

HOE MAAKT U EEN STERKTE ZWAKTE ANALYSE?

Leernetwerk Seksualiteit en Preventie van misbruik

April 2013



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

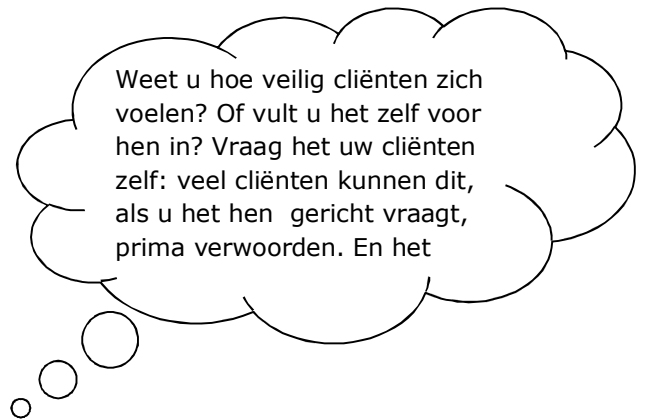


RutgersWPF

Hoe maakt u de Sterkte Zwakte Analyse?

Weet u wat er goed en minder goed gaat in uw organisatie? Weet u hoe uw cliënten uw organisatie beleven? Hoe veilig voelen ze zich en hoe veilig zijn ze? Wat maken cliënten en medewerkers op dat gebied zoal mee? Is er een open cultuur, waarin cliënten en medewerkers hun vragen en klachten durven uiten? Hoe sturen de leidinggevenden teams en medewerkers aan op het gebied van het bevorderen van en gezonde seksuele ontwikkeling, en preventie (seksueel) misbruik?

Deze Sterkte Zwakte Analyse helpt u om een beeld te krijgen van uw organisatie ten aanzien van veiligheid, omgangsvormen en de ruimte die er is voor relatievorming, seksualiteit en preventie van misbruik. U onderzoekt welke aspecten in uw organisatie een gezonde seksualiteitsbeleving belemmeren en welke aspecten preventie seksueel misbruik in de weg staan en ook waar kansen liggen. Zo komt u erachter welke doelen voor uw organisatie relevant zijn.



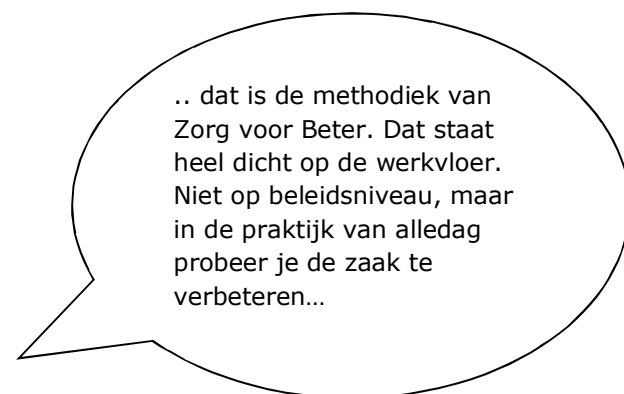
Wat heeft u nodig?

- ✓ Format sterkte zwakte analyse. Zie bijlage 1.
- ✓ Vragenlijst cliënten. Zie bijlage 2.
- ✓ Vragenlijst medewerkers en leidinggevenden. Zie bijlage 3.

Om te weten hoe uw organisatie er op de genoemde punten voor staat, maakt u met behulp van een aantal vragenlijsten een sterkte-zwakteanalyse. Dit kost tijd, maar levert veel op. U weet precies waar uw zwakte punten zitten zodat u ze gericht kunt verbeteren!

Een sterkte-zwakteanalyse bestaat uit zes onderdelen:

1. Visie organisatie
2. Randvoorwaarden preventie seksueel misbruik (zie vragenlijst medewerkers/ leidinggevenden bijlage 2 onderdeel E)



3. Meldingen seksuele intimidatie en seksueel misbruik
4. Mening en ideeën van relevante betrokkenen: laat deze invullen door de betreffende personen (zie bijlage 2 en 3)
5. Samenvatting van de onderdelen 1 t/m 4.

