

Protocol bij seksueel misbruik

Inhoud

1.0	Inleiding	2
2.0	Begripsomschrijvingen	3
2.1	Seksueel misbruik.....	3
2.2	Medewerker	3
2.3	Ouders.....	3
2.4	Reikwijdte	3
3.0	Verbodsbepaling op seksueel misbruik.....	4
4.0	Beleid ten aanzien van seksualiteit en seksueel misbruik	5
4.1	Inhoudelijk preventief beleid.....	5
4.2	Verklaring van goed gedrag	5
4.3	Personeelsbeleid	5
4.4	Voorzieningen voor ouders en kinderen.....	5
5.0	Meldingsprocedure	6
5.1	Melding door het kind.....	6
5.2	Melding door de ouder	6
5.3	Melding door collega-medewerker	6
5.4	Melding door derden.....	6
5.5	Melding aan de directie.....	7
6.0	Maatregelen naar aanleiding van een melding.....	8
6.1	Het regelen van opvang van kind en ouders	8
6.2	Afscherming van het kind van de mogelijke dader	8
6.3	Instellen van onderzoek.....	8
6.4	Omgang met informatie	8
7.0	Klachten van ouders over dit protocol	10
8.0	Procedure van onderzoek.....	11
9.0	Besluitvormingsprocedure	12
10.0	Maatregelen naar aanleiding van het onderzoek.....	13
11.0	Communicatie.....	14
11.1	Interne omgang met informatie.....	14
11.2	Externe communicatie.....	14
12.0	Bijlage.....	15
12.1	Rechten.....	15
12.2	Maatregelen naar aanleiding van het onderzoek	15

1.0 Inleiding

Seksueel misbruik van (jonge) kinderen is een moeilijk en gevoelig onderwerp. Het roept afschuw en weerstand op en kan een kind ernstige schade berokkenen. Seksueel misbruik kan zowel binnen als buiten de eigen gezinssituatie plaatsvinden. Ook binnen de kinderopvang is een risico voor seksueel misbruik door medewerkers aanwezig. Het herkennen en erkennen van dit risico door medewerkers en instellingen kan preventief werken. In de kinderopvangsector gaat het om kinderen in de leeftijd van 0 tot 13 jaar. Dit impliceert dat het hierbij om een grote groep kinderen gaat die nog niet in staat zijn melding te doen van seksueel misbruik. Wel kunnen ze signalen afgeven. Ouders maken gebruik van kinderopvang omdat ze werken, studeren of andere bezigheden buitenshuis hebben en/of omdat ze het goed vinden voor hun kind. Ze delegeren voor een gedeelte van de dag de opvoeding en verzorging aan de voorziening voor kinderopvang. Dit protocol gaat over; hoe te handelen in geval van (een vermoeden van) seksueel misbruik van een opgevangen kind door werknemers en overige medewerkers van kinderdagverblijf het Kinderhuys te Deventer. Het is van belang om in een dergelijk emotioneel moeilijke situatie zorgvuldig met alle betrokkenen te blijven omgaan. Het beschikken over een met elkaar afgesproken protocol biedt hiertoe de nodige houvast. Het protocol is een protocol in ontwikkeling. Op grond van reacties en/of nieuwe ontwikkelingen zal het protocol worden bijgesteld.

2.0 Begripsomschrijvingen

2.1 Seksueel misbruik

Al het fysieke of verbale gedrag van de medewerker, dat vanuit de eigen behoefte een erotiserende of seksuele boodschap beoogt of dat vanuit de geldende sociale codes een erotiserende of seksuele betekenis kan hebben voor een kind en daardoor schade zou kunnen aanrichten. Er bestaan vele uitingsvormen van seksueel misbruik van kinderen. Verschillende gedragingen zijn door hun duidelijke seksuele karakter niet voor tweeërlei uitleg vatbaar. Bij andere gedragingen kunnen vloeiende overgangen bestaan tussen wat wel en niet als seksueel getypeerd kan worden. Als criterium kan dan gehanteerd worden, of het welzijn van het kind en zijn/haar lichamelijke en psychische integriteit ondergeschikt worden gemaakt aan de bevrediging van de (seksuele) behoeften van de medewerker. Als voorbeelden van grensoverschrijdend gedrag kunnen worden genoemd:

- masturberen in het bijzijn van het kind of het kind dwingen tot masturbatie;
- exhibitioneren;
- een seksueel/erotisch geladen sfeer scheppen;
- ongewenste aanraking, bijvoorbeeld betasten van geslachtsorganen;
- zich tegen het kind aandrukken of andere vormen van aanranding;
- verkrachting;
- oraal genitaal contact afdwingen.

