

# Samenvatting

**Aanleiding**  
Op 1 juli 2013 treedt de Verplichte Wet Meldcode Huiselijk geweld in werking. Deze wet schrijft voor dat professionals in de sectoren gezondheidszorg, onderwijs, kinderopvang, maatschappelijke ondersteuning, jeugdzorg en justitie dienen te werken met een meldcode wanneer ze beroepshalve te maken hebben met een signaal van huiselijk geweld of kindermishandeling. Deze meldcode bestaat uit een stappenplan waarin staat hoe een professional moet omgaan met het signaleren en melden van huiselijk geweld en kindermishandeling.  
De Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers (NVMW) heeft een meldcode opgesteld die aan de wettelijke eisen voldoet en die door bij haar aangesloten organisaties gebruikt dient te worden wanneer er binnen deze organisaties geen meldcode beschikbaar is. DC BMW, waarvan alle bedrijfsmaatschappelijk werkers verplicht lid zijn van de NVMW, heeft deze meldcode aangepast aan de specificiteit van de organisatie, en een methodiekbeschrijving ontwikkeld waarin staat beschreven op welke manier er door DC BMW met de meldcode gewerkt dient te worden. Daarnaast bestaat de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld bij DC BMW uit het aanbieden van een tweedaagse training voor de bedrijfsmaatschappelijk werkers (BMW’ers) in het werken met de Meldcode. Deze training vormt een onderdeel van de in het Plan van Aanpak Huiselijk Geweld 2013 beschreven implementatieplan.  
In het vormgeven van dit implementatieplan heeft de staf van DC BMW zich gericht op de wettelijke eisen van de Wet Meldcode Huiselijk geweld. Minder aandacht is er geweest voor de behoeften van de BMW’ers in het werken met de Meldcode.  
Dit vormt de aanleiding voor dit onderzoek, waarbij de volgende onderzoeksvraag centraal heeft gestaan:

|  |
| --- |
| **Wat heeft de BMW’er nodig om te kunnen werken met de Wet Meldcode Huiselijk geweld (behoeften), wat is het aanbod van DC BMW hierin en in hoeverre sluiten aanbod en behoeften op elkaar aan (afstemming).** |

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden is gewerkt met de volgende deelvragen:

|  |  |
| --- | --- |
| Deelvraag 1 | Wat is de aanleiding voor het invoeren van de Wet Meldcode Huiselijk geweld? |
| Deelvraag 2 | Welke kennis hebben BMW'ers in de huidige situatie met de Meldcode Huiselijk geweld, en welke mogelijke knelpunten en behoeftes in het werken ermee komen daar uit voort? |
| Deelvraag 3 | Hoe ziet de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld binnen DC BMW eruit? |
| Deelvraag 4 | Hoe verhoudt de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld zich tot de behoeften van de BMW'ers met het werken volgens de Meldcode |

Het beantwoorden van deze deelvragen is gebeurd door gebruik te maken van verschillende onderzoeksmethoden.   
Voor het beantwoorden van deelvraag 1 is literatuuronderzoek gedaan.  
De beantwoording van deelvraag 2 heeft plaatsgevonden aan de hand van de resultaten van een bij BMW’ers uitgezette vragenlijst en een drietal interviews met BMW’ers.  
Voor het beantwoorden van deelvraag 3 zijn bestaande bronnen gebruikt, en het beantwoorden van deelvraag 4 is gebeurd door de resultaten van de deelvragen 2 en 3 met elkaar te vergelijken.

**Resultaten**Aanleiding voor het invoeren van de Wet Meldcode Huiselijk geweld is de toegenomen aandacht op zowel Europees als de nationaal niveau voor het thema huiselijk geweld. En niet zonder reden; onderzoek heeft uitgewezen dat 45% van de Nederlandse bevolking ooit slachtoffer is geweest of is van huiselijk geweld. Eerder signaleren van huiselijk geweld, eerder optreden en een betere samenwerking tussen betrokken instanties zijn de belangrijkste doelen van de Meldcode Huiselijk geweld.  
  
Voor wat betreft de kennis van de BMW’ers met de Meldcode Huiselijk geweld, voorafgaand aan de implementatie ervan binnen DC BMW, geldt dat alle respondenten op de hoogte zijn van het bestaan van de Meldcode, van wie 35% via DC BMW van het bestaan ervan op de hoogte is gebracht. Meer dan de helft van hen beoordeelde zijn of haar kennis met een onvoldoende. Ruim tweederde van de respondenten wist, voorafgaand aan de training, wie er met de Meldcode hoort te werken. Er heerst een representatief beeld van de beroepsgroepen die krachtens de wet met de Meldcode dienen te werken.

Knelpunten die de BMW’ers onderkennen in het werken met de Meldcode zijn persoonlijke onbekendheid met de Meldcode en hoe hiermee te werken, het risico op een eigen invulling van de BMW’ers in het werken ermee (te weinig uniformiteit), het ontstaan van ethische dilemma’s in het hanteren van de Meldcode in relatie tot de positie van de BMW’er, de reikwijdte van het beroep (BMW’er bij Defensie in relatie tot het maatschappelijke probleem van huiselijk geweld), en problemen in de samenwerking met andere zorgdisciplines. Het grootste door de BMW’ers onderkende knelpunt is echter de kans op conflicten tussen de geheimhoudingsplicht als hulpverlener en de meldplicht van strafbare feiten zoals die geldt voor militairen.

Voor wat betreft de behoeften van de BMW’ers in het werken met de Meldcode geldt dat 85% van de BMW’ers van mening is dat het (leren) werken met de Meldcode zowel een verantwoordelijkheid is van de BMW’er als van DC BMW. 65% van de respondenten acht een training hiertoe noodzakelijk. 75% acht een training alleen niet voldoende en ziet het als noodzaak dat er naast deze training ondersteuning en begeleiding wordt geboden door DC BMW, waarbij de voorkeur uitgaat naar werkbegeleiding, intervisie, (algemene) ondersteuning/back up en collegiale consultatie. Meer dan 50% van de respondenten geeft de voorkeur aan een wijze van begeleiding en ondersteuning die al structureel plaatsvindt, namelijk werkbegeleiding en intervisie.

De implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld vindt plaats aan de hand van de volgende documenten:

* Plan van Aanpak Implementatie werken met de Meldcode Huiselijk geweld 2013
* Methodiekbeschrijving ‘Hulp bij (vermoeden van) huiselijk geweld’
* Draaiboek training ‘werken met de Meldcode Huiselijk geweld DC BMW’
* Risicotaxatieformulier
* Signalenformulier
* Verbeterformulier documentatie huiselijk geweld
* Convenant gegevensverstrekking huiselijk geweld (met militaire ketenpartners KMAR en MGGZ)

De implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld verhoudt zich op de volgende manier tot de behoeften van de BMW’ers:  
Voor wat betreft de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de BMW’ers en DC BMW in het (leren) werken met de Meldcode geldt dat *de inzet van de BMW’ers* een individuele zaak is. DC BMW neemt *haar* *deel van deze verantwoordelijkheid* door zorg te dragen voor de zojuist benoemde implementatie van de Meldcode, waarin niet alleen aandacht wordt besteed aan *hoe* er met de Meldcode gewerkt dient te worden, maar de BMW’ers hiertoe ook een training en begeleiding aanbiedt. Aan de onderkende noodzaak tot een training wordt dus tegemoet gekomen. Voor wat betreft de door 75% van de BMW’ers gewenste ondersteuning en begeleiding in het werken met de Meldcode geldt dat DC BMW hier op basis van de implementatiedocumenten in voorziet. Wel is de vorm en frequentie hiervan nader te expliciteren en is er een aantal aandachtspunten te noemen, zoals het vormgeven van een follow-up op de implementatie van de Meldcode en het expliciteren van de juridische aspecten van het werken met de Meldcode.

**Conclusies**

Als antwoord op de vraag wat de BMW’er nodig heeft om te kunnen werken met de Meldcode geldt dat dit bestaat uit het volgende: een training, ondersteuning en begeleiding, voortdurende aandacht voor het thema huiselijk geweld, een helder theoretisch kader hoe er met de Meldcode gewerkt dient te worden, het respecteren van de eigen rol en professionaliteit van de BMW’ers in het werken met de Meldcode door DC BMW en duidelijkheid in de rol en mogelijke samenwerkingsvorm met civiele ketenpartners, zoals het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling en het Steunpunt Huiselijk Geweld.

Onderwerpen die nadere concretisering behoeven zijn: de wijze waarop geborgd wordt dat huiselijk geweld op de agenda van DC BMW blijft staan, de juridische aspecten die meldingen van huiselijk geweld met zich mee kunnen brengen en de contacten met (civiele) ketenpartners.

Het aanbod van DC BMW in het (leren) werken met de Meldcode Huiselijk geweld voorziet in de behoefte van de BMW’ers op dit gebied, met dien verstande dat er wel een aantal reeds benoemde aandachtspunten aan te wijzen zijn.

**Aanbevelingen**

Deze zijn op te splitsen in aanbevelingen voor wat betreft de behoeften van de BMW’ers en voor wat betreft het aanbod van DC BMW in het werken met de Meldcode Huiselijk geweld.

Aanbevelingen betreffende de behoeften van de BMW’ers:

* Draag zorg voor het zo actueel mogelijk geïnformeerd houden van de BMW’ers over ontwikkelingen op het gebied van huiselijk geweld.
* Bestendig het beschikbaar stellen van relevante documentatie voor wat betreft huiselijk geweld op de N-schijf, vul aan waar nodig en houdt deze informatie actueel.
* Draag zorg voor een structurele, ingeplande en inzichtelijke vormgeving van aandacht voor het werken met de Meldcode.
* Draag zorg voor contactlegging met civiele ketenpartners per regio.
* Schep duidelijkheid op juridisch gebied, waar het gaat om het werken met de Meldcode en de militaire meldplicht van strafbare feiten.
* Respecteer de professionele autonomie van de BMW’er in het werken met de Meldcode. Geef uitvoering aan wat de Methodiekbeschrijving ‘hulp bij (vermoeden van) huiselijk geweld’ hierover zegt.
* Bestendig de manieren waarop in de huidige situatie begeleiding wordt geboden in het werken met de Meldcode; werkbegeleiding, intervisie en collegiale consultatie.

De belangrijkste aanbevelingen voor wat betreft het aanbod van DC BMW in het werken met de Meldcode Huiselijk geweld zijn:

* Stel de antwoorden op door BMW’ers gestelde vragen omtrent huiselijk geweld en/of het werken met de Meldcode digitaal beschikbaar.
* Concretiseer het creëren en in stand houden van draagvlak voor het werken met de Meldcode door de medewerkers.
* Verleen de juiste status aan het Plan van Aanpak Huiselijk Geweld 2013 door er zorg voor te dragen dat dit document officieel wordt aangeboden door de directeur.
* Concretiseer het aanpassen en aanvullen van het Plan van Aanpak op basis van ervaringen uit de beroepspraktijk door het traject daartoe weer te geven.
* Concretiseer het aandachtspunt externe samenwerking uit het Plan van Aanpak door weer te geven met wie wanneer en op welke manier contact wordt gezocht en met welk doel.
* Geef uitvoering aan het communicatieplan door invulling te geven aan het verspreiden van de nieuwsbrief over de implementatie van Meldcode binnen DC BMW.
* Pas de inhoud van de methodiekbeschrijving dusdanig aan dat er een duidelijk onderscheid is tussen voorgeschreven handelswijze en achtergrondinformatie.
* Concretiseer hoe het richtinggevende karakter van de methodiekbeschrijving zich verhoudt tot het verplichtende element dat een methodiek kenmerkt.
* Draag zorg voor het beschikbaar stellen van het crisisinterventieprotocol, waar de methodiekbeschrijving naar verwijst, op de N-schijf.
* Maak de seksespecifieke achtergrondinformatie evenwichtiger door voor beide seksen dezelfde kenmerkingsstructuur te hanteren.
* Breid het informerende karakter van de methodiekbeschrijving uit door er informatie over (civiele) ketenpartners in op te nemen.
* Maak ingediende verbetervoorstellen aan de hand van het verbeterformulier documentatie huiselijk geweld beschikbaar voor het personeel.
* Generaliseer het gebruik van dit formulier naar alle processen binnen de organisatie.

# Voorwoord

Als onderdeel van de afronding van de deeltijdopleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening aan de Christelijk Hogeschool Ede dient de student een praktijkgericht onderzoek uit te voeren. In dit kader heb ik onderzoek gedaan naar de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling bij het Dienstencentrum Bedrijfsmaatschappelijk Werk van Defensie. (DC BMW)

Dit afstudeeronderwerp bood een kans om me te verdiepen in een actueel en relevant thema, dat niet alleen bij DC BMW maar binnen het hele werkveld nu veel aandacht krijgt.

Hoewel het onderzoek is gestart als samenwerkingsverband met een medestudent is door omstandigheden besloten om, ruim over de helft van het onderzoeksproces, deze samenwerking te beëindigen.

Dit onderzoek betreft dan ook een individueel product, waarvan de inhoud en structuur echter gebaseerd is op de inzet van 2 afstudeerstudenten.

Dit betekent dat het onderzoeksproces niet uitputtend heeft kunnen zijn. De resultaten bieden mogelijkheden tot vervolgonderzoek. In het onderzoeksrapport staat vermeld voor welke onderwerpen dit geldt.

De volgende personen wil ik bedanken voor hun inzet en ondersteuning in het uitvoeren van dit onderzoek:

Dhr. drs. C. Stroo van de Christelijke Hogeschool Ede, begeleider bij het opstellen van het plan van aanpak van dit afstudeeronderzoek.  
Dhr. M. Verheij van de Christelijke Hogeschool Ede, afstudeerbegeleider.  
Mevr. drs. I. van de Meijden, waarnemend directeur van DC BMW en opdrachtgever van dit afstudeeronderzoek.  
Kapitein L. Koppert, officier deskundigheidsbevordering van DC BMW en contactpersoon van de opdrachtgever.

Mevr. L. Dieker, coördinator bedrijfsmaatschappelijk werk van regio Oost van DC BMW.

Andere collega’s van DC BMW hebben als respondent, geïnterviewde, vraagbaak of klankbord een actieve rol gespeeld in de totstandkoming van dit onderzoeksrapport.

Bij deze dank ik allen voor de hulp, begeleiding, ondersteuning en uitvoering.

Machiel Edelman  
Ede, mei 2013

# Inleiding

Met ingang van 1 juli 2013 wordt de Wet Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling van kracht. Deze wet stelt dat diverse beroepsgroepen verplicht worden een meldcode te hanteren bij het signaleren van huiselijk geweld. Defensie hoort als zodanig niet tot in deze wet genoemde beroepsgroepen, een aantal Defensie-organisaties daargelaten.   
DC BMW kent op basis van de Wet Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling geen verplichting te werken met een meldcode. De bedrijfsmaatschappelijk werkers (BMW’ers) van DC BMW kennen echter een door DC BMW verplicht lidmaatschap van de Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers. (NVMW) Deze vereniging heeft een meldcode opgesteld die voor haar leden gebruikt kan worden bij het signaleren van huiselijk geweld. Wanneer een tot het werken met een meldcode verplichte organisatie geen eigen meldcode heeft, dient de door de NVMW ontwikkelde meldcode te worden gehanteerd. Deze meldcode van de NVMW is door DC BMW dusdanig aangepast dat deze specifiek van toepassing is gemaakt op de beroepspraktijk van DC BMW.

Het werken met een meldcode voor het signaleren van huiselijk geweld en kindermishandeling wordt bij DC BMW ingevoerd zowel omwille van het feit dat dit voortvloeit uit het collectieve lidmaatschap van de NVMW, als vanwege het door DC BMW onderkende nut en belang van het werken met een meldcode.  
Dit afstudeeronderzoek richt zich op het implementeren van de Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling bij DC BMW, en zal aan de hand van een hoofdvraag en een viertal deelvragen antwoord geven op de vraag wat de BMW’ers nodig hebben in het werken met de Meldcode Huiselijk geweld, wat het aanbod van DC BMW hierin is en in hoeverre vraag en aanbod op elkaar aansluiten.   
Aan de hand van het antwoord op deze vraag worden aanbevelingen gedaan op basis waarvan de afstemming tussen vraag en aanbod geoptimaliseerd kan worden.

Daar waar de BMW’er met ‘hij’ wordt aangeduid, kan ook ‘zij’ worden gelezen.

De Wet Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling wordt in dit onderzoek weergegeven als Wet Meldcode Huiselijk geweld.

Daar waar wordt gesproken over de Meldcode wordt de Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling bedoeld.

Daar waar gesproken wordt over de Meldcode Huiselijk geweld binnen DC BMW wordt de Meldcode met een hoofdletter gesproken, terwijl het gebruik ervan in zijn algemeenheid wordt weergegeven met een kleine letter.

# Leeswijzer

Dit afstudeeronderzoek is op de volgende manier opgezet:

In hoofdstuk 1 wordt de structuur van het onderzoek weergegeven, aan de hand van daartoe relevante onderzoekskenmerken. Ook de onderzoeksvraag en deelvragen worden in dit hoofdstuk behandeld.

Hoofdstuk 2 geeft de methodebeschrijvingen weer van de beantwoording van de onderzoeksvraag, door per deelvraag te beschrijven welke onderzoeksmethode is toegepast en op welke manier.

Hoofdstuk 3 geeft per deelvraag de resultaten weer van de in hoofdstuk 2 beschreven onderzoeksmethoden.

Hoofdstuk 4 bestaat uit conclusies die voortkomen uit de resultaten zoals verwoord in hoofdstuk 3. Deze conclusies vormen de grond voor aanbevelingen, die ook in hoofdstuk 4 worden weergegeven.

Tenslotte geven de bijlagen inzage in het veldwerk dat is verricht om tot de beantwoording van hoofdvraag en deelvragen te komen. Zowel het daadwerkelijke onderzoeksmateriaal als de deductie ervan in de vorm van labeling is in de bijlagen opgenomen.

Inhoudsopgave

[Samenvatting 2](#_Toc356308020)

[Voorwoord 7](#_Toc356308021)

[Inleiding 8](#_Toc356308022)

[Leeswijzer 9](#_Toc356308023)

[1. Onderzoeksopzet 13](#_Toc356308024)

[1.1. Aanleiding 13](#_Toc356308025)

[1.2. Korte beschrijving organisatie DC BMW 13](#_Toc356308026)

[1.3. Probleemstelling 14](#_Toc356308027)

[1.3.1 Actuele situatie m.b.t. de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld binnen DC BMW 14](#_Toc356308028)

[1.4. Onderzoeksvraag 15](#_Toc356308029)

[1.4.1 Deelvragen 16](#_Toc356308030)

[1.4.2 Motivering keuze deelvragen 16](#_Toc356308031)

[1.4.3 Begripsbepalingen 17](#_Toc356308032)

[1.5. Praktijk- en beleidsdoel 17](#_Toc356308033)

[1.6. Vraagstelling opdrachtgever 18](#_Toc356308034)

[1.6.1 Toelichting vraagstelling opdrachtgever 18](#_Toc356308035)

[1.7. Onderzoeksdoelstelling 18](#_Toc356308036)

[1.8. Eindproduct 19](#_Toc356308037)

[1.9. Onderzoekskenmerken 19](#_Toc356308038)

[2. Methodebeschrijving aanpak beantwoording deelvragen 21](#_Toc356308039)

[2.1. Aanpak beantwoording deelvraag 1 21](#_Toc356308040)

[2.2. Aanpak beantwoording deelvraag 2 21](#_Toc356308041)

[2.2.1 Interview BMW’ers 21](#_Toc356308042)

[2.2.1.1. Verantwoording opzet interview 21](#_Toc356308043)

[2.2.1.2 Uitvoering interviews 22](#_Toc356308044)

[2.2.2 Vragenlijst BMW’ers 23](#_Toc356308045)

[2.3. Aanpak beantwoording deelvraag 3 24](#_Toc356308046)

[2.3.1 Beschrijving implementatie Wet Meldcode Huiselijk geweld bij DC BMW 24](#_Toc356308047)

[2.4. Aanpak beantwoording deelvraag 4 32](#_Toc356308048)

[2.4.1. Gesprek focusgroep 32](#_Toc356308049)

[3. Resultaten onderzoek 34](#_Toc356308050)

[3.1. Resultaten deelvraag 1 34](#_Toc356308051)

[3.1.1. Beantwoording deelvragen 34](#_Toc356308052)

[3.1.2. Samenvatting resultaten: beantwoording deelvraag 1 42](#_Toc356308053)

[3.2. Resultaten deelvraag 2 42](#_Toc356308054)

[3.2.1. Resultaten semi-gestructureerde interviews 42](#_Toc356308055)

[3.2.2. Resultaten vragenlijst BMW’ers 44](#_Toc356308056)

[3.2.3. Samenvatting resultaten: beantwoording deelvraag 2 48](#_Toc356308057)

[3.3. Resultaten deelvraag 3 50](#_Toc356308058)

[3.3.1. Analyse implementatiedocumenten betreffende de Meldcode Huiselijk geweld 50](#_Toc356308059)

[3.3.2. Samenvatting resultaten: beantwoording deelvraag 3 59](#_Toc356308060)

[3.4. Resultaten deelvraag 4 59](#_Toc356308061)

[3.4.1. Resultaten gesprek focusgroep 59](#_Toc356308062)

[3.4.2. Beantwoording deelvraag 4 61](#_Toc356308063)

[4. Conclusies en aanbevelingen 65](#_Toc356308064)

[4.1. Conclusies 65](#_Toc356308065)

[4.2. Aanbevelingen 68](#_Toc356308066)

[4.3. Discussie en evaluatie 73](#_Toc356308067)

[Bibliografie 74](#_Toc356308068)

[Bijlagen 76](#_Toc356308069)

[Bijlage 1: Organigram en product- en dienstencatalogus DC BMW 78](#_Toc356308070)

[Bijlage 2: Format vragen semi-gestructureerd interview 80](#_Toc356308071)

[Bijlage 3: Gespreksverslag interview 1. 82](#_Toc356308072)

[Bijlage 4: Gespreksverslag interview 2. 86](#_Toc356308073)

[Bijlage 5: Gespreksverslag interview 3. 91](#_Toc356308074)

[Bijlage 6: Labeling interviews BMW’ers 94](#_Toc356308075)

[Bijlage 7: Vragenlijst BMW’ers en verantwoording vragenlijst 98](#_Toc356308076)

[Bijlage 8: Uitwerking resultaten vragenlijst BMW’ers 105](#_Toc356308077)

[Bijlage 9: Labeling resultaten vragenlijst 123](#_Toc356308078)

[Bijlage 10: Gespreksformat gesprek focusgroep / beantwoording vragen gesprek focusgroep 126](#_Toc356308079)

[Bijlage 11: Gespreksuitwerking gesprek focusgroep 135](#_Toc356308080)

[Bijlage 12: Verantwoording kerncompetenties en beschrijving van de relatie tussen onderzoeksonderwerp en minor 169](#_Toc356308081)

[Bijlage 13: Persbericht 174](#_Toc356308082)

[Bijlage 14: Afkortingenlijst 176](#_Toc356308083)

# 1. Onderzoeksopzet

## 1.1. Aanleiding

In het najaar van 2008 kondigde Staatsecretaris Bussemaker van VWS en de ministers Hirsch Ballin van Justitie en Rouvoet van Jeugd en Gezin een wetsvoorstel aan waarin aan organisaties en zelfstandige beroepsbeoefenaren, in het kader van kwaliteitszorg, de plicht wordt opgelegd om een meldcode te hanteren voor huiselijk geweld en kindermishandeling, daaronder ook begrepen seksueel geweld, vrouwelijke genitale verminking, eergerelateerd geweld en ouderenmishandeling. Dit wetsvoorstel is begin dit jaar aangenomen en zal op 1 juli 2013 van kracht worden.

Ook bij Defensie zal door verschillende organisaties met deze Meldcode gewerkt gaan worden.

Binnen Defensie zijn er drie organisatieonderdelen die de Wet Meldcode Huiselijk geweld zullen implementeren in hun bedrijfsvoering.

Dit zijn de Koninklijke Marechaussee (KMAR), de Militaire Geestelijke Gezondheidszorg (MGGZ) en het Dienstencentrum Bedrijfsmaatschappelijk Werk (DC BMW).

Zij hebben een samenwerkingsovereenkomst opgesteld voor een integrale aanpak hiertoe.   
Elk van deze drie bovenstaande organisatieonderdelen dient deze integrale aanpak binnen hun dienst verder te concretiseren.  
Dit onderzoek zal zich richten op de wijze waarop DC BMW vorm geeft aan de implementatie van de verplichtingen van deze Wet Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling.

## 1.2. Korte beschrijving organisatie DC BMW

Het DienstenCentrum Bedrijfsmaatschappelijk Werk verleent hulp- en dienstverlening aan alle medewerkers van Defensie, het thuisfront, veteranen en dienstslachtoffers.   
Dit gebeurt door zowel militairen als burgermedewerkers.   
Zij vormen een vangnet van onafhankelijke, autonome, professionele en betrokken dienstverlening, hulp en zorg. Als doel geldt defensiemedewerkers gemotiveerd en inzetbaar te houden.   
  
Zij hanteert hierbij als mission statement:

*‘Het bedrijfsmaatschappelijk werk bij Defensie staat garant voor optimale dienstverlening aan het lijnmanagement, personeel, veteranen, oorlogs- en dienstslachtoffers en het thuisfront. Het levert, flexibel en klantgericht, een kwalitatieve bijdrage aan de uitvoering van het personeelsbeleid voor alle krijgsmachtdelen en de centrale organisatie’.*

Dit onder het motto: “Onze inzet voor uw inzetbaarheid.”

DC BMW bestaat sinds 2006 in zijn huidige vorm nadat de basis voor de huidige organisatie in 1989 is gelegd door oprichting van de Maatschappelijke Dienst Defensie. (MDD)  
Het DC BMW bestaat uit 112 fulltime functies. Hiervan zijn er 80 belast met uitvoerende BMW-taken (50 militairen/30 burgermedewerkers).   
De medewerkers zijn verdeeld over zes regio’s: regio Noordwest (Den Helder), regio Noord (Assen), regio Zuid (Eindhoven), regio Oost (Harskamp), regio West (Utrecht) en regio Carib (De Nederlandse Antillen).

Een organigram en beschrijving van het takenpakket is opgenomen in bijlage 1.

## 1.3. Probleemstelling

Om de Wet Meldcode Huiselijk geweld te implementeren binnen de organisatie is een vertaalslag nodig van deze wetgeving naar het niveau van de organisatie. Elders zal aandacht worden besteed aan de achtergrond van het implementeren van deze Meldcode bij DC BMW. Deze vertaalslag is gemaakt door het opstellen van de methodiekbeschrijving ‘Omgaan met Huiselijk geweld’. Om de wetgeving tot en met het uitvoerend niveau te laten plaatsvinden is het nodig de implementatie door te voeren tot op microniveau, het niveau van de individuele bedrijfsmaatschappelijk werkers. (BMW’ers)

Om de BMW’ers te leren werken met de Wet Meldcode Huiselijk geweld is er door de staf van DC BMW een training ontwikkeld.  
Idealiter zou deze training zijn vormgegeven op basis van zowel wettelijke verplichtingen als de behoefte van de BMW’ers hiertoe, zodat de training een afstemming is tussen wettelijke eisen en wat de BMW’ers vanuit hun beleving praktisch nodig hebben in het werken met de Meldcode.

DC BMW heeft echter gekozen om de inhoud van de training enkel te baseren op de wettelijke eisen, zodat de bijscholing van de BMW’ers afgerond zou kunnen zijn op het moment dat de Meldcode van kracht zou worden. (in 2012 was het streven om de wet per 1 januari 2013 van kracht te laten worden)

Toch is deze situatie minder wenselijk naar de mening van de staf van DC BMW; zij ziet graag een training die zowel voldoet aan wetgeving als aan de behoeften van BMW’ers in het omgaan met huiselijk geweld; wanneer aanbod en behoefte namelijk zo goed mogelijk op elkaar zijn afgestemd zal dit het draagvlak en de kwaliteit van het werken met de Meldcode ten goede komen. Dit vormde de aanleiding van dit onderzoek; er is onderzoek gedaan naar het aanbod van DC BMW; de training en begeleiding (wat krijgen zij?) en naar behoeften van BMW'ers (wat hebben zij nodig) en in hoeverre deze vraag en aanbod op elkaar zijn afgestemd.

### 1.3.1 Actuele situatie m.b.t. de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld binnen DC BMW

Om het kader van de invoering van de Wet Meldcode Huiselijk geweld binnen DC BMW helder neer te zetten worden de belangrijkste stappen hierin weergegeven:

De Wet Meldcode Huiselijk geweld zoals deze door de overheid wordt opgelegd is vertaald naar een methodiekbeschrijving Omgaan met (vermoeden van) huiselijk geweld waarin deze wet is ingebed in de protocollen en procedures van de organisatie. (Koppert, Interne werkwijze HG DC BMW, 2013)

Het implementatieplan dat de Meldcode Huiselijk geweld moet integreren in de werkwijze van DC BMW heet het Plan van Aanpak Huiselijk geweld. (Koppert, Plan van aanpak intro Meldcode HG DC BMW, 2013)

Onderdeel van dit Plan van Aanpak vormt de training ‘Omgaan met huiselijk geweld’. (Stafofficier Deskundigheidsbevordering DC BMW, 2013)  
In het eerste kwartaal van 2013 is deze training in alle regio’s gegeven. De duur van de training besloeg 2 werkdagen en de training is gegeven door de Coördinatoren Bedrijfsmaatschappelijk Werk (CBMW) die hiertoe voorbereid waren door het volgen van een ‘train de trainer-cursus’ bij Kennisinstituut Movisie.  
(De CBMW’ers bij DC BMW hebben kwaliteitsbewaking als hoofdtaak.)

## 1.4. Onderzoeksvraag

In de verkenning van de probleemstelling kwamen 3 thema’s naar voren:

* het (reeds bestaande) aanbod van DC BMW om de BMW’ers te laten werken met de Meldcode Huiselijk geweld
* de (nog niet onderzochte) behoefte van de BMW’ers in het werken met de Meldcode
* de mate waarin deze 2 begrippen aansluiten op elkaar.

Dit heeft geleid tot de volgende onderzoeksvraag:

|  |
| --- |
| **Wat heeft de BMW’er nodig om te kunnen werken met de Wet Meldcode Huiselijk geweld (behoeften), wat is het aanbod van DC BMW hierin en in hoeverre sluiten aanbod en behoeften op elkaar aan (afstemming).** |

### 

### 1.4.1 Deelvragen

De onderzoeksvraag zal beantwoord worden aan de hand van de volgende deelvragen:

|  |  |
| --- | --- |
| Deelvraag 1 | Wat is de aanleiding voor het invoeren van de Wet Meldcode Huiselijk geweld? |
| Deelvraag 2 | Welke kennis hebben BMW'ers in de huidige situatie met de Meldcode Huiselijk geweld, en welke mogelijke knelpunten en behoeftes in het werken ermee komen daar uit voort? |
| Deelvraag 3 | Hoe ziet de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld binnen DC BMW eruit? |
| Deelvraag 4 | Hoe verhoudt de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld zich tot de behoeften van de BMW'ers met het werken volgens de Meldcode |

### 

### 1.4.2 Motivering keuze deelvragen

Voor het beantwoorden van deelvraag 1 is in de breedte literatuuronderzoek gedaan, om een scherper beeld van het onderzoeksonderwerp in haar context te krijgen.  
Het literatuuronderzoek maakt onderdeel uit van de eerste deelvraag, omdat deze oriëntatie beeldvormend is voor het vervolg van het onderzoek; het heeft inzicht gegeven in de onderzoeksmaterie in brede zin.  
Deelvraag 2 heeft geleid tot een antwoord op het deel van de onderzoeksvraag dat de kennis en behoeften van de BMW’ers betreft op het gebied van (omgaan met) de Meldcode Huiselijk geweld.   
Deelvraag 3 geeft antwoord op het deel van de onderzoeksvraag waarin het aanbod van DC BMW op dit gebied centraal staat.   
Deelvraag 4 heeft een antwoord opgeleverd op het laatste deel van de onderzoeksvraag, namelijk de mate waarin aanbod en behoeften op elkaar aansluiten.  
Voor het beantwoorden van deze vraag zijn de antwoorden op de deelvragen 2 en 3 geanalyseerd. Er is gekozen voor deze volgorde van deelvragen omdat zo de definiëring van de onderzoeksvraag gevolgd kon worden; het onderzoeken van behoeften, aanbod en afstemming.  
Tenslotte zorgt deze volgorde ervoor dat het doen van aanbevelingen voor verbetering van het aanbod van DC BMW een logische vervolgstap is op deelvraag 4.

### 1.4.3 Begripsbepalingen

Behoefte, vraag en afstemming zijn kenmerkende begrippen in de hoofdvraag en deelvragen.

Om helder te stellen wat met deze begrippen wordt bedoeld, worden ze nader toegelicht:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Behoefte (vraag): | Afstemming: | Aanbod: |
| -De ervaring van BMW’ers van tekort of gebrek aan duidelijkheid hoe de Meldcode Huiselijk  geweld er uit ziet en hoe hiermee gewerkt dient te worden. -De wens van BMW’ers om deze duidelijkheid te verkrijgen.  Ondanks dat de Meldcode Huiselijk geweld een objectief opgelegde norm is, gaat het in dit onderzoek om de subjectieve behoefte van de BMW’ers in het werken hiermee. | Bij elkaar laten passen; de mate waarin het aanbod voorziet in de vraag, ofwel;  In hoeverre komen de door de staf van DC BMW gekozen maatregelen ter implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld tegemoet aan de behoefte van de BMW’ers op het gebied van (leren) werken met de Meldcode Huiselijk geweld? | Datgene dat wordt aangeboden; het geheel van maatregelen dat door de staf van DC BMW wordt aangeboden aan de organisatie om  -de Wet Meldcode Huiselijk geweld te integreren in de bedrijfsvoering. -de BMW’ers te faciliteren in het werken met de Meldcode Huiselijk geweld. |

### 1.5. Praktijk- en beleidsdoel

De staf van DC BMW heeft voor dit onderzoek het volgende praktijk- en beleidsdoel geformuleerd:

*DC BMW wil inzicht in de behoeften van de BMW’ers ten aanzien van het werken met de methodiekbeschrijving Huiselijk geweld zodat met deze kennis de implementatie van en het werken met de meldcode huiselijk geweld zo goed mogelijk op elkaar afgestemd kan worden.*

## 1.6. Vraagstelling opdrachtgever

Wat is de behoefte van BMW’ers voor wat betreft het werken met de Wet Meldcode Huiselijk geweld en de naar DC BMW vertaalde methodiekbeschrijving ‘Omgaan met (vermoeden van) huiselijk geweld en in hoeverre voldoet het hiertoe ontwikkelde Plan van Aanpak Huiselijk geweld aan deze behoefte?

### 1.6.1 Toelichting vraagstelling opdrachtgever

Er is door de opdrachtgever bewust gekozen voor een bottom-up benadering; om het werken met de Meldcode goed aan te laten sluiten bij de praktijk van het werkveld wordt de behoefte van de BMW’ers als belangrijk uitgangspunt genomen.  
Een top-down benadering zou inhouden dat de inhoud van de Wet Meldcode Huiselijk geweld en het daarop gebaseerde Plan van Aanpak Huiselijk geweld de basis vormden voor de inhoud van de implementatie van deze wet.   
Kijkend naar de wettelijke verplichting die de Wet Meldcode Huiselijk geweld met zich meebrengt voor de opdrachtgever zou dit in principe voldoende zijn.  
De opdrachtgever onderkent echter het belang van de ‘stem uit de praktijk’; voor het succesvol implementeren wordt input vanaf de werkvloer noodzakelijk geacht. De gedachte hierachter is dat het besteden van aandacht aan de behoeften van de werkvloer zorgt voor draagvlak en kennis bij de BMW’ers, wat de output ten goede zal komen.  
Deze vorm van professionele logica is reden voor het centraal stellen van de behoeften van BMW’ers in het implementeren van en werken met de Meldcode Huiselijk geweld.  
In de uitvoering is het de bedoeling dat de combinatie van wettelijke verplichting en behoeften vanaf de werkvloer zorgen voor een zo goed mogelijk product op maat.

### 1.7. Onderzoeksdoelstelling

Vanuit dit praktijk- en beleidsdoel heb is, in overleg met de opdrachtgever, de volgende onderzoeksdoelstelling geformuleerd:

*Inzicht krijgen in de* ***behoefte*** *van BMW’ers voor wat betreft het werken met de methodiekbeschrijving Huiselijk geweld, in het* ***aanbod*** *van DC BMW hierin, en hoe de* ***afstemming*** *tussen deze twee er uit ziet.*

Met deze doelstelling is het de bedoeling bij te dragen aan een verbetering van de afstemming tussen het aanbod en de behoeften rondom de implementatie van en het werken met de Meldcode Huiselijk geweld binnen Defensie.

De doelstelling dient SMART te zijn: Het is specifiek omdat het gaat om de behoefte van BMW’ers voor wat betreft het werken met de Meldcode Huiselijk geweld, het is meetbaar omdat door inzet van onderzoeksinstrumenten deze behoefte helder gaat worden, het is acceptabel vanwege de actualiteit van het onderwerp en vanwege de mogelijkheid tot verbetering van het aanbod wanneer blijkt dat deze afwijkt van de behoefte, het is realistisch en tijdgebonden omdat in een afgebakende periode van een paar maanden (januari 2013 tot half mei 2013) helder is gesteld welk eindresultaat verwacht wordt, waarbij bij het werken daaraan, de medewerking van de opdrachtgever is toegezegd. (Migchelbrink, 2007)

## 1.8. Eindproduct

Het concrete eindproduct van dit onderzoek bestaat uit een hoofdstuk met conclusies en aanbevelingen, waarin beschreven staat wat de resultaten zijn van het onderzoek voor wat betreft de *behoeften* van de BMW’ers voor het omgaan met de Meldcode Huiselijk geweld, het *aanbod* dat DC BMW levert hiertoe en de *afstemming* tussen deze twee.

Naast de onderzoeksresultaten worden in dit hoofdstuk op basis van het onderzoek aanbevelingen gedaan om de afstemming tussen vraag en aanbod te verbeteren. Dit biedt de mogelijkheid om, in het verlengde van de praktijk- en beleidsdoelstelling van DC BMW, deze afstemming beter vorm te geven.

## 1.9. Onderzoekskenmerken

Type onderzoeksvraag:

In dit onderzoek is gewerkt met een beschrijvende onderzoeksvraag.

Er is onderzocht wat de behoefte, de beleving, de ervaring en de mening is van BMW’ers omtrent het werken met huiselijk geweld gerelateerde problematiek en het werken met de Meldcode Huiselijk geweld, wat DC BMW aanbiedt op dit gebied en in hoeverre dit aansluit op elkaar. Het onderzoek vormt een beschrijving hiervan.  
  
Soort onderzoek:

Dit onderzoek betreft een kwalitatief onderzoek. Waarom wordt hieronder beschreven, waarbij de kenmerken van kwalitatief onderzoek cursief staan weergegeven. (Baarda, De Goede, & Teunissen, 2009)  
Dit onderzoek is gebaseerd *op verschillende databronnen* waarbij bewust gekozen is voor een *flexibele onderzoeksopzet*, waarin in de uitvoering om diverse redenen wijzigingen zijn aangebracht. (zie het onderzoeksprocesverslag)  
Daarnaast is in de uitvoering de *onderzoekssituatie niet verstoord*, is de *onderzoekssituatie als een geheel beschreven* en zijn de onderzoekseenheden benaderd op basis van *contextualiteit*. (dat wil zeggen; in relatie tot de voor dit onderzoek relevante omgeving)  
Het beschrijven van de onderzoekssituatie als geheel is gebeurd in het beantwoorden van deelvraag 3, waarbij het implementatiegeheel van de Meldcode wordt beschreven en geanalyseerd, en bij deelvraag 4, wanneer dit wordt vergeleken met de behoefte die op dit punt leeft bij de BMW’ers.   
Contextualiteit is te herkennen in het beantwoorden van deelvraag 1, het uitvoeren van literatuuronderzoek.  
Een andere eigenschap van kwalitatief onderzoek is *het leren kennen van het onderwerp* *vanuit het perspectief van de onderzochten*. Hiervan is sprake in het beantwoorden van deelvraag 2.   
Doel van kwalitatief onderzoek is het *onderwerp van onderzoek te beschrijven en mogelijk te verklaren.* Het beschrijven van het onderwerp is gebeurd door vanuit verschillende perspectieven het onderwerp te benaderen en hier verslag van te doen. (vanuit de aanbodzijde en vanuit de vraagzijde) *Verklaren* is gebeurd door de perspectieven te vergelijken en vast te stellen wat er gezegd kan worden over de afstemming hiertussen.

De onderzoeksopzet is die van een casestudy.  
Dit omdat er onderzoek is gedaan naar een groep (BMW’ers) op een bepaalde *locatie* (Regio Oost van DC BMW) en dit onderzoek is uitgevoerd *in de praktijk.*Dit praktijkwerk is gebeurd door een verdieping in de actuele situatie en het op verschillende manieren verkrijgen van informatie van direct betrokkenen. Doel daarbij was het verkrijgen van onderzoeksresultaten waarbij er sprake kan zijn van theoretische *generaliseerbaarheid*.  
Daarnaast is het de bedoeling geweest de *onderzoekssituatie als een samenhangend geheel* te zien en heb ik de *onderzoekssituatie binnen een context willen plaatsen.*Tenslotte is het *intact laten van de alledaagse situatie* als uitgangspunt genomen.

Onderzoekseenheden:

De onderzoekseenheden van dit onderzoek zijn de BMW’ers en stafofficieren van Regio Oost. Grofweg zijn BMW’ers aan te duiden als de groep werknemers van DC BMW die zorg draagt voor de output van het primaire proces van DC BMW.

Een stafofficier is het contactpersoon van DC BMW op brigadeniveau en kent in deze hoedanigheid een (deels) andere taakinvulling dan de BMW’er; zij doen voor 50% het uitvoerende werk dat ook BMW’ers doen.

Er is in dit onderzoek geen onderscheid gemaakt tussen burgers of militairen in de functie van BMW’er, omdat, naast het feit dat burgers niet op missie uitzendbaar zijn, er geen onderscheid is in de taakuitoefening tussen burgers en militairen. De 20 BMW’ers uit Regio Oost die input hebben geleverd aan ons onderzoek vormen 20% van het totale aantal BMW’ers van DC BMW. Op basis van dit percentage is hun inbreng te generaliseren tot het totale bestand aan BMW’ers bij DC BMW.

Informanten:

De BMW’ers en stafofficieren van Regio Oost zijn in dit onderzoek aangemerkt als informanten.

Reikwijdte onderzoek:

Over de reikwijdte van dit onderzoek is het volgende te zeggen: het onderzoek speelt zich af binnen DC BMW en is voor wat betreft onderzoeksdoel- en vraagstelling toegespitst op de interne organisatie. Wel kent dit onderzoek een externe aanleiding, namelijk het van kracht worden van de Wet Meldcode Huiselijk geweld, en bestaat deelvraag 1 uit een buiten DC BMW gelegen onderzoeksterrein.

Het onderzoeksresultaat, de conclusies en aanbevelingen, zal de interne werkwijze van DC BMW betreffen en heeft om die reden niet als oogmerk buiten DC BMW toepasbaar te zijn.

# 2. Methodebeschrijving aanpak beantwoording deelvragen

Dit hoofdstuk geeft de methodebeschrijvingen weer van de beantwoording van de onderzoeksvraag, door per deelvraag te beschrijven welke onderzoeksmethode is toegepast en op welke manier. De resultaten van de toepassing van deze onderzoeksmethoden staan verwoord in hoofdstuk 3.

## 2.1. Aanpak beantwoording deelvraag 1

*Deelvraag 1: Wat is de aanleiding voor het invoeren van de Wet Meldcode Huiselijk geweld?*

Voordat er inhoudelijk gekeken zal worden naar de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld binnen DC BMW en de behoeften die de BMW’ers onderkennen in het werken daarmee, zal de achtergrond van deze wet verkend worden. Wat was de aanleiding deze wet in te voeren, op wie is deze wet van toepassing en hoe ziet deze wet er inhoudelijk uit? Deze vragen zullen beantwoord worden aan de hand van een literatuurstudie, die daarmee het antwoord vormt op deelvraag 1.

## **2.2. Aanpak beantwoording deelvraag 2**

*Deelvraag 2: Welke kennis hebben BMW’ers in de huidige situatie (voorafgaand aan de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld) met de Meldcode Huiselijk geweld, en welke mogelijke knelpunten en behoeftes in het werken ermee komen daaruit voort?*  
Voor het beantwoorden van deze deelvraag zijn verschillende onderzoeksmethoden gebruikt. Ten eerste is informatie verzameld over de actuele kennis van BMW’ers van de (Wet) Meldcode Huiselijk geweld, de behoeftes die ze onderkennen in het werken ermee en de knelpunten die ze daarin onderkennen.   
Dit is gedaan door middel van een vragenlijst, die is uitgezet voorafgaand aan de trainingen ‘Werken met de Meldcode’.  
Ten tweede is een drietal half gestructureerde interviews afgenomen met BMW’ers. Deze onderzoeksmethode biedt meer flexibiliteit in het bespreken van thema’s dan de vastgelegde vorm van een vragenlijst.  
Opzet en verantwoording van beide onderzoeksmethoden staan beschreven in de volgende subparagrafen.

### 2.2.1 Interview BMW’ers

Voor het beantwoorden van deelvraag 2 zijn drie semi-gestructureerde interviews uitgevoerd met BMW’ers uit Regio Oost van DC BMW.

### 2.2.1.1. Verantwoording opzet interview

De structuur die in de semi-gestructureerde interviews aan is gehouden, is gekozen op basis van 2 van de kernpunten uit deelvraag 2, namelijk de behoeften van de BMW’er en de onderkende knelpunten. Dat dit niet geheel overeenkomt met de kernpunten van deelvraag 2 - kennis van de Meldcode, behoeften in het werken met de Meldcode en onderkende knelpunten - komt doordat bij de interviews een andere benadering is gekozen dan bij de vragenlijst voor BMW’ers (zowel de semi-gestructureerde interviews als de vragenlijst zijn onderzoeksmethoden die het beantwoorden van deelvraag 2 ten doel hebben).  
Deze andere benadering bestaat hieruit dat bij de semi-gestructureerde interviews de ruimte is gegeven aan de BMW’ers om toe te lichten hoe ze de implementaties van nieuw beleid *in het algemeen* beleven, niet specifiek de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld. Reden hiervoor is dat deze informatie als vergelijk kan dienen met de wijze waarop, in een later stadium van het onderzoek, de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld wordt beleefd.   
In het vragen naar deze beleving van de BMW’ers is gelet op zowel het inhoudelijke als het gevoelsmatige aspect. (wat de BMW’ers vinden van implementaties en wat ze daarbij ervaren) Dit is een bredere, en wellicht meer complete, manier van het verzamelen van informatie over de beleving van de BMW’ers.

Waar de vragenlijst specifiek vraagt naar thema’s betreffende de invoering van de Wet Meldcode Huiselijk geweld, kennen de semi-gestructureerde interviews een opzet in de periferie daarvan, in die zin dat er in de interviews ruimte is geweest voor de *beleving* van de BMW’ers van ook *andere* implementaties of introducties van nieuw beleid dan enkel de Wet Meldcode Huiselijk geweld.  
De opzet van de vragenlijst die gebruikt is voor de interviews is terug te vinden in bijlage 2.

### 2.2.1.2 Uitvoering interviews

De semi-gestructureerde interviews hebben plaatsgevonden voordat de geïnterviewde BMW’ers de training ‘Werken met de Meldcode’ hadden gevolgd.  
Hier is voor gekozen zodat de interviews plaats zouden vinden in de situatie dat de te interviewen BMW’ers nog niet in aanraking waren gekomen met de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld. Doordat zowel de interviews als de vragenlijsten zijn gehouden en ingevuld voorafgaand aan de training ‘Werken met de Meldcode’ is er sprake van een eensluidende situatie van metingen.  
Eén interview is telefonisch afgenomen, de andere twee hebben tijdens een ontmoeting plaatsgevonden. Reden waarom een interview telefonisch heeft plaatsgevonden is dat het, in het korte tijdsbestek voorafgaand aan de training ‘Werken met de Meldcode, niet mogelijk bleek een ontmoeting te arrangeren.

De geïnterviewde BMW’ers zijn uitgekozen op basis van uiteenlopende kenmerken, zoals te zien is in onderstaande tabel. Om privacyredenen worden in plaats van de namen van de BMW’ers letters weergegeven

|  |  |
| --- | --- |
| Naam: | Bijzonderheden: |
|  |  |
| A | Militair, Landmacht, vrouw, BMW-algemeen |
| B | Militair Landmacht, man, specialisme veteranen |
| C | Militair Koninklijke Marechaussee, man, BMW-algemeen |
|  |  |

Van alle interviews zijn gespreksverslagen gemaakt, die ter goedkeuring zijn aangeboden aan de geïnterviewde BMW’ers. Met uitzondering van het telefonische interview zijn deze gespreksverslagen gemaakt op basis van audio-opnamen.  
De gespreksverslagen zijn te vinden in de bijlagen 3, 4 en 5.

