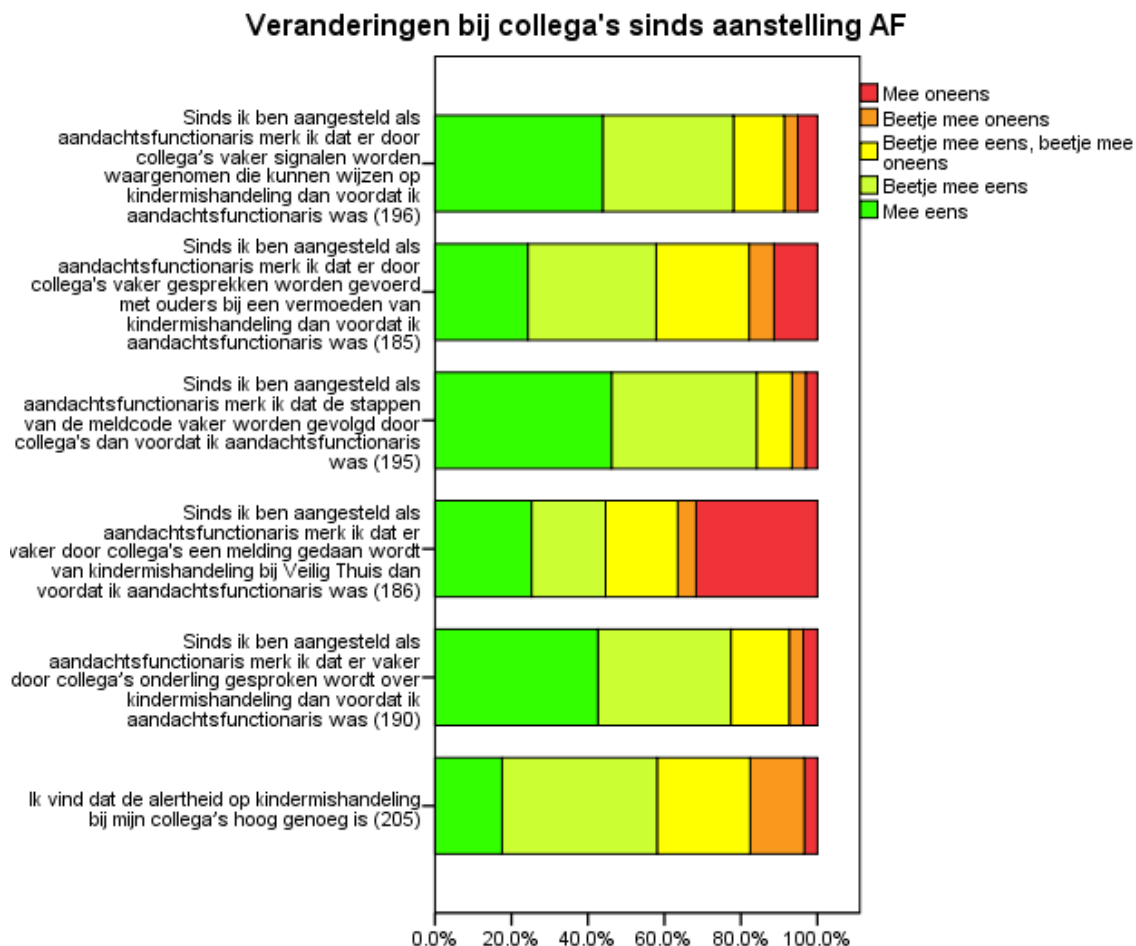
Aan het eind van de vragenlijst is gevraagd of de respondent nog wensen of behoeften als AF had die nog niet genoemd konden worden in de vragenlijst en of er nog sterke en/of zwakke punten van de functie als AF zijn die ook nog niet genoemd konden worden in de vragenlijst. Bij de wensen en behoeften kwam vooral naar voren dat de AFs graag willen dat hun taak als AF een erkende functie wordt, dat er meer overleg met andere AFs (kan) plaatsvind(t)(en) en dat een uitbreiding van de LVAK richting huiselijk geweld en ouderenmishandeling wenselijk is. Uit de vraag over de sterke en zwakke punten van de functie AF kwamen veel punten naar voren die specifiek waren voor de organisatie waarin de respondent werkzaam is en veel punten die eigenlijk tips waren voor verbetering van de LVAK of de functie binnen een specifieke organisatie. De meest algemene sterke punten die genoemd werden waren: “de

“Het zou fijn zijn als de overheid, die het werken met de meldcode verplicht heeft gesteld, er ook op toeziet dat de AF voldoende ruimte en mogelijkheden krijgt binnen de organisatie om hun taken uit te voeren.”

meldcode geeft een houvast en is een middel waardoor sneller gehandeld wordt”, “het onderwerp kindermishandeling blijft door de AF op de agenda van de organisatie, de AF zorgt ervoor dat het beleid rondom het onderwerp geactualiseerd wordt en dat actualiteiten onder de aandacht gebracht worden”. De meest algemene zwakke punten die genoemd werden waren: “geen erkenning van de functie, het erbij doen van een ondergewaardeerde taak” en “het is een door de overheid opgelegde functie. Men voelt vanuit de organisatie niet per se de noodzaak en is meestal niet erg gemotiveerd om van alles te faciliteren. Dat betekent dat je al met achterstand begint. Ik ervaar dat als zeer vervelend in deze functie”.

3.3 Collega's van de aandachtsfunctionaris

In figuur 7 staan zes stellingen die voorgelegd zijn aan de respondenten die gingen over de veranderingen bij collega's sinds de AF is aangesteld voor deze functie. Bij de bovenste vijf stellingen ontbreken responsen, vanwege het invullen van 'weet ik niet'.



Figuur 7: Antwoorden op de stellingen over de veranderingen bij collega's sinds de aanstelling van de AF. Achter elke stelling staat het aantal respondenten.

Bij de stelling 'Sinds ik ben aangesteld als aandachtsfunctionaris merk ik dat de stappen van de meldcode vaker worden gevolgd door collega's dan voordat ik aandachtsfunctionaris was' (derde stelling van figuur 7) is bij het kiezen van een antwoord waar 'oneens' in voor kwam (31 keer) om toelichting

"De meldcode blijft iets lastigs, leidsters vinden het moeilijk om de eerste stap te zetten tenzij ze er echt niet omheen kunnen."

gevraagd. Hier kwam uit naar voren dat het moeilijk of lastig blijft om de stappen van de meldcode uit te voeren, dat de stappen van de meldcode al gevolgd werden voordat de respondent AF was en dat de invoering van de meldcode nog aan de gang is.

Bij de stelling 'Sinds ik ben aangesteld als aandachtsfunctionaris merk ik dat er vaker door collega's een melding gedaan wordt van kindermishandeling bij Veilig Thuis dan voordat ik aandachtsfunctionaris was' (vierde stelling van figuur 7) werd bij het kiezen van 'mee eens' en 'beetje mee eens' gevraagd waarom diegene denkt dat er vaker gemeld wordt. Er konden meerdere antwoorden worden aangevinkt bij deze vraag. De vraag werd door 83 respondenten beantwoord. Uit de antwoorden bleek dat 69 respondenten vinden dat signalen vaker worden herkend, 66 vinden

"Melden is niet het doel van de meldcode, het gaat erom dat je handelt en daarmee de veiligheid vergroot."

dat het duidelijker is hoe een melding gedaan kan worden, zes vinden dat er goede begeleiding is, vijf vinden dat er meer aandacht is voor het onderwerp en drie vinden dat dit komt door het verplichte karakter van de meldcode. Ook werd bij het kiezen van 'beetje mee oneens' en 'mee oneens' gevraagd waarom de

respondenten denken dat er juist niet vaker gemeld wordt. Er konden weer meerdere antwoorden worden aangevinkt en er waren 68 respondenten die dit invulden. Er bleek dat 39 respondenten vinden dat zorgelijke situaties eerder worden opgemerkt waardoor eerder hulp ingeschakeld kan worden en een melding voorkomen kan worden, zestien respondenten zeggen dat collega's niet vaker melden omdat de AF dat doet, zes zeggen dat het aantal meldingen onveranderd is, drie zeggen dat melden niet het doel is, twee vinden dat er weinig aandacht binnen de organisatie is voor kindermishandeling en twee zeggen dat het niet duidelijk is wie de melding moet doen.

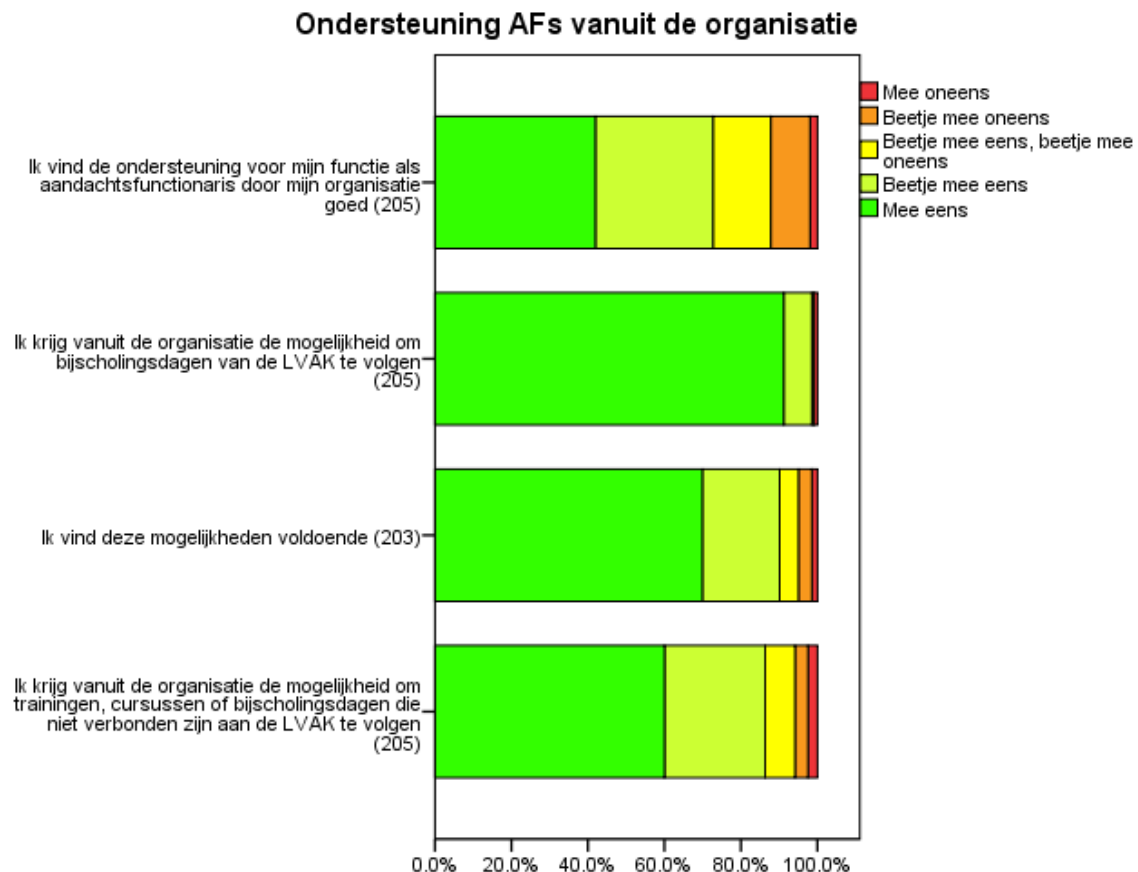
Bij de stelling 'Sinds ik ben aangesteld als aandachtsfunctionaris merk ik dat er vaker door collega's onderling gesproken wordt over kindermishandeling dan voordat ik aandachtsfunctionaris was' (vijfde stelling van figuur 7) werd nog een andere vraag gesteld bij het kiezen van een antwoord waar 'oneens'

"Er is altijd al over gesproken, nu is alleen duidelijkheid dat het niet alleen bij praten moet blijven als dat nodig is."

in voor kwam: 'Waarom wordt er niet vaker over kindermishandeling gesproken denkt u?'. Uit de 43 responsen kwam naar voren dat 21 respondenten zeggen dat er (te) weinig tijd is om over kindermishandeling te praten, negen zeggen dat het spreken over kindermishandeling onveranderd is, zes zeggen dat collega's niet bekend zijn met het onderwerp, vier geven aan dat het (te) weinig speelt binnen de organisatie, drie zeggen dat het taboe is om erover te praten en drie geven aan dat ze het niet weten. Er konden bij deze vraag ook weer meerdere antwoorden worden aangevinkt.

3.4 Ondersteuning van aandachtsfunctionarissen vanuit de organisatie

Figuur 8 en 9 geven de resultaten weer van de stellingen over de ondersteuning vanuit de organisatie die voorgelegd zijn aan de respondenten. Drie stellingen zijn door minder respondenten ingevuld vanwege een bepaald gegeven antwoord op de stellingen ervoor.

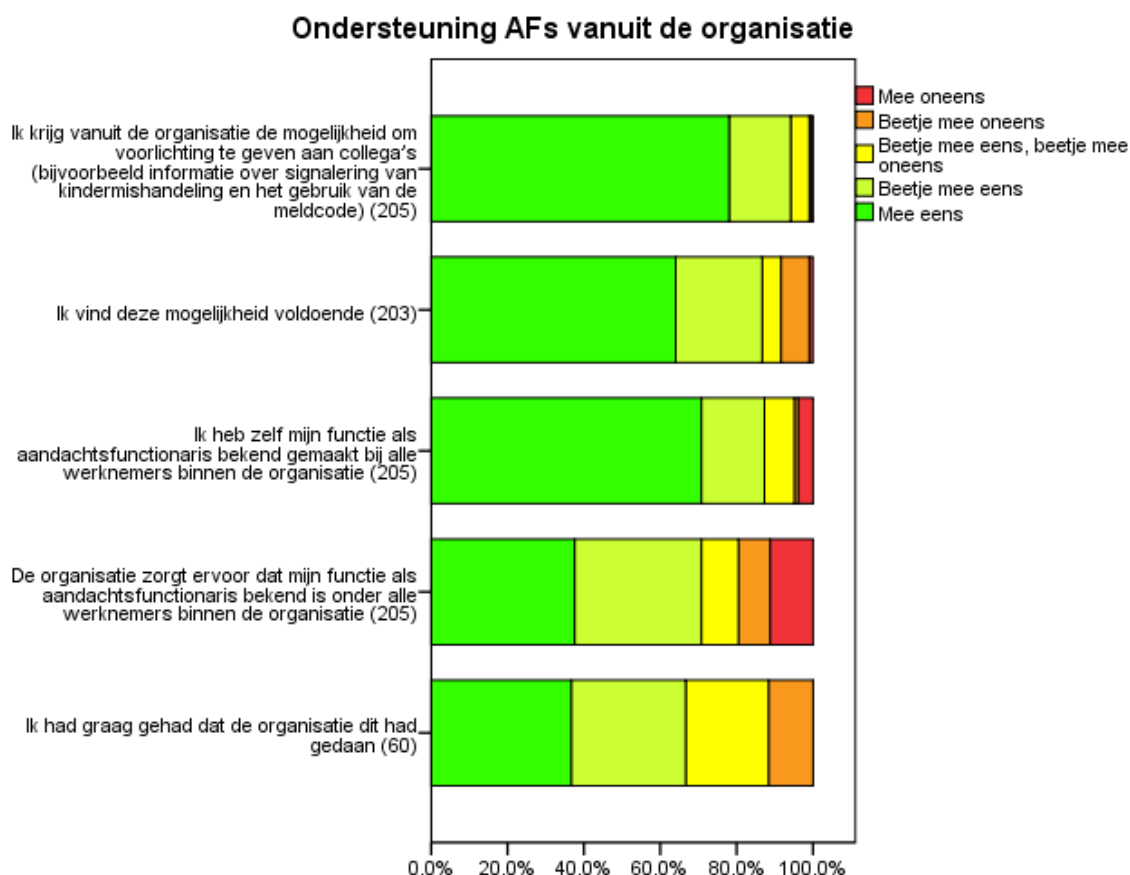


Figuur 8: Antwoorden op de stellingen over de ondersteuning van AFs vanuit de organisatie. Achter elke stelling staat het aantal respondenten.