Hoe gebruikt u de vragenlijsten voor de sterkte zwakte analyse¹?

Aan het verbetertraject nemen organisaties deel die verbeteringen in een of enkele teams willen realiseren en organisaties die op grote(re) schaal veranderingen willen invoeren.

!! Deze instructie is voor organisaties die in één of enkele teams veranderingen realiseren. Als u op grotere schaal veranderingen wil realiseren, geldt de instructie in bijlage 4.

Er zijn voor het maken van de sterkte zwakte analyse twee vragenlijsten beschikbaar: één voor cliënten en één voor medewerkers.

A. Wie vullen de vragenlijsten in?

Er zijn drie groepen te onderscheiden die u voor de SZA raadpleegt. Dit zijn:

1. Cliënten. De ervaring heeft geleerd dat veel cliënten hiertoe op eigen gelegenheid in staat zijn. Denk niet te snel dat het niet lukt!
2. Medewerkers, waaronder ook coördinerend begeleiders/senior begeleiders/teamleiders/leidinggevenden.
3. Eventueel aandachtsfunctionarissen, gedragsdeskundigen en andere professionals.

B. Hoe vullen zij de vragenlijsten in?

Cliënten

- Laat **zoveel mogelijk** cliënten per organisatorische eenheid de vragenlijst invullen. Als dit er meer dan 7 zijn, kunt u een steekproef nemen, met een minimum van 7 cliënten.
- Laat cliënten bij voorkeur zelf de vragenlijsten invullen. Als hun antwoorden vragen oproepen of een toelichting nodig hebben, ga dan met hen in gesprek. In dat gesprek stelt u vooral open vragen en houd u zich verre van een inhoudelijke normering of waardering. Als cliënten die u heeft geselecteerd niet in staat zijn om zelfstandig de vragenlijst in te vullen, vraag hen dan van wie zij het liefste hulp zouden willen bij het invullen. Degene die hulp geeft dient zich te onthouden van het opdringen van een eigen mening. Laat een medewerker of eventueel een gedragskundige of taxateur hen helpen bij het invullen. Met name bij cliënten met een verstandelijke beperking werkt het goed om de vragenlijst met hulp van een taxateur in te vullen. Als cliënten er helemaal niet toe in staat zijn, kunt u ook

¹ Bewerking van: Toelichting bij vragenlijst jongeren, A.Dings en J.Winkelhof, Arkemeyde, Ermelo / Soest, 2006.

een ouder, verwante of de wettelijk vertegenwoordiger vragen om de lijst voor hem/haar in te vullen. Dit heeft echter niet de voorkeur, want uit onderzoek blijkt dat ouders en verwanten vaak niet goed op de hoogte zijn van bijvoorbeeld seksueel misbruik.

- Als de vragenlijst voor cliënten met hulp wordt ingevuld, kijkt degene die daarbij helpt zelf of het nodig is om de formulering van vragen aan te passen. Soms is een tekstuele aanpassing voldoende. Soms is ook visuele ondersteuning nodig. Houd in ieder geval de kern van de vragen overeind. U kunt de formulering aanpassen, maar laat geen vragen weg. Wel kunt u extra vragen toevoegen.

Medewerkers

- In principe vullen van de organisatorische eenheid die meedoet **alle** teamleden de lijst in. Als een team groter is dan 7 mensen, kunt u een steekproef nemen van minimaal 7 mensen. Ook de leidinggevende van het team vult de vragenlijst in.
- Medewerkers vullen de vragenlijst die voor hen is bestemd, zelfstandig in.