### 2.2.2 Vragenlijst BMW’ers

Om deelvraag 2 te kunnen beantwoorden is het nodig inzicht te krijgen in de drie centrale thema’s van deze deelvraag; kennis van de (Wet) Meldcode Huiselijk geweld, behoefte in het werken met de Meldcode en onderkende knelpunten.  
Dit zijn dan ook de centrale thema’s die gebruikt zijn in de vragenlijst voor BMW’ers.  
De vragenlijst is opgenomen in bijlage 7, evenals de verantwoording ervan.   
Per vraag is daarin aangegeven wat het doel en de relevantie ervan is.  
De resultaten van deze door 20 BMW’ers ingevulde vragenlijst worden weergegeven in bijlage 8. Deze resultaten zijn verwerkt in tabellen en percentages om zicht te krijgen op wat deze resultaten eigenlijk zeggen.  
Tevens is per vraag een korte analyse van de uitkomsten toegevoegd, aan de hand waarvan de resultaten zijn gelabeld; op basis van de resultaten van de vragenlijst zijn de volgende labels gekozen:

* Bekendheid Meldcode Huiselijk geweld
* Werken met de Meldcode Huiselijk geweld
* Informatievoorziening Meldcode Huiselijk geweld
* Rol DC BMW
* Knelpunten

Op basis van deze labels is de informatie van de resultaten geanalyseerd en op basis van deze analyse zijn onderwerpen opgesteld die uitgediept kunnen worden om tot een goede beantwoording van deelvraag 2 te komen.

Deze verdieping kent zijn plek in dit onderzoek in het gesprek met een focusgroep; de uitkomsten van de vragenlijsten en de interviews met BMW’ers biedt de input voor de gespreksonderwerpen in dit groepsgesprek. (zie hoofdstukken 2.4 en 3.2)

## 2.3. Aanpak beantwoording deelvraag 3

*Deelvraag 3: Hoe ziet de implementatie van de Wet meldcode Huiselijk geweld binnen DC BMW eruit?*

In deze paragraaf zal, onderverdeeld in twee subparagrafen, de belangrijkste input worden weergegeven die tot beantwoording van deze deelvraag heeft geleid.  
Hoofdstuk 2.3 beschrijft de documenten aan de hand waarvan DC BMW de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld vorm geeft. Per document wordt een samenvatting van de inhoud gegeven. Een analyse van deze producten wordt gegeven in hoofdstuk 3.3.  
De volgende documenten zullen behandeld worden, zij vormen het raamwerk van de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld bij DC BMW:

* Plan van Aanpak Implementatie werken met de Meldcode Huiselijk geweld 2013
* Methodiekbeschrijving ‘Hulp bij (vermoeden van) huiselijk geweld’
* Draaiboek training ‘Werken met de Meldcode Huiselijk geweld DC BMW’
* Risicotaxatieformulier
* Signalenformulier
* Verbeterformulier documentatie huiselijk geweld
* Convenant gegevensverstrekking huiselijk geweld (met militaire ketenpartners KMAR

en MGGZ

### 2.3.1 Beschrijving implementatie Wet Meldcode Huiselijk geweld bij DC BMW

Het belangrijkste brondocument voor het beantwoorden van deelvraag 3 is het

**‘Plan van Aanpak Implementatie werken met de Meldcode Huiselijk geweld 2013**’ (Koppert, Plan van aanpak intro Meldcode HG DC BMW, 2013)  
  
Dit is een stafdocument waarin in successievelijke hoofdstukken de voorbereiding, implementatie, uitvoering en evaluatie van het werken met de Meldcode wordt beschreven.   
Schematisch weergegeven komen per onderdeel de volgende onderwerpen aan de orde:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Onderdeel** | **Hoofdthema’s** | **Onderwerpen** |
|  |  |  |
| Voorbereiding | Besluit tot invoering | Opdrachtbrief aan personeel |
|  | Opzetten implementatiestructuur | Explicitering taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden |
|  |  | Aandacht voor draagvlak medewerkers |
|  | Opstellen implementatieplan | Alle activiteiten benodigd voor invoeren Meldcode |
|  |  | Planning |
|  |  |  |
| Implementatie | Procedures en borging in werkprocessen | Opstellen (concept) methodiekbeschrijving |
|  |  | Afprocederen managementteam, medezeggenschapscommissie |
|  |  | Formele aanbieding door directeur |
|  |  | Evalueren processen en procedures |
|  | Deskundigheidsbevordering | Train de trainer module Movisie |
|  |  | Accreditatie training BMW’ers door NVMW |
|  |  | Borgen opgedane kennis en kunde |
|  |  | Afstudeeronderzoek ihkv ‘voice’ aan de praktijkervaring |
|  | Gegevensuitwisseling en dossiervorming | Concept afspraken met ketenpartners (en mogelijke uitbreiding daarvan) |
|  | Veiligheid eigen personeel | Aandacht in methodiekbeschrijving, training BMW’ers en door CBMW’ers |
|  | Samenwerking | Reeds: MGGZ en KMAR |
|  |  | Nog: AMK, SHG, LZV |
|  | Communicatie | Communicatie-actieplan nieuwsbrief |
|  |  | Voornemen basisfolder |
|  |  |  |
| Uitvoering | Activiteitenplan |  |
|  | Communicatieplan | Communicatie-actieplan nieuwsbrief |
|  |  |  |
| Evaluatie | Evaluatie op de hoofdthema’s van het onderdeel ‘implementatie’ |  |
|  | Input van dit afstudeeronderzoek |  |
|  |  |  |

**Methodiekbeschrijving ‘Hulp bij (vermoeden van) huiselijk geweld’**   
(Koppert, Interne werkwijze HG DC BMW, 2013)

Dit document beschrijft de Meldcode Huiselijk geweld (op details aangepast aan de specificiteit van de organisatie) en de manier waarop daarmee gewerkt dient te worden binnen DC BMW.   
Dit gebeurt met veel achtergrondinformatie over uiteenlopende aan huiselijk geweld gerelateerde zaken, zodat het naast een richtinggevend document ook een informerend document is. De samensteller, de stafofficier Deskundigheidsbevordering van DC BMW, geeft aan dat dit document een groeidocument is, dat op basis van voortschrijdend inzicht en opgedane ervaringen in de praktijk, gewijzigd of aangevuld kan worden.

Het document zet in hoofdstuk 1 een duidelijke lijn uit door aan te vangen met een beschrijving van nut en noodzaak van het document, het geven van de definitie van huiselijk geweld en duidelijk visie, doelstelling en taken te verwoorden van DC BMW op het gebied van huiselijk geweld.   
Na het neerzetten van een aantal uitgangspunten wordt het aanbod van DC BMW op het gebied van huiselijk geweld beschreven.   
Helder wordt hierbij gesteld dat DC BMW zich bewust is van en invulling geeft aan (de noodzaak om) een veilig werk- en meldklimaat te scheppen. Vervolgens worden een aantal maatregelen genoemd die dit moeten waarborgen.

Het document vervolgt met het beschrijven van de stappen van de Meldcode Huiselijk geweld:  
Stap 1: In kaart brengen van signalen  
Stap 2: Collegiale consultatie en zo nodig raadplegen ketenpartners, AMK of SHG  
Stap 3: Gesprek met de cliënt  
Stap 4: Wegen van het geweld  
Stap 5: Beslissen: zelf hulp organiseren of melden  
Stap 6: Overige hulpverlening  
  
Deze stappen zijn vastgesteld in overeenstemming met de Meldcode zoals deze gesteld is door de Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers (NVMW),maar ze zijn op details aangepast aan de werkwijze van DC BMW.  
Zo is een stap 6 toegevoegd ten opzichte van de Meldcode zoals vastgesteld door de NVMW, waarbij de doelstelling is dat het de BMW’er helpt bij het omgaan met de problematieken die ten grondslag liggen aan of gepaard kunnen gaan met het huiselijk geweld. (zoals depressie, burn-out, PTSS, verslaving en/of schulden) Doel hiervan is dat er breder wordt gekeken naar de situatie en niet alle aandacht gaat naar problematiek betreffende het huiselijk geweld.

Hoofdstuk 2 geeft een overzicht van de routing binnen DC BMW bij gevallen van huiselijk geweld. Het geeft weer hoe meldingen binnen komen, hoe er vervolgens mee omgegaan dient te worden intern DC BMW, wie hier een rol in speelt en hoe de verslaglegging hiervan dient plaats te vinden. Niet alleen de interne routing wordt behandeld, ook de samenwerking met ketenpartners komt aan bod (MGGZ en KMAR) waarbij wordt beschreven hoe hier inhoud aan gegeven dient te worden. Tot slot zijn er in dit hoofdstuk twee werkbladen opgenomen, een ten behoeve van het vastleggen van gegevens die gebruikt kunnen worden voor risicotaxatie en een checklist ten behoeve van telefonisch contact met het slachtoffer van huiselijk geweld.

Hoofdstuk 3 wijdt zich aan ontwrichte relaties: het geeft een analyserend beeld van de dynamiek van pleger en slachtoffer, waarbij onder meer aandacht wordt besteed aan eergerelateerd geweld, de spiraal van geweld, de cirkels van geweld en een aantal praktische handwijzingen over hoe de BMW’er zou kunnen werken, zoals een gespreksmodel voor systeeminterventies, en een beschrijving van de time-out methode.

Hoofdstuk 4 richt zich op aandachtspunten bij slachtoffers, waarbij naast verdiepende informatie over bijvoorbeeld de fasen van stalking en overlevingsstrategieën bij (vrouwelijke) slachtoffers, een aantal praktische werkmethoden wordt aangeboden, zoals een checklist voor de intake met een slachtoffer en een stappenplan voor slachtoffers.

Hoofdstuk 5 richt zich op aandachtspunten bij plegers. Naast praktische informatie over hulpverlening aan plegers van huiselijk geweld bestaat dit hoofdstuk onder meer uit een overzicht van mannelijkheidscoderingen, kenmerken van mannen die geweld gebruiken op basis van verzamelde casuïstiek en een vragenlijst voor plegers van huiselijk geweld.

Hoofdstuk 6 gaat over situaties wanneer kinderen betrokken zijn bij het huiselijk geweld. Het behandelt de consequenties van huiselijk geweld voor kinderen, zowel in algemene zin als onderverdeeld in specifieke gedragingen per leeftijd. Ook de signalen die te herkennen zijn bij kinderen die betrokken zijn bij huiselijk geweld worden behandeld, alsmede gespreksonderwerpen voor gesprekken met ouders waarbij huiselijk geweld heeft plaatsgevonden, in het kader van veiligheid en welzijn van kinderen.

Hoofdstuk 7 gaat over veiligheid voor betrokkenen. Het richt zich hierbij zowel op de BMW’ers als op slachtoffers van huiselijk geweld. Leidraad voor BMW’ers in het werken met casuistiek betreffende huiselijk geweld is het reeds bestaande veiligheidsprotocol van DC BMW. Veiligheid voor slachtoffers van huiselijk geweld krijgt een plek door de behandeling van het risicotaxatieformulier, dat een bewerking is van de risicoscreening 2007 van het Verwey-Jonker Instituut en de Federatie Opvang. In hoofdstuk 7 wordt zowel het risicotaxatieformulier weergegeven als achtergrondinformatie over het formulier en een gebruiksaanwijzing.  
Het risicotaxatieformulier zal verderop in dit hoofdstuk kort worden besproken.

Hoofdstuk 8 behandelt algemene aandachtspunten voor hulpverleners, zoals eigen veiligheid, informatie over secundaire traumatisering, en adviezen voor het contact met agressieve cliënten.

Hoofdstuk 9, het laatste hoofdstuk van de methodiekbeschrijving, geeft een overzicht van handige adressen en websites. Dit betreft adressen en telefoonnummers van ketenpartners en allerlei aan huiselijk geweld gerelateerde websites. Het hoofdstuk eindigt met een literatuurlijst.

**Draaiboek training ‘Werken met de Meldcode Huiselijk geweld DC BMW’**(Stafofficier Deskundigheidsbevordering DC BMW, 2013)

De beschrijving van de training vangt aan met een weergave van de aanleiding van de training en een opsomming van de thema’s die behandeld worden in de training. Dit zijn:

* Oefeningen met kennis over huiselijk geweld
* Oefeningen met opdrachten rond het signaleren en in kaart brengen van signalen van huiselijk geweld
* Oefeningen met casuïstiek aan de hand van de vijf stappen van de Meldcode
* Oefeningen met reflectie en bewustwordingsopdrachten gericht op eigen ervaringen en waarden en normen ten aanzien van de problematiek.

Voordat de opdrachten inhoudelijk worden besproken wordt aangegeven wat het resultaat van de training zal zijn, wat de voorwaarden voor deelname zijn en welk materiaal benodigd is.

Het resultaat dat door de training beoogd wordt is dat de BMW’ers na afloop van de training tools in handen hebben rond het signaleren, bespreekbaar maken en adequaat handelen volgens de stappen van de Meldcode.

Voorwaarde voor deelname is dat voorafgaand aan de training het Basisboek Huiselijk Geweld is bestudeerd (Janssen, Wentzel, & Vissers, 2012) en dat de BMW’er 100% van de cursustijd aanwezig is, dat zijn 2 werkdagen.

Tot slot worden de trainingsniveaus weergegeven waarop de deelnemers worden getraind. Dit zijn:

* Niveau van kennis in informatie over huiselijk geweld.
* Niveau van bewustwordingsaspecten gericht op eigen ervaringen, houding, visie, normen en waarden rond de zojuist genoemde thema’s.
* Niveau van handelingsbekwaamheid door casuïstiekbesprekingen volgens de stappen van de Meldcode.

Vervolgens worden er 5 opdrachten besproken, waarbij per opdracht wordt aangegeven wat het doel van de oefening is en hoeveel tijd en welk materiaal er nodig is voor de uitvoering.

Voorafgaand aan de eerste oefening wordt een presentatie gegeven over de inhoud van de training en wordt de methodiekbeschrijving ‘Hulp bij (vermoeden van) huiselijk geweld’ doorgenomen.

Daarna volgen de 5 opdrachten, die er als volgt uitzien:

* Opdracht 1 bestaat uit een quiz over huiselijk geweld, waarvan de inhoud afkomstig is uit het basisboek huiselijk geweld. (Janssen, Wentzel, & Vissers, 2012)
* Opdracht 2 bestaat uit een oefening in drietallen, waarbij elke BMW’er een van de volgende rollen op zich neemt; interviewer, inbrenger en observator. De inbrenger vertelt een eigen ervaring rondom huiselijk geweld, waarbij hij als privépersoon betrokken was, bij voorkeur niet als hulpverlener. De interviewer bevraagt de inbrenger hierop. De observator geeft na afloop feedback. Doel van deze oefening is om de eigen ervaringsdeskundigheid voor wat betreft huiselijk geweld te gebruiken om inzicht te krijgen in de betekenis van grensoverschrijdende ervaringen en wat helpend is of kan zijn in het exploreren daarvan.
* Opdracht 3 bestaat uit het eerst individueel, daarna in subgroepen doornemen van een lijst met belemmeringen in het signaleren van huiselijk geweld. De deelnemers bepalen welke belemmeringen op hen van toepassing zouden kunnen zijn, gevolgd door een plenaire bespreking. Het doel van deze oefening is dat de deelnemers stil staan bij de eigen weerstand die het signaleren van huiselijk geweld kan belemmeren en het terzijde schuiven van deze weerstand op basis van argumenten.
* Opdracht 4 bestaat uit het eerst individueel, daarna in subgroepen doornemen van een lijst met verschillende situatieschetsen van grensoverschrijdend gedrag, allen afkomstig uit het basisboek huiselijk geweld. De deelnemers bepalen welke drie situatieschetsen ze het meest schrijnend vinden en praten daar in hun subgroep over door, gevolgd door een plenaire bespreking. Doel van deze oefening is bewustwording van de individuele (impliciete) criteria van wat als erg en wat als minder erg wordt gezien en voor welke vormen van geweld ze gevoelig(er) zijn.
* Opdracht 5 bestaat uit het doornemen van een casus aan de hand van de Meldcode. Omwille van de herkenbaarheid en arbeidsrelevantie betreft dit bij voorkeur eigen casuïstiek. De bespreking vindt plaats door alle signalen in kaart te brengen, te groeperen, te bespreken en op basis daarvan de stappen van de Meldcode te doorlopen. Doel van deze oefening is om te ervaren hoe de theorie van de Meldcode vertaald kan worden naar praktijksituaties.

**Risicotaxatieformulier**(Stafofficier Deskundigheidsbevordering DC BMW, 2013)

Deze risicotaxatie is een bewerking van de risicoscreening 2007 van het Verwey-Jonker Instituut en de Federatie Opvang. Het DC BMW maakt gebruik van dit instrument, omdat veel civiele eerstelijns psychosociale hulpverlenende instanties hier gebruik van maken en er veel ervaring mee hebben opgedaan.  
De screening moet inzicht geven in de veiligheidssituatie van een cliënt die zich bij het DC BMW meldt.  
Het doel van de risicoscreening is de veiligheid van de cliënt (en daarmee ook die van hulpverleners en andere cliënten) te vergroten door bestaande risico’s sneller en objectiever in kaart te brengen. BMW’ers voeren de risicoscreening uit. De risicoscreening is ontwikkeld voor alle volwassen doelgroepen. Dit betekent dat de screening geschikt is voor volwassen cliënten waarbij het niet uitmaakt met welke reden of welk type problematiek de cliënt zich meldt. De risicoscreening wordt bij alle cliënten afgenomen waarbij sprake is van een (vermoeden) van huiselijk geweld, zoals in de situatie dat een cliënt tijdens het intakegesprek laat vallen dat er bij partnerruzies geslagen wordt.

De risicoscreening is expliciet bedoeld als een eerste screening die in kaart brengt óf er risico’s zijn, en zo ja, uit welke hoek deze risico’s komen. De risicoscreening moet bij een brede doelgroep redelijk vlot kunnen worden afgenomen. De risicoscreening is niet bedoeld om de dreiging uitputtend en tot in detail in kaart te brengen. Als er risico’s blijken te zijn moeten deze nader worden onderzocht, eventueel aan de hand van vervolginstrumenten en informatie van politie en/of ketenpartners.

De risicoscreening bestaat uit 18 grotendeels gesloten en enkele open vragen. Een BMW’er neemt deze lijst zo snel mogelijk door met de nieuwe cliënt bij het vermoeden van huiselijk geweld en vult meteen en ter plekke de antwoorden van de cliënt in.

De vragenlijst kan vrij zakelijk worden afgenomen, het doel is immers het screenen van risico’s. Eventueel kan naderhand in een hulpverleningsgesprek dieper op bepaalde zaken worden ingegaan. Na afloop van het gesprek met de cliënt vult de medewerker het blad voor de hulpverlener in. Op basis van de informatie die de BMW’er heeft, wordt bepaald hoe het staat met de veiligheid van de cliënt.

De uitslag is één van de kleuren van het stoplicht: groen, oranje of rood.

**De code groen** staat daarbij voor veilig: er zijn geen bijzonderheden ten aanzien van de veiligheid van de cliënt en er zijn geen vervolgstappen nodig.   
**De code rood** betekent dat er een ernstig veiligheidsprobleem is en dat de cliënt absoluut een veilige en geheime plek nodig heeft. In het geval van code rood dienen diverse vervolgstappen te worden genomen.   
**De code oranje** betekent dat er geen acute dreiging is, maar dat er wel sprake is van een veiligheidsprobleem. Ook aan code oranje zijn vervolgacties gekoppeld. Deze staan vermeld in de toelichting bij het formulier.  
  
Naast het primaire doel de veiligheid van cliënten beter te screenen en daarmee te vergroten, heeft het gebruik van het risicoscreeningsinstrument als secundair doel het verschaffen van beleidsinformatie over de veiligheid van cliënten. Bij een juist en consequent gebruik van het instrument wordt duidelijk welk deel van de clientèle wel of niet een (ernstig) veiligheidsprobleem heeft.  
  
Bij doorverwijzing naar de MGGZ bij problematiek met (een vermoeden van) huiselijk geweld is de afspraak dat het ingevulde risicotaxatieformulier als bijlage bij de verwijzing wordt meegestuurd.

**Signalenformulier**(Stafofficier Deskundigheidsbevordering DC BMW, 2013)

Het signalenformulier betreft een formulier waarop signalen die kunnen duiden op huiselijk geweld kunnen worden aangekruist, waarbij de verschillende signalen zijn ondergebracht in de volgende hoofdgroepen:

* Lichamelijk letsel
* Psychosomatische klachten
* Psychische klachten
* Gedragsmatige verschijnselen
* Omstandigheden van dwang en geweld

Dit signalenformulier is een afgeleide van de signalenlijst GGD Rotterdam-Rijnmond.

**Verbeterformulier documentatie huiselijk geweld**(Stafofficier Deskundigheidsbevordering DC BMW, 2013)

Dit formulier kan door medewerkers van DC BMW worden ingevuld wanneer zij een afwijking van beleid of werkwijze onderkennen of een verbeteridee hebben voor wat betreft het werken met de Meldcode Huiselijk geweld.  
Dit kan een afwijking betreffen van zowel de interne werkwijze, zoals verwoord in de methodiekbeschrijving ‘Hulp bij (vermoeden van) huiselijk geweld’ als van de Wet Meldcode Huiselijk geweld.  
Het formulier kan in eigen tekst worden opgemaakt en naar de CBMW’er worden verstuurd, die zorg zal dragen voor behandeling door de Sectie Bedrijfsmaatschappelijk werk. Voorts geeft het formulier aan dat de indiener een terugkoppeling krijgt van de proceseigenaar, Hoofd Sectie Bedrijfsmaatschappelijk Werk, over de maatregelen of acceptatie van het verbeteridee.

**Convenant gegevensverstrekking huiselijk geweld**(Concept Convenant Gegevensverstrekking huiselijk geweld, 2012)  
  
Dit convenant is op het moment van schrijven nog niet van kracht, maar zal naar verwachting in de eerste helft van dit jaar worden ondertekend. Het is geen implementatiedocument dat binnen DC BMW wordt gebruikt, maar juist door de organisatieoverstijgende werking ervan zal het zeker haar invloed hebben in het werken met de Meldcode binnen DC BMW. Het convenant bepleit een samenwerking op het gebied van gegevensverstrekking tussen de Koninklijke Marechaussee, de Militaire Geestelijke Gezondheidszorg en het Dienstencentrum Bedrijfsmaatschappelijk werk. Doel ervan is om een bijdrage te leveren aan het voorkomen en stoppen van huiselijk geweld door middel van een methodisch hulpaanbod aan betrokkenen. Dit door het voor partijen mogelijk te maken persoonsgegevens te verstrekken aan de andere partijen van het convenant in situaties die van zodanig ernstige aard zijn dat gegevensverstrekking zonder toestemming van de betrokkene wenselijk is.  
Deze gegevensuitwisseling heeft ten doel de aanpak van en hulpverlening bij huiselijk geweld te ondersteunen bij:

* De tijdige signalering van huiselijk geweld.
* De preventie van huiselijk geweld.
* Het op elkaar aan laten sluiten van activiteiten in de justitiële en de hulpverleningsketen met betrekking tot plegers, slachtoffers en (eventuele) kinderen die betrokken zijn bij huiselijk geweld.
* Het verzamelen van informatie voor procesbewaking, management- en beleidsdoeleinden, rapportage en analyse.

## 2.4. Aanpak beantwoording deelvraag 4

*Deelvraag 4: Hoe verhoudt de implementatie van de Wet meldcode Huiselijk geweld zich tot de behoeften van de BMW’ers met het werken volgens de Meldcode?*

Het beantwoorden van deze deelvraag is gedaan door te beschrijven hoe de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld er uit ziet bij DC BMW, (paragraaf 2.3.1) en dit vervolgens te analyseren. (paragraaf 3.3.1) Vervolgens is dit productoverzicht vergeleken met de behoeften van de BMW’ers in het werken met de Meldcode, zoals die is samengevat in paragraaf 3.2.3. Het gesprek met de focusgroep (zie volgende paragraaf) heeft hierbij ook als input gediend. De beantwoording van deelvraag 4 is te vinden in paragraaf 3.4.2.

### 2.4.1. Gesprek focusgroep

De uitkomsten van de vragenlijst voor BMW’ers zijn weergegeven in een tweetal uitwerkingsoverzichten, een voor de open en een voor de gesloten vragen. Deze zijn te vinden in bijlage 8. Deze uitkomsten zijn per thema gegroepeerd door ze te voorzien van labels, zoals te zien is in de meest rechterkolom van beide overzichten.   
Bijlage 9 bestaat uit een tabel waarin aan de hand van deze labels een korte analyse is uitgevoerd op de resultaten van de vragenlijst, waarna, aan de hand van deze analyse, per onderwerp is gekeken welke uitkomsten zich leenden voor verdieping, in de vorm van bespreking in een focusgroep.  
De meest relevante onderwerpen uit deze onderwerpen die zich lenen voor verdieping staan in het rood aangegeven; deze onderwerpen zijn gebruikt in de vragenlijst die is opgesteld om te behandelen in de focusgroep.  
Doel van het gebruik maken van een focusgroep is enerzijds om, zoals gezegd, de uitkomsten van de vragenlijst op specifieke onderwerpen te verdiepen, en anderzijds om, aan de hand van deze verdiepingslag, meer inzicht te krijgen in de mate waarin de behoeften van de BMW’ers en het aanbod in het werken met de Meldcode Huiselijk geweld door DC BMW op elkaar zijn afgestemd. Op deze wijze levert het gesprek met de focusgroep een waardevolle bijdrage aan het beantwoorden van deelvraag 4.  
  
Het gesprek met de focusgroep is gehouden met een bewust gekozen combinatie van BMW’ers: zowel mannen als vrouwen, zowel burgers als militairen, zowel ‘reguliere’ BMW’ers als BMW’ers die veteranenwerk als specialisme of als neventaak hebben.   
De leeftijd van de BMW’ers varieert van 25 tot 50 jaar. De reden voor deze combinatie is dat de input op deze manier afkomstig is van een zo breed mogelijke vertegenwoordiging van de BMW’ers van Regio Oost van DC BMW.

Het gesprek met de focusgroep is vormgegeven aan de hand van de kernthema’s van deelvraag 2 (kennis van de Meldcode Huiselijk geweld, behoeften in het werken ermee en onderkende knelpunten). Aan deze kernthema’s zijn vervolgens de labels gekoppeld die zijn voortgekomen uit de beantwoording van de vragenlijst voor BMW’ers. (zie bijlage 8) De analyse van de resultaten van de vragenlijst heeft tenslotte de concrete vragen opgeleverd die zijn behandeld in het gesprek met de focusgroep.  
Om privacyredenen worden in plaats van de namen van de BMW’ers letters weergegeven.

De specificatie van de deelnemers aan het gesprek met de focusgroep ziet er als volgt uit:

|  |  |
| --- | --- |
| **Deelnemende BMW’ers gesprek focusgroep:** | **Specificatie:** |
| A | Militair, specifiek veteranenwerker, man |
| B | Militair, veteranenwerk als neventaak, man |
| C | Burger, ex-militair, vrouw |
| D | Burger, man |
| E | Militair, vrouw |
| F | Burger, vrouw |

Het gesprek met de focusgroep is gevoerd aan de hand van de volgende vragenlijst.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Thema: | Label: | Nr: | Vraag: |
| Behoeften | Werken met de Meldcode | 1 | Het werken met de MHG vind ik… |
| Kennis Meldcode | Bekendheid Meldcode | 2 | Welk cijfer geeft het best weer in welke mate je op de hoogte bent van de MHG? |
|  | Rol DC BMW | 3 | Wat vind je van de informatievoorziening over de MHG door DC BMW?  (positieve en verbeterpunten) |
| Behoeften | Rol DC BMW | 4 | In welke mate neemt DC BMW haar verantwoordelijkheid in het introduceren en werken met de MHG? (positieve en verbeterpunten) |
|  | Werken met de Meldcode | 5 | 85% van de respondenten vindt dat het leren werken met de Meldcode een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van de BMW’er en DC BMW: Hoe ligt die verhouding? En hoe ziet dat er concreet uit? |
|  |  | 6 | In hoeverre voldeed de training aan wat je nodig hebt om te werken met de MHG?  (positieve en verbeterpunten) |
|  |  | 7 | In hoeverre kun je uit de voeten met wat DC BMW aanbiedt vwb het werken met de Meldcode? (Basisboek huiselijk geweld, training, methodiekbeschrijving, protocollen, overige info N-schijf) |
|  |  | 8 | Welke vorm van begeleiding vind jij het meest geschikt in het werken met de MHG? (opties: training/voorlichting, teamvergadering, themadag, werkbegeleiding, intervisie, supervisie, orders/protocollen. Doorpraten over waarom welke keuze) |
|  | Rol DC BMW | 9 | In hoeverre verwacht je dat hier een goede invulling aan gegeven gaat worden en waarom? (doorpraten over deze verwachtingen) |
|  | Werken met de Meldcode | 10 | Welk kernwoord geeft het beste jouw behoefte weer als het gaat om het werken met de MHG? |
| Knelpunten | Knelpunten | 11 | Hoe zijn de volgende knelpunten op te lossen? (conflict geheimhouding vs militaire meldplicht, ethische dilemma’s, onbekendheid in werken met MHG, eigen invulling BMW’ers) |
|  |  | 12 | Is je inschatting van de knelpunten veranderd tov voor de training? |
| Algemeen | Algemeen | 13 | Zijn er zaken die je nog zou willen noemen mbt het werken met de MHG of de implementatie ervan binnen DC BMW? |

# 3. Resultaten onderzoek

In dit hoofdstuk wordt per deelvraag weergegeven wat de resultaten zijn van de in hoofdstuk 2 beschreven onderzoeksmethoden. De beschrijving van de resultaten per deelvraag wordt afgesloten met het beantwoorden van de respectievelijke deelvragen.

## 3.1. Resultaten deelvraag 1

*‘Wat is de aanleiding voor de invoering van de Wet Meldcode Huiselijk geweld’?*

Deelvraag 1 wordt beantwoord aan de hand van een aantal deelvragen. Deze deelvragen worden beantwoord in 3.1.1. De beantwoording van deze deelvragen vormt de informatie aan de hand waarvan deelvraag 1 beantwoord wordt. Dit is te vinden in paragraaf 3.1.2.

### 3.1.1. Beantwoording deelvragen

De deelvragen aan de hand waarvan de deelvraag 1 wordt beantwoord zijn de volgende:

* Wat is de definitie van huiselijk geweld?
* In welke mate komt huiselijk geweld voor in Nederland?
* Wat is de achtergrond van de Meldcode Huiselijk geweld?
* Hoe ziet de Meldcode Huiselijk geweld er uit?
* Op wie is de Wet Meldcode Huiselijk geweld van toepassing?
* Wat is er te zeggen over de Wet Meldcode Huiselijk geweld en DC BMW?

Deze vragen worden successievelijk beantwoord.

* **Wat is de definitie van huiselijk geweld?**

Huiselijk geweld is geweld dat door iemand uit de huiselijke kring of familiekring van het slachtoffer wordt gepleegd. Hieronder vallen lichamelijke en seksuele geweldpleging, belaging en bedreiging (al dan niet door middel van, of gepaard gaand met, beschadiging van goederen in en om het huis).

Er is altijd sprake van een machtsverschil tussen dader en slachtoffer. Uit onderzoek blijkt dat plegers de meest kwetsbare personen als slachtoffer kiezen. Een ander kenmerk van huiselijk geweld is de omstandigheid dat dader en slachtoffer (waaronder ook minderjarige slachtoffers) desondanks - en soms noodgedwongen – blijvend deel uitmaken van elkaars leef- en woonomgeving. Hiermee hangt samen dat huiselijk geweld vaak een stelselmatig karakter heeft en er een hoog recidiverisico is. Geweld in het gezin gaat vaak met andere problematiek gepaard, zoals spanningen tussen echtgenoten, werkloosheid of verslaving.

Enkele termen uit deze definitie worden nader toegelicht:

**Geweld**: aantasting van de persoonlijke integriteit in de vorm van lichamelijk of seksueel, en/of geestelijk geweld. Het geweld kan variëren van een enkele klap, trap of schop met letsel als gevolg tot systematisch frequent en langdurig geweld met blijvend lichamelijk letsel als gevolg.

**Huiselijke kring**: de dader is een (ex-)partner, gezinslid, familielid of huisvriend. Huisvrienden zijn personen die een vriendschappelijke band onderhouden met het slachtoffer of iemand uit de onmiddellijke omgeving van het slachtoffer en het slachtoffer in de huiselijke sfeer ontmoeten.

**Slachtoffer(s)**: iemand die door de gevolgen van bepaalde handelingen of gebeurtenissen wordt getroffen.

**Slachtoffers van huiselijk geweld**: personen die het geweld ondergaan of ervaren, veroorzaakt door hen die tot de huiselijke kring behoren. Zoals vrouwen en mannen die door hun (ex-)partners worden mishandeld, kinderen die door hun ouders of huisvrienden worden mishandeld of misbruikt. Maar ook ouders of ouderen die door hun kinderen of verzorgenden worden mishandeld. Kinderen die getuige zijn van huiselijk geweld - en niet direct het slachtoffer - worden toch aangemerkt als slachtoffers, omdat alleen al het als kind getuige zijn van vormen van geweld in huis kan leiden tot traumatische gevolgen.

**Pleger of dader**: iemand die een strafbaar feit pleegt, iemand die een misdrijf pleegt. (Ministerie van Veiligheid en Justitie, 2013)

* **In welke mate komt huiselijk geweld voor in Nederland?**

Concrete cijfers van huiselijk geweld blijken moeilijk te achterhalen. De eerste onderzoeken hiernaar waren voornamelijk gebaseerd op gegevens van geregistreerde misdaad, afkomstig van het Ministerie van Justitie. Dit hield in dat uit politiecijfers moest blijken hoe vaak er aangifte was gedaan en/ of hoe vaak de politie met huiselijk geweld gerelateerde zaken van doen had. Later werden enquêtes gebruikt zoals het International Crime Victim Survey Programme (Hoyle & Zedner, 2007).

In 2007 heeft het Ministerie van Justitie onderzoek laten doen naar de omvang van huiselijk geweld in Nederland. Het volgende overzicht, dat het meest actuele is op dit gebied, geeft daarvan de uitkomst:

*Geschat aantal slachtoffers Nederland*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Periode*** | ***Nederland*** | ***Ondergrens*** | ***Bovengrens*** |
| *2004 - 2005* | *161.074* | *139.859* | *161.987* |
| *2005 - 2006* | *176.700* | *156.183* | *176.011* |
| *2006 – 2007* | *197.273* | *171.222* | *194.086* |
|  |  |  |  |

(Heijden, 2010)

Huiselijk geweld is vaak tegen de partner of ex-partner gericht; 55 tot 60% van de verdachten maakt de partner of ex-partner slachtoffer. Bij 8 tot 10% van de verdachten richt zich het geweld op kinderen en bij ca. 5% van de verdachten is er sprake van huiselijk geweld jegens ouders (Ministerie van Justitie, 2010)

Omdat het geweld vaak in de privésfeer wordt gepleegd en dader/ slachtoffer in relaties vaak afhankelijk van elkaar zijn omdat zij uit hetzelfde gezin komen, partners van elkaar zijn of kennissen van het gezin, is er weinig aangiftebereidheid en blijft een hoop geweld verborgen. Dit verborgen geweld vormt de zogenoemde dark numbers. Deze dark numbers kunnen slechts geschat worden omdat deze niet voorkomen in de politiecijfers.

Toch is er wel iets te zeggen over de omvang van huiselijk geweld in Nederland.

Op de website van het Steunpunt Huiselijk Geweld staat dat uit onderzoek blijkt dat 45% van de Nederlandse bevolking ooit slachtoffer is (geweest) van huiselijk geweld. Hiervan heeft 10% dagelijks of wekelijks met deze vorm van geweld te maken. Bij meer dan 20% duurt het geweld langer dan vijf jaar. 30% ziet het leven ingrijpend veranderen als gevolg van het geweld. In 80% van de gevallen is de dader een man. Jaarlijks sterven er in Nederland gemiddeld 70 vrouwen, 25 mannen en 50 kinderen aan de gevolgen van huiselijk geweld. (Steunpunt Huiselijk Geweld, 2009)

Slachtoffers van huiselijk geweld zijn in de meeste gevallen vrouwen en kinderen, maar het treft ook mannen, ouders en ouderen. Op basis van verschillende Nederlandse onderzoeken wordt geschat dat ongeveer 200.000 Nederlanders op jaarbasis slachtoffer zijn van huiselijk geweld. Bij de helft is dat tijdens de jeugd, bij de andere helft op volwassen leeftijd. Jaarlijks wordt circa 0,4% van de kinderen en 0,3% van de volwassenen voor het eerst slachtoffer. Bij kinderen duurt het geweld in totaal gemiddeld 3 tot 5 jaar, bij volwassen slachtoffers gemiddeld 3 tot 7 jaar. Het percentage kinderen dat in één jaar slachtoffer is van huiselijk geweld wordt geschat op 1,5 – 2,5%. Daarnaast is jaarlijks minstens 2% van de kinderen getuige en indirect slachtoffer van huiselijk geweld. Bij volwassenen is de 1-jaars-prevalentie naar schatting 2,3%. (Oosterlee A, 2006)

Ook op de website van Movisie, het kenniscentrum dat voor de Rijksoverheid veel onderzoek doet rondom verschillende maatschappelijke problemen waaronder huiselijk geweld, staat dat in de periode van 2005 tot 2010, 9% van de Nederlandse bevolking slachtoffer was van huiselijk geweld. Zij baseren deze cijfers op onderzoek door Van der Veen & Bogaerts. (Veen, 2010)

Uit deze cijfers blijkt dat huiselijk geweld veelvuldig voorkomt in onze maatschappij. Waarschijnlijk zelfs meer dan we denken, omdat veel huiselijk geweld verholen blijft.

* **Wat is de achtergrond van de Meldcode Huiselijk geweld?**

Europees niveau:

De Meldcode Huiselijk geweld is ontwikkeld in lijn met de Europese agenda voor wat betreft het signaleren, aanpakken en terugdringen van huiselijk geweld. De Meldcode is een uitvloeisel van Nederlands beleid in lijn met Europees beleid. Overigens wordt er op Europees niveau niet eenduidig gedacht over de aanpak van huiselijk geweld:  
er wordt verschillend aangekeken en gehandeld rondom huiselijk geweld binnen de Europese landen. Dit blijkt uit een studie naar huiselijk geweld en de verscheidene attituden ten aanzien van huiselijk geweld binnen de verschillende landen van Europa.  
(Roest, 2011)   
  
Elk lid van de Europse Unie kent een eigen verantwoordelijkheid in het tegengaan van huiselijk geweld. Deze verantwoordelijkheid houdt ook in dat elke lidstaat hiertoe eigen beleid kan voeren. Het streven is naar Europese eenheid van opvatting in de benadering van huiselijk geweld, terwijl in de specifieke aanpak ervan deelstaten eigen vrijheid hebben. Een voorbeeld van deze wens om eensgezindheid in inzet te bewerkstelligen is afkomstig van het Nederlands Jeugd Instituut, dat vermeldt:

Het Europees Parlement benadrukt dat blootstelling aan lichamelijk, seksueel of psychisch geweld en misbruik tussen ouders of andere familieleden ernstige gevolgen heeft voor kinderen. Ook verzoekt het Europees Parlement de EU-lidstaten om psychosociale hulp te ontwikkelen voor kinderen die getuige zijn geweest van welke vorm van geweld dan ook. Dit staat in een [resolutie](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2011-0127&language=NL&ring=A7-2011-0065) (EuropeesParlement, 2012) die het Europees Parlement begin 2011 aannam. In deze resolutie stelt het Europees Parlement ook een nieuwe brede beleidsaanpak tegen gendergerelateerd geweld voor. (Verdragen, resoluties en aanbevelingen, 2013)

Lidstaten moeten samen met diverse uitvoerende organisaties campagnes voeren, onder meer om burgers bewust te maken van de gevolgen van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, waaronder partnergeweld. Dit staat in het Verdrag over de preventie en de bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld. (EuropeseRaad, 2011) Dit verdrag is in april 2011 door het Comité van ministers van de Raad van Europa aangenomen.   
Het verdrag vormt een internationaal, juridisch bindend en alomvattend instrument om geweld te voorkomen, slachtoffers te beschermen en een eind te maken aan de straffeloosheid van de daders. In dit verdrag worden diverse vormen van geweld tegen vrouwen gedefinieerd en strafbaar gesteld. Het verdrag werd op 11 mei 2011 in Istanbul ter ondertekening opengesteld.   
  
Het verdrag richt zich niet op alle vormen van huiselijk geweld, maar het is een flinke stap in de bestrijding van partnergeweld, dat een veel voorkomende vorm van huiselijk geweld is.

Er is veel meer te zeggen over het Europese beleid inzake voorkomen en tegengaan van huiselijk geweld. Het is echter niet de intentie van deze weergave uitputtend te zijn. Wat vermeld wordt over het thema huiselijk geweld op Europees niveau is bedoeld om enkele kernelementen van de Europese benadering van dit thema weer te geven.

Nationaal niveau:

In 2002 is de Nederlandse overheid gestart met landelijk beleid om huiselijk geweld tegen te gaan.  
(Ministerie van Veiligheid en Justitie, 2013)

Sinds de start van het beleidsprogramma van de overheid in 2002 is er al veel bereikt. Toentertijd waren er al wel regionale initiatieven en ontwikkelingen, maar er was geen sprake van een gecoördineerde landelijke aanpak. Uit het onderzoek Landelijk beleid huiselijk geweld, (Jongebreur, 2011) komt tevens naar voren dat huiselijk geweld anno 2011 wordt gezien als reden voor (strafrechtelijk) ingrijpen door de overheid. Ook bestaat er tegenwoordig in alle gemeenten een lokale infrastructuur om een integrale aanpak van het probleem mogelijk te maken. Er wordt daadwerkelijk samengewerkt door organisaties die voorheen niet van elkaars bestaan wisten. De vrouwenopvang heeft een professionaliseringsslag gemaakt die de effectiviteit naar alle waarschijnlijkheid ten goede komt. (Ministerie van Veiligheid en Justitie, 2013)

Ook verschijnt in 2002 de nota “Privé geweld, publieke zaak”. (Staten-Generaal, Aanpak huiselijk geweld, 2002) Uit dit onderzoek komen de speerpunten; samenwerken, deskundigheidsbevordering, doelgroepenbeleid en registratie, die de aanpak van huiselijk geweld moeten verbeteren. Zo presenteerde onderzoeksbureau Beke in 2007 het rapport ‘Aanpak in ontwikkeling’ in opdracht van het Ministerie van Justitie, over de aanpak van huiselijk geweld. (J. Kuppens, 2006) Een van de aanbevelingen was als volgt; ‘Meldplicht voor hulpverlenende instanties: aan de zijlijn betrokken hulpverleningsinstellingen, zoals thuiszorg, hebben soms last van koudwatervrees bij het handelen na signalen van huiselijk geweld. Ze weten niet wat ze mogen en moeten doen bij een signaal. Deze instellingen moeten beleid maken over melding en signalering.’

Het hierboven genoemde beleid is er gekomen, nadat de gemeente Rotterdam een pilot hiertoe heeft uitgevoerd:

Op 10 december 2007 is de Rotterdamse Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling gelanceerd tijdens de conferentie ‘Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling, een nationaal voorbeeld’? In Rotterdam is vervolgens in een aantal instellingen gewerkt aan een proefimplementatie van deze Meldcode. Een evaluatie ervan heeft plaatsgevonden in 2009 en dit heeft, na het aanbrengen van een aantal wijzigingen, geleid tot de huidige Meldcode, zoals in een wetsvoorstel aangeboden aan de Tweede kamer. (Verwijs, Lunneman, Tierolf, & Smit, 2012)

Dit wetsvoorstel voor het verplichte gebruik van de Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling is op 28 oktober 2011 aangeboden aan de Tweede Kamer. Staatssecretaris Veldhuijzen van Zanten (VWS) heeft het wetsvoorstel voorbereid, minister Opstelten (Veiligheid en Justitie) is medeondertekenaar. Voor deze wet is een dossiernummer beschikbaar: 33062. (Ministerie van Veiligheid en Justitie, 2013)  
De officiële titel van de wet luidt:

Wijziging van diverse wetten in verband met de invoering van de verplichting voor bepaalde instanties waar professionals werken en voor bepaalde zelfstandige professionals om te beschikken over een meldcode voor huiselijk geweld en kindermishandeling en de kennis en het gebruik daarvan te bevorderen, onderscheidenlijk die meldcode te hanteren (verplichte meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling) (Staten-Generaal, Verplichte Meldcode Huiselijk geweld, 2013)

Volledigheidshalve moet gezegd worden dat het *gebruik van een meldcode* verplicht wordt gesteld, maar dat dit niet inhoudt dat er een *meldplicht* is. Het volgen van de stappen van een meldcode wordt verplicht gesteld waarbij deze stappen *kunnen* uitmonden in het doen van een melding.

* **Hoe ziet de Meldcode Huiselijk geweld er uit?**

Op de website van de Eerste Kamer wordt het volgende vermeld over de inhoud van de Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling:

De Meldcode leidt de professional stap voor stap door het proces vanaf het moment dat hij signalen opvangt die hem doen vermoeden dat er sprake zou kunnen zijn van huiselijk geweld of kindermishandeling tot aan het moment dat hij een beslissing neemt over het al dan niet doen van een melding. De meldcode ondersteunt professionals bij het maken van deze afweging. (Redactie Eerste Kamer der Staten-Generaal, 2013)

De Rijksoverheid zegt hier op haar website het volgende over:

Een meldcode beschrijft in 5 stappen wat bijvoorbeeld een huisarts, leerkracht, verpleegkundige, begeleider in de kinderopvang of hulpverlener moet doen bij vermoedens van geweld. Organisaties en zelfstandige beroepsbeoefenaren stellen een eigen meldcode op, gebaseerd op 5 stappen:

Stap 1: in kaart brengen van signalen.  
Stap 2: overleggen met een collega en eventueel raadplegen van het AMK of het SHG.  
Stap 3: gesprek met de cliënt.  
Stap 4: wegen van het geweld of de kindermishandeling.  
Stap 5: beslissen: hulp organiseren of melden.

Een organisatie of zelfstandige beroepsbeoefenaar maakt de meldcode specifiek voor de eigen praktijk. Bijvoorbeeld door te benoemen wie de stappen moet doorlopen. Zo kan een school afspreken dat de leerkracht de signaleren bespreekt met de vertrouwenspersoon. Ook kan het nodig zijn in de meldcode extra aandacht te besteden aan signalering en handelswijze bij specifieke vormen van geweld, zoals vrouwelijke genitale verminking en [eergerelateerd geweld](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/eergerelateerd-geweld). Een organisatie die een Meldcode gaat opstellen kan gebruik maken van het hiertoe ontwikkelde basismodel. (Rijksoverheid, 2013)

Het ministerie van Veiligheid en Justitie geeft de volgende uitleg over de meldcode:

De meldcode is een stappenplan waarin staat hoe een professional moet omgaan met het signaleren en melden van huiselijk geweld en kindermishandeling. Dit basismodel is geschreven voor functionarissen die binnen een instelling, organisatie of praktijk een meldcode op gaan stellen. Met behulp van dit basismodel kan de meldcode op maat gemaakt worden van de betreffende organisatie of praktijk. (Ministerie van Veiligheid en Justitie , 2013)

Op 18 maart 2013 is per koninklijk besluit het volgende vastgelegd voor wat betreft de inhoud van een meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling:

Een meldcode bevat ten minste de volgende elementen:  
a. een stappenplan, inhoudende een omschrijving van de stappen voor het omgaan door professionals met signalen van huiselijk geweld of kindermishandeling;   
b. een toebedeling van verantwoordelijkheden aan de diverse groepen medewerkers binnen de organisatie waar de meldcode wordt vastgesteld bij de stappen, bedoeld onder a, inclusief vermelding van degene die eindverantwoordelijk is voor de beslissing over het al dan niet melden;  
c. specifieke aandacht, indien van toepassing, voor bijzondere vormen van geweld, die speciale kennis en vaardigheden van personeel vereisen;  
d. voor zover van toepassing voor een instantie die behoort tot een van de categorieën als bedoeld in de artikelen 1a tot en met 1e van het Uitvoeringsbesluit Wet op de jeugdzorg specifieke aandacht voor de mogelijkheid van een melding aan de verwijsindex risicojongeren;  
e. voor zover van toepassing instructies voor het uitvoeren van een kindcheck bij cliënten;   
f. specifieke aandacht voor de wijze waarop professionals moeten omgaan met gegevens waarvan zij het vertrouwelijk karakter kennen of redelijkerwijs moeten vermoeden.  
(Staatssecretaris van Volksgezondheid, 2013)

* **Op wie is de Wet Meldcode Huiselijk geweld van toepassing?**

De website van de rijksoverheid zegt hier het volgende over:  
De wet geldt voor de sectoren: gezondheidszorg, onderwijs, kinderopvang, maatschappelijke ondersteuning, jeugdzorg en justitie. De verplichting geldt niet voor vrijwilligersorganisaties. Wanneer zij op eigen initiatief een stappenplan opstellen, juicht het Rijk dit toe.  
(Rijksoverheid, 2013)

In een persbericht van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is hierover te lezen:

In het wetsvoorstel is vastgelegd dat professionals in de gezondheidszorg, ouderenzorg, gehandicaptenzorg, jeugdzorg, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, kinderopvang en justitie verplicht zijn om met een meldcode te gaan werken wanneer ze beroepshalve te maken hebben met een signaal van huiselijk geweld of kindermishandeling.  
(Rijksoverheid, 2013)

* **Wat is er te zeggen over de Wet Meldcode Huiselijk geweld en DC BMW?**

Zoals hierboven te lezen wordt Defensie in de Wet Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling niet genoemd als organisatie die verplicht wordt te werken met een meldcode.   
Wel staat in het inmiddels aangenomen wetsvoorstel dat professionals in de gezondheidszorg en justitie verplicht zijn te werken met een meldcode. Dit is de reden waarom professionals in deze gebieden, werkzaam bij Defensie, toch werken met een meldcode. Deze professionals zijn werkzaam bij de MGGZ en de KMAR.   
De reden dat DC BMW zich ook committeert aan een meldcode ligt in het collectieve lidmaatschap van de NVMW van de BMW’ers van DC BMW.  
(van der Meijden, 2013)  
  
In het voorwoord van de Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling voor maatschappelijk werkers van de NVMW staat het volgende:

De Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling voor maatschappelijk werkers is bedoeld voor al die maatschappelijk werkers die zelfstandig gevestigd zijn of werken in een organisatie waar de meldcode (nog) niet is uitgewerkt. Omdat iedere organisatie verplicht is een meldcode te hebben, gaat de NVMW er van uit dat de meeste maatschappelijk werkers een eigen meldcode binnen de organisatie hebben. De meldcode van de organisatie heeft voorrang boven het voorliggende document, tenzij deze in strijd is met de NVMW beroepscode. (NVMW, 2010)

De reden dat in het bovenstaande voorwoord wordt gesproken over de verplichting een meldcode te hebben, is gelegen in het feit dat de maatschappelijke organisaties die zijn aangesloten bij de NVMW door de Wet Meldcode Huiselijk geweld hiertoe verplicht worden.  
Om die reden heeft DC BMW een meldcode opgesteld. De meldcode van de NVMW heeft hiertoe als basis gediend, een aantal aanvullingen zijn toegevoegd om het document te integreren in de bedrijfsvoering van DC BMW. (Koppert, Interne werkwijze HG DC BMW, 2013)

De krijgsmacht kent als organisatie dus niet de verplichting te werken met een meldcode huiselijk geweld, maar de Wet Meldcode Huiselijk geweld is wel van toepassing op professionals werkzaam binnen de krijgsmacht. DC BMW is een organisatie waarin professionals werken voor wie deze verplichting geldt, op basis van het verplicht gestelde lidmaatschap van de NVMW en het daaraan verbonden tuchtrecht.

