speciale uitgave

Brancheorganisatie Kinderopvang

Het vierogenprincipe
in de dagelijkse praktijk

Deze uitgave kwam tot stand in samenwerking met

BOinK
Belangenvereniging van Ouders in de Kinderopvang & Peuterspeelzalen

Voorwoord vierogenprincipe

Geachte leden, geachte oudercommissies,

Voor u ligt een coproductie van Brancheorganisatie Kinderopvang en BOinK, Belangenvereniging van Ouders in de Kinderopvang.
De aanleiding voor dit boekje hadden we liever verre van ons gehouden: de Amsterdamse zedenzaak leidde tot een commissie onder leiding van Louise Gunning, die een groot aantal aanbevelingen deed om misbruik in de kinderopvang zoveel mogelijk te voorkomen. Een belangrijke - en misschien wel de lastigste van die adviezen - is het vierogenprincipe.
Brancheorganisatie Kinderopvang en BOinK zijn allebei voorstander van het vierogenprincipe. Daarbij merken we allebei op dat het principe wel pedagogisch verantwoord, praktisch uitvoerbaar en financieel haalbaar moet zijn. Dat neemt niet weg dat al veel ondernemers in goed overleg met hun oudercommissies het vierogenprincipe in de dagelijkse praktijk toepassen. Om te laten zien hoe dat dan werkt laten we in deze special 5 ondernemers en 5 leden van de bijbehorende oudercommissies aan het woord. Zij vertellen allemaal vanuit hun eigen perspectief hoe ze het vierogenprincipe toepassen en ervaren en wat voor effect het heeft op hun dagelijks werk en de gang van zaken. We hopen u hiermee een andere blik op het vierogenprincipe én inspiratie te bieden om het ook in uw organisatie toe te passen.

Wij wensen u veel succes en wijsheid toe.

Brancheorganisatie Kinderopvang
Lex Staal
Directeur

BOinK
Gjalt Jellesma
Voorzitter

'Als organisatie blaas je leven in de regelgeving, dat is je kracht.'

'Niet de regels tellen, maar het gedrag telt'

Tineke Plessen
Stichting Kinderopvang De Bilt,
De Bilt/Bilthoven
- 4 locaties kinderdagverblijf
- 8 locaties buitenschoolse opvang
- 958 kinderen

'Het vierogenprincipe heeft volgens mij meerdere positieve kanten. Het is een manier om - naast de kinderen - je eigen personeel te beschermen. Maar het is ook gewoon goed dat die extra medewerker kan bijspringen in moeilijke situaties. Bij alle nieuwbouw zorgen we ervoor dat er telkens twee groepen met elkaar zijn verbonden door een tussenliggende verschoonruimte. Door die open verbinding kun je elkaar zien en horen. Bij een vestiging in een voormalig kantoorpand, waar dat bouwkundig niet kan, gaat de babyfoon op de andere groep aan als een pedagogisch medewerker pauzeert. Een soort vierorenprincipe. We hebben veel glas in onze vestigingen, en spiegels in L-vormige ruimtes. Daarnaast hebben we groepshulpen en stagiaires. Groepshulpen zijn een echte investering, maar dat hebben we er voor over. Tenslotte maken we op één locatie gebruik van overtollige mankracht van de bso. Aan het eind van de dag heb je daar niet alle mensen meer nodig, terwijl op het kinderdagverblijf de kinderen extra aandacht nodig hebben. Daarom gaat een medewerker naar het kinderdagverblijf in hetzelfde pand, om daar de vier ogen te garanderen. Alle pedagogisch medewerkers zijn bekenden van de kinderen, dus dat werkt uitstekend.'

'We hebben onderling veel discussies gehad over hoe zoiets als op het Hofnarretje heeft kunnen gebeuren. Met de kwaliteitscommissie, die bestaat uit ouders, medewerkers, managers en ikzelf, hebben we de agenda omgegooid om te kijken wat we konden doen. Op eigen initiatief hebben we een 'protocol ongewenste intimiteiten' opgesteld, als hulpmiddel op de werkvloer. Daarin hebben we allerlei situaties en handelingen omschreven. De kern is elke keer dat je je gezonde verstand gebruikt en kinderen zelf hun grens laat aangeven. Als ouders hun kind aanmoedigen om een pedagogisch medewerker als afscheid een kusje te geven, leggen wij uit dat dit echt niet hoeft, zeker als een kind dat zelf niet wil. En verder geldt: als je onderbuikgevoel zegt dat iets niet klopt, zeg er dan wat van. Je respecteert de intimiteit van de ander; omgekeerd tolereer je het ook niet als een kind een klap op je billen geeft.'

