

## Protocol vierogenprincipe

### Grensoverschrijdend gedrag Pedagogisch medewerkers

Als een volwassene gaat werken als pedagogisch medewerker gaan wij ervan uit dat hij/zij dit doet vanuit zijn of haar liefde voor kinderen. Daarnaast dat hij/zij net zoals BSO Het Kraaienest staat voor een veilige opvang, waar elk kind zich kan ontwikkelen. Helaas kan het voorkomen dat een pedagogisch medewerker grensoverschrijdend gedrag vertoont. Het gaat hierbij om ongewenste aanrakingen die niet passen binnen de normen en waarden van onze organisatie. Van een corrigerende tik tot zeer ernstig grensoverschrijdend gedrag zoals seksueel misbruik, dit wordt niet geaccepteerd. Wij hopen ten eerste dat er binnen onze organisatie nooit sprake zal zijn van grensoverschrijdend gedrag door een pedagogisch medewerker. Echter dienen wij er wel rekening mee te houden dat er personen in de wereld zijn die in staat zijn binnen de opvang te werken en grensoverschrijdend gedrag te vertonen. Om deze reden hebben wij diverse maatregelen genomen om de kans op grensoverschrijdend gedrag binnen onze organisatie te minimaliseren.

### Vierogenprincipe

Om de kans op grensoverschrijdend gedrag te minimaliseren, is het vierogenprincipe een belangrijk onderdeel. Dit betekent dat een pedagogisch medewerker of een pedagogisch medewerker in opleiding nooit de werkzaamheden kan verrichten zonder dat dit door een andere volwassene gezien of gehoord kan worden.

### Kennis en kennis bevordering

De kennis van pedagogisch medewerkers kan helpen om grensoverschrijdend gedrag te beperken. Indien de pedagogisch medewerker kennis heeft van de signalen die kunnen duiden op grensoverschrijdend gedrag door een collega, kan zij opvallend gedrag constateren en hierop actie ondernemen. Het gedrag is enerzijds ontoelaatbaar, maar kan anderzijds ook wijzen op nog schadelijker gedrag, bijvoorbeeld seksueel misbruik. Als alle werkzame personen binnen een kinderopvangvoorziening dit risico herkennen en erkennen, kan dit preventief werken. Om deze reden wordt er binnen de kinderopvangorganisatie geborgd dat pedagogisch medewerkers minimaal één keer per jaar bijscholing kunnen volgen omtrent het onderwerp kindermishandeling. Hierbij is de omgang met collega's die grensoverschrijdend gedrag vertonen een verplicht onderwerp. Daarnaast is er binnen de kinderopvang een aandachtfunctionaris. De aandachtfunctionaris heeft een centrale rol in de stappen rond het signaleren en handelen bij vermoedens van kindermishandeling. Deze persoon is deskundig in het signaleren, handelen en delen van zorg. Daarnaast is de persoon verantwoordelijk voor contact met externe partijen, zoals bijvoorbeeld Veilig Thuis. Als laatste is de aandachtfunctionaris binnen de kinderopvang verantwoordelijk voor het continu gedragen houden van de meldcode kindermishandeling en voor juiste bijscholing voor de pedagogisch medewerkers. Bij BSO Het Kraaienest is Conny Perk de aandachtfunctionaris. In het scholingsplan is bijscholing omtrent meldcode kindermishandeling en de kennisbevordering omtrent dit onderwerp opgenomen.

### Cultuur binnen de opvang

Zoals in de maatregelen van het vierogenprincipe staat vermeldt is er bij BSO Het Kraaienest een open aanspreek cultuur. Door het kleinschalige karakter van onze locatie is het contact persoonlijk en zijn er korte communicatielijnen. Op BSO Het Kraaienest hebben we een leidinggevende die de medewerkers kan aanspreken op gedrag dat niet gepast is of niet passend bij het beleid van Het Kraaienest. Ook medewerkers onderling spreken elkaar aan op niet passend gedrag. Er is een vast team op de vestiging. Dit zorgt ervoor dat men elkaar makkelijker aan kan spreken. Tevens draagt het werken met een vast team bij aan het opbouwen van een vertrouwensband met kinderen. Mochten ouders op welke wijze dan ook signalen melden of afgeven dan wordt zorgvuldig volgens de Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling gehandeld. Een gesprek, waarin naar de ouders geluisterd wordt, is dan gebruikelijk. Door deze open aanspreekcultuur binnen de kinderopvang te creëren, ontstaat de mogelijkheid om collega's op een prettige manier aan te spreken. Deze open aanspreekcultuur kenmerkt zich door een positieve sfeer, waar het geven van feedback normaal en mogelijk is. De pedagogisch medewerkers binnen Het Kraaienest worden gestimuleerd om elkaar feedback te geven.