### 3.1.2. Samenvatting resultaten: beantwoording deelvraag 1

Op basis van de antwoorden op de bovenstaande vragen kan gesteld worden dat de reden voor het invoeren van de Wet Meldcode Huiselijk geweld is gelegen in een groeiende belangstelling van de overheid voor het thema huiselijk geweld, zowel op nationaal als Europees niveau. Onderzoek laat zien dat huiselijk geweld geen zeldzaamheid is in Nederland; 45% van de Nederlandse bevolking is ooit slachtoffer geweest van huiselijk geweld. (Heijden, 2010)  
Niet alleen is de bedoeling met het verplicht stellen van de Meldcode Huiselijk geweld dat er eerder wordt gesignaleerd en gehandeld door de instanties voor wie deze wet geldt, ook stuurt de Wet Meldcode Huiselijk geweld op samenwerking.  
Om ruimte te bieden de Meldcode zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de specificiteit van de organisaties die dienen te werken met een meldcode, hebben deze organisaties de vrijheid een eigen meldcode op te stellen, zij het dat deze meldcode moet voldoen aan de eisen die gesteld worden in het koninklijk besluit dat hierover handelt. (Staatssecretaris van Volksgezondheid, 2013)

## 3.2. Resultaten deelvraag 2

*‘Welke kennis hebben BMW’ers in de huidige situatie met de Meldcode Huiselijk geweld, en welke mogelijke knelpunten en behoeftes in het werken ermee komen daaruit voort?’*

De resultaten van de verschillende onderzoeksmethoden die voor het beantwoorden van deze deelvraag zijn gebruikt, worden afzonderlijk weergegeven. Eerst zullen de resultaten van de drie semi-gestructureerde interviews worden weergegeven, vervolgens de resultaten van de door de BMW’ers ingevulde vragenlijst.  
De resultaten van de semi-gestructureerde interviews geven een beeld van de wijze waarop de geïnterviewden *over het algemeen* denken over implementaties bij DC BMW en de knelpunten die ze daarbij onderkennen, terwijl de resultaten van de vragenlijst *specifiek* handelen over de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld.

### 3.2.1. Resultaten semi-gestructureerde interviews

In de interviews is de BMW’ers ruimte geboden om naast de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld hun bevindingen te geven over implementaties bij DC BMW in het algemeen. Hiermee wordt bedoeld de manier waarop DC BMW nieuw beleid of wijzigingen op bestaand beleid introduceert, zoals het opnemen van de training transitiemanagement in de product- en dienstencatalogus van DC BMW.  
Onderstaande resultaten van de semi-gestructureerde interviews zijn gebaseerd op bijlage 6, waarin de labeling en een samenvatting van de interviews staan weergegeven.

Ten aanzien van de ervaring die de BMW’ers hebben met implementaties zoals deze door DC BMW worden uitgevoerd vindt men:

* Dat deze implementaties blijk geven van het streven naar verbetering en kwaliteit van de output van DC BMW.
* Dat er kwaliteit wordt geleverd met implementaties in het algemeen.
* Dat de voor de organisatie noodzakelijke protocollen en handreikingen tijdig en doeltreffend worden geïmplementeerd.

Knelpunten die bij het uitvoeren van procesveranderingen/implementaties door de BMW’ers worden onderkend:

* BMW’ers neigen naar het geven van een eigen invulling aan de uitvoering van wijzigingen in taakuitvoering in het kader van implementaties
* Er ontstaat onduidelijkheid door de verschillende manieren waarop door de verschillende regio’s uitvoering wordt gegeven aan implementaties
* Het duurt lang voordat er binnen heel DC BMW gewerkt wordt volgens de nieuw geïmplementeerde of aangepaste werkwijze
* Er wordt in de lijn te weinig doortastend opgetreden in het afdwingen van het werken volgens de nieuwe of aangepaste werkwijzen die horen bij deze implementaties
* Implementaties leiden tot een vaak rommelige transitieperiode (versterkt door de onrust binnen Defensie vanwege de bezuinigingen)
* Er wordt vaak een goed product aangeboden, maar het ontbreekt dan aan een follow-up
* Minder flexibiliteit bij BMW’ers in het omgaan met veranderingen vanwege de hoge eisen van en werkdruk bij DC BMW
* Onduidelijkheid in het omgaan met ethische dilemma’s
* Het aanbod komt te laat op de vraag. (door BMW’ers aangekaarte problemen worden te laat omgezet in veranderingen/verbeteringen van beleid)

Effecten hiervan op de BMW’ers zijn:

* Het gevoel dat er niets wordt gedaan aan door BMW’ers aangekaarte problemen. (vanwege de doorlooptijd van het melden tot aan het ondernemen van actie vanuit DC BMW)
* Het (daardoor veroorzaakte) gevoel niet serieus genomen te worden door DC BMW
* Gevoelens van onzekerheid in het werk daardoor
* Ergernis (door bovengenoemde punten)
* Enthousiasme door nieuwe ontwikkelingen

Behoeften van BMW’ers wanneer het gaat om procesveranderingen/implementaties van beleid:

* Duidelijkheid in hoe te handelen en daarmee samenhangend;
* Explicitering van verwachtingen vanuit DC BMW
* Eenduidigheid in uitvoering binnen DC BMW
* Toezicht vanuit de lijn op de uitvoering van deze procesveranderingen

Behoeften van BMW’ers op het concrete gebied van de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld:

* Duidelijkheid in het de uitvoering van het stappenplan van de Meldcode
* Duidelijkheid over de verantwoordelijkheden en plichten van de BMW’er in het werken met de Meldcode

### 3.2.2. Resultaten vragenlijst BMW’ers

De uitkomsten van de vragen uit de vragenlijst voor BMW’ers staan hieronder weergegeven, per label geordend. Tevens is per uitkomst een korte analyse toegevoegd.  
Bron van deze resultaten is bijlage 8, waarin de hierna genoemde uitkomsten grafisch ondersteund worden. Bijlage 8 bestaat uit een tweetal overzichten waarin de antwoorden van de vragenlijsten voor BMW’ers staan vermeld. Aan de hand van deze antwoorden is er gelabeld, deze labels zijn te vinden in de meest rechterkolom van de overzichten. Vervolgens zijn de antwoorden per vraag vertaald naar percentages, waarna er een korte analyse aan is toegevoegd.

De volgende labels zijn gebruikt:

* Bekendheid met de Meldcode Huiselijk geweld
* Werken met de Meldcode
* Informatievoorziening over de Meldcode
* Rol DC BMW
* Knelpunten

De keuze voor deze labels is gemaakt omdat deze labeling alle drie de kernthema’s van de hoofdvraag omvat:

* *Wat heeft de BMW’er nodig om te werken met de Meldcode Huiselijk geweld*?   
  Label Bekendheid met de Meldcode en Werken met de Meldcode
* *Wat is het aanbod van DC BMW hierin?*Label Informatievoorziening over de Meldcode en Rol DC BMW
* *In hoeverre sluiten behoeften en aanbod op elkaar aan?*  
  Label Knelpunten

Hieronder volgen de resultaten per label:

**Label: Bekendheid met de Meldcode Huiselijk geweld:**

Alle respondenten van de vragenlijst hebben wel eens van de Meldcode Huiselijk geweld gehoord. Dit betekent dat het bestaan van de Meldcode bij alle respondenten bekend is. (zonder dat dit nog iets zegt over de mate van bekend zijn met of hoe deze bekendheid met de Meldcode tot stand is gekomen)

Het grootste percentage respondenten (35%) heeft via DC BMW van de Meldcode Huiselijk geweld gehoord. Algemene media (25%) komen op de tweede plaats, gevolgd door specifieke media (19%) in de vorm van werkveldgerelateerde uitgaven.  
Dit betekent dat het grootste percentage respondenten via DC BMW van de Meldcode heeft gehoord, ook al heeft de vragenlijstafname plaatsgevonden voorafgaand aan de training ‘Werken met de Meldcode’ en voordat de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld binnen DC BMW is afgerond.

Het grootste percentage respondenten (21%) geeft aan hun eigen kennis van de inhoud van de Meldcode Huiselijk geweld te beoordelen met een 2. De cijfers 4, 5 en 7 volgen met 16%.  
Dit betekent dat meer dan de helft van het aantal respondenten (53%) hun eigen kennis van de inhoud van de Meldcode, voorafgaand aan de training ‘Werken met de Meldcode’, beoordeelt met een onvoldoende.

**Label: Werken met de Meldcode:**

Het grootste percentage respondenten (37%) geeft aan ongeveer te weten wie er met de Wet Meldcode Huiselijk geweld dient te werken. Het percentage respondenten dat aangeeft wel of niet te weten wie er met de Meldcode dient te werken is ongeveer even groot (resp. 31% en 32%).

Het Basisboek Huiselijk Geweld van Hans Janssen e.a. (Janssen, Wentzel, & Vissers, 2012) noemt als instanties die volgens de Wet Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling verplicht zijn met de Meldcode Huiselijk geweld dienen te werken:  
Professionals in de gezondheidszorg, het onderwijs, de kinderopvang, de maatschappelijke ondersteuning, de jeugdzorg, politie en justitie.  
Van deze beroepsgroepen wordt door de respondenten alleen de kinderopvang niet als zodanig benoemd. (Deze beroepsgroep zou echter onder de omschrijving ‘beroepsmatig met huiselijk geweld te maken hebbend’ kunnen vallen.)  
6% van de respondenten noemt naast de door de Wet Meldcode Huiselijk geweld genoemde beroepsgroepen: ‘slachtoffers en daders’ en ‘buren’ (beide antwoorden 3%).

Ruim driekwart van de respondenten (78%) geeft aan beroepsmatig met huiselijk geweld te maken te hebben gehad. Iets minder dan een kwart van de respondenten (22%) heeft dit niet. Dit geeft aan dat huiselijk geweld binnen het werkveld van de maatschappelijke ondersteuning een onderwerp is dat veel voorkomt, al wordt aard, hoedanigheid, actualiteit en intensiteit niet nader gespecificeerd.

Een derde (33%) van de respondenten geeft aan dat zij, in die gevallen dat zij beroepsmatig met huiselijk geweld te maken hebben gehad, gewerkt hebben met de Meldcode Huiselijk geweld, terwijl 47% dit niet heeft gedaan. Een percentage van 20% van de respondenten geeft aan dit soms gedaan te hebben.   
Een mogelijke verklaring voor deze percentages: het percentage van 47% dat in die gevallen niet met de Meldcode heeft gewerkt zou verklaard kunnen worden door het feit dat de Meldcode nog niet door middel van wetgeving is opgelegd, alsmede het feit dat de respondenten op het moment van het beantwoorden van deze vraag nog niet getraind waren in het werken met de Meldcode.  
Dat het percentage van 53% wel of soms met de Meldcode heeft gewerkt kan verklaard worden door het feit dat de Meldcode, ondanks dat deze nog niet door wetgeving is opgelegd, al wel door diverse organisaties in het werkveld wordt gehanteerd.

Het grootste percentage respondenten (38%) geeft aan de mate van het uit de voeten kunnen met het werken volgens de Meldcode Huiselijk geweld te beoordelen met een 7.   
De cijfers 2 en 6 worden beide door 25% van de respondenten genoemd. Het cijfer 4 komt in 12% van de gevallen voor. Dit betekent dat 63% van de respondenten het kunnen werken met de Meldcode in gevallen van huiselijk geweld, op basis van opgedane praktijkervaringen, waardeert met een voldoende, terwijl dit voor 37% van de respondenten een onvoldoende is.   
Dat het hoogste cijfer een 7 is geeft aan dat de respondenten die met een voldoende hebben beoordeeld van mening zijn dat er ruimte is voor verbetering in het werken met de Meldcode.

Van de respondenten geeft 30% aan dat DC BMW aandacht zou moeten geven aan het werken met de Meldcode Huiselijk geweld op een actieve, interactieve manier als een training, voorlichting, cursus of workshop. Een percentage van 17% vindt dat het aandacht geven aan de Meldcode zou moeten gebeuren tijdens teamvergaderingen of themadagen. Zowel de opties werkbegeleiding als protocollen, methodiekbeschrijving en orders wordt gekozen door 10% van de respondenten. De overige opties worden gekozen door elk minder dan 10% van de respondenten.  
De eerste optie, de actieve manier van trainingen en dergelijke, wordt dus gekozen door bijna een derde van de respondenten en geniet een duidelijke voorkeur. Ook de tweede optie, teamvergaderingen of themadagen, betreft een actieve manier van informeren.  
Bijna de helft van de respondenten (47%) is dus van mening dat DC BMW op een actieve, interactieve manier aandacht zou moeten geven aan het werken met de Meldcode.

85% van de respondenten is van mening dat het leren werken met de Meldcode zowel een eigen verantwoordelijkheid als die van DC BMW is.   
Slechts 5% is van mening dat het leren werken met de Meldcode enkel een eigen verantwoordelijkheid is. 10% van de respondenten vindt dat dit enkel een verantwoordelijkheid is van DC BMW.  
De overgrote meerderheid (85%) is dus van mening dat zowel werkgever als werknemer een verantwoordelijkheid heeft in het leren werken met de Meldcode; men heeft over het algemeen dus verwachtingen van de werkgever in het opdoen van kennis en vaardigheden in het werken met de Meldcode, terwijl men zich hier zelf ook een verantwoordelijkheid in toekent.

65% van de respondenten acht een training noodzakelijk om met de Meldcode Huiselijk geweld te kunnen werken, 30% vindt dit niet perse noodzakelijk, terwijl 5% dit niet noodzakelijk acht.   
Verreweg de meeste BMW’ers uit Regio Oost (65% van de respondenten) is dus van mening een training nodig te hebben om met de Meldcode te kunnen werken.   
Van invloed op dit hoge percentage kan zijn dat het moment van afname van de vragenlijst aan de training ‘werken met de meldcode’ vooraf ging; de vragenlijst werd afgenomen aan het begin van de eerste van twee trainingsdagen.

**Label: Informatievoorziening Meldcode Huiselijk geweld:**

Van de respondenten geeft 41% er de voorkeur aan informatie over de inhoud van de Wet Meldcode Huiselijk geweld op een actieve manier te krijgen op het werk . 29% van de respondenten zou ook via het werk geïnformeerd willen worden, maar dan door middel van documentatie. 15% van de respondenten geeft de voorkeur aan vakliteratuur, 9% kiest voor het geïnformeerd worden door de beroepsvereniging, en zowel voor de optie TV-spotjes als protocollen kiest 3%.  
In totaal geeft dus 70% aan (op diverse manieren) geïnformeerd te willen worden via de werkgever.  
 **Label: Rol DC BMW:**

Van de respondenten acht 75% het noodzakelijk dat er naast de training ondersteuning en/of begeleiding nodig is in het werken met de Meldcode Huiselijk geweld, 20% acht dit niet perse noodzakelijk, terwijl 5% dit niet noodzakelijk acht.  
Driekwart van de respondenten onderkent dus de noodzaak tot begeleiding en/of ondersteuning en acht enkel een training niet voldoende.

Begeleiding en/of ondersteuning ziet 29% van de respondenten het liefst gebeuren in de vorm van werkbegeleiding, 21% ziet intervisie als goede mogelijkheid hiertoe, 18% noemt ondersteuning/backup als begeleidingsvorm, 14% denkt aan collegiale consultatie en overleg, gevolgd door een drietal opties die elk minder dan 10% scoren.   
Uit deze percentages blijkt dat de helft van de respondenten (50%) kiest voor een manier van begeleiden die samenvalt met reeds bestaande werkvormen die al structureel plaatsvinden, namelijk werkbegeleiding en intervisie.

Met betrekking tot de genoemde vormen van begeleiding blijkt 33% van de respondenten hierin ondersteuning en begeleiding van DC BMW te verwachten. 19% geeft aan duidelijkheid te verwachten vanuit DC BMW in het werken met de Meldcode en hetzelfde percentage geeft aan te verwachten dat DC BMW de BMW’ers tijd en ruimte beschikbaar stelt in het werken met de Meldcode. Dit zegt iets over de mate van autonomie die verwacht wordt van de organisatie in het werken met casuïstiek rondom huiselijk geweld.  
De antwoorden aandacht en updates/bijscholing scoren beide 10%, terwijl 9% van de respondenten verwacht dat DC BMW beschikt over kennis en kunde met betrekking tot het werken met de Meldcode Huiselijk geweld (bijvoorbeeld in de vorm van een kenniscentrum, of proactiviteit op het gebied van deskundigheidsbevordering ten aanzien van de Meldcode).  
  
Een derde van de respondenten (33%) verwacht dus begeleiding en ondersteuning vanuit DC BMW.  
Deze begeleiding en ondersteuning wordt door hen verwacht *naast* de training ‘omgaan met de meldcode’.  
De hoge score voor de verwachting van duidelijkheid (19%) kan verklaard worden of beïnvloed zijn door het feit dat alle respondenten de vragenlijst hebben ingevuld *voorafgaand* aan het volgen van de training ‘Omgaan met de Meldcode’, dus in een situatie waarin ten aanzien van het werken met de Meldcode nog veel *onduidelijkheid* was.

Dat 10% van de respondenten aangeeft updates en bijscholing te verwachten, en 9% aangeeft kennis en kunde van DC BMW te verwachten, geeft aan dat het actueel blijven als organisatie en als medewerkers een thema is dat van belang wordt geacht.

**Label: Knelpunten:**

Van de respondenten geeft 43% aan knelpunten te voorzien in het werken met de Meldcode Huiselijk geweld, en een even groot percentage geeft aan niet te weten of er knelpunten worden voorzien. 14% geeft aan geen knelpunten te voorzien.   
Dit betekent dat 86% van de respondenten overtuigd is van het zich voordoen van knelpunten of van de mogelijkheid hiertoe.  
Van belang in deze hoge score kan zijn dat deze inschattingen gemaakt zijn op een moment waarop de BMW’ers nog geen training hadden gehad en zij nog niet of in beperkte mate op de hoogte waren van de methodiekbeschrijving ‘Omgaan met huiselijk geweld’. Deze methodiekbeschrijving wordt behandeld in de training.  
Het is mogelijk dat de mate van onduidelijkheid met betrekking tot het werken met de Meldcode op het moment van het invullen van de vragenlijst heeft gezorgd voor een relatief hogere inschatting van de mogelijkheid dat knelpunten zich voor zouden kunnen doen.

Van de respondenten geeft 28% aan als knelpunt te zien de mogelijke onverenigbare rol van hulpverlener enerzijds (die moet werken met de Meldcode Huiselijk geweld) en die van militair anderzijds. (die strafbare zaken dient te melden), 18% geeft aan persoonlijke onbekendheid met de Meldcode te zien als knelpunt, terwijl een even groot percentage aangeeft ethische dilemma’s als knelpunt te zien. Nog eens 18% geeft aan de eigen invulling van BMW’ers in het omgaan met de Meldcode als knelpunt te zien.  
Overige opties scoren minder dan 10%.  
  
Ten aanzien van de persoonlijke onbekendheid met de Meldcode is het volgen van de training ‘Omgaan met de Meldcode’ een implementatiestap die deze score zou moeten verlagen. Het beantwoorden van deze vraag heeft plaatsgevonden voorafgaand aan het volgen van deze training.  
Ook de relatief hoge score van 18% voor het knelpunt dat BMW’ers een eigen (en niet uniforme) invulling geven aan het werken met de Meldcode zou beïnvloed kunnen zijn door het feit dat er nog veel onduidelijkheid omtrent het werken met de Meldcode was op het moment van beantwoorden van deze vraag, vanwege het feit dat de training nog gevolgd moest worden.  
Dat 18% van de respondenten ethische dilemma’s als knelpunt heeft genoemd houdt in dat bijna een vijfde ethische dilemma’s als knelpunt inschat.

### 3.2.3. Samenvatting resultaten: beantwoording deelvraag 2

*‘Welke kennis hebben BMW’ers in de huidige situatie met de Meldcode Huiselijk geweld, en welke mogelijke knelpunten en behoeftes in het werken ermee komen daaruit voort?’*

Het samenvatten van de resultaten van de semi-gestructureerde interviews en de vragenlijsten levert de hieronder weergegeven beantwoording van deelvraag 2.  
Het gesprek met de focusgroep ter beantwoording van deelvraag 4 heeft naast bovenstaande onderzoeksmethoden een aantal specifieke behoeften opgeleverd; deze staan vermeld in paragraaf 3.4.1 en worden daarnaast meegenomen in de beantwoording van de hoofdvraag.

Kennis van de Meldcode in de situatie voorafgaand aan de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld:

* Alle BMW’ers zijn op de hoogte van het bestaan van de Meldcode Huiselijk geweld
* Van de BMW’ers heeft 35% via DC BMW van de Meldcode gehoord
* Meer dan de helft van de BMW’ers beoordeelt zijn of haar kennis van de inhoud van de Meldcode met een onvoldoende
* Ruim tweederde van de BMW’ers weet ongeveer wie er met de Meldcode hoort te werken, tegen 32% die dit niet weet
* Over het geheel genomen heerst er een representatief beeld van de beroepsgroepen die met de Meldcode dienen te (gaan) werken

Knelpunten die BMW’ers onderkennen in het werken met de Meldcode:

* Het grootste onderkende knelpunt is de kans op conflicten tussen de geheimhoudingsplicht als hulpverlener en de meldplicht van strafbare feiten die militairen kennen
* Persoonlijke onbekendheid met de Meldcode, te weinig kennis en ervaring
* Ethische dilemma’s
* Eigen invulling van BMW’ers
* Problemen in de samenwerking met andere zorgdisciplines
* Reikwijdte van het beroep (BMW’er bij Defensie in relatie tot het maatschappelijke probleem van huiselijk geweld)

Overigens geldt dat 43% van de BMW’ers knelpunten in het werken met de Meldcode voorziet.  
  
Behoeften van de BMW’ers in het werken met de Meldcode:

* 85% van de BMW’ers is van mening dat het leren werken met de Meldcode zowel een verantwoordelijkheid is van de BMW’er als van DC BMW; hieruit blijkt de behoefte dat de organisatie deze verantwoordelijkheid daadwerkelijk neemt
* 65% van de BMW’ers acht een training voor het leren werken met de Meldcode noodzakelijk
* 75% van de BMW’ers vindt dat enkel een training echter niet voldoende is en ziet het als noodzaak dat er naast deze training ondersteuning en begeleiding wordt geboden door DC BMW
* De vormen van begeleiding en ondersteuning die hiervoor de voorkeur hebben zijn: werkbegeleiding, intervisie, (algemene) ondersteuning/back up en collegiale consultatie. Meer dan de helft van de BMW’ers kiest voor een manier van begeleiding die al structureel plaatsvindt, namelijk werkbegeleiding en intervisie

## 3.3. Resultaten deelvraag 3

*Hoe ziet de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld binnen DC BMW er uit?*

Deze paragraaf bevat een analyse en een samenvatting van de in paragraaf 2.3 genoemde implementatiedocumenten van de Wet Meldcode Huiselijk geweld binnen DC BMW.  
De resultaten van deze analyse zullen worden verwerkt in de conclusies en aanbevelingen.  
De sterke punten van de implementatieproducten worden weergegeven, met cursief gedrukt de minder sterke onderdelen of aandachtspunten.

### 3.3.1. Analyse implementatiedocumenten betreffende de Meldcode Huiselijk geweld

Plan van Aanpak Implementatie werken met de Meldcode Huiselijk geweld 2013

Opzet:

* Chronologie; het document beschrijft de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld binnen DC BMW in chronologische volgorde. Dit zorgt voor een logisch en in de tijd overzichtelijk document.
* Deming-circle; het Plan van Aanpak is geschreven volgens het plan-do-check-act principe, waarbij ten uitvoer gebrachte plannen worden geëvalueerd waarna eventueel wordt bijgestuurd. Door dit kwaliteitborgingsinstrument als basis te hanteren wordt een standaard nagestreefd die, bij juiste hantering, zorgt voor een actueel en doeltreffend proces. *Uiteraard staat of valt de effectiviteit ervan met de uitvoering.*

Hoofdstuk 1 – Voorbereiding

* Verantwoording implementatie in wettelijk kader; vermeld wordt dat de bron voor implementatie te vinden is in de Wet Meldcode Huiselijk geweld die op 1 juli 2013 van kracht wordt. Terecht wordt opgemerkt dat de exacte positie van DC BMW, als Defensieonderdeel, nog niet helder is ten aanzien van de Wet Meldcode Huiselijk geweld, omdat het Ministerie van Defensie deze nog niet heeft vastgesteld, maar dat wel in de lijn der verwachting ligt dat dit gaat gebeuren. *Er wordt niet vermeld wat de consequenties zijn wanneer dit niet gebeurt, en op welke termijn dit verwacht wordt te gebeuren. Daarnaast wordt niet vermeld dat het implementeren van de Wet Meldcode Huiselijk geweld bij DC BMW gebeurt op basis van het feit dat, los van de stellingname van Defensie,de NVMW er van uit gaat dat ledenorganisaties de Meldcode van de NVMW hanteren wanneer zij niet zelf een Meldcode hebben ontwikkeld.*
* Status en gewicht implementatieproces; door het opstellen van een opdrachtbrief door de waarnemend directeur van DC BMW wordt het implementatieproces het benodigde gewicht gegeven.
* Vaststellen taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden; de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden (TVB’n) van de functionarissen die een rol spelen in het implementatieproces worden vastgesteld. Sterk punt is dat deze TVB’n in lijn liggen met de bestaande functiebeschrijvingen.
* Draagvlak medewerkers; dat het draagvlak van de medewerkers een belangrijk punt is in het implementatieproces wordt duidelijk beschreven. *Hoe dit draagvlak gecreëerd en in stand gehouden wordt, wordt echter niet beschreven.*

Hoofdstuk 2 – Implementatie

* Thema’s; de implementatie wordt opgesplitst in een aantal duidelijke thema’s. Dit draagt bij aan overzicht en afbakening van het implementatieproces. De thema’s die worden gebruikt zijn de volgende:
  + Procedures en borging werkprocessen
  + Deskundigheidsbevordering
  + Gegevensuitwisseling en dossiervorming
  + Veiligheid eigen personeel
  + Samenwerking
  + Communicatie
* Thema procedures en borging werkprocessen  
  + De methodiekbeschrijving ‘Omgaan met de Meldcode Huiselijk geweld DC BMW’ is met goedkeuring van het team Coördinatoren Bedrijfsmaatschappelijk Werk (bestaande uit de CBMW’ers van DC BMW en de stafofficier deskundigheidsbevordering) aangeboden aan het Management Team (MT) van DC BMW. In maart 2012 is dit document door het MT goedgekeurd. Een en ander geeft blijk van een zorgvuldig en transparant proces. *In januari 2013 was er echter nog geen goedkeuring door de Medezeggenschapscommissie (MC) en daardoor ook nog geen formele aanbieding van deze methodiekbeschrijving door de Waarnemend directeur aan het personeel van DC BMW. De reden hiervoor wordt niet vermeld.  
    In het Plan van Aanpak wordt gesproken over de ‘Interne werkwijze Meldcode Huiselijk geweld DC BMW; het bewuste product heet echter formeel ‘Methodiekbeschrijving Hulp bij (vermoeden van) huiselijk geweld’.*
  + Optimaliseren aan de hand van feedback uit het werkveld; sterk punt is dat het door de directeur geformaliseerde product aangepast kan worden aan de eisen van het werkveld; aanvullingen of aanpassingen op basis van ervaringen in de praktijk zijn mogelijk. *In het stuk wordt echter niet vermeld hoe dit proces van aanpassingen vorm krijgt.*
* Thema deskundigheidsbevordering:   
  + De scholing van personeel van DC BMW wordt vormgegeven met gebruikmaking van ter zake kundige externen; CBMW’ers zijn opgeleid door Movisie, en de training voor de BMW’ers is omwille van de registerpuntensaldo aangeboden aan de NVMW. Ook sluit deze training aan bij de door het Ministerie van VWS vastgestelde basiscompetenties voor het werken met de Meldcode.
  + Dit onderzoek wordt gezien als mogelijkheid om de praktijk een stem te geven, zodat het aanbod van DC BMW in het werken met de Meldcode geoptimaliseerd kan worden.
* Thema gegevensuitwisseling en dossiervorming:  
  + Er wordt gestreefd naar samenwerking met ketenpartners binnen Defensie als het gaat om het werken met de Meldcode. Een convenant hiertoe wordt naar verwachting in de eerste helft van 2013 door DC BMW, de MGGZ en de KMAR ondertekend. Aansluiting door de eerstelijns curatieve gezondheidszorg en de Hoofddirectie Personeel volgt mogelijk. Dit is een positieve ontwikkeling, omdat het een integrale aanpak en werkwijze, alsmede onderlinge samenwerking nastreeft in het werken met de Meldcode.
* Thema veiligheid eigen personeel:  
  + Een veilig werkklimaat voor de BMW’ers wordt van belang geacht. Dit wordt geconcretiseerd in de Methodiekbeschrijving “Omgaan met de Meldcode Huiselijk geweld DC BMW 2013’ en wordt dit geborgd door de CBMW’ers aan te merken als aandachtsfunctionaris. In de praktijk betekent dit dat de concrete vormgeving van dit onderwerp ligt in de communicatie tussen BMW’er en CBMW’er zoals tijdens werkbegeleiding.
  + Eigen ervaringen BMW’ers; naast beroepsmatige confrontatie met huiselijk geweld kunnen BMW’ers ook in privésituaties met huiselijk geweld te maken hebben gehad, met mogelijke gevolgen voor het beroepsmatig handelen met deze materie. Dit is onderkend en hier wordt aandacht aan gegeven in de training.
* Thema samenwerking:  
  + Risicotaxatieformulier; een nieuw formulier wordt geïntroduceerd, dat met de MGGZ is afgestemd. Het is een onderdeel van de uitvoering van stap 1 van de Meldcode binnen DC BMW, en wordt opgenomen en toegelicht in zowel de methodiekbeschrijving als de training.
  + Structureel overleg ketenpartners; met een frequentie van eens per 2 maanden wordt er overlegd met de MGGZ en de KMAR, met mogelijke uitbreiding met de eerstelijns curatieve zorg.
  + *Externe samenwerking; dit wordt genoemd als aandachtspunt voor 2013. In eerste instantie wordt gedacht aan Steunpunt Huiselijk Geweld (SHG) en Advies- en Meldpunt Kindermishandeling (AMK) in de regio’s en het Landelijk Zorgsysteem Veteranen (LZV). Hier is echter nog geen concrete invulling aan gegeven.*
* Thema communicatie:  
  + Communicatieplan nieuwsbrief; in dit communicatieplan worden een vijftal momenten vermeld van februari 2013 tot december 2013 waarop middels een nieuwsbrief de stand van zaken voor wat betreft (de implementatie van) de Meldcode Huiselijk geweld wordt vermeld. *Er is tot op heden echter nog geen nieuwsbrief verschenen.*
  + Basisfolder huiselijk geweld; ten behoeve van cliënten en klanten wil DC BMW deze folder ontwikkelen. *Hiertoe is echter een leidraad benodigd vanuit de Hoofddirectie Personeel, dat er tot op dit moment nog niet is.*

Hoofdstuk 3 – Uitvoering

* Implementatieplan; dit plan wordt schematisch weergegeven (en daardoor overzichtelijk) en bestaat uit een overzicht van acties met betrekking tot het implementeren van de Wet Meldcode Huiselijk geweld binnen DC BMW en geeft aan wie de actieverantwoordelijke is. *Een aantal acties wordt niet vermeld, zoals het afprocederen van de methodiekbeschrijving door goedkeuring MC en lancering ervan door (waarnemend) directeur DC BMW, het formaliseren van het samenwerkingsconvenant met de ketenpartners, het verwerken van de feedback uit de evaluatieformulieren van de training ‘Werken met de Meldcode Huiselijk geweld’ en het vormgeven van contacten met externe ketenpartners*.

Hoofdstuk 4 – Evaluatie

Dit hoofdstuk zal geschreven worden gedurende en na afloop van de implementatie van de Meldcode Huiselijk geweld.

Methodiekbeschrijving ‘Hulp bij (vermoeden van) huiselijk geweld’

Hoofdstuk 1 – Huiselijk geweld en het DC BMW:

* Duidelijke achtergrond van de reden van implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld, duidelijke basering van de methodiekbeschrijving,
* Het oogmerk van DC BMW wordt helder geschetst in de weergave van de visie, doelstelling en uitgangspunten van DC BMW op het gebied van hulpverlening in zaken waar huiselijk geweld speelt.
* Het document bestaat uit zowel theoretische onderdelen (achtergrondinformatie en handreikingen hoe te handelen) als dwingende richtlijnen en procedures. Voordeel hiervan is dat zowel het verplichte karakter (hoe de Meldcode te hanteren en welke procedures te volgen) als een informatief karakter aanwezig is in het document. Noodzaak hierbij is dan evenwel dat de scheidslijn hiertussen helder is in het stuk.   
  *Omwille van de duidelijkheid op dit punt zou de weergave van het verplichte en het informerende element beter gescheiden kunnen worden.*
* *In hoofdstuk 1 wordt vermeld dat de methodiekbeschrijving richtinggevend is en niet doorslaggevend, omdat elke situatie vraagt om hulp- en dienstverlening op maat. Dit doet vermoeden dat hoe te werken met de Meldcode en welke procedures te volgen in geval van casuïstiek betreffend huiselijk geweld niet dwingend wordt voorgeschreven, maar afhankelijk is van de specifieke situatie. Dit doet de vraag rijzen hoe zich het inhoudelijk werken met de Meldcode verhoudt tot het leveren van maatwerk en het in het kader daarvan afwijken van de methodiekbeschrijving. Concretisering van dit punt wordt dan ook aanbevolen.*

Hoofdstuk 2 – Overzicht routes door het DC BMW bij huiselijk geweld:

* Overzichtelijke weergave van routing bij meldingen van huiselijk geweld; de verschillende manieren waarop meldingen/berichten van en over huiselijk geweld binnen kunnen komen en hoe te handelen worden duidelijk weergegeven.
* *De in dit hoofdstuk opgenomen ‘checklist telefonisch contact berichtgever/BMW’er gericht op slachtoffer’ is helder qua opzet, maar het is duidelijker wanneer wordt toegelicht wanneer deze te gebruiken is / in welke situatie dient of kan de BMW’er hiermee (te) werken?*
* *Er wordt in dit hoofdstuk verwezen naar het crisisinterventieprotocol van DC BMW. Dit protocol blijkt echter niet aanwezig op de voor personeel van DC BMW toegankelijke algemene digitale informatiedomein.(N-schijf)*

Hoofdstuk 3 – Ontwrichte relaties: De dynamiek van pleger en slachtoffer:

* In dit hoofdstuk wordt achtergrondinformatie gegeven in de vorm van theorieën en technieken. *Onderdeel hiervan vormt een beknopte toepassing van de Transactionele Analyse, onder de kopjes: ‘Vrouwen in de reddersdriehoek’ en ‘Mannen in de machtsdriehoek’. Ondanks het feit dat de mate waarin een en ander speelt per sekse verschilt, wat de betiteling van de kopjes verklaard, is het zorgvuldiger deze kopjes genuanceerder weer te geven.*
* De inhoud van dit hoofdstuk is praktisch en toepasbaar.

Hoofdstuk 4 – Aandachtspunten bij slachtoffers:

* Dit hoofdstuk bevat handige achtergrondinformatie en praktische werkbladen; prima toepasbaar in de praktijk.

Hoofdstuk 5 – Aandachtspunten bij plegers:

* Ook dit hoofdstuk bestaat uit achtergrondinformatie en praktische handreikingen en past om die reden prima in dit document.
* *Opvallend is echter wel dat er in dit hoofdstuk een overzicht wordt gegeven van mannelijkheidscoderingen en kenmerken van mannen die geweld gebruiken, terwijl deze informatie over de andere sekse niet gegeven wordt.*

Hoofdstuk 6 – Wanneer er kinderen bij betrokken zijn:

* Ook in dit hoofdstuk staat passende, praktische informatie. *Het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling en de Raad voor de Kinderbescherming wordt genoemd, maar deze organisaties worden niet toegelicht. Deze plaats in de methodiekbeschrijving leent zich er prima voor om nadere informatie over deze organisaties te geven.*

Hoofdstuk 7 – Veiligheid voor betrokkenen

* Risicotaxatieformulier; naast dat het risicotaxatieformulier wordt weergegeven in dit hoofdstuk wordt er een uitgebreide toelichting en gebruiksaanwijzing bij gegeven. Op deze manier wordt dit instrument op een heldere en volledige manier gepresenteerd.

Hoofdstuk 8 – Aandachtspunten voor hulpverleners:

* Relevante onderwerpen; de beide onderwerpen die beschreven worden in dit hoofdstuk, secundaire traumatisering en adviezen voor het contact met agressieve cliënten, zijn beide relevant en krijgen terecht een plek in de methodiekbeschrijving. *Toekomstige contacten met (civiele) ketenpartners zullen als input kunnen dienen om dit hoofdstuk met andere relevante aandachtspunten uit te breiden. Ook input van de werkvloer kan hiertoe bijdragen.*

Overzicht adressen en websites en literatuurlijst:

* Waardevolle en relevante lijst met adressen en websites. Ook de literatuurlijst is bijzonder handig als bron voor naslagwerk. *Omdat in de adreslijst ook contactpersonen worden genoemd is het zaak deze lijst goed up-to-date te houden*.

Draaiboek training ‘Werken met de Meldcode Huiselijk geweld DC BMW’

Sterk punt van de training is dat er gewerkt wordt aan *verschillende aspecten* die van belang zijn in het werken met de Meldcode Huiselijk geweld; doordat niet alleen het werken met de Meldcode wordt behandeld maar er ook aandacht wordt besteed aan achtergronden, referentie en eigen referentiekader- en ervaringen, wordt de materie grondig en zorgvuldig behandeld. Voordat er inhoudelijk wordt geoefend met de stappen van de Meldcode (pas op dag 2 van de training) wordt er geruime tijd besteed aan:

* Verkenning van het thema (powerpoint-presentatie over huiselijk geweld, quiz over de inhoud van het Basisboek Huiselijk geweld)
* Eigen verhouding tot het thema, door middel van:
  + Reflectie door het onderzoeken van de belemmeringen die bij de BMW’er zelf een rol spelen om het signaleren van huiselijk geweld over te gaan en het verkennen van de rol van eigen normen en waarden hierin.
  + Het met collega’s in gesprek gaan over eigen ervaringen met betrekking tot huiselijk geweld. (persoonlijk, in de privésfeer, niet beroepsmatig)
* Vertrouwelijkheid; dit is nodig voor het uitvoeren van opdrachten die op eigen ervaringen zijn gebaseerd. Daarnaast draagt het benadrukken van vertrouwelijkheid in de training bij aan een zo optimaal mogelijke leeromgeving.

Het werken met de Meldcode wordt beoefend aan de hand van casuïstiek. Het doorlopen van de stappen van de Meldcode vindt plaats aan de hand van een praktijksituatie die grondig wordt geanalyseerd.  
Sterk punt hierbij is dat:

* Het per definitie daadwerkelijk plaatsgevonden casuïstiek betreft, bij voorkeur ingebracht door de deelnemers zelf (hiertoe wordt voorafgaand aan de training een verzoek tot het indienen van casuïstiek gedaan).

Overige sterke punten zijn:

* Aandacht voor culturele aspecten (het vertonen van een documentaire over eerwraakgerelateerde problematiek).
* Uitgebreide gelegenheid tot het stellen van vragen met betrekking tot het werken met de Meldcode.

Analyse van de training, onder meer door eigen deelname, levert de volgende verbeterpunten:

* *De verhouding tussen het werken met de Meldcode aan de hand van casuïstiek en het behandelen van achtergronden, theorie en bewustwording kan beter. Het werken met de Meldcode gebeurt aan het einde van de tweede trainingsdag; de weg daar naartoe kan korter, zodat het daadwerkelijke praktische werken met de Meldcode meer tijd krijgt. Dit praktisch toepassen van de Meldcode leidt snel tot vragen en/of discussies; dit kan erg waardevol zijn en het is jammer wanneer daar dan te weinig of geen tijd meer voor is.*
* *Er kan meer aandacht besteed worden aan de (civiele) ketenpartners. In de huidige opzet van de training worden met name de civiele ketenpartners (AMK, SHG, Politie) wel genoemd, maar hun rol en werkinhoud wordt niet besproken. Dit staat wel beschreven in het vooraf te lezen Basisboek Huiselijk geweld, maar het is waardevol de brug naar ketenpartners te slaan in de casuïstiekbespreking. Dat zijn namelijk de praktische omstandigheden waarin BMW’ers met deze ketenpartners zouden kunnen werken.*
* *Structureer de terugkoppeling op de vragen die de deelnemers stellen. Er worden vragen gesteld die uitzoekwerk vragen, die niet direct beantwoord kunnen worden. Zeker bij deze training, die nog niet eerder is gehouden, is nog niet overal een sluitend antwoord op te geven. Dit is te verwachten bij een training over de implementatie van iets dat nieuw is binnen de organisatie. Om de antwoorden op deze vragen zo breed mogelijk bekend te stellen, en om te borgen dat het beantwoorden van deze vragen niet vergeten wordt, kan digitaal, in de reeds bestaande map ‘Huiselijk geweld’ een document worden aangemaakt waarop tijdens (en/of buiten) de training gestelde vragen worden beantwoord. Alle BMW’ers hebben dan toegang tot alle antwoorden. Dit vergroot de effectiviteit van het beantwoorden van deze vragen en zorgt voor een grotere reikwijdte en daardoor grotere kennis van de materie.*

Risicotaxatieformulier

Het risicotaxatieformulier is een bewerking van een inmiddels beproefd concept. Het formulier vindt zijn oorsprong in de risicoscreening 2007 van het Verwey-Jonker Instituut en de Federatie Opvang en heeft zijn waarde reeds bewezen bij civiele eerstelijns psychosociale hulpverlenende instanties. Voordelen van het gebruik van dit formulier door DC BMW zijn:

* Beproefd concept
* Heldere beschrijving van doel en werkwijze en toepassing
* Heldere gebruiksaanwijzing

Als verbeterpunt kan genoemd worden:

* *Behandel het risicotaxatieformulier in de training ‘Werken met de Meldcode Huiselijk geweld DC BMW’ ,verwerk het in de casuïstiek aan de hand waarvan het stappenplan van de Meldcode wordt gevolgd, zodat elke BMW’er het formulier niet alleen gezien en gelezen heeft, maar er ook mee gewerkt heeft.*

Signalenformulier

Een analyse van het formulier levert de volgende sterke punten en verbeterpunten op, waarbij met name gelet is op volledigheid en praktische toepasbaarheid:

Sterke punten:

* In de praktijk reeds in gebruik en beproefd. (GGD Rotterdam Rijnmond)
* Uitgebreid formulier
* Overzichtelijk formulier

Als verbeterpunt kan genoemd worden:

* *Per hoofdgroep (lichamelijke klachten, psychosomatische klachten ed) kan er een keuze worden gemaakt uit verschillende mogelijkheden. Deze opsomming is echter niet volledig; de keuzemogelijkheid ‘overig’ zou een goede aanvulling zijn.*
* *Om ruimte te geven aan de mogelijkheid dat er signalen waargenomen worden die niet onder de 5 hoofdgroepen zijn te plaatsen zou er onderaan het formulier ruimte kunnen worden geboden voor opmerkingen of overige signalen.*
* *Integreer dit signalenformulier in een procedure, zodat geborgd wordt dat het formulier wordt gebruikt en op een voorgeschreven manier wordt gebruikt.*
* *Behandel het formulier in de training ‘Werken met de Meldcode Huiselijk geweld DC BMW’ en integreer het in de casuïstiek zodat elke BMW’er ermee werkt tijdens de training.*

Verbeterformulier documentatie huiselijk geweld

Sterk punt van dit formulier is:

* Het door middel van dit formulier afgeven van het signaal aan het personeel van DC BMW dat de organisatie daadwerkelijk ruimte biedt aan ervaringen en kennis van het personeel.
* Het door middel van dit formulier bieden van de gelegenheid aan personeel van DC BMW om de werkwijze van de organisatie op het gebied van huiselijk geweld te verbeteren.
* Het formulier biedt een praktische invulling aan de in het Plan van Aanpak als leidraad gehanteerde kwaliteitsborgingsinstrument Deming-circle. (plan-do-check-act)

Als verbeterpunten kunnen genoemd worden:

* *Maak middels dit formulier ingediende verbetervoorstellen beschikbaar voor het personeel van DC BMW. Voordelen hiervan zijn:*
  + *Voorkomen van dubbele voorstellen*
  + *Het geeft het personeel helderheid in wat er met de voorstellen wordt gedaan door de organisatie*
  + *Het geeft het personeel een indruk van mogelijke voorstellen ter verbetering*
  + *Het kan een stimulerende werking hebben op het personeel om kritisch mee te denken over de processen binnen de organisatie*
* *Generaliseer het gebruik van het formulier naar alle processen binnen de organisatie. (niet alleen de processen op het gebied van huiselijk geweld)*
* *Leg de terugkoppeltermijn indien mogelijk vast in een termijn. Dit heeft als voordeel:*
  + *De indiener weet wanneer hij of zij terugkoppeling kan verwachten, dit kan het idee voorkomen dat er iets wordt ingediend waarop onbekend is of er iets mee gebeurd en wanneer.*
  + *Het dwingt de Sectie BMW van de staf van DC BMW om het verbetervoorstel tijdig in behandeling te nemen.*

Convenant gegevensverstrekking huiselijk geweld

Dit convenant zal voor DC BMW in gaan houden dat er ten aanzien van huiselijk geweld meer samenwerking mogelijk wordt met de ketenpartners van Defensie. In de methodiekbeschrijving ‘Hulp bij (vermoeden van) huiselijk geweld’ wordt hier al op voorgesorteerd door te beschrijven wanneer contact met de KMAR en MGGZ voorgeschreven is, maar de inhoudelijke gevolgen van de samenwerkingsvorm die het convenant mogelijk maakt, zullen nog nader moeten worden gespecificeerd.Dit zal onder meer plaatsvinden door de praktische invulling van het convenant op een nader te bepalen tijdstip te evalueren.  
De behandeling van de inhoud, toepassing en effecten van dit convenant wordt beperkt tot de beschrijving ervan tot dusver. Enerzijds omdat het convenant nog niet geformaliseerd is, maar ook omdat er op dit moment door 2 studenten van de KMAR, in het kader van de afronding van hun studie aan de Hogeschool van Utrecht, een afstudeeronderzoek plaatsvindt naar deze onderwerpen.