Uit de toelichting van de 56 respondenten die het oneens waren met de stelling ‘Ik vind de ondersteuning voor mijn functie als aandachtsfunctionaris door mijn organisatie goed’ blijkt dat de meesten hiervan (36,4%) ontevreden zijn over het aantal uur dat zij krijgen van de organisatie om hun functie als AF uit te oefenen. Een aantal (16,4%) krijgen zelfs helemaal geen uren en moeten deze extra functie uitoefenen binnen de tijd van hun huidige functie. Ook ervaren AFs weinig aandacht en ondersteuning vanuit hun organisatie. Ze moeten veel zelf invullen en een paar ervaren hun functie zelfs als eenzaam.

“Vaak voel ik me alleen staan, soms roepende in de woestijn.”

Daarnaast is opvallend dat bijna iedereen (98,5%) de mogelijkheid krijgt om bijscholingsdagen van de LVAK te volgen. De meesten (89,3%) hiervan vinden dit ook voldoende.

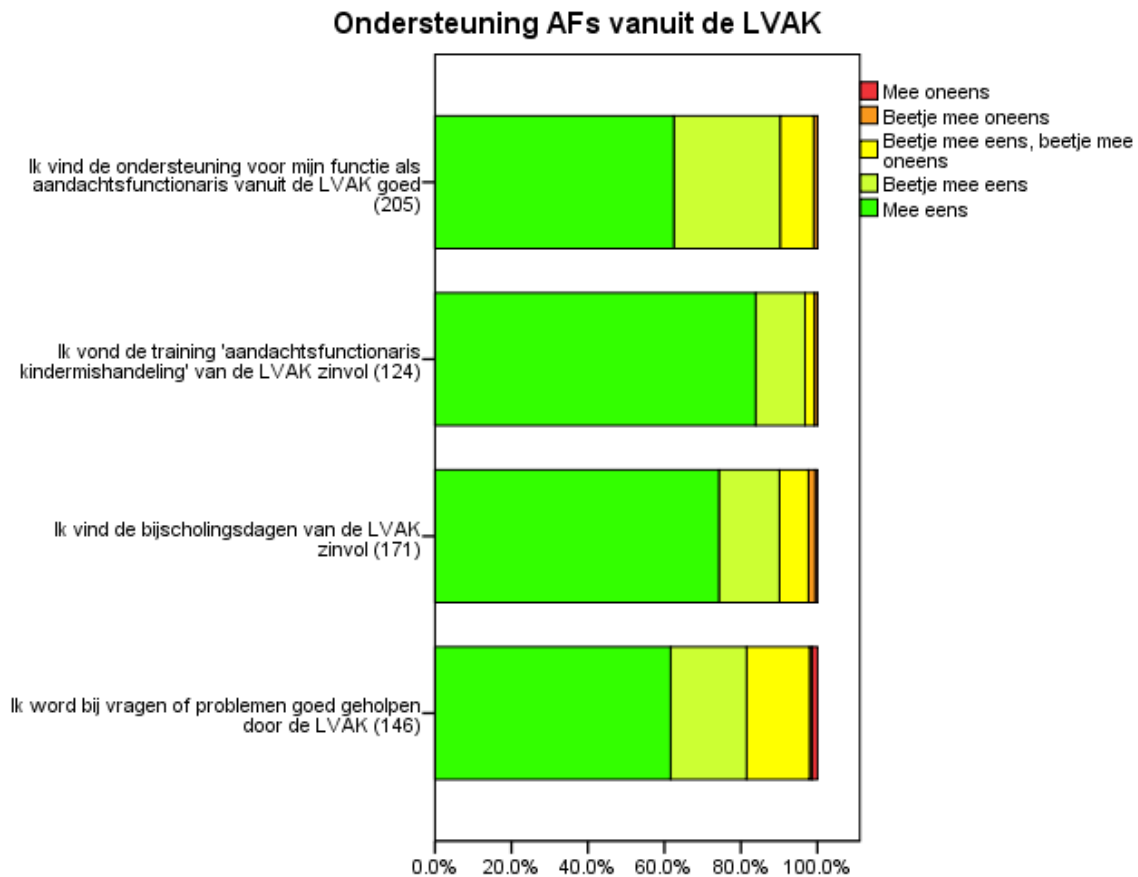


Figuur 9: Antwoorden op de stellingen over de ondersteuning van AFs vanuit de organisatie. Achter elke stelling staat het aantal respondenten.

Bij de stelling 'De organisatie zorgt ervoor dat mijn functie als aandachtsfunctionaris bekend is onder alle werknemers binnen de organisatie' is doorgevraagd aan de mensen die een antwoord met 'oneens' erin gaven of zij graag hadden gehad dat de organisatie dit wel gedaan had. Er bleek dat 40 respondenten dit graag hadden gehad.

3.5 Ondersteuning van aandachtsfunctionarissen vanuit de LVAK

Figuur 10 geeft de resultaten weer van vier stellingen over de ondersteuning die AFs ervaren vanuit de LVAK. De vragen over de training en de bijscholingsdagen zijn alleen beantwoord door de mensen die aan het begin van de vragenlijst hebben aangegeven de training of bijscholingsdag(en) te hebben gevolgd. Bij de stelling 'Ik word bij vragen of problemen goed geholpen door de LVAK' ontbreken 59 responsen door het antwoorden van 'niet van toepassing' op deze vraag.



Figuur 10: Antwoorden op de stellingen over de ondersteuning van AFs vanuit de LVAK. Achter elke stelling staat het aantal respondenten.

Bij alle stellingen in figuur 10 is bij het kiezen van een antwoord waar 'oneens' in voorkomt gevraagd om toelichting. Bij de eerste stelling 'Ik vind de ondersteuning voor mijn functie als aandachtfunctionaris vanuit de LVAK goed' is door achttien respondenten 'beetje mee eens, beetje mee oneens' gekozen. De meesten geven hierbij als toelichting nog geen ervaring hiermee te hebben, omdat ze bijvoorbeeld nog maar kort lid zijn. Daarnaast hebben twee mensen voor 'beetje mee oneens' gekozen. Niemand was het helemaal oneens met deze stelling.

De tweede stelling over de training 'aandachtsfunctionaris kindermishandeling' is zeer positief ingevuld. Slechts vier respondenten hebben gekozen voor een antwoord met 'oneens' erin. Zij geven als toelichting dat ze meer maatwerk verwachten, dat ze liever de training met dezelfde beroepsgroep volgen, dat de training niet altijd aansluit bij de tweedelijnszorg en dat de training niet veel nieuws bracht.

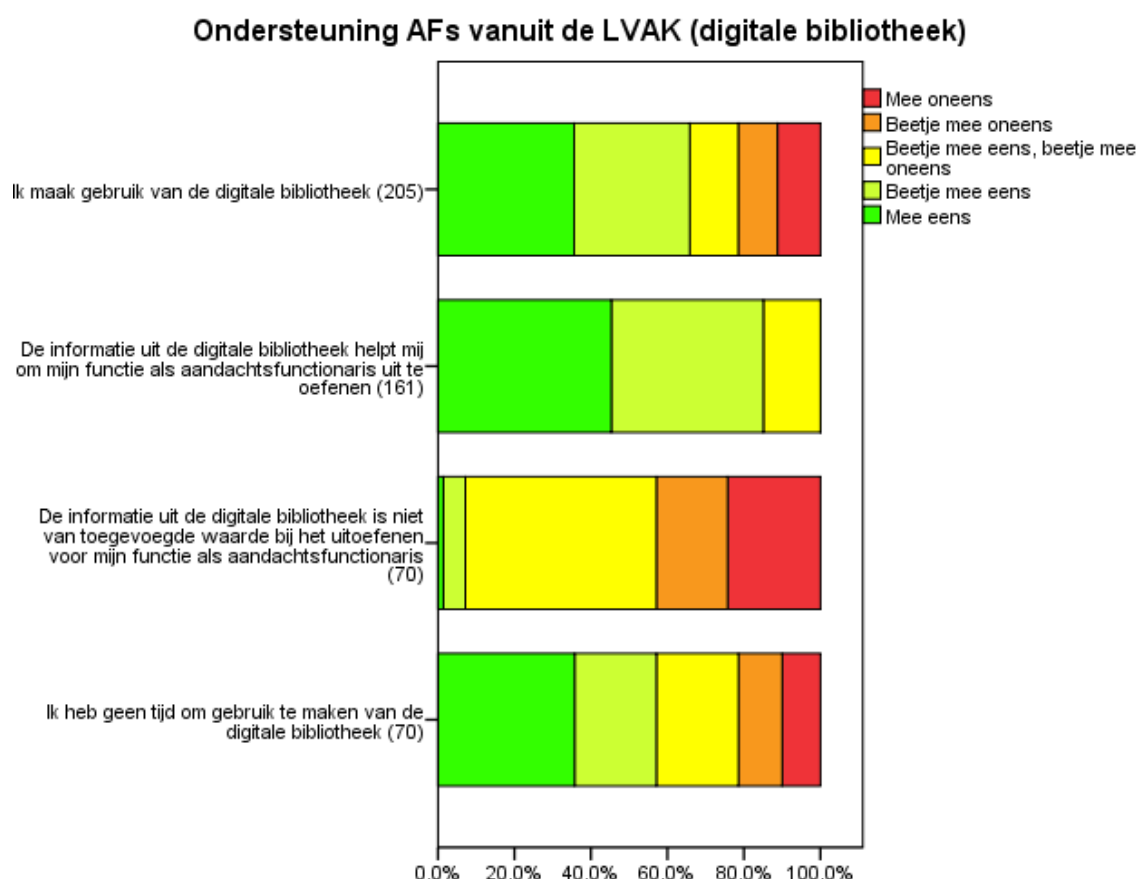
Bij de derde stelling over de bijscholingsdagen werd zeventien keer gekozen voor een antwoord met 'oneens'. Uit de toelichting bleek dat veel respondenten de bijscholingsdagen te algemeen en te weinig verdiepend vinden. Vooral de workshops worden hierbij genoemd. De algemene gedeelten worden positiever beoordeeld. Daarnaast wordt een aantal keer genoemd

"De aangeboden onderwerpen zijn niet altijd van toegevoegde waarde of er wordt teveel aan de oppervlakte gebleven tijdens een workshop. De lezingen vond ik tot nu toe wel zeer leerzaam!"

dat de doelgroep te breed is bij de bijscholingsdagen.

Bij de laatste stelling over de hulp van de LVAK bij vragen en problemen werd 27 keer een antwoord met 'oneens' erin gegeven. Uit deze toelichting bleek dat veel respondenten hier geen ervaring mee hadden, omdat ze nog geen vragen gesteld hadden. Een aantal respondenten had een onbruikbare reactie of helemaal geen reactie gehad op hun vraag.

De resultaten over het gebruik van de digitale bibliotheek die de LVAK beschikbaar stelt zijn weergegeven in figuur 11.



Figuur 11: Antwoorden op de stellingen over de ondersteuning van AFs vanuit de LVAK met betrekking tot de digitale bibliotheek. Achter elke stelling staat het aantal respondenten.

Tot slot viel op dat een aantal AFs (2,9%) duidelijk naar voren bracht dat ze het fijn zouden vinden als huiselijk geweld en ouderenmishandeling meer aandacht krijgen van de LVAK, naast kindermishandeling, tijdens bijscholingsdagen en in andere informatie vanuit de LVAK.

3.6 Ordening van de bevindingen

De resultaten van de vragenlijst zijn in tabel 4 overzichtelijk weergegeven. In de eerste kolom staan de niveaus waarop de invoering van de functie AF wordt geanalyseerd. In de eerste rij is te zien wanneer iets een zwak punt is en wanneer een sterk punt. Er is bepaald dat iets een sterk punt is wanneer 70% of meer dit heeft aangegeven en dat iets een zwak punt is wanneer 10% of meer dit heeft aangegeven. Het percentage van de respondenten die deze mening deelde is weergegeven in de tabel. De punten die bij de sterke punten 70%-89% hebben, zouden ook in de kolom van zwakke punten kunnen staan, omdat ze als zwak punt tussen 10% en 29% zouden zijn en vice versa. Echter is

bij deze punten per punt bekeken of ze meer onder een sterk punt of onder een zwak punt vallen. Onder de tabel wordt hierover toelichting gegeven.

Tabel 4: Sterke en zwakke punten van de AF, de collega's van de AF, het bestuur van de organisatie en de LVAK^{1,2}

	Sterke punten	Zwakke punten
De AF	Functie van AF is van toegevoegde waarde (99%)	Geen training 'aandachtsfunctionaris kindermishandeling' gevolgd, ook niet bij een andere vereniging dan de LVAK (15%)
	Goed dat gebruik van de meldcode verplicht is geworden (99%)	Nooit een bijscholingsdag van de LVAK gevolgd (17%)
	Hoger opgeleid (89%)	Registreren van gegevens kost relatief veel tijd (59%)
		De functie van AF is geen erkende functie maar moet dit wel worden (82%)
De collega's van de AF	Collega's van AFs nemen volgens de AF vaker signalen waar die kunnen wijzen op kindermishandeling (75%)	Alertheid op kindermishandeling niet hoog genoeg (18%)
	Collega's volgen vaker stappen van de meldcode (80%)	
	Collega's spreken vaker over kindermishandeling (72%)	
Het bestuur van de organisatie	Genoeg mogelijkheid gekregen om bijscholingsdagen van de LVAK te volgen (99%)	Geen goede ondersteuning ervaren vanuit de organisatie (12%)
	Mogelijkheid gekregen om scholing te geven aan collega's (94%)	Organisatie heeft functie AF niet bekend gemaakt bij alle werknemers organisatie (20%)
		Graag gewild dat organisatie functie bekend had gemaakt bij alle werknemers (20%)
		Tijd voor het uitoefenen van de functie niet voldoende (24%)
		Meer uren willen hebben voor het nóg beter kunnen uitoefenen van de functie AF (35%)
		Langer met de functie bezig dan toegewezen uren voor de functie (25%)
De LVAK	Ondersteuning vanuit de LVAK is goed (90%)	Niet of nauwelijks gebruik maken van de digitale bibliotheek (21%)

1: Alle percentages zijn een percentage van het totaal aantal respondenten (205), ook wanneer een punt alleen werd beantwoord door een deel van de respondenten. 2: Wanneer een sterk of zwak punt is voortgekomen uit een Likertschaalvraag, is consistent het percentage respondenten dat 'beetje mee eens, beetje mee oneens' antwoordde niet meegeteld bij de percentages in de tabel.

De AF

- Het percentage van de hoger opgeleiden kan als sterk punt worden gezien, omdat met een hogere opleiding de kans op een hogere en dus invloedrijkere positie binnen de organisatie groter is, waardoor een AF meer invloed heeft op collega's.
- Het niet hebben gevolgd van een training 'aandachtsfunctionaris kindermishandeling', ook niet bij een andere vereniging dan de LVAK is een zwak punt omdat hierdoor mogelijk hiaten in de kennis van de AF kunnen zitten.
- Het nog nooit hebben gevolgd van een bijscholingsdag van de LVAK is een zwak punt, omdat deze bijscholingsdagen verplicht zijn. Hierdoor kan het ook zijn dat de kennis van de AF niet up-to-date is.

- Het percentage van 'registreren van gegevens kost relatief veel tijd' is verkregen door het optellen van het percentage respondenten dat de taak 'registreren van gegevens' in de top drie van taken die de meeste tijd kosten had gezet. Daarnaast had maar 53% deze taak in de top drie van meest frequent uitgevoerde taken gezet, waardoor geconcludeerd kan worden dat deze taak relatief veel tijd kost.

De collega's van de AF

- 'Collega's van AFs nemen volgens de AF vaker signalen waar die kunnen wijzen op kindermishandeling' had omgedraaid kunnen worden en bij zwakke punten gezet kunnen worden. Echter ging het in de vraag om een verbetering, dus dit betekent niet dat bij het percentage waarbij geen verbetering geconstateerd is het om een verslechtering ging. Het waarnemen van signalen kon in de groep zonder verbetering bijvoorbeeld al hoog zijn voordat de AF werd aangesteld. Daarom valt dit onder sterke punten.
- Voor 'collega's spreken vaker over kindermishandeling' en 'collega's volgen vaker stappen van de meldcode' geldt hetzelfde als bij de vorige opmerking.
- De 75% AFs die zeggen dat er vaker over kindermishandeling wordt gesproken binnen de organisatie ervaren dit allemaal (100%) als een sterk punt.