De voorbeelden zijn overgenomen uit: 'Seksueel misbruik door hulpverleners' (Rijswijk, 1991).

2.2 Medewerker

Een persoon werkzaam bij kinderdagverblijf het Kinderhuys, zowel in dienst van, als verbonden aan het dagverblijf, inclusief personen die bij (een deel van) kinderdagverblijf het Kinderhuys hun opleiding volgen zoals stagiaires, en onder verantwoordelijkheid van het Kinderhuys hun diensten verlenen.

2.3 Ouders

Ouders die de ouderlijke macht uitoefenen ex artikel 245-253 boek 1 Burgerlijk Wetboek, en de vader of moeder of verzorger die voogdij uitoefent ex artikel 283-291 boek 1 Burgerlijk Wetboek.

2.4 Reikwijdte

Deze gedragscode heeft betrekking op alle kinderen en ouders die gebruik maken van de kinderopvangvoorziening van kinderdagverblijf het Kinderhuys. De gedragscode geldt voor de duur van het verblijf in de opvang, zowel in als buiten de voorziening.

3.0 Verbodsbepaling op seksueel misbruik

De medewerker zal zich ervan onthouden het kind te bejegenen op een wijze, die het kind in zijn waardigheid aantast. Daarbij zal de medewerker nooit de door de instelling geboden kinderopvang gebruiken voor doeleinden ten eigen nutte, welke in strijd zouden zijn met zijn verantwoordelijkheid voor het kind of die de grenzen van de professionele relatie overschrijden. Seksuele handelingen en intieme relaties in de contacten met het kind zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik. Dit omvat onder meer een verbod om het kind op zodanige wijze aan te raken dat het kind en/of de medewerker deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard zal ervaren. Ook is de medewerker gehouden, zelfs als het kind dat verlangt of daartoe uitnodigt, niet metterdaad in te gaan op seksuele toenaderingspogingen.

4.0 Beleid ten aanzien van seksualiteit en seksueel misbruik

4.1 Inhoudelijk preventief beleid

- a. Kinderdagverblijf het Kinderhuys voert een preventief beleid ten aanzien van seksueel misbruik. Kinderdagverblijf het Kinderhuys besteedt aandacht aan seksuele opvoeding en het omgaan met seksualiteit binnen de kinderopvangcentra;
- b. kinderdagverblijf het Kinderhuys voert preventieve activiteiten uit ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag, door middel van deskundigheidsbevordering en agendering op werk-, team- en/of , intervisiebesprekingen;
- c. het beleid inzake omgaan met seksueel misbruik wordt elke 2 jaar geëvalueerd en, zo nodig bijgesteld.

4.2 Verklaring van goed gedrag

Alle werknemers van het Kinderhuys moeten een verklaring omtrent gedrag aan de directie overleggen. Een verklaring omtrent gedrag geeft aan dat op grond van onderzoek bij justitie, in relatie met het doel van de verklaring, in dit geval het werken binnen de kinderdagverblijf het Kinderhuys, niet is gebleken dat er bezwaar bestaat tegen het genoemde doel. In geval van gebleken aangifte of veroordeling van seksueel misbruik door de betreffende persoon zal de verklaring geweigerd worden. Dit wordt meegedeeld aan de betreffende persoon en niet aan de instelling, die een dergelijke verklaring vraagt. Mocht een medewerker de verklaring niet kunnen/willen geven, dan vindt er een gesprek plaats met de directie. Indien de directie risico's ziet, dan vindt er nogmaals een gesprek plaats met de betrokken medewerker en de directie. Extra attentie is zo verzekerd. Ontslag volgt indien de medewerker in het gesprek aangeeft niet 100% voor zichzelf in te kunnen staan.

4.3 Personeelsbeleid

- a. Het protocol seksueel misbruik wordt aan alle medewerkers ter kennis gesteld;
- b. bij sollicitatieprocedures komt de (beroeps) houding van de kandidaat aan de orde. Met name gaat het dan om het respectvol omgaan met kinderen.