C. Waar moet u op letten wanneer cliënten de vragenlijst, al dan niet met hulp, invullen?

1. Vooraf

- Als cliënten de vragenlijsten zelfstandig invullen, is het van belang dat u ook mondeling benadrukt dat hun antwoorden anoniem blijven en vertrouwelijk worden behandeld. En dat het voor de organisatie belangrijk is dat zij eerlijk opschrijven wat zij vinden en niet wat ze denken dat “juist” of “goed” is. Als de vragenlijst met hulp van een medewerker wordt ingevuld, is de medewerker hiervoor verantwoordelijk.
- Vertel ook tegen cliënten die de vragenlijst zelfstandig invullen dat hun antwoorden nog met hen worden doorgesproken, om te zien of zij ook alles hebben ingevuld zoals bedoeld en of het invullen vragen of emoties heeft opgeroepen.
- Zorg dat er een of meerdere vertrouwenspersonen als achtervang bereikbaar zijn. Het kan zijn dat de geïnterviewde behoefte heeft aan een uitlaatklep.
- Zorg dat het protocol melden van (vermoedens van) seksueel misbruik bekend is bij degene die helpt bij het invullen van de vragenlijst.

2. Bij de start van de vragenlijst

- Benoem nogmaals de anonimiteit van de vragenlijst (naam wordt niet ingevuld, niemand kan zien dat het over jou gaat), maar: beloof geen geheimhouding bij melding van een strafbaar feit.
- Benadruk de volgende zaken:
 - Je mag bij het invullen van de vragenlijst alles zeggen wat jij vindt of denkt. Niets is goed of fout. Ik vind ook niks raar, vies of stom.
 - Ik word niet boos als je iets vervelends vertelt over (naam instelling) of over iemand die hier werkt of woont.
 - Wanneer een vraag niet duidelijk is, kun je dat gewoon zeggen. Als je denkt: ik weet niet wat ze bedoelen, kies dan niet zomaar een antwoord, maar zeg dat je het niet snapt.

De anonimiteit en het niet beloven van geheimhouding zijn essentieel. Benoem dit vooraf en bij de start. De andere zaken kunt u eventueel ook tussendoor benoemen (afhankelijk van de aandachtsspanne van de cliënt). Het geheel in een keer vertellen kan snel te veel zijn.

D. Wat doet u bij de (eerste) onthulling van een mogelijk strafbaar feit?

Wat als een cliënt iets vertelt over een mogelijk strafbaar feit:

- Vraag niet door. U voorkomt daarmee dat u het (eventuele) juridische proces belemmert.
- Vraag de cliënt of het voor het eerst is dat zij/hij daarover met een ander praat. Bij een eerste onthulling handelt u direct volgens het protocol. Als de cliënt er al eerder over gesproken heeft, vraagt u met wie er over gesproken is en wat er daarna is gebeurd. Als dit veel onduidelijkheid oproept (bijv. het is iets dat mogelijk strafbaar is en het is onduidelijk of er gemeld is of aangifte is gedaan) dan handelt u ook volgens het protocol. Leg uit dat er iets gebeurd is wat niet mag: niet in de instelling en niet in Nederland. En leg uit dat je daarom het gesprek niet voortzet zoals afgesproken. Leg uit wat er nu gaat gebeuren.
- Het laatste onderdeel van de vragenlijst ('met wie zou je nog na willen praten over deze vragenlijst?') vervalt.

Wat als er sprake is van een nog steeds bestaande onveilige situatie:

- Uw eerste taak is het waarborgen van de veiligheid van de cliënt. Zorg ervoor dat hij/zij zich gesteund voelt. Kap een verhaal niet af. Als de cliënt een sterke behoefte heeft zijn of haar verhaal te doen laat hem/haar praten en probeer dit verhaal zo zorgvuldig en objectief mogelijk te rapporteren.
- Zeg dat u ervoor gaat zorgen dat het zo snel mogelijk stopt en dat u het daarom gaat bespreken met iemand anders in de instelling. Vertel dat u de cliënt op de hoogte zult houden en elke stap met hem/haar zult overleggen: 'er gebeurt niets achter jouw rug om!'