Het bestuur van de organisatie

- Twaalf procent van de respondenten vindt de ondersteuning vanuit de organisatie niet goed. Dit had ook een sterk punt kunnen zijn omdat 73% de ondersteuning wel goed vindt. Echter is het voor het goed uit kunnen oefenen van de functie AF belangrijk om goede ondersteuning vanuit de organisatie te krijgen, waardoor dit als zwak punt wordt beschouwd.
- De 20% respondenten die aangeeft dat ze graag hadden gewild dat de organisatie hun functie bekend had gemaakt bij de werknemers hoeft niet dezelfde 20% te zijn die aangeeft dat de organisatie hun functie niet bekend heeft gemaakt bij de werknemers. Dit komt door het weglaten van de 'beetje mee eens, beetje mee oneens'-responsen.
- De respondenten die aangeven dat ze meer uren willen hebben voor het nóg beter kunnen uitoefenen van de functie AF hebben aangegeven dat ze genoeg uren krijgen voor het goed kunnen uitvoeren van hun functie. Dit punt kan daarom beter al verbeterpunt worden gezien dan als zwak punt.

De LVAK

- De ondersteuning van de LVAK in het algemeen wordt door velen positief beoordeeld. Echter kan de ondersteuning in meerdere deelonderwerpen worden bekeken. De training van de LVAK wordt door 59% van het totaal aantal respondenten zinvol gevonden en de bijscholingsdagen door 75%. Daarnaast vindt 58% dat ze bij vragen of problemen goed geholpen worden. Deze percentages lijken lager te liggen dan de algemene beoordeling van de LVAK. Dit komt echter doordat minder respondenten de specifieke vragen beantwoord hebben omdat de vragen niet getoond werden in de vragenlijst (vragen over training en bijscholingsdagen) of omdat respondenten geen vragen of problemen hadden en op dit gebied dus geen ervaring met de LVAK hebben.

4. Discussie

In dit hoofdstuk zal een samenvatting van de resultaten worden gegeven. Vervolgens worden de generaliseerbaarheid van het onderzoek, de relatering van dit onderzoek aan de literatuur en de sterke, zwakke en opvallende punten van dit onderzoek gerapporteerd. Tot slot volgen de conclusie en de aanbevelingen.

4.1 Samenvatting resultaten

In dit onderzoek is geanalyseerd welke sterke en zwakke punten AFs kindermishandeling die lid zijn van de LVAK ervaren bij het invoeren van de functie AF binnen de organisatie waarin zij werkzaam zijn. De studie onderzocht sterke en zwakke punten op het niveau van de AF, van de collega's van de AF, van het bestuur van hun organisatie en van de LVAK. De onderzoeksvraag die in dit onderzoek centraal stond, was: 'Wat zijn de sterke en zwakke punten van de invoering van een aandachtsfunctionaris kindermishandeling in de perceptie van de aandachtsfunctionarissen die lid zijn van de LVAK?'

Door middel van een online vragenlijst onder AFs die lid zijn van de LVAK is informatie verzameld om deze vraag te kunnen beantwoorden. De respons van de vragenlijst bedroeg 42,7%. De onderzoeksvraag is aan de hand van vier deelvragen beantwoord. De belangrijkste bevindingen die gedaan zijn uit de vragenlijst zijn samengevat aan de hand van de deelvragen.

De eerste deelvraag was: 'Welke sterke en zwakke punten ervaren de aandachtsfunctionarissen wat betreft hun functie als aandachtsfunctionaris?' Uit de resultaten van de vragenlijst komt naar voren dat de AFs vinden dat hun functie van toegevoegde waarde is voor hun organisatie. Verder zijn de AFs het er over eens dat het verplicht stellen van de meldcode goed is geweest. Naast deze sterke punten geven de AFs aan dat ze graag willen dat hun taak een erkende functie wordt. Dat is het nu nog niet, wat het een zwak punt maakt. Ook zouden meer AFs een training kunnen doen of bijscholingsdagen volgen.

De tweede deelvraag was: 'Welke sterke en zwakke punten ervaren de aandachtsfunctionarissen wat betreft de invloed die zij hebben als aandachtsfunctionaris op hun collega's?' Sterke punten die uit de resultaten van de vragenlijst naar voren komen zijn dat volgens de AFs collega's vaker de stappen van de meldcode volgen, er vaker over kindermishandeling gesproken wordt en er vaker signalen worden waargenomen die kunnen wijzen op kindermishandeling sinds zij als AF zijn aangesteld binnen de organisatie. Een zwak punt is dat de alertheid op kindermishandeling niet hoog genoeg is.

De derde deelvraag was: 'Welke sterke en zwakke punten ervaren de aandachtsfunctionarissen wat betreft de ondersteuning die zij krijgen vanuit het bestuur van hun organisatie?' De ondersteuning die ervaren wordt vanuit de organisatie is nog een zwak punt. Ook het tekort aan uren die AFs krijgen voor het uitvoeren van hun functie als AF komt als zwak punt naar voren. Daarnaast zouden meer AFs graag hebben dat de organisatie de functie van de AF bekend maakt bij alle werknemers binnen de organisatie. Sterke punten zijn de goede mogelijkheden die AFs krijgen om scholing te geven aan collega's en om bijscholingsdagen van de LVAK te volgen.

De vierde deelvraag was: 'Welke sterke en zwakke punten ervaren de aandachtsfunctionarissen wat betreft de ondersteuning die zij krijgen vanuit de LVAK?' De ondersteuning vanuit de LVAK wordt

door veel AFs als positief ervaren. Een zwak punt is dat er door een deel van de AFs niet of nauwelijks gebruik wordt gemaakt van de digitale bibliotheek die de LVAK beschikbaar stelt.

4.2 Generaliseerbaarheid

De resultaten van dit onderzoek geven weer wat AFs die lid zijn van de LVAK en de vragenlijst hebben ingevuld sterke en zwakke punten vinden van de invoering van de functie AF. Hieruit kunnen conclusies getrokken worden voor alle AFs die lid zijn van de LVAK. Wel is het mogelijk dat vooral veel AFs die positief zijn over de invoering van hun functie de vragenlijst invulden. Ook bestaat de mogelijkheid dat juist AFs die veel knelpunten ervaren bij de invoering van hun functie als AF vooral deelnamen aan het onderzoek. Verder is het mogelijk dat AFs die te druk zijn met hun functie de vragenlijst niet ingevuld hebben door tijdgebrek. Om hier meer duidelijkheid over te krijgen zou een non-respons analyse moeten worden gehouden. Deze drie punten zouden kunnen hebben geleid tot een informatiebias. Hierdoor kan het zijn dat de uitkomsten met betrekking tot de belangrijkste sterke en zwakke punten er anders uit kunnen zien dan wanneer alle AFs die lid zijn van de LVAK ondervraagd waren.

4.3 Relatering aan literatuur

Uit eerder beschreven onderzoek (14) dat in 2008 gedaan is onder JGZ-medewerkers bleek dat AFs behoefte hadden aan extra scholing over de taken die ze uit moeten voeren als AF en dat ze het belangrijk vinden om informatie uit te kunnen wisselen met andere AFs. Adviezen die uit dat onderzoek naar voren kwamen waren dat er een netwerk en een algemene scholing zouden moeten komen voor AFs kindermishandeling. Ook kwam naar voren dat het belangrijk is dat organisaties AFs de mogelijkheid geven om te kijken hoeveel tijd ze nodig hebben voor het uitvoeren van de functie AF. Uit de analyse van dit onderzoek blijkt dat de LVAK heeft bijgedragen aan het opvolgen van deze adviezen. Het is voor AFs mogelijk geworden om zich aan te sluiten bij de LVAK en daardoor andere AFs te ontmoeten op bijscholingsdagen. Ook is er een training voor AFs opgezet door de LVAK, die door de meerderheid van de respondenten gevolgd is. Verder kwam uit antwoorden van de respondenten naar voren dat zij de tijd die AFs krijgen voor de functie AF te weinig vinden. Echter heeft de LVAK hier weinig directe invloed op. Indirect kan de LVAK hier invloed op hebben door te lobbyen bij de overheid voor meer uren voor de functie AF.

Uit andere eerder genoemde onderzoeken (42-45) is gebleken dat het signaleren en melden van kindermishandeling moeilijk is voor professionals. Dit kan mogelijk komen door onder andere gebrek aan kennis over signalen van mishandeling en gebrek aan kennis over het proces van een melding doen. Hierdoor kan het waardevol zijn dat er in de organisatie iemand is die extra geschoold is op het gebied van kindermishandeling met wie overlegd kan worden en waar advies aan gevraagd kan worden. Uit eerder onderzoek (46) bleek dat na overleg met een expert vaker en vaker terecht kindermishandeling wordt geconstateerd. Uit de analyse van de vragenlijst van dit onderzoek kwam naar voren dat door het instellen van een AF binnen de organisatie naar het idee van de AFs vaker signalen worden waargenomen die kunnen wijzen op kindermishandeling en vaker de stappen van de meldcode gevolgd worden door collega's. Ook gaf bijna de helft van de respondenten aan dat er vaker gemeld wordt sinds zij zijn aangesteld als AF, onder andere doordat signalen vaker herkend worden en het duidelijker is hoe een melding gedaan kan worden. De invloed die een AF heeft op signalering van kindermishandeling komt overeen met wat uit bovengenoemde onderzoeken naar voren kwam.

4.4 Sterke, zwakke en opvallende punten onderzoek

Dit onderzoek kent een aantal sterke en zwakke punten. Tijdens het analyseren van de vragenlijst bleek dat er bij de vragen over het geven van een top drie van taken die de AFs het meest frequent uitvoeren en taken die ze de meeste tijd kosten meer antwoorden gegeven zijn dan de bedoeling was. Er kon uit een lijst met verschillende taken van AFs een top drie samengesteld worden. Echter hebben de respondenten meerdere enen, tweeën en drieën ingevuld, waardoor geen duidelijke top drieën zichtbaar waren. In de tabel waar taken punten hebben gekregen op basis van de plek in de top drie hebben sommige taken meer punten gekregen dan ze zouden hebben gehad wanneer maar één één, één twee en één drie konden worden gegeven.

Verder konden respondenten bij veel vragen zelf een antwoord invullen. Echter zou een bepaald antwoord vaker gegeven kunnen zijn wanneer het antwoord al tussen de opties om aan te vinken gestaan had. Bij de vraag over welke taken er vervuld worden als AF zijn bijvoorbeeld nieuwe categorieën 'beleid maken' en 'rapportage/ advies richting bestuur' later aangemaakt. Waarschijnlijk zou er vaker voor deze antwoorden gekozen zijn als deze opties in de vragenlijst genoemd werden. Hierdoor is het percentage respondenten dat die opties als antwoordopties gekozen heeft mogelijk hoger dan nu uit het onderzoek naar voren komt.

Aan het eind van de vragenlijst konden respondenten vragen of opmerkingen over de vragenlijst zelf kwijt. Hieruit bleek dat acht respondenten bij meerdere vragen niet een goed antwoord konden geven, voornamelijk omdat een stelling niet van toepassing was op hen, terwijl er geen optie 'niet van toepassing' was. Hierdoor is een kans aanwezig dat de resultaten van het onderzoek met betrekking tot deze onderdelen vertekend zijn, doordat respondenten een antwoord hebben gegeven dat niet overeenkomt met de werkelijkheid.

Bij de Likertschaalvragen in de vragenlijst stond de optie 'beetje mee eens, beetje mee oneens'. Omdat bij het geven van dit antwoord niet duidelijk is wat de respondent precies vindt, zijn deze antwoorden niet meegenomen in de analyse. Voor het beter kunnen verwerken van de antwoorden van de vragenlijst, kan deze optie beter vervangen worden door 'niet van toepassing' of 'weet ik niet'.

Niet alle informatie die uit de vragenlijst naar voren is gekomen is voor dit onderzoek relevant. Bepaalde vragen die in de vragenlijst zaten, bleken naderhand niet voldoende relevant om de vraagstellingen te beantwoorden of konden door de beperkte tijdsduur van dit onderzoek niet geanalyseerd worden. De antwoorden op de vragen over activiteiten als cursussen, bijscholingsdagen en netwerkbijeenkomsten die AFs mogelijk bijgewoond hebben bij andere organisaties dan de LVAK, de vraag over hoeveel te weinig tijd AFs ervaren en welke taken ze niet uit kunnen voeren en de vraag op welk gebied de AFs nog meer hulp zouden willen van de LVAK zijn bijvoorbeeld niet verwerkt. Wel kan deze informatie nog bruikbaar zijn voor vervolgonderzoek.

Een nadeel van deze manier van onderzoeken, door middel van een vragenlijst, is dat een deel van de antwoorden onduidelijk of onjuist ingevuld kan worden en daardoor als 'missing' moet worden weergegeven en niet meegenomen kan worden in de analyse. Er kan niet aan respondenten gevraagd worden wat ze met het antwoord precies bedoelen of doorgevraagd worden, zoals in een mondeling interview.

Een sterk punt van dit onderzoek is het hoge aantal respondenten. Van de 480 benaderde AFs hebben er 205 (42,7%) de vragenlijst volledig ingevuld. De representativiteit van de resultaten is hierdoor hoog.

Tot slot was een opvallend punt dat de vragen over de omvang van de aanstelling, de uren gekregen voor de functie AF en de daadwerkelijk bestede uren aan de functie AF door een deel van de respondenten (respectievelijk 4,9%, 8,8%, 6,8%) niet werden ingevuld. Hieruit blijkt dat deze mensen niet op de hoogte zijn van het aantal uren dat ze toegewezen krijgen en van de daadwerkelijk bestede uren aan de functie AF.

4.5 Conclusie

Uit de resultaten van het onderzoek blijken dat er sterke en zwakke punten zijn van de invoering van een AF in de perceptie van de AFs die lid zijn van de LVAK. De sterke punten die naar voren komen worden door een hoog percentage van de AFs ondersteund. Hieruit kan worden geconcludeerd dat de invoering van een AF over het algemeen goed verloopt in de perceptie van de AF. Ze krijgen voldoende mogelijkheden voor het kunnen uitoefenen van hun functie en ze zien verbetering in de aanpak van kindermishandeling bij collega's sinds ze AF zijn. Ook zijn er volgens de AF verbeterpunten bij de invoering van een AF. Op het gebied van de bekendheid van de functie, de tijd voor de functie en de ondersteuning vanuit de organisatie is nog voortuitgang te boeken. Wanneer deze punten verbeteren kan de functie volgens de AFs nog beter worden uitgevoerd. Indirect kan hiermee de zorg voor kinderen die slachtoffer zijn van mishandeling verbeterd worden.

4.6 Aanbevelingen

Aanbevelingen voor verder onderzoek

Bij veel vragen kon een toelichting gegeven worden. Deze toelichtingen kunnen in een eventueel vervolgonderzoek nader worden geanalyseerd. Resultaten die verkregen zijn in dit onderzoek maar niet gebruikt zijn, zouden mogelijk voor ander onderzoek bruikbaar zijn. Daarnaast kan een explorerend onderzoek worden uitgevoerd met de resultaten van de vragenlijst uit dit onderzoek. Hiermee kunnen eventuele verbanden tussen gegevens worden vastgesteld. Zo zou bijvoorbeeld onderzocht kunnen worden wat het verband is tussen algemene kenmerken van respondenten, zoals werksector en het hebben gevolgd van bijscholingsdagen of de training 'aandachtsfunctionaris kindermishandeling', en verder gegeven antwoorden over de ondersteuning vanuit de organisatie, de LVAK en vragen over de functie van AF. Ook kan onderzocht worden of het aantal andere AFs binnen de organisatie en de grootte van de organisatie van invloed zijn op de gegeven antwoorden. Verder kan het verband onderzocht worden tussen de tijd die AFs krijgen voor de functie AF en de mate van voorlichting die ze geven over het werken met de stappen van de meldcode binnen de organisatie.

Daarnaast zijn de resultaten van dit onderzoek gebaseerd op de perceptie van de AF, waardoor de resultaten niet objectief de werkelijkheid weergeven. Objectievere resultaten zouden verkregen kunnen worden wanneer een ander type onderzoek zou plaatsvinden. Voor deze situatie kan het best een experimenteel onderzoek worden opgezet waarin organisaties met en zonder AF vergeleken worden. Hierbij moet niet gekeken worden naar de perceptie van de AF zelf, maar naar de collega's die gebruik of juist geen gebruik maken van de AF, of de AF in hun organisatie missen. Er zou dan onderzocht kunnen worden wat de ervaringen zijn van collega's met en zonder de AF, of ze

steun ervaren of juist missen, of ze de AF zien als meerwaarde of juist niet binnen de organisatie en hoe de volgzzaamheid van de stappen van de meldcode in een organisatie is met en zonder AF.