4.4 Voorzieningen voor ouders en kinderen

- a. Het dagverblijf informeert de ouders over het, in het kader van het pedagogisch beleid, gevoerde beleid inzake seksualiteit en over het feit dat kinderdagverblijf het Kinderhuys een protocol seksueel misbruik heeft;
- b. voor ouders moet duidelijk zijn bij wie ze een klacht kunnen indienen;
- c. kinderdagverblijf het Kinderhuys heeft voor ouders en medewerkers een vertrouwenspersoon.

5.0 Meldingsprocedure

Binnen het dagverblijf bestaat een algemene meldingsplicht voor klachten over of signalen van seksueel misbruik door een medewerker. Deze meldingsplicht is als volgt uitgewerkt:

5.1 Melding door het kind.

Als de melding van seksuele intimidatie, aanranding of verkrachting afkomstig is van het kind, is opvang en steun voor het kind het eerste aandachtspunt. Degene bij wie zich het slachtoffer meldt, mag nooit beloven dat hij/zij het aan niemand anders zal doorvertellen. De persoon bij wie de klacht wordt gemeld is verplicht dit te melden bij de verantwoordelijke leidinggevende of de directie. Zo nodig worden anderen ingeschakeld voor hulp. De ouders van het desbetreffende kind worden geïnformeerd. Aan de ouders wordt eveneens opvang en steun geboden. Het waarborgen van het gevoel van veiligheid van het kind is het uitgangspunt voor dit handelen. De grootste groep kinderen in de kinderopvang is te jong om zelf met een melding over seksueel misbruik te komen. Wel kan een kind signalen afgeven. Het is van belang om hier altijd serieus aandacht aan te besteden. Op de vraag hoe om te gaan met vermoedens van seksueel misbruik op basis van signalen van kinderen, wordt in dit protocol niet verder ingegaan. Dit protocol behandelt uitsluitend het voorkomen van en hoe te handelen in zake van melding van seksueel misbruik door medewerkers. Indien een kind wel kan vertellen wat er is gebeurd en dus zelf meldt, dienen vrijwel altijd de ouders hierover geïnformeerd te worden. Uitsluitend, indien het tegen het belang van het kind is, kan hier van afgeweken worden. Ook wanneer een melding door een collega-medewerker of derde geschiedt, dienen ouders op de hoogte te worden gesteld. Een probleem dat voor een medewerker speelt wanneer hij/zij door een kind of ouder in vertrouwen wordt genomen, is de vraag hoe om te gaan met deze vertrouwensrelatie. De plicht tot melding is ter bescherming van de werknemer; hij/zij moet melden.

5.2 Melding door de ouder

Als de melding van de ouder(s) komt, zal uitgezocht worden over welke informatie de ouder beschikt en waar de melding op gebaseerd is. De ouder en het kind dienen alle opvang en steun geboden te worden die nodig is. De persoon bij wie de klacht wordt gemeld is verplicht dit te melden bij de verantwoordelijke leidinggevende of de directie.

5.3 Melding door collega-medewerker

Wanneer een medewerker seksueel misbruik door een collega-medewerker constateert, is hij/zij verantwoordelijk voor melding hiervan aan de verantwoordelijk leidinggevende of aan de directie.

5.4 Melding door derden

Als de melding van derden komt, wordt eveneens uitgezocht over welke informatie deze precies beschikken en waar deze informatie op gebaseerd is. De persoon bij wie de klacht wordt gemeld is verplicht dit te melden bij de verantwoordelijke leidinggevende of de directie. In alle gevallen wordt de directie zo spoedig mogelijk geïnformeerd; deze is eraan gehouden de noodzakelijke maatregelen te nemen ten aanzien van:

- het regelen van opvang van kind en ouders;
- afscherming van het kind van de mogelijke dader;
- het instellen van een onderzoek.

5.5 Melding aan de directie

Een bijzondere situatie betreft het geval dat de klacht het gedrag van de directie zelf betreft. In dat geval zal contact worden opgenomen met de oudercommissie van de instelling.