Zwaar onderwerp

'Bij het opstellen van het protocol ongewenste intimiteiten hebben we verschillende brainstormsessies gehad. Volgens ons is het juist de kracht van een organisatie om regels grondig door te spreken. Alleen zo blaas je er leven in. Die brainstormsessies waren heel bijzonder. We hebben heel veel gelachen, juist omdat het zo'n zwaar onderwerp is. Het is goed om het eens te hebben over taboeonderwerpen waar je het liefst aan voorbij gaat. Medewerkers denken altijd dat ze te allen tijde zullen opkomen voor de belangen van het kind, maar in de praktijk durven ze elkaar en ouders er toch niet goed op aan te spreken. We werken al langer met een beoordelingssystematiek waarin aanspreekbaar handelen een wezenlijk onderdeel is. Hoe zeg je iets tegen je collega, als je vindt dat die iets doet dat niet goed is voor het kind? Dat is het allermoeilijkste. Ook in jaarlijkse communicatietrainingen en in werkoverleggen brengen we het regelmatig ter sprake. Ik hoop dat het denken over kindermisbruik in de toekomst normaliseert. Nu is alle aandacht gericht op één aspect, en het voorkomen van kindermishandeling is minstens zo zinnig. Anderzijds, als je nagaat hoe weinig er in de praktijk gesignaleerd wordt, is er nog een wereld te winnen.'

‘We zouden graag meer mannen op de opvang zien’

Monique Wolbrink-Roelofs
Sinds anderhalf jaar **voorzitter oudercommissie kinderdagverblijf** de Steenuiltjes, Stichting Kinderopvang De Bilt

‘Je merkt de gevolgen van het vierogenprincipe in ons kinderdagverblijf aan kleine dingen. Op onze vestiging maakte een medewerker vaak een uitje naar de markt met een paar kinderen, om de zinnen te verzetten. Die uitjes zijn geschrapt. Nu gaan ze met twee medewerkers op stap en een grotere groep, met de bolderkar. Onze locatie is toevallig net verhuisd naar een nieuwe locatie met veel glas. De groepen hebben zicht op elkaar met speelse, bolronde kijkkoepels. Ook vanaf de verschoonruimtes kun je de twee met elkaar verbonden groepen goed zien. En er wordt gebruik gemaakt van babyfoons in de pauze. Als de kinderen in de centrale hal spelen, staan er ook babyfoons om contact te houden met de kinderen die slapen.’

Eerlijkheid

‘Ik vind het vierogenprincipe goed. Het is belangrijk dat er altijd voldoende pedagogisch medewerkers aanwezig zijn; je draait je om en je weet niet wat er achter je rug gebeurt. Medewerkers die met z’n tweeën zijn kunnen met elkaar overleggen, elkaar coachen en feedback geven. Zo verval je minder snel in je eigen patroon. Regels kunnen helpen, maar het gedrag eromheen telt minstens zo zwaar. Ik hecht erg aan eerlijkheid tussen medewerkers en ouders. Als je bijvoorbeeld iets hoort over een rare interactie tussen of met kinderen, is het fijn om te weten of dat vaker gebeurt. Als oudercommissie hebben we veel vertrouwen in onze organisatie. We twijfelen er niet aan dat signalen goed opgepakt zouden worden, mochten ze zich voordoen. Niet dat dat zo eenvoudig is, maar je kunt er wel zo goed mogelijk op anticiperen. Het is wat mij betreft niet nodig om rigide met het vierogenprincipe om te gaan. Als je constant op elkaars lip zit, komt dat het werk niet ten goede.’

‘De oudercommissie zou overigens heel graag meer mannen op de opvang zien. Toevallig zat mijn oudste zoon, die nu 7 is, op een kinderdagverblijf met een mannelijke pedagogisch medewerker. Dat was ontzettend leuk. Mannen ondernemen heel andere activiteiten. En de kinderen krijgen een ander rolmodel voor hun neus: ze zien dat mannen ook kunnen verzorgen.’

‘Als oudercommissie hebben we veel vertrouwen in onze organisatie.’

- **Babyfoon aan (vierorenprincipe)**
- **Groepshulpen en stagiaires**
- **Overtollige mankracht van bso**
- **Eigen protocol**
- **Open aanspreekcultuur**

'Altijd vier ogen is onmogelijk.'