### 3.3.2. Samenvatting resultaten: beantwoording deelvraag 3

*‘Hoe ziet de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld binnen DC BMW er uit?’*  
De beschrijving van de implementatiedocumenten uit hoofdstuk 2.3 geeft een overzicht van de implementatieproducten die DC BMW gebruikt:

* Plan van Aanpak Implementatie werken met de Meldcode Huiselijk geweld 2013
* Methodiekbeschrijving ‘Hulp bij (vermoeden van) huiselijk geweld’
* Draaiboek training ‘Werken met de Meldcode Huiselijk geweld DC BMW’
* Risicotaxatieformulier
* Signalenformulier
* Verbeterformulier documentatie huiselijk geweld
* Convenant gegevensverstrekking huiselijk geweld (met militaire ketenpartners KMAR

en MGGZ)

In hoofdstuk 2.3 worden deze producten beschreven en in hoofdstuk 3.3.1 worden ze geanalyseerd. Resultaten van deze analyse zijn te vinden in hoofdstuk 4, als onderdeel van de conclusies en aanbevelingen.

## 3.4. Resultaten deelvraag 4

*Hoe verhoudt de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld zich tot de behoeften van de BMW’ers met het werken volgens de Meldcode?*

In deze paragraaf worden de resultaten van het gesprek met de focusgroep weergegeven. De nadruk ligt hierbij op de behoeften van de BMW’er in het werken met de Meldcode, omdat dit element, vanuit het perspectief van de BMW’er, centraal staat in deelvraag 4. Vervolgens wordt deelvraag 4 beantwoord door aan de hand van deze resultaten, gecombineerd met de resultaten van de beantwoording van deelvraag 2, te beschrijven hoe deze zich verhouden tot het aanbod van DC BMW voor wat betreft de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld.

### 3.4.1. Resultaten gesprek focusgroep

De resultaten van het gesprek met de focusgroep zijn afgeleid van het gesprek waarvan de opzet is beschreven in paragraaf 2.4.2. Bijlage 10 geeft de antwoorden op de daarin gestelde vragen weer, terwijl in bijlage 11 het daadwerkelijke gesprek is opgenomen.

* Het werken met de Meldcode Huiselijk geweld wordt door de BMW’ers gezien als een uitdaging, als meerwaarde, als noodzaak en als iets dat vastigheid geeft. Wel geeft men aan het te zien als iets dat een zorgvuldige handelswijze vraagt en men zal er aan moeten wennen. Al met al betekent dit dat de BMW’ers overwegend positief zijn over de Meldcode, en dat men onderkent dat het zorgvuldigheid vraagt.
* De beoordeling voor wat betreft de mate waarin de BMW’er zichzelf op de hoogte acht van de inhoud van de Meldcode is gemiddeld een 6.8. Deze zelfbeoordeling vond plaats nadat alle BMW’ers die deelnamen aan het focusgroepgesprek de training ‘Werken met de Meldcode’ hadden gevolgd. Het gemiddelde cijfer op dezelfde vraag voorafgaand aan de training was een 4.3. (deze vraag maakte onderdeel uit van de vragenlijst die door de BMW’ers is ingevuld) Hieruit kan opgemaakt worden dat de training meer duidelijkheid heeft gecreëerd over de inhoud van de Meldcode.
* De digitale beschikbaarheid van informatie wordt door de BMW’ers op prijs gesteld en voldoet in de behoefte. Wel worden verbeterpunten onderkend, zoals de informatievoorziening over ketenpartners.
* De BMW’ers zijn tevreden over de mate waarin DC BMW haar verantwoordelijkheid heeft genomen in het introduceren van de Meldcode Huiselijk geweld. Het totale aanbod van DC BMW hierin wordt positief ervaren. Wel wordt de behoefte uitgesproken dat er een follow-up volgt over hoe het werken met de Meldcode in de praktijk verloopt. Inspelen op de actualiteit, eventueel aanpassen van producten of een terugkomdag zijn hier voorbeelden van.
* De BMW’ers geven duidelijk aan dat hun behoefte in relatie tot de gezamenlijke verantwoordelijkheid in het werken met de Meldcode bestaat uit duidelijkheid in richtlijnen, het ‘scherp houden’ van de BMW’ers, kritisch zijn op de werkwijze van de BMW’er, advies en begeleiding. Ook zou de juridische verantwoordelijkheid in het werken met de Meldcode bij DC BMW moeten liggen. Als eigen verantwoordelijkheid van de BMW’er ziet men professionaliteit, zorgvuldigheid en het bewaken van eigen grenzen.
* Naar aanleiding van de training worden de volgende behoeften onderkend:
  + duidelijkheid over wanneer in de training uitgezette inhoudelijke vragen worden beantwoord vanuit CBMW en het algemeen beschikbaar stellen daarvan
  + duidelijkheid over de juridische verantwoordelijkheid bij het doen van een melding (stap 5 van de Meldcode).
* Unaniem zijn de in het gesprek participerende BMW’ers in hun behoefte aan een duidelijk en actueel intern theoretisch kader voor wat betreft het werken met de Meldcode, in de vorm van orders, protocollen en procedures.
* De behoefte aan begeleiding zien de BMW’ers bij voorkeur ingevuld worden door werkbegeleiding en intervisie (dit is in lijn met de uitkomsten van dezelfde vraag uit de vragenlijst, ter beantwoording van deelvraag 2). Voor wat betreft de werkbegeleiding wordt het van belang geacht dat dringende zaken voorrang krijgen, zodat niet gewacht hoeft te worden tot de eerstvolgende keer werkbegeleiding.
* Kernwoorden van de behoefte van de BMW’ers in het werken met de Meldcode: Eenduidigheid, duidelijkheid, ondersteuning, vangnet.
* De behoefte aan duidelijkheid in het werken met de Meldcode zoals die voor de training bestond is veranderd; dat valt op te maken uit het feit dat de BMW’ers zich anders verhouden tot in de vragenlijst genoemde knelpunten. De knelpunten ‘eigen invulling BMW’ers’, en ‘onbekendheid in het werken met de Meldcode’ worden niet langer als knelpunt gezien. Voor wat betreft het knelpunt ‘ethische dilemma’s’ is er nu meer duidelijkheid in hoe hiermee om te gaan. Het knelpunt waar ook nu nog onduidelijkheid over bestaat is het ‘conflict geheimhouding versus militaire meldplicht’.

Dit laatst genoemde knelpunt verdient nadere aandacht, omdat het een knelpunt blijkt te zijn dat in alle dataverzamelingsmethoden van dit onderzoek genoemd wordt. Kort wordt toegelicht welke factoren een rol spelen bij dit knelpunt:

Militairen hebben zich te houden aan militaire wetten, regels en voorschriften. Eén daarvan is de Wet Militair Strafrecht waar in artikel 151 staat dat kennis hebben van een misdrijf dat gepleegd is of gepland wordt, wordt gezien als medeplichtigheid wanneer dit niet wordt gemeld.

In de Wet Militair Tuchtrecht staat in artikel 27 dat een militair zich in strijd met de militaire tucht gedraagt wanneer hij nalaat maatregelen te nemen wanneer hij weet dat een mindere inbreuk maakt of heeft gemaakt op een gedragsregel van deze wet. Artikel 78 van deze wet stelt dat kennisname van een strafbaar feit leidt tot de verplichting tot aangifte bij een opsporingsambtenaar.

BMW’ers zijn echter niet alleen militair, maar ook professional op sociaal-maatschappelijk gebied, waarbij het collectieve lidmaatschap van de NVMW ook verplichtingen met zich meebrengt, zoals het handelen conform de Beroepscode voor de Maatschappelijk Werker. (NVMW, 2010) Hierin staat in artikel 10 dat toestemming van de cliënt is vereist voordat gegevens aan derden kunnen worden verstrekt, en dat dit alleen kan wanneer dit bijdraagt aan het tot zijn recht komen van de cliënt in wisselwerking met zijn omgeving. Overige op dit punt relevante informatie wordt vermeld in artikel 272 van het Wetboek van Strafrecht, dat handelt over het ambtgeheim, en in het Burgerlijk Wetboek, boek 7, artikel, 457, lid 1 waar wordt gesproken over de geheimhoudingsplicht voor hulpverleners.

Het knelpunt zoals dat door de BMW’ers wordt beleeft zit dus in het spanningsveld tussen enerzijds de verplichting tot melden van strafbare feiten zoals die geldt voor militairen, en anderzijds het voldoen aan de geheimhoudingsplicht zoals die onder meer voortvloeit uit het lidmaatschap van de NVMW . Er is meer dan eens onderzoek gedaan naar dit onderwerp en in het kader daarvan wil ik graag verwijzen naar het onderzoeksrapport van J. van Griensven, waarin aandacht wordt besteed aan de vraag hoe een BMW’er dient om te gaan met een cliënt die melding maakt van een strafbaar feit. (Griensven, 2012) Eén van haar conclusies is dat BMW’ers onvoldoende duidelijkheid hebben over juridische verplichtingen die binnen Defensie van toepassing zijn over het al dan niet moeten melden van strafbare feiten in relatie tot de beroepscode. Het knelpunt geheimhouding versus militaire meldplicht zoals dat in dit onderzoek naar voren komt onderstreept deze conclusie. Het feit dat signalen uit dit onderzoek deze conclusie ondersteunen geeft aan dat hier nog steeds verbetermogelijkheden liggen. Hier zal in de aanbevelingen op terug worden gekomen.

### 3.4.2. Beantwoording deelvraag 4

*‘Hoe verhoudt de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld zich tot de behoeften van de BMW’ers met het werken volgens de Meldcode?’*

Deze vraag wordt beantwoord door de behoeften zoals beschreven in 3.2.3 (de beantwoording van deelvraag 2) te vergelijken met het aanbod van DC BMW voor wat betreft de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld.

* 85% van de BMW’ers is van mening dat het leren werken met de Meldcode zowel

een verantwoordelijkheid is van de BMW’er als van DC BMW.

Hieruit blijkt dat de overgrote meerderheid van de BMW’ers de verantwoordelijkheid voor het leren werken met de Meldcode zowel bij zichzelf als bij DC BMW legt. Voor wat betreft de verantwoordelijkheid van DC BMW geldt dat, op basis van de implementatiedocumenten, deze verantwoordelijkheid daadwerkelijk genomen wordt; er wordt hierin niet alleen aandacht besteed aan *hoe* te werken met de Meldcode, maar ook aan het *leren* werken met de Meldcode (in de vorm van de training ‘Werken met de Meldcode Huiselijk geweld DC BMW’).

* 65% van de BMW’ers acht een training hiertoe noodzakelijk.

De training ‘Werken met de Meldcode Huiselijk geweld DC BMW’ maakt onderdeel uit van de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld bij DC BMW. Aan de door de BMW’ers onderkende noodzaak om getraind te worden in het werken met de Meldcode wordt dus invulling gegeven door DC BMW.

* 75% van de BMW’ers vindt dat enkel een training echter niet voldoende is en ziet het als noodzaak dat er naast deze training ondersteuning en begeleiding wordt geboden door DC BMW.

De implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld bij DC BMW bestaat naast de training uit meer onderdelen, waarbij ook ondersteuning en begeleiding ingebed zijn in de implementatiestructuur.   
Op het gebied van begeleiding en ondersteuning wordt in de implementatiedocumenten van de Wet Meldcode Huiselijk geweld bij DC BMW het volgende vermeld:

* + De CBMW’ers hebben een verantwoordelijkheid in het implementeren van de Meldcode. Zij kennen hierbij de status van ‘aandachtsfunctionaris’ wat inhoudt dat zij binnen DC BMW adviseren in zaken die betrekking hebben op huiselijk geweld en kindermishandeling. (Koppert, Plan van aanpak intro Meldcode HG DC BMW, 2013, p. 3)
  + In de methodiekbeschrijving ‘Hulp bij (vermoeden van) huiselijk geweld) staat vermeld dat DC BMW er zorg voor draagt dat:  
    ‘*er voldoende deskundigen beschikbaar zijn die de beroepskrachten kunnen ondersteunen bij het signaleren en het zetten van de stappen van de code’.* (Koppert, Interne werkwijze HG DC BMW, 2013, p. 13)
  + Ook is in de methodiekbeschrijving te lezen dat:   
    ‘*Afspraken worden gemaakt over de wijze waarop DC BMW zijn beroepskrachten zal ondersteunen als zij door cliënten in of buiten rechte worden aangesproken op de wijze waarop zijn de Meldcode toepassen.* (Koppert, Interne werkwijze HG DC BMW, 2013, p. 13)
  + Daarnaast vermeldt de methodiekbeschrijving dat er regelmatig een aanbod wordt gedaan van trainingen en deskundigheidsbevordering zodat beroepskrachten voldoende kennis en vaardigheden ontwikkelen en op peil houden voor het signaleren van huiselijk geweld en kindermishandeling en voor het zetten van de stappen van de code. (Koppert, Interne werkwijze HG DC BMW, 2013, p. 13)
  + De methodiekbeschrijving schrijft voor dat er voorafgaand aan het doen van een melding, als optie van stap 5 van de Meldcode, overleg is met een CBMW’er of Regiohoofd. Deze kunnen vervolgens ondersteuning bieden, waarbij tevens geldt dat wanneer overgegaan wordt tot een melding, dit gedaan zal worden door het Regiohoofd, en niet door de BMW’er die tot melden besluit. Doel hiervan is dat de melding niet namens de individuele BMW’er, maar namens DC BMW plaats vindt. Ook dit is een vorm van ondersteuning; de BMW’er kent een professionele verantwoordelijkheid voor het doorlopen van de stappen van de Meldcode, maar bij het uiteindelijk doen van een melding gebeurt dit namens de organisatie. (Koppert, Interne werkwijze HG DC BMW, 2013, pp. 17-18)

De volgende randvoorwaarden zoals geschetst in de methodiekbeschrijving kunnen als afgeleide vormen van ondersteuning worden beschouwd:

* + DC BMW draagt er zorg voor dat de Meldcode aansluit op de werkprocessen binnen de organisatie (Koppert, Interne werkwijze HG DC BMW, 2013, p. 13)
  + DC BMW draagt er zorg voor dat de werking van de Meldcode regelmatig wordt geëvalueerd en dat zo nodig acties in gang worden gezet om de toepassing van de Meldcode te optimaliseren (Koppert, Interne werkwijze HG DC BMW, 2013, p. 13)
* De vormen van begeleiding en ondersteuning die hiervoor de voorkeur hebben zijn: werkbegeleiding, intervisie, (algemene) ondersteuning/back up en collegiale consultatie. Meer dan de helft van de BMW’ers kiest voor een manier van begeleiding die al structureel plaatsvindt, namelijk werkbegeleiding en intervisie

De implementatiedocumenten van DC BMW spreken niet erg concreet over de vorm en frequentie van begeleiding en ondersteuning in het werken met de Meldcode Huiselijk geweld, anders dan hoe dit plaats dient te vinden in het hierboven beschreven nemen van stap 5 van de Meldcode. Wel is het zo dat van de door de BMW’ers genoemde voorkeuren in begeleiding en ondersteuning er diverse al structureel zijn ingebed in de werkwijze van DC BMW.  
Zo vindt werkbegeleiding door de CBMW’er structureel eens in de 6 weken plaats, en intervisie eens per maand. (van der Meijden, 2013) Collegiale consultatie vindt niet structureel plaats, maar wordt door de organisatie wel als geëigend instrument gezien in de taakuitoefening van de BMW’er. Mogelijkheden hiertoe zijn er door direct contact op de werkplek of telefonisch door middel van een vaste (defensie)lijn of de blackberry die elke BMW’er door de organisatie verstrekt heeft gekregen.

Samenvattend kan gesteld worden dat het aanbod van DC BMW in het (leren) werken met de Meldcode Huiselijk geweld voorziet in de behoefte van de BMW’ers op dit gebied. Wel zijn hierin een aantal aandachtspunten aan te geven:

* De wens tot een follow-up, zodat huiselijk geweld een agendapunt blijft en niet na de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld uit de aandacht verdwijnt. De staf van DC BMW heeft hier oog voor maar is niet concreet in de invulling hiervan.
* Het beantwoorden van (in de training) gestelde vragen met betrekking tot het als BMW’er omgaan met huiselijk geweld betreffende casuïstiek en deze antwoorden voor heel DC BMW digitaal ter beschikking te stellen.
* Explicitering van de juridische aspecten van het werken met de Meldcode. Aandacht op dit gebied is toegezegd door de staf van DC BMW maar de mate waarin dit onderwerp speelt bij BMW’ers geeft aan dat hier nog onvoldoende duidelijkheid over is, of niet helder genoeg over gecommuniceerd is.

# 4. Conclusies en aanbevelingen

Dit hoofdstuk beantwoordt de onderzoeksvraag, aan de hand van een tweetal paragrafen. Paragraaf 4.1 zal inhoudelijk antwoord geven op de onderzoeksvraag, terwijl in paragraaf 4.2 aanbevelingen worden gegeven om de afstemming tussen de behoeften van de BMW’ers in het werken met de Meldcode en het aanbod van DC BMW hierin te optimaliseren.

## 4.1. Conclusies

Onderzoeksvraag:

*Wat heeft de BMW’er nodig om te kunnen werken met de Wet Meldcode Huiselijk geweld (behoeften), wat is het aanbod van DC BMW hierin en in hoeverre sluiten aanbod en behoeften op elkaar aan (afstemming)?*

Als antwoord op de vraag wat de BMW’er nodig heeft om te kunnen werken met de Meldcode Huiselijk geweld is op basis van dit onderzoek gebleken dat deze behoefte bestaat uit de volgende items. Deze opsomming vindt zijn oorsprong in hoofdstuk 3.2.2. waarin de resultaten van de vragenlijsten voor de BMW’ers staan weergegeven, en met name paragraaf 3.2.3. bestaande uit een samenvatting van deze uitkomsten. Daarnaast heeft paragraaf 3.4, de resultaten van het gesprek met de focusgroep en de beantwoording van deelvraag 4, input geleverd voor onderstaande conclusies:

Wat heeft de BMW’er nodig om te kunnen werken met de Meldcode Huiselijk geweld?

* Een training hoe om te (leren) gaan met de Meldcode.
* Ondersteuning en begeleiding in het werken met de Meldcode, waarbij de voorkeur uitgaat naar werkbegeleiding, intervisie en collegiale consultatie.
* Voortdurende aandacht voor het thema (omgaan met) huiselijk geweld, bijvoorbeeld in de vorm van een terugkomdag na de training, casuïstiekbespreking, aandacht tijdens thema- en vergaderdagen, updates en het actualiseren van de methodiekbeschrijving en protocollen.
* Een helder theoretisch kader waarin is vastgelegd hoe er bij DC BMW wordt gehandeld bij huiselijk geweld gerelateerde problematiek.
* Het respecteren van de eigen rol en eigen professionaliteit van de BMW’er door de organisatie in het werken met de Meldcode.
* Duidelijkheid in de rol en mogelijke samenwerkingsvorm met civiele ketenpartners, zoals het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling en het Steunpunt Huiselijk Geweld.

Het aanbod van DC BMW in het (leren) werken met de Meldcode bestaat uit:

* Plan van Aanpak Implementatie werken met de Meldcode Huiselijk geweld 2013
* Methodiekbeschrijving ‘Hulp bij (vermoeden van) huiselijk geweld’
* Draaiboek training ‘Werken met de Meldcode Huiselijk geweld DC BMW’
* Risicotaxatieformulier
* Signalenformulier
* Verbeterformulier documentatie huiselijk geweld
* Convenant gegevensverstrekking huiselijk geweld

(met militaire ketenpartners KMAR en MGGZ)

Dit implementatieoverzicht laat zien dat niet alleen aandacht wordt besteed aan *hoe* er gewerkt dient te worden met de Meldcode Huiselijk geweld, maar ook dat er aandacht wordt besteed aan het *leren* werken met de Meldcode, in de vorm van de training ‘Werken met de Meldcode’.   
Het aanbod is niet in beton gegoten, maar dient, zoals in het Plan van Aanpak en de methodiekbeschrijving staat beschreven, gezien te worden als basis; de methodiekbeschrijving is een groeidocument dat op basis van opgedane ervaringen in de BMW-praktijk en ontwikkelingen in- of extern DC BMW uitgebreid kan worden.  
Het aanbod toont aan dat er ‘in de breedte’ van het DC BMW-werkveld is nagedacht over de manier waarop er met huiselijk geweld gerelateerde problematiek omgegaan dient te worden. Niet op elk gebied is dit echter voldoende concreet uitgewerkt.   
Onderwerpen die verdere concretisering behoeven zijn:

* Contacten met (civiele) ketenpartners. De contacten met ketenpartners binnen Defensie zijn gelegd en worden naar verwachting dit jaar bekrachtigd door het convenant ‘gegevensverstrekking huiselijk geweld’; de praktische invulling van de uitvoering van dit convenant is echter nog niet volledig helder. Contacten met civiele ketenpartners zijn (nog) niet geformaliseerd.
* De wijze waarop geborgd wordt dat huiselijk geweld op de agenda van DC BMW blijft staan. Het voornemen hiertoe wordt benoemd, maar de concrete invulling hiervan is niet helder.
* De juridische aspecten die meldingen van huiselijk geweld met zich mee kunnen brengen worden nauwelijks besproken.

De beantwoording van de vraag in hoeverre het aanbod van DC BMW aansluit op de behoeften van de BMW’ers in het werken met de Meldcode wordt gedaan door aan de hand van de onderkende behoeften aan te geven hoe het aanbod hierop aansluit:

* Een training hoe om te (leren) gaan met de Meldcode  
    
  Aan deze behoefte wordt voorzien door het aanbieden van de training ‘Werken met de Meldcode huiselijk geweld BMW’. In de volgende paragraaf worden aanbevelingen gedaan hoe de training beter aan kan sluiten op de behoefte en/of verwachting van de BMW’ers.
* Ondersteuning en begeleiding in het werken met de Meldcode

De methodiekbeschrijving ‘Hulp bij (vermoeden van) huiselijk geweld’ geeft aan dat DC BMW er zorg voor draagt dat DC BMW voldoende deskundigen beschikbaar stelt ter ondersteuning van haar beroepskrachten bij het werken met de Meldcode en wanneer zij door cliënten in of buiten rechte worden aangesproken op de wijze waarop zij de Meldcode toepassen. De CBMW’ers zijn hiertoe aandachtsfunctionaris gemaakt.

Daarnaast vermeldt de methodiekbeschrijving dat DC BMW er zorg voor draagt dat er regelmatig een aanbod wordt gedaan van trainingen en deskundigheidsbevordering zodat de kennis van de beroepskrachten op peil gebracht en gehouden kan worden. In een nadere concretisering van deze vormen van ondersteuning en begeleiding wordt echter niet voorzien, hier wordt op teruggekomen in de paragraaf aanbevelingen.

Ook is ondersteuning opgenomen in stap 5 van de Meldcode, zoals beschreven in de methodiekbeschrijving, waar wordt vermeld dat er voordat een melding wordt gedaan, er overleg is met CBMW’er of Regiohoofd.  
De structureel vastgelegde momenten van intervisie en werkbegeleiding bieden een doorlopende gelegenheid tot ondersteuning en begeleiding in het werken met de Meldcode.  
Tenslotte vormt collegiale consultatie een instrument dat op eigen initiatief en naar eigen behoefte ter ondersteuning gebruikt kan worden door de BMW’er.

* Voortdurende aandacht voor het thema (omgaan met) huiselijk geweld. Respondenten geven hierbij voorbeelden als een terugkomdag na de training, casuïstiekbespreking, aandacht tijdens thema- en vergaderdagen, updates en het actualiseren van de methodiekbeschrijving en protocollen.

De methodiekbeschrijving ‘Hulp bij (vermoeden van) huiselijk geweld’ geeft aan dat DC BMW er zorg voor draagt dat er regelmatig een aanbod wordt gedaan van trainingen en deskundigheidsbevordering zodat de kennis van de beroepskrachten op peil gebracht en gehouden kan worden.   
Ook hier geldt dat een nadere specificatie van dit aanbod niet gegeven wordt; hier wordt in de volgende paragraaf aandacht aan besteed.

* Er is behoefte aan een helder theoretisch kader waarin is vastgelegd hoe er bij DC BMW wordt gehandeld bij aan huiselijk geweld gerelateerde problematiek.

Hier wordt door DC BMW in voorzien door de methodiekbeschrijving ‘Hulp bij (vermoeden van) huiselijk geweld’. In de training ‘Werken met de Meldcode Huiselijk geweld DC BMW’ wordt aandacht besteed aan de inhoud van deze methodiekbeschrijving. Daarnaast zijn het risicotaxatie- en signalenformulier door DC BMW gehanteerde instrumenten die passen in dit theoretische kader.

* Het respecteren van de eigen rol en eigen professionaliteit van de BMW’er door de organisatie in het werken met de Meldcode. Ondanks het feit dat het stappenplan van de Meldcode een handelswijze voorschrijft, en DC BMW deze nader concretiseert, kent de BMW’er de behoefte bewegingsvrijheid te hebben in het hanteren van de Meldcode, op basis van zijn professionaliteit en kennis van de specifieke situatie.

De methodiekbeschrijving ‘Hulp bij (vermoeden van) huiselijk geweld bevat de op details aangepaste Meldcode zoals deze gesteld is door de NVMW. In deze Meldcode wordt de zelfstandigheid in het professioneel handelen van de BMW’er gerespecteerd, met dien verstande dat de verantwoordelijkheid voor het wegingsproces van factoren die bepalend zijn voor het al dan niet doen van een melding de verantwoordelijkheid is van de BMW’er. Mocht op basis van dit wegingsproces door de BMW’er tot het doen van een melding besloten worden, dan is het de verantwoordelijkheid van het Regiohoofd dit te doen.  
Hiermee geeft de methodiekbeschrijving aan dat de eigen rol en professionaliteit van de BMW’er op deze wijze wordt gerespecteerd.

* Duidelijkheid in de rol en mogelijke samenwerkingsvorm met civiele ketenpartners, zoals het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling en het Steunpunt Huiselijk Geweld.

Het convenant gegevensverstrekking huiselijk geweld handelt over de (intentie tot) samenwerking tussen ketenpartners binnen Defensie; de KMAR en de MGGZ. De methodiekbeschrijving ‘Hulp bij (vermoeden van) huiselijk geweld’ geeft hier in beperkte mate invulling aan, waarbij, wanneer er over samenwerking met de KMAR wordt gesproken ook politie gelezen kan worden. Civiele ketenpartners worden in dit document genoemd als organisaties waarmee, als onderdeel van stap 4 van de Meldcode, overlegd kan worden. Daarnaast bevat de methodiekbeschrijving een lijst met handige adressen en websites van civiele ketenpartners. Dit geeft echter geen antwoord op de vraag wat exact de rol is van civiele ketenpartners en of er meer samenwerkingsvormen dan consultatie mogelijk zijn. De duidelijkheid die BMW’ers graag zien op dit punt wordt op dit moment door DC BMW niet geboden. Wel wordt dit punt in het Plan van Aanpak Huiselijk Geweld 2013 als aandachtspunt aangemerkt, wat inhoudt dat DC BMW zich ervan bewust is dat hier nadere invulling gewenst is. In de volgende paragraaf wordt hierop teruggekomen.

## 4.2. Aanbevelingen

De aanbevelingen die op basis van dit onderzoek gedaan worden, worden gepresenteerd aan de hand van twee onderwerpen: Behoeften van de BMW’ers in het werken met de Meldcode en Aanbod van DC BMW in het werken met de Meldcode. Reden om de keuze te maken voor deze onderwerpen is dat het aansluit bij de gevolgde structuur en opzet van dit onderzoek, en omdat het uitvoering geven aan deze aanbevelingen de afstemming tussen behoefte en aanbod verbetert, wat eveneens past in het kader van dit onderzoek.

Aanbevelingen voor wat betreft de behoeften van de BMW’ers:

* Informatievoorziening
  + Draag zorg voor het zo actueel mogelijk geïnformeerd houden van de BMW’ers over ontwikkelingen op het gebied van huiselijk geweld

Actief en interactief informeren, zoals tijdens een training, vergader- of themadag heeft daarbij de voorkeur van de BMW’ers. Op deze manier worden BMW’ers op een voor hen effectieve en gewenste manier actueel gehouden in het werken met de Meldcode, wat de uitvoering daarvan ten goede kan komen.

* + Bestendig het beschikbaar stellen van relevante documentatie voor wat betreft huiselijk geweld op het voor BMW’ers algemeen toegankelijke deel van de N-schijf, vul aan waar nodig en houdt deze informatie actueel, zodat te allen tijde relevante en de meest actuele informatie ter beschikking is.
  + Draag zorg voor een structurele vormgeving van aandacht voor het werken met de Meldcode, die ingepland en inzichtelijk is. Voorbeelden hiervan zijn een terugkomdag gekoppeld aan de training ‘Werken met de meldcode huiselijk geweld’ of een themadag over actuele ontwikkelingen op dit gebied. Op deze manier blijft het werken met de Meldcode actueel en krijgt dit blijvende aandacht.
  + Wees proactief in de informatievoorziening aangaande ontwikkelingen in het BMW-werkveld voor zover dit de taakuitoefening van de BMW’ers raakt; bijna 75% van de BMW’ers ontvangt beroepstechnische informatie graag van de werkgever.
* Werken met de Meldcode
  + Draag zorg voor contactlegging met civiele ketenpartners per regio. Dit zorgt naast kennismaking met contactpersonen voor inzicht in doel en werkwijze van ketenpartners en kan consultatie bij casuïstiek betreffende huiselijk geweld bevorderen.
  + Schep duidelijkheid op juridisch gebied; besteed aandacht aan het juridisch kader van het werken met de Meldcode door BMW’ers. Maak duidelijk of en in hoeverre BMW’ers rechtspositioneel aansprakelijk kunnen zijn, waar dit eventueel van afhangt en wat de rol van de organisatie daarin is. Dit blijkt een actueel punt van zorg te zijn bij de BMW’ers. Hierbij wordt aangesloten bij de conclusies van het onderzoeksrapport van J. van Griensven. In het kader van de actualiteit en specificiteit van dit onderwerp wordt de suggestie gedaan dit onderwerp te laten zijn van vervolgonderzoek.
  + Respecteer de professionele autonomie van de BMW’er in het werken met de Meldcode. Draag zorg voor het in de praktijk uitvoeren van wat de methodiekbeschrijving ‘Hulp bij (vermoeden van) huiselijk geweld’ hierover zegt. Respondenten geven aan dat het autonoom werken met de Meldcode, de eigen bewegingsvrijheid en de ruimte voor hun professionaliteit door hen van grote waarde wordt geacht. De methodiekbeschrijving biedt deze ruimte. Deze aanbeveling roept op om praktische uitvoering te geven aan deze theoretische handelswijze.
  + Bestendig de manieren waarop in de huidige situatie begeleiding wordt geboden in het werken met de Meldcode Huiselijk geweld; werkbegeleiding, intervisie en collegiale consultatie.

Aanbevelingen voor wat betreft het aanbod van DC BMW in het werken met de Meldcode:

* Algemene aanbeveling:
  + Stel de antwoorden op door BMW’ers gestelde vragen omtrent huiselijk geweld en/of het werken met de Meldcode digitaal beschikbaar. Op deze manier kan opgedane kennis en ervaring eenvoudig en effectief gedeeld worden.
* Implementatieproducten:
* De hierna genoemde aanbevelingen betreffen het Plan van Aanpak Implementatie werken met de Meldcode:  
  + Concretiseer het creëren en in stand houden van draagvlak voor het werken met de Meldcode door de medewerkers. Het Plan van Aanpak Implementatie werken met de Meldcode Huiselijk geweld noemt dit draagvlak een belangrijk punt. Ook dit kan onderwerp zijn van vervolgonderzoek; draagvlak is een belangrijke basis voor het werken met de Meldcode, en niet enkel in de fase van implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld. Onderzoek naar het creëren en vergroten van dit draagvlak kan ondersteunend zijn in het verwerven van een vaste plek voor het werken met de Meldcode binnen de taakuitoefening van de (C)BMW’ers.
  + Concretiseer het aanpassen en aanvullen van het Plan van Aanpak op basis van ervaringen uit de beroepspraktijk door het traject daartoe weer te geven, bijvoorbeeld door een verwijzing naar het verbeterformulier documentatie huiselijk geweld.
  + Concretiseer het aandachtspunt externe samenwerking uit het Plan van Aanpak door weer te geven met wie wanneer op welke manier contact wordt gezocht en met welk doel. Als suggestie hiertoe zou de communicatie met civiele ketenpartners zoals het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling, het Steunpunt Huiselijk Geweld en het Landelijk Zorgsysteem Veteranen kunnen worden besproken, voor wat betreft status, intensiteit en inhoud.
  + Geef uitvoering aan het in het Plan van Aanpak genoemde communicatieplan door invulling te geven aan het verspreiden van de nieuwsbrief over de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld binnen DC BMW (Er is nog geen nieuwsbrief verschenen terwijl de tweede nieuwsbrief volgens de planning van het communicatieplan al verspreid had moeten zijn). Een suggestie hiertoe is het belasten van daartoe aangewezen functionarissen met deze taak, waaronder bijvoorbeeld aandachtsfunctionarissen.
  + Vul het implementatieplan uit het Plan van Aanpak aan met relevante activiteiten, zoals het afprocederen van de methodiekbeschrijving ‘Omgaan met (vermoeden van) huiselijk geweld’, het verwerken van feedback uit de evaluatieformulieren van de training ‘Werken met de Meldcode Huiselijk geweld’ en het vormgeven van contacten met (externe) ketenpartners. Dit houdt het overzicht actueel en geeft een helder beeld op het implementatieproces.
* De hierna genoemde aanbevelingen betreffen de Methodiekbeschrijving ‘Omgaan met (vermoeden van) huiselijk geweld’:
* Verleen de juiste status aan de methodiekbeschrijving door zorg te dragen voor het officieel aanbieden ervan door de directeur van DC BMW. De meest recente versie van het Plan van Aanpak is van 11 januari 2013 en deze vermeldt dat de methodiekbeschrijving aan de Medezeggenschapscommissie moet worden aangeboden en vervolgens door de directeur van DC BMW van kracht verklaard dient te worden.
* Pas de inhoud van de methodiekbeschrijving dusdanig aan dat er een duidelijk onderscheid is tussen voorgeschreven handelswijze en achtergrondinformatie. Dit maakt het stuk overzichtelijker en het maakt duidelijker wat verplicht wordt opgelegd.
* Concretiseer hoe het richtinggevende karakter van de methodiekbeschrijving zich verhoudt tot het verplichtende element dat een methodiek kenmerkt. Maak duidelijk in hoeverre de methodiekbeschrijving leidend is in het werken met huiselijk geweld betreffende casuïstiek en wanneer er omwille van het leveren van maatwerk van afgeweken kan worden.
* Expliciteer wanneer en in welke gevallen de ‘checklist telefonisch contact berichtgever/BMW’er gericht op slachtoffer’ gebruikt kan of dient te worden.
* Draag er zorg voor dat het crisisinterventieprotocol, waarnaar verwezen wordt in de methodiekbeschrijving, beschikbaar is op het voor BMW’ers algemeen toegankelijke deel van de N-schijf.
* Maak de seksespecifieke achtergrondinformatie evenwichtiger door voor beide seksen dezelfde kenmerkingsstructuur te hanteren.
* Breid het informerende karakter van de methodiekbeschrijving uit door er informatie over (civiele) ketenpartners in op te nemen.
* De hierna genoemde aanbevelingen betreffen het Draaiboek training ‘Werken met de Meldcode Huiselijk geweld’:
* Pas de verhouding tussen het leren werken met de Meldcode aan de hand van casuïstiek en het behandelen van achtergronden, theorie en bewustwording dusdanig aan, dat er voor het eerste onderwerp meer tijd is. De ervaring leert dat bij dat onderwerp de grootste informatiebehoefte van de BMW’ers ligt en dat dit onderwerp veel vragen en discussies oproept.
* Besteed meer aandacht aan civiele ketenpartners zoals het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling of het Steunpunt Huiselijk Geweld door hun rol en werkinhoud te bespreken of in casuïstiek te behandelen.
* De hierna genoemde aanbeveling betreft het Risicotaxatieformulier:
* Breng het risicotaxatieformulier nadrukkelijker onder de aandacht in de training ‘Werken met de Meldcode Huiselijk geweld’, bijvoorbeeld door het formulier te integreren in casuïstiekbehandeling. Dit vergroot de kennisname van de BMW’ers met het instrument, omdat er dan niet alleen over gesproken maar ook mee gewerkt wordt.
* De hierna genoemde aanbevelingen betreffen het Signalenformulier:
* Per hoofdgroep (lichamelijke klachten, psychosomatische klachten en dergelijke) kan er een keuze worden gemaakt uit verschillende mogelijkheden. Deze opsomming is echter niet volledig; de keuzemogelijkheid ‘overig’ zou een goede aanvulling zijn, omdat dit de keuzemogelijkheden vergroot.
* Om ruimte te geven aan de mogelijkheid dat er signalen waargenomen worden die niet onder de 5 hoofdgroepen zijn te plaatsen zou er onderaan het formulier ruimte kunnen worden geboden voor opmerkingen of overige signalen.
* Integreer dit signalenformulier in een procedure, zodat geborgd wordt dat het formulier wordt gebruikt en op een voorgeschreven manier wordt gebruikt.
* Behandel het formulier in de training ‘Werken met de Meldcode Huiselijk geweld DC BMW’ en integreer het in de casuïstiek zodat elke BMW’er ermee werkt tijdens de training.
* De hierna genoemde aanbevelingen betreffen het Verbeterformulier documentatie huiselijk geweld:
* Maak middels dit formulier ingediende verbetervoorstellen beschikbaar voor het personeel van DC BMW. Voordelen hiervan zijn:
  + - Voorkomen van dubbele voorstellen
    - Het geeft het personeel helderheid in wat er met de voorstellen wordt gedaan door de organisatie
    - Het geeft het personeel een indruk van mogelijke voorstellen ter verbetering
    - Het kan een stimulerende werking hebben op het personeel om kritisch mee te denken over de processen binnen de organisatie
  + Generaliseer het gebruik van het formulier naar alle processen binnen de organisatie (niet alleen de processen op het gebied van huiselijk geweld).
  + Leg de terugkoppeltermijn indien mogelijk vast in een termijn. Dit heeft als voordeel:
    - De indiener weet wanneer hij of zij terugkoppeling kan verwachten, dit kan het idee voorkomen dat er iets wordt ingediend waarop onbekend is of er iets mee gebeurd en wanneer.
    - Het dwingt de Sectie BMW van de staf van DC BMW om het verbetervoorstel tijdig in behandeling te nemen. In het verlengde hiervan wordt als suggestie genoemd om dit interne behandelingsproces duidelijk te maken in het formulier of als bijlage bij het formulier. Op deze wijze weet de indiener welk proces er plaatsvindt alvorens er een inhoudelijke reactie op het ingediende verbetervoorstel wordt gegeven.

## 4.3. Discussie en evaluatie

**Discussie:**

Een belangrijk onderdeel van de resultaten van dit onderzoek is dat zowel de BMW’ers als DC BMW het nut en belang van de Meldcode zien en zich willen committeren aan het werken daarmee. In het Plan van Aanpak staat verwoord dat draagvlak voor het werken met de Meldcode belangrijk is. Om het belang van dit punt te onderschrijven is het opgenomen in de aanbevelingen, door aan te raden hier een concrete invulling aan te geven en dit eventueel onderwerp te laten zijn van vervolgonderzoek. De uitkomst hiervan zal het meest effectief zijn wanneer de gekozen vorm breed gedragen wordt. Juist omwille van het belang voor de toekomstige hantering van het onderwerp binnen de organisatie dient hier goed over nagedacht te worden. Het onderwerp leent zich dan ook voor een aanpak waarbij de medewerkers de gelegenheid krijgen mee te denken in de vormgeving van het in stand houden van dit draagvlak. Dit vraagt een ruimere tijdsinvestering dan een vanuit de staf bepaalde vormgeving. De manier van investeren op draagvlak geeft ruimte voor discussie. Los van de uitkomst hiervan is het van belang dat er *bewust* gekozen wordt.

Een ander belangrijke uitkomst van het onderzoek is geweest dat zowel DC BMW als de BMW’ers graag de brug willen slaan naar (civiele) ketenpartners in het werken met de Meldcode. Ook voor dit onderwerp geldt dat het praktisch invullen hiervan op meerdere manieren kan gebeuren. Zo kan het centraal (door de staf van DC BMW) of regionaal (door de verschillende regio’s) worden vormgegeven, en kan er hierin al dan niet een onderscheid worden gemaakt in het leggen van contacten met civiele of militaire ketenpartners. Hierbij is het leggen van contacten de eerste stap, het vervolgens onderhouden ervan een belangrijke tweede. Ook hierin speelt draagvlak een rol. De wijze waarop aan het leggen en in stand houden van deze contacten vorm wordt gegeven en op welke manieren is een onderwerp dat goed overleg vergt, niet in de laatste plaats omdat het een onderwerp betreft dat, net zoals het vorige thema, richting geeft aan de manier waarop DC BMW in de toekomst invulling geeft aan het werken met de Meldcode.

**Evaluatie:**

Terugkijkend op het onderzoeksproces- en onderwerp kan gezegd worden dat de wijze waarop DC BMW aandacht geeft aan de Wet Meldcode Huiselijk geweld passend is voor deze periode direct voorafgaand aan het van kracht worden van deze wet. Er is goed nagedacht over de implementatie ervan. BMW’ers geven aan dat de implementatie-activiteiten tegemoet komen aan hun verwachtingen en dat ze hiermee in de praktijk kunnen werken. De BMW’ers geven echter ook aan dat verbeteringen mogelijk zijn. Daarom geeft dit onderzoek een aantal praktische aanbevelingen, aan de hand waarvan de afstemming tussen vraag en aanbod (behoeften en producten) geoptimaliseerd kan worden. Een eerste reactie hierop van de opdrachtgever geeft aan dat dit bruikbare aanbevelingen zijn. Dit geeft aan dat dit onderzoek niet alleen een actueel thema betreft, maar ook van toegevoegde waarde kan zijn in het aanpassen van de organisatie aan de eisen die de Wet Implementatie Huiselijk geweld aan het werkveld stelt. Dit onderzoek bevestigt tevens de stelling dat DC BMW een organisatie is die in wil spelen op maatschappelijke veranderingen zodat de geboden hulp-en dienstverlening zowel professioneel als actueel is en blijft.

# Bibliografie

Baarda, D., De Goede, M., & Teunissen, J. (2009). *Basisboek kwalitatief onderzoek, tweede, geheel herziene druk.* Houten: Noordhoff uitgevers.

Concept Convenant Gegevensverstrekking huiselijk geweld. (2012, 6 juni). Nederland.

EuropeesParlement. (2012, 20 augustus). *Aangenomen teksten*. Geraadpleegt op 26 april, 2013, van Resolutie van het Europees Parlement van 5 april 2011 over de prioriteiten en het ontwerp van een nieuw beleidskader van de EU voor de bestrijding van geweld tegen vrouwen: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2011-0127&language=NL&ring=A7-2011-0065

EuropeseRaad. (2011, 15 juni). *Council of Europe Convention on preventing and combating violence against.* Opgeroepen op 26 april, 2013, van www.unifr.ch: http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/legislacion/l\_20110807\_03.pdf

Griensven, J. (2012). *Het strafbaar feit op de weegschaal.* Utrecht: Hogeschool Utrecht.

Heijden, P. v. (2010). *Omvang van huiselijk geweld in Nederland.* Den Haag: Ministerie van Justitie.

J. Kuppens, A. C. (2006). *Aanpak in ontwikkeling, Strategie, samenwerking en visie bij huiselijk geweld.* Arnhem: Bureau Beke.

Janssen, H., Wentzel, W., & Vissers, B. (2012). *Basisboek Huiselijk geweld.* Bussum: Coutinho.

Jongebreur, W. L. (2011). *Landelijk beleid huiselijk geweld: theoriegestuurde evaluatie periode 2002-2011. .* Barneveld: Significant.

Koppert, L. (2013, 5 februari). *Interne werkwijze HG DC BMW*. Geraadpleegt op 8 maart, 2013, van Huiselijk geweld: N:\CDC\BG DPD\DC BMW\+DC BMW-ALG\MELDCODE HUISELIJK GEWELD\interne werkwijze HG DC BMW

Koppert, L. (2013, 5 februari). *Plan van aanpak intro Meldcode HG DC BMW*. Geraadpleegt op 6 maart, 2013, van Huiselijk geweld: N:\CDC\BG DPD\DC BMW\+DC BMW-ALG\MELDCODE HUISELIJK GEWELD\Plan van aanpak intro Meldcode HG DC BMW

Migchelbrink, F. (2007). *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn.* Amsterdam: SWP.

Ministerie van Justitie. (2010, 5 februari). *Omvang van huiselijk geweld in Nederland*. Geraadpleegt op 25 april, 2013, van www.huiselijk geweld.nl: http://www.huiselijkgeweld.nl/feiten/landelijk/omvang-van-huiselijk-geweld-in-nederland

Ministerie van Veiligheid en Justitie . (2013). *Meldcode*. Geraadpleegt op 26 april, 2013, van www.huiselijk geweld.nl: http://www.huiselijkgeweld.nl/dossiers/databank\_bij\_en\_nascholing\_meldcode/meldcode

Ministerie van Veiligheid en Justitie. (2013, 15 februari). *Definitie huiselijk geweld*. Geraadpleegt op 25 april, 2013, van www.huiselijkgeweld.nl: http://www.huiselijkgeweld.nl/definitie\_huiselijk\_geweld

Ministerie van Veiligheid en Justitie. (2013). *Verplichte meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling*. Geraadpleegt op 26 april, 2013, van www.huiselijk geweld.nl: http://www.huiselijkgeweld.nl/beleid/landelijk/verplicht-meldcode-huiselijk-geweld-en-kindermishandeling

Ministerie van Veiligheid en Justitie. (2013, 2 februari). *www.huiselijk geweld.nl*. Geraadpleegt op 26 april, 2013, van Landelijk beleid huiselijk geweld: theoriegestuurde evaluatie periode 2002-2011: http://www.huiselijkgeweld.nl/feiten/landelijk/landelijk-beleid-huiselijk-geweld-theoriegestuurde-evaluatie-periode-2002-2011

NVMW. (2010). *Beroepscode voor de maatschappelijk werker.* Utrecht: Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers.

NVMW. (2010). *Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling voor maatschappelijk werkers.* Utrecht: Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers.

Oosterlee A, V. R. (2006). *De omvang van huiselijk geweld in Haarlem: Een schatting met de vangst-hervangst analysemethode, toegepast op de gegevens uit een registratieproject van acht ketenpartners binnen het Haarlemse project Geweld in het gezin.* Haarlem: GGD Kennemerland.

Redactie Eerste Kamer der Staten-Generaal. (2013). *33.062-Verplichte meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling* . Geraadpleegt op 2 mei, 2013, van www.eerstekamer.nl: http://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/33062\_verplichte\_meldcode#p3

Rijksoverheid. (2013). *Huiselijk geweld*. Opgeroepen op 2 mei, 2013, van www.rijksoverheid.nl: http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/huiselijk-geweld/hulp-bieden/meldcode

Rijksoverheid. (2013). *Meldcode Huiselijk geweld en kikndermishandeling*. Geraadpleegt op 26 april, 2013, van www.rijksoverheid.nl: http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/huiselijk-geweld/hulp-bieden/meldcode

Rijksoverheid. (2013). *Ministerie van Volksgezondheid, Welizijn en Sport*. Geraadpleegt op 2 mei, 2013, van www.rijksoverheid.nl: http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/vws/documenten-en-publicaties/persberichten/2011/05/20/verplichte-meldcode-huiselijk-geweld-en-kindermishandeling.html

Roest, S. (2011). *Huiselijk Geweld.* Utrecht: Universiteit Utrecht.

Staatssecretaris van Volksgezondheid. (2013, 18 maart). Besluit vaststelling van de minimum eisen van de (verplichte) meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. *Staatscourant* , p. 18.

Stafofficier Deskundigheidsbevordering DC BMW. (2013, januari 25). Draaiboek training 'Werken met de Meldcode Huiselijk geweld DC BMW'. Utrecht, Nederland.

Stafofficier Deskundigheidsbevordering DC BMW. (2013, 10 Januari). Risicotaxatieformulier versie 1.3. Utrecht, Nederland.

Stafofficier Deskundigheidsbevordering DC BMW. (2013). Signalenformulier. Utrecht, Nederland.

Stafofficier Deskundigheidsbevordering DC BMW. (2013). Verbeterformulier Werken met de Meldcode Huiselijk geweld. Utrecht, Nederland.

Staten-Generaal, T. K. (2002). *Aanpak huiselijk geweld.* Den Haag: SDU Uitgevers.

Staten-Generaal, T. K. (2013). *Verplichte Meldcode Huiselijk geweld.* Den Haag: Staatscourant.