Aanbevelingen voor de AF

Een aanbeveling voor de AFs is het (blijven) volgen van de training ‘aandachtsfunctionaris kindermishandeling’ en bijscholingsdagen, om zo voldoende kennis te verkrijgen op het gebied van kindermishandeling, de signalering hiervan en hun taak als AF. Het is van belang om deze kennis up-to-date te houden, zodat de AF collega’s in de organisatie op een goede manier kan blijven ondersteunen.

Een andere aanbeveling voor AFs is het bekend maken van hun eigen functie binnen de organisatie waarin ze werkzaam zijn. Er blijkt dat de organisatie dit niet altijd doet, daarom kunnen de AFs zelf hierin een rol spelen om hun functie bekend te maken bij alle werknemers.

Aanbevelingen voor collega’s van de AF

Een aanbeveling voor collega’s van de AF binnen de organisatie is om alert te blijven of alerter te worden op signalen van kindermishandeling, zodat deze signalen tijdig worden opgemerkt.

Aanbevelingen voor het bestuur van de organisatie

Een aanbeveling voor het bestuur van de organisatie is om AFs binnen de organisatie goed of beter te ondersteunen in hun functie. Elke AF moet voldoende gelegenheid en tijd krijgen om de functie optimaal uit te kunnen voeren. Het zou goed zijn om samen met de AF te overleggen over het aantal uur dat nodig is om de functie goed of nog beter uit te kunnen voeren.

Nog een aanbeveling is dat de organisatie ervoor zorgt dat alle werknemers binnen de organisatie op de hoogte zijn van wie de AF is binnen de organisatie en wat de AF doet. Het bestuur heeft de positie om dit te doen, bijvoorbeeld door alle nieuwe werknemers kennis te laten maken met de AF en de huidige werknemers een e-mail te sturen met alle relevante informatie over de AF.

De laatste aanbeveling voor het bestuur van de organisatie is het bekijken van mogelijkheden voor het sneller of makkelijker kunnen registreren van gegevens over casussen van (vermoedelijke) kindermishandeling door AFs, zodat deze taak minder tijd in beslag neemt. De tijd die hiermee bespaard wordt, kan gebruikt worden voor een betere aanpak van kindermishandeling.

Aanbevelingen voor de LVAK

Een aanbeveling voor de LVAK is om een hoger percentage deelnemers voor de training ‘aandachtsfunctionaris kindermishandeling’ te krijgen. Eventueel kan eerst onderzocht worden waarom niet alle AFs een training hebben gevolgd en kan geprobeerd worden deze barrières op te lossen. Zo zou bijvoorbeeld de manier van promoten kunnen worden aangepast, wanneer deze niet blijkt te werken. Ook het aantal AFs dat de bijscholingsdagen bezoekt zou hoger kunnen worden, bijvoorbeeld door het beter controleren van het jaarlijks verplicht bezoeken van een bijscholingsdag.

Daarnaast blijkt dat het aantal respondenten niet gelijk verdeeld is over de provincies. De LVAK kan onderzoeken of dit geldt voor het gehele aantal leden. Wanneer deze verdeling nog steeds scheef blijkt te zijn, kunnen ze onderzoeken waardoor deze verschillen komen en proberen dit recht te trekken door bijvoorbeeld meer te promoten in provincies waarin weinig leden werkzaam zijn.

Verder gaven de meeste AFs aan dat ze vinden dat de functie AF een erkende functie moet worden. Mogelijk wordt hierdoor de ondersteuning vanuit de organisatie nog beter en worden er meer uren toegekend aan deze functie. De LVAK zou zich in kunnen zetten om de functie erkend te krijgen.

Ook kwam bij de aanbevelingen voor de collega's van de AF naar voren dat collega's alert moeten blijven of alerter moeten worden op signalen van kindermishandeling. Om dit te kunnen bereiken zou de LVAK meer aandacht aan dit onderwerp kunnen besteden op bijscholingsdagen.

De laatste aanbeveling voor de LVAK is het bekijken van de antwoorden die op de open vraag 'Zou u eventueel nog meer hulp willen van de LVAK?' zijn gegeven. Mogelijk zitten hier suggesties bij waarmee de LVAK AFs nog beter kan ondersteunen. Eventueel kan over bepaalde onderwerpen meer informatie in de digitale bibliotheek worden opgenomen. Hiermee zou ook het gebruik van de digitale bibliotheek onder AFs kunnen toenemen.

Bibliografie

1. Wolzak A, Ten Berge I. *Kindermishandeling. De aanpak in Nederland*. Utrecht/Amsterdam: NIZW Jeugd/SWP; 2005.
2. Hol T. *Hoofdstuk 4 Meldcode*. Reader training aandachtsfunctionaris kindermishandeling: Stichting LVAK; 2014. p. 17-31.
3. Fleuren MAH, Paulussen TGWM, van Dommelen P, van Buuren S. *Towards a measurement instrument for determinants of innovations*. International Journal for Quality in Health Care. 2014;26(5):501-10.
4. Alink L, IJzendoorn Rv, Bakermans-Kranenburg MJ, Pannebakker F, Vogels T, Euser S. *Kindermishandeling in Nederland Anno 2010: De Tweede Nationale Prevalentiestudie mishandeling van kinderen en jeugdigen (NPM-2010)*. Leiden: 2011.
5. Afifi TO, MacMillan HL, Boyle M, Taillieu T, Cheung K, Sareen J. *Child abuse and mental disorders in Canada*. CMAJ : Canadian Medical Association Journal. 2014;186(9):E324-E32.
6. Gould F, Clarke J, Heim C, Harvey PD, Majer M, Nemeroff CB. *The Effects of Child Abuse and Neglect on Cognitive Functioning in Adulthood*. Journal of Psychiatric Research. 2012;46(4):500-6.
7. Konijnendijk AJ, Boere-Boonekamp M, Haasnoot-Smallegange ME, Need A. *A qualitative exploration of factors that facilitate and impede adherence to child abuse prevention guidelines in Dutch preventive child health care*. Journal of Evaluation in Clinical Practice. 2014;20(4):417-24.
8. van der Linden P, Brinkhorst J. *Aandacht voor kindermishandeling en huiselijk geweld*. Utrecht: NJI, 2012.
9. Rijksoverheid. *Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling 2015* [cited 02-06-2015]. Available from: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/huiselijk-geweld/hulp-bieden>.
10. Hol T. *Hoofdstuk 2 Taak- Functieomschrijving Aandachtsfunctionaris Huiselijk Geweld en Kindermishandeling*. Reader training aandachtsfunctionaris kindermishandeling: Stichting LVAK; 2014. p. 7-14.
11. LVAK. *De Aandachtsfunctionaris Kindermishandeling/Huiselijk Geweld 2015* [cited 03-06-2015]. Available from: http://lvak.nl/over_de_aandachtsfunctionaris.html.
12. LVAK. *De Vakgroep 2015* [cited 03-06-2015]. Available from: <http://lvak.nl/>.
13. Rijksoverheid. *Jeugdgezondheidszorg 2015* [cited 17-06-2015]. Available from: <https://www.voordejeugd.nl/stelselwijziging/jeugdhulp/soorten-jeugdhulp/jeugdgezondheidszorg>.
14. Broerse A, Fleuren MAH, Kamphuis M, van Dommelen P, van Reeuwijk-Werkhorst J. *Effectonderzoek proefimplementatie richtlijn secundaire preventie kindermishandeling*. TNO, 2009.
15. Jeugdwet. *artikel 1.1* 2015 [cited 02-06-2015]. Available from: http://wetten.overheid.nl/BWBR0034925/Hoofdstuk1/Artikel11/geldigheidsdatum_02-06-2015.
16. Sedlak AJ, Mettenberg J, Basena M, Petta I, McPherson K, Greene A, et al. *Fourth National Incidence Study of Child Abuse and Neglect (NIS-4): Report to Congress*. Washington, DC: US: 2010.
17. Afifi TO, Brownridge DA, Cox BJ, Sareen J. *Physical punishment, childhood abuse and psychiatric disorders*. Child Abuse & Neglect. 2006;30(10):1093-103.
18. Tonmyr L, Jamieson E, Mery LS, MacMillan HL. *The Relation Between Childhood Adverse Experiences and Disability Due to Mental Health Problems in a Community Sample of Women*. Canadian Journal of Psychiatry. 2005;50(12):778-83.
19. Enns MW, Cox BJ, Afifi TO, De Graaf R, Ten Have M, Sareen J. *Childhood adversities and risk for suicidal ideation and attempts: a longitudinal population-based study*. Psychological Medicine. 2006;36(12):1769-78.

20. Alonso J, Angermeyer MC, Bernert S, Bruffaerts R, Brugha TS, Bryson H, et al. *Disability and quality of life impact of mental disorders in Europe: results from the European Study of the Epidemiology of Mental Disorders (ESEMeD) project*. Acta psychiatrica Scandinavica Supplementum. 2004(420):38-46.
21. Kessler RC, Berglund P, Demler O, al. e. *The epidemiology of major depressive disorder: Results from the national comorbidity survey replication (ncs-r)*. JAMA. 2003;289(23):3095-105.
22. Kruijshaar ME, Hoeymans N, Bijl RV, Spijker J, Essink-Bot ML. *Levels of disability in Major Depression: Findings from the Netherlands Mental Health Survey and Incidence Study (NEMESIS)*. Journal of Affective Disorders. 2003;77(1):53-64.
23. Murray C, Lopez A. *The Global Burden of Disease: a comprehensive assessment of mortality and disability from diseases, injuries, and risk factors in 1990 and projected to 2020*. Cambridge: Harvard University Press; 1996.
24. NJI. *Vormen* 2015 [cited 02-06-2015]. Available from: <http://www.nji.nl/Vormen>.
25. Rijksoverheid. *Wat is huiselijk geweld?* 2015 [cited 03-06-2015]. Available from: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/huiselijk-geweld/wat-huiselijk-geweld-is>.
26. NJI. *Gevolgen* 2015 [cited 03-06-2015]. Available from: <http://www.nji.nl/Gevolgen>.
27. Rijksoverheid. *Kindermishandeling stoppen en schade beperken* 2015 [cited 03-06-2015]. Available from: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kindermishandeling/aanpak-kindermishandeling/kindermishandeling-stoppen-en-schade-beperken>.
28. Rijksoverheid. *Hulp bij (vermoedens van) kindermishandeling* 2015 [cited 03-06-2015]. Available from: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kindermishandeling/hulp-bij-vermoedens-van-kindermishandeling>.
29. Rijksoverheid. *Kindermishandeling voorkomen en signaleren* 2015 [cited 03-06-2015]. Available from: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kindermishandeling/aanpak-kindermishandeling/kindermishandeling-voorkomen-en-signaleren>.
30. Baeten P. *VNG-model handelingsprotocol voor het advies- en meldpunt Huiselijk geweld en Kindermishandeling 'Veilig Thuis'*. Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG); 2014. p. 13-5.
31. *Basismodel meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling, stappenplan voor het handelen bij signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling*. Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport; 2013. p. 6-9.
32. Rijksoverheid. *Wet Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling van kracht!* 2013 [cited 18-06-2015]. Available from: <http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/brochures/2011/06/28/veelgestelde-vragen-meldcode-huiselijk-geweld-en-kindermishandeling/vraagantwoord-meldcode-definitief-5-aug.pdf>.
33. IGZ. *Invoering van meldcode(s) huiselijk geweld en kindermishandeling binnen een aantal gezondheidszorgsectoren nog onvoldoende*. Utrecht: IGZ, 2013.
34. Pons AGA, Lie TMY, de Jong MM, van den Heuvel A. *Rapportage onderzoek onder artsen naar de werking van de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling*. Ministerie van VWS, 2015.
35. *Basismodel meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling, stappenplan voor het handelen bij signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling*. Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport; 2013. p. 10-22.
36. Veilig Thuis 2015 [cited 03-06-2015]. Available from: <http://www.vooreenveiligthuis.nl/veilig-thuis>.
37. VNG. *'Veilig Thuis' nieuw meldpunt huiselijk geweld & kindermishandeling* 2014 [cited 03-06-2015]. Available from: <https://www.vng.nl/onderwerpenindex/maatschappelijke-ondersteuning/veilig-thuis/nieuws/veilig-thuis-nieuw-meldpunt-huiselijk-geweld-kindermishandeling>.

38. NJI. *Veilig Thuis* 2015 [cited 03-06-2015]. Available from: <http://www.nji.nl/nl/Databanken/Overzicht-van-de-jeugdsector/Overzicht-van-het-jeugdstelsel-Veilig-Thuis>.
39. Baeten P. *VNG-model handelingsprotocol voor het advies- en meldpunt Huiselijk geweld en Kindermishandeling 'Veilig Thuis'*. Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG); 2014. p. 6.
40. Baeten P. *VNG-model handelingsprotocol voor het advies- en meldpunt Huiselijk geweld en Kindermishandeling 'Veilig Thuis'*. Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG); 2014. p. 9-10.
41. Baeten P. *VNG-model handelingsprotocol voor het advies- en meldpunt Huiselijk geweld en Kindermishandeling 'Veilig Thuis'*. Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG); 2014. p. 16-8.
42. Gilbert R, Kemp A, Thoburn J, Sidebotham P, Radford L, Glaser D, et al. *Recognising and responding to child maltreatment*. The Lancet. 2009;373(9658):167-80.
43. Jones R, Flaherty EG, Binns HJ, Price LL, Slora E, Abney D, et al. *Clinicians' description of factors influencing their reporting of suspected child abuse: report of the Child Abuse Reporting Experience Study Research Group*. Pediatrics. 2008;122(2):259-66.
44. Flaherty EG, Sege R. *Barriers to physician identification and reporting of child abuse*. Pediatric annals. 2005;34(5):349-56.
45. Lane WG, Dubowitz H. *Primary care pediatricians' experience, comfort and competence in the evaluation and management of child maltreatment: do we need child abuse experts?* Child Abuse Negl. 2009;33(2):76-83.
46. Anderst J, Kellogg N, Jung I. *Is the diagnosis of physical abuse changed when Child Protective Services consults a Child Abuse Pediatrics subspecialty group as a second opinion?* Child Abuse & Neglect. 2009;33(8):481-9.
47. McGuire L, Martin KD, Leventhal JM. *Child Abuse Consultations Initiated by Child Protective Services: The Role of Expert Opinions*. Academic Pediatrics. 2011;11(6):467-73.
48. Talsma M, Boström KB, Östberg AL. *Facing suspected child abuse - What keeps Swedish general practitioners from reporting to child protective services?* Scandinavian Journal of Primary Health Care. 2015;33(1):21-6.
49. LVAK. *Lid worden van de LVAK* 2015 [cited 04-06-2015]. Available from: <http://lvak.nl/inschrijven.html>.
50. LVAK. *Keurmerk Meldcode* 2015 [cited 04-06-2015]. Available from: http://lvak.nl/vereniging/keurmerk_meldcode.html.
51. LVAK. *Training Aandachtsfunctionaris Huiselijk Geweld* 2015 [cited 04-06-2015]. Available from: <http://lvak.nl/training/>.
52. LVAK. *Gedragscode Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling en Huiselijk Geweld* 2015 [cited 04-06-2015]. Available from: <http://lvak.nl/vereniging/gedragscode.html>.
53. Fleuren MAH, Paulussen TGWM, van Dommelen P, van Buuren S. *Measurement Instrument for Determinants of Innovations (MIDI)*. Leiden: TNO, 2014.
54. Mikolajczak J, Stals K, Fleuren MAH, de Wilde EJ, Paulussen TGWM. *Kennissynthese van condities voor effectieve invoering van jeugdinterventies*. TNO; 2009. p. 7-10.
55. Fojtiková I. *SWOT analysis of the Czech Radon programme*. Oxford University Press, 2014.
56. Macharis C, Mareschal B, Waaub JP, Milan L. *PROMETHEE-GDSS revisited: Applications so far and new developments*. Int J of Multicriteria Decision Making. 2015;5(1/2):129-51.
57. Michels W. *Communicatieplanner*. Noordhoff Uitgevers Groningen / Houten; 2012. p. 14-6.
58. Plochg T, Juttman R, Klazinga N, Mackenbach J. *Handboek gezondheidszorgonderzoek*. Bohn Stafleu van Loghum; 2007. p. 25-46.
59. Plochg T, Juttman R, Klazinga N, Mackenbach J. *Handboek gezondheidszorgonderzoek*. Bohn Stafleu van Loghum; 2007. p. 94-110.
60. Plochg T, Juttman R, Klazinga N, Mackenbach J. *Handboek gezondheidszorgonderzoek*. Bohn Stafleu van Loghum; 2007. p. 77-93.