‘Rust je mensen toe om signalen te herkennen’

Mark Siep
Plukkebol, Delft
- 2 locaties kinderdagverblijf
- 2 locaties buitenschoolse opvang
- 480 kinderen per week

Toen de Amsterdamse zedenzaak in het nieuws kwam besefte eigenaar Mark Siep dat het fenomeen mannen in de kinderopvang een gevoelige zaak zou worden. Samen met zijn levenspartner Rob Vullings runt hij Plukkebol. ‘We vroegen ons af wat er allemaal op ons af zou komen’, vertelt Siep. Ze zetten die maandag extra personeel in en waren er ook zelf, om over het nieuws te vertellen en vragen te beantwoorden. De eerste reacties lagen vooral in de ontkennende sfeer. Daarna volgden de steunbetuigingen en vragen. Siep is ervan overtuigd dat hij en zijn partner met hun actieve opstelling veel onrust hebben voorkomen. Maar het beeld dat in media en de publieke opinie bestaat van mannen die werken in de kinderopvang is nog altijd ambivalent, vindt hij. Regelmatig klinken er geluiden dat mannen weliswaar hartelijk welkom zijn, maar liever geen twee mannelijke pedagogisch medewerkers op een groep. Volgens Siep ligt de nadruk teveel op misbruik door mannelijke pedagogisch medewerkers, terwijl vrouwen zich eerder schuldig maken aan andere vormen van kindermishandeling, zoals psychische mishandeling of verwaarlozing.

Signalen

Het is in de organisatie niet ongewoon om wie dan ook op opvallend gedrag aan te spreken. Bij Plukkebol besteden ze al jaren extra aandacht aan het signaleren van kindermishandeling en kindermisbruik. ‘Ik heb als trainer/coach bij de Kindertelefoon gewerkt, waardoor ik veel ervaring heb met dit onderwerp’, zegt Siep. Ook de pedagogisch medewerkers hebben een training gehad in het herkennen van signalen. Voor de landelijke invoering van de nieuwe meldcode voor kindermishandeling en huiselijk geweld wordt vrijwel het gehele personeelsbestand getraind. Het management is getraind als aandachtsfunctionaris kindermishandeling. ‘Door al die inspanningen is het onderwerp minder beladen’, zegt Siep. ‘Pedagogisch medewerkers weten hoe ze het onderwerp op professionele wijze ter sprake kunnen brengen.’ De meldcode komt ook op de website te staan; alles voor openheid en eerlijkheid.

Daarnaast komt het mooi uit dat er glazen wanden zitten in het oude schoolgebouw waar ze ooit begonnen. Dat is later ook op de andere locaties toegepast. Op de nieuwste locatie zorgen ze ervoor dat er steeds twee gelijke groepen naast elkaar zitten, aan weerszijden van een keuken. ‘Als je wilt samenvoegen is het heel handig om twee gelijke groepen naast elkaar te hebben’, zegt Siep.

Risico’s vermijden

Altijd vier ogen is praktisch onmogelijk, vindt hij. ‘Ik vind dat er te weinig is nagedacht over de effecten van de maatregel. Je kunt het niet strikt uitvoeren. Stel dat een kind wat eerder naar bed moet. Dan gaat er een pedagogisch medewerker mee om het even in te stoppen en zijn ze alleen in de slaapkamer. Je moet wél je mensen goed opleiden en toerusten om signalen te herkennen, problemen bespreekbaar maken en open communiceren over wat je doet.’

Maar, vindt de directeur, als de maatschappij de vierogenregel ook echt wil, moet die ook consequent worden toegepast. Dus ook in de gastouderopvang en overal waar beroepshalve met kinderen tot vier jaar wordt gewerkt. Maar er is ook een keerzijde. ‘Medewerkers zijn terughoudender geworden om te knuffelen, bang dat lichamelijk contact verkeerd uitgelegd kan worden. Kinderen onder de vier hebben dat juist heel hard nodig.’

Toch heeft het vierogenprincipe uiteraard ook goede kanten, vindt Siep. Er is een discussie ontstaan over het lang alleen staan op een groep. ‘De ruimte die de regels bieden om af te wijken van de beroepskracht-kindratio wordt door veel ondernemers maximaal benut. Maar dat het mag, wil niet altijd zeggen dat het ook goed is.’