Bijlage 1. Format sterkte zwakte analyse

Organisatie:

Team(s):

Auteurs:

Datum:

| 1. Visie organisatie | |
|--|--|
| 1.1 visie t.a.v. algemene bejegening. Geef een <u>korte</u> omschrijving. | |
| 1.2 visie t.a.v. relaties, intimiteit en seksualiteit. Geef een <u>korte</u> omschrijving. | |
| 1.3 visie t.a.v. preventie van seksueel misbruik. Geef een <u>korte</u> omschrijving | |

| 2. Randvoorwaarden preventie seksueel misbruik | |
|---|--|
| In hoeverre is aan de randvoorwaarden (zie vragenlijst medewerkers/ leidinggevenden, onderdeel E) voldaan? Geef een korte omschrijving | |

| 3. Meldingen seksuele intimidatie en seksueel misbruik | |
|---|--|
| Bekijk alle meldingen van de afgelopen twee jaar en beschrijf daarbij in elk geval de volgende zaken: | |
| 3.1 Aantal meldingen op jaarbasis (organisatie en pilotteamniveau). | |
| 3.2 Door wie wordt gemeld (medewerkers, cliënten, netwerk, anderen), en bij wie wordt gemeld? | |
| 3.3 Hoe zijn de meldingen tot stand gekomen: spontane onthulling van het | |

| | |
|--|-----------------|
| slachtoffer, signalering van symptomen van seksueel misbruik, op heterdaad betrappt ...? | |
| 3.4 Aard van meldingen? | |
| 3.5 Ernst van meldingen (in juridische zin)? | |
| 3.6 Verlopen de meldingen volgens protocol? Zo niet, wat valt op? | |
| 3.7 Wat is er concreet met de meldingen gedaan? | |
| 3.8 Worden alle meldingen, conform richtlijn inspectie bij de inspectie gemeld? | % wel % niet |
| 3.9 Analyse: wat valt op, rode draad, verklaring, komt het overeen met verwachtingen, hoe komt het dat... Is het ingrijpen proportioneel ten opzichte van aard en ernst? Geven de meldingen een reëel beeld geven van het daadwerkelijke voorkomen van intimidatie en misbruik.. Zo nee wat zijn hier mogelijke verklaringen voor ... ? | |

4. Mening en ideeën (op basis van vragenlijsten medewerkers/ leidinggevenden en cliënten)

Wat zijn de ervaringen en tips/ideeën van cliënten over hun contacten en de veiligheid?

Bijvoorbeeld:

- Waar zijn de cliënten positief over en waar zitten de knelpunten?
- Voor hoeveel van de cliënten geldt dit?
- Door wie voelen cliënten zich onveilig?
- Wat doen cliënten om zich veilig te voelen?
- Welke punten worden door de cliënten en hun verwanten nog meer genoemd (bv over voorlichting, wensen en grenzen en ondersteuning).

| | |
|---|--|
| <p>Beroepshouding medewerkers/ leidinggevendenden ten aanzien van ondersteuning bij relaties, intimiteit en seksualiteit en preventie van misbruik bij medewerkers</p> <p>Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe denken de medewerkers en leidinggevende 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>Kennis en vaardigheden medewerkers/ leidinggevendenden ten aanzien van ondersteuning bij seksualiteit en preventie van misbruik bij medewerkers.</p> <p>Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe denken medewerkers en leidinggevendenden over hun eigen kennis en vaardigheden? • Hoe denken leidinggevendenden over de kennis en vaardigheden van de medewerkers? • Aan welke informatie hebben de medewerkers behoefte en is er behoefte aan extra aandacht voor seksualiteit en preventie van misbruik? | |
| <p>Sturing medewerkers/ leidinggevendenden ten aanzien van ondersteuning bij seksualiteit en preventie van misbruik.</p> <p>Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Waar zijn de medewerkers/ leidinggevendenden positief over en waar zitten de knelpunten? • Voor hoeveel van de medewerkers/ | |

| | |
|---|--|
| leidinggevende geldt dit? <ul style="list-style-type: none"> Hoe denken leidinggevende over verschillende beleidsaspecten? | |
| Feitelijke situatie van cliënten Bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> Waaronder ervaringen die cliënten hebben met grensoverschrijdend gedrag, maar ook of cliënten in de praktijk daadwerkelijk ondersteund worden. | |

5. Samenvatting en conclusie

Kijk terug naar het totale beeld en beschrijf dan:

