

Bijlage 1: sterkte zwakte analyse

Sterkte zwakte analyse

(naam organisatie en locatie invoegen)

Auteurs:

Datum:

Organisatie:

Locatie:

Pilotafdeling:

Aantal cliënten pilotafdeling:

1. Visie organisatie	
1.1 Visie t.a.v. algemene bejegening	
1.2 Visie t.a.v. seksualiteit	
1.3 Visie t.a.v. preventie van misbruik.	

2. Meldingen seksuele intimidatie en seksueel misbruik	Bekijk de meldingen van de afgelopen twee jaar en beschrijf daarbij in elk geval de volgende zaken:
2.1 Aantal meldingen op jaarbasis (organisatie en locatie)?	
2.2 Door wie wordt gemeld (medewerkers, cliënten, netwerk, anderen), en bij wie wordt gemeld?	
2.3 Hoe zijn de meldingen tot stand gekomen: spontane onthulling van het slachtoffer, signalering door personeel van seksueel misbruik, op heterdaad betrap?	
2.4 Aard van meldingen, o.a. hoe vaak, door wie en welke handeling?	

1 Wanneer er geen protocol aanwezig is dient dit te worden ontwikkeld. Het boek "Van incident tot fundament" (2005, M. Lammers en A. Goes) geeft duidelijke handvaten voor het ontwikkelen van een protocol preventie seksueel misbruik.

2.5	Ernst van meldingen (in juridische zin), intimidatie/aanranding/verkrachting/kinderporno/mensenhandel enz.?	
2.6	Is er een protocol ¹ voor melding van seksueel misbruik?	
2.7	Verloop van de meldingsprocedure in steekwoorden.	
2.8	Wat is er concreet met de meldingen gedaan, o.a zijn de meldingen volgens protocol ²¹ verlopen?	
2.9	Worden alle meldingen, conform richtlijn inspectie bij de inspectie gemeld?	
2.10	Analyse: wat valt op, rode draad, verklaring, komt het overeen met verwachtingen, hoe komt het dat... Geven de meldingen een reëel beeld van het daadwerkelijke voorkomen van intimidatie en misbruik? Zo nee, wat zijn hier mogelijke verklaringen voor?	

3. Resultaten analyse risico-inventarisatie (op basis van vragenlijsten)

3.1	Wat zijn de ideeën van cliënten en hun verwanten over hun contacten en de veiligheid? (Onderdeel a en b cliëntenvragenlijst)	
3.2	Waar zijn de cliënten en hun verwanten positief over en waar zitten de knelpunten? (Onderdeel a,b en c cliëntenvragenlijst)	
3.3	Voor hoeveel van de cliënten geldt dit? (Onderdeel e en f cliëntenvragenlijst)	
3.4	Door wie voelen cliënten zich onveilig? (Onderdeel b cliëntenvragenlijst)	
3.5	Wat doen cliënten om zich veilig te voelen? (Onderdeel e cliëntenvragenlijst)	
3.6	Hoeveel cliënten zijn op de hoogte van de regels, afspraken en beleid? (Onderdeel c cliëntenvragenlijst)	
3.7	Op welke punten ontbreekt kennis? (Onderdeel e en f cliëntenvragenlijst)	

<p>3.8 Welke punten worden door de cliënten en hun verwanten nog meer genoemd, bijvoorbeeld over voorlichting, wensen en grenzen en ondersteuning? (Onderdeel e en f cliëntenvragenlijst)</p>	
<p>3.9 Attitude medewerkers tav ondersteuning bij seksualiteit en preventie van misbruik bij medewerkers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe denken de medewerkers over hun professionele verantwoordelijkheid en over de sfeer in het team? • Wat is het algemene beeld dat naar voren komt? • Zijn er ook betrokkenen die er anders over denken? • Wat is hun functie en wat is hun mening? <p>(Onderdeel a medewerkervragenlijst)</p>	
<p>3.10 Attitude leidinggevenden¹ tav ondersteuning bij seksualiteit en preventie van misbruik bij medewerkers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe denken de leidinggevenden over hun professionele verantwoordelijkheid en over de sfeer in het team? • Wat is het algemene beeld dat naar voren komt? • Zijn er ook betrokkenen die er anders over denken? • Wat is hun functie en wat is hun mening? <p>(Onderdeel a medewerkervragenlijst)</p>	
<p>3.11 Kennis en vaardigheden medewerkers t.a.v. ondersteuning bij seksualiteit en preventie van misbruik bij medewerkers.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe denken medewerkers over hun eigen kennis en vaardigheden? • Hoe denken medewerkers over de kennis en vaardigheden van de leidinggevenden? • Aan welke informatie hebben de medewerkers behoefte en is er behoefte aan extra aandacht voor seksualiteit en preventie van misbruik? <p>(Onderdeel b medewerkervragenlijst)</p>	

1 Eventueel aandachtsfunctionaris/ vertrouwenspersoon/ aandachtsmedewerker/ gedragsdeskundige enz

<p>3.12 Kennis en vaardigheden leidinggevenden en t.a.v. ondersteuning bij seksualiteit en preventie van misbruik bij medewerkers.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe denken leidinggevenden over hun eigen kennis en vaardigheden? • Hoe denken leidinggevenden over de kennis en vaardigheden van de medewerkers? • Aan welke informatie hebben de leidinggevende behoefte en is er behoefte aan extra aandacht voor seksualiteit en preventie van misbruik? <p>(Onderdeel b medewerkervragenlijst)</p>	
<p>3.13 Sturing medewerkers tav ondersteuning bij seksualiteit en preventie van misbruik.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Waar zijn de medewerkers positief over en waar zitten de knelpunten? Voor hoeveel van de medewerkers geldt dit? <p>(Onderdeel c medewerkervragenlijst)</p>	
<p>3.14 Sturing leidinggevenden tav ondersteuning bij seksualiteit en preventie van misbruik.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Waar zijn de leidinggevenden positief over en waar zitten de knelpunten? • Voor hoeveel van de leidinggevenden geldt dit? • Hoe denken leidinggevenden over verschillende beleidsaspecten? <p>(Onderdeel c medewerkervragenlijst)</p>	
<p>3.15 Feitelijke situatie van cliënten, waaronder ervaringen die cliënten hebben met grensoverschrijdend gedrag, maar ook of cliënten in de praktijk daadwerkelijk ondersteuning krijgen. (Onderdeel d cliëntenvragenlijst en d medewerkervragenlijst)</p>	

4. Sterkte zwakte analyse

Kijk terug naar het totale beeld (vragen 1 t/m 3, visie, meldingen en risico-inventarisatie) en beschrijf dan sterke en zwakke punten. Geef dit weer in onderstaand schema.

Sterkte	Zwakte
Kansen	Bedreigingen

5. Conclusie

Verwoord kort en krachtig wat op basis van deze analyse prioriteit moet krijgen om aan te pakken.

5.1 Ten aanzien van attitude

5.2 Ten aanzien van kennis en vaardigheden

5.3 Ten aanzien van sturing

5.4 Ten aanzien van ervaringen en meldingen