Steunpunt Huiselijk Geweld. (2009). *Feiten en cijfers*. Geraadpleegt op 26 april, 2013, van www.s-gh.nl: http://www.s-hg.nl/pages/ik\_ben\_professional/huiselijk\_geweld/feiten\_en\_cijfers.html

van der Meijden, I. (2013, 1 februari). *BMW 003: Protocol borging kwaliteit en professionaliteit BMW*. Geraadpleegt op 14 maart, 2013, van Protocollen: N:\CDC\BG DPD\DC BMW\+DC BMW-ALG\Protocollen\DEFINITIEVE GOEDGEKEURDE PROTOCOLLEN\BMW\Borging kwaliteit en professionaliteit van de BMW

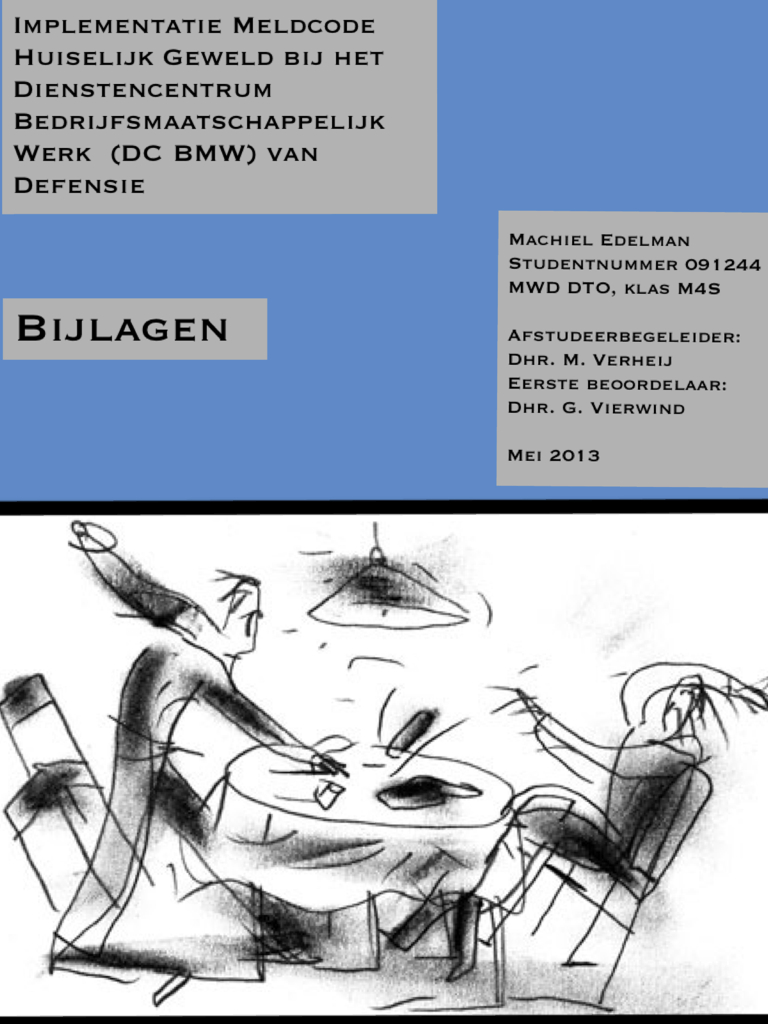
Veen, H. v. (2010). *Huiselijk geweld in Nederland: overkoepelend synthese-rapport van het vangst-hervangst-, slachtoffer- en daderonderzoek 2007-2010.* Den Haag: WODC.

*Verdragen, resoluties en aanbevelingen*. (2013). Geraadpleegt op 26 april, 2013, van www.nji.nl: http://www.nji.nl/eCache/DEF/1/19/802.html

Verwijs, L., Lunneman, K., Tierolf, B., & Smit, W. (2012). *Evaluatie van de Rotterdamse Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling.* Utrecht: Verweij-Jonker Instituut.

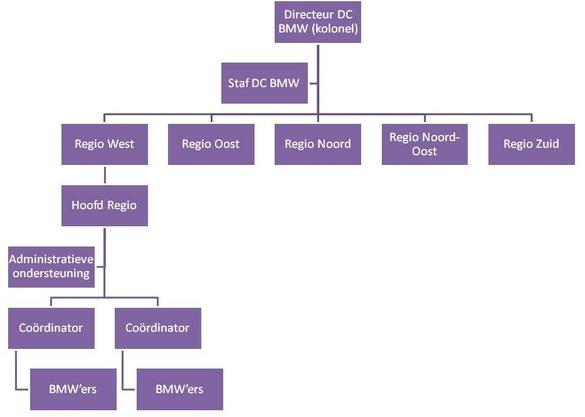
# Bijlagen

Hierna volgen de bijlagen, waarin het veldwerk van dit onderzoek is opgenomen. Ook de labeling, verantwoording en uitwerking van (de uitkomsten van) het veldwerk staan hierin beschreven. Daarnaast bevatten de bijlagen informatie over de kerncompetenties die de Christelijke Hogeschool Ede verbindt aan het afstudeeronderzoek en is een persbericht en een overzicht met gebruikte afkortingen opgenomen.



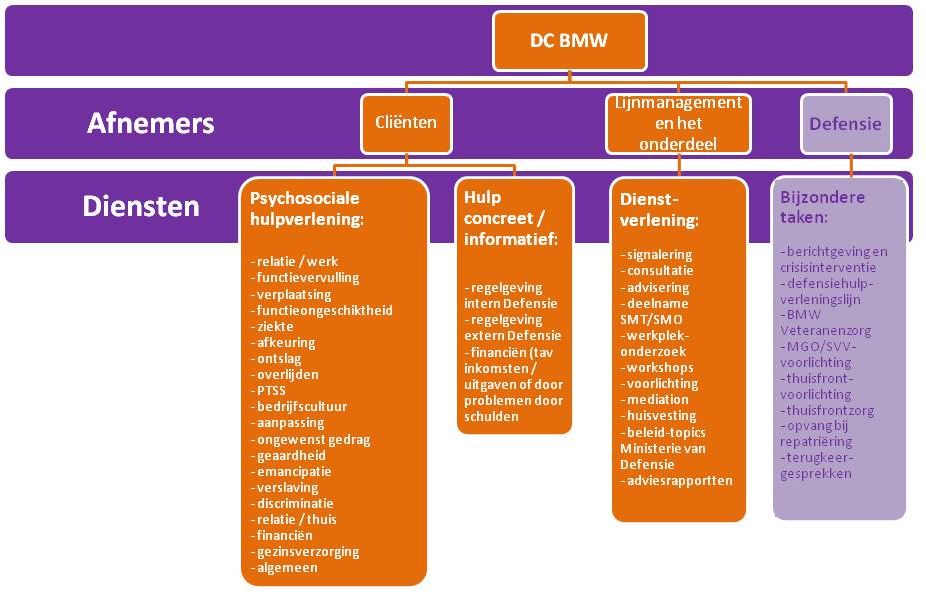
# Bijlage 1: Organigram en product- en dienstencatalogus DC BMW

Organigram:



* De indeling zoals die in het organigram zichtbaar is onder Regio West is ook kenmerkend voor de overige regio’s.
* Een toelichting op de positie van de coördinatoren (Coördinator Bedrijfsmaatschappelijk Werk; CBMW): ze hebben geen lijnfunctie, en staan zodoende niet in een hiërarchische verhouding ten opzichte van het Hoofd Regio of de BMW’ers, hoewel ten aanzien van de BMW’ers een uitzondering geldt voor het kwalitatieve aspect; de coördinatoren zijn de kwaliteitsbewakers van de output; ze dragen zorg voor de borging van professionaliteit in (methodisch) handelen en geven werkbegeleiding aan de BMW’ers.

Producten- en dienstenoverzicht DC BMW:



# Bijlage 2: Format vragen semi-gestructureerd interview

1. **Kennismaking**

Wie bent u:

Man/vrouw:

Leeftijd:

Vooropleiding:

Werkervaring:

Huidige functie:

Aantal ervarings-/dienstjaren in uw huidige functie:

Taken/ verantwoordelijkheden in uw huidige functie:

2. **De organisatie**

Hoe ervaart u de implementatie van nieuwe protocollen/ werkwijzen ongeacht welk thema dan ook, binnen uw organisatie?

Hoe ervaart u de implementatie van de Meldcode Huiselijk geweld binnen de DC BMW?

Wat zijn naar uw idee hierin de sterke punten van DC BMW?

Wat zou u hierin als verbeterpunten noemen?

Wat doet dit met u en uw manier van werken momenteel?

In hoeverre heeft het invloed op hoe u kijkt naar DC BMW?

3. **Verbondenheid met het thema:**

Weet u wat er met het thema huiselijk geweld wordt bedoeld? (verschillende vormen van huiselijk geweld)

Bent u naast uw werk ooit in aanraking geweest (bijv. als derde) met enige vorm van huiselijk geweld? (zo ja, welke vorm?)

In hoeverre bent u ooit beroepsmatig in aanraking gekomen met vormen van huiselijk geweld? (zo ja, welke vorm?)

Wat was hierin uw rol?

Hoe hebt u gehandeld?

Hoe was dit achteraf voor u?

Wat ging er volgens u goed in het handelen rondom dit thema?

Wat zou u, terugkijkend, anders hebben gedaan?

Wat denkt u hiervoor nodig te hebben?

In hoeverre denkt u dit van DC BMW te kunnen verwachten?

Wat is hierin uw (mogelijke) eigen bijdrage?

Wilt u zelf nog wat toevoegen aan wat we net besproken hebben?

Einde interview

# Bijlage 3: Gespreksverslag interview 1.

|  |
| --- |
| De gespreksverslagen in deze en de twee volgende bijlages zijn aan de hand van interviews die Boaz Siebesma heeft afgenomen, in de tijd dat dit nog een gezamenlijk afstudeerproject was. Daar waar in de verslagen gesproken wordt over ‘ik’ wordt dus Boaz bedoeld. |

Aan het begin van het telefoongesprek heb ik mijzelf als interviewer voorgesteld en een korte uitleg gegeven waarom ik bel. Geïnterviewde geeft aan de topiclijst voor het interview te hebben gezien, maar hem momenteel niet voor zich te hebben. Ik geef als interviewer aan dat dit niet erg is omdat ik van de vragen kan afwijken, ook kan de volgorde veranderen in het gesprek. Ik leg geïnterviewde uit dat het interview uit 3 punten bestaat. Hierna begin ik met de kennismaking.

Geïnterviewde bevestigt haar naam: A, vrouw en geeft aan 38 jaar oud te zijn. Ze heeft HBO maatschappelijk werk en dienstverlening gestudeerd in Nijmegen. Ze is in 1997 afgestudeerd en werkt vanaf 2001 tot op heden (12 jaar) voor Defensie. Hiervoor heeft geïnterviewde bij de thuiszorg en op een dagbehandeling voor alcohol- en drugsverslaafden gewerkt. Verder voegt geïnterviewde toe dat ze tijdens een stage met jongeren (uithuis geplaatst) heeft gewerkt. Momenteel werkt geïnterviewde dus bij het bedrijfsmaatschappelijk werk van Defensie (DC BMW) als BMW'er bij een infanteriebataljon. Op de vraag welke soorten hulpverleningsvragen voornamelijk voorkomen in haar functie antwoordt geïnterviewde dat dit verschilt, hierna voegt ze toe dat het voornamelijk gaat om relatie- en arbeidsconflicten.

Ik geef aan dat ik hiermee voldoende informatie heb voor wat betreft de kennismaking en nu graag wil weten hoe zij de organisatie beleeft en waar evt. knelpunten liggen.

Op de vraag; "Hoe ervaart u over het algemeen de implementatie van nieuwe protocollen/ werkwijzen, ongeacht het onderwerp, binnen uw organisatie?" vraagt de geïnterviewde wat ik precies bedoel. Ik leg haar uit dat dit niet specifiek gaat om de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld, maar dat dit ook gaat om eerdere implementatieplannen. Geïnterviewde denkt even na en antwoordt dat het meestal te laat is. Ik vraag aan haar hoe ze dit bedoelt. Geïnterviewde geeft aan dat thema's waar BMW'ers tegenaan lopen niet meer actueel zijn op het moment dat er actie wordt genomen door de organisatie en er implementatieplannen worden doorgevoerd. Wanneer er implementatieplannen worden doorgevoerd zijn er andere problemen alweer op de voorgrond geeft geïnterviewde aan. Protocollen worden pas ontwikkeld en geschreven nadat er een behoefte is. Geïnterviewde noemt de zin; "aanbod komt te laat op de vraag." Deze laatste zin wordt in het gesprek een aantal keren herhaald. Als ik een voorbeeld vraag geeft geïnterviewde aan dat dit met ethische dilemma's versus beroepscode het geval was. Ze noemt een voorbeeld van een militair die een strafbaar feit pleegt, aan de ene kant zit je er als maatschappelijk werker, anderzijds als militair. Verder voegt geïnterviewde toe; ‘wat zeg je wel tegen derden en wat zeg je niet en tegen wie’.

Ik herhaal de kern van wat geïnterviewde net heeft verteld en deze klopt volgens geïnterviewde. Ik vraag haar wat er op het gebied van implementaties van protocollen/ regels (wetten) wel goed gaat. Wat de sterke punten van de organisatie zijn. Hierover moet geïnterviewde even nadenken en vervolgens geeft ze aan dat ze een verschil ziet tussen nu en vroeger. Tegenwoordig komt er volgens de geïnterviewde na een implementatie van een protocol/ regels (wetten) al heel snel een training om te informeren hoe en wat te werken volgens het protocol. Dit was volgens geïnterviewde vroeger anders, toen ging dit trager waardoor er verwarring ontstond hoe om te gaan met de implementatie. Geïnterviewde geeft aan deze verandering als positief te ervaren.

Vervolgens vraag ik haar naar zwakke punten in de organisatie voor wat betreft implementaties van protocollen en regels (wetten). Ik geef hierop als interviewer aan dat ze al het een en ander heeft toegelicht. Geïnterviewde denkt na en zegt wederom de zin; ‘aanbod komt te laat op de vraag’. Ook voegt geïnterviewde toe dat het in de praktijk vaak anders gaat dan hoe het in het protocol beschreven staat. Het is lastig om protocollen toe te passen in lastige situaties, vooral als implementaties (nog) niet duidelijk zijn. Elke gecompliceerde situatie is anders. Wederom verwijst geïnterviewde naar ethische dilemma's. Ik vraag haar om een voorbeeld te geven van wat ze net zegt. Geïnterviewde noemt een voorbeeld waarin civiele organisaties zich melden bij haar, wat mag ze wel zeggen en wat niet in haar handelen en informatieverstrekking? Hoe zit het met de toestemming van degene om wie het gaat? Wederom noemt geïnterviewde het voorbeeld van iemand die door de Koninklijke Marechaussee (KMAR) wordt aangemeld. Geïnterviewde geeft aan dat doordat iedereen op zijn eigen eilandje werkt er veel onduidelijk is, een grijs gebied noemt geïnterviewde dit.

Ik stel vervolgens de vraag wat dit met haar doet. Geïnterviewde geeft aan dat dit haar onzeker maakt in haar werk. Ze zoekt meer overleg ook al is dat lastig want uiteindelijk staat ze er in haar beleving alleen voor. (‘wat kan ik wel/ wat kan ik niet?’ voegt geïnterviewde toe.)

Op de vraag wat dit met haar doet voor wat betreft de manier waarop ze naar de organisatie kijkt, vraagt geïnterviewde om verduidelijking. Ik geeft een voorbeeld vanuit mijn eigen organisatie waarin dingen mis gaan en dat dit met mij als werknemer iets doet met de manier waarop ik kijk naar de organisatie. Hierna geeft geïnterviewde aan het te begrijpen. Het is even stil en daarna geeft geïnterviewde aan zich soms niet serieus genomen te voelen. Ze voegt toe dat er BMW’ers zijn die spaak lopen en vervolgens nergens op terug kunnen vallen. Het zou handig zijn als dit soort zaken duidelijk zijn, want op deze manier mist geïnterviewde back-up vanuit de organisatie. Ik geef aan dat dit serieus klinkt als ze het gevoel heeft niet serieus genomen te worden. Geïnterviewde beaamt dit.

Ik geef aan dat ik wil verdiepen op de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld binnen Defensie en de manier waarop dit volgens haar gaat. Ik geef aan een stapje terug te gaan naar het algemene thema huiselijk geweld in haar werk. Geïnterviewde stemt hiermee in.

Op de vraag of geïnterviewde weet wat huiselijk geweld inhoudt, welke thema's daaronder vallen, klinkt een duidelijke ja. Hierna een korte twijfel en dan een nee. Geïnterviewde vraagt hoe ik de vraag bedoel. Ik leg uit dat binnen huiselijk geweld een aantal soorten van geweld worden onderscheiden. Hierop antwoordt geïnterviewde dat ze deze wel denkt te kennen. Het gesprek valt even stil. Geïnterviewde geeft aan dat ze een boekje over huiselijk geweld (het handboek huiselijk geweld) heeft die ze moet lezen.

Op de vraag of ze buiten haar werk wel eens is geconfronteerd met huiselijk geweld, zowel persoonlijk of als derde, antwoordt geïnterviewde direct van niet. Na een korte stilte volgt er een ja; wel als derde. Een buurman. Ik vraag vervolgens wat voor situatie ze bedoelt. Kort legt geïnterviewde uit dat het ging om een buurman en een buurvrouw waarbij de buurvrouw met een blauw oog aanbelde. Hier was sprake van huiselijk geweld. Ik vraag of dit ging om partnergeweld. Geïnterviewde beaamt dit.

Op de vraag in hoeverre de geïnterviewde ooit in haar werk in aanraking is gekomen met huiselijk geweld geeft geïnterviewde aan dat dit vorig jaar zo'n 3 à 4 keer is voorgevallen. Ze legt uit dat ze als BMW'er wordt benaderd door bijvoorbeeld de KMAR over een werknemer die slachtoffer of dader is van huiselijk geweld. Als BMW'er bezoekt ze binnen 5 werkdagen beide (zowel slachtoffer als dader) en wordt er een hulpverleningsplan opgesteld zoals in het protocol wordt beschreven. Daarna wordt er contact gelegd met de KMAR aan wie kenbaar wordt gemaakt of dader en/of slachtoffer wel of geen gebruik maken van het hulpaanbod van DC BMW. Op mijn vraag of ze in die gevallen heeft gewerkt met de Meldcode geeft geïnterviewde aan nog niet eerder met de Meldcode te hebben gewerkt en dat ze ook niet weet hoe dit moet.

Op de vraag hoe ze achteraf terugkijkt op wat ze net verteld heeft en hoe het was voor haar antwoordt geïnterviewde met het woord ‘gemis’. Op mijn vraag wat ze daarmee bedoelt geeft ze aan dat er een duidelijk stappenplan miste. Als voorbeeld geeft ze als knelpunt de onduidelijkheid aan wie je wel en niet informeert. Hoe doe je het bijvoorbeeld met een werkgever, moet geïnterviewde als BMW'er deze informeren of moet de dader dat doen? Allemaal vragen die achteraf worden gesteld door geïnterviewde en waarin de organisatie naar de mening van geïnterviewde nog weinig duidelijk is. Ik geef aan dat informatieverstrekking al eerder dit interview de revue is gepasseerd en vraag of dit voor haar een belangrijk thema is. Geïnterviewde bevestigt dit. Geïnterviewde voegt toe dat verantwoordelijkheid en plicht hierin onduidelijk zijn.

Ik vraag de geïnterviewde wat ze hierin nodig heeft. Hierop geeft geïnterviewde direct aan dat dat duidelijkheid is. Hierna legt ze uit dat dat duidelijkheid vanuit de organisatie betreft. Als er onderwerpen spelen zoals ze eerder beschreef heeft ze direct duidelijkheid vanuit DC BMW nodig.

In hoeverre kunt u dit van de organisatie verwachten? Geïnterviewde geeft aan dat dit wel te verwachten is vanuit de organisatie. Ze hoopt dat er door de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld, waar de training ‘werken met de meldcode’ onderdeel van uitmaakt, meer duidelijkheid komt.

Na het aandeel vanuit de organisatie te hebben besproken vraag ik ook naar haar eigen (mogelijke) bijdrage. Geïnterviewde geeft aan knelpunten zoals het missen van duidelijkheid al vaak aangegeven te hebben.

Dit wordt besproken in teamvergaderingen en ze geeft aan dat ze met de haar coördinator goed kan overleggen, maar dat deze ook beperkt is in haar mogelijkheden. Voor haar gevoel blijft er veel liggen of wordt er door de organisatie pas te laat gehandeld wanneer er tegen dingen wordt aangelopen, ook als het gaat om huiselijk geweld. Geïnterviewde geeft aan dat dit onderwerp en de vraag naar een duidelijk stappenplan al vaak is besproken. Geïnterviewde voegt toe dat daar naar haar idee niet voortvarend in gehandeld wordt.

Ik vraag of geïnterviewde nog wat wil toevoegen aan wat we net besproken hebben, waarop ze ontkennend antwoordt en aangeeft dat wat haar betreft alles is besproken. Ik bedank haar voor het interview en haar tijd en openheid.

Einde interview.

Akkoordverklaring inhoud gespreksverslag door geïnterviewde:

Gezien en accoord.

Met vriendelijke groeten,

BMW’er A

Dc-BMW Regio Oost

0318-454415 (Harskamp)

026-3533548 (Schaarsbergen)

026-3532886 of 026-3531130

# Bijlage 4: Gespreksverslag interview 2.

Om te beginnen stel ik mijzelf voor als interviewer. Ik leg het doel van het interview uit en bedank de geïnterviewde voor zijn tijd. Ik leg uit dat we beginnen met een kennismaking.

Geïnterviewde stelt zich voor als B ,35 jaar oud, en geeft aan sinds 1996 voor Defensie werkzaam te zijn. Verder geeft geïnterviewde aan qua vooropleidingen SPW, MWD en een post-HBO opleiding bedrijfsmaatschappelijk werk te hebben gevolgd. Als laatste voegt geïnterviewde toe bezig te zijn om de master social work te kunnen gaan doen. Op de vraag of hij voordat hij maatschappelijk werk terecht is gaan doen nog andere dingen werk heeft gedaan antwoordt de geïnterviewde dat hij als militair bij een geneeskundig bataljon heeft gewerkt. Hij geeft aan in die tijd met dat bataljon een uitzending te hebben meegemaakt. Verder voegt de geïnterviewde toe dat hij in zijn huidige functie als officier bedrijfsmaatschappelijk werker ook sinds half 2012 belast is met veteranenzorg. Hij is de enige in regio Oost van DC BMW met deze functie en het houdt in dat hij zich bezig houdt met uitzendgerelateerde problematiek. Op mijn vraag om dieper in te gaan op veteranenzorg en de problematieken die hij voornamelijk tegenkomt in zijn dagelijks werk geeft geïnterviewde aan dat hij dit lastig vindt te benoemen omdat hij nog niet zo lang werkzaam is in deze functie. Verder voegt hij toe dat het gaat om de problematiek die langduriger is dan de reguliere kortdurende hulpverlening zoals de andere BMW’ers doen, zoals; uitgezonden militairen die gewond terugkeren van uitzending en de juridische afhandeling daarvan. Geïnterviewde noemt concrete voorbeden van deze juridische afhandeling; aanpassingen in het huis, kwesties betreffende het dienstverband, aansprakelijkheid van de organisatie, krijg ik nog geld van Defensie (erkenning en beloning voor inzet in het buitenland). Verder geeft geïnterviewde aan dat het verschil tussen de functie van een reguliere BMW’er en zijn functie is dat de problematiek waar hij mee te maken heeft vaak minder actueel is, omdat het om problemen gaan die verband houden met beschadigingen die hun oorsprong vinden in een uitzending, en die nog jarenlang manifest kunnen blijven. Ik geef aan dat ik als interviewer een beter beeld heb van veteranenzorg en vraag of hij kan omschrijven met welke problematiek hij als BMW'er in zijn vorige functie voornamelijk werd geconfronteerd. Geïnterviewde geeft aan dat hij bij een bataljon werkzaam was waar ook veel vrouwen werkzaam waren. Hij geeft aan dat het hem opviel dat voornamelijk "veel te" jonge mensen naar Defensie ‘vluchtten’, dit naar zijn idee vanwege slechte gezins/thuissituaties. Verder zag geïnterviewde veel financiële problematiek, mensen die toch maar op krediet een auto of huis kochten en de consequenties hiervan onderschatten. Als laatste voegt geïnterviewde toe de dat hij veel cliënten heeft gehad die met vragen worstelden, zoals; ‘wie ben ik eigenlijk en wat wil ik eigenlijk’ of ‘ik zit al een paar jaar bij Defensie maar wat wil ik daarna gaan doen met mijn leven?’

Ik geef aan dat dit wel voldoende was voor de kennismaking en ik stel voor verder te gaan met het volgende gedeelte. Ik leg uit waar de volgende vragen over gaan om de richting van het interview aan te geven.

Ik werk toe naar de vraag hoe de geïnterviewde nieuwe implementatieplannen/ werkwijzen en/of protocollen ervaart ongeacht welk thema. Geïnterviewde geeft aan te denken dat het vaak lang duurt, terwijl geïnterviewde van mening is dat het in zijn organisatie juist heel simpel zou moeten zijn. Op mijn vraag hoe hij dit bedoelt geeft geïnterviewde aan dat de organisatie Defensie een hiërarchische organisatie is, waarin als er van bovenaf gezegd wordt dat wel linksaf moeten gaan, iedereen geacht wordt daadwerkelijk linksaf te gaan. Op mijn vraag hoe dit dan zo komt, geeft geïnterviewde aan dat er niet van boven duidelijk wordt aangegeven; ‘we gaan nu zo werken’. Geïnterviewde geeft aan dat alles is op te leggen naar zijn idee en je hebt het maar te doen, of je het er nou mee eens bent of niet, je hebt gewoon zo te werken. Geïnterviewde vat zelf samen: ‘dus als we altijd linksom gedaan hebben en iemand bepaalt dat we vanaf nu rechtsom gaan, dan wordt er van iedereen verwacht, dat er ook daadwerkelijk rechtsom wordt gegaan.’ Hierna geeft geïnterviewde aan dat hij denkt dat bij implementaties vaak teveel rekening wordt gehouden met wat iedereen er van vindt. Op mijn vraag of geïnterviewde hier voorbeelden van heeft geeft hij aan dat Defensie nogal eens reorganiseert, hierdoor word dus veel aangepast en veranderd. Geïnterviewde voegt daar aan toe dat die veranderingen en aanpassingen strakker mogen worden neergezet, dit geeft hem naar eigen zeggen duidelijkheid. Dan weet iedereen waar hij aan toe is. Op mijn vraag of hij dan wat mist vanuit de leiding, geeft geïnterviewde aan dat dit duidelijkheid is. Geïnterviewde zegt; ‘geef maar gewoon aan hoe je het hebben wilt in plaats van; ik zit er aan te denken om die kant op te gaan.’ Dit is voor de geïnterviewde in zijn ogen wat vrijblijvend en teveel een grijs gebied.

Op mijn vraag of wat de geïnterviewde beschrijft ook geldt voor de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld geeft geïnterviewde aan dat hij daar pas over een week een training over krijgt. Direct voegt geïnterviewde toe dat hij al wel even weet dat deze implementatie er aan zit te komen en dat hij weet dat er dingen gaat wijzigen, ook heeft hij een boek over huiselijk geweld ontvangen van DC BMW, maar hij heeft nog geen concreet beeld van de implementatie. Geïnterviewde spreekt de wens uit dat hij hoopt dat hij tijdens die training informatie krijgt hoe hij moet werken met de Meldcode en dat dit ook aan de hand van casuïstiek wordt benaderd, zodat het echt duidelijk wordt. Geïnterviewde geeft aan; ‘hoe truttiger hoe beter, ik pas me wel aan.’

Ik geef aan dat ik nu een aantal door de geïnterviewde ervaren knelpunten heb verkend en graag door wil naar de sterke punten van de organisatie voor wat betreft implementaties. Geïnterviewde denkt na en geeft aan dat hij ziet dat voor er iets bedacht wordt door de organisatie er eerst goed wordt nagedacht en dat er niet zomaar iets wordt bedacht. Geïnterviewde geeft aan dat er goed wordt geanalyseerd en gekeken door de leiding naar dat wat ze geïmplementeerd willen hebben. Geïnterviewde geeft aan dat dit wel vaak lang duurt omdat Defensie een grote en logge organisatie is, maar hij voegt eraan toe; ‘we verkopen niet niks.’ Ik vraag door over de logge organisatie. Geïnterviewde geeft aan dat voordat iets bij hem komt als uitvoerend werker het via diverse niveaus naar de werkvloer moet afdalen, daarin helpt een grote logge organisatie niet. Geïnterviewde vindt dat dit vanwege de hiërarchische structuur van Defensie juist er snel zou moeten kunnen gaan.

Ik vat kort samen wat hij tot nu toe heeft gezegd aan knelpunten en positieve punten. Geïnterviewde geeft aan dat dit klopt.

Geïnterviewde gaat verder en geeft aan nog een knelpunt te ervaren. Ik vraag welk knelpunt dit dan is. Geïnterviewde geeft aan dat hij ziet dat er mensen in de organisatie zitten die sterk hun eigen mening, visie hebben. Dit heeft volgens geïnterviewde te maken met zaken als leeftijd, achtergrond, ervaringsopbouw, burger of militair ed. Ook de verschillen in regio’s en het feit dat er medewerkers van alle krijgsmachtdelen binnen DC BMW werken zorgen voor een grote diversiteit. Geïnterviewde geeft aan dat niet altijd alle regio’s even goed uitvoering geven aan door de staf opgelegde zaken.

Ik vraag door naar de grijze gebieden en wat dat doet met de geïnterviewde in zijn werk. Geïnterviewde geeft aan dit als lastig te ervaren en voegt toe dat de commandant hierin veel kan betekenen. Geïnterviewde gaat verder met dat deze commandant tenslotte de baas is en moet voorschrijven of we linksof rechts gaan en dan kan verwachten dat iedereen volgt. Doet iemand dat niet, dan moet er duidelijk en helder ingegrepen worden. Op mijn volgende vraagt of dit zijn werk beïnvloedt geeft hij aan dat hij het onbegrijpelijk vindt dat er dingen zolang duren. Geïnterviewde voegt hier een concreet voorbeeld aan toe, namelijk dat alle BMW’ers hun digitale agenda hebben moeten openstellen, zodat daar centraal in gepland kon worden. Dit stuitte op veel verzet, omdat collega’s vonden dat dit teveel een inbreuk was op hun zelfstandigheid van handelen. Vervolgens duurt het heel lang voordat eenieder zijn agenda heeft opengesteld. Dit begrijpt geïnterviewde niet; de commandant moet hier strak in zijn. Op mijn vraag of dit de geïnterviewde belemmerd in zijn werk/ handelen, geeft hij aan dat dit niet zo is, maar hij zegt expliciet dat hij hier wel een mening over heeft. Geïnterviewde geeft aan dat hij niet zozeer negatief naar de organisatie kijkt, meer naar de (type) mensen uit het voorbeeld dat hij gaf.

Ik vat kort de knelpunten samen en deze kloppen volgens geïnterviewde. Ik geef aan dat ik wil toespitsen richting het thema huiselijk geweld. Geïnterviewde stemt hiermee in.

Op mijn vraag wat de geïnterviewde weet van huiselijk geweld antwoordt hij dat hij de week erop de training ‘Werken met de Meldcode’ gaat volgen. Geïnterviewde geeft aan dat hij als BMW'er wel eens met huiselijk geweld te maken heeft gehad. Geïnterviewde weet niet precies aan te geven hoe vaak hij vanuit zijn werk met huiselijk geweld te maken heeft gehad. Uiteindelijk geeft hij aan dat hij ongeveer drie keer met slachtoffers heeft gepraat. Ook in de besprekingen van het sociaal medisch team (SMT) heeft hij wel eens iets voorbij horen komen. ‘Het laat zich lastig vangen in cijfers,’ voegt geïnterviewde eraan toe. Ik vraag door naar gevallen van huiselijk geweld in zijn huidige functie als veteranenwerker. Hierin geeft geïnterviewde aan nog niet met huiselijk geweld te zijn geconfronteerd. Ik vraag wat er nu gebeurt als de geïnterviewde in aanraking komt met huiselijk geweld en wat zijn taken als BMW'er zijn. Geïnterviewde geeft aan dat het in de gevallen waarbij hij betrokken was hij met de dader moest spreken, dit omdat dader ook militair was. Op mijn vraag of hij ook met de slachtoffers moest spreken antwoordt geïnterviewde, ‘nee, alleen met de daders.’ Ik vraag vervolgens hoe zoiets eruit ziet en of daarbij ook een hulpverleningsplan moet worden opgesteld door de BMW’er. Geïnterviewde geeft aan dat dit verschilt. Ik vraag of daar protocollen of procedures voor zijn. Geïnterviewde geeft aan dat dat er vast wel zal zijn maar dat hij niet met die voorkennis op pad gaat richting dader. Hij voegt toe dat hij deze zo te voorschijn kan halen maar dat hij deze niet ‘een, twee, drie, paraat heeft.’

Ik vraag of hij op de gevallen van huiselijk geweld die hij heeft meegemaakt wil terug kijken en mij wil vertellen of hij knelpunten/ positieve punten, heeft ervaren in zijn manier van handelen. Geïnterviewde geeft aan dat zijn rol zo beperkt was als BMW'er dat hij hierover weinig kan zeggen.

Ik vraag wat de geïnterviewde nodig denkt te hebben om te kunnen werken met de Meldcode binnen situaties van huiselijk geweld. Geïnterviewde geeft aan dat hij een ‘goed gedegen stuk nodig heeft waarin duidelijk wordt hoe te handelen’. Geïnterviewde geeft aan dat hij hoopt dat dit zal volgen in de training en dat daarin een hoop bij elkaar komt. Wel voegt hij toe dat er vaak veranderingen op hem af komen qua werkwijze en dat dit soms nog wel eens vaag blijft. Op de vraag of geïnterviewde naast de training nog dingen nodig denkt te hebben geeft geïnterviewde aan dat hij verwacht dat er nog wel een evaluatie volgt zowel van de trainingsdag als van de gehele implementatie en dat hij dat een goede zaak zou vinden.

Ik vraag vervolgens naar de bereidheid van geïnterviewde om hier zelf een eigen bijdrage in te leveren. Hij geeft aan dat een implementatie staat of valt met de inzet van de BMW’ers; iedereen is verantwoordelijk om samen uitvoering te geven aan het beleid, dus ook aan deze implementatie.

Ik geef aan dat ik nog iets meer in wil gaan op mogelijke knelpunten voor wat betreft het werken met de Meldcode. Geïnterviewde herhaalt dat hij hoopt dat het niet vaag blijft rondom het werken met de Meldcode.

Op de vraag wat de geïnterviewde mag verwachten van de organisatie als hij het als BMW'er niet meer weet, geeft geïnterviewde aan dat hij verwacht bij de organisatie te kunnen aankloppen en dat hij dan ondersteuning krijgt.

Tenslotte vraag ik of de geïnterviewde nog iets heeft toe te voegen aan wat we besproken hebben.

Geïnterviewde geeft aan dat hij niets toe te voegen heeft.

Einde interview

Akkoordverklaring inhoud gespreksverslag door geïnterviewde:

In grote lijnen eens met het geheel, wat mij betreft geen wijzigingen door gaan voeren.

Groeten, BMW’er B

16-04-2013

**Kapitein B**

Officier Bedrijfsmaatschappelijk Werker   
.........................................................................  
**Ministerie van Defensie  
Commando DienstenCentra  
Defensie Personele Diensten  
Dienstencentrum BedrijfsMaatschappelijk Werk  
Regio Oost**

Otterloseweg 45  
Postbus 9 6732 ZG Harskamp MPC 41C  
.........................................................................  
**T** +31318 - 454415  
**F** +31318 - 454550

<http://www.defensie.nl/cdc/>

# Bijlage 5: Gespreksverslag interview 3.

Ik stel me kort voor als interviewer. Ik leg uit wat we gaan doen.

De geïnterviewde stelt zich voor als C en geeft aan dat hij 51 jaar oud is. Hij geeft aan van origine uit de technische hoek te komen qua vooropleiding, maar dat hij uiteindelijk bij de KMAR terecht is gekomen. Bij de marechaussee heeft geïnterviewde meerdere opleidingen gevolgd, variërend van algemeen opsporingsambtenaar tot recherche. Hij heeft verschillende functies bekleed waaronder zedenrechercheur en zedencoördinator. In 2010 heeft de geïnterviewde de studie MWD afgerond. Sindsdien werkt hij als bedrijfsmaatschappelijk werker bij Defensie. Enerzijds bij een onderdeel in Rhenen , anderzijds bij het opleidingscentrum van de KMAR te Apeldoorn. Wanneer ik de geïnterviewde vraag naar zijn dagelijkse taken legt hij helder, uitgebreid en gestructureerd uit wat zijn taken zijn volgens zijn functieomschrijving.

Ik geef aan dat het me helder is en dat ik met de geïnterviewde naar de organisatie wil gaan kijken. Geïnterviewde stemt hiermee in.

In mijn inleiding geef ik aan dat ik naar de implementaties bij DC BMW wil gaan kijken, en hoe de geïnterviewde deze ervaart. De geïnterviewde geeft aan dat hij in zijn korte tijd bij DC BMW veel heeft zien veranderen. "We worden geconfronteerd met enerzijds ontwikkelingen en producten die we aan klanten en cliënten aanbieden, anderzijds worden we ook geconfronteerd met de reorganisatie van het hele bedrijf". De geïnterviewde voegt toe dat er een aantal grote veranderingen zijn die de aandacht opeisen, los van inhoudelijke protocollaire en wettelijke eisen. De geïnterviewde geeft aan deze tijd als "rommelig" te ervaren. Hij voegt daar aan toe dat er veel gebeurt, maar dat dit ook nodig is. Op mijn vraag of hij nog iets specifieker kan zijn geeft de geïnterviewde aan dat er enerzijds door Defensie noodgedwongen moet worden bezuinigd maar dat er binnen DC BMW ook veranderd moet worden. Deze twee aparte processen lopen volgens de geïnterviewde door elkaar. De geïnterviewde herhaalt het woord "rommelig" en geeft aan dat er tevens wisselingen zijn van de directeur en sleutelfunctionarissen wat het proces ondoorzichtig maar niet minder noodzakelijk maakt. De geïnterviewde vat alles kort samen en geeft aan met deze ontwikkelingen open te staan voor vernieuwing, ook geeft hij aan flexibel te zijn. Een noodzaak in deze tijd, aldus de geïnterviewde. "Strak vasthouden aan hoe het was is geen optie, zo prijs je jezelf buiten de organisatie." Geïnterviewde onderkent het belang en vindt het leuk om dit mee te maken, hij wordt er enthousiast van.

Op mijn vraag naar sterke punten van de organisatie voor wat betreft implementaties geeft geïnterviewde aan dat hij ziet dat er werk van wordt gemaakt. De geïnterviewde geeft een voorbeeld en vertelt dat er vanuit de organisatie veel wordt gedaan om ervoor te zorgen dat hij als BMW'er genoeg is toegerust om zijn werk goed te kunnen doen. Wel voegt de geïnterviewde toe dat daar tegenover staat dat deze investering vaak eenmalig is en er daarna vaak niet meer op wordt teruggekomen. De geïnterviewde geeft aan tools te krijgen (positief) maar daarna “los” gelaten te worden. Hij geeft hierna wel eerlijk aan dat hij dit ook weer niet heel erg vindt omdat de toerusting ook weer tijd kost en zijn agenda al behoorlijk vol zit. Maar ook geeft hij aan dat het hier gaat om het stellen van prioriteiten.

Ik vraag door naar de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld en zijn ervaring daarmee.

De geïnterviewde geeft aan zich daar nog niet mee bezig te houden. De agenda van de geïnterviewde zit zo vol dat hij selectief is in wat hij aandacht geeft. De geïnterviewde geeft wel aan dat hij ziet dat het uitdelen van het basisboek huiselijk geweld een voorbode is van het leren werken met de Meldcode, en dat het doornemen ervan een goede voorbereiding is op het werken met de Meldcode. Zelf heeft hij het boek gescand, hij verwacht dat de training ‘werken met de meldcode’ meer richting gaat geven in hoe er binnen DC BMW gewerkt dient te worden met de Meldcode.

Ik vraag door naar de drukke agenda en prioriteiten in combinatie met het bijblijven met veranderingen in de organisatie. De geïnterviewde geeft aan dat dit een belangrijk onderwerp is, hij is constant bezig met het stellen van prioriteiten als het gaat om nieuwe dingen; "dit neem ik wel tot me, en dat niet." De geïnterviewde geeft aan eigen keuzes hierin te maken, maar voegt toe deze goed te kunnen verantwoorden aan zijn direct leidinggevende. Hij vindt zijn werk boeiend met voldoende mogelijkheden om jezelf verder te ontwikkelen.

Ik geef aan naar het onderwerp implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld te willen gaan en stel de vraag of de geïnterviewde wel eens in aanraking is gekomen met huiselijk geweld. De geïnterviewde zegt dat hij huiselijk geweld nu als een hot item ziet en geeft aan in zijn huidige functie weinig in aanraking te zijn geweest met het fenomeen. De geïnterviewde geeft aan dat er in zijn tijd bij de afdeling zeden veel gevallen zijn geweest van seksueel misbruik (huiselijk geweld), ook zag hij vaak spanningen tussen partners (fysiek en mentaal geweld). Tegenwoordig, in zijn huidige functie is dat anders. Op mijn vraag of de geïnterviewde als BMW'er vermoedens heeft gehad van huiselijk geweld, geeft hij aan dat in een zaak te hebben gehad. Bij vragen hierover wil de geïnterviewde hier niet verder op ingaan omdat de casus nog speelt. Op de vraag of de geïnterviewde in deze zaak de Meldcode had kunnen gebruiken en of hij het nut ervan inziet geeft hij aan dat dit voor deze casus niet nodig was, anders had geïnterviewde deze gebruikt. Of hierover advies gevraagd.

Op mijn vraag naar de behoefte om te leren werken met de Meldcode Huiselijk geweld op de manier zoals DC BMW dit verlangt, geeft geïnterviewde aan dat hij de toegevoegde waarde van de training ‘werken met de meldcode’ zeker wel ziet, en hij verwacht er tools te krijgen hoe om te gaan met zaken van huiselijk geweld. Wel vindt hij het vervelend dat deze training 2 dagen vraagt, in verband met agendadruk.

De geïnterviewde is gevraagd of hij ideeën heeft waarom de Wet Meldcode Huiselijk geweld juist nu wordt geïmplementeerd. Ook gebruik ik zijn eigen term ‘hot item’ die hij eerder gebruikte. De geïnterviewde ziet wel een patroon in de maatschappij. Hij noemt het opener worden van gezinnen waardoor er meer openheid is van wat er achter de voordeur gebeurt. De geïnterviewde noemt de ontzuiling, het grote aantal samengestelde gezinnen en de bijkomende problematiek. Ook het signaleren van dergelijke problematiek komt aan de orde doordat gezinnen meer open worden, hierdoor zal er meer van ons als BMW'ers worden verwacht. De geïnterviewde geeft voorbeelden van wat er dan volgens hem wordt verwacht.

Om nog even dieper op de behoefte in te gaan vraag ik de geïnterviewde of hij nu kan benoemen waar zijn behoefte ligt als het gaat om het werken met de Meldcode in combinatie met de nog te volgen trainingsdag. De geïnterviewde geeft aan; "dat het duidelijk wordt, wat wordt er wettelijk van mij verwacht en waar ligt mijn verantwoordelijkheid?"

De geïnterviewde maakt uit zichzelf een uitstap naar de kortdurende hulpverlening die DC BMW biedt. De geïnterviewde vraagt zich af of het werken met de Meldcode daarin past. Hij maakt een uitstap naar dader/ slachtoffer, waarom er sprake is van huiselijk geweld en dat huiselijk geweld vaak langduriger hulpverlening vraagt.

Hierna komt de geïnterviewde terug op het feit dat hij weinig in aanraking is geweest met huiselijk geweld, maar dat hij toch een nieuw voorbeeld heeft. In dit voorbeeld maakt de geïnterviewde een uitstap naar zijn eigen handelen en de legitimatie hiervan.

Ik vat kort samen dat de behoefte in het leren werken met de Meldcode voornamelijk bestaat uit het verkrijgen van duidelijkheid in hoe te handelen. De geïnterviewde beaamt dit en voegt toe dat hij hoopt helderheid te krijgen bij wat te doen in het geval huiselijk geweld wordt vermoed. Ik vraag of de geïnterviewde weet of er binnen Defensie al protocollen zijn die hier helderheid in geven. De geïnterviewde geeft aan dat die er binnen de KMAR wel zijn. Of er al protocollen binnen DC BMW zijn, weet geïnterviewde niet.

Op de laatste vraag of geïnterviewde op voorhand al knelpunten voorziet in het werken met de Meldcode, geeft de geïnterviewde aan dat hij er vanuit gaat dat de Meldcode helderheid zal verschaffen en praktisch te gebruiken zal zijn. Wel kan geïnterviewde zich voorstellen dat in het werken met cases waarin huiselijk geweld een rol speelt zich ethische dilemma’s voor kunnen doen. Een goede afweging is hierin noodzakelijk, waar geïnterviewde vervolgens een praktijkvoorbeeld van geeft.

Op de vraag of de geïnterviewde nog dingen toe te voegen heeft, geeft hij aan niets meer toe te willen voegen en vervolgens beëindigen we het interview.

Akkoordverklaring inhoud gespreksverslag door geïnterviewde:

Gezien en akkoord, 08-05-2013:

**BMW’er C**

Officier Bedrijfsmaatschappelijk Werker.

Kapitein.

..............................................................................................

**Ministerie van Defensie**

**Commando DienstenCentra**

**Dienstencentrum Bedrijfsmaatschappelijk Werk Regio Oost**

Otterloseweg 45 | 6732 BR | Harskamp

Postbus 9 | 6732 ZG | Harskamp | MPC 41C

.

# Bijlage 6: Labeling interviews BMW’ers

In deze bijlage worden de gegevens uit de interviews gerangschikt. Gebaseerd op de vragen die zijn gesteld in het interview heb ik een aantal labels gekozen aan de hand waarvan de uitspraken van de BMW’ers worden geordend.

De antwoorden van de BMW’ers worden eerst per interview gerangschikt, daarna wordt in een tabel per label een overzicht gegeven van de antwoorden van de BMW’ers.

De gehanteerde labels zijn als volgt:

1. Ervaring met implementaties in het algemeen bij DC BMW

2. Ervaren Knelpunten. (algemeen/ huiselijk geweld)

3. Effect op BMW’er

4. Behoeftes BMW’er

Onderaan de tabel wordt onder het label ‘Behoeften met betrekking tot de Meldcode Huiselijk geweld’ aangegeven wat hierover door de geïnterviewden is gezegd.

**Interview 1**

**1. Ervaring met implementaties in het algemeen bij DC BMW**Positief;

- snelle actie door staf DC BMW op een thema door en met een goed implementatieplan

**2. Ervaren knelpunten**

*Algemeen;*

- aanbod te laat op vraag (aanbod staf op vraag BMW’er hoe om te gaan met bepaalde situaties)

- BMW’ers individualistisch in uitvoering. (eigen invulling)

- onduidelijkheid hoe om te gaan met ethische dilemma’s

*Huiselijk geweld;*

- geen duidelijkheid in uitvoering stappenplan Meldcode

- geen helderheid over verantwoordelijkheid en plicht van de BMW’er

**3. Effect op BMW’er?**

- gevoel dat er niets wordt gedaan

- gevoel niet serieus genomen te worden

- maakt onzeker in het werk

**4. Behoeftes BMW’er**

- duidelijkheid

**Interview 2**

**1. Ervaring met implementaties in het algemeen bij DC BMW**

Positief;

- kwaliteit wat er door de staf van DC BMW wordt aangedragen

**2. Ervaren knelpunten**

*Algemeen*

- duurt lang voordat er gewerkt wordt volgens implementaties

- grijs gebied en onduidelijkheid door verschillende werkwijzen door de diversiteit binnen de organisatie (eigen wijze van uitvoering door verschillende regio’s)

- te weinig strakke sturing vanuit de staf van DC BMW / afdwingen uitvoering geven aan opgelegde veranderingen

*Huiselijk geweld;*

- geen ervaring met knelpunten

**3. Effect op BMW’er?**

- lastig, ergernis

**4. Behoeftes BMW’er**

- duidelijkheid

- “neuzen dezelfde kant op”, eenduidigheid en toezicht daarop vanuit de lijn

**Interview 3**

**1. Ervaring met implementaties in het algemeen bij DC BMW**

Positief;

- veranderingen als streven naar verbetering van kwaliteit

**2. Ervaren knelpunten**

*Algemeen;*

- rommelige situatie binnen DC BMW door veel veranderingen en reorganisatie krijgsmacht

- er wordt wat aangeboden, (protocollen, training) maar geen follow-up

- er wordt veel gevraagd van de BMW’ers, daardoor minder flexibiliteit tot verandering (in werkwijze door andere regels, protocollen ed)

*Huiselijk geweld;*

- waar ligt mijn verantwoordelijkheid?