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Sterkte: Waar zijn we goed in, waarin onderscheiden we ons? | <ul style="list-style-type: none"> Zwakte: Wat kan verbeterd worden, wat gaat niet goed? |
| <ul style="list-style-type: none"> Kansen: Welke kansen zijn er voor ons? Welke mogelijkheden zijn er voor ontwikkeling, zijn er trends om op in te spelen? | <ul style="list-style-type: none"> Bedreigingen: Welke belemmeringen zijn er, hoe zit het met de voorwaarden (materieel en immaterieel) om te verbeteren, welke tegenwerking kunnen we verwachten, zijn kennis en ervaring toereikend om te veranderen? |

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

| | |
|--|--|
| Wat moet het meeste aandacht krijgen? <ul style="list-style-type: none"> Beroepshouding, Kennis en vaardigheden, Sturing en/of Ervaringen van cliënten/ meldingen? | |
|--|--|

Bijlage 2. Vragenlijst veiligheid voor cliënten



Vragen over veilig voelen

Dit is een lijst met vragen die gaan over veilig voelen en onveilig voelen. Veilig voelen kan over verschillende situaties gaan. U kunt zich veilig of onveilig voelen tegen inbrekers, brand of in het verkeer.

Maar u kunt zich ook veilig of onveilig voelen bij mensen. U kunt zich veilig of onveilig voelen bij bekenden. En bij vreemden.

We willen graag weten hoe veilig of onveilig u zich voelt. De vragen gaan over fijne dingen, bijvoorbeeld over mensen die aardige dingen doen. Maar ook over vervelende dingen. Bijvoorbeeld als iemand dingen bij u doet die u niet prettig vindt. Bijvoorbeeld te dicht bij u komen, u aanraken terwijl u dat niet wilt. Dit zijn soms hele nare dingen om over te vertellen. Daar kunt u bang, boos of verdrietig van worden. Als u bang, boos of verdrietig wordt, kunt u dat in de vragenlijst opschrijven. Of vertellen.

Soms willen we graag voorbeelden horen van wat u heeft meegemaakt. Omdat we zo goed mogelijk willen weten wat er is gebeurd. Wilt u dan opschrijven wat er is gebeurd? En opschrijven wie er nare dingen heeft gedaan?

Op de lege bladzijdes kunt u opschrijven wat er is gebeurd. Of wie nare dingen doet. Later vertellen mag ook. U hoeft uw naam niet op te schrijven op de vragenlijst. En wij doen dat ook niet. Soms moeten we wel aan anderen vertellen wat er is gebeurd. Dat is dan om u te helpen.

Met uw antwoorden proberen we samen met andere mensen om het voor u veiliger te maken.

Er zijn geen goede of foute antwoorden. Het gaat om uw mening. Uw mening is altijd goed.

Als u een woord of zin niet begrijpt, kunt u dat gewoon vragen. Het liefst aan een medewerker of iemand die u vertrouwt.

Veel succes met het invullen van de vragen!

Wie bent u?:

1. Zet een kruisje bij het goede antwoord:



Ik ben

- een jongen/ man
- een meisje/ vrouw

2. Schrijf op de stippellijn hoeveel jaar u bent.

Ik ben jaar oud

3. Waar woont u?

- Ik woon bij mijn ouders/familielid
- Ik woon in een eigen appartement of huis
- Ik woon in een groep. Schrijf op de stippellijn de naam van uw groep.

.....


4. Wat vindt u ervan?




Zet een kruisje in het vakje dat het beste bij u past.





 ja

 = soms wel, soms niet

 = nee




| 1 | Netwerk |  |  |  |
|----|---|---|---|---|
| a. | Ik heb goede vrienden. | | | |
| b. | Ik vind het fijn bij mijn familie te zijn. | | | |
| c. | Ik voel me prettig bij de mensen in mijn buurt. | | | |
| d. | Als ik problemen heb, kan ik er met iemand over praten. | | | |

 = ja altijd

 = soms wel, soms niet

 = nee

 = niet van toepassing





| 2 | Ik voel me veilig |  |  |  |  |
|----|-------------------|---|---|---|---|
| a. | In de groep | | | | |
| b. | In mijn kamer | | | | |
| c. | In het gebouw | | | | |





| | | | | | |
|----|-------------------------------|--|--|--|--|
| d. | Op de dagbesteding/ mijn werk | | | | |
| e. | Op het terrein | | | | |
| f. | Anders, nl | | | | |

Hoe wordt er met elkaar omgegaan?