6.0 Maatregelen naar aanleiding van een melding

6.1 Het regelen van opvang van kind en ouders

- a. Voor de opvang en steun voor het kind en ouders wordt een beroep gedaan op een mogelijke instelling, die hierin gespecialiseerd is;
- b. in overleg met ouders en de gespecialiseerde deskundige wordt bezien of de opvang van het kind in de betreffende voorziening gecontinueerd kan worden, dan wel dat er een andere oplossing geboden moet worden;
- c. kinderdagverblijf het Kinderhuys gaat zorgvuldig om met de belangen van het betrokken kind en de ouders. Dat houdt onder meer in dat ouders (en indien dit in verband met de leeftijd wenselijk is, ook het kind) worden geïnformeerd over de te volgen onderzoeksprocedure, zoals in paragraaf 6, 7 en 8 staan vermeld. Ook worden de ouders geïnformeerd over de mogelijkheid aangifte te doen bij de politie;
- d. de directie houdt contact en toont betrokkenheid vanuit kinderdagverblijf het Kinderhuys en informeert de ouders regelmatig over de voortgang van het onderzoek en andere zaken die voor ouders van belang zijn.

6.2 Afscherming van het kind van de mogelijke dader

- a. De directie beslist of, in het belang van de afscherming van het kind van de dader, de vermeende dader hangende het onderzoek op non-actief wordt gesteld of geschorst voor een termijn van maximaal 4 weken (CAO artikelen 44 en 45). Deze maximale termijn wordt ook gehanteerd voor stagiaires en vrijwilligers;
- b. voor de betrokken medewerker zal een contactpersoon aangewezen worden. Deze zal de betrokken medewerker erop wijzen waar, buiten de instelling, steun verkregen kan worden.

6.3 Instellen van onderzoek

De directie draagt zorg voor een zorgvuldige procedure van onderzoek en legt een dossier aan. Het intern onderzoek is gericht op de te nemen maatregelen door de instelling. Kinderdagverblijf het Kinderhuys zal zich zo nodig bij het interne onderzoek laten adviseren door de politie. Zo mogelijk na raadpleging van de ouders wordt besloten of eerst een intern onderzoek wordt gedaan of onmiddellijk aangifte wordt gedaan bij de politie. Ouders kunnen ook los van de directie beslissen onmiddellijk aangifte te doen. In het geval van aangifte bij de politie vindt het intern instellingsonderzoek in nauw overleg met de politie plaats. De leden van de onderzoekscommissie hebben een geheimhoudingsplicht uit hoofde van hun verantwoordelijkheid als lid van de commissie van onderzoek. De commissie voert het intern onderzoek uit volgens de in paragraaf 6 genoemde procedure en adviseert de directie op grond van de resultaten van het onderzoek over de te nemen maatregelen.

6.4 Omgang met informatie

- a. Na een melding zal een logboek samengesteld worden, waarin vanaf het eerste moment van melding geregistreerd staat hoe men gehandeld heeft, wie men op welk tijdstip informeert en waarover. Dit gebeurt om, ten behoeve van een eventuele getuigenis in een strafrechtelijk onderzoek, te kunnen reconstrueren hoe precies gehandeld is en waarom;
- b. bij het informeren van betrokken personen wordt vermeld dat het om een onderzoek gaat, dat nog niet is afgerond en dat men derhalve discreet met de informatie dient om te gaan;

- c. de personen en organen, die over een lopend (intern) onderzoek moeten worden geïnformeerd, zijn in ieder geval op globaal niveau en geanonimiseerd:
- het personeel van de betrokken voorziening;
 - de ouders van de betrokken werkeenheid.
- Daarnaast wordt, ook wanneer geen aangifte wordt gedaan en besloten is eerst een intern onderzoek te starten, overlegd met de politie, om te helpen bij het inrichten van het intern onderzoek.
- d. het logboek zal steeds worden geactualiseerd naar aanleiding van nieuwe ontwikkelingen of nieuwe informatie.

7.0 Klachten van ouders over dit protocol

Ouders die klachten hebben over de naleving van dit Protocol Seksueel Misbruik, kunnen dit melden. Zorgvuldigheid bij de uitvoering van het onderzoek is van het grootste belang. Fouten kunnen grote psychische schade tot gevolg hebben (bijvoorbeeld bij een verkeerde ondervraging van het kind). Ook moet worden voorkomen dat het strafrechtelijk onderzoek wordt belemmerd. Het onderzoek van de instelling is gericht op de te nemen arbeidsrechtelijke en overige instellingsmaatregelen en eventueel om te bepalen of aangifte gedaan moet worden bij de politie. In het geval dat gelijktijdig een strafrechtelijk onderzoek van de politie loopt (omdat directie en/of ouders besloten hebben onmiddellijk aangifte te doen), dienen beide onderzoeken zo goed mogelijk op elkaar te worden afgestemd. Goed contact met de politie is dan nodig. Het verdient aanbeveling om met de politie afspraken te maken over een vaste contactpersoon.