Wij vragen de pedagogisch medewerkers feedback te geven aan collega's indien zij opvallend gedrag zien, een niet-pluisgevoel krijgen of wanneer iets gewoonweg niet prettig voelt.

### **Bij het geven van feedback zijn er een aantal regels:**

- \*Neem de tijd om te bedenken wat je wilt zeggen.
- \* Spreek in de ik-vorm.
- \* Beperk je feedback tot datgene dat nu is opgevallen.
- \* Beschrijf je eigen gevoel.
- \* Beschrijf het effect van het gedrag op jou.
- \* Geef feedback doormiddel van de 4 G's.

### **Feedback geven door middel van de 4 G's:**

- \*Gedrag: vertel eerst welk gedrag je hebt gezien
- \*Gevolg: vertel wat het gevolg van dit gedrag is
- \*Gevoel: vertel welk gevoel het bij je oproept
- \*Gewenst: vertel welk gedrag je graag zou willen zien

Het belangrijkste is dat een pedagogisch medewerker nooit blijft zitten met een 'niet-pluisgevoel'. De medewerker moet zich te allen tijde vrij voelen om het 'niet-pluisgevoel' te kunnen uitspreken tegen de collega zelf of de eigenaar van de opvang.

### **Vormgeving kinderopvang**

De bouwkundige vormgeving van de locatie kan bijdragen om de kans op grensoverschrijdend gedrag te beperken. Door de opvang zo in te delen dat het gemakkelijk is om in groepsruimtes naar binnen te kijken, zoveel mogelijk verborgen hoeken te beperken, oftewel aandacht te besteden aan transparantie, is het mogelijk om de kans op grensoverschrijdend gedrag te beperken. Een pedagogisch medewerker heeft zo immers nog minder de kans zichzelf af te zonderen of buiten beeld te staan van een collega. Bij BSO Het Kraaienest kun je deze transparantie terugvinden in het volgende: De overzichtelijke groepsruimte, Daarnaast zijn er grote raampartijen naar buiten toe, deze worden niet beplakt, zodat er een grote mate van sociale controle is.

### **Werving en selectie**

Als laatste is de manier van werving en selectie een belangrijk aandachtspunt om grensoverschrijdend gedrag te beperken. Het is immers van belang om te weten wie de nieuwe medewerker is. Om deze reden worden er binnen een sollicitatieprocedure altijd referenties nagetrokken. Hierbij gevraagd naar een organisatie en niet naar een specifiek persoon. Als laatste zal er tijdens het gevraagd worden wat de reden van vertrek of ontslag is bij de vorige werkgever. Ook wordt er, indien er een gat in het CV is, gevraagd wat de persoon in deze periode heeft gedaan. Een kandidaat is niet verplicht op deze vragen te antwoorden. Indien de medewerker na deze stappen in aanmerking komt om te komen werken bij BSO Het Kraaienest, zal er voordat een arbeidscontract wordt overeengekomen of de medewerker op de groep wordt ingezet als pedagogisch medewerker, een verklaring omtrent gedrag worden aangevraagd. Op het formulier wordt ingevuld dat de verklaring wordt aangevraagd op de aspecten 84 en 86. Voor verdere informatie over grensoverschrijdend gedrag en de signalen en stappen die worden ondernomen indien er een sterk vermoeden bestaat van grensoverschrijdend gedrag door een medewerker, verwijzen wij naar de meldcode kindermishandeling en de handleiding meldcode kindermishandeling die wij binnen de opvang gebruiken