61. Plochg T, Juttmann R, Klazinga N, Mackenbach J. *Handboek gezondheidszorgonderzoek*. Bohn Stafleu van Loghum; 2007. p. 69-76.
62. Dijkstra W, Smit J. *Onderzoek met vragenlijsten. Een praktische handleiding*. Amsterdam: VU Uitgeverij; 1999. p. 51-3, 81-132.
63. Te Grotenhuis M, Visscher C. *SPSS met syntax* Assen: Van Gorcum; 2009.

Bijlage 1 – Interviewschema

Wij zijn Relinde Oudbier en Martine Bakker, studenten gezondheidswetenschappen aan de Universiteit Twente. Wij zijn bezig met onze bacheloropdracht in opdracht van de LVAK. Zoals u misschien al in de nieuwsbrief van de LVAK hebt gelezen, komt er binnenkort een vragenlijst om te evalueren wat er verbeterd is sinds er een aandachtsfunctionaris is aangesteld binnen een organisatie maar ook wat de knelpunten en wensen van de aandachtsfunctionarissen zijn. Dit interview gebruiken wij om ons te oriënteren op het onderwerp zodat wij de juiste vragen kunnen stellen in de vragenlijst.

Dit interview zal ongeveer een uur duren. Vindt u het goed als wij dit opnemen? Zo kunnen wij later het gesprek nog eens terugluisteren. Wij zullen alle gegevens vertrouwelijk en anoniem behandelen. We zullen dit interview samenvatten en opnemen in onze scriptie, maar we zullen hem eerst aan u laten lezen zodat u het goed kan keuren.

Heeft u nog vragen voor we beginnen?

Algemeen

- Wat is uw functie binnen organisatie x?
- Sinds wanneer bent u aandachtsfunctionaris kindermishandeling?
- Sinds wanneer bent u lid van de LVAK?
- Heeft u een training gevolgd als aandachtsfunctionaris? Zo ja, wanneer?
- Er zijn directe en indirecte aandachtsfunctionarissen. Bent u hiermee bekend? (Zo nee, de indirecte AF houdt zich bezig met beleid en implementatie en de directe AF met implementatie en uitvoering.) Welke van de twee bent u zelf, of bent u beiden?
- Zijn er meerdere aandachtsfunctionarissen binnen de organisatie of bent u de enige?
- Hoeveel werknemers zijn er binnen de afdelingen waarvoor de aandachtsfunctionaris(sen) werken?
- Waarom bent u aandachtsfunctionaris geworden?
 - Bijv. zelf aangegeven of toegewezen?
- Welke taken heeft u als aandachtsfunctionaris?
- Hoeveel uur heeft u per week van uw leidinggevende voor deze functie?
 - Is er een specifieke verdeling voor bepaalde taken binnen deze uren?
- Wat vindt u van de tijd waarbinnen u de taken van aandachtsfunctionaris moet uitvoeren? (genoeg, te veel, te weinig, waarom)

Organisatie

- In hoeverre is uw functie als aandachtsfunctionaris bekend binnen de organisatie waarin u werkt, schat u?
- In hoeverre krijgt u de mogelijkheid om voorlichting te geven over bijvoorbeeld het gebruik van de meldcode?
 - Wat vindt u van deze mogelijkheden en de tijd die u hiervoor krijgt?
- In hoeverre krijgt u de mogelijkheid vanuit de organisatie om naar bijscholingsdagen te gaan?
 - Wat vindt u van deze mogelijkheden?

- Wat vindt u van de ondersteuning die u als aandachtsfunctionaris krijgt vanuit het bestuur van de organisatie waarin u werkt?
- Is er vaker gehandeld (vaker gesprekken gevoerd met ouders, vaker overleg geweest met ketenpartners, vaker actie ondernomen in de vorm van verwijzen of melden) bij een vermoeden van kindermishandeling binnen de organisatie waar u werkt sinds u als aandachtsfunctionaris bent aangesteld?
 - Meer volgens de meldcode?
- Bij hoeveel situaties heeft u in het afgelopen jaar collega's gecoacht die kindermishandeling vermoedden?

LVAK

- Hoe bent u of de organisatie waarin u werkzaam bent bekend geworden met de LVAK?
- Wat vindt u van de ondersteuning die u krijgt vanuit de LVAK? (Bijscholing, digitale bibliotheek, vragen en antwoorden)

Pluspunten en knelpunten

- Zijn er problemen waar u tegenaan loopt als aandachtsfunctionaris? Zo ja, welke?
 - Doorvragen!
- Welke behoeften of wensen heeft u nog om uw functie als aandachtsfunctionaris beter te kunnen uitvoeren?
 - Doorvragen!
- Heeft u van andere aandachtsfunctionarissen gehoord tegen welke problemen zij aan lopen? (Bijvoorbeeld op een bijscholingsdag)
- In hoeverre bent u tevreden over de manier waarop u uw taken als aandachtsfunctionaris kan uitvoeren?
 - Doorvragen op pluspunten en knelpunten!

Wij zijn aan het einde gekomen van het interview. Heeft u zelf nog vragen, opmerkingen of toevoegingen? Hartelijk bedankt voor uw tijd! En vergeet niet de vragenlijst in te vullen binnenkort.

Bijlage 2 – Samenvattingen interviews

Interview 1

Algemene gegevens

Organisatie:	GGD Twente
Functie:	Jeugdarts voor 0-4 jaar
Duur functie:	30 jaar
Contracttijd:	20 uur per week
AF sinds:	2009
Lid bij LVAK sinds:	2012/2013
Training AF gevolgd:	Ja, in 2012/2013
Directe of indirecte AF:	Directe AF
Aantal uur voor functie als AF:	90 uur per jaar (± 2 uur per week)

De geïnterviewde is aandachtsfunctionaris (AF) voor nu tot negentien jaar in gebied Enschede van de GGD Twente. Er zijn nog vier andere regio's die ook allemaal een AF hebben. Daarnaast is er nog een indirecte AF. De indirecte AF kan geraadpleegd worden door de directe AF bij ingewikkelde casuïstiek. Alle huidige AFs zijn destijds benaderd via de mail met de vraag of zij AF wilden worden. Niemand is hiertoe aangewezen of verplicht AF geworden.

Sinds de eerste training van de LVAK heeft ze geen bijscholingsdagen van de LVAK meer gevolgd. Dit is lastig plannen, want het moet net goed uitkomen in verband met andere werkzaamheden en het moet voor de juiste doelgroep zijn. Ook zijn de bijscholingsdagen van de LVAK niet geaccrediteerd. Andere bijscholingsdagen en trainingen zijn dit wel. Deze tellen dan ook mee voor de 40 uur die ze per jaar verplicht moet bijscholen.

Van bovenaf is bepaald dat er 90 uur per jaar staat voor de functie als AF. Deze tijd vindt ze aan de krappe kant, wanneer je alles heel goed wil doen. De tijdsverdeling per week is niet heel strikt. De ene week is het drukker dan de andere. De AF-taken gebeuren tussen het werk door. Vroeger had ze hier een vaste middag voor, maar omdat er ook buiten deze middag beroep op haar werd gedaan, werd dat te veel. Nu doet ze de AF-taken wanneer dat nodig is.

Taken

Er zijn verschillende taken die een AF uitvoert. De taken die uit het interview naar voren kwamen waren het begeleiden van collega's bij het doen van een melding, contacten bijhouden met collega's, reflecteren om collega's verder te helpen en de registratie. Registratie is de grootste klus, dit vindt ze minder om te doen, ook omdat het zoveel tijd in beslag neemt. Het moet echter wel gebeuren en is zelfs er belangrijk, omdat je betrokken bent bij een casus en hier moet alles over worden bijgehouden. Er wordt op dit moment wel gewerkt aan het koppelen van systemen waardoor minder vaak hetzelfde ingevoerd hoeft te worden.

Het komt ook voor dat collega's zonder overleg actie ondernemen. Dit komt vooral door tijdsdruk en werkdruk. Ook kunnen collega's bellen met Veilig Thuis voor advies in plaats van de AF raadplegen. Soms hoort ze pas achteraf dat er een melding is gedaan. Dit is verder geen probleem. Gemiddeld wordt ze drie keer per maand om advies gevraagd door collega's.

Organisatie

Dat ze de functie van AF heeft, is binnen de organisatie bij haar collega's bekend. Dit is destijds bekend geworden via de mail en door het bezoeken van vergaderingen van bijvoorbeeld het integraal team overleg (ITO). Eens per jaar gaat ze weer langs alle vergaderingen om de werkwijze opnieuw onder de aandacht te brengen. Wanneer er zich veranderingen voordoen wordt dit via de mail aan regio Enschede van de GGD bekend gemaakt.

Of er sinds de aanstelling van de AF vaker gehandeld wordt (vaker gesprekken gevoerd met ouders, vaker overleg geweest met ketenpartners, vaker actie ondernomen in de vorm van verwijzen of melden) kan niet met zekerheid worden gezegd, maar waarschijnlijk wel. Wel wordt er in ieder geval vaker over gepraat. Dit wordt als positief ervaren.

Er wordt vanuit de organisatie een goede en actieve ondersteuning ervaren. Het hoofd JGZ is heel erg betrokken en wil graag dat ze forensisch geneeskunde erbij gaan doen. Daarnaast is er een plan voor een Centrum Seksueel Geweld, speciaal voor kinderen. Er is onlangs zo'n centrum opgezet voor volwassenen. Naast de kinderarts, politie en justitie zijn ook casemanagers van de GGD hierbij betrokken. Het voordeel van zo'n centrum is dat een slachtoffer maar één keer zijn verhaal hoeft te doen.

Eén keer per week is er een casuïstiekbespreking en ook zijn er code-rood besprekingen met onder andere de politie, het crisisteam van Veilig Thuis en de maatschappelijke dienst. Via de mail wordt ze op de hoogte gehouden van de casuïstiek waar kinderen bij betrokken zijn. Zo kan ze dit doorgeven aan het JGZ-team van het betrokken gezin. Soms woont ze zelf ook zo'n vergadering bij.

Daarnaast streeft de JGZ naar zelfsturendheid. Het budget van de organisatie is dan ook ruim en de AFs hebben geen moeite om geld te krijgen voor bijvoorbeeld hun lidmaatschap, scholingen en boeken.

LVAK

Ze maakt weinig gebruik van de ondersteuning vanuit de LVAK. Voor het doorlezen van documenten uit de digitale bibliotheek moet tijd worden genomen en die neemt ze niet, behalve als er even iets opgezocht moet worden. Twintig uur in de week is zo voorbij en daar zit ook al 90 uur AF-werk per jaar bij in. Ze heeft wel erg veel gehad aan de training die ze aan het begin gevolgd heeft.

Knelpunten en positieve punten

Als eerste knelpunt noemt ze direct 'tijd'. Het gaat dan vooral om tijd in combinatie met het gewone werk. Als ze mocht kiezen had ze meer tijd gestopt in de functie van AF, want ze vindt het wel heel interessant. Met meer tijd kan ze deze functie beter uitvoeren.

Toen Annemieke als indirecte AF bij de GGD werkte was ze erg tevreden. Annemieke deed veel voorbereidend werk, waardoor haar werk makkelijker was. De voorganger en opvolger van Annemieke laten het meer over aan de directe AFs zelf.

Ze spreekt niet veel andere AFs buiten de GGD, maar wat ze tot nu toe van andere AFs gehoord heeft, is dat zij ook vooral tegen de tijd aanlopen als knelpunt. Dit geldt ook voor de andere AFs binnen de GGD.

Wat haar voldoening geeft is dat collega's blij zijn als ze mee helpt denken wanneer de collega's er zelf niet uitkomen.

De GGD van Rotterdam heeft volgens haar maar één casemanager die alle casuïstiek bijhoudt. Dat is waarschijnlijk te weinig.

Een ander knelpunt is de registratie die door elke AF van de GGD Twente op een eigen manier gedaan wordt, zoals hij of zij dat zelf prettig vindt. Het zou handiger zijn wanneer dit allemaal op dezelfde manier in hetzelfde systeem wordt ingevoerd. Wanneer de AFs voor elkaar waarnemen, geeft dit geen problemen, omdat het dan vaak om nieuwe casussen gaat.

Op de vraag of er een 'nieuwe' functie moet komen waarbij iemand alleen AF is, antwoordt ze 'nee'. Daar is waarschijnlijk te weinig werk voor. Je zou dan bijvoorbeeld alle vijf de AFs van de GGD Twente in één functie moeten stoppen, maar dan krijg je één AF voor een groot gebied waar behoorlijk wat reistijd in gaat zitten. Daarnaast werken ze nu in het gebied waar ze AF zijn, dus dit is makkelijker en persoonlijker.

Afsluiting

Volgens haar is het nog belangrijk om te vragen in de vragenlijst naar de eigen ervaring van de AFs, wat ze vinden van hun functie. Vind je dat je nuttig werk doet, wat vind je de meerwaarde van je werk, enz. Bij de één kost het meer moeite dan bij de ander. Zij vindt het heel interessant en ze weet niet of dat bij iedereen hetzelfde is. Zet je je ervoor in, neem je de tijd ervoor?

Kraamzorg, sportverenigingen enz. zouden eigenlijk ook AFs moeten hebben omdat zij ook heel veel waarnemen.

Interview 2

Algemene gegevens

Organisatie:	SKE kinderopvang
Functie:	Beleidsmedewerker pedagogiek
Duur functie:	sinds 1995
Contracttijd:	36 uur per week
AF sinds:	1995
Lid bij LVAK sinds:	2012/2013
Training AF gevolgd:	Ja, maar niet bij de LVAK
Directe of indirecte AF:	Indirecte AF
Aantal uur voor functie als AF:	Geen vast aantal uren

SKE kinderopvang heeft 25 kinderdagverblijfvestigingen in Enschede en omgeving. Ook zijn er 22 peuterspeelzalen in Enschede die onder SKE kinderopvang vallen. Elke locatie van de kinderopvang heeft een eigen getrainde aandachtsfunctionaris (AF) en er zijn twee adjunctmanagers die AF zijn bij de peuterspeelzalen. De AF bij de kinderdagverblijfvestigingen is meestal de teamleider en soms een pedagogisch medewerker. AFs hebben zelf aan kunnen geven dat ze AF willen zijn. Hier is drie jaar geleden mee begonnen. Daarvoor was ze aanspreekpunt binnen de organisatie op het gebied van kindermishandeling. Deze functie moet ook als persoon bij iemand passen. De AFs hebben een

tweedaagse training gehad bij Kadera. Hierbij zijn o.a. de meldcode van de organisatie doorgelopen en gesprekstechnieken geoefend. Dit wordt verder onderhouden tijdens tweejaarlijkse bijeenkomsten.

Taken

De geïnterviewde is zelf hoofd AF. Als er een melding gedaan moet worden, neemt zij dit op zich. Zo blijven mensen op locatie wat meer buiten beeld. De stappen van de meldcode worden wel zelf gevolgd op locatie, maar zij is voor advies beschikbaar. Er moet altijd met ouders in gesprek worden gegaan. De geïnterviewde kan hierbij aanschuiven als een AF op locatie een gesprek met ouders voert. Verder zorgt ze twee keer per jaar voor intervisie met de AFs. Dit gebeurt op basis van casuïstiek. Er wordt dan o.a. gevraagd waar AFs tegenaan gelopen zijn. De bijscholing die zij krijgt vanuit de LVAK geeft ze door aan de andere AFs. Zij is de enige die officieel is aangesloten bij de LVAK. De geïnterviewde signaleert zelf niet, maar hoort van signalen via de AFs op locatie. Dit gaat goed door goede gesprekken op locatie en goede dossiervorming. Ze heeft zelf gekozen om AF te worden en het past bij haar functie. Voordat de meldcode werd gebruikt was zij ook degene die locaties en medewerkers ondersteunde op dit gebied.

Organisatie

De geïnterviewde vindt dat ze wel voldoende tijd heeft voor haar functie als AF. Haar functie als AF is bekend binnen de organisatie. Ze krijgt voldoende mogelijkheid om naar bijscholingsdagen van de LVAK te gaan.