**3. Effect op BMW’er?**

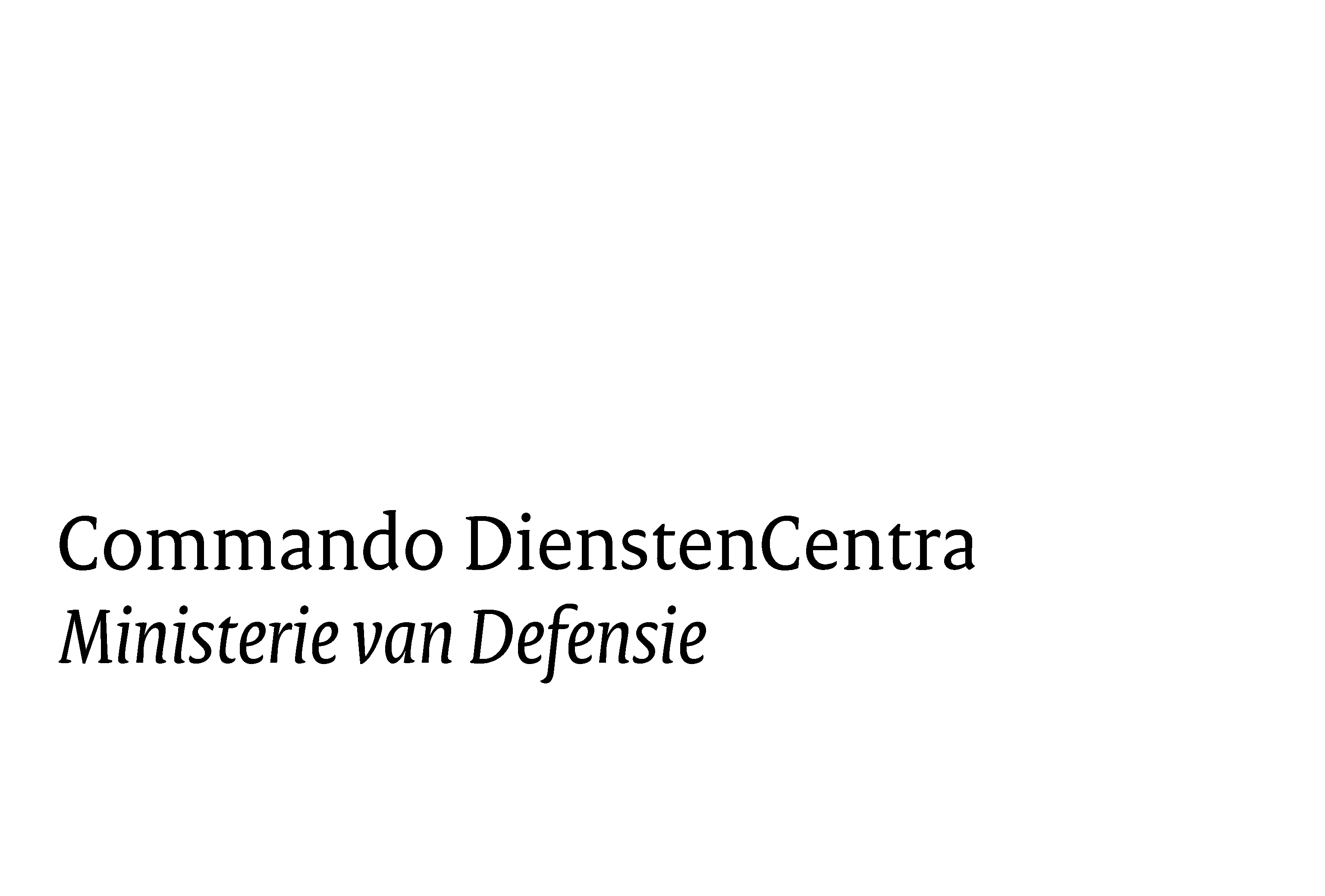
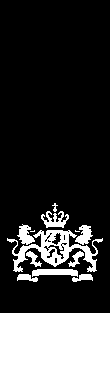
- wordt enthousiast van nieuwe ontwikkelingen.

**4. Behoeftes BMW’er**

- duidelijkheid, wat wordt er van mij verwacht.

|  |  |
| --- | --- |
| **Label:** | **Mening BMW’er** |
|  |  |
| **Ervaring implementaties BMW’er** | Snelle actie door staf DC BMW op een thema door en met een goed implementatieplan |
|  | Kwaliteit wat er door de staf van DC BMW wordt aangedragen |
|  | Veranderingen als streven naar verbetering van kwaliteit |
|  |  |
| **Ervaren knelpunten implementaties** | Aanbod te laat op vraag |
|  | BMW’ers individualistisch in uitvoering. (eigen invulling) |
|  | Duurt lang voordat er gewerkt wordt volgens implementaties |
|  | Grijs gebied en onduidelijkheid door verschillende werkwijzen door de diversiteit binnen de organisatie |
|  | Te weinig strakke sturing vanuit de staf van DC BMW / afdwingen uitvoering geven aan opgelegde veranderingen |
|  | Rommelige situatie binnen DC BMW door veel veranderingen en reorganisatie krijgsmacht |
|  | Er wordt wat aangeboden, (protocollen, training) maar geen follow-up |
|  | Er wordt veel gevraagd van de BMW’ers, daardoor minder flexibiliteit tot verandering (in werkwijze door andere regels, protocollen ed) |
|  | Onduidelijkheid hoe om te gaan met ethische dilemma’s |
|  |  |
| **Effect op BMW’er** | Gevoel dat er niets wordt gedaan |
|  | Gevoel niet serieus genomen te worden |
|  | Maakt onzeker in het werk |
|  | Lastig, ergernis |
|  | Wordt enthousiast van nieuwe ontwikkelingen |
|  |  |
| **Behoeftes BMW’er** | Duidelijkheid |
|  | Eenduidigheid en toezicht daarop |
|  | Duidelijkheid in wat er van mij verwacht wordt |
|  |  |
|  |  |
| **Behoeftes mbt huiselijk geweld** | Geen duidelijkheid in uitvoering stappenplan Meldcode |
|  | Geen helderheid over verantwoordelijkheid en plicht van de BMW’er |
|  | Waar ligt mijn verantwoordelijkheid? |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

# Bijlage 7: Vragenlijst BMW’ers en verantwoording vragenlijst

****

****

**Enquête**

Graag zou ik circa tien minuten gebruik willen maken van uw tijd voor het invullen van een korte enquête. Waarom?

**DC BMW gaat de Wet Meldcode Huiselijk geweld integreren in haar bedrijfsvoering.**

**De wettelijke eisen staan daarbij centraal, maar DC BMW acht het ook van belang dat bij deze implementatie rekening wordt gehouden met de behoeften van de BMW’ers op dit gebied.**

**Zij verdienen hierin een stem, omdat zij ermee moeten werken!**

**DC BMW wil de uitkomsten van deze enquête gebruiken om de behoefte van de BMW’ers af te stemmen op het aanbod van DC BMW voor wat betreft het werken met de Meldcode Huiselijk geweld.**

**Uw medewerking is daarom erg belangrijk.**

De enquête kan anoniem ingevuld worden en zal anoniem verwerkt worden; de door u gegeven antwoorden zijn dus niet op u herleidbaar.

Alvast bedankt voor uw medewerking!

**Invulinstructie**

Graag de vakjes aankruisen voor het antwoord dat voor u van toepassing is.

Daar waar gevraagd de toelichting invullen (op de puntjes).

Bij schaalvragen graag het cijfer van toepassing omcirkelen.

1. **Heeft u wel eens van de Meldcode Huiselijk geweld gehoord?**

* Ja
* Nee, ga verder naar vraag 6

1. **Zo ja, hoe? (indien gewenst meerdere hokjes aankruisen)**

* Radio, TV, krant
* Vakbladen, vakliteratuur
* Collega’s
* Via het werk (DC BMW)
* Anders, namelijk……………………………………………………………………………………..

1. **In welke mate bent u op de hoogte van de inhoud van de Meldcode Huiselijk geweld? Graag omcirkelen wat van toepassing is, 1 = minimaal, 10 = maximaal**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1. **Weet u wie er volgens de Wet Meldcode Huiselijk geweld met de Meldcode Huiselijk geweld dienen te werken?**

* Ja
* Nee, ga verder naar vraag 6
* Ongeveer

1. **Wie zijn dat volgens u?**

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. **Heeft u beroepsmatig met huiselijk geweld te maken gehad?**

* Ja
* Nee, ga verder naar vraag 9

1. **Zo ja, heeft u toen met de Meldcode Huiselijk geweld gewerkt?**

* Ja
* Nee, ga verder naar vraag 9
* Soms

1. **In welke mate kon u in die gevallen naar uw idee uit de voeten met het werken volgens de Meldcode Huiselijk geweld?**

**Graag omcirkelen wat van toepassing is, 1 = minimaal, 10 = maximaal**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1. **Op welke manier zou u in het algemeen geïnformeerd willen worden over de inhoud van de Meldcode Huiselijk geweld?**

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………...

1. **Op welke manieren zou DC BMW aandacht moeten geven aan het werken met de Meldcode Huiselijk geweld?**

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. **Leren werken met de Meldcode Huiselijk geweld is:**

* Mijn eigen verantwoordelijkheid
* De verantwoordelijkheid van DC BMW
* Beide
* Anders, namelijk……………………………………………………………………………..………………………………..

1. **Acht u een training noodzakelijk om met de Meldcode Huiselijk geweld te kunnen werken?**

* Ja
* Nee
* Niet perse

1. **Denkt u dat er naast de training begeleiding en/of ondersteuning nodig is in het werken met de Meldcode Huiselijk geweld?**

* Ja
* Nee, ga verder naar vraag 16
* Niet perse

1. **In welke vorm?**

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. **Wat verwacht u van DC BMW hierin?**

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. **Voorziet u knelpunten in het werken met de Meldcode Huiselijk geweld?**

* Ja
* Nee
* Weet ik niet

1. **Zo ja, welke?**

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. **Opmerkingen en/of aanvullingen?**

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………...

**Hartelijk dank voor uw medewerking!**

**Verantwoording vragenlijst BMW’ers**

Doelstelling van deze vragenlijst is het verkrijgen van informatie die bruikbaar is voor het beantwoording van deelvraag 2:

*Welke kennis hebben BMW'ers in de huidige situatie met de Meldcode Huiselijk geweld, en welke mogelijke knelpunten en behoeftes in het werken ermee komen daar uit voort?*

Deelvraag 2 gaat leiden tot een antwoord op het deel van de onderzoeksvraag dat de kennis en behoeften van de BMW’ers betreft op het gebied van (omgaan met) de Meldcode Huiselijk geweld, en de mogelijke knelpunten die daarin onderscheiden worden.

De vragenlijst laat alle drie deze thema’s (kennis, behoefte en knelpunten) aan bod komen.

Behoeften en knelpunten zullen in een drietal in het kader van deze deelvraag uitgevoerde interviews met BMW’ers uitvoeriger aan bod komen.

De verkregen informatie uit zowel de vragenlijsten als de interviews zal voldoende input opleveren om deelvraag 2 te kunnen beantwoorden.

De vragen van de vragenlijst dragen op de volgende manier bij aan het beantwoorden van deelvraag 2:

De vragenlijst bestaat uit 18 vragen, waarvan 9 gesloten vragen, 7 open vragen en 2 schaalvragen.Het meten van kennis gebeurt hoofdzakelijk door middel van de gesloten vragen, voor het zicht krijgen op de behoeften zijn met name open vragen en de schaalvragen gebruikt.

|  |  |
| --- | --- |
| Thema: | Vragen: |
| Kennis | 1, 2, 3, 4, 5 |
| Ervaring (in het werken met de Meldcode) | 7, 8 |
| Behoefte | 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 |
| Knelpunten | 16, 17 |

Vraag 1:

Relevant om te weten te komen of er überhaupt kennis is met de Meldcode Huiselijk geweld.

Vraag 2:

Relevant omdat dit informatie geeft over de wijze waarop BMW’ers zijn geïnformeerd over de Meldcode, dus hoe zij hun kennis van de Meldcode hebben opgedaan.

Vraag 3:

Deze vraag is opgenomen om de BMW’er een inschatting te laten maken van de mate waarin hij op de hoogte is van de inhoud van de Meldcode. Dit geeft informatie over de eigen inschatting van de mate van kennis over dit onderwerp.

Vraag 4:

Ook deze vraag heeft ten doel om, in combinatie met vraag 5, de mate van kennis over (het werken met) de Meldcode helder te krijgen.

Vraag 5:

Zie vraag 4.

Vraag 6:

Deze vraag geldt als aanleiding voor de vragen 7 en 8, die de eventueel opgedane ervaring in het werken met de Meldcode betreffen.

Vraag 7:

Deze vraag vraagt naar ervaring in het werken met de Meldcode, en is in die zin een explorerende vraag die ook het kennis-element betreft.

Vraag 8:

Bij deze vraag word gevraagd naar een ervaringsbeoordeling in het werken met de Meldcode. Deze vraag slaat de brug tussen kennis van de Meldcode en de behoefte die bestaat betreffende (gefaciliteerd worden in) het werken daarmee.

Vraag 9:

Deze vraag betreft de behoefte van de BMW’er voor wat betreft de informatievoorziening omtrent de Meldcode. Het is een brede vraag en daarom ook een open vraag; beantwoording kan breed en kan zodoende veel uiteenlopende informatie opleveren over deze behoefte.

Vraag 10:

Deze vraag is specifieker dan vraag 9; het is geen vraag in zijn algemeenheid, zoals vraag 9, maar een vraag naar de gewenste rol van DC BMW. Ook is het onderwerp niet *informatieverstrekking*, maar breder, namelijk *aandacht geven aan*. Ook is hier gekozen voor een open vraag, zodat de respondent in de breedte kan antwoorden.

Vraag 11:

Deze vraag is opgenomen om de BMW’er iets te laten zeggen over de plek waar de verantwoordelijkheid ligt in zijn beleving, in het voldoen aan de bestaande behoefte. Een behoefte onderkennen zegt namelijk nog niets over waar het actiepunt ligt in deze behoefte te voldoen.

Vraag 12:

Deze vraag brengt heel concreet de behoefte van de BMW’er en het aanbod van DC BMW bij elkaar. De vraag informeert naar de noodzaak voor een training (als onderdeel van het aanbod van DC BMW) in de beleving van de BMW’er. Het antwoord zegt iets over de zienswijze van de BMW’er ten aanzien van de vraag of een training kan voorzien in een (informatie)behoefte.

Vraag 13:

Naast informatie over (het werken met) de Meldcode zou er bij de BMW’er een behoefte kunnen bestaan aan begeleiding hierin. Daar informeert deze vraag naar.

Vraag 14:

Indien de vorige vraag niet met nee is beantwoord kan hier weergegeven worden welke vorm van begeleiding gewenst is. Dit is een open vraag om een zo persoonlijk mogelijk antwoord op deze vraag te krijgen.

Vraag 15:

Begeleiding hoeft niet perse door DC BMW gegeven te worden. Deze vraag wordt gesteld om helder te krijgen welke manier van begeleiding de BMW’er van zijn organisatie wenst. Dit kan waardevolle informatie opleveren in het bezien in hoeverre behoefte en aanbod op elkaar aansluiten (als elementair onderdeel van dit onderzoek).

Vraag 16:

Dit is een concrete vraag waarin geïnformeerd wordt naar het al dan niet voorzien van knelpunten in het werken met de Meldcode Huiselijk geweld. Dit levert op zich al relevante informatie op, en daarnaast wordt deze vraag gebruikt als inleiding op vraag 17.

Vraag 17:

Bij het onderkennen van knelpunten bij vraag 16 heeft de respondent hier de gelegenheid om in eigen woorden en zo uitvoerig als gewenst aan te geven welke knelpunten door hem onderkend worden. Om hier niet sturend in te zijn (dit zou de informatie kunnen beperken) is deze vraag als open vraag geformuleerd.

Vraag 18:

De laatste vraag is een open vraag naar tips of opmerkingen. Doel ervan is om de BMW’er de gelegenheid te geven zaken die het onderwerp betreffen te benoemen, die niet, of vanuit het oogpunt van de BMW’er onvoldoende, aan bod zijn geweest.

Informatie die hier gegeven wordt zou in een van de interviews of in het gesprek met de focusgroep (bij het uitwerken van deelvraag 4) uitgediept kunnen worden.

# Bijlage 8: Uitwerking resultaten vragenlijst BMW’ers

In deze bijlage staan de overzichten van de resultaten van de ingevulde vragenlijsten voor BMW’ers. Deze vragenlijsten zijn ingevuld door 20 BMW’ers van Regio Oost van DC BMW.  
3 BMW’ers hebben de vragenlijst niet ingevuld, vanwege uitzending, detachering elders en ziekte.

In het aantal van 20 BMW’ers zijn ook 2 stafofficieren meegerekend.

De reden dat de stafofficieren ook zijn meegenomen in de vragenlijsten is dat zij voor 50% uitvoerend werk doen en in die zin net zozeer als de BMW’er te maken krijgen met de Meldcode Huiselijk geweld.

De resultaten uit de vragenlijst voor BMW’ers staan hieronder per vraag weergegeven, aangevuld met een korte analyse.

Deze analyse levert, als onderdeel van de beantwoording van deelvraag 2, input voor het gesprek met de focusgroep, dat op haar beurt input levert voor het beantwoorden van deelvraag 4.





Alle respondenten hebben wel eens van de Meldcode Huiselijk geweld gehoord. Dit betekent dat het bestaan van de Meldcode bij alle respondenten bekend is. (zonder dat dit nog iets zegt over de mate van bekend zijn met of hoe deze bekendheid met tot stand is gekomen)

Het grootste percentage respondenten (35%) heeft via DC BMW van de Meldcode Huiselijk geweld gehoord. Algemene media (25%) komen op de tweede plaats, gevolgd door specifieke media (19%) in de vorm van werkveldgerelateerde uitgaven.  
Dit betekent dat het grootste percentage respondenten via DC BMW van de Meldcode heeft gehoord, ook al heeft de vragenlijstafname plaatsgevonden voorafgaand aan de training ‘Werken met de Meldcode’ en voordat de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld binnen DC BMW is afgerond.

Het grootste percentage respondenten (21%) geeft aan hun eigen kennis van de inhoud van de Meldcode Huiselijk geweld te beoordelen met een 2. De cijfers 4, 5 en 7 volgen met 16%.  
Dit betekent dat meer dan de helft van het aantal respondenten (53%) hun eigen kennis van de inhoud van de Meldcode scoort met een onvoldoende.

Het grootste percentage respondenten (37%) geeft aan *ongeveer* te weten wie er met de Wet Meldcode Huiselijk geweld dient te werken. Het percentage respondenten dat aangeeft wel of niet te weten wie er met de Meldcode dient te werken is ongeveer even groot. (resp. 31% en 32%)

Het Basisboek Huiselijk Geweld van Hans Janssen, Wendela Wentzel en Bert Vissers noemt als instanties die volgens de Wet Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling verplicht met de Meldcode Huiselijk geweld dienen te werken:  
Professionals in de gezondheidszorg, het onderwijs, de kinderopvang, de maatschappelijke ondersteuning, de jeugdzorg, politie en justitie.  
Van deze beroepsgroepen wordt door de respondenten alleen de kinderopvang niet als zodanig benoemd. (Deze beroepsgroep zou echter onder de omschrijving ‘beroepsmatig met huiselijk geweld te maken hebbend’ kunnen vallen)  
6% van de respondenten noemt naast de door de Wet Meldcode Huiselijk geweld genoemde beroepsgroepen: ‘slachtoffers en daders’ en ‘buren’ (beide antwoorden 3%).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

Ruim driekwart van de respondenten (78%) geeft aan beroepsmatig met huiselijk geweld te maken te hebben gehad. Iets minder dan een kwart van de respondenten (22%) heeft dit niet. Dit geeft aan dat huiselijk geweld binnen het werkveld van de maatschappelijke ondersteuning een onderwerp is dat veel voorkomt. Aard, hoedanigheid, actualiteit en intensiteit valt echter niet uit de antwoorden van de respondenten op deze vraag op te maken.

33% van de respondenten geeft aan in die gevallen dat ze beroepsmatig met huiselijk geweld te maken hebben gehad gewerkt te hebben met de Meldcode Huiselijk geweld, tegen 47% die dat niet heeft gedaan. Een percentage van 20% van de respondenten geeft aan dit *soms* gedaan te hebben. Het percentage van 47% dat in die gevallen niet met de Meldcode heeft gewerkt zou verklaard kunnen worden door het feit dat de Meldcode nog niet door middel van wetgeving is opgelegd, alsmede het feit dat de respondenten op het moment van het beantwoorden van deze vraag nog niet getraind waren in het werken met de Meldcode. Dat het percentage van 53% wel of soms met de Meldcode heeft gewerkt kan verklaard worden door het feit dat de Meldcode, ondanks dat deze nog niet door wetgeving is opgelegd, al wel door diverse organisaties in het werkveld wordt gehanteerd.

Het grootste percentage respondenten (38%) geeft aan de mate van het uit de voeten kunnen met het werken volgens de Meldcode Huiselijk geweld te beoordelen met een 7. De cijfers 2 en 6 worden beide door 25% van de respondenten genoemd. Het cijfer 4 komt in 12% van de gevallen voor. Dit betekent dat 63% van de respondenten het kunnen werken met de Meldcode in gevallen van huiselijk geweld, op basis van opgedane praktijkervaringen, waardeert met een voldoende, terwijl dit voor 37% van de respondenten een onvoldoende is. Dat het hoogste cijfer een 7 is geeft aan dat de respondenten die met een voldoende hebben beoordeeld van mening zijn dat er ruimte is voor verbetering in het werken met de Meldcode.

41% van de respondenten geeft er de voorkeur aan informatie over de inhoud van de Wet Meldcode Huiselijk geweld op een actieve manier te krijgen op het werk . 29% van de respondenten zou ook via het werk geïnformeerd willen worden, maar dan door middel van documentatie. 15% van de respondenten geeft de voorkeur aan vakliteratuur, 9% kiest voor het geïnformeerd worden door de beroepsvereniging, en zowel voor de optie TV-spotjes als protocollen kiest 3%.

In totaal geeft dus 70% aan (op diverse manieren) geïnformeerd te willen worden *via de werkgever.*

30% van de respondenten geeft aan dat DC BMW aandacht zou moeten geven aan het werken met de Meldcode Huiselijk geweld op een actieve, interactieve manier als een training, voorlichting, cursus of workshop. 17% vindt dat het aandacht geven aan de Meldcode zou moeten gebeuren tijdens teamvergaderingen of themadagen. Zowel de opties werkbegeleiding als protocollen, methodiekbeschrijving en orders wordt gekozen door 10% van de respondenten. De overige opties worden gekozen door elk minder dan 10% van de respondenten.

De eerste optie, de actieve manier van trainingen ed, wordt dus gekozen door bijna een derde van de respondenten en geniet een duidelijke voorkeur. Ook de tweede optie, teamvergaderingen of themadagen, betreft een actieve manier van informeren.  
Bijna de helft van de respondenten (47%) is dus van mening dat DC BMW op een actieve, interactieve manier aandacht zou moeten geven aan het werken met de Meldcode.

85% van de respondenten is van mening dat het leren werken met de Meldcode zowel een eigen verantwoordelijkheid als die van DC BMW is.

Slechts 5% is van mening dat het leren werken met de Meldcode enkel een eigen verantwoordelijkheid is. 10% van de respondenten vindt dat dit enkel een verantwoordelijkheid is van DC BMW.

De overgrote meerderheid (85%) is dus van mening dat zowel werkgever als werknemer een verantwoordelijkheid heeft in het leren werken met de Meldcode; men heeft over het algemeen dus verwachtingen van de werkgever in het opdoen van kennis en vaardigheden in het werken met de Meldcode, terwijl men zich hier zelf ook een verantwoordelijkheid in toekent.

65% van de respondenten acht een training noodzakelijk om met de Meldcode Huiselijk geweld te kunnen werken, 30% vindt dit niet perse noodzakelijk, terwijl 5% dit niet noodzakelijk acht.

Verreweg de meeste BMW’ers uit Regio Oost (65% van de respondenten) zijn dus van mening een training nodig te hebben om met de Meldcode te kunnen werken.

Van invloed op dit hoge percentage kan zijn dat het moment van afname van de vragenlijst aan de training ‘Werken met de Meldcode’ vooraf ging. (De vragenlijst werd afgenomen aan het begin van de eerste van twee trainingsdagen.)

75% van de respondenten acht het noodzakelijk dat er naast de training ondersteuning en/of begeleiding nodig is in het werken met de Meldcode Huiselijk geweld.

20% acht dit niet perse noodzakelijk, terwijl 5% dit niet noodzakelijk acht.

Driekwart van de respondenten onderkent dus de noodzaak tot begeleiding en/of ondersteuning en acht enkel een training niet voldoende.

De begeleiding en/of ondersteuning uit vraag 13 ziet 29% van de respondenten het liefst gebeuren in de vorm van werkbegeleiding, 21% ziet intervisie als goede mogelijkheid hiertoe, 18% noemt ondersteuning/backup als begeleidingsvorm, 14% denkt aan collegiale consultatie en overleg, gevolgd door een drietal opties die elk minder dan 10% scoren.

Uit deze percentages blijkt dat de helft van de respondenten (50%) kiest voor een manier van begeleiden die samenvalt met reeds bestaande werkvormen die al structureel plaatsvinden, namelijk werkbegeleiding en intervisie.

Met betrekking tot de vormen van begeleiding waar de respondenten zich in vraag 14 over uitspreken blijkt 33% hierin ondersteuning en begeleiding van DC BMW te verwachten. 19% geeft aan duidelijkheid te verwachten vanuit DC BMW in het werken met de Meldcode en het zelfde percentage geeft aan te verwachten dat DC BMW de BMW’ers tijd en ruimte beschikbaar stelt in het werken met de Meldcode. Dit zegt iets over de mate van autonomie die verwacht wordt van de organisatie in het werken met casuïstiek rondom huiselijk geweld. De antwoorden aandacht en updates/bijscholing scoren beide 10%, terwijl 9% van de respondenten verwacht dat DC BMW beschikt over kennis en kunde met betrekking tot het werken met de Meldcode Huiselijk geweld (bijvoorbeeld in de vorm van een kenniscentrum, of proactiviteit op het gebied van deskundigheidsbevordering ten aanzien van de Meldcode).Een derde van de respondenten (33%) verwacht dus begeleiding en ondersteuning vanuit DC BMW.

Vanwege de sequentie van de vragen 14 en 15 wordt dit verwacht *naast* de training ‘Omgaan met de Meldcode’.De hoge score voor de verwachting van duidelijkheid (19%) kan verklaard worden of beïnvloed zijn door het feit dat alle respondenten de vragenlijst hebben ingevuld *voorafgaand* aan het volgen van de training ‘Omgaan met de Meldcode’, dus in een situatie waarin ten aanzien van het werken met de Meldcode nog veel *onduidelijkheid* was.

Dat 10% van de respondenten aangeeft updates en bijscholing te verwachten, en 9% aangeeft kennis en kunde van DC BMW te verwachten, geeft aan dat het actueel blijven als organisatie en als medewerkers een thema is dat van belang wordt geacht.

43% van de respondenten geeft aan knelpunten te voorzien in het werken met de Meldcode Huiselijk geweld, en een even groot percentage geeft aan niet te weten of er knelpunten worden voorzien.

14% geeft aan geen knelpunten te voorzien.

Dit betekent dat 86% van de respondenten overtuigd is van het zich voordoen van knelpunten of van de mogelijkheid hiertoe.

Van belang in deze hoge score kan zijn dat deze inschattingen gemaakt zijn op een moment waarop de BMW’ers nog geen training hadden gehad en zij nog niet of in beperkte mate op de hoogte waren van de methodiekbeschrijving ‘Omgaan met huiselijk geweld’. (deze methodiekbeschrijving wordt behandeld in de training)

Het is mogelijk dat de mate van onduidelijkheid met betrekking tot het werken met de Meldcode op het moment van het invullen van de vragenlijst heeft gezorgd voor een relatief hogere inschatting van de mogelijkheid dat knelpunten zich voor zouden kunnen doen.

28% van de respondenten geeft aan als knelpunt te zien de mogelijke onverenigbare rol van hulpverlener enerzijds (die moet werken met de Meldcode Huiselijk geweld) en die van militair anderzijds. (die strafbare zaken dient te melden)

18% geeft aan persoonlijke onbekendheid met de Meldcode te zien als knelpunt, terwijl een even groot percentage aangeeft ethische dilemma’s als knelpunt te zien. Nog eens 18% geeft aan de eigen invulling van BMW’ers in het omgaan met de Meldcode als knelpunt te zien. Overige opties scoren minder dan 10%.

Ten aanzien van de persoonlijke onbekendheid met de Meldcode is het volgen van de training ‘Omgaan met de meldcode’ een implementatiestap die deze score zou moeten verlagen. Het beantwoorden van deze vraag heeft plaatsgevonden voorafgaand aan het volgen van deze training.

Ook de relatief hoge score van 18% voor het knelpunt dat BMW’ers een eigen (en niet uniforme) invulling geven aan het werken met de Meldcode zou beïnvloed kunnen zijn door het feit dat er nog veel onduidelijkheid omtrent het werken met de Meldcode was op het moment van beantwoorden van deze vraag, vanwege het feit dat de training nog gevolgd moest worden.

Dat 18% van de respondenten ethische dilemma’s als knelpunt heeft genoemd houdt in dat bijna een vijfde ethische dilemma’s als knelpunt inschat.

**Proefmeting vragenlijst:**

In week 6 en 7 is de vragenlijst bij een viertal BMW’ers afgenomen om feedback te verkrijgen voor wat betreft de leesbaarheid, inhoud, vormgeving en het meten van de benodigde invultijd.

Dit leverde de volgende feedback op:

1- Aanvullen invulinstructie. (omcirkelen getal bij schaalvragen)

2- Onduidelijke interpretatie van vraag 9

3- Overzichtelijke enquête

4- Voldoende ruimte eigen mening te geven

5- Het begrip ‘begeleiding’ in vraag 13 is te algemeen

6- Bij vraag 16 is de laatste keuzeoptie, ‘geen mening’, een vreemde keuzemogelijkheid

7- Invultijd: 10 min, 10 min, 6 min, 6 min

Acties naar aanleiding van de feedback:

* Invulinstructie aangevuld.
* Vraag 9 helderder gemaakt door onderstrepen van het essentiële gedeelte van de vraag.
* Vraag 13 aangepast door ‘begeleiding’ aan te vullen met ‘ondersteuning’.
* Vraag 16 aangepast door de keuzeoptie ‘geen mening’ te vervangen door ‘weet ik niet’.

# Bijlage 9: Labeling resultaten vragenlijst

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Label:** | **Analyse resultaten vragenlijst:** | **Te gebruiken voor verdieping:** |
|  |  |  |
| **Bekendheid Meldcode** | **Alle BMW’ers hebben van de Meldcode gehoord** |  |
|  | **Verreweg de meesten (ook) via DC BMW** | ***Hoe* via DC BMW? En hoe wordt deze infowijze beoordeeld?** |
|  | **Scoring ‘mate van bekendheid met de inhoud van MHG’: >50% geeft een cijfer onder de 6** | **Hoe is dit na het volgen van de training?** |
|  | **De meeste respondenten weten (ongeveer) wie er met de MHG dient te werken** | **Na de training?** |
|  |  |  |
| **Werken met de Meldcode** | **31% van de respondenten geeft aan te weten wie er dient te werken met de MHG** | **Is hier na de training duidelijker zicht op door BMW’ers?** |
|  | **78% van de respondenten heeft beroepsmatig met huiselijk geweld te maken gehad, waarvan 22% toen met de MHG heeft gewerkt** | **Hoe wordt (voorafgaand aan het werken met de MHG) ingeschat dat dit effectief zal zijn?** |
|  | **Van die 25% kon 63% (goed) uit de voeten met de MHG** |  |
|  | **85% van de respondenten vindt dat het leren werken met de Meldcode een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van de BMW’er en DC BMW** | **Waar vinden deze ‘joint efforts’ elkaar? Waar is het afstemmingspunt?** |
|  | **75% van de respondenten acht een training noodzakelijk om met de MHG te kunnen werken** | **Waarom? Met welke verwachting van de training. En is deze waargemaakt?** |
|  | **Meest genoemde antwoorden hoe DC BMW aandacht zou moeten geven aan het werken met de MC:**  **-Training, voorlichting (30%)**  **-TV, themadag (17%)**  **-Werkbegeleiding (10%)**  **-Methodiekbeschrijving, protocol (10%)**  **- Intervisie (10%)** | **Bespreken: Welke factoren zorgen het meest voor bestendiging kennis, actueel houden materie? Combinaties?** |
|  |  |  |
| **Informatievoorziening Meldcode** | **Geprefereerde wijze van info:**  **41% training, les, voorlichting dzv DC BMW**  **29% papieren info vanuit DC BMW, 15% vakliteratuur**  **9% beroepsvereniging** | **Waarom grote voorkeur voor info-voorziening door werkgever?** |
| **Rol DC BMW** | **75% van de respondenten vindt begeleiding of ondersteuning in het werken met de MHG noodzakelijk, tegen 5% die dit niet noodzakelijk acht** | **Waarom wordt dit in hoge mate noodzakelijk geacht?** |
|  | **Begeleiding in werken met MHG nodig dmv:**  **29% werkbegeleiding**  **21% intervisie**  **18% ondersteuning, backup**  **14% collegiale consultatie/overleg**  **7% informatievoorziening**  **7% supervisie** | **Wat is de verwachting tav hoe deze begeleiding zijn beslag gaat krijgen na implementatie vd WMHG? En waarom?** |
|  | **Daarin wordt van DC BMW verwacht:**  **33% ondersteuning/(werk)begeleiding**  **19% duidelijkheid**  **19% tijd en ruimte**  **9% kennis en kunde**  **10% updates/bijscholing**  **10% aandacht** |  |
|  |  |  |
| **Knelpunten** | **43% van de respondenten voorziet knelpunten in het werken met de MHG, tegen 14% die geen knelpunten voorziet** |  |
|  | **Knelpunten worden onderkend in:**  **28% conflict HV en militaire meldplicht**  **18% ethische dilemma’s**  **18% persoonlijke onbekendheid met MC en hoe ermee te werken**  **18% BMW’ers gaan voor eigen invulling van het werken met de MC** | **Verandering hierin na volgen training?** |
|  |  |  |
| **De vragen in rood zijn daadwerkelijk meegenomen in het gesprek met de focusgroep. De keuze voor deze vragen is gemaakt omdat dit de meest essentiële deelvragen zijn per label, omdat ze gaan over:**  **-De informatievoorziening van DC BMW over de MGH (label Bekendheid MC)**  **-Effectiviteit training (i.r.t. verwachting) (label Werken met de MC)**  **-Effectieve factoren in het aandacht geven aan de MHG (label Werken met de MC)**  **-De verhouding tussen eigen verantwoordelijkheid en die van DC BMW in het leren**  **werken met de MHG (label Werken met de MC)**  **-Verwachting t.a.v. begeleiding in het werken met de MHG (label Rol DC BMW)**  **-Actuele inschatting van knelpunten (na volgen training) (label Knelpunten)**  **Op deze manier worden de meest essentiële vragen per label als gespreksonderwerp meegenomen in het gesprek met de focusgroep. Uitwerking van deze vragen levert naar verwachting relevante input op op het gebied van zowel de behoeften van de BMW’ers in het werken met de Meldcode, het aanbod van DC BMW (hoe dat gezien en ervaren wordt) als de afstemming tussen beide.** | | |

# 

# Bijlage 10: Gespreksformat gesprek focusgroep / beantwoording vragen gesprek focusgroep

|  |  |
| --- | --- |
| **Deelnemende BMW’ers gesprek focusgroep:** | **Specificatie:** |
| 1 | Militair, specifiek veteranenwerker, man |
| 2 | Militair, veteranenwerk als neventaak, man |
| 3 | Burger, ex-militair, vrouw |
| 4 | Burger, man |
| 5 | Militair, vrouw |
| 6 | Burger, vrouw |

**Kernthema’s: Kennis MHG, Behoeften, Knelpunten.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Thema:** | **Label:** | **Nr:** | **Vraag:** |
| Behoeften | Werken met de Meldcode | 1 | Het werken met de MHG vind ik…  POST-IT OPDRACHT |
| Kennis Meldcode | Bekendheid Meldcode | 2 | Welk cijfer geeft het best weer in welke mate je op de hoogte bent van de MHG? POST-IT OPDRACHT |
|  | Rol DC BMW | 3 | Wat vind je van de informatievoorziening over de MHG door DC BMW?  (positieve en verbeterpunten) |
| Behoeften | Rol DC BMW | 4 | In welke mate neemt DC BMW haar verantwoordelijkheid in het introduceren en werken met de MHG? (positieve en verbeterpunten) |
|  | Werken met de Meldcode | 5 | 85% van de respondenten vindt dat het leren werken met de Meldcode een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van de BMW’er en DC BMW: Hoe ligt die verhouding? En hoe ziet dat er concreet uit? |
|  |  | 6 | In hoeverre voldeed de training aan wat je nodig hebt om te werken met de MHG?  (positieve en verbeterpunten) |
|  |  | 7 | In hoeverre kun je uit de voeten met wat DC BMW aanbiedt vwb het werken met de Meldcode? (Basisboek huiselijk geweld, training, methodiekbeschrijving, protocollen, overige info N-schijf) |
|  |  | 8 | Welke vorm van begeleiding vind jij het meest geschikt in het werken met de MHG? (opties: training/voorlichting, teamvergadering, themadag, werkbegeleiding, intervisie, supervisie, orders/protocollen. Doorpraten over waarom welke keuze) POST-IT OPDRACHT |
|  | Rol DC BMW | 9 | In hoeverre verwacht je dat hier een goede invulling aan gegeven gaat worden en waarom? (doorpraten over deze verwachtingen) |
|  | Werken met de Meldcode | 10 | Welk kernwoord geeft het beste jouw behoefte weer als het gaat om het werken met de MHG?  POST-IT OPDRACHT |
| Knelpunten | Knelpunten | 11 | Hoe zijn de volgende knelpunten op te lossen? (conflict geheimhouding vs militaire meldplicht, ethische dilemma’s, onbekendheid in werken met MHG, eigen invulling BMW’ers) |
|  |  | 12 | Is je inschatting van de knelpunten veranderd tov voor de training? |
| Algemeen | Algemeen | 13 | Zijn er zaken die je nog zou willen noemen mbt het werken met de MHG of de implementatie ervan binnen DC BMW? |

**Beantwoording vragen gesprek focusgroep:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Thema:** | **Label:** | **Nr:** | **Vraag:** |
| Behoeften | Werken met de Meldcode | 1 | Het werken met de MHG vind ik…  POST-IT OPDRACHT |
| **Antwoorden:** | | | |
| Noodzaak | | | |
| Deels een meerwaarde | | | |
| Vastigheid en dat is prettig | | | |
| Zoals wel vaker: even wennen… | | | |
| Een zorgvuldige handelswijze | | | |
| Een uitdaging | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kennis Meldcode | Bekendheid Meldcode | 2 | Welk cijfer geeft het best weer in welke mate je op de hoogte bent van de MHG? POST-IT OPDRACHT |
| **Antwoorden:** | | | |
| 6 | | | |
| 6 | | | |
| 7 | | | |
| 5 | | | |
| 8 | | | |
| 9 | | | |
| (gemiddeld 6, 8) | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kennis  Meldcode | Rol DC BMW | 3 | Wat vind je van de informatievoorziening over de MHG door DC BMW?  (positieve en verbeterpunten) |
| **Antwoorden:** | | | |
| * Digitaal benaderbaar wanneer je info nodig hebt. (op de N-schijf; voor alle BMW’ers toegankelijk digitaal opslaggebied-red) * Niet te weinig, eerder teveel informatie dan te weinig. * Meer dan genoeg; via mail en de training bekend gesteld waar je alles digitaal kunt vinden. * Positief dat de vindbaarheid van digitale informatie in de training is benoemd. * Ik heb al goed kunnen werken met de informatie die digitaal beschikbaar is. * Informatievoorziening is niet volledig: er wordt bv in de methodiekbeschrijving wel gesproken over mannencoderingen, maar niet over vrouwencoderingen, en de benadering is erg slachtoffergericht, terwijl we bij Defensie wellicht meer dan elders te maken hebben met daders. * Meer aandacht voor de rol van en de mogelijkheden tot samenwerking met (civiele) ketenpartners zou prettig zijn. * Aandacht voor de Meldcode-app. (die zou op de Blackberry van het werk moeten kunnen!) * In de methodiekbeschrijving wordt gesproken over systemisch werken. Is daar een opleiding voor nodig? | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Behoeften | Rol DC BMW | 4 | In welke mate neemt DC BMW haar verantwoordelijkheid in het introduceren en werken met de MHG? (positieve en verbeterpunten) |
| **Antwoorden:** | | | |
| * DC BMW heeft in voldoende mate haar verantwoordelijkheid genomen in het introduceren en implementeren van de Meldcode Huiselijk geweld. * De training is goed op tijd aangeboden. * Introductie van de Meldcode is een verplichting voor DC BMW omdat de Meldcode wettelijk is vastgelegd. * Is DC BMW voldoende op de hoogte van wat het werken met de Meldcode inhoudt, van wat de impact ervan kan zijn? * Verantwoordelijkheid nemen door DC BMW betekent ook vanaf het van kracht worden van de Wet Meldcode Huiselijk geweld heel alert zijn op hoe het werken ermee verloopt binnen DC BMW, dit monitoren en op tijd aanpassingen doen wanneer nodig. * DC BMW neemt haar verantwoordelijkheid door het aanbieden van de training en het maken van een implementatieplan. Van belang is de follow-up; hoe gaat het en is bijsturen nodig; dit hoort ook bij de verantwoordelijkheid van DC BMW. * Verantwoordelijkheid nemen door de training uit te breiden met een terugkomdag, om te evalueren hoe het werken met de Meldcode gaat. * Verantwoordelijkheid nemen door DC BMW houdt ook in het actief betrekken van ketenpartners bij de training. Juist omdat samenwerking voor ons BMW’ers een belangrijk deel van ons werk vormt. | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Behoeften | Werken met de Meldcode | 5 | 85% van de respondenten vindt dat het leren werken met de Meldcode een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van de BMW’er en DC BMW: Hoe ligt die verhouding? En hoe ziet dat er concreet uit? |
| **Antwoorden:** | | | |
| * Verantwoordelijkheid BMW’er: zorgvuldigheid, professionaliteit en het bewaken van je eigen grenzen. Verantwoordelijkheid van DC BMW: meedenken, adviseren, begeleiden. Melden of niet melden, dat is een gedeelde verantwoordelijkheid. * De juridische verantwoordelijkheid hoort bij DC BMW te liggen. * De BMW’er is verantwoordelijk voor het zorgvuldig en professioneel handelen, DC BMW heeft de verantwoordelijkheid om de BMW’er ‘scherp te houden’ en kritisch te bevragen op zijn handelswijze. * De BMW’er is verantwoordelijk om in zijn hulpverlening zichzelf in acht te nemen en daar waar het beter is dat een collega een zaak overneemt heeft DC BMW de verantwoordelijkheid om hier facilitair mee om te gaan. * DC BMW heeft de verantwoordelijkheid om duidelijkheid, helderheid te scheppen op het gebied van het werken met de Meldcode. | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Behoeften | Werken met de Meldcode | 6 | In hoeverre voldeed de training aan wat je nodig hebt om te werken met de MHG?  (positieve en verbeterpunten) |
| **Antwoorden:** | | | |
| * Informatie over de rol en samenwerkingsmogelijkheden met ketenpartners werd gemist. * Het zou goed zijn geweest om alle te gebruiken formulieren in het werken met de Meldcode te behandelen en papieren versies per cursist ter beschikking te stellen tijdens de training. * Er is geen helderheid gegeven over wanneer de gestelde vragen (waar niet direct een antwoord op gegeven kon worden) worden beantwoord. * Hadden een hoop vragen niet van tevoren ondervangen kunnen worden door beter na te denken over de inhoud van de training? * Een digitaal door iedereen te benaderen lijst met tijdens de trainingen gestelde vragen en antwoorden zou handig zijn. * Hoe verhoudt zich het feit dat ik als BMW’er verantwoordelijk ben voor het meldproces zich tot de ruggespraak die ik moet houden met mijn CBMW’er en het feit dat de melding door het Regiohoofd gedaan wordt? * Waar ligt de juridische verantwoordelijkheid bij het doen van een melding? Bij de BMW’er of bij het Regiohoofd? Is dat bij de BMW’er, dan zou je niet terug moeten hoeven vallen op een eigen rechtsbijstandsverzekering, maar zou dat door DC BMW geregeld moeten worden. * De informatie die digitaal beschikbaar is is door de training niet volledig helder geworden. * Zijn er niet meer ervaringsgegevens uit de praktijk van het BMW bij Defensie die de training niet meer op maat hadden kunnen maken? (tips, lastige onderwerpen, ed) * De training uitbreiden met een terugkomdag zou goed zijn. Evaluatief kijken hoe het werken met de Meldcode gaat. * Meer casuïstiekbehandeling zou goed zijn, het uitspelen van cases ook. * De verhouding achtergrondinfo/persoonlijke verhouding tot het thema en het daadwerkelijk oefenen met de Meldcode aan de hand van casuïstiek had meer richting het laatste gemogen. (meer ruimte voor cases met de meldcode) * Het oefenen met de Meldcode aan de hand van casuïstiek heeft niet iedereen het zelfvertrouwen in het werken met de Meldcode gegeven die men graag had willen hebben, er is nog onwennigheid. * Het idee leeft dat ook CBMW’ers nog wat onwennig zijn in het hanteren van de Meldcode. * Het stuk over de eigen verhouding tot het thema en de documentaire over eerwraak hadden korter gemogen. * De training had een leuke, afwisselende opzet, maar de tijdsverdeling van onderwerpen had iets anders gemogen. | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Behoeften | Werken met de Meldcode | 7 | In hoeverre kun je uit de voeten met wat DC BMW aanbiedt vwb het werken met de Meldcode? (Basisboek huiselijk geweld, training, methodiekbeschrijving, protocollen, overige info N-schijf) |
| **Antwoorden:** | | | |
| * Goed; heldere werkwijze, duidelijke te nemen stappen, goed protocol en dat alles digitaal te benaderen. Al doende leren we, dus er zal nog best wat verbeterd kunnen worden, maar het is een prima basis. * Het aanbod is voor het werken met de Meldcode binnen DC BMW goed geregeld, maar wat mist is de brug naar de ketenpartners; hoe ziet die eruit, en wat kunnen ze betekenen? | | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Behoeften | Werken met de Meldcode | 8 | Welke vorm van begeleiding vind jij het meest geschikt in het werken met de MHG? (opties: training/voorlichting, teamvergadering, themadag, werkbegeleiding, intervisie, supervisie, orders/protocollen. (2 keuzes per persoon) | |
| **Antwoorden:** | | | | **Aantal stemmen:** |
| Training/voorlichting | | | | 2 |
| Teamvergadering | | | |  |
| Themadag | | | |  |
| Werkbegeleiding | | | | 6 |
| Intervisie | | | | 4 |
| Supervisie | | | |  |
| Orders/protocollen | | | | 6 |
|  | | | |  |
|  | | | | Opmerking: alle deelnemers waren het erover eens dat alle vormen van begeleiding ingebed dienen te zijn in een door de organisatie geboden theoretisch kader, zoals orders, protocollen en procedures. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Behoeften | Rol DC BMW | 9 | In hoeverre verwacht je dat hier een goede invulling aan gegeven gaat worden en waarom? (doorpraten over deze verwachtingen) |
| **Antwoorden:** | | | |
| * Een goede invulling is er op het gebied van theoretische inbedding (protocol ed) en de mogelijkheid tot intervisie * Voor werkbegeleiding geldt dat de BMW’er die een dringende zaak heeft op het gebied van huiselijk geweld niet moet hoeven wachten op de zeswekelijkse werkbegeleiding, maar ook tussentijds met de CBMW’er moet kunnen overleggen. | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Behoeften | Werken met de Meldcode | 10 | Welk kernwoord geeft het beste jouw behoefte weer als het gaat om het werken met de MHG? POST-IT OPDRACHT |
| **Antwoorden:** | | | |
| Concreet vangnet | | | |
| Vangnet | | | |
| Oefening en eenduidigheid | | | |
| Demystificatie | | | |
| Inhoudelijke ondersteuning | | | |
| Eenduidige werkwijze | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Knelpunten | Knelpunten | 11 | Hoe zijn de volgende knelpunten op te lossen? (conflict geheimhouding vs militaire meldplicht, ethische dilemma’s, onbekendheid in werken met MHG, eigen invulling BMW’ers) |
| **Antwoorden:** | | | |
| Conflict geheimhouding vs militaire meldplicht:   * Informatie uit een masterclass Privacy en Geheimhouding: een BMW’er is in de eerste plaats hulpverlener, in de tweede plaats militair. Dus de geheimhouding prevaleert. Die informatie is via de mail naar CBMW gegaan.   Ethische dilemma”s:   * Overleg met CBMW * Bespreken in intervisie * Consulteren beroepsvereniging NVMW * Overleg met ketenpartners * In elk geval niet alleen oplossen, maar bespreekbaar maken   Onbekendheid in het werken met de Meldcode:   * Dit is geen knelpunt meer; alle BMW’ers hebben de training gehad, en weten de ter zake doende informatie te vinden op de N-schijf. Daarnaast kan de CBMW’er altijd geconsulteerd worden.   Eigen invulling BMW’ers:   * Dit wordt niet als knelpunt ervaren; zowel het stappenplan van de Meldcode als de methodiekbeschrijving van DC BMW bieden bewegingsruimte, DC BMW heeft vangrails bepaald en daartussen valt vrij te bewegen. Bij twijfel zijn collega’s of CBMW’ers te consulteren. | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Knelpunten | Knelpunten | 12 | Is je inschatting van de knelpunten veranderd tov voor de training? |
| **Antwoorden:** | | | |
| * Ja, het door meerdere mensen ervaren knelpunt van onbekendheid met de Meldcode is na de training verdwenen. * Ongeacht het feit dat er anders tegen de genoemde knelpunten wordt aangekeken in vergelijking met het moment van invullen van de vragenlijst worden de genoemde knelpunten wel als aandachtspunt gezien. (met uitzondering van het knelpunt ‘onbekendheid met de Meldcode’. | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Algemeen | Algemeen | 13 | Zijn er zaken die je nog zou willen noemen mbt het werken met de MHG of de implementatie ervan binnen DC BMW? |
| **Antwoorden:** | | | |
| * Knelpunt: Een BMW’er moet kunnen sparren met een CBMW’er bij lastige casuïstiek betreffend huiselijk geweld. Hoe zit dat in het weekend? Dan is CMBW niet te bereiken, en de CBB’er (coördinator berichtgeving, een 24/7-dienst-red) heeft de training Werken met de Meldcode Huiselijk geweld niet gehad. * Aandachtspunt: aandacht blijven geven aan het werken met de Meldcode, en ervoor waken dat de aandacht daarvoor verslapt nadat het implementatieproces is afgerond. * Vraag/aandachtspunt: Hoe de hulpverlening in het contact met de cliënt er uit ziet na het doen van een melding. Een melding heeft zeer waarschijnlijk invloed op de verstandhouding tussen BMW’er en cliënt en daarmee ook op de hulpverlening. * Hoe te handelen in een situatie waarin huiselijk geweld actueel is, maar het niet gaat om strafbare feiten en de cliënt vraagt expliciet om deze zaken niet in het dossier te zetten? Wat moet of kan ik er dan mee als BMW’er? | | | |

# Bijlage 11: Gespreksuitwerking gesprek focusgroep

M= Machiel Edelman

B= Boaz Siebesma

1= BMW‘er 1

2= BMW’er 2

3= BMW’er 3

4= BMW’er 4

5= BMW’er 5

6= BMW’er 6

Korte uitleg over het doel van het gesprek. Dit is niet opgenomen.

