

Checklist

Implementatie meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

voor organisaties die werken met de meldcode

Maart 2017

Er zijn op beleidsniveau afspraken gemaakt:

- De meldcode staat beschreven in het algemeen instellingsbeleid en behoort daarmee tot de formele dagelijkse werkpraktijk.
- Er is/zijn één of meerdere gecertificeerde aandachtfunctionarissen waarvan minimaal 1 aandachtfunctionaris lid is van de LVAK*, aangesteld.
- Er zijn afspraken gemaakt over de borging van de meldcode (o.a. communicatie en scholing).
- Er zijn afspraken gemaakt over samenwerking en gegevensuitwisseling met lokale partners.
- Uw organisatie biedt voldoende juridische ondersteuning voor het personeel.
- Uw organisatie is aangesloten op de verwijzindex SISA (mits uw organisatie tot de doelgroep van de verwijzindex behoort).

Er is een communicatieplan, waarin beschreven staat:

- De wijze waarop cliënten, ouders of patiënten worden geïnformeerd over hoe uw organisatie omgaat met signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling en gebruik maakt van de verwijzindex (bijv. brochure, website).
- De wijze waarop huidige en nieuwe medewerkers worden geïnformeerd over de meldcode.
- Wie de aandachtfunctionaris(sen) is/zijn en wat zijn/haar taken zijn.
- Activiteiten om het intern draagvlak m.b.t. het signaleren en handelen (blijvend) te versterken.

Inzicht in de start. Er is in kaart gebracht:

- Welke protocollen huiselijk geweld/kindermishandeling en (zorg)procedures er intern beschikbaar zijn.
- Het aantal medewerkers en hun functie(s).
- In hoeverre medewerkers de zorgprocedures gebruiken en kennis hebben over de thematiek huiselijk geweld/kindermishandeling.
- Welke behoefte medewerkers hebben aan scholing.

Er is een (meerjaren) scholingsplan:

- Het scholingsplan biedt een overzicht van scholing die medewerkers en management in staat stelt de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling in praktijk toe te passen.
 - Medewerkers herkennen zorgsignalen en kunnen vermoedens bespreekbaar maken.

- Medewerkers zijn op de hoogte van privacyregels en wetgeving omtrent het uitwisselen van informatie en het doen van een melding.
- Scholing en intervisiebijeenkomsten worden gecontinueerd voor zowel nieuwe als huidige medewerkers.

Er is een handelingsprotocol:

- Het handelingsprotocol biedt een overzicht van de interne zorgstructuur en de externe verwijzingsmogelijkheden, dat voldoet aan de minimum eisen van de Wet verplichte meldcode. Dit is aan te tonen dmv een geldig keurmerk meldcode.
- Alle medewerkers kennen de inhoud van het handelingsprotocol.
- De stappen van de meldcode zijn in het handelingsprotocol geïntegreerd.
- In het handelingsprotocol staat onder andere beschreven:
 - Wie welke beslissingsbevoegdheid heeft (functie en persoon)
 - De wijze van registratie en dossiervorming
 - Op welke gronden een signaal in SISA wordt afgegeven en wie dit signaal afgeeft
 - Wie de casus blijft monitoren (voortgang bewaakt) en de wijze van terugkoppeling (dit geldt ook voor meldingen die zijn gedaan)
 - De lokale partners met wie u samenwerkt
 - Signaleringskaart en risico taxatie-instrument(en) die in uw sector gebruikt worden
 - De afspraken over gegevensuitwisseling, privacy en juridische ondersteuning

Het HRM-beleid is aangepast op de meldcode:

- Het beleid is zo ingericht dat huiselijk geweld bij medewerkers wordt gesignaleerd en hier binnen personeelszaken aandacht aan wordt besteed.
- Het verschil tussen de rol van de vertrouwenspersoon en aandachtfunctionaris is duidelijk voor medewerkers.
- Minimumeisen: a) de vijf stappen van de meldcode, b) taken en verantwoordelijkheden binnen de organisatie, c) er is (indien van toepassing) kennis over specifieke vormen van geweld, d) de kindcheck, e) omgaan met vertrouwelijke gegevens, f) het gebruik van de verwijzindex is geregeld.

* LVAK: De LVAK is een vakgroep voor professionals die als aandachtfunctionaris werkzaam zijn. www.lvak.nl