‘Onze kinderopvang is een schoolvoorbeeld’

Bart den Dulk
Sinds een half jaar in
oudercommissie Plukkebol

‘Ik dacht meteen: dat zal bij ons niet gebeuren. Een gevaarlijke gedachte, natuurlijk. Maar de wijze waarop bij ons de zaken geregeld zijn en de manier waarop de twee directeuren ermee omgaan, geeft rust. De organisatie is erg gefocust op pedagogisch beleid. Alles wordt met zorg gedaan. We zitten nu vijf jaar met onze kinderen bij Plukkebol. Het minste signaal zou meteen worden opgepakt. Laatst had ik het met de oudercommissie nog over mannelijke pedagogisch medewerkers in de opvang. De meeste ouders zien het als een gemis dat er niet méér mannen in kinderdagverblijven werken. Voor de kinderen zelf is het beter als ze verschillende voorbeelden om zich heen hebben, niet alleen vrouwen. Momenteel werken er in onze kinderdagverblijven geen mannen, alleen in de buitenschoolse opvang.’

‘Ik dacht meteen: dat zal bij ons niet gebeuren.’

‘Ik vind dat vierogenprincipe heel goed. Plukkebol is eigenlijk een schoolvoorbeeld van hoe je ermee om kunt gaan. Zeker in onze nieuwbouwlocatie, waar steeds twee groepen aan elkaar zijn gekoppeld door een verschoonruimte en een keuken. Er zijn geen deuren maar hekjes. En er is altijd iemand wel iemand aanwezig, zodat er extra zicht op de groepen is. Op de andere locatie waar geen centrale verschoonruimte is, zijn de groepen voorzien van extra veel glazen ramen. Als de peuterplussen buitenspelen, gaat mijn zoon bij het raam van de ukken staan om naar zijn zusje te zwaaien.’

- ★ **Open aanspreekcultuur**
- ★ **Extra inzet op signalering**
- ★ **Glazen wanden en open ruimtes**

‘Vier ogen in een kleine organisatie is niet moeilijk’

Pascale Plevier
Poespas, Nijmegen
- 1 locatie kinderdagverblijf
- 3 groepen
- 40 kindplaatsen

Anders dan vaak wordt geroepen, kan het vierogenprincipe best worden nageleefd in een kleine organisatie. Als je het maar goed organiseert, vindt Pascale Plevier. Zij is directeur van het kleinschalige Kinderdagverblijf Poespas. De belangrijkste maatregel die dit mogelijk maakt is dat nieuwe medewerkers voortaan negen uur op een dag werken. ‘Zo kunnen we die vier ogen veel beter garanderen. En de meeste medewerkers vinden negen-urige werkdagen wel prettig.’

> ‘Ook tijdens pauzes zorgen we altijd voor vier ogen.’

Al snel na de oprichting van de organisatie werd gekozen voor veel toezicht en de inzet van stagiaires. Dat was vooral bedoeld om onverwachte uitval tijdens piekmomenten op te vangen. Per groep zijn er twee stagiaires, die elkaar wat opleiding betreft aanvullen (HBO pedagogiek, pedagogisch management, PW 3 of 4). Dat kost wel extra begeleidingstijd, maar elke pedagogisch medewerker is gekoppeld aan een stagiaire, zodat ze de helft van de tijd met elkaar optrekken. Op de rustige momenten vindt de stagebegeleiding plaats. Daarnaast is er een helpende welzijn in opleiding, die onder andere maaltijden klaarmaakt en uitdeelt en soms pauzes en stagebesprekingen overbrugt. Poespas heeft jarenlang ID-krachten als groepshulpen kunnen inzetten; een luxe die misschien binnenkort verdwijnt.

Plevier: ‘Zo zorgen we dat er ook tijdens de rustige momenten, zoals tijdens de pauzes van medewerkers, vier ogen zijn. Meestal zijn er in totaal zelfs drie of vier medewerkers.’ Extra toezicht is bovendien fijn om de extra activiteiten mogelijk te maken. ‘We gaan soms met een klein groepje van twee of drie kinderen naar de dierentuin.’