(M) – Ik wil dit blokje post-its even doorgeven. Haal er even een af.

Ik wil vragen om antwoord te geven op de vraag; het werken met de meldcode vind ik… En als je een tweede briefje nodig hebt kan dat.

(geroezemoes)

(3) - Eén woord of..?

(M) – Wat jij wilt.

(Er worden pennen gepakt en van elkaar geleend, er klinkt wat geroezemoes.)

(4) – Moet ik hem opplakken? (verwijzend naar het bord).

(M) – Nee hoor.

(4) – Oké…

(6) - Je hoeft niet gelijk je motivatie te geven toch?

(M) - Nee hoor.

Briefjes worden in ontvangst genomen…….  
  
(M) -Dankjewel

(M) -Dat was vraag 1 van 13

(M) -Vraag 2 is ook een post it, waar is dat dingetje (verwijzend naar de stapel post its) gebleven.

(gelach 2 en 3)

(M) -Welk cijfer geeft het best weer op welke mate je op de hoogte bent van de meldcode huiselijk geweld

(6) -In welke mate?

(4) -Van nul tot 10?

(6) -De inhoud?

(M) -Van nul tot 10, nul is niks en 10 is heel veel.

(1) - Het moet werken met zijn…..

(M) – Dus welke mate je op de hoogte bent, van de meldcode huiselijk geweld.

(even stilte, en briefjes worden verzameld)

(5) – Ik dacht dat het een interessant gesprek zou worden.

(M) – Dat gaat… dat gaat nu komen.

(gelach)

(M) – De reden dat ik de vraag stel is omdat deze vraag ook in de vragenlijst zat. Voor de training en jullie hebben allemaal de training gehad.

(M) – Oké, volgende vraag; wat vind u van de informatievoorziening over de meldcode door DC BMW.

(onverstaanbaar geroezemoes)

(M) – En informatievoorziening is heel breed, wie kan er wat over zeggen? De informatievoorziening over de wet meldcode huiselijk geweld.

(6) – Dat is gewoon makkelijk dat staat op de computer en daar kun je bij als je het nodig hebt.

(4) – Het is niet te weinig.

(1) – Nou ja, er zijn voldoende mails geweest en we hebben in die training ook aangegeven waar je alles kunt vinden, dus meer dan genoeg, denk ik. Dus…dat…

(6) – Daarom is die training juist wel goed geweest, om je er weer bewust van te maken, want je word toch opgeslokt door de werkzaamheden van de dag, dan ga ik niet eventjes tussendoor op de N-schijf die papieren daaruit vissen.

(M) – Ik hoor een proactief in de zin van je krijgt een training, je word er, je word (2keer ligt er meer nadruk op) er actief bij bepaald, maar het word wel …. Voor een Naslagwerk op de N-schijf.

(1) – Ja nou ik was al voor de training geconfronteerd met een tweetal casussen op huiselijk geweld dus… Ik ben al aan het zoeken geweest. Door de mailtjes wist ik dat we ermee bezig waren en dan is automatisch je eerste reactie dat je op de N-schijf gaat kijken want daar staat over het algemeen alles. Daar heb ik in elk geval een hoop kunnen vinden waarmee ik in elk geval wel aan de slag kon. Of het allemaal klopt is vers 22, maar je hebt wel een leidraad.

(M) – Maar dat was in de situatie voor je die training had gedaan.

(6) - “(instemmend:) Tja.

(M) – Maar jullie hebben allemaal de training gehad. Als je nu op de N-schijf staat is dat dan voldoende om daarmee te kunnen werken.

(3) – Ja meer dan. Vind ik, er staat echt heel veel.

(4) – Ja er staat eerder teveel dan te weinig

(6) - Behalve de vrouwencoderingen

(4) - Ja

(1) - Ja

(3) – Vrouwencoderingen?

(6) – ja, vrouwencoderingen.

(4) – Ja

(6) – ja dat soort stukken missen ook wel, maar goed, misschien ga ik te snel hoor, maar dan denk ik van hoe dat dan binnen Defensie toch wel meer te maken hebben met daders van huiselijk geweld.

(5) – Ja

(6) – En het is erg gericht op slachtoffers van huiselijk geweld, die je op gesprek krijgt.

(M) – Ja, ze gaven ook aan in de training dat het de bedoeling is dat het een groeidocument is waar dus steeds meer bij kan komen. Maar dit is bijvoorbeeld iets wat braakliggend terrein, staat hier ook nog.

(5) – Wat ik zelf ook nog wel een beetje heb ervaren is dat er een papieren sessie geweest is die we hebben gehad hé? Formulieren, beetje praten, en de manier waarop dat werkt in de praktijk, ik heb bijvoorbeeld gemist dat we iemand van de marechaussee hier hadden om even toe te lichten hoe zijn aandeel zou zijn, ….van het meldpunt iemand … om daar eens wat over te hebben want ja we hebben wel wat ervaring, ik heb zelf dan een paar keer casuïstiek gehad en dat moest ik dan zonder de code doen want dat was er nog niet. En dan loopt het wel goed denk ik en dan kom je met zo’n veiligheidshuis in aanraking en nou ja die verteld je dan ook wel hoe het bij hun werkt, maar zeg maar dat stuk toespitsing dat heb ik eigenlijk zelf een beetje gemist nog, inclusief het feit dat we niet eens de formulieren kregen uitgereikt. Dat is misschien dom van mij maar ik kom op zo’n cursus en dan hebben ze het over bepaalde formulieren en ik had niet alles van tevoren gelezen, en dan denk ik, dat is wel handig als je even met elkaar dezelfde papieren bekijkt ofzo, “gemompel”: daar heb ik dan niks mee

(M) – Je bedoelt die papieren die in die methodiek beschrijving staan?

(5) – Formulieren, ja.

(M) – Taxatie en dat soort ...

(5) – Ja.

(1) – Het werd even omhoog gehouden zo, maar als je dus niet bekend met waar je het kunt vinden dan, dan is het abracadabra

(meerdere mensen zeggen ja)

(M) – Eigenlijk zou je hem dus hard-copy moeten hebben.

(1) – Er had gewoon een uitschrift moeten liggen bij wijze van spreken, of een mapje. Dat/Het maakt niet uit.

(5) – En ook een beetje omdat het om samenwerking gaat hé, hoe je dat vanuit onze navelstaren wel heel wat van vinden en wat over zeggen maar juist die ketenpartners, waarin je mee te maken hebt, dat is …, ja, ik denk dat dat wel heel goed zou zijn om die ook eens even te horen of te kunnen bevragen of.

(M) – Ja ze worden genoemd in de methodiek, maar ze worden niet behandeld in wat hun inhoudelijke rol is. Tenminste in de training is dat niet aan bod gekomen.

(5) – Nee. En dat is toch wat we te horen hebben gekregen heh. Dat ons aandeel vrij beperkt is hè. We signaleren wat en dan zit je toch al al in een stuk samenwerking met andere, ketenpartners vaak.

(4) – En dat is niet alleen de ketenpartners binnen Defensie, noem de marechaussee, maar ook buiten Defensie.

(5) – Ja.

(Wat instemmende geluiden en geroezemoes)

(M) – Dus eigenlijk is er behoefte, zouden jullie het prettig hebben gevonden als er ook een brug naar buiten was geslagen, buiten DC BMW.

(4, 5 en 6 tegelijkertijd) – Ja.

(5) - Door t samenspel en wat uit komt tussen die niveaus.

(2) - Wat de rol is hè, van de ander. Hoever die kunnen of niet of…….

(6) – Ja ik had daar nog wel vraagtekens hè, nee doe een melding bij het AMK hè, wat doen ze dan vervolgens of hebben ze 10 meldingen nodig of moet je continu opnieuw blijven melden , ik bedoel dat soort vragen dat heerste de dag, dat is wel fijn als diegene daar zelf wat over kan vertellen. Ja..

(M) – Ja… En daarnaast, Informatievoorziening, we hebben het gehad over wat er op de N-schijf staat en over de training wat er interactief is aangeboden. Zijn er naast die 2 antwoorden nog meer zaken die gemist zijn of die anders hadden gekund. Of die juist heel goed vorm gegeven waren…. Of genoeg informatie voorziening?

(1) – Ik heb eigenlijk de meldcode app wel gemist.

(2) – Ja die kwam uit het publiek. (gelach)

(1) – Die heb ik nu, ja die kwam uit het publiek, ik hem op m’n privé telefoon staan. Het is gewoon een hartstikke handig ding en het is gewoon jammer dat we die niet gewoon standaard op onze Defensie-blackberrie’s kunnen zetten.

(M) – Ja… Ja dat is een applicatie technisch verhaal, denk ik dan.

(1) – Ja maar ook dat hij eigenlijk ook niet eens benoemd werd.

(6) – Hoe bedoel je ik heb de meldcode gemist? Ik snap hem niet helemaal…

(1 en 5) - De App.

(6) – Oh, de App.

(1) – Ja daar is een App van en daar staan gewoon de 5 stappen.

(6) – Oh, de App van de meldcode.

(1) – Ja die 5 stappen staan er gewoon keurig in beschreven en er staan gewoon alle telefoonnummers bij van alle locaties van alle AMK, en die staan er allemaal in.

(6) – Ja precies.

(1) – Echt een heel mooi ding.

(6) – Oké…

(M) – Nou denk ik dat veel van die gegevens ook in de…

(1) – Ja die staan op de harde schijf…

(M) – Maar je gaat wel met je tijd mee als je dit soort dingen benoemd.

(1) – Ja je neemt geen stapel mappen mee natuurlijk, dit, dit heb je op je telefoon staan, en je hebt gewoon alles bij je.

(M) – Ja, ja…. Goede tip, praktisch ook…. Verder nog over de informatie voorziening?

(3) – Ja ik ben wel benieuwd wat er nu nog gaat gebeuren met de vragen die geopperd zijn tijdens de training. Hè, de rechtsbijstandverzekering….

(5) – Mee eens.

(3) – Precies, hoe is het juridisch nou afgedekt voor ons, wat gaat daarmee gebeuren…, het is iets wat voor mij speelt ik weet niet hoe het voor de rest is , maar… ik zie (1) knikken , (gelach), maar goed ik vind het wel dat hier een terugkoppeling op moet komen, want ik zie het al een beetje tussen wal en schip verdwijnen, en…, voor mij heeft het toch wel iets essentieels om antwoord op te krijgen. Dus dat soort dingen die niet voorbereid zijn en waar dus onvoldoende over nagedacht is door de trainer, ja dat is wel een gemiste kans om ons een stukje zekerheid te bieden en het gevoel te hebben gesteund te worden.

(M) – Is daar niet op terug gekomen? Of wanneer die terug koppeling plaats gaat vinden?

(3) – Dat zou uitge….

(1) – Het is een ….

(3) – Nee het word uitgezocht, daar gaat in het C BMW’er overleg besproken worden.

(1) – Je kon een formulier invullen…

(3) – De eerst volgende teamvergadering ga ik er al weer iets over roepen maar ja…

(2) – Zo gaat dat vaak met dat soort dingen joh.

(3) – Ja grote kans dat ze zeggen; oja daar zijn we nog mee bezig , maar goed, morgen word hier iemand mee geconfronteerd en wat dan, dan lopen we achter de feiten aan.

(1) – Ja, voor het zelfde geld van dat we als DC BMW geacht worden systemisch te gaan werken, ja daar hoort een opleiding bij, en daar is ook nog niet echt over nagedacht.

(M) – Dus het vooruit denken is iets wat….

(4) – Het is allemaal een beetje hapsnap werk. Ik heb het idee dat er…. Ik besef me wel dat ik er misschien wat negatief in ben hoor maar ik heb het idee dat er nou een onderwerp aangeraakt moet worden, het moet behandeld worden, we pakken alle informatie die we hebben en flikkeren op de N-schijf en dan kan iedereen erbij en is het dus openbaar en vervolgens zetten we iets op gang waarbij eh het gros richtlijnen niet zo moet werken. Ik vond het nog niet 100% duidelijk.

(5) – Ja, ik heb met jou ook wel een beetje zo’n vraag van eh… De oplossing zit hem in de afspraak dat je met je C BMW’er moet overleggen punt. Ik ben wel benieuwd hoe zo’n C BMW’er daarin zit hè.

(6) – Ja maar die heeft toch ook weer een, hoe heet dat, bij de staf..

(5) – Ja maar…

(6) – Ja precies, je moet wel eenduidig hè…

(5) – Hoe het gaat werken weet ik niet, alsof de oplossing dan bij de C BMW’er ligt. Terwijl jij degene die het aandraagt, op jou informatie neemt het regiohoofd de beslissing. Hè en dat … je kunt wel zeggen de verantwoordelijkheid ligt ergens…. maar ik snap dat hele protocol niet hoor, want wij worden geacht steeds zelfstandiger te werken en dat… vind ik… daar hoort de beslissing bij die je C BMW’er neemt. Ik vind… maar goed dat is een andere discussie.

(3) – Ja ik wou net zeggen…

(5) – De verantwoordelijkheid van het regiohoofd……

(M) – Welke vraag ik hier tussendoor hoor sijpelen is dat als het gaat om informatievoorziening je onvoldoende op de hoogte bent gebracht over hoe dat, hoe je verantwoordelijkheid verhoud. Je bent zelf verantwoordelijk , maar je hebt wel ruggespraak met je C BMW’er.

(5) – Ja

(M) – Dus je draagt gedeeltelijke verantwoordelijkheid, en gedeeltelijk op C BMW dek, of ben je zelf als uitvoerende verantwoordelijk?

(3) – Daar zijn ze heel duidelijk in geweest.

(M) – Ja?

(3) – Jij bent, op het moment dat er iets gebeurd, ben jij verantwoordelijk. Het maakt niet uit of de regio(hoofd) melding gedaan heeft of met wie je overleg hebt. Jij bent de sjaak.

(1) – Ja jij bent de sjaak.

(3) – Jij wordt voor de groene tafel neer gezet en er word gezegd verklaard u maar., waarom heb je dat opgeschreven

(6) – Ja dat weet ik nog niet, dat dacht ik juist niet . Ik dacht juist dat er nu was gezegd van dat hoofdregio dat doet. Dus dat je zelf niet voor de rechtbank staat.

(5) – Nee je doet de aanmelding dit of dat…..

(geroezemoes)

(4) – Nee je staat zelf als BMW, je bent leidend voorwerp.

(6) – Oké, oh ik begreep dat anders.

(3) – Ja daarom is die verzekering zo belangrijk hè.

(6) – Regio doet alleen een melding hè, verder niet.

(1) – Ja…. Daarmee wachten ze….. en uiteindelijk ben jij degene met de goeie rechtsbijstand verzekering.

(3) – Hoop je.

(M) – Nou nee, dat dit nou aan bod komt geeft wel aan dat daar geen volledige duidelijkheid in is.

(1) - Nou uitgezocht wordt.

(4) - Er word van alles meegenomen op die training, dit nemen we mee, dat nemen we mee.

(3) – Ja en wat we net stelden, wat komt daar nog van terug.

(5) – Ik zou het eigenlijk wel prettig vinden, maar dat realiseer ik me nu, dat er een kort verslagje zou komen van de opmerkingen van de diverse trainingen die in de regio’s zijn gemaakt. Een soort crosslijst, deze zaken zijn aan de orde geweest, dit moeten we nog uitzoeken.

(1) – Een actiepuntenlijst.

( 3, 4 en 6 tegelijk ja)

(2) – Ze hebben gerefereerd aan dat wijzigingsformulier op de N-schijf wat ingevuld kon worden, met vragen en opmerkingen.

(6) – Heeft iedereen ingevuld. Als je hem niet had ingevuld kreeg je hem over de mail toegestuurd.

(3) – ja.

(6) – Dat laatste is nooit gebeurd.

(1 en 4) -Jawel!

(5) - Ja maar goed daar gaat het nu niet om, het gaat er om dat ik het de volgende keer weer aan de orde ga stellen. Dat zou eigenlijk niet moeten als je gewoon een afspraken lijstje hebt opgesteld of een….

(1) – Het ligt dus nergens vast.

Als ik even mag reageren op wat (4) zegt; we moeten voldoen aan deze meldcode per 1 juni, dus we flikkeren alles naar binnen en we geven de cursus en de vragen die uit het publiek komen, daar zijn we gewoon door verast. Want er is dus blijkbaar, en dan vul ik even in, niet nagedacht over zaken.

(M) – Het is wel in lijn met ons onderzoek, want DC BMW heeft de wettelijke verplichting in een cursus gegooid, en wij doen onderzoek naar de behoefte van de BMW’er en al die vragen die gesteld worden, dat zijn praktische vragen slaan op die behoefte. Dus dat men daar nu mee aan de gang gaat is ook de reden dat wij daar onderzoek naar doen.

(aantal ja’s)

(M) – De volgende vraag die gaat eigenlijk voor op dit thema. Dat is namelijk de vraag in welke mate DC BMW haar verantwoordelijkheid neemt rondom het introduceren en het werken met de meldcode. Informatievoorziening is natuurlijk onderdeel van die verantwoordelijkheid. Maar het begrip verantwoordelijkheid is groter. Hoe kijk je daar tegen aan, die verantwoordelijkheid die de organisatie heeft bij het implementeren van datgene.

(4) – Heb je het dan over de manier waarop het gegaan is, of meer in het algemeen ?

(3) – Hoe bedoel je….

(M) – De manier waarop het gebeurt, de inhoud ervan, de mate waarin DC BMW zich verantwoordelijk acht. Ik stel hem bewust heel breed.

(1) – Ja ik denk dat ze zich wel verantwoordelijk achten maar…..

(3) - Ze zijn sowieso op tijd en dat vind ik al heel wat.

(1) – Ja.

(3) – Eigenlijk is dat het aller belangrijkste.

(4) - Maar is dat dan uit zorgvuldigheid of is dat dan uit we moeten ergens een vinkje zetten.

(6) – Ja de meldcode is niet alleen bij Defensie, het geld voor alle instanties, voor elke hulpverlener die daarmee moet werken. Dus dan is het ook een verplichting toch.

(3 en 5) – Ja.

(6) - Dan vind ik een tweedaagse training opbouwen wel een stukje betrokkenheid, dus is het wel bedoeld om goed geïnformeerd te zijn.

(1) – Ja laten we wel wezen ik denk dat iedereen hier weet dat hij eerst eens moet beginnen met de 5 stappen. Dus zover ben je al, of je dan datgene haalt wat je denkt te halen bij je C BMW’er kun je vraagtekens bij hebben, waar haal je dat dan wel, bij je ketenpartners. Ik denk dat ze het wel proberen maar dat er niet echt goed is nagedacht over de impact van het hele verhaal. Er komen nu dingen op zich af en daar zijn ze door verast, nou, wat (3) zegt is ook waar. Het is nog geen 1 juni en we zijn er al mee bezig.

(5) – Maar ik dacht vorig jaar? Want het zou per 1 januari gaan, dus ik zag ze al achter de kar aan lopen. Dan heeft onze dienst het geluk dat het is verplaatst, dus nu zijn we ineens wel op tijd. Zo zie ik het ook een beetje. En wat ik een beetje apart vind is dat, we hebben al meerdere ervaring met dit soort casuïstiek, de soort casuïstiek, dan zou je toch op grond van die ervaringen toch ook wat kunnen zeggen, hè, over wat lastig is of hoe het werkt of, en dan mis ik eigenlijk dat stukje ook een beetje. Alsof we met iets nieuws beginnen, maar dat is het niet, die meldcode zijn toevallig 5 stappen. Het hoesje heeft gewoon wat nieuws aan.

(6) – Nee ik was ook niet echt verrast, zo van daar had ik nog niet aan gedacht.

(5) - Het is meer hoe je ermee wil werken, hè, dan blijven er nog best wel veel vragen over, dus ja het is geïmplementeerd en nee het is niet geïmplementeerd. Het is neergelegd, ga ermee werken en ik denk dat we het vanaf nu heel erg moeten gaan monitoren hoe het nou in de praktijk werkt, en ik denk dat dat voor dit jaar heel belangrijk is, om bij te stellen en te kijken van betekend wat voor ons werk, onze functie.

( 2, 3 en 4) – Ja.

(5) - Dus de verantwoordelijkheid heeft DC BMW genomen door die training en door een implementatieplan te maken, maar de follow up, het vervolg daarvan, dat stukje verantwoordelijkheid wat je benadrukt, waarin nog moet blijken in hoeverre dat gedaan word.

(6) – Het zou inderdaad goed zijn als je een paar terugkeer dagen hebt waarin je met casuïstiek en de praktijk een keertje na gaat lopen of alles netjes gedaan is of dat je het anders.

(3) – Ja dat is wel goed.

(M) – En ik hoor jou zeggen dat je eigenlijk liever had gezien dat er wat meer praktijk voorbeelden of zaken waar we tegen aan lopen in de praktijk, aan bod waren gekomen.

(5) – Ja waar we al tegen aan zijn gelopen.

(1) – Het was weer heel klinisch, het stappenplan werd erbij gehaald maar het was makkelijk geweest om 2 man voor te zetten en speel het maar gewoon, wat ga je nu doen, gewoon concreet, de casus even uitspelen aan de hand van de meldcode. Dat blijft beter hangen, als een 1 op 1 verhaal.

(M) – Meer ruimte voor casuïstiek?

(1) – Ja of gewoon 1 casus waarbij je van begin tot einde met de meldcode helemaal doorloopt. En dat je dan ook de spelers erbij , we gaan nu bellen met het AMK.

(M) – Dus heel …

(1) – Ja wat (5) zei, haal dan ook die ketenpartners erbij. Want zo’n marechaussee als voorbeeld kunnen je dan vertellen dat ze je in principe niet gelijk strafrecht willen aandoen, dat ze eerst willen kijken of ze het kunnen sussen. Daar kom je dan meteen achter als je met die mannen praat.

(M) – Zie jij dat actief betrekken van ketenpartners in die training dan ook als een stuk verantwoordelijkheid die niet genomen word, of is dat te cru?

(1) – Ik denk dat het wel essentieel is ja.

(5) - Ik zie het vooral dat we een eigen stukje verantwoordelijkheid binnen de muren van het bedrijf hebben bekeken en de rest ligt over de muur en daar zijn afspraken over punt. Maar als je zegt verantwoordelijkheid nemen… Nou ja, Defensie heeft wel een verantwoordelijkheid genomen en dat vind ik hartstikke goed, maar juist onze werkwijze; samenwerken, dat vind ik onvoldoende uit de verf gekomen. En dat zou onze specialiteit moeten zijn.

(M) – Het zijn heel breed gestelde vragen hè, in welke mate is DC BMW verantwoordelijk aan de gang bij de hele implementatie. Als je zou zeggen voldoende of onvoldoende om het heel scherp te stellen. Neemt DC BMW voldoende of onvoldoende zijn verantwoordelijkheid in het implementeren van die wet. Wat zouden jullie dan zeggen.

(5) - Ik vind het wel voldoende.

(3) – Ik ook voldoende.

(1) - Binnen onze toko is het gewoon heel goed geregeld, een dikke voldoende. Maar als we daarbuiten gaan kijken, ja dan missen we de boot denk ik. Maar voor ons als DC BMW is het dik voldoende.

(M) – (4) Ik zie jou nog peinzend kijken.

(4) - Ja, ik denk dat het hier met eer en geweten gedaan is om het beste resultaat van te maken

(M) – Ik stel de vraag bewust zo scherp ter introductie naar de volgende vraag. Want uit die vragenlijst is gebleken dat 85% van de ondervraagden vind dat het leren werken met de meldcode een gezamenlijke verantwoordelijkheid is voor BMW’er en DC BMW.

Dat betekent dus een verantwoordelijkheid vanuit DC BMW en een individuele verantwoordelijkheid. Dit kan variëren van 99% van de een en 1% van de ander en andersom. Waar ligt je eigen verantwoordelijkheid en waar houdt deze op?

(6) – Je bedoelt om om te gaan met de Meldcode bedoel je?

(M) – Om er mee te leren werken.

(6) - Oké dus niet wanneer je het signaleert, maar om er mee te werken.

(5) - Hmm, ja ik vind het een verantwoordelijkheid van de BMW’er om met de casus waarmee je word geconfronteerd professioneel om te gaan. Maar het is de verantwoordelijkheid van de organisatie om mee te kijken, zeker bij de belangrijke beslissingsmomenten, en om daar verantwoordelijkheid in te delen. De keus, actie of geen actie, of wat voor een actie dan ook, dat vind ik een gedeelde verantwoordelijkheid en het stuk wat wel vanuit de lijn en wat die dan nog moet of niet moet, vind ik dan wat ik al eerder zei….Dat je kunt sparren met iemand en dat daarmee de organisatie zijn verantwoordelijkheid neemt en inhoudelijk meekijkt in het proces. Alleen BMW’ers kunnen vaststellen of het professioneel is, vakmensen, geen manager, die heeft hier niks te zoeken.

(M) – Is het dan facilitair ondersteunend vanuit de organisatie, is dat wat je bedoeld?

(5) - Ja plus….

(6) – Meedenken.

(5) - De juridische verantwoordelijkheid nemen.

(1) – Ik ben toen bij mijn CBMW’er geweest met die casus. Ik had aan de hand van de meldcode al gezien dat ik een aantal dingen niet goed had gedaan of te laat. Waar ik behoefte had van mijn CBMW’er is niet wat moet je doen, nee, ik wil dat ik kritisch bevraagd wordt of ik zelf wel overal over nagedacht heb. Want ik ga er op een bepaalde manier gekleurd inkijken en dan heb ik juist iemand nodig die mij juist weer op het pad zet, heb je daar aan gedacht, heb je dit gedaan, en op grond daarvan zeg ik, ik geloof dat ik hier maar in mee ga. En dat is een beetje die ondersteuning, geef het beestje een naam. Daar vind ik dat mijn verantwoordelijkheid stopt. En als ik dan op een bepaalde manier bezig ben zoek ik niet naar bevestiging maar naar een stukje, wat we in werkbegeleiding eigenlijk altijd al doen, het stukje bevragen hoe ben je hierbij gekomen. Dat vind ik de verantwoordelijkheid van de organisatie.

(M) – Het meedenken in het proces.

(1) – Ja maar ook kritisch zijn van heb je overal aan gedacht hè, want juist met dat juridische… Die 5 stappen zijn gewoon belangrijk, en als je uit een van de stappen iets wil halen maar je krijgt het niet, dan kun je hem mooi afvinken maar dan heeft het geen nut meer en dan tik je hem alsnog voor het groene tafeltje.

(5) – Nou ik vond het een hele mooie oplossing bij de VBM, (militaire vakbond-red) wij hebben vooral onze vakmansleden een ongevallenverzekering afgesloten die ook geldt voor woon-werk verkeer.

(4) - Fantastische regel voor ons ook even zoiets. Niet de vakbond maar onze organisatie, zo’n rechtsbijstand verzekering.

(1) – Het is inderdaad gezamenlijk, maar dan moet dat ook wel zo zijn. En dat gaat verder dan alleen zo’n training.

(4) – Wat jij zegt (5) heeft te maken met juridische aspecten.

(5) – Ja dat klopt, dat is even mijn stokpaardje nu. Ik wil hem wel loslaten hoor.

(M) – Maar dat juridisch aspect van jou is een verantwoordelijkheid van de organisatie.

(5) – Ja.

(1) – Ja dat is het zeker. Het is toch van de ratten dat ik in mijn casus huiselijk geweld ergens naar binnen moet omdat het toevallig mijn werk is, dat ik moet zorgen dat ik een rechtsbijstandsverzekering heb. Als persoon.

(5) – Ja want stel dat jij schade leidt, fysiek, jouw fysiek schade word berokkend als hulpverlener, wie doet dan wat.

(3) – Ja daar kun je je toch niet tegen verzekeren.

(6) – Ja je zorgverzekeraar? Ja, of het wordt handje klap.

(5) – Stel dat je met een mes word gestoken in je arm en deze is blijvend verlamd. Dan moet je dat zelf allemaal doen…

(6) – Ja dan doe je aangifte en degene waar je aangifte tegen doet moet dan als het goed is, als je neer wordt gestoken…… die moet dat dan toch vergoeden.

(1) – Ik denk dat de eerste vraag is; heb je je wel gehouden aan het agressieprotocol? Heb je gezorgd voor achterwacht?

(M) – Dus de juridische consequenties die het werken met de meldcode met zich mee brengt, zouden eigenlijk een verantwoordelijkheid moeten zijn waar de organisatie zich mee bezig moet houden en niet de individuele BMW’ers?

(1) – Niet om zich er mee bezig te houden, die verantwoordelijkheid moeten ze gewoon nemen.

(4) - Het feit dat het al bevestigd is is al niet goed.

(6) – Nee, dat soort dingen moeten gewoon geregeld zijn.

(word wat door elkaar gepraat)

(4) – Er is nog niet heel duidelijk gereageerd.

(3) – Misschien moet de vraag nog even herhaald worden want we gaan zo in de breedte.

(M) – Nou of dat juridische hoort bij de verantwoordelijkheid die bij de organisatie ligt.

(3) – Ja die ligt bij de organisatie want we worden aangestuurd door die organisatie, we werken met de protocollen van die organisatie, dus dat ligt echt bij de organisatie.

(M) – Dus daar zijn we het unaniem over eens.

(gemeenschappelijk ja)

(M) – Oké, valt er nog meer te zeggen over de verantwoordelijkheid van de BMW’er in relatie tot die van DC BMW.

(6) – Ja stukje signalering, denk ik. Als je signaleert op huiselijk geweld, dat je ook doorpakt. Dat je niet je ogen sluiten en de andere kant op kijkt, dat vind ik wel en verantwoordelijkheid van de hulpverleners.

(M) – Ja,

(6) – Dat je er ook wat mee doet, zeg maar.

(1) – En ook doorpakt.

(6) – Ja ook doorpakt.

(5) - Dat is op zich nog wel een mooie gedachte manier want, je moet je professionaliteit, professioneel handelen, moet je ook integer mee om kunnen gaan. Dus op de momenten dat je iets ziet en denkt van; oh als ik daar nou begin, dan ben ik wel ff bezig, daar heb ik geen zin in en dat laat ik zitten. Zo mag je niet denken hè… Je signaleert dingen dus je moet daar wat mee. Het is niet dat ik dat zo zou doen maar, het is wel even een gedachte die bij mij opkomt. Stel dat je zo zou denken, ja niemand die het weet. Maar het is wel belangrijk dat je je dan veilig voelt, gesteund voelt door je organisatie, dat je dat soort dingen ook bespreekbaar maakt.

(6) - En het dus niet wil aanpakken? Hoe bedoel je?

(5) – Stel dat je zou zeggen, je signaleert, maar ik zie er heel erg tegen op als voorbeeld. Nee maar dat je zelf net van ….

(6) – Nee maar dat soort dingen moet je bespreekbaar kunnen maken met je leidinggevende van joh ik zit er nu niet lekker in, kan ik het even overdragen aan de ander.

(5) – Ja.

(6) – Dat is natuurlijk ook belangrijk, dat je bij jezelf bemerkt als er een grens bereikt is.

(1) – Het is niet alleen dat je je verantwoordelijkheid weet, maar dat je ook je grens weet.

(3) – Maar dat doen we in alles al. Niet alleen hierbij. Dat doen we ook als het gaat om een rapportage waarvan je denkt die man hoef ik niet te zien.

(4) – Ja die mogelijkheid is er altijd wel.

(2, 3 en 5) – Ja.

(M) - Maar het is dus wel een proactieve houding vanuit de werkgever om te zeggen zo moet je met de meldcode omgaan. Die veilig genoeg voelt en prettig genoeg voelt om je eigen afwegingen te delen met C BMW.

(6) – Absoluut. Maar ook voor de hulpverlener zelf de verantwoordelijkheid nemen, als je het te moeilijk vind of te heftig vind, dat je dat ook kunt aangeven. Zodat wat er net werd gezegd, een ander de zaak kan overnemen. Maar ik vind dat wel een stukje van je verantwoordelijkheid als hulpverlener.

(1) – Nee maar dat is goed geregeld, als je daarmee aan komt.

(6) – Maar dat is wel de verantwoordelijkheid van de BMW’er zelf.

(1) – Ja.

(4) – Ja op het gebied van regelgeving zijn we niet zo sterk heb ik het idee. We kunnen het nergens terug vinden. Het ligt er allemaal nog niet zo concreet hoor.

(M) – Ook als het gaat om de meldcode?

(4) – Ja het feit dat er geen sluitende antwoorden komt op de vragen vind ik al bijzonder. Het zal allemaal wel, maar het is gewoon niet duidelijk.

(M) - Er mag meer duidelijkheid zijn?

(4) – Ja, dat is wel echt een heel groot ding.

(M) – Nou dat is een mooi bruggetje naar de volgende vraag want die gaat over de training, in hoeverre voldeed die aan wat je nodig hebt. En dat is misschien op het gebied van duidelijkheid een leuke vraag.

(1) – ik denk dat we al een schot voor de boeg hebben gegeven, ik bedoel de praktijk. Ik heb gewoon gemist dat we van begin tot eind een keer zo’n casus hebben door gelopen aan de hand van de meldcode, ja en inderdaad de duidelijkheid heb ik gemist, de vragen die we hadden voor ons als leerling, zo klaar als een klontje. Maar wat er bij mij niet in ging was dat de organisatie daar soms niet over na had gedacht. Dat ik dan zoiets had van ja….

(4) – Ja en het waren helemaal niet van die detail vragen ofzo, het waren hele redelijke vragen volgens mij.

(1) – Ja die juridische enz.

(4) – Ja.

(M) – En dan betreft het niet zozeer de meldcode an sich, maar meer de inbedding daarvan binnen onze dienst.

(1) – Ja want DC BMW zegt dat we in eerste instantie systemisch gaan werken. Dat is mooi maar ik heb toevallig zo’n opleiding gehad maar iemand die dat niet gehad heeft, hoe gaan die dat dan doen. Gaan we die mensen nog opleiden?

(6) – Ja maar onze training was meer gericht op wie ben ik als hulpverlener tegenover dat huiselijk geweld.

(3) – Ja wat zijn mijn grenzen enz. Wat vind ik prettig en wat niet.

(6) - En dat is natuurlijk veel subjectiever dan als het gaat om regelgeving of dat soort vragen. En waar ik heb ik dan het meest aan gehad is het laatste half uur bij het doornemen van het stappen schema samen. Dat was eigenlijk het enige wat ik nodig had.

(1) – Ja dat klopt wel ja.

(M) – Maar daar wordt verschillend over gedacht. Ik hoor jou zeggen dat je meer duidelijkheid had verwacht hoe we daar binnen deze organisatie mee handballen…

(1) – Nou het is eigenlijk hetzelfde. Ik weet wel waar ik tegen aan loop met huiselijk geweld, ik ken mezelf wat dat betreft, en ik had er inderdaad meer bij gehad van geef mij maar een pakketje, waar ik allemaal aan moet denken, wat ik allemaal kan doen en laat het me zien.

(6) - Ja meer gewoon vanuit het praktische dan vanuit wat het met me doet als hulpverlener. Dus dat je een casus voorgelegd krijgt, die lees je en werk je uit en daarna klassikaal bespreken.

(M) – Nou was er wel ruimte voor casuïstiek. Hoor ik dan te weinig of niet concreet genoeg?

(3) – Het antwoord was niet concreet genoeg en de casuïstiek was te vaag. En het was pas aan het einde van de tweede dag.

(1) – Ja de tweede dag pas.

(6) – Te weinig tijd zeg maar.

(M) – dus op de tweede dag, in de loop van de tweede dag werd het zo concreet dat je met casuïstiek aan de slag kon.

(3,4 en 5) – Ja.

(3) – Ik vind eigenlijk heel veel elementen terug komen uit de workshop transitie management. Sommige opdrachten waren letterlijk hetzelfde alleen een andere bewoording. Dus ik begrijp het wel, maar het heeft te lang geduurd. Eerste halve dag kort hoe sta ik er in en wat vind ik moeilijk en daarna gelijk aan de slag gaan met wat kan ik er nu concreet mee in de praktijk en mijn afsluitende opmerking van de dag was; ja ik ga het wel zien als ik ermee geconfronteerd word, dan ga ik wel verder leren hoe ik ermee moet werken want nu is er nog een groot deel onduidelijk.

(4) – Maar niet alleen bij ons is het onduidelijk hoor want ik had zo’n casus aan de hand voordat die training starten. Heb ik ’s ochtends met L besproken, maar blijkt dat zij de stappen ook niet kennen.

(2) – Ja inderdaad.

(1) – Ja inderdaad, een van de dingen, wij moeten kunnen terugvallen op een C BMW’er, die is dan ook opgeleid, en toen kwam het ter sprake van goh we zijn in het weekend, C BMW’er niet te bereiken, nou dan bellen we de CBB’er. Laat die nou de opleiding niet gehad hebben. Dan stopt het verhaal dus al hè, dan kun je dus niet met iemand sparren.

(M) – Dus dat scenario is niet geborgd zeg maar, niet ondervangen.

(1) – Nee, dus het kan zomaar zijn, zoals in het weekend, want wanneer gebeuren dit soort dingen, dan moet je dus sparren want er moet actie worden ondernomen, en dan ga je iemand bellen maar die heeft de cursus niet gehad. Alles is goed denk ik dan.

(2) – Hoppa…

(4) – Dat mailtje waar ik achteraan moest bellen heb ik 12 dagen geleden verstuurd.

(2) – Oeps…

(4) – Het is maar goed dat we even overleg hebben gehad….

(M) – Maar die onduidelijkheid die jij benoemt is dat onduidelijkheid omdat sowieso het werken met de meldcode niet te doen is of is dat onduidelijkheid over hoe de training in elkaar zit en wat de training aanbiedt?

(5) – Die training vond ik wel duidelijk. Vond nog wel dat er iets te lang werd stil gestaan bij je eigen beleving, hè.

(2) – Ja het had best korter gekund.

(5) – Op zich was de training wel een mooi rond stuk maar met nog zoveel onduidelijkheden daar om heen, hoe dat binnen onze organisatie verder werkt en met ketenpartners, dat je haast het gevoel hebt dat je met een soort pilot bezig bent, een proef. En dat het allemaal nog wel even geborgd en geconcretiseerd kan worden.

(6) – Ja dat is het ook want er waren heel veel vragen.

(5) – En zoals we er nu over praten hebben we een andere verwachting, alsof het helemaal een afgerond pakket had moeten zijn, was mijn verwachting ook, is niet zo. En dan denk ik nou fijn dat de organisatie heeft ontdekt dat er nog het een of ander moet gebeuren aan informatie en afstemming en praktische zaken. Dus ja prima… mooi leermoment voor de staf.

(M) – Om nog even terug te komen op concrete vragen die gesteld zijn want dit is natuurlijk in regio Oost geweest maar elke regio heeft dezelfde training gehad en ik kan me voorstellen dat elke regio loopt met dezelfde praktische vragen.

(5) – Zou kunnen ja.

(M) – Dus de moeite waard om nog eens op terug te komen, als organisatie.

(5) – Ik verwacht dat ze nog wel eens een update geven voor de zomer eerlijk gezegd.

(1) – Ja dat sowieso, of een terugkomdag of zoiets.

(M) – Hé nu nog even over de training inhoudelijk, positieve punten en minder briljante punten.

(4) - Over elk afzonderlijk stukje van de training?

(M) – Nee nee, de training in zijn algemeenheid maar als jij een onderdeel eruit haalt is dat ook goed.

(4) – Nou er zat een videoband in van een half uurtje, dat had voor mij niet gehoeven.

(3) – Van eerwraak?

(4) – Ja, hartstikke leuk en aardig maar daar was 10 minuten ook wel goed voor mij. Daar hoef ik niet een half uur naar te kijken. En ook dat stuk met die papiertjes op het bord plakken vond ik ook ernstig lang duren.

(3) – Ja dat was zonde.

(6) – Ja vond ik ook.

(4) – Kijk dat kost gewoon heel veel tijd, en dan ga je aan de groep vragen en iedereen heeft dan een menig natuurlijk.

(3) – Ja en de termen klopte ook niet. (bij een van de oefeningen-red)

(1) – Ja feiten signaleren en….

(6) – Ja 2 verschillende begrippen…

(1) – Ja je had de tweede dag al dat persoonlijke los kunnen laten, en dan had je lekker aan de slag kunnen gaan.

(6) – Op zich vond ik het verder wel afwisselend hoor, de eerste dag meer dan de tweede dag, maar ik vond het verder wel afwisselend.

(1) – Ja daarom.

(6) – Ik vond het op zich wel een leuke manier van…

(M) – Oké, dan wil ik de training laten voor wat hij is en de vraag stellen in hoeverre je uit de voeten kunt met wat DC BMW aanbied als het gaat met het werken met de meldcode. We hebben ons basisboek gehad, de training gehad, de methodiek beschrijving staat op de N-schijf, is dat voldoende om aan de gang te kunnen in onze praktijk met huiselijk geweld.

(3) - Kom je dan niet terug op dat cijfer wat je zojuist hebt opgeschreven.

(M) – Ja dit is de verbale ondersteuning van je cijfer ja.

(5) – Ik vind de werkwijze heel helder, de stappen die wij moeten doen, het protocol, dus ik heb een 9 gegeven. En al doende leren we, nog een beetje bijschaven.

(6)- Een 9?

(6) – Ja je kunt het ook nazoeken als het onduidelijk is.

(1) – Ik heb een 7 gegeven omdat ik merk dat ik wel met de Meldcode uit de voeten kan, maar je komt op een gegeven moment ergens dat je wel moet gaan overleggen met ketenpartners, en dat stukje dat mis ik. Het staat wel keurig aangegeven, maar je komt gewoon andere invalshoeken tegen.

(5) – Maar is dat juist ook niet het mooie van ons werken, dat we ook zelfstandig daar een mening over hebben en back up kunnen vragen of meedenken.

(1) – Ja maar nu heb ik dit leermoment maar het was veel mooier geweest…. Maar ja dat is een afgesloten hoofdstuk.

(5) – Ja. Maar goed de ruimte hebben we wel. En dat is dan je eigen verantwoordelijkheid. In die zin is er een kader aan gegeven waarbinnen jij wel je eigen verantwoordelijkheid houd. En dan denk ik, ja daar zit ook nog wel ruimte in om zelf keuzes te maken, wil ik overleggen met het AMK of niet, of wil ik niet gelijk nu iets doen, dus in die zin vind ik dat protocol die 5 stappen, dat is de meldcode en hoe het in de praktijk werkt, het ene veiligheidshuisje zal het andere ook niet zijn. Ik had laatst bij eentje in Zuid- Nederland te maken, daar werd ik na 3 dagen nog niet terug gebeld over een ernstige situatie, dus dan denk ik, oh nou. Ik heb het verbeterpunt maar aangedragen.

(1) – Het zal wel niet zo ernstig zijn dus…

(5) – Ja….

(M) – De vraag is er ook op geënt om antwoord te krijgen op de vraag of de organisatie voldoende materiaal aanbiedt om te kunnen werken. Los van de ondersteuning die daarbij hoort en de documenten.

(1) – Nee maar dat is zat.

(5) – Nee maar dan zit jij ook hoger dan een 7. Ik dacht dat al “lachend”.

(M) – Goed dan gaan we naar de begeleiding, daar wil ik wel een vraag over stellen. In de vragenlijst staat ook een vraag over welke vormen van begeleiding je prettig zou vinden. Nou dit zijn de antwoorden die gegeven zijn (wijzend naar het bord).

(6) – Is een teamvergadering begeleiding?

(M) – Nou ja, welke vorm van begeleiding vind je het meest geschikt in het werken met de meldcode en daarbij is antwoord gegeven; in de teamvergadering, waarschijnlijk om meldcode als item in te brengen in een teamvergadering bijvoorbeeld. Dit zijn de hoofd groepen. En ik wil jullie vragen om er 2 uit te pikken, die voor jou het meest van toepassing zijn.

(4) – Doe mijn zo’n geel papiertje.

(M) – Nee bewust niet, dan blijf jij papiertjes plakken, ik weet dat jij dat leuk vindt maar we gaan streepjes zetten.

(5) – En dan gaat het erom wat wij de belangrijkste vormen van begeleiding vinden, ja in het kader van het werken met de meldcode natuurlijk.

(M) – Ja hoe zie jij het liefste dat jou ondersteuning wordt geboden.

(6) – Ja om te sparren? Je hebt een casus en dan…. Zo zie je het toch hé?

(M) – Ja, ja maar goed het hoeft niet om een specifieke casus te gaan, het kan ook zijn dat je in zijn algemeenheid weer eens huiselijk geweld en de meldcode aan de kaart wiltstellen

(4) – Van gedachte af wisselen enz?

(1) – Ja dat is wel een essentieel verschil.

(3) – Hmm, ja het werken met de meldcode….

(M) – Het werken met de meldcode, we houden hem breed.

(1) – Ja maar begeleiding is meer…. Ja oké. Gewoon breed.

(M) – In het meest concrete voorbeeld betreft dat casuïstiek.

(2) – Ja want in een teamvergadering, als een vorm van begeleiding om het onderwerp actueel te houden.

(M) – Ja , houd dan vast aan casuïstiek en het omgaan met in de meest concrete vorm.

(M) – Mag ik aan jou (4) vragen om als eerste te roepen?

(4) – Ja, dat is niet bij de teamvergadering, niet bij trainingsdag, werkbegeleiding met uitstek wat mij betreft…

(3) – Trainingen en voorlichting staan er ook hè.

(4) – Ja maar daar ben ik nog even over aan het twijfelen. Het is ook niet intervisie en supervisie, dus ik zit nu heel erg…dus ik denk dan dat ik toch voor die eerste in plaats van de laatste.

(M) – Deze?

(4) – Ja

(3) – Werkbegeleiding en intervisie denk ik.

(M) – Intervisie?

(3) – Ja die lijken ook wel op elkaar hè… mag het ook of of zijn en dan zou ik protocollen erbij pakken.

(2) – Ja ik zit precies als (3).

(M) – Dus werkbegeleiding en intervisie.

(2) – Ja en dan protocollen vind ik wel essentieel voor een stukje informatie en naslagwerk.

(M) – Ja

(6) – Werkbegeleiding en training

(5) – Nou die werkbegeleiding die scoort goed. Ja in het werken met de meldcode vind ik de werkbegeleiding en intervisie het belangrijkste, maar dan ga ik er al van uit dat er een protocol is.

(M) – Dus die acht je ook zeker van belang.

(5) – Ja want die stellen de randvoorwaarden.

(1) – Als ik met casuïstiek bezig ben vind ik werkbegeleiding en intervisie, vind ik allebei belangrijk. Werkbegeleiding omdat dat direct effect heeft op mijn handelen en met intervisie kan ik daarop terug blikken. Maar dan moet er inderdaad wel sprake zijn van een protocol.

(M) – Ja. Dus de gemene deler is eigenlijk dat er sowieso een basis moet zijn op het gebied van een protocol.

(6) – Maar die moet je dan weer nalezen op de N-schijf, zo’n protocol.