LVAK

De geïnterviewde is heel tevreden over de ondersteuning van de LVAK. Ze vindt de bijscholingsdagen goed en heeft hier echt wat aan. Ook maakt ze gebruik van de digitale bibliotheek. O.a. presentaties van bijscholingsdagen kan ze zo overbrengen naar de andere AFs. De organisatie moet zich nog wel registreren met de meldcode, om het keurmerk van de LVAK te krijgen. Ze vindt het belangrijk om aan de buitenwereld te laten zien dat er aandacht voor dit onderwerp is.

Knelpunten en positieve punten

Het handelen is ongeveer gelijk gebleven sinds de meldcode gebruikt wordt. Mensen wachten minder lang met signalen opschrijven. Door er snel bij te zijn hoeft het niet heel ernstig te worden. Dit is wel een voordeel van de meldcode. Het doen van een melding is ook ongeveer gelijk gebleven. Onderling wordt er door collega's meer over gepraat.

Sinds 1 januari zijn er wijkteams in Enschede. Zij hebben gezamenlijk een document over hoe ze de meldcode hanteren. De lijntjes zijn hierdoor kort geworden. Soms twijfelen mensen op locaties of ze de wijkcoach moeten bellen voor advies. De geïnterviewde kan dan advies geven om wel te bellen. Waar ze tegenaan loopt is dat er te weinig terugkoppeling plaatsvindt na een melding en dat het onduidelijk is waar nieuwe signalen dan neergelegd moeten worden. Als er situaties zijn waar ze zelf niet uitkomt, kan ze advies vragen bij Veilig Thuis. Ze heeft nog niet echt ervaring met Veilig Thuis.

Een punt van aandacht vindt ze dat de organisatie moet kijken wat mensen nodig hebben wat betreft scholing en hoeveel tijd hier voor gegeven moet worden. Soms speelt er wat op locaties en moet er tijd voor gemaakt worden, maar eigenlijk is hier geen tijd voor.

Verder is in gesprek gaan met ouders als medewerkers op locatie zich zorgen maken lastig. Mensen kunnen hierin getraind worden, maar oefening in de praktijk is ook belangrijk. Als mensen dit maar weinig kunnen oefenen blijft het lastig.

Ook worden er soms verantwoordelijkheden afgeschoven door andere organisaties, die zeggen dat ze geen signalen opgemerkt hebben. Deze samenwerking tussen partners die met de kinderen te maken hebben is soms lastig.

Verder willen mensen het graag zeker weten voordat ze wat met signalen gaan doen. Maar ook met signalen moet er aan de slag gegaan worden om te kijken of er wat aan de hand is.

Afsluiting

Er zou in de vragenlijst volgens de geïnterviewde nog gevraagd kunnen worden naar (persoonlijke) dilemma's die mensen ervaren met het uitvoeren van de meldcode en wanneer ze tegen hun grenzen aan lopen. Ook kan er gevraagd worden waar het door komt dat mensen handelingsverlegenheid hebben.

Interview 3

Algemene gegevens

Organisatie:	Ziekenhuis
Functie:	Teamhoofd afdeling gynaecologie/urologie en coördinator kindermishandeling
Duur functie:	1,5 jaar
Contracttijd:	32 uur per week
AF sinds:	2014
Lid bij LVAK sinds:	Geen lid
Training AF gevolgd:	Nee
Directe of indirecte AF:	Indirecte en directe AF
Aantal uur voor functie als AF:	8 uur per week

De geïnterviewde is coördinator van kindermishandeling voor het ziekenhuis en aan haar zijde staat een kinderarts die aandachtsfunctionaris (AF) is. Zij zijn AFs voor het hele ziekenhuis. Iedereen in het ziekenhuis kan bij hen terecht met alle vragen omtrent het onderwerp kindermishandeling. De geïnterviewde zelf is hierdoor een directe AF. Daarnaast is ze ook indirecte AF, omdat ze ook bezig is met de meldcode en communicatie richting het bestuur. Het worden van AF was een logisch vervolg op haar huidige functie en vorige functies die allemaal met kinderen in het ziekenhuis te maken hadden. Naast haar is er ook nog een kinderarts AF.

Tijdens het interview werd bekend dat ze geen lid is van de LVAK. Hierdoor heeft ze ook geen training of bijscholingsdagen van de LVAK gevolgd. Ze is wel aangemeld op een site voor AFs, 'Augeo'. Daar ontvangt ze ook het tijdschrift van. Ook probeert ze bijscholingsdagen, symposia of lezingen te volgen. Echter lukt het niet om overal naar toe te gaan. In het jaar/kleine anderhalf jaar dat ze AF is, is ze twee keer naar zo'n bijeenkomst geweest.

Daarnaast heeft ze voor huisartsen in heel Utrechts tijdens de DUO dagen een scholing gegevens omtrent kindermishandeling.

Ze werkt in totaal vier dagen per week. Daarvan is ze één dag AF en de andere drie dagen heeft ze haar functie als teamhoofd afdeling gynaecologie/urologie. Deze verdeling is in overleg bepaald. Soms lopen de functies wel door elkaar. Wanneer collega's langskomen met vragen over kindermishandeling wanneer ze geen AF, beantwoordt ze deze vragen wel. Ook mailt ze wel eens voor de afdeling op een dag dat ze AF is.

Vier keer per jaar zitten alle AFs van de ziekenhuizen in de regio bij elkaar. Hier wisselen ze met elkaar uit hoe er met bepaalde dingen wordt omgegaan. Ook geeft ze, samen met de kinderarts die AF is, één keer per maand les aan arts-assistenten over kindermishandeling en het gebruik van de meldcode. Het is volgens haar belangrijk om ervaringen te delen. Wanneer iemand iets heeft meegemaakt wat betreft kindermishandeling maakt dat indruk en wordt je alerter. Door dit te delen worden andere hopelijk ook alerter.

Verder spreekt ze één keer in de week met de verpleegkundige op de SEH om te zien hoe het gaat en hoe de communicatie met de kinderarts verloopt. Ook hier geldt dat het praten over kindermishandeling helpt om mensen weer alert te maken.

Organisatie

Er is onder de meeste werknemers van het ziekenhuis wel bekend dat er een AF is, maar de organisatie heeft niet in het algemeen (bijvoorbeeld via de website) bekend gemaakt dat zij dit is. Op de neonatologie, de kinderafdeling, de SEH, verloskunde en de gynaecologieafdeling is dit wel bekend gemaakt.

De ondersteuning vanuit bestuur ervaart ze verder als goed. Het is alleen lastig om vervolgens iedereen in het ziekenhuis bewust te maken van het belang van het gebruik van de meldcode en de alertheid op kindermishandeling. Daar helpt het bestuur op dit moment nog niet aan mee.

LVAK

Het ziekenhuis voldoet aan de veldnormen die gelden wat betreft kindermishandeling. Lid zijn van de LVAK is hierbij niet verplicht. Echter gaat ze wel overwegen om hier lid van te worden. Ze verwacht dat het ziekenhuis hier ook aan mee wil werken.

Het gebruik van de digitale bibliotheek die de LVAK heeft lijkt haar zeer nuttig om te kunnen gebruiken.

Knelpunten en positieve punten

Voor haar functie als AF heeft ze één dag. Wanneer alles loopt, is dit in principe genoeg tijd om alles te kunnen doen. Wanneer er grote zaken opgezet moeten worden, bijvoorbeeld over de hele breedte van de organisatie, dan is acht uur per week te weinig.

Echter hebben de artsen wel veel tijdsdruk. Dit maakt het voor hen lastig om tijd te maken om alle onderzoeken te doen die gerelateerd zijn aan kindermishandeling. Ook het invullen van alle formulieren die daarbij komen kijken kosten erg veel tijd.

Ze merkt dat op de eerste hulp en de kinderafdeling de mensen veel alerter zijn op kindermishandeling. Op andere afdelingen wordt er minder opgemerkt. Mensen moeten de

noodzaak ervan inzien en dat gebeurt nu waarschijnlijk nog niet. Extra protocollen helpen hier ook niet voor.

Een verbeterpunt zou daarom volgens haar zijn om op iedere afdeling een AF te hebben. Op deze manier is er op iedere afdeling iemand die aandacht vraagt voor het onderwerp, iemand die iedereen op de afdeling kent en waar collega's makkelijker naar toe kunnen gaan met vragen.

Daarnaast ziet ze het als voordeel om folders en posters over Veilig Thuis in het ziekenhuis te hebben, zodat patiënten ook weten dat ze in het ziekenhuis wel verder kijken dan hun neus lang is.

Als positief punt noemt ze dat er al veel protocollen zijn uitgerold en veel dingen zijn opgezet om mensen alert te maken op kindermishandeling. Dit is gebeurd door haar en haar twee voorgangers.

Ook is er op de SEH een kinderwerkgroep kindermishandeling. Deze bestaat uit veel betrokken en enthousiaste mensen. Eén keer per jaar worden zij geschoold en ook worden ze op de hoogte gehouden door middel van een nieuwsbrief.

Afsluiting

Samengevat: als er nog meer tijd en aandacht zou zijn voor kindermishandeling, zouden een aantal dingen nog beter neergezet kunnen worden. Het probleem is echter om het hele ziekenhuis mee te krijgen.

Je moet vooral blijven zien wat er al wel goed gaat! Het is waardevol om de succesverhalen te zien.

Interview 4

Algemene gegevens

Organisatie:	MST
Functie:	Medisch maatschappelijk werker
Duur functie:	sinds 2005
Contracttijd:	16 uur per week
AF sinds:	2011
Lid bij LVAK sinds:	2012
Training AF gevolgd:	Ja, in 2012
Directe of indirecte AF:	Was alleen directe AF, nu ook indirecte AF
Aantal uur voor functie als AF:	10 uur per week

De geïnterviewde is zowel directe aandachtsfunctionaris (AF) als indirecte AF. Sinds juni 2014 is er een tweede AF bij gekomen voor huiselijk geweld. Zij is de AF voor kindermishandeling. Alle medewerkers moeten een scholing over dit onderwerp volgen. Dit gebeurt via E-learning van Next Page.

Taken

De geïnterviewde geeft voorlichting aan de teamhoofden over de stand van zaken. Dit gebeurde in 2014 regelmatig vanwege de nieuwe meldcode. Eén keer in de zes weken vindt er een bespreking plaats, de AF is daarvan voorzitter, en daar zit dan ook de vertrouwensarts van Veilig Thuis bij, twee verpleegkundigen van de SEH, een SEH arts, een kinderarts en twee kinderverpleegkundigen. Zo kan

de geïnterviewde snel navragen of meldingen goed gegaan zijn of ze kan advies vragen over casussen waarbij een niet pluis is ingevuld en een terugkoppeling geven van de acties van de vorige bijeenkomst. Ze krijgt meestal te weten als er een melding gedaan is. Als er een melding gedaan is dan krijgt de melder via Veilig Thuis een bericht terug over hoe het afgelopen is. Zij krijgt als AF niet altijd zelf antwoord terug, maar belt er vaak achteraan.

Als er ouders in het ziekenhuis komen die bijvoorbeeld een zelfmoordpoging hebben gedaan, drugs hebben gebruikt of ernstig psychiatrisch zijn dan wordt een oudermelding gedaan als de ouder verantwoordelijk is voor minderjarige kinderen. Als er in het ziekenhuis kinderen van nul tot achttien jaar op de eerste hulp komen, wordt er een pluis/niet pluis formulier ingevuld. Deze formulieren bestaan sinds 2007. Bij kinderen van nul tot vier jaar vindt er ook een top-teen onderzoek plaats. Alle niet pluis formulieren worden besproken. Dit gebeurt één keer in de zes weken in de werkgroep. Sinds kort is het gebruik van deze formulieren MST breed uitgerold. Het wordt langzamerhand ook door artsen buiten de eerste hulp gebruikt. Zo worden de formulieren ook bij kindergeneeskunde ingevuld door de kinderarts of verpleegkundige. In oktober 2014 is daarnaast ook een formulier huiselijk geweld bedacht, die mensen in kunnen vullen bij een vermoeden van huiselijk geweld. De geïnterviewde kan dan registreren hoe vaak hier signalen van worden opgemerkt en wat ermee is gedaan of wat ermee zou moeten gebeuren. Verder maakt ze jaarverslagen en kijkt naar scholing die medewerkers zouden moeten volgen.

Organisatie

De geïnterviewde heeft gepleit voor meer uren. Ze had altijd maar twee uur de tijd per week voor de functie van AF, maar dat was te weinig. Eind 2013 is besloten om dit uit te breiden naar twintig uur, tien voor de AF kindermishandeling en tien voor de AF huiselijk geweld, mede vanwege de nieuwe meldcode en de veldnorm voor ziekenhuizen. Dit is qua uren voldoende. De mogelijkheid voor het volgen van bijscholingsdagen is geen probleem. Ook krijgt ze vanuit de organisatie de mogelijkheid om voorlichting te geven aan collega's en casussen te monitoren of acties uit te voeren. Daarom heeft ze ook meer uren gekregen.

LVAK

Wat betreft de ondersteuning van de LVAK ervaart de geïnterviewde vooral de bijscholingsdagen als ondersteuning. Deze dagen vindt zij erg prettig en ze gaat hier ook altijd heen. Ook maakt ze gebruik van de digitale bibliotheek. Vooral toen ze net AF was gebruikte ze dit om informatie te krijgen. En na bijscholingsdagen bekijkt ze zo de informatie van sprekers.

Knelpunten en positieve punten

Sinds de geïnterviewde als AF is aangesteld wordt er vaker gehandeld bij een vermoeden van kindermishandeling. Voordat er een AF was, was er al wel een werkgroep. Echter wordt er nu meer voorlichting gegeven over het onderwerp, bijvoorbeeld via intranet en zijn mensen er meer alert op. Ze probeert mensen meer te sturen, zodat mensen alerter worden en meer gaan vragen. Er zit een stijgende lijn in het aantal meldingen dat gedaan wordt sinds ze als AF is aangesteld. Verder probeert ze samen met de andere leden van de werkgroep steeds opnieuw duidelijk te maken hoe belangrijk het is dat de pluis/niet pluis formulieren ingevuld worden. Deze formulieren zijn nu ook verplicht gesteld in het digitale systeem, zodat artsen en verpleegkundigen niet verder kunnen wanneer ze deze niet invullen. Ook wil ze, samen met de andere AF, huiselijk geweld onder de aandacht brengen, dat de meldcode ook daar voor is. Verbaal geweld zien mensen vaak niet als huiselijk geweld. Het is

bij verpleegkundigen niet altijd helemaal duidelijk of ze daar wat mee kunnen of moeten doen. Dit is een aandachtspunt en hierover zou bijvoorbeeld nog meer voorlichting gegeven kunnen worden tijdens teamvergaderingen. Ze denkt dat dit ook wel mogelijk zou zijn binnen het aantal uren dat ze heeft. Uiteindelijk is het de bedoeling dat de medewerkers van het MST ook zelf gaan melden en dat de AF vooral een adviesfunctie krijgt.

Op de SEH komt het niet voor dat er eerder signalen opgemerkt worden en in een eerder stadium gesprekken kunnen worden gevoerd. Dit is namelijk lastig omdat mensen maar eenmalig gezien worden en er dan gelijk gesignaleerd en mogelijk gemeld wordt.

Een probleem waar ze tegenaan loopt is dat collega's soms verwachten dat ze het overneemt van degenen die gesignaleerd hebben. Zij ondersteunt en adviseert, maar het is niet de bedoeling om het over te nemen. Ze moet er wel vaak achteraan om te zorgen dat deze mensen zelf gaan melden of om advies vragen bij signalen. Dit zou wat haar betreft wel beter mogen gaan lopen. Ook zou ze graag willen dat er meer duidelijkheid komt over het signaleren en melden. Ze zijn er mee bezig hoe ze mensen scherp kunnen houden. De alertheid zakt soms weg.

Op dit moment loopt het volgens haar aardig goed. In het ziekenhuis wordt de meerwaarde van de AF gezien. Ze wordt regelmatig gebeld met vragen of ze wordt in consult geroepen wanneer mensen het zelf niet weten. Dit vindt ze een positief punt. De medewerkers zijn op de hoogte dat zij en haar collega AF zijn. In het protocol staat hoe ze te bereiken zijn en wat mensen moeten doen als ze er niet zijn.