8.0 Procedure van onderzoek

- a. De termijn voor een intern onderzoek bedraagt maximaal 3 weken;
- b. de commissie legt, na overleg met ouders, de toedracht van zaken volgens het kind vast indien het kind in staat is de toedracht te verwoorden. Bij gesprekken hierover is begeleiding aanwezig van iemand die het kind vertrouwen en geborgenheid kan bieden. Ook de ouders worden in de gelegenheid gesteld de door hen bemerkte reactie van het kind op hetgeen zich heeft voorgedaan weer te geven. De commissie gaat zorgvuldig om met de belangen van het betrokken kind en ouders;
- c. de onderzoekscommissie hoort de betrokken medewerker. De toedracht van zaken volgens de medewerker wordt vastgelegd. De commissie gaat zorgvuldig om met de belangen van de betrokken medewerker. De medewerker wordt geïnformeerd over het verdere verloop van de procedure;
- d. de onderzoekscommissie voert binnen maximaal twee weken nadat zij is ingeroepen, gesprekken met alle betrokken personen. Op basis van deze eerste gesprekken adviseert de commissie aan de directie over de te nemen voorlopige maatregelen voor het kind en de medewerker, voor zover dit nog niet gebeurd is;
- e. de onderzoekscommissie kan worden bijgestaan door (een) extern deskundige(n). Deze extern deskundige, die een ander persoon is dan de externe deskundige in de commissie van onderzoek, heeft eveneens een geheimhoudingsplicht ten aanzien van het onderzoek. De extern deskundige brengt een schriftelijk verslag uit aan de onderzoekscommissie;
- f. alle gesprekken zijn erop gericht de ware toedracht van zaken te achterhalen. Van de gesprekken wordt een schriftelijk verslag gemaakt dat door de geïnterviewden moet worden goedgekeurd.
- g. indien daartoe aanleiding bestaat, voert de onderzoekscommissie vervolggesprekken met de betrokkenen.
- h. de onderzoekscommissie hoort de eventueel aanwezige getuigen. De instelling gaat zorgvuldig om met de belangen van getuigen. De getuigenverklaringen zijn niet anoniem.
- i. alle verslagen worden, gebundeld en voorzien van advies, overhandigd aan de directie van de instelling. Deze informatie is geheim.

9.0 Besluitvormingsprocedure

- a. De onderzoekscommissie biedt de gebundelde verslagen binnen maximaal twee werkdagen na afronding van het onderzoek, maximaal drie weken na de melding, aan de directie aan. Op grond van het verslag van de onderzoekscommissie stelt de directie binnen een week - en in ieder geval binnen vier weken na schorsing of op non-actief stelling van de betrokken medewerker - vast of de klacht gegrond is. Tevens besluit men tot het al dan niet nemen van maatregelen. Er wordt in alle gevallen één exemplaar van het verslag van de onderzoekscommissie bewaard in het dossier dat over deze zaak is aangelegd in het archief van kinderdagverblijf het Kinderhuys;
- b. de bevindingen van de directie worden schriftelijk gemotiveerd en opgenomen in het dossier. Het besluit tot het nemen van maatregelen wordt binnen drie werkdagen aan alle betrokken partijen bekend gemaakt;
- c. van alle maatregelen die de medewerker betreffen, wordt een afschrift van het besluit opgenomen in het personeelsdossier van de betreffende medewerker. Dit geldt ook bij rehabilitatie.

10.0 Maatregelen naar aanleiding van het onderzoek

a. Rehabilitatie.

Wanneer de directie constateert dat er op grond van het verrichtte onderzoek geen aanleiding is aan te nemen dat seksueel misbruik heeft plaatsgevonden, wordt de betrokken medewerker die voor de duur van het onderzoek is geschorst of op non-actief is gesteld, door de directie in ere in zijn functie hersteld. Er gelden geen algemene richtlijnen voor de wijze waarop het eerherstel plaatsvindt. Het zal plaatsvinden op de manier zoals de betrokken medewerker zelf wenst.

b. Waarschuwing.