Altijd alert

De protocollen zijn er op nageslagen: wat zijn de risico’s op misbruik en hoe ondervang je ze? ‘Veel stond er al in’, zegt Plevier. ‘Zoals: de kinderen laten de deur open als ze naar het toilet gaan. We hebben heel veel ramen, zodat je overal waar je langsloopt constant naar binnen kunt kijken. Met dat bovengemiddelde toezicht erbij is de kans heel klein dat er iets geks gebeurt.’ Er zijn trainingen in het geven van feedback. ‘Als je een pedagogisch medewerker te ruw met een kind ziet omgaan, dan moet je hem of haar daarop meteen aanspreken’, zegt de directeur. Alle medewerkers hebben een VOG, die op eigen initiatief elke vijf jaar moet worden vervangen. Alert zijn op alles, daar gaat het Plevier om. Er zit een biometrisch slot op de deur en er is een uitgebreid toegangsprotocol. Als ouders niet zelf hun kind kunnen ophalen, moet de vervanger een identiteitsbewijs kunnen tonen. Ouders die daar niet aan meewerken, worden erop aangesproken. ‘Voor ons maakt het allemaal deel uit van de kwaliteit’, zegt Plevier. Ze vindt het invoeren van het vierogenprincipe dan ook geen enkel probleem. ‘Als dat de opvang veiliger maakt, dan doe je dat gewoon.’

‘Het is goed dat iedereen op scherp staat’

Daan Bouwman
Sinds een half jaar in
oudercommissie Poespas

Poespas maakt veel werk van voldoende toezicht. Dat merk je ook als ouder, zegt oudercommissielid Daan Bouwman. Bijvoorbeeld bij het halen en brengen. ‘Alle kinderen worden samen in één ruimte opgevangen; een gezellige drukte. Er staan meteen twee leidsters op, ook tegen het einde van de dag. Gedurende de dag staan er op de groepen vaak meer dan twee pedagogisch medewerkers.’ Na ingelicht te zijn over het vierogenprincipe stelde de oudercommissie vast dat er weinig was om zich zorgen over te maken. De Nijmeegse organisatie is kleinschalig en daardoor overzichtelijk. Vanuit de groep kan er zó in de slaapkamers gekeken worden.

Een tijdje geleden heeft de oudercommissie extra aandacht gevraagd voor een dubbele bezetting bij het openen en sluiten. ‘In de praktijk liep het wel goed, maar de roosters hadden weinig overlap. Dat is aangepast, en nu zijn er al vanaf half acht twee mensen.’
Bouwman is blij met de zorgvuldige veiligheidsregels, zoals het biometrische veiligheidsslot en het feit dat onbekende ophalers zich moeten legitimeren. ‘Ik vind het sterk dat wij dat al een hele tijd hebben. Een paar jaar geleden was er nog geen ouder die bij dat soort zaken stilstond.’ Wel jammer dat de VOG niet waterdicht is. Daarom heeft de oudercommissie gevraagd om voortaan betrokken te worden bij het aannemen van nieuw personeel. Dat betekent dat ze van alle stappen in de procedure op de hoogte wordt gehouden. Het oudercommissielid heeft, bij wijze van peiling, aan verschillende pedagogisch medewerkers gevraagd hoe ze in bepaalde situaties met het vierogenprincipe omgaan. Ze gaven allemaal hetzelfde antwoord, en lieten weten eigenlijk altijd al zo gewerkt te hebben. Zo’n spontane reactie vindt hij vele malen geruststellender dan alleen mooi beleid op papier.
‘Het sterke aan Poespas is dat er al jarenlang een vaste, solide groep met leidsters staat. Veel pedagogisch medewerkers werken er al tien jaar of langer. Dat schept een sterke eigen cultuur, een draaiende machine waar de vele stagiaires al snel in meegaan. Daardoor wordt afwijkend gedrag ook onmiddellijk gezien en aangekaart.’

‘Alle kinderen worden samen in een ruimte opgevangen; een gezellige drukte.’

- **9-urige werkdag voor medewerkers**
- **Inzet stagiaires**
- **Training op protocol**
- **Biometrisch slot**

‘Die extra ramen zijn meer dan alleen leuk’

Theo Lauwen
Stichting Kinderopvang Oosterhout
- 7 locaties kinderdagverblijf
- 12 locaties buitenschoolse opvang
- 1250 kinderen