Interview 5

Algemene gegevens

Organisatie:	Het Erasmus Almelo, VMBO vestiging
Functie:	Leerlingbegeleider, docent, kunst coördinator, begeleider maatschappelijke stage
Duur functie:	40 jaar (als docent verbonden aan het Erasmus)
Contracttijd:	1.0 FTE
AF sinds:	april 2013
Lid bij LVAK sinds:	begin 2013
Training AF gevolgd:	Ja, begin 2013
Directe of indirecte AF:	Directe AF, ook wel indirecte AF
Aantal uur voor functie als AF:	50 taakuren per jaar

Toen de geïnterviewde hoorde dat er een aandachtsfunctionaris (AF) moest komen heeft ze zich gelijk hiervoor aangemeld bij de directie. Ze vond dat AF aansloot bij haar functie als leerlingbegeleider en omdat ze dat werk al lang met veel betrokkenheid doet. Ook vond ze dat toen het vanuit het ministerie verplicht werd het bekwaam moest worden opgepakt. De directie reageerde hier positief op en ze heeft toen een training gevolgd bij de LVAK. Via een mailing nadat bekend was dat de meldcode zou worden ingevoerd zijn ze bekend geworden met de LVAK.

Ze is een directe AF, maar doordat ze de verantwoording op zich genomen heeft om de meldcode voor de school te schrijven is ze ook wel indirecte AF. Er zijn 86 leraren in de VMBO vestiging waarin

zij werkzaam is als AF. De VMBO vestiging heeft een ISK afdeling (internationale schakelklas). Verder is er ook nog een HAVO/VWO vestiging met een leerlingbegeleider als AF en een PRO (praktijk onderwijs) vestiging met een adjunct-directrice als AF.

In de leeftijdsgroep die bij haar op school rondloopt, komt ze het meest fysieke mishandeling, seksueel overschrijdend gedrag en handelingsonbekwaamheid van ouders bij het opvoeden van het kind tegen.

Ze begon met werken als docent en vrij snel kwam leerlingbegeleiding er bij. Er is nog één andere leerlingbegeleider in de vestiging en een afstuderend orthopedagoog die sinds kort wekelijkse gesprekken met leerlingen van haar overneemt.

Taken

Taken die de geïnterviewde als AF uitvoert zijn het uitvoeren van de meldcode bij vermoedens van mishandeling of verwaarlozing en het ondersteunen en voorlichten van collega's. Voorlichting over de taken en ondersteuning van de AF heeft ze nog nooit gegeven, maar wil dat dit jaar wel gaan doen. Hier krijgt ze binnenkort tijdens een studiemiddag de tijd voor. Ze wil dan met een presentatie over kindermishandeling en haar taak als AF uit gaan leggen wat de taak van AF inhoudt, waarom dit nodig is en wanneer ze haar hulp en expertise kunnen inroepen. Ze wil ook meer vertellen over verschillende situaties en waar dan op gelet moet worden. Bij drie gevallen heeft ze het afgelopen jaar collega's gecoacht die kindermishandeling vermoedden.

Ze heeft in 2013 de verantwoording op zich genomen om de meldcode voor de school te schrijven. Die meldcode is integraal overgenomen door de andere vestigingen. Deze meldcode kunnen collega's bekijken, al gebeurt dit niet echt. Wel hebben mentoren een klein papiertje gehad met de vijf stappen er op die gevolgd moeten worden bij een vermoeden van kindermishandeling. Mentoren moeten aangeven wat ze in de klas zien en ouders uitnodigen voor een gesprek. Als ze dat eng vinden of in de klas geen problemen zien, komen ze bij haar of zij het wil doen. Dan neemt zij het over of doen ze het samen. De mentor wordt er wel bij betrokken en op de hoogte gehouden van de situatie.

Ze heeft weinig overleg met AFs uit de andere vestigingen. Wel heeft ze met de AF van de HAVO/VWO vestiging contact gehad, omdat ze allebei de training bij de LVAK gevolgd hebben. Ook heeft ze veel contact gehad met een collega uit Nijverdal van Reggesteyn. Daarmee heeft ze overleg gehad bij het schrijven van de meldcode.

Al haar werkzaamheden met betrekking tot haar AF functie overlegt ze met de zorgcoördinator en de directie. De zorgcoördinator is op de hoogte van de leerlingen waar zij als AF mee bezig is. De zorgcoördinator heeft de administratieve afhandeling als een leerling van school moet en delegeert werkzaamheden o.a. naar haar toe of naar de mentor. Mocht het op school niet gaan met leerlingen, kunnen ze doorgestuurd worden naar Rebound voor zes tot twaalf weken. Daar wordt onderzocht wat er aan de hand is. Soms gaat ze samen met de veiligheidscoördinator gesprekken aan met ouders. De veiligheidscoördinator houdt zich bezig met het pestprotocol. Ze doet verder veel samen met de schoolarts, zoals situaties bekijken. De schoolarts is ook AF. Dit werkt goed samen.

Ze kent veel leerlingen en is bij hen betrokken. Vooral bij leerlingen uit de bovenbouw, omdat ze les geeft aan hen. Hierdoor is het makkelijker om zelf te signaleren en kinderen komen eerder uit

zichzelf naar haar toe. Ook worden ze wel door andere leerlingen meegenomen naar haar toe. Als ze gesprekken voert met leerlingen tijdens een lesuur, dan valt het lesuur uit of kan ze later komen. De leerlingen weten dit en kunnen dan verder werken volgens een planner. Soms vertelt ze situaties van lang geleden als leermoment aan de leerlingen. Ze kan tegen docenten zeggen dat ze de leerling extra ruimte moeten geven als het kind problemen heeft. Dit wordt dan ook gedaan. Ze heeft geen geheimhoudingsplicht, maar vertelt het aan de leerling als ze de situatie aan iemand anders moet vertellen. Ze overlegt dan met de leerling hoe ze het beste met hun ouders kunnen praten en de ouders moeten de volgende dag naar haar toe bellen dat ze het gehoord hebben.

Ze is LD-er (op salarisschaal) geworden. Hierdoor heeft ze meer taken van de zorgcoördinator gekregen en een hoger salaris. Dit geeft haar meer motivatie en ze ziet het vanuit die positie als één van haar taken om voldoende tijd te besteden aan het geven van voorlichting over bijvoorbeeld het gebruik van de meldcode.

Organisatie

De geïnterviewde vindt de ondersteuning die ze krijgt als AF vanuit het bestuur van de organisatie prima. Ze wordt volledig ondersteund en de directie laat merken dat ze haar inspanningen waarderen.

Ze vindt dat haar functie als AF in de organisatie te weinig bekend is. Ze zou wel meer voorlichting willen geven en heeft daarom aangegeven dat ze tijdens de studiemiddag een presentatie wil geven. Ze weten wel allemaal dat zij AF is. Dit heeft in een mail gestaan en met nieuwe collega's maakt ze altijd een praatje hierover. Ook zijn ze goed op de hoogte van haar taak als leerlingbegeleider en ze weten haar te vinden.

De taak van AF maakt deel uit van haar functie als leerlingbegeleider. Daarvoor heeft ze 200 taakuren per jaar gekregen, waarvan ongeveer 50 uur voor de taak van AF is. Er is geen specifieke verdeling voor bepaalde taken in deze uren. Wat het belangrijkste is gaat voor. Ze werkt fulltime en achttien uur per week daarvan geeft ze les. Het rooster van de lessen is leidend en in de gaten vult ze de rest zelf in. Gesprekken met ouders vinden na schooltijd plaats. Ze liep er tegen aan dat ze te weinig uren had. Haar uren van leerlingbegeleiding zijn het afgelopen jaar zeer geminimaliseerd. Ze had eerst 450 uur per jaar en ze waren met drie mensen voor leerlingbegeleiding. Toen werd dit 200 uur per persoon en viel er één iemand weg. Toen ze ziek werd en het niet meer lukte hebben ze iemand aangewezen, de afstuderend orthopedagoog, om tijdelijk leerlingen over te nemen. Ze doet nu alleen de zwaardere situaties en als ze druk is als AF kunnen leerlingbegeleiding gesprekken overgenomen worden. Dit vindt ze fijn en maakt het werkbaar. Als ze geen tijd heeft stuurt ze ook wel eens iemand door naar de zorgcoördinator. Haar betrokkenheid met leerlingen die haar hulp nodig hebben zorgt er voor dat ze ergens de tijd vandaan haalt om de juiste hulp te geven en goed te overleggen met bijvoorbeeld de schoolarts. Voor het maken van de meldcode voor de school heeft ze wel iets tijd gekregen of vrijdagen die ze vrij geroosterd was van lessen. Nadat ze die meldcode geschreven had heeft het bestuur van de school zich er wel in verdiept en waren ze er blij mee. Mentoren hebben meer uren en meer taken en verantwoordelijkheden gekregen. Daarom neemt ze het niet meer gelijk over bij signalen maar moet de mentor meer zelf oplossen en het papiertje met de vijf stappen volgen. Ook hebben ze een goed werkend zorg- en adviesteam (ZAT) waaruit wel situaties naar voren komen die ze als AF oppakt.

Verder krijgt ze de mogelijkheid om elk jaar naar de landelijke bijscholingsdag te gaan. Dit is mogelijk doordat ze aangesloten is bij de LVAK en de school daar contributie voor betaalt. Regionaal gaat ze twee keer per jaar naar bijeenkomsten als ze het programma interessant vindt en om collega's in de regio te ontmoeten en ervaringen uit te wisselen.

LVAK

De geïnterviewde is blij met de ondersteuning die ze krijgt vanuit de LVAK. De bijscholingsdagen vindt ze altijd erg interessant en ze is blij met de digitale bibliotheek. Van de training die ze gevolgd heeft bij de LVAK heeft ze veel geleerd. Vanuit verschillende disciplines kwamen voorbeelden naar voren. Van de digitale bibliotheek maakt ze niet heel vaak gebruik. Na bijscholingsdagen kijkt ze wel even wat er op staat. Ook wil ze het keurmerk aan gaan vragen. Dit heeft ze al bij het bestuur aangekaart en deze is hier kort geleden mee akkoord gegaan, dus dat traject wordt in gang gezet. Ze denkt dat ze dan wel weer meer gebruik gaat maken van de digitale bibliotheek voor informatie om het keurmerk op een goede manier aan te kunnen vragen.

Knelpunten en positieve punten

Sinds de geïnterviewde als AF is aangesteld wordt er vaker gehandeld. Er worden vaker gesprekken gevoerd met gebruikmaking van de meldcode. Eerder werd er gelijk over situaties anoniem advies gevraagd en eventueel een melding gedaan. De situatie werd dan overgenomen. Nu is er veranderd dat de AF eerst de ouders op de hoogte moet stellen dat ze een melding willen gaan doen. Ouders zijn dan vaak boos en ze moet zichzelf daarin indekken. In een gesprek met ouders laat ze eerst merken dat ze wil helpen, voor de leerling. Gaat het toch niet goed dan moet er een melding gedaan worden en moet ze de ouders dit laten weten. Het vangnet is groter geworden.

Ze vindt het een pluspunt dat ze van de LVAK geleerd heeft wat ze moet doen en dat het gebruik van de meldcode verplicht is geworden. Ook vindt ze het positief dat ze altijd haar taken als AF prioriteit kan geven, indien de situatie dat vraagt.

Het grootste probleem vindt ze de tijd die ze krijgt en het maken of vinden van tijd. Ook vindt ze het een probleem of AF een taak of een functie is. Zij vindt een functie, maar het is nu een taak/onderdeel. Ze zou niet alleen maar AF willen zijn. Ze vindt alle dingen die ze doet leuk en het een uitdaging om dit te combineren.

Na januari 2015 is het alleen mogelijk om via sociale wijkteams hulp te bieden aan gezinnen waarin mishandeling/verwaarlozing/ongepast gedrag plaatsvindt en ze vindt dat dat nog lang niet altijd goed loopt. Mensen in die functie zijn nog niet volledig op de hoogte hoe het in zijn werk gaat en daarom duurt het in sommige gevallen te lang voordat er adequate hulp is. Ook de rol van Veilig Thuis vindt ze niet altijd adequaat, hetgeen te wijten is aan de overgangssituatie in de hulpverlening.

Verder vindt ze dat collega's nog niet goed genoeg weten wat ze doet als AF, maar daarvoor komt er tijdens de studiemiddag nog de presentatie die ze gaat geven. Ze zou graag willen dat er een protocol komt waarin staat wat zij doet en wat haar taak inhoudt, zodat iedereen binnen de vestiging weet wanneer ze haar hulp kunnen inroepen. Docenten die nieuw op school komen krijgen een overzicht van de regels van de school en dit zou daar dan bij in kunnen komen te staan.

Ze zou graag willen dat op den duur iemand met haar mee willen lopen, omdat er anders misschien dingen die zij nu doet wegvallen wanneer zij klaar is met werken. Van haar mag er best een tweede AF bij komen. Ze vindt dat ervaring moet worden overgedragen. Zo praat zij af en toe met leerlingen

en gaat er een collega mee. Die kijkt dan hoe zij dat doet, als ze zelf niet goed weten hoe ze zo'n gesprek moeten voeren.

Bijlage 3 – Vragenlijst

Hartelijk dank dat u wilt deelnemen aan dit onderzoek.

De vragenlijst bestaat uit vier onderdelen. Als eerst vragen we u om een aantal algemene vragen te beantwoorden. Daarna volgen vragen over de ondersteuning die u krijgt als aandachtsfunctionaris vanuit uw organisatie en vanuit de LVAK. Tot slot krijgt u vragen over uw functie als aandachtsfunctionaris.

Algemene vragen

1. Wat is uw leeftijd?

jaar

2. Bent u man of vrouw?

- ☐ Man
- ☐ Vrouw

3. Wat zijn de vier cijfers van uw postcode van de organisatie waarin u werkzaam bent als aandachtsfunctionaris?

4. Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?

- ☐ Geen opleiding
- ☐ Lager onderwijs (basisschool, speciaal basisonderwijs)
- ☐ Lager of voorbereidend beroepsonderwijs (zoals LBO, VMBO)
- ☐ Middelbaar Algemeen Voortgezet Onderwijs (MAVO)
- ☐ Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO)
- ☐ Hoger Algemeen en Voorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs (HAVO, VWO)
- ☐ Hoger Beroepsonderwijs (HBO)
- ☐ Wetenschappelijk Onderwijs (Universiteit)
- ☐ Anders, nl.

5. In welke sector bent u werkzaam (volgens de indeling van de LVAK)?

- ☐ Gezondheidszorg
- ☐ Onderwijs
- ☐ Kinderopvang
- ☐ Politie / justitie
- ☐ Jeugdzorg
- ☐ Maatschappelijke ondersteuning
- ☐ Ambulance / SEH
- ☐ Anders, nl.

6. *Verschijnt alleen bij het kiezen van ‘onderwijs’ in vraag 5* → Binnen welk type onderwijs bent u werkzaam?

- ☐ Basisonderwijs
- ☐ Middelbaar onderwijs
- ☐ Anders, nl.

7. Sinds hoeveel jaar vervult u de rol van aandachtsfunctionaris?

- ☐ Minder dan 1 jaar
- ☐ 1-2 jaar
- ☐ 3-4 jaar
- ☐ 5-6 jaar
- ☐ 7 jaar of langer

8. Op welke manier bent u aandachtsfunctionaris geworden? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

- ☐ Ik heb gesolliciteerd
- ☐ Ik ben gevraagd door mijn leidinggevende
- ☐ Ik heb de functie toegewezen gekregen door mijn leidinggevende
- ☐ Logisch vervolg op functie (ik was aandachtsfunctionaris maar dit werd nog niet zo genoemd)
- ☐ Anders, nl.

9. Was er voordat u aandachtsfunctionaris werd iemand anders die de rol van aandachtsfunctionaris vervulde?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet ik niet

10. Zijn er op dit moment meerdere aandachtsfunctionarissen binnen de organisatie waar u werkzaam bent?

- ☐ Nee
- ☐ Weet ik niet
- ☐ Ja, naast mijzelf zijn er zoveel andere aandachtsfunctionarissen:

11. Hoeveel werknemers zijn er binnen uw organisatie voor wie de meldcode geldt? (afroonden op tientallen)

werknemers

12. Wat is de omvang van uw aanstelling?

uur per week

13. Hoeveel uur per week heeft u toegewezen gekregen om uw functie als aandachtsfunctionaris uit te oefenen? (Als u dit niet exact weet, geeft u een schatting)

uur per week

14. Hoeveel uur per week besteedt u daadwerkelijk om uw functie als aandachtsfunctionaris uit te oefenen?

uur per week

15. Sinds wanneer bent u lid van de LVAK?

- ☐ 2012
- ☐ 2013
- ☐ 2014
- ☐ 2015

16. Hoe bent u bekend geworden met de LVAK? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

- ☐ Vanuit het bestuur van mijn organisatie
- ☐ Via een andere aandachtsfunctionaris
- ☐ Zelf gezocht naar een vereniging
- ☐ Via professioneel netwerk (anders dan via een aandachtsfunctionaris)
- ☐ Via privé netwerk (anders dan via een aandachtsfunctionaris)
- ☐ Anders, nl.