De directie kan besluiten tot het geven van een schriftelijke waarschuwing aan de medewerker.

c. Arbeidsrechtelijke maatregelen

Wanneer de directie constateert dat er op grond van het verrichtte onderzoek aanleiding is om aan te nemen dat seksueel misbruik heeft plaatsgevonden, neemt de directie maatregelen van arbeidsrechtelijke aard, zoals ontslag wegens een dringende reden.

d. Inschakelen van politie en justitie

De directie van kinderdagverblijf het Kinderhuys doet, wanneer het rapport van de onderzoekscommissie hiertoe aanleiding geeft, formeel aangifte van seksueel misbruik bij de politie en het openbaar ministerie.

11.0 Communicatie

11.1 Interne omgang met informatie

De communicatie met het overige personeel en met de overige ouders van de betrokken voorziening is afhankelijk van de situatie. Wie zijn er op de hoogte van het onderzoek, gezien ook de geheimhoudingsplicht daarover van de commissie. Indien (een deel van) de medewerkers en ouders op de hoogte zijn, zullen zij geïnformeerd worden over de genomen maatregelen. Het moment waarop dit gebeurt zal zorgvuldig bepaald moeten worden om onnodige onrust zoveel mogelijk te voorkomen. De direct leidinggevende draagt zorg voor begeleiding bij het verwerken van emoties, gehouden die de situatie bij het personeel kan oproepen. Bij de voorlichting aan ouders zal zo nodig een gespecialiseerde deskundige ingeschakeld worden.

11.2 Externe communicatie

Wanneer kinderdagverblijf het Kinderhuys wordt geconfronteerd met journalistieke belangstelling voor een bepaald geval van seksueel misbruik of vermoedens daaromtrent, zal duidelijk worden afgesproken wie optreedt als woordvoerder en in hoeverre de door de pers gewenste opening van zaken kan worden gegeven in verband met de veiligheid en privacy van de betrokkenen.

12.0 Bijlage

12.1 Rechten

Het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer is neergelegd in artikel 10 van de Nederlandse Grondwet en artikel 8 van het Europese Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM). Het recht op onaantastbaarheid van het lichaam staat in artikel 11 van de Nederlandse Grondwet. Het recht van het kind om te worden beschermd tegen mishandeling en verwaarlozing en tegen seksueel misbruik en seksuele uitbuiting zijn neergelegd in respectievelijk artikel 19 en artikel 34 van het Verdrag inzake de Rechten van het Kind van de Verenigde Naties.

12.2 Maatregelen naar aanleiding van het onderzoek

Wetboek van Strafrecht. Boek II, Titel XIV 'Misdrijven tegen de zeden', artikel 249 luidt:

1. Hij die ontucht pleegt met zijn minderjarig kind, stiefkind of pleegkind, zijn pupil, een aan zijn zorg, opleiding of waakzaamheid toevertrouwde minderjarige of zijn minderjarige bediende of ondergeschikte, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste zes jaren of geldboete van de vierde categorie;
2. Met dezelfde straf wordt gestraft:
 - sub 1: de ambtenaar die ontucht pleegt met een persoon aan zijn gezag onderworpen aan zijn waakzaamheid toevertrouwd of aanbevolen;
 - sub 2: de bestuurder, geneeskundige, onderwijzer, beambte, opzichter of bediende in een gevangenis, rijkswerkinrichting, rijksinrichting voor kinderbescherming, weeshuis, ziekenhuis of instelling van weldadigheid, die ontucht pleegt met een persoon daarin opgenomen;
 - sub 3: degene die, werkzaam in de gezondheidszorg of maatschappelijke zorg, ontucht pleegt met iemand die zich als patiënt of cliënt aan zijn hulp of zorg heeft toevertrouwd.

Bij rehabilitatie van een medewerker zal een verzoek van ouders om hun kind in een andere groep te plaatsen (gezien de mogelijk verstoorde vertrouwensrelatie tussen de medewerker en het kind en/of de ouders) altijd serieus behandeld worden. Het geven van een waarschuwing kan inhouden dat met de betreffende medewerker in een individueel werkoverleg gesproken wordt over gedrag dat heeft geleid tot de verdenking en op welke manier dit voorkomen kan worden. Het feit dat hierover gesproken is, wordt schriftelijk vastgelegd.