Zet een kruisje in het vakje dat het beste bij u past.



-  = ja altijd
-  = soms wel, soms niet
-  = nee nooit
-  = niet van toepassing





| 3 | Omgang met elkaar |  |  |  |  |
|----|---|---|---|---|---|
| a. | Ik vind het fijn hoe de begeleiders met mij omgaan. | | | | |
| b. | Ik vind het fijn hoe mijn medebewoners met mij omgaan. | | | | |
| c. | In mijn huis zijn duidelijke regels hoe je met elkaar omgaat. | | | | |
| d. | Ik vind de regels in mijn huis goed. | | | | |
| e. | Ik kan over alles praten als ik dat wil. | | | | |
| f. | Ik durf het te zeggen als ik vind dat er iets anders moet. | | | | |
| g. | Mijn begeleiders luisteren goed naar mij. | | | | |





Bij wie voelt u zich veilig?

Zet een kruisje in het vakje dat het beste bij u past.

Als u dingen niet meemaakt, kruist u het laatste vakje aan. Bijvoorbeeld: u reist nooit met de taxi, dan zet u een kruis in het vakje "Niet van toepassing". Bijvoorbeeld: als u geen medebewoners heeft, dan zet u een kruis in het vakje "Niet van toepassing".



-  = ja altijd
-  = soms wel, soms niet
-  = nee nooit
-  = niet van toepassing



| 4 | Veilig voelen |  |  |  |  |
|----|---|---|---|---|---|
| a. | Ik voel mij veilig bij medebewoners | | | | |
| b. | Ik voel mij veilig bij mijn persoonlijk begeleider | | | | |
| c. | Ik voel mij veilig bij andere begeleiders | | | | |
| d. | Ik voel mij veilig bij andere mensen die hier werken | | | | |
| e. | Ik voel mij veilig bij bezoek | | | | |
| f. | Ik voel mij veilig bij familie | | | | |
| g. | IK voel me veilig bij vrienden | | | | |
| h. | Ik voel mij veilig bij taxichauffeurs | | | | |
| i. | Ik voel mij veilig bij collega's van mijn werk/ dagbesteding | | | | |
| j. | Ik voel mij veilig bij begeleiders van mijn werk/ dagbesteding | | | | |
| k. | Ik voel mij veilig bij bekende mensen op straat of in de buurt | | | | |



| | | | | | |
|-----------|--|--|--|--|--|
| l. | Ik voel mij veilig bij vreemde mensen op straat of in de buurt | | | | |
| m. | Ik voel mij veilig als het donker is op straat | | | | |
| n. | Ik voel mij veilig als ik alleen op straat ben | | | | |

Wat zou u graag willen?

Zet een kruisje in het vakje dat het beste aangeeft wat u wilt.



 = ik wil dit graag
 = ik wil dit niet

| 5 | Wat wilt u? |  |  |
|-----------|--|---|---|
| a. | Informatie over de regels over omgaan met elkaar | | |
| b. | Informatie over relaties, intimiteit en seks | | |
| c. | Informatie over waar je terecht kunt als je vervelende seksuele ervaringen hebt meegemaakt | | |
| d. | Informatie over seksueel misbruik | | |
| e. | Leren "nee" zeggen en 'opkomen voor mezelf' | | |
| f. | iets anders, namelijk | | |

| | |
|---|--|
| <p>Met wie zou u het liefst praten over uw vragen over relaties en seksualiteit</p> | <p> <input type="radio"/> vriend of vriendin, namelijk <input type="radio"/> groepsgenoot, namelijk..... <input type="radio"/> begeleider, namelijk..... <input type="radio"/> iemand anders die hier werkt: namelijk <input type="radio"/> iemand van dagbesteding, namelijk..... <input type="radio"/> iemand anders: </p> |
|---|--|

Wat maakt of maakte u