



NIEUWSBRIEF

NR 4 2019

## STUDIEMIDDAG VEILIGHEIDSCHECK VOOR KLEINSCHALIGE INSTELLINGEN, EEN IMPRESSIE

*Op maandag 25 maart kwamen 50 deelnemers bij elkaar om te praten over sociale veiligheid in kleinschalige instellingen. De kracht van kleinschaligheid is de nabijheid, hoe die eigenheid te bewaren en te zorgen voor veiligheid voor een ieder? En kan de veiligheidschecklist van de Stichting MC van Beek en het kenniscentrum Movisie daarbij ondersteunen?*

Ina van Beek van Stichting MC van Beek trapt de middag af in de fraaie Gertrudiskapel in Utrecht. Zij heeft jarenlang aan sociale veiligheid (beschermd zijn tegen grensoverschrijdend gedrag) gewerkt bij kenniscentrum Movisie en is als achternicht van mejuffrouw Van Beek bestuurslid van de Stichting. Dit symposium is tevens haar afscheid van Movisie. Ina schetst het doel van de middag: 'De Stichting wil (startende) kleine instellingen ondersteunen bij hun veiligheidsbeleid. We merken namelijk dat kleine instellingen daar moeite mee hebben. De veiligheidschecklist is bedoeld als hulpmiddel en gebaseerd op praktijkervaring en wettelijke vereisten. We horen graag uw feedback. De checklist zal vervolgens online beschikbaar zijn op onze website'.

### OVER DE STICHTING MC VAN BEEK

De Stichting MC van Beek is ontstaan uit het levenswerk van mejuffrouw M.C. van Beek, ook wel 'tante Mien' genoemd. Arthur Hegger, voorzitter van de Stichting, vertelt hoe hij jaren geleden met haar in contact kwam. Zij opende in 1951 een christelijk pension in Zeist dat in de jaren zestig werd omgevormd tot een beschermde woonvorm. Dat was bijzonder in die tijd, wonen in een gewoon huis in een mooie woonwijk, voor mensen met ggz-problematiek. Het aantal huizen werd gaandeweg uitgebreid. De werkwijze was sterk aan 'tante Mien' persoonlijk gekoppeld, zij had amper personeel. Na haar overlijden was voortzetting in dezelfde vorm niet mogelijk en werden de huizen verkocht. De opbrengst vormde de start van een vermogensfonds dat tot doel heeft projecten van kleinschalige instellingen te financieren die werken vanuit eenzelfde gedachtegoed als 'tante Mien'.

### *Afstand en nabijheid*

Arthur zag bij 'tante Mien' de mooie kanten van kleinschalige woonvormen. Hij bewondert dat zij zo lang geleden al gericht was op wat mensen wel konden in plaats van wat ze niet konden en haar rehabilitatie-gerichte benadering. Aan de andere kant vraagt hij zichzelf af hoe je omgaat met eventuele conflicten en grensoverschrijdend gedrag.

De Stichting wil dan ook niet alleen een financiële bijdrage leveren aan projecten, maar ook de (aandacht voor) veiligheid vergroten. Veiligheidsbeleid op papier zetten blijkt een grote klus voor kleine instellingen. Het is een zoektocht: voor veiligheid zijn regels nodig, maar je kunt en wilt niet alles in



regels vastleggen. Regels scheppen een zekere afstand, maar de kracht van een kleinschalige instelling is juist de nabijheid. Over deze zoektocht gaat de studiemiddag.

#### DE PRAKTIJK VAN PROFESSIONELE NABIJHEID

Ina praat verder met Jordan Huivenaar, oprichter en voorzitter van [Stichting Nieuw Seizoen](#), en met Suzanne, die woont op [Hadassa Hoeve](#).



Jordan heeft met zijn vrouw een familiehuis opgericht waarin zij huisvesting bieden aan een aantal jonge vrouwen die in hun jeugd vaak traumatische ervaringen hebben meegemaakt. De vrouwen zijn meestal al in meerdere trajecten en instellingen geweest. 'Wij geven hun veel liefde, rust, vrede, en werken vanuit oprechte compassie. Een kleinschalige aanpak in een huiselijke sfeer werkt goed. We hebben het dan ook over professionele nabijheid i.p.v. professionele afstand.'

Suzanne verblijft met andere meiden op Hadassa Hoeve, een boerderij waar jonge vrouwen een begeleidingstraject krijgen om zelfstandig te kunnen gaan leven en hun talenten te kunnen ontdekken. Het

traject gaat uit van een dagstructuur en kent vier fasen: leunen, leven, leren en loslaten. Suzanne: 'De beginfase was voor mij met name belangrijk: de fase waarin je vertrouwen mag krijgen in de mensen die jou gaan begeleiden, zodat je je veilig voelt.'

Hoe speelt 'veiligheid' een rol? Jordan: 'Ik ben me ervan bewust dat ik de enige man in huis ben. Ik snap dat de meiden zich niet meteen veilig bij mij voelen. ' Als een vrouw alleen met hem in de huiskamer is, dan gaat hij bewust weg om vertrouwen te geven. 'Ik kom niet op hun kamers, ook niet om hen te troosten. De vrouwen hebben zelf de sleutel van hun kamer.' Voor hem zijn dit soort dingen nu vanzelfsprekend. Maar wat als hij met zijn gezin op vakantie gaat en iemand anders neemt tijdelijk zijn plaats in? Hoe draag je dit dan over aan de ander?