Stichting Kinderopvang Oosterhout (SKO) is een middelgrote kinderopvangorganistatie die regelmatig uitbreidt. De belangrijkste verbetering die de organisatie heeft doorgevoerd, is dat nieuwe vestigingen binnen zeer transparant zijn. Groepen kunnen bij elkaar naar binnen kijken; in wanden en deuren zijn extra ramen geplaatst. Waar groepen al via de toiletgroep met elkaar verbonden waren, zijn nu ook nog eens extra doorkijkjes aangebracht. Een slimme oplossing voor de minimale momenten dat een pedagogisch medewerker even de groep verlaat en er maar één over is. Ook vanuit de verschoonruimte is er zicht op beide groepen. Toch zijn de ruimtes door al dat glas geen vissenkommen, benadrukt Lauwen: door de lambrisering kijken de kleintjes er moeilijk overheen. ‘Ook de medewerkers hebben niet het gevoel dat ze de hele dag naar elkaar aan het koekeloeren zijn.’
De ramen staan vriendelijk, vindt hij. Een simpele oplossing, die alleen maar voordelen heeft. Op de oudere locaties van SKO - schoolgebouwen, waar de groepen niet naast elkaar liggen of waar het bouwkundig lastig is om ramen aan te brengen - moet er iets anders bedacht worden. ‘Je zou een camera kunnen ophangen en met een beeldscherm in de andere groep opletten,’ zegt de directeur voorzichtig. Nadeel: bij camera’s voel je je bespied. Ramen zijn wat dat betreft veel prettiger. Wel verwacht hij dat komende generaties minder moeite zullen hebben met het idee. Gewend als zij zijn aan youtube en social media, hebben ze een andere opvatting over privacy. ‘Misschien is het gebruik van camera’s in de kinderopvang straks wel gemeengoed.’

Screening

Stichting Kinderopvang Oosterhout werkt al langer met het principe dat er nooit minder dan twee medewerkers op een groep staan in een kinderdagverblijf. Dat geldt ook voor kleine locaties met soms maar een handvol kinderen. Daar staat altijd een groepshulp of een stagiair bij, en als zij onverhoopt niet kunnen, een extra pedagogisch medewerker. ‘Er kan altijd iets gebeuren: je moet naar het ziekenhuis of er wordt een medewerker onwel.’ Vanuit hetzelfde principe worden er ’s morgens en ’s avonds soms groepen samengevoegd, zodat medewerkers altijd minimaal met z’n tweeën afsluiten.
Daarnaast is de sociale controle groot. Een paar extra ramen alleen is niet genoeg, zegt Lauwen. ‘Het is pas zinvol als collega’s elkaar vervolgens aanspreken op gedrag. Locatiehoofden zijn hierin getraind en we hebben een cultuur, waarin we elkaar regelmatig feedback geven.’ De directeur vindt het goed dat het vierogenprincipe zoveel aandacht krijgt. ‘Je wilt ouders laten zien dat je betrouwbaar en transparant bent. Het is dan wel een tijd van bezuinigen, maar dit soort investeringen zal zich terugbetalen. Tenslotte vinden ouders de veiligheid van hun kinderen het allerbelangrijkst.’

‘Een simpele oplossing, met alleen maar voordelen.’

‘Superblij dat het rapport Gunning er is’

Ludo Stroeken
Sinds 3 jaar voorzitter van de **centrale** en 6 jaar van de **lokale oudercommissie**, Stichting Kinderopvang Oosterhout

Toen het journaal bol stond van alarmerende berichten over de Amsterdamse zedenzaak, kwamen ook bij de ouders reacties los. Het meest frappant vond Ludo Stroeken de veelgehoorde uitspraak dat ‘zoiets bij hen toch nooit zou gebeuren.’ En zoals dat gaat: inmiddels is de belangstelling voor het onderwerp bij veel ouders alweer flink weggezakt.
Destijds nam directeur Theo Lauwen direct contact met hem op met de vraag: luister, wat is jullie standpunt als oudercommissie, wat zullen we doen? Ze waren het er snel over eens dat het vooral belangrijk was om alle vragen over veiligheid en kwaliteit goed geïnformeerd te kunnen beantwoorden.
Eén kritisch punt had de oudercommissie ten aanzien van de screening. ‘Een VOG zegt niet zo veel: als je nooit veroordeeld bent, staat er niets in. Daarom moet er bij sollicitaties altijd informatie van vorige werkgevers komen.’ De oudercommissie geeft liever een paar centen meer uit dan dat er wordt toegelegd op de veiligheid. Recent voorbeeld is een opmerking van een ouder over het lage hek bij de speelplaats van een van de locaties. ‘Een passant zou er zó een kind overheen kunnen tillen. Binnen een week was besloten om het hekwerk te vervangen. Ook in een tijd van bezuinigingen wordt daar bij ons niet moeilijk over gedaan.’

Zelf opletten

Stroeken vindt het een prettig idee dat er op de meeste locaties veel ramen zitten of binnenkort gebouwd worden. ‘Onze nieuwbouwlocatie zit vol met glas. Er zijn ramen op iedere groep, in de centrale hal en naar het speelterrein.’ Stroeken kan het iedereen aanraden. ‘Het is prettig voor de kinderen en de leidsters. Al die ramen zijn open en vriendelijk, en het maakt het gebouw licht.’ Er is goed toezicht, een cruciaal punt voor de oudercommissie; medewerkers lopen bij elkaar binnen en houden elkaars groepen in de gaten. Hoe hij denkt over camera’s in de panden die niet geschikt zijn om te verbouwen? ‘Voor die discussie moet je de tijd nemen. Ik kan me er iets bij voorstellen als een soort visuele babyfoon, die je gebruikt als een collega op de andere groep even met pauze gaat. Maar zeker niet als opname-unit. Het maakt veel uit hoe de medewerkers erover denken, want zij moeten ermee werken. En de ouders natuurlijk.’
Hij is ‘superblij’ dat er zo’n onafhankelijk rapport is gekomen dat richting geeft aan de discussie. Maar de organisaties die hun zaken niet op orde hebben, mogen wat hem betreft beter aangepakt worden. Een schriftelijk GGD-rapport met kritische aantekeningen is niet genoeg. Er zou er een overleg moeten komen tussen GGD, gemeente, oudercommissie en ondernemer, waarin alle betrokkenen de verbeterpunten doorspreken. ‘Dan heb je eigenlijk ook een vierogenprincipe, maar dan op een ander niveau.’

> ‘Al die ramen zijn open en vriendelijk, en het maakt het gebouw licht.’

- ★ **Open ruimtes**
- ★ **Doorkijkjes en glas**
- ★ **Groepshulpen en stagiaires**

'Je moet kunnen zeggen: ik zou dat anders aangepakt hebben.'

'Het past perfect bij onze anderhalve groepen'

Sandra Vlaar
Les Petits
- 17 locaties kinderdagverblijf, buitenschoolse opvang en en peuterspeelwerk
- Regio Haarlem/Bloemendaal/ Heemstede
- Ruim 1200 kinderen

Les Petits werkt al twaalf jaar met anderhalve verticale groepen. Zo staan er bijna altijd drie pedagogisch medewerkers op één groep, en wordt er met gemak voldaan aan het vierogenprincipe. Het oorspronkelijk uitgangspunt daarbij was: royaal toezicht is prettig voor de kinderen.

'In eerste instantie zeggen ouders vaak: is dat niet te druk, die grote groepen?', zegt directeur Sandra Vlaar. 'Wij leggen dan uit dat de kinderen daardoor zoveel mogelijk vaste gezichten om zich heen hebben. De groep is minder kwetsbaar en er is meer continuïteit.' Ze is eigenlijk wel blij met de aanbevelingen van het vierogenprincipe. Waar ze bij Les Petits vroeger af en toe twijfelende ouders moesten uitleggen waarom de organisatie voor verticale groepen heeft gekozen, lijkt nu alles op z'n plaats te vallen. 'Onze visie blijkt heel veel voordelen te hebben.'

De groepen mogen groot zijn, maar druk of onoverzichtelijk is het volgens Vlaar niet. Op enkele locaties worden groepen niet samengevoegd wegens ruimtegebrek, maar nieuwe locaties hebben altijd genoeg vierkante meters. Tegelijk is gekozen voor kleine vestigingen met maximaal vier anderhalve verticale groepen, zodat iedereen elkaar kent. Tijdens drukke dagen of bij onverwachte ziekte werkt de uitgeroosterde leidinggevende mee. Ook de inzet van groepshulpen werkt goed. 'Zij helpen bij huishoudelijke taken, waardoor pedagogisch medewerkers vaker op de groep kunnen blijven', zegt Vlaar. 'We eten warm om kwart over vijf. Als dat nodig mocht zijn, zorgen zij tijdelijk voor dat extra paar ogen.'

Zonder gêne

Er zijn ramen in de verschoonruimtes. Die waren er altijd al, om bij het verschonen zicht op de groep te houden. Op alle oudere locaties zijn inmiddels ook kijkgaten in de deuren van de slaapkamers aangebracht, op de nieuwe locaties zijn de slaapkamerdeuren voorzien van ramen. Vooral om makkelijk te kijken of de kinderen rustig slapen, maar ze dragen daarnaast bij aan de extra openheid. Ook het opendeurenbeleid heeft een dubbele functie. Omdat kinderen makkelijk bij de naastgelegen groep kunnen spelen, is de sociale controle groot. 'Die blijft niet beperkt tot de eigen anderhalve verticale groep.'

Een open cultuur en transparantie zijn belangrijk, maar eenvoudig is het niet om moeilijke onderwerpen onderling bespreekbaar te maken. Iets zeggen over andermans aanpak is één ding, maar iets zeggen tegen een collega over ongewenste intimiteiten is een heel ander verhaal. Vlaar wil graag een cultuur kweken waarin aandacht is voor alle vormen van misbruik en mishandeling, thuis en op de opvang. 'Pedagogisch medewerkers, staf en management moeten elkaar allemaal kunnen aanspreken. Bijvoorbeeld zeggen: "Jij doet iets wat ik anders aangepakt zou hebben."' Les Petits geeft nieuwe medewerkers een aparte training over dit onderwerp, zodat ze elkaar zonder gêne kunnen aanspreken. Stafmedewerkers zijn geschoold in pedagogiek en deskundigheidsbevordering, en leidinggevenden leren hoe ze het onderwerp bespreekbaar kunnen maken. 'Daarnaast laten we het onderwerp regelmatig in teamoverleggen aan bod komen.'

‘Protocollen zijn stille letters als je er geen aandacht aan besteedt’

Paul Lauryssen
Sinds drie jaar **voorzitter oudercommissie** Les Petits, locatie kinderdagverblijf Juliana van Stolberglaan. Zit ook in de **centrale oudercommissie**.

‘De sfeer op onze vestiging is heel open en transparant; alles is bespreekbaar. Dat is iets wat je als ouder dagelijks ervaart. Natuurlijk hebben we serieus besproken op welke punten het beleid aangescherpt moest worden. We hebben alle protocollen over veiligheid en over de indeling van de ruimte, de transparantie en de open groepen nagelopen. En we hebben gevraagd om de screening aan te scherpen. Het opvragen van referenties is voortaan standaard, bij voorkeur niet bij de opgegeven contactpersoon.’
‘Als oudercommissie concludeerden we dat het vierogenprincipe eigenlijk al in de praktijk wordt gebracht. Door het opendeurenbeleid is er veel contact tussen de groepen. Ik denk dat de anderhalve verticale groepen waarmee bij ons wordt gewerkt, een uitkomst is. Er zijn gegarandeerd altijd twee leidsters, meestal drie. Verder is het gebouw zeer transparant, met heel veel glas op de toiletruimte, de aankleedkamers en de groepen. Van de ene groep kun je helemaal naar de vierde groep kijken. Tenslotte worden de groepen aan het begin en het einde van de dag samengevoegd, als een van de drie leidsters naar huis is. Dat gaat prima, want de kinderen en pedagogisch medewerkers kennen elkaar vanwege het opendeurenbeleid goed.’

‘Ouders hechten aan een open cultuur.’

Dagelijkse aandacht

‘Toen mijn vrouw en ik voor onze kinderen op zoek waren naar een kinderdagverblijf, bezochten we ook een kinderdagverblijf met horizontale groepen. Ik ben blij dat we dat toen niet gedaan hebben. Die verticale groepen komen het dichtst in de buurt van een gewone gezinssituatie. En zo’n grote groep gaat prima met drie leidsters en die grote ruimtes. Tijdens de spits van het halen en brengen kan het misschien soms wat rommelig zijn, maar later keert de rust terug. En de voordelen zijn vele malen groter.

Ouders hechten aan een open cultuur. Bij het Hofnarretje ging het juist mis omdat op meerdere plekken signalen opdoken, waarop niemand reageerde. Protocollen zijn belangrijk, maar het zijn stille letters als je er in de dagelijkse gang van zaken geen aandacht voor hebt. Ik denk dat we dat beleid bij Les Petits goed hebben vormgegeven. Met een vaste groep pedagogisch medewerkers en een doorlopend educatieprogramma. Perfectie bestaat niet, maar mochten er ooit serieuze signalen zijn van mishandeling of misbruik, dan wordt daar iets mee gedaan. Dat vertrouwen heb ik.’

- ★ **Anderhalve verticale groepen**
- ★ **Groepshulpen**
- ★ **Ramen en kijkgaten**
- ★ **Opendeurenbeleid**
- ★ **Open aanspreekcultuur**

BOinK
Belangenvereniging van Ouders in de Kinderopvang & Peuterspeelzalen

Brancheorganisatie
Kinderopvang

Colofon

Dit is een uitgave van Brancheorganisatie Kinderopvang en BOinK
Teksten: Annette Wiesman
Redactie: Carola Bodenstaff, Fleur Imming, Machteld Koelewijn, Suzanne Plaisier
Fotografie: Robert Jan Stokman
Vormgeving en opmaak: Typetank, Utrecht
Druk: Stimio, Tiel
Maart/april 2012