



Wijzer met de meldcode

Randvoorwaarden voor organisaties

Als manager of bestuurder van de organisatie ben je ervoor verantwoordelijk dat jouw medewerkers goed zijn toegerust om te kunnen werken met de meldcode. Je bent verplicht dit te faciliteren. Met deze tips en aanbevelingen van professionals en aandachtsfunctionarissen kom je daarmee verder.

Aandacht & bekendheid

Het is belangrijk dat je organisatiebreed aandacht geeft aan de meldcode en bekendheid bij medewerkers vergroot. Een cruciale eerste stap is het aanstellen van een aandachtsfunctionaris (of meerdere, bij een grote organisatie). Geef de aandachtsfunctionaris voldoende tijd en ruimte om zijn/haar taken goed te kunnen uitvoeren, maar ook om zichzelf goed te scholen. Niet alleen over de meldcode, maar ook over advies- en coachingvaardigheden.



“Medewerkers moeten voelen dat ‘de organisatie’ de meldcode hoog op de agenda heeft staan en haar medewerkers ondersteunt in het werken volgens het stappenplan. Dat vraagt tijd en aandacht.”

Visie

Het is belangrijk om een gezamenlijke visie op veiligheid te hebben binnen jouw organisatie. Stel deze samen met de aandachtsfunctionaris en medewerkers op. Plaats deze visie en wat jullie rol is in het vergroten van veiligheid binnen gezinnen op de website, zodat het ook voor cliënten en gezinnen en voor samenwerkingspartners duidelijk is waar jullie van zijn.



Inspiratie: Het [afwegingskader](#)

Om het gebruik van de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling een extra impuls te geven en professionals te helpen deze nog beter toe te passen, heeft Augeo Foundation het project Wijzer met de meldcode uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van VWS. Daarin zijn op verschillende manieren ervaringen, tips en goede voorbeelden opgehaald bij professionals en aandachtsfunctionarissen uit diverse beroepsgroepen. Op de [website](#) staat een overzicht van alle opbrengsten en materialen bij elkaar.

Borging & laagdrempeligheid

Om er als organisatie voor te zorgen dat iedereen de meldcode gebruikt is het belangrijk om deze te borgen in de organisatie en het gebruik ervan zo laagdrempelig mogelijk te maken.

Professionals raden aan om het stappenplan van de meldcode te integreren in de werkwijze en het gebruik op deze manier te vergemakkelijken. Geef als organisatie ook de boodschap af dat het een normaal gespreksonderwerp is voor jullie.



Tip uit de praktijk: Ga na hoe je het medewerkers makkelijker kunt maken om signalen vast te leggen in het cliëntdossier. Bijvoorbeeld door de [signalenkaart](#) te implementeren.



Psycholoog: “Het zou mij helpen als in het EPD automatisch het kindcheckformulier in het volwassendossier oppopt, of de meldcode stap 1, denk hier en hier aan, een reminder dus. Dat helpt je om het niet te vergeten en het zorgvuldig te doen.”



Medewerker verslavingszorg: “We vragen agressie uit, middelengebruik, of er kinderen zijn, PTSS, maar naar geweld in de relatie vragen we niet. Als iemand daar zelf niks over zegt, dan denk ik er niet aan om zelf actief te vragen naar partnergeweld. Standaard invoeren in de intake en in de structuur van onze organisatie zou mij enorm helpen.”

Faciliteren om te leren

Professionals geven aan dat ze tijd en ruimte nodig hebben voor kennisvergroting. Geef ze vanuit de organisatie dus de mogelijkheid om scholing te volgen onder werktijd. En investeer ook in de interne cultuur binnen jouw organisatie en maak het vanzelfsprekend om van elkaar te leren.



Tip uit de praktijk: Faciliteer tijd voor het opzetten van een buddysysteem, zodat medewerkers van elkaar kunnen leren.



“Structureel aandacht voor het onderwerp werkt alleen als medewerkers scholing onder werktijd mogen volgen. Een leerpotje met tijd voor scholing zou een mogelijkheid kunnen zijn. En scholing in inwerkprogramma's opnemen ook.”

Bruikbare materialen

- De [stappen](#) van de meldcode
- De meldcode [test](#)
- De [kindcheck](#)
- Gesprekshandreiking – In [gesprek](#) over het toepassen van de meldcode
- Interactieve [animatie](#) – Visie op Veerkracht

Samenwerking & korte lijnen

Als organisatie is het belangrijk om samen te werken met andere partijen. Bijvoorbeeld voor het laagdrempelig aanbieden van hulp. Het is daarbij belangrijk dat gezinsleden goed weten wie wat waarom aan het doen is.



Medewerker uit het onderwijs: “Bij ons op school is laagdrempelige jeugdzorg in school aanwezig. Daardoor kan vroegtijdig een gesprek met ouders worden gevoerd, al voor er echt problemen zijn.”

Een manier om standaard gebruik te maken van elkaars expertise is om casuïstiek als vast agendapunt op te nemen in multidisciplinaire besprekingen, die bijvoorbeeld wekelijks plaatsvinden.



“Zorg dat je niet afhankelijk bent van personen in een specifieke organisatie, maar dat het overleg standaard is ingebed.”



Meer praktijkvoorbeelden van het [samenwerken](#) met verschillende expertises.

Ondersteun je medewerkers

Laat je medewerkers weten dat je achter ze staat!



Medewerker GGZ – beschermd

wonen: “Als je dat meemaakt, dat je na melding gezinnen kwijt bent geraakt of als een cliënt uit contact gaat, dan draagt dat er niet aan bij om een volgende keer een gesprek aan te gaan. Maar binnen onze organisatie wordt heel duidelijk gezegd: de angst om cliënten kwijtraken is geen reden om de meldcode niet op te starten. Dat is heel belangrijk.”

Uit Augeo magazine

-  Gelijke [kansen](#)
-  Hoe [praat](#) je met een kind?
-  [Samenwerken](#) met Veilig Thuis
-  [Informatie](#) delen over een gezin
-  [Ervaringsverhaal](#)

Meer informatie

Ga voor meer informatie naar www.augeo.nl/wijzermetdemeldcode