De LVAK maakt onderscheid tussen twee typen aandachtsfunctionarissen: de indirecte en de directe aandachtsfunctionaris. De indirecte aandachtsfunctionaris houdt zich bezig met beleid en draagt zorg voor de implementatie van de meldcode. De directe aandachtsfunctionaris houdt zich vooral bezig met het coachen van collega's en/of het uitvoeren van de stappen van de meldcode.

17. Bent u een directe of indirecte aandachtsfunctionaris?

- ☐ Directe aandachtsfunctionaris
- ☐ Indirecte aandachtsfunctionaris
- ☐ Beide

18. Heeft u de training 'aandachtsfunctionaris kindermishandeling' van de LVAK gevolgd?

- ☐ Ja
- ☐ Nee, ik heb de training 'aandachtsfunctionaris kindermishandeling' ergens anders gevolgd
- ☐ Nee, ik heb helemaal geen training 'aandachtsfunctionaris kindermishandeling' gevolgd

19. Heeft u bijscholingsdagen van de LVAK bezocht sinds de oprichting van de LVAK in 2012?

- ☐ Ja, 1 of 2 keer
- ☐ Ja, 3 of 4 keer
- ☐ Ja, vaker dan 4 keer
- ☐ Nee

20. Heeft u in de afgelopen drie jaar vanuit uw functie als aandachtsfunctionaris kindermishandeling activiteiten, zoals cursussen, bijscholingsdagen of netwerkbijeenkomsten bijgewoond die niet door de LVAK verzorgd zijn?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

21. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'ja' bij vraag 20* → Door welke organisatie(s) werd(en) deze activiteit(en) georganiseerd?

Sinds 1 september 2014 kan het Keurmerk Meldcode worden aangevraagd voor organisaties waarvan tenminste één aandachtsfunctionaris een lidmaatschap bij de LVAK heeft. Het Keurmerk Meldcode wordt uitgereikt aan organisaties die hun protocol (succesvol) hebben laten toetsen.

22. Heeft uw organisatie het Keurmerk Meldcode?

- ☐ Ja
- ☐ Nee, maar wij hebben deze wel aangevraagd
- ☐ Nee, wij hebben deze nog niet aangevraagd
- ☐ Nee, daar heeft mijn organisatie geen behoefte aan
- ☐ Ik ken het keurmerk meldcode niet
- ☐ Weet ik niet

Ondersteuning vanuit uw organisatie

De volgende vragen zullen gaan over uw ervaring met de ondersteuning die u als aandachtsfunctionaris krijgt vanuit de organisatie waarin u werkzaam bent.

23. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik vind de ondersteuning voor mijn functie als aandachtsfunctionaris door mijn organisatie goed.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

24. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'beetje mee eens, beetje mee oneens', 'beetje mee oneens' en 'mee oneens' bij vraag 23 → Kunt u hier toelichting bij geven?*

25. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik krijg vanuit de organisatie de mogelijkheid om bijscholingsdagen van de LVAK te volgen.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

26. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'mee eens', 'beetje mee eens' en 'beetje mee eens, beetje mee oneens' bij vraag 25 → In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?*

Ik vind deze mogelijkheden voldoende.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

27. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'beetje mee oneens' en 'mee oneens' bij vraag 25 →* In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik had deze mogelijkheid wel graag gehad.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

28. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik krijg vanuit de organisatie de mogelijkheid om trainingen, cursussen of bijscholingsdagen die niet verbonden zijn aan de LVAK te volgen.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

29. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik krijg vanuit de organisatie de mogelijkheid om voorlichting te geven aan collega's (bijvoorbeeld informatie over signalering van kindermishandeling en het gebruik van de meldcode)

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Niet van toepassing

30. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'mee eens', 'beetje mee eens' en 'beetje mee eens, beetje mee oneens' bij vraag 29 →* In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik vind deze mogelijkheid voldoende.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

31. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'beetje mee oneens' en 'mee oneens' bij vraag 29 →* In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik had graag deze mogelijkheid wel gehad.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens

- Mee oneens

32. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik heb zelf mijn functie als aandachtsfunctionaris bekend gemaakt bij alle werknemers binnen de organisatie.

- Mee eens
- Beetje mee eens
- Beetje mee eens, beetje mee oneens
- Beetje mee oneens
- Mee oneens

33. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

De organisatie zorgt ervoor dat mijn functie als aandachtsfunctionaris bekend is onder alle werknemers binnen de organisatie.

- Mee eens
- Beetje mee eens
- Beetje mee eens, beetje mee oneens
- Beetje mee oneens
- Mee oneens

34. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'beetje mee eens, beetje mee oneens', 'beetje mee oneens' en 'mee oneens' bij vraag 33* → In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik had graag gehad dat de organisatie dit had gedaan.

- Mee eens
- Beetje mee eens
- Beetje mee eens, beetje mee oneens
- Beetje mee oneens
- Mee oneens

Ondersteuning vanuit de LVAK

De volgende vragen zullen gaan over de uw ervaring met de ondersteuning die u krijgt vanuit de LVAK.

35. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik vind de ondersteuning voor mijn functie als aandachtsfunctionaris vanuit de LVAK goed.

- Mee eens
- Beetje mee eens
- Beetje mee eens, beetje mee oneens
- Beetje mee oneens
- Mee oneens

36. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'beetje mee eens, beetje mee oneens', 'beetje mee oneens' en 'mee oneens' bij vraag 35* → Kunt u hier toelichting bij geven?

37. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'ja' bij vraag 18* → In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik vond de training 'aandachtsfunctionaris kindermishandeling' van de LVAK zinvol.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

38. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'beetje mee eens, beetje mee oneens', 'beetje mee oneens' en 'mee oneens' bij vraag 37* → Kunt u hier toelichting bij geven?

39. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'ja, 1 of 2 keer', 'ja, 3 of 4 keer' en 'ja, vaker dan 4 keer' bij vraag 19* → In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik vind de bijscholingsdagen van de LVAK zinvol.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

40. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'beetje mee eens, beetje mee oneens', 'beetje mee oneens' en 'mee oneens' bij vraag 39* → Kunt u hier toelichting bij geven?

41. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik maak gebruik van de digitale bibliotheek.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

42. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'mee eens', 'beetje mee eens' en 'beetje mee eens, beetje mee oneens' bij vraag 41* → In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

De informatie uit de digitale bibliotheek helpt mij om mijn functie als aandachtsfunctionaris uit te oefenen.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

43. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'beetje mee eens, beetje mee oneens', 'beetje mee oneens' en 'mee oneens' bij vraag 41* → In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

De informatie uit de digitale bibliotheek is niet van toegevoegde waarde bij het uitoefenen voor mijn functie als aandachtsfunctionaris.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

44. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'beetje mee eens, beetje mee oneens', 'beetje mee oneens' en 'mee oneens' bij vraag 41* → In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik heb geen tijd om gebruik te maken van de digitale bibliotheek.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

45. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik word bij vragen of problemen goed geholpen door de LVAK

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Niet van toepassing

46. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'beetje mee eens, beetje mee oneens', 'beetje mee oneens' en 'mee oneens' bij vraag 45* → Kunt u hier toelichting bij geven?

47. Zou u eventueel nog meer hulp willen van de LVAK?

- ☐ Nee
- ☐ Ja, op het gebied van

Over de functie van aandachtsfunctionaris

De volgende vragen zullen gaan over uw ervaringen met uw functie als aandachtsfunctionaris en de invulling van deze functie.

48. Welke taken vervult u als aandachtsfunctionaris? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Voorlichting geven aan collega's
- ☐ Ondersteunen van collega's bij gesprekken met ouders
- ☐ Zelf gesprekken voeren met ouders
- ☐ Advies geven aan collega's bij de stappen van de meldcode

- ☐ Begeleiden van collega's bij de stappen van de meldcode
- ☐ Zelf de stappen van de meldcode uitvoeren
- ☐ Registreren van gegevens
- ☐ Overleg met andere aandachtsfunctionarissen binnen de organisatie
- ☐ Overleg met andere aandachtsfunctionarissen buiten de organisatie
- ☐ Overleg met andere personen in een netwerk
- ☐ Anders, nl.

49. Geef een top 3 van taken die u de meeste tijd kosten.

Vul een 1, een 2 en een 3 in. 1 kost u de meeste tijd, enz.

Voorlichting geven aan collega's

Ondersteunen van collega's bij gesprekken met ouders

Zelf gesprekken voeren met ouders

Advies geven aan collega's bij de stappen van de meldcode

Begeleiden van collega's bij de stappen van de meldcode

Zelf de stappen van de meldcode uitvoeren

Registreren van gegevens

Overleg met andere aandachtsfunctionarissen binnen de organisatie

Overleg met andere aandachtsfunctionarissen buiten de organisatie

Overleg met andere personen in een netwerk

Anders, zoals in de eerste vraag van 'de functie van aandachtsfunctionaris' is ingevuld

50. Geef een top 3 van taken die u het meest frequent uitvoert

Vul een 1, een 2 en een 3 in. 1 doet u het meest frequent, enz.

Voorlichting geven aan collega's

Ondersteunen van collega's bij gesprekken met ouders

Zelf gesprekken voeren met ouders

Advies geven aan collega's bij de stappen van de meldcode

Begeleiden van collega's bij de stappen van de meldcode

Zelf de stappen van de meldcode uitvoeren

Registreren van gegevens

Overleg met andere aandachtsfunctionarissen binnen de organisatie

Overleg met andere aandachtsfunctionarissen buiten de organisatie

Overleg met andere personen in een netwerk

Anders, zoals in de eerste vraag van 'de functie van aandachtsfunctionaris' is ingevuld

51. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik vind dat mijn functie als aandachtsfunctionaris van toegevoegde waarde is voor de organisatie waarin ik werk.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

52. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik vind het goed dat het gebruik van de meldcode verplicht is geworden.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

53. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Sinds ik ben aangesteld als aandachtsfunctionaris merk ik dat er vaker signalen die kunnen wijzen op kindermishandeling worden waargenomen door mijzelf dan voordat ik aandachtsfunctionaris was.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

54. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Sinds ik ben aangesteld als aandachtsfunctionaris merk ik dat er door collega's vaker signalen worden waargenomen die kunnen wijzen op kindermishandeling dan voordat ik aandachtsfunctionaris was.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Weet ik niet

55. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Sinds ik ben aangesteld als aandachtsfunctionaris voer ik vaker gesprekken met ouders bij het vermoeden van kindermishandeling dan voordat ik aandachtsfunctionaris was.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

56. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Sinds ik ben aangesteld als aandachtsfunctionaris merk ik dat er door collega's vaker gesprekken worden gevoerd met ouders bij een vermoeden van kindermishandeling dan voordat ik aandachtsfunctionaris was.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Weet ik niet

57. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Sinds ik ben aangesteld als aandachtsfunctionaris merk ik dat de stappen van de meldcode vaker worden gevolgd door collega's dan voordat ik aandachtsfunctionaris was.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Weet ik niet

58. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'beetje mee eens, beetje mee oneens', 'beetje mee oneens' en 'mee oneens' bij vraag 57 → Kunt u toelichten waarom de stappen van de meldcode niet vaker worden gevolgd?*

59. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Sinds ik ben aangesteld als aandachtsfunctionaris wordt er vaker door mijzelf een melding gedaan van kindermishandeling bij Veilig Thuis dan voordat ik aandachtsfunctionaris was.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

60. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Sinds ik ben aangesteld als aandachtsfunctionaris merk ik dat er vaker door collega's een melding gedaan wordt van kindermishandeling bij Veilig Thuis dan voordat ik aandachtsfunctionaris was.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Weet ik niet

61. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'mee eens' en 'beetje mee eens' bij vraag 60 →* Waarom wordt er vaker gemeld denkt u? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Signalen worden vaker herkend
- ☐ Het is duidelijker hoe er een melding gedaan kan worden
- ☐ Weet ik niet
- ☐ Anders, nl.

62. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'beetje mee oneens' en 'mee oneens' bij vraag 60 →* Waarom wordt er niet vaker gemeld denkt u? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Zorgelijke situaties worden eerder opgemerkt, waardoor eerder hulp ingeschakeld kan worden en een melding voorkomen kan worden
- ☐ Er is weinig aandacht binnen de organisatie voor kindermishandeling
- ☐ Het is niet duidelijk wie de melding moet doen
- ☐ Weet ik niet
- ☐ Anders, nl.

63. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Sinds ik ben aangesteld als aandachtsfunctionaris merk ik dat er vaker door collega's onderling gesproken wordt over kindermishandeling dan voordat ik aandachtsfunctionaris was.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens
- ☐ Weet ik niet

64. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'mee eens' en 'beetje mee eens' bij vraag 63 →* In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik ervaar het als positief dat er meer over kindermishandeling gesproken wordt.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

65. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'beetje mee eens, beetje mee oneens', 'beetje mee oneens' en 'mee oneens' bij vraag 63 →* In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik zou het als positief ervaren als er meer over kindermishandeling gesproken zou worden.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

66. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'beetje mee eens, beetje mee oneens', 'beetje mee oneens' en 'mee oneens' bij vraag 63 → Waarom wordt er niet vaker over kindermishandeling gesproken denkt u? (meerdere antwoorden mogelijk)*

- ☐ Het speelt (te) weinig binnen de organisatie
- ☐ Collega's zijn niet bekend met het onderwerp
- ☐ Er ligt een taboe op
- ☐ Er is (te) weinig tijd om met elkaar hierover te praten
- ☐ Weet ik niet
- ☐ Anders, nl.

67. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik vind dat de alertheid op kindermishandeling bij mijn collega's hoog genoeg is.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

68. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik vind de tijd die ik krijg voor het uitoefenen van mijn functie als aandachtsfunctionaris voldoende.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

69. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'mee eens', 'beetje mee eens' en 'beetje mee eens, beetje mee oneens' bij vraag 68 → In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?*

Ik zou meer uren willen hebben voor het nog beter kunnen uitvoeren van de functie.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens
- ☐ Beetje mee oneens
- ☐ Mee oneens

70. *Verschijnt alleen bij het kiezen van 'beetje mee eens, beetje mee oneens', 'beetje mee oneens' en 'mee oneens' bij vraag 68 → Kunt u hier toelichting bij geven? (Hoeveel te weinig tijd, welke taken kunt u niet uitvoeren, enz.)*

71. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling?

Ik vind dat de taak van aandachtsfunctionaris een erkende functie moet worden.

- ☐ Mee eens
- ☐ Beetje mee eens
- ☐ Beetje mee eens, beetje mee oneens

- Beetje mee oneens
- Mee oneens

? Het kan gaan om een fulltime functie, maar ook om enkele uren per week, naast een andere functie.

72. Hoe vaak heeft u de afgelopen 12 maanden voorlichting gegeven aan uw collega's over het gebruik van de stappen van de meldcode?

- 1 keer per maand
- 1 keer per kwartaal
- 1 keer per half jaar
- 1 keer per jaar
- Ik heb de afgelopen 12 maanden geen voorlichting gegeven
- Anders, nl.

73. Heeft u nog wensen of behoeften als aandachtsfunctionaris die u nog niet heeft kunnen noemen in de vragenlijst?

74. Zijn er nog sterke en/of zwakke punten van de functie als aandachtsfunctionaris die u nog niet heeft kunnen noemen in de vragenlijst?

Afsluiting

75. Als u nog vragen of opmerkingen heeft over de vragenlijst kunt u daarvoor onderstaand veld gebruiken.

76. Wanneer wij u eventueel mogen benaderen voor extra toelichting om ons onderzoek te verduidelijken kunt u hier uw e-mailadres invullen. Dit is niet verplicht.

Dit is het einde van de vragenlijst. Hartelijk bedankt voor het invullen!