#### *Eerst vertrouwen, dan 'slootje springen'*

'Wat maakte dat jij je veilig voelde Suzanne?', vraagt Ina. Suzanne: 'Toen ik binnenkwam was alles heel huiselijk ingericht: een open haard, een gezellige bank en er hing een blad met daarop 'Welkom dat je er bent!'. Dat maakte dat ik mij welkom voelde.' De eerste fase van het traject was gericht op vertrouwen en veiligheid. 'Het is cruciaal om daar de tijd voor te nemen, je vertelt je hele verhaal niet zomaar aan iemand.' Is het vertrouwen er, dan kun je vervolgens ook moeilijke dingen aangaan, 'slootje springen', en doelen stellen. Naarmate je over meer slootjes springt, groeit het zelfvertrouwen.

#### *Verder bouwen aan veiligheid*

Wat is vervolgens nodig om veiligheid te borgen? Suzanne pleit met name voor persoonlijke aandacht. Oprecht luisteren en met iemand ook 'gewoon' in contact zijn, bijvoorbeeld een keertje poolen met elkaar. Dan leer je



de ander kennen en kun je ook beter begrijpen waarom iemand reageert zoals hij/zij doet. 'Dan heb je misschien niet eens noodprotocollen nodig.'

Jordan maakt een vergelijking met de bouw, waarin hij werkzaam is: daar is veel wet- en regelgeving die ook nog eens telkens verandert. Het risico is dat je dan alleen nog vinkjes zet bij dingen die je hebt geregeld. Jordan ziet het voordeel van een papier van 1 of 2 A4, dat motiveert om mee aan de slag te gaan en dat voldoet aan wet- en regelgeving. Iets dat gemakkelijk te gebruiken en ook haalbaar is voor kleine instellingen. En waarmee je niet alles dichttimert of vastzet.

#### GEEN VINKJES ZETTEN - MAAR WEL EEN VEILIGHEIDSCHECKLIST?

Kristin Janssens van Movisie presenteert vervolgens de concept-veiligheidschecklist die van tevoren naar de deelnemers is gestuurd. De checklist bevat zeven aandachtspunten voor sociaal veiligheidsbeleid, voor de veiligheid in de interactie tussen bewoners onderling en tussen medewerkers en bewoners.

- 1) neem het juiste personeel aan
- 2) formuleer gewenste gedrags- en omgangsregels
- 3) breng risico- en beschermende factoren in kaart
- 4) faciliteer deskundigheidsbevordering
- 5) weet wat te doen als het misgaat
- 6) maak gebruik van een meldcode
- 7) zorg voor een klachtencommissie en medezeggenschap.



Het doel is niet om daarop af te vinken maar dat het helpt om verder na te denken over de genoemde onderwerpen. Wat vind je bijvoorbeeld belangrijk in de omgang met elkaar? In hoeverre kun je invloed uitoefenen op risico- en beschermende factoren? Weet je wat te doen als grenzen worden overschreden en wat en waar je moet melden? Hoe kun je daarvan leren en hoe kun je verbeteren?



NIEUWSBRIEF

NR 4 2019

Kristin geeft vanuit haar eigen ervaring met een gehandicapt kind voorbeelden van de verschillende domeinen waarbinnen onveiligheid kan ontstaan.

In de vragenronde wordt opgemerkt dat er een woud aan regels is waarmee je als organisatie te maken hebt. Vaak is niet duidelijk wanneer je wat moet doen. Een andere deelnemer adviseert de checklist in een stroomdiagram te plaatsen zodat de stappen duidelijker in beeld kan worden gebracht. Dit soort feedback is welkom in de gesprekstafels, stelt

Ina.



Aan vijf gesprekstafels wordt geanimeerd gesproken over de praktijk en wordt de checklist nader besproken.

Silvie Janssen, directeur van Movisie, sluit de middag af met de belangrijkste feedback uit de gesprekstafels; het is een bruikbare checklist, het is fijn om te zien wat we al voor mekaar hebben, maar er is een toelichting nodig waardoor de punten een betere volgorde en meer verbinding krijgen. En een stroomdiagram zou welkom zijn. Ten slotte moet de checklist niet de suggestie van een afvinklijstje wekken.

De Stichting en Movisie gaan met het commentaar aan de slag. Een aangepaste versie verschijnt te zijner tijd op de website. De Stichting zal verder onderzoeken of ze in samenwerking met (een ander vermogensfonds) [Porticus](#), andere fondsen kan stimuleren ook veiligheid op de agenda te zetten en zodoende deskundigheid te stimuleren.

---

**WORDT VERVOLGD!**

BESTUUR

- ARTHUR HEGGER,  
VOORZITTER
- INA VAN BEEK,  
SECRETARIS EN  
DONATIES
- GERARD VAN DELFT,  
FINANCIËLE COMMISSIE
- DIRK VEENVLIET,  
PENNINGMEESTER EN  
FINANCIËLE COMMISSIE
- DORINE ENSERINCK,  
DONATIES

INFO@STICHTINGMCVANBEEK.NL

WWW.STICHTINGMCVANBEEK.NL