(M) – Ja, tenzij je met de parate kennis kunt terug graven naar de training die je ooit gehad hebt en ooit is besproken.

(6) – Ja maar daarom vind ik zo’n update van zo’n training voorlichting effectiever, dan dat ik die hele N-schijf weer moet af zoeken om te kijken waar alle protocollen staan, en stapjes en weet ik veel wat… toch?

(M) – Ja, in feite kun je zelfs nog zeggen dat wat hier word aangeboden, wordt ondersteund door dat verhaal omdat dat daar al ligt vastgelegd.

(6) – Ja precies.

(M) – Ja we hebben het ergens nog over hetzelfde alleen de vorm is anders, want dit is een actieve manier en dat is een passieve manier.

(6) – Ja.

(3) – Waar ben jij voor dan, de actieve of passieve manier? Ga je liever lezen of ga je liever luisteren?

(4) – Ja dat ligt aan de vraag natuurlijk, om te werken met die meldcode denk ik dat de training beter is.

(3) – Ja dat heb ik ook ja.

(4) – En als ik dan echt voor mezelf denk van, nou ik wil het nog even napluizen, dan ga ik dat wel tot in detail zeg maar

(3) – En van dat gevoel, Ja in de training constant verwijzing naar de N-schijf, dit vind je hier, lees dit nog eens, zoek dit eens op . Dan denk ik gewoon van oké; Je kunt toch ook gewoon de N-schijf doorlezen en klaar.

(4) – Ja maar….

(3) – Ja als je een verdiepende vraag hebt zoek je het op op de N-schijf. Ja het staat in een mapje op de N-schijf. Dat gebeurde de hele tijd.

(M) – Nou ja die training is ook vanuit de staf om uit de BMW’ers te halen wat er leeft aan vragen. Je kunt ook zeggen een organisatie wordt verplicht om te werken met die meldcode die kan ook alles anders plannen. ‘He jongens die meldcode staat op internet, lees dat en succes met ermee werken’, zonder dat die trainingsdagen worden aangeboden.

(6) – Ja maar die training is er ook toch om eenduidig naar het zelfde punt toe te werken, dat je het op dezelfde manier implementeert, want van een ordertje aflezen is maar net hoe je hem leest natuurlijk.

(1) – Ja precies, het is een verduidelijking van het protocol, stukje uitleg.

(3) – Ja en een tweedaagse training in een commercieel bedrijf is uniek.

(1) – Ja.

(3) – Dus wat dat betreft vind ik dat wel luxe.

(M) – Maar een belangrijke uitkomst hiervan is wel dat heel veel mensen zeggen, het moet geborgd zijn, het moet ergens terug te vinden zijn… het moet zwart op wit staan, het moet helder zijn. En dan toch even over onduidelijk, dit schept geen onduidelijkheid, dit schept alleen maar duidelijkheid in het verhaal, aangevuld met die twee.

(M) – Nog wat over te roepen? …. Dan pak ik mijn lijstje weer. In hoeverre verwacht je dat hier een goede invulling aan gegeven gaat worden vanuit de organisatie? Met deze uitkomsten doorgieten naar de staf, dit vinden BMW’ers belangrijk, in hoeverre gaat daar invulling aan gegeven worden.

(6) – Nou protocol is er, intervisie is je eigen verantwoordelijkheid hoe je dat invult en werkbegeleiding is het enige nodige.

(3) – Ja werkbegeleiding is ook je eigen verantwoordelijkheid, wat wil jij inbrengen in de werkbespreking.

(4) – Maar sterker nog het is in de laatste dag benoemd dat ook heel goed mogelijk is om in de intervisie over huiselijk geweld te brainstormen dus die ruimte krijg je ook. Ik verwacht dat dat wel goed komt.

(M) – Ja je kunt van beide zeggen dat is er in de huidige situatie, maar je kunt als organisatie standaard ruimte claimen voor het onderwerp huiselijk geweld of meldcode. Je kunt het ook opleggen om de volgende intervisie en of werkbegeleiding….. Je kunt het ook volledig over laten aan waar de BMW’er behoefte aan heeft. De organisatie kan daar natuurlijk wel verschillend mee om gaan. Maar in feite worden die opties wel allemaal geboden, in de huidige situatie.

(2,3,4 en 5) – Ja.

(3) – Alleen werkbegeleiding zou dan consequenter moeten plaats vinden als je daad werkelijk een case hebt zeg maar. Want 1 keer in de 6 weken is niet haalbaar dan.

(6) – Maar dat gebeurd ook wel. Want de casus die ik de vorige keer heb ingebracht, daar word wel gelijk op door gepakt hoor, er word agenda vrijgemaakt en de word ook verwacht dat of ze komt bij jou of je gaat naar daar, ik bedoel het regio kantoor.

(M) – Ja, oké. Nou laten we nog een post- it rondje houden.

**Pauze**

(M) – Ok, laatste stukje. Het eerste betreft een post-it opdracht. Ik wil jullie vragen om antwoord te geven op de vraag: welk kernwoord geeft het beste jou behoefte aan als het gat om het werken met de meldcode? Het begint een beetje een ingetrapte deur te worden na een uurtje, maar ik zoek naar 1 kernwoord wat je nodig hebt om te werken met de meldcode.

(3) - Mag het ook in 2 woorden

(M) - Jawel

(2) - Nee M, niet toegeven.

(M) – Hé, ik bepaal hier de spelregels hè.

(geroezemoes)

(M) - Oké, dan is er een vraag geweest in de vragenlijst om knelpunten aan te geven in het werken met die meldcode, en dit zijn de gemene delers. Een viertal genoemde knelpunten en ik wilde met jullie eens nadenken over hoe die te tackelen zijn. Met die bovenste te beginnen, die is in mijn groep toentertijd behoorlijk doorgezaagd geweest.

(1) - De eerste of tweede dag?

(3 en M) - Tweede dag.

(M) - Conflict tussen geheimhouding enerzijds op basis van je beroepscode en de militaire meldplicht die wij kennen.

(6) - Ja het ging toen inderdaad over die beroepscode, en ook over een stukje van hé, het werd toen ook heel breed getrokken ook over drugs. Dat als je als militair bedrijfsmaatschappelijk werker heb je andere meldplichten dan een burger bedrijfsmaatschappelijk werker, en dat ging dan vooral over drugs.

(M) - Ja dat was dan behoorlijk drugs georiënteerd, maar....

(6) - Maar ook over inderdaad huiselijk geweld... de rol van BMW'er bedoel je toch?

(3) - Ja ik denk dat de waarheid een beetje in het midden ligt, want als je kijkt naar de beroepscode, dan zegt die dat wij een bijdrage leveren aan de mens zodat hij tot recht komt in de maatschappij, en of je dat nou doet als burger of als militair maakt dan niks uit.

(M) - Dat is waar, dat is nog een beetje vaag, dat baart ruimte om te handelen op basis van maatwerk.

(3) - Ja, maar als je geen ruimte hebt dan word je alleen maar in knelpunten gebracht.

(M) - Ja maar de militaire regelgeving schrijft weer voor dat als je als militair in de gaten krijgt dat er een strafbaar feit is gepleegd je verplicht bent om dat te melden.

(3) - Een strafbaar feit is gepleegd of ondergaan, want dat maakt dan ook geen verschil.

(M) - Dat je weet dat een militair of een defensie medewerker, om zo maar te zeggen, een strafbaar feit heeft gepleegd. Dan heb je de plicht dat te melden.

(4) - Maar hoe zie je dit zo voor je dan, want hier komen we toch niet zo uit.

(M) - We hoeven het niet op te lossen, anders was het ook niet sinds jaar en dag een knelpunt.

(1) - Nou ik vraag me af of je meldplicht hebt... meldrecht....

(3) - Laatst hadden wij een masterclass privacy en...

(1) - Geheimhouding.

(3) - Ja geheimhouding ja, wat anders gehoord, je bent in eerste instantie hulpverlener, dus moeten wij een bepaalde vertrouwensband kunnen opbouwen, dus heb je die meldplicht niet, daarna ben je pas militair.

(M) - Prio zeg maar dat de meldcode dus de beroepsverplichting...

(1) - Zo zal de rechter daarnaar kijken, als het zover komt en dan nog kun je je afvragen of je meldplicht of meldrecht hebt.

(M) - Als militair of als burger?

(1) - Als het gaat om een zaak als drugs ben ik het helemaal eens met meldplicht, maar bij huiselijk geweld...

(M) - Dus meldplicht, je zou iedereen aangeven die wel eens wat vertelt.

(1) - Bij drugs? voor mij een meldplicht. Maar als we het over huiselijk geweld hebben, dan denk ik, ja die meldplicht, ik bedoel ik heb een protocol waar ik mij aan moet houden en daar staat niet direct in dat wij strafrecht gaan doen en meldingen gaan maken, het eerste wat wij gaan doen is het stoppen van het geweld en wij zowel dader als slachtoffer motiveren voor hulpverlening op systemische wijze.

(M) - Als het nou zo helder is zoals jij het nu net aangeeft dan zou het dus eigenlijk geen discussie punt hoeven zijn binnen onze dienst, misschien is dat wel het antwoord wat je geeft maar er is heel veel onrust over binnen de organisatie.

(4) - Ja...

(3) - Wij hebben die vraag zo gesteld aan die expert die er toen was en heeft dat ons zo terug gegeven plus nog een keer een mail daarover uit gedaan naar Irene (CBMW’er-red).

(6) - Nou op de tweede dag van de training kwam dat niet tot uiting want ook Irene wist dat niet. We hebben daar wel een uur over gediscussieerd.

(1) - Nou het is tijdens die masterclass wel aangegeven ook met casuïstiek erbij, alles

(6) - Regiohoofd heeft een meldplicht naar de marechaussee en de commandant, dus dat betekent dat die militair die bij jou op gesprek komt, dat zijn casuïstiek die je inbrengt wanneer het dus gaat om een strafbaar feit, dat dat dus bekend word bij de commandant en de marechaussee met ontslag mogelijk tot gevolg.

(3) - Ik denk alleen bij de marechaussee, niet bij de commandant.

(6) - Ja maar dat komt automatisch ook bij de commandant.

(3) - Ja oké.

(1) - Ja oké maar zo hebben we het toen uitgelegd gekregen.

(M) - In die masterclass geheimhouding en privacy?

(1) - Ja dat is ons toen zo verteld door die jurist, die daar die lezing gaf.

(3) - Ja.

(M) - Nou ik weet toevallig dat bij JDV nu het voorstel ligt om BMW'er als beroepsgroep te erkennen binnen het militaire apparaat, zullen we maar zeggen, en dat maakt deze discussie ook wat genuanceerder.

(1) - Dus een BIG-registratie voor ons zeg maar.

(M) - Ja, en dan omzeil je dus dat hele probleem want dan worden deze zaken binnen Defensie geformaliseerd.

(4) - Dat zou niet gek zijn.

(3) - Ja dat zou mooi zijn.

(M) - En wat wel typisch is is dat dit onderwerp tijdens de training besproken is en dat de CBMW'ers al op de hoogte waren van het feit dat het bij JDV ligt.

(M) - Nou laten we het onderwerp even laten voor wat het is, maar het kan dus goed zijn dat er minder onrust hoeft te wezen dan dat nu in de organisatie is om dit punt.

(M) - He die tweede, ethische dilemma's, werd door meerdere mensen genoemd.

(6) - Wat zou een dilemma zijn dan?

(5) - Bij huiselijk geweld hè?

(M) - Ja... Maar dan redenerend vanuit jezelf als BMW'er in huiselijk geweld zaken.

(1) - Maar was jou vraag meer van bedenk een casus of....

(3) - Nou ik dacht wel op wat voor een front zouden we dilemma's ervaren.

(1) - Ja het eerste wat bij mij op komt is zeg maar met culturen. Waar ik ook in de opleiding al tegen aan liep, die Turkse man die zijn vrouw slaat, ja, dat zou een dilemma kunnen zijn.

(6) - Ja... Maar is dat mijn dilemma of is dat het dilemma van de Nederlandse regelgeving, want die zegt daar uiteindelijk wat over, daar houd ik mij dan maar aan vast.

(3) - Maar hoe bedoel je dat dan? ik snap het niet helemaal want...

(6) - Ja als jij een man krijgt of de vrouw, die word geslagen, en ze Turks, kan dat voor jou een dilemma zijn want dan is het cultuurgebonden.

(1) - Ja dat kan heel cultuurgebonden zijn, ja.

(6) - En dat kan dan voor jou een dilemma zijn om te handelen.

(1) - Ja want dan ja.....

(6) - Oké, ja dat heb ik dan weer niet.

(1) - Ja, dat is juist dat verschil...

(6) - ja precies.

(B) - Mag ik even vanuit de semi- gestructureerde interviews die we hebben afgenomen reageren, want daar kwam het ethisch dilemma ook naar boven, en daar ging het toch ook wel heel erg over een stukje geheimhouding en de militaire meldplicht, dat is natuurlijk net al benoemd dus het heeft heel veel raakvlakken met het vorige. Daarnaast werd er nog een genoemd...in de vorm van... moet ik even terug denken.... Sorry kan er even niet op komen, ga maar door...

(5) - Nou ja die ethische dilemma's zijn er ook wel een beetje in situaties, cultuur, waarden en normen, en in systemen waar het meer gebruikelijk is om fysiek.... er zijn natuurlijk culturen waar geweld als normaal word gezien... dan heb je natuurlijk je eigen waarden en normen, en dat je je dus moet afvragen is dit zo'n situatie waar ik iets van vind waarvan ik denk dat dat zo niet kan...

(6) - Maar moet je dat mee laten spelen dan? Ik denk gewoon dat is niet aan jezelf om daarover te oordelen. Ik vind dat als er sprake is van huiselijk geweld dan meld je gewoon, en dan zoeken die desbetreffende instantie waar je die meldcode hebt, als je al die stapjes doorneemt, daar waar het hoort te liggen, die zoeken dat verder wel uit. Maar je gaat toch niet zelf zeggen van nou ja het is cultuur gebonden dus...

(M) - Ik moet nog denken aan een...

(5) - Het gemak waarmee je zegt natuurlijk alles wat stinkt naar geweld en huiselijk geweld dat ga je niet doen ofzo, dat is voor mij niet automatisch zo van...

(6) - Nee natuurlijk niet.

(5) - Ja wanneer wel en wanneer niet..

(6) - Ja dat moet je afstemmen, voordat je het kenbaar maakt.

(5) - Ja.

(6) - Als ik een vrouw op gesprek krijg en die wordt geslagen door haar man, maar ze is Turks ik bedoel, dan ga ik absoluut wel een melding daarvan maken bij mijn regiohoofd.

(5) - Meen je dat?

(6) - Absoluut de CBMW'er, zeker weten.... absoluut, ik vind dat het niet aan mij is om te oordelen of het cultuurgebonden is dus we laten het toe...

(1) - Ja maar dat zeg ik ook niet.

(3) - Mag ik daar wat over vragen?

(6) - Een klein klapje of tikje.....

(1) - Ja maar dat zeg ik ook niet.

(3) - Zeg jij altijd bij je intake goh als er sprake is van huiselijk geweld, los van wat jij daarmee wil, maak ik daar automatisch melding van, zeg jij dat.

(6) - Ja een strafbaar feit... en dat is een strafbaar feit. Het ligt er altijd wel aan, als je over mishandeling praat vind ik het inderdaad wel een ander verhaal. Ook niet altijd zozeer een melding maar tenzij het kinderen betreft dan moet je daar melding van maken, maar als we het even op de cultuur houden, ik vind niet dat het aan ons is om daar iets over te vinden of het cultuurgebonden is.

(1) - Ja maar dat zeg ik ook niet, dat ik er iets van vind, het zou alleen voor mij een dilemma kunnen zijn.

(6) - Nee maar dat is het dilemma waar we nu al in zitten. De ene zegt; ik heb zoiets van het is cultuurgebonden dus het is anders en ik denk dat ik er op een andere manier naar kijk, dus dan zit je al met een dilemma dat elke BMW'er daar anders naar handelt.

(1) - Ja maar ik ben toch wie ik ben.

(6) - Ja eigen invulling...

(4) - Nee maar wat er nu gebeurt is van ik ga niet melden maar ik ga wel overleggen met mijn CBMW'er.

(6) - Ja oké, precies.

(1) - Ik ga niet melden... ik overleg.

(6) - ja oké aan de bel trekken dus.

(1) - Ja, het aller belangrijkste is dat ik bij de vrouw in dit geval eens even navraag van wat vind je er eigenlijk zelf van, en wat vindt je man... Hoe staan ze erin. Dat vind ik belangrijker dan dat ik naar mijn CBMW'er loop.

(6) - Ja maar dan ben je inderdaad al een paar stappen verder. Je gaat het natuurlijk eerst bespreekbaar maken.

(B) - Om nog even terug op het ethisch dilemma te komen vind je het goed dat ik er nog even iets in gooi, want ik herinner me het weer, heb even de tijd gehad.

Dit kwam vanuit het laatste interview; wat als iemand vroeger is misbruikt en dat aangeeft, maar daar heel erg sterk in zegt van joh, dit is vroeger gebeurd, ik wil het nu aangeven en daarmee een stap heeft gemaakt, maar ik weet nog niet of ik aangifte wil doen, als BMW'er zeg je dan oké cliënt is leidend, ik doe dus niks en ik laat het voor wat het is totdat de cliënt zegt van je mag dit wel melden of stappen maken, of ga je het melden. Wat doe je en dit dilemma werd gesteld.

(3) - Ja dat is wel grappig want ik heb nu zo'n casus, eigenlijk twee, en bij de een heeft de commandant die erachter is gekomen, het alsnog gemeld, en bij de ander is het alleen bij mij bekend voor zover ik weet en ik heb nu nog de keus bij de militair zelf gelaten die het slachtoffer was.

(4) - Maar dat hoort ook zo toch, denk ik. Het zou wel heel gek als jij besluit aangifte te doen terwijl ik denk van nou dat hoeft nog niet.

(5) - Ja en ook omdat het is geweest hè, het is in het verleden geweest is hè. Het is dus gestopt.

(3) - Ja dat was het doel.

(4) - Ja dat is wel een belangrijk aspect.

(3) - Ja..

(5) - Dus als het gestopt is, en daarna komt het probleem aan de orde, dan heb je een andere situatie.

(3) - Ja

(5) - En dan is de cliënt zelf... vrij... hoe die dat gaat indelen

(3) - Is dat hetzelfde bij daders?

(1) - Als het geweld gestopt is bedoel je?

(3) - Ja.. want..

(4) - Ja die moet nog straf krijgen...

(3) - Ja moet iemand straf krijgen?

(M) - Ja dat is ook een actueel thema, vorig jaar casus...

(1) - Ja het zou voor mij niet zoveel uit maken.

(3) - Nou het maakt mij wel uit of je slachtoffer voor je hebt of dader.

(1) - Ja dat hoeft bij mij niks uit te maken.

(6) - Ja dat ligt er toch aan wat degene gedaan heeft.

(1) - Nee dat maakt voor mij echt niks uit. Wat dat betreft zou voor mij dader hulpverlening helemaal niks uit maken.

(3) - Ja maar als die dader schuld bekent van iets, dan heb je uiteindelijk denk ik een meldplicht.

(1) - Dat is nog maar de vraag...

(M) - Omwille van de tijd hoeven we dit niet helemaal te behandelen. Het gaat er alleen maar om dat als je met dat soort zaken te maken krijgt, en je hoort het dat is niet ondenkbaar, hoe wil je daarmee om gaan. Zijn er middelen of mogelijkheden waarmee wij als BMW'ers geconfronteerd met dit soort ellende aan de slag kunnen.

(4) - Ja want mijn CBMW'er heeft daar een oplossing voor.

(1) - Ja precies.

(3) - Nou mijn CBMW'er leest het dossier.....

(2) - Ja die zegt van wat vind jij er van..

(6) - En in de intervisie gooien

(2 en 3) - Ja.

(5) - Intervisie en onze beroepsvereniging..

(3) - Of het meldpunt gewoon bellen om advies..

(6) - Advies zeker.

(1) - Je kunt ook naar de NVMW toe, daar kun je ook sparren.

(M) - Sorry wat?

(1) - Naar de NVMW toe, de beroepsvereniging, daar kun je ook sparren.

(M) - Ja.

(6) - Maar het is ook nog wel een hak naar je cliënt als je er eerst niks mee gedaan hebt en dan alsnog denkt van misschien moet ik toch maar eens gaan melden.

(M) - Ik hoor wel dat als je met deze toestanden te maken krijgt, er verschillende manieren zijn waarop je de ethische dilemma's kunt oplossen.

(5) - Ja maar nooit alleen.

(6) - Ja bespreekbaar maken.

(M) - Oké, zullen we ethische dilemma's even parkeren nu.

(3) - Yes.

(M) - Onbekendheid in het werken met de meldcode werd ook genoemd als mogelijk knelpunt in het werken met de meldcode, nou moet ik er wel bij zeggen dat dit antwoord voor de training is gegeven, dus misschien is het geen relevant punt meer maar misschien ook wel?

(3) - Ik vind het geen relevant punt meer, want we hebben allemaal de training gehad en je werkt altijd in samenwerking met je CBMW'er, in opdracht van je CBMW'er, dus dan hoeft er geen onbekendheid te zijn.

(1) - Nee

(5) - Goed nee.

(M) - Ik hoor alleen instemmende geluiden.

(6) - Het staat op de N-schijf, je hebt er een App'je van, dus genoeg informatie erover.

(M) - Oké, nou de laatste, een genoemd knelpunt was dat mensen er hun eigen draai aan geven, dus dat er geen eenduidigheid in de uitvoering is; dat BMW'ers hun eigen gang gaan.

(4) - Ja dat kan.

(3) – Ja, is dat ons knelpunt? Of is dat een knelpunt van onze hoofden en coördinatoren?

(M) - Nou laten we zeggen dat is bevonden een knelpunt binnen DC BMW met het omgaan met de meldcode.

(3) - Ja ik ervaar dat niet als mijn knelpunt.

(6) - Ja je weet het toch ook niet hoe een ander daarmee om gaat?

(5) - Nou we hebben een discussie gehad de tweede dag van de training, dat we een BMW'er hadden die vond dat hij het wel op zijn eigen manier kon doen.

(2) – Oh ja?

(3) - Ja

(2) - Goh wie zou dat nou zijn geweest..

(5) - Ja is dat mijn knelpunt, nou niet van mij persoonlijk. maar voor de dienst wel, als mensen eigenzinnig gaan optreden. Maar er is maar een lijn en dat is de meldcode en die moeten we allemaal volgen, opdracht punt uit. Dus ik zie het niet zo als een risico want dan heb je een functioneringsprobleem.

(1) - Ja en binnen de meldcode is ook best veel ruimte.

(5) - Ja maar goed, dat is op zich niet slecht.

(1) - Nee en binnen ons protocol is altijd ruimte.

(2) - Ja maar er werd gesproken over rechtstreeks meldingen doen zonder tussenkomst van...

(5) - Ja ik weet wat je bedoelt... maar je was er niet bij.

(2) - Oh sorry.

(1) - Ja weet je die meldcode is hartstikke goed, er zijn vangrails links en rechts en daarbinnen kun je als BMW'er nog wat bewegen, en ik denk dat dat ook zo moet zijn want...

(3) - Ja je bent je eigen instrument dus we kunnen het ook niet allemaal vastleggen.

(6) - Ja en je hebt daar een standaard in.

(1) - En wat (5) ook zegt, als je buiten die vangrail gaat dan is het aan de organisatie, en daar hebben we ook middelen voor.

(M) - Maar dan zeg je dus eigenlijk dat er geen knelpunt is, er moet wel bandbreedte zijn, die is er ook, maar als je daarbuiten gaat dan zijn er middelen ter beschikking van de organisatie om nou ja...

(1) - Ja je ziet.... ik zie het voor mij niet als knelpunt, wel voor de organisatie misschien. Als er mensen zijn die uit die bandbreedte stappen, ja dan komt het op handhaving aan. Maar daar zijn we heel sterk in. Bedrijfscultuur.

(6) - Nee maar de individuele werker heeft daar geen...

(3) - Als je dat ook in een keurslijf gooit, dan zou ik niet meer goed in staat zijn mijn werk uit te voeren want dan zou ik denken dit is helemaal niet hoe ik het zou willen oppakken. Dit is niet mijn manier van werken of ik het prettig vind om een gesprek aan te gaan. Dus er moet zeker wat vrijheid blijven.

(1) - We kunnen ook een elevator pitch aangaan voor drugs of voor huiselijk geweld gaan opmaken.

(6) - Nee maar dat werkt helemaal niet.

(1) - Nee maar snap je?

(6) - Nee maar het is wel van belang dat het protocol eenduidig is hè.

(3) - Ja juist.

(1) - Ja.

(6) - En ook qua waar we in het begin over hadden hè, over procedures....

(3) - Ja maar dat zijn de vangrails en de rest kun je zelf invullen.

(M) - Is dat duidelijk genoeg, die vangrails?

(1) – Nou ja bij ons was daar wat discussie over, maar ik moet zeggen dat de CBMW'ers heel duidelijk waren. Dus ik denk dat in elk geval bij ons op de tweede dag van de cursus het signaal heel duidelijk aangegeven is; dit zijn de vangrails en daar bewegen wij ons tussen.

(5) - Zeker.

(3) - Ja en ik denk dat als je alles maar kunt overleggen en mensen erbij kunt betrekken er heel veel mogelijk is.

(M) - Oké volgens mij zitten we wel allemaal op 1 lijn wat dit betreft. Er is bewegingsruimte, en de vangrails waartussen je je bewegen moet zijn helder.

(3) - Yes.

(6) - Huh maar volgens mij waren die toch nog niet helder, want we hadden het toch zo straks over rechtsbijstandverzekeringen en wat als je inderdaad een ...

(M) - Nee dat is helder dat dat nog niet duidelijk is.

(6) - Ja maar dat zijn uiteindelijk toch ook vangrails.

(1) - Ja maar dat zie ik dan weer anders, dit is een afgesproken werkwijze.

(6) – Oh je bedoelt echt het stappenplan zelf.

(3) - Ja.

(1) - De invulling en de uitvoering, in hoe gaan we om met de meldcode huiselijk geweld en met de stappen en dat is dus niet dat jij bij stap drie begint en daarna pas stap twee.

(6) - Nee oké, dat is duidelijk.

(5) - Ik mis eerlijk gezegd een knelpunt en dat is in de voortgang, en volgens mij is dat eerder vanmiddag besproken, van dat hele meldingsverhaal. Ik vind het een knelpunt of ervaar het als een knelpunt dat we onvoldoende, of dat we ervoor moeten waken dat we het niet als een soort automatisme niet meer aan de orde stellen. Dat die implementatie...

(1) - Als een kaarsje uit laten gaan.

(5) - Ja bijvoorbeeld, dat je over een jaar ontdekt oja daar hadden we toen iets mee, dus knelpunt of risico hoe je het maar noemen wilt.

(1) - Actueel houden.

(5) - Ja inderdaad.

(3) - En welk middel zou je daarvoor gebruiken?

(5) - Nou dan moet ik die andere kant van dat bord weer even zien, ik zou dan toch in de vorm van....

(1) - Themadag, teamdag.

(5) - Ja themadag.

(3) - Ja maar dan blijven alle leuke onderwerpen achter wegen, dus.

(5) - Een halve themadag dan.

(M) - Oké het is wel leuk dat je dit noemt want hij staat niet op het lijstje omdat de vragenlijsten voorafgaand aan de training waren. Dus nu we veel meer beeld hebben van hoe die implementatie eruit ziet en dit een logische vraag is op dit moment.

(5) - Ja.

(M) - Dus dankjewel voor het extra knelpunt. vijf minuten nog. Ik wil namelijk aan jullie vragen of de inschatting van de knelpunten van knelpunten die je zelf hebt opgegeven in de vragenlijst is veranderd ten opzichte van toen je de vragenlijst hebt ingevuld.

Ik weet niet of je voor de geest kunt halen wat je toen hebt ingevuld? Maar ben je je anders gaan verhouden tot je inschatting van hoe het werken met de meldcode zal zijn.

(4) - Ja weet ik nog wel... onbekendheid... maar dat is nu weg.... door de training.

(M) - Oké dankjewel... Ik hoorde jou ook..

(2) - Ja volgens mij had ik ook die onbekendheid maar dat is nu weg.

(3) - Ik heb werkelijk geen idee, maar het zal vast wel verminderd zijn. Ik weet het echt niet.

(M) - Oké, anderen die daar over iets kunnen zeggen.

(6) - Ja dat hebben we 26 februari ingevuld en dat....

(M) - Is al even geleden...

(6) - Ja zeker.

(M) - Naar je verwachting? Het kan niet anders dat je nu anders naar de meldcode kijkt dan voor je training, want er is iets gebeurd in de tussentijd.

(4) - Ja er is wel het een en andere duidelijk geworden natuurlijk, maar sommige dingen blijven wel lastig. Bijna allemaal (de knelpunten) behalve onbekendheid in werken. Je blijft toch tegen dingen aan lopen. Tenminste als ieder het op zijn eigen manier gaat doen maar dan wel overlegd hebben maar het toch op eigen manier doet... ja dat blijft gewoon heel lastig. En iemand anders zal sneller een melding doen dat weet je niet.

(6) - Nou welk knelpunt ik wel zou ervaren is hulpverlening na een melding of hulpverlening tijdens dat zo'n proces loopt, hoe die 2 dingen samenlopen.

(5) - Dus wat je rol is na een melding.

(6) - Ja wat m'n rol zou zijn, en wat zijn mijn kaders, waar moet je op insteken, dat soort dingen, die worden misschien ook vanzelf wel helder, die moet ik misschien eerst eens meemaken.

(5) - Nou dat is dus precies wat ik in het evaluatie formulier heb aangegeven.

(6) - Oké, ja want hulpverlening daar hebben we het helemaal niet over gehad.

(M) - Dus de invloed van een melding op je inhoudelijke hulpverlening.

(6) - Ja.

(5) - De gevolgen van de melding op je eigen BMW hulpverlening.

(1) - Als jij de melder zelf bent?

(5) - Of je dan nog iets, of juist niet....

(1) - Ja wat wordt er nou uiteindelijk van je verwacht in die hulpverlening als er ook andere partijen bij betrokken zijn, ja want wat als het AMK erbij betrokken is...

(6) - Ja of Jeugdzorg...

(1) - Ja Jeugdzorg, wat word dan jou rol hè.

(M) - Ja dat is een goeie, dankjewel. Ook nog iets over knelpunten?

(M) - Oké dan hebben we nog maar 1 vraag over en dat is; zijn er zaken die niet aan bod zijn geweest en waarvan je denkt die wel van belang zijn in het kader van huiselijk geweld of de Meldcode binnen DC BMW.

(6) - Nou dan denk ik aan dat hulpverlening...

(M) - We gaan dit bewerken als iets wat uiteindelijk naar de staf gaat mochten jullie dingen onderkennen die we nu niet hebben besproken en die je ook niet in die training hebt kwijt gekund dan is het nu voor jullie vuren vrij, zo niet ook goed, maar dan heb je nu je kans gehad…

(3) - Nou ook een beetje dat dilemma wat jij al schetste van doe je zelf aangifte of mag iemand dat zelf bepalen van iets wat in het verleden ligt.

(B) - Mag ik hem dan scherper stellen; is de CBMW'er leidend of is de cliënt leidend. Snap je wat ik bedoel?

(3) - Ja heel goed, ja

(5) - Ja als BMW'er ga je iets wel of niet iets bespreekbaar maken hier intern, en als je dat doet...

(3) - Ja maar als je al iets in je dossiers noteert komt dat naar voren bij je CBMW'er.

(5) - Ja maar überhaupt is het goed als je het deelt met je CBMW'er.

(3) - Ja.

(5) – Maar ja wat zet je in een dossier? Wanneer zet je wat in een dossier?

(3) - Nou gewoon alles.

(5) - Nee.

(3) - Nee?

(5) - Nee ik zou toch niet altijd zeggen, automatisch alles.

(6) - Sommige zeggen het er echt bij, hè, dat ze niet willen dat het in hun dossier komt.

(5) - Nou ja, laat die cliënt het dan ook lezen, dat is ook een afweging.

(6) – Nou, bij aanvang van intakes zeg ik dat we in een computersysteem werken waarbij we dossier bijhouden met de voortgang die we beschrijven.

(2) - Ja maar wat als iemand expliciet tegen jou zegt....

(4) - Dat hij het er niet in wil hebben...

(2) - Ja je gaat dit niet noteren, ik zeg het tegen jou maar ik wil het niet terug lezen in mijn dossier, en ik vraag ze op.

(6) - Ja maar dat is dus best wel lastig hoor. Soms heb je daardoor dus ook een dilemma...

(2) - En dan ben ik altijd blij dat ik gezegd heb van als jij een gevaar gaat vormen voor jezelf of een ander dan komen alle afspraken te vervallen, dan zet ik het in het dossier en ben ik de eerste die een melding maakt...

(5) - Ja maar ik zou het aspect dossiervorming nog eens.... gewoon meer om.... überhaupt, we moet überhaupt nog maar eens kijken.. Maar ik zou in het kader van dit waarin je toch een extra risico loopt...

(3) - Het is ook zelfbescherming om dingen in het dossier te zetten.

(5) - Ik zou nog wel eens willen weten hoe ik dat op een zorgvuldige manier...

(2) - Ja maar daarom hebben we toch die oefening gedaan met verschil tussen feit, signalen... (in de training-red)

(5) - Ja.

(6) - Als iemand iets tegen je gezegd heeft, dat alleen al is een feit.

(5) - Ja maar die casus waarbij de cliënt vertelde dat zijn vriendin actief drugs gebruikte en waar hij ook moet halen voor haar. Ik zet dat niet in het dossier.

(4) - Nee dat snap ik wel.

(6) - Wat zet je niet in het dossier? Wat zei je nou?

(5) – Oh, een militair vertelt dat zijn vriendin gebruikt en dat hij dat voor haar haalt...

(3) - Als een cliënt me wat vertelt tijdens de intake, en ik vraag aan de cliënt of ik het in het dossier mag zetten en hij zegt ja, dan zet ik het er gewoon in.

(5) - Maar goed even in een context van net, dat hij daar een aantal dingen over heeft gezegd, weet je, soms zou ik dat misschien wel doen maar in dit geval niet. Dus het automatisch alles maar klakkeloos in een dossier zetten dat..

(3) - Nee maar goed, jij kiest toch wat je er in zet.

(M) - Is dit concreet wat jij bedoeld (3)?

(3) - Nee dit is eigenlijk een vervolg daarop, ...

(M) – Kun je even verwoorden wat je bedoelt?

(3) - Nou het ging om wanneer maak je iets bespreekbaar met je CBMW'er en eigenlijk wordt het al automatisch bespreekbaar als je je dossiers invult, als het wordt geaccordeerd, is het gelezen en dus bekeken.

(M)- Bedankt voor jullie inbreng en tijd!

Einde

# Bijlage 12: Verantwoording kerncompetenties en beschrijving van de relatie tussen onderzoeksonderwerp en minor

De kerncompetenties die in dit afstudeeronderzoek het meest aan bod komen zijn de volgende:

(voor een overzicht van de kerncompetenties die de CHE hanteert, zie hieronder)

Door bezig te zijn met vraag, aanbod en afstemming rondom de implementatie van de Wet Meldcode Huiselijk geweld heb ik op basis hiervan een onderzoeksresultaat nagestreefd dat een bijdrage kan leveren aan de methodiekontwikkeling hierover. (kerncompetentie 1.1)

Dit onderzoeksresultaat heb ik getracht overtuigend te verwoorden naar onze opdrachtgever. (kerncompetentie 2.1) Dit onderzoeksresultaat is het gevolg van methodisch verantwoord onderzoek en het zorgvuldig beoordelen van de uitkomsten hiervan. (kerncompetentie 3.5) Door vraag, aanbod en afstemming te onderzoeken en op basis van de uitkomsten conclusies en aanbevelingen op te stellen draag ik bij aan beleid, methodiekontwikkeling en kwaliteitszorg. (mits het onderzoeksresultaat als zodanig door de opdrachtgever wordt gebruikt) (kerncompetentie 5.2)

Los van het feit dat de overheid het omgaan met huiselijk geweld door hulpverleners dwingend reguleert door de Wet Meldcode Huiselijk geweld, is het omgaan met huiselijk geweld iets dat per definitie zorgvuldigheid vraagt. Mijn onderzoek heeft als ideaal de situatie waarin de BMW’ers van DC BMW hier optimaal zorg voor kunnen dragen. Hieruit blijkt het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid als professioneel hulpverlener. (kerncompetentie 6.6)

**Relatie onderzoeksonderwerp en minor:**

Huiselijk geweld is een actueel thema, dat (helaas) in alle geledingen van de samenleving voorkomt. Zowel de uitingsvorm als de oorzaken kunnen verschillen, maar een overeenkomst is te vinden in het feit dat huiselijk geweld leidt tot schade, of dit nu fysieke, mentale of materiële schade betreft.

De link tussen de hulpverleners van DC BMW en huiselijk geweld is te vinden in:

* de (morele) verantwoordelijkheid die hulpverleners hebben naar de samenleving (in concreto; hun cliënt) zoals vastgelegd en geformaliseerd in de Wet Meldcode Huiselijk geweld.
* De personeelszorg die de hulpverleners van DC BMW leveren aan het personeel van Defensie, waarbij inzetbaarheid een belangrijk criterium is.

De impact van huiselijk geweld kan variëren in aard, ernst en omvang. Feit is echter dat het impact *heeft*. Vanuit de verdiepingsminor toegepaste psychologie kan ik op verschillende manieren naar huiselijk geweld kijken;

* Wat vormt de aanleiding tot het vertonen van huiselijk geweld? Zijn dit externe factoren, intrapsychische factoren, een combinatie hiervan? Speelt onmacht, onkunde of onwetendheid een rol?
* Hoe wordt door slachtoffers van huiselijk geweld omgegaan met dit geweld? Welke copingstijl wordt gebruikt, welke rol neemt men in, zoekt men hulp of juist niet, welke loyaliteitsgevoelens spelen een rol?
* Hoe gaan daders om met hun eigen gedrag; er gaat een traject aan het gebruik van geweld vooraf, maar er gaat ook een nieuw traject lopen bij het voor het eerst gebruiken van geweld; hoe beleven daders dit, hoe gaan ze hiermee om, in hoeverre stigmatiseert het dader-zijn?

Belangrijkste schakelpunt tussen de minor toegepaste psychologie en dit afstudeeronderzoek is echter de centrale vraag wat de behoefte is van BMW’ers om te kunnen werken met de Meldcode Huiselijk geweld. De behoeften van BMW’ers zijn in dit afstudeeronderzoek belangrijker dan de psychologische factoren die bij dader of slachtoffer van huiselijk geweld een rol spelen.

Daar waar de minor toegepaste psychologie en het onderwerp van het afstudeeronderzoek elkaar vinden is de vraag welke persoonlijke factoren omtrent huiselijk geweld voor BMW’ers een rol spelen in het werken met de Meldcode. Het is mogelijk dat BMW’ers persoonlijke of beroepsmatige ervaringen hebben met huiselijk geweld, die een rol spelen in het hanteren van de Meldcode.Het in het kader van de Meldcode contact zoeken met daders van huiselijk geweld kan bijvoorbeeld op basis van eerdere (onaangename) ervaringen met dadercontacten leiden tot weerstand om deze stap van de Meldcode uit te voeren.

De persoonlijke ervaring en beleving van de BMW’er op het gebied van huiselijk geweld kan zodoende van invloed zijn op de behoeften en motivatie omtrent de Meldcode.Vanuit de minor is dit een intrapsychisch element dat in dit onderzoek een rol zou kunnen spelen. Het onderzoek heeft zich echter niet specifiek op dit element gericht en dientengevolge zijn hier geen gegevens over naar voren gekomen.

**Relatie afstudeeronderzoek met kerncompetenties**

(Hoofdstuk 2 van de afstudeernota MWD 2012-2013)

Iedere kerncompetentie kan worden gethematiseerd en in een project worden uitgediept. Het voert te ver om in deze nota een uitputtende opsomming te geven van alle kerncompetenties. Wat hier volgt zijn meer algemene doelen van een project en de daarbij behorende rapportage.

Tijdens het project en door de rapportage daarover demonstreert de student dat hij de volgende kerncompetenties beheerst op het (eind)niveau van jaar 4:

**Kerncompetentie 1:**

De student:

1. levert een bijdrage aan methodiekontwikkeling ten behoeve van cliënten of een organisatie, die gebaseerd is op de Nederlandse en/of internationale context;

2. beschrijft de eigen stijl van methodisch hulpverlenen;

3. kan leemtes in het methodisch handelen vanuit de praktijk signaleren en omzetten in voorstellen ter verbetering of vernieuwing.

**Kerncompetentie 2:**

De student kan op beginnend professioneel niveau:

1. zijn visie overtuig(en)d verwoorden aan derden;

2. eenvoudige Engelse vakterminologie begrijpen binnen de gekozen minor;

3. zijn (afstudeer)product(en) presenteren en professioneel reageren op feedback.

**Kerncompetentie 3:**

De student:

1. motiveert en legitimeert het eigen beroepshandelen met een beroep op theoretische kaders en onderzoeksresultaten;

2. kan hierbij gebruik maken van bijdragen die in het buitenland aan het beroep worden geleverd;

3. toont aan bijdragen te kunnen leveren aan de innovatie van beroepspraktijken door nieuwe theoretische inzichten (waarbij ook over de landsgrenzen wordt gekeken) operationeel te maken;

4. kan onderzoeksresultaten (inhoudelijk en methodologisch) op waarde schatten;

5. doet methodologisch verantwoord onderzoek naar beroepspraktijken en is in staat om de uitkomsten hiervan te beoordelen en zo bij te dragen aan theorieontwikkeling.

**Kerncompetentie 4:**

De student:

1. verantwoordt de eigen levensbeschouwing en kan deze, in verbinding met het hulpverlenend handelen, beargumenteerd naar voren brengen;

2. levert vanuit de eigen levensbeschouwing een constructieve bijdrage aan beroepsdiscussies en beroepsinnovaties;

3. Neemt stelling t.a.v. verschillende levensbeschouwelijke thema’s, ( w.o. lijden, materialisme en individualisme, armoede, genot ) op nationaal en mondiaal niveau;

4. Kan zich vanuit zijn missie verantwoorden t.a.v. verschillende levensbeschouwelijke- en maatschappelijke thema’s zowel in een nationale als in een internationale context.

**Kerncompetentie 5:**

De student:

1. legitimeert de eigen bijdrage als professional en die van anderen in een organisatie of (extern) samenwerkingsverband;

2. draagt bij aan beleid, methodiekontwikkeling en kwaliteitszorg;

3. signaleert en onderkent maatschappelijke zorgvragen en risico’s;

4. innoveert in aansluiting op de culturele context;

5. gaat internationaal collegiaal contact aan.

**Kerncompetentie 6:**

1. participeert in een project- of ontwikkelgroep;

2. komt met ideeën en beargumenteert deze vanuit theoretische, ethische en maatschappelijke kaders;

3. geeft ideeën en visie vorm in concreet uitgewerkte plannen en stelt deze bij op grond van feedback en ontwikkelend inzicht;

4. verwoordt zijn visie op het beroep als beginnend beroepsbeoefenaar;

5. verwoordt (mondeling en schriftelijk) zijn bekwaamheden en eigenheid als beginnend professionele hulpverlener;

6. geeft blijk van zijn besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid als professioneel hulpverlener;

7. kan in de confrontatie met andere culturen het waardevolle van zowel de eigen als de andere cultuur benoemen en waarderen.

In de bovenstaande doelen komen competenties naar voren die betrekking hebben op de mate van professionaliteit en professionalisering. Inhoudelijk kan het afstudeerproject betrekking hebben op allerlei, hier niet expliciet genoemde, inhoudelijke opleidingskwalificaties. Zo kan de student met goed recht een onderzoek doen naar de kwaliteitszorg van een welzijnsorganisatie (2.6) of een beleidsvoorstel doen om het hulpverleningsaanbod beter af te stemmen op de behoeften van cliënten. Het gaat erom dat hij de behandelde inhoud ook vanuit bovengenoemde – meer overkoepelende – doelstellingen kan motiveren.

# Bijlage 13: Persbericht

Op 1 juli 2013 treedt de Verplichte Wet Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling in werking. Professionals in de sectoren gezondheidszorg, onderwijs, kinderopvang, maatschappelijke ondersteuning, jeugdzorg en justitie zijn vanaf dat moment verplicht te werken met een meldcode wanneer ze beroepshalve te maken hebben met een (vermoeden van) huiselijk geweld en kindermishandeling. Het Dienstencentrum Bedrijfsmaatschappelijk Werk van Defensie (DC BMW) kent de verplichting te werken met een meldcode op basis van het collectieve lidmaatschap van de Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers. (NVMW) Het implementatieprogramma dat is ontwikkeld om DC BMW te laten voldoen aan de eisen van deze wet, alsmede de behoeften van de bedrijfsmaatschappelijk werkers in het werken met de Meldcode, is onderwerp van studie geweest in een afstudeeronderzoek aan de HBO-opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening van de Christelijke Hogeschool Ede.

Dit onderzoek heeft zich gericht op de vraag wat de bedrijfsmaatschappelijk werkers nodig hebben om te kunnen werken met de Meldcode, wat het aanbod daartoe is door DC BMW en in hoeverre deze op elkaar aansluiten.

Uit dit onderzoek is gebleken dat het aanbod van DC BMW in het (leren) werken met de Meldcode voorziet in de behoeften van de bedrijfsmaatschappelijk werkers op dit gebied, maar dat er wel een aantal aandachtspunten aan te wijzen zijn. De behoefte van de BMW’ers in het werken met de Meldcode bestaat voornamelijk uit een behoefte aan training/voorlichting, ondersteuning en begeleiding, voortdurende aandacht voor het thema huiselijk geweld, een helder theoretisch kader hoe er met de Meldcode gewerkt dient te worden, en duidelijkheid in de rol en mogelijke samenwerkingsvorm met (civiele) ketenpartners.

Dit laatste vraagt een nadere invulling, alsmede het borgen van aandacht voor het thema huiselijk geweld en hoe daarmee wordt omgegaan binnen DC BMW, nadat de implementatie van de Meldcode is voltooid.

Ook het juridisch kader dat geldt wanneer er vermeende strafbare feiten op het gebied van huiselijk geweld voorkomen in de dagelijkse praktijk van de bedrijfsmaatschappelijk werker vraagt nadere verduidelijking.

Tenslotte wordt in het onderzoek een aantal aanbevelingen gedaan die ten doel hebben de afstemming tussen de vraag van de bedrijfsmaatschappelijk werkers in het werken met de Meldcode en het aanbod van DC BMW hiertoe te optimaliseren.

Het onderzoek handelt over een actueel thema, dat niet alleen binnen Defensie, maar juist zeker daarbuiten terecht veel aandacht krijgt.

Dit onderzoek laat zien dat DC BMW zich als organisatie bewust is van het nut en de noodzaak te werken met een Meldcode, zodat huiselijk geweld, in welke verschijningsvorm ook, tijdig wordt gesignaleerd en daar waar mogelijk wordt voorkomen.

Akkoordverklaring persbericht door de opdrachtgever:

Datum: 8 mei 2013,

Als opdrachtgever ga ik akkoord met de gestelde tekst.

Met vriendelijke groet.

Kapitein L.M. (Lenny) Koppert bc

Stafofficier Deskundigheidsbevordering DC BMW .........................................................................

Ministerie van Defensie

Commando DienstenCentra

Staf Diensten Centrum Bedrijfsmaatschappelijk Werk Herculeslaan 1 l 3584 AB l Utrecht l geb K02 | 1e verdieping Postbus 90004 l 3509 AA l Utrecht l MPC 55A .........................................................................

MDTN \*06 557 86 10 8

T +3130 21 86 10 8

M +31620609372

[LM.koppert@mindef.nl](mailto:LM.koppert@mindef.nl)

<http://intranet.mindef.nl/cdc/bmw/index.aspx>

# Bijlage 14: Afkortingenlijst

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1A** | AMK | Advies- en Meldpunt Kindermishandeling |
|  |  |  |
| **B** | BMW | Bedrijfsmaatschappelijk werk |
|  | BMW’er | Bedrijfsmaatschappelijk werker |
| **C** | CBMW’er | Coördinator Bedrijfsmaatschappelijk werk |
|  |  |  |
| **D** | DC BMW | Diensten Centrum Bedrijfsmaatschappelijk werk |
|  |  |  |
| **H** | HRK | Hoofd RegioKantoor |
|  |  |  |
| **K** | KMAR | Koninklijke Marechaussee |
|  |  |  |
| **M** | MGGZ | Militair Geestelijke Gezondheidszorg |
|  | MT | Management Team |
| **N** | NVMW | Nederlandse vereniging voor Maatschappelijk werk |
|  |  |  |
| **P** | PDCA | Plan, Do, Check, Act – Deming Circle |
|  | PDC | Producten- en Diensten Catalogus |
|  |  |  |
| **S** | Sectie BMW | Sectie Bedrijfsmaatschappelijk Werk |
|  | SHG | Steunpunt Huiselijk Geweld |
|  | Stoff Deskbev | Stafofficier Deskundigheidsbevordering |
|  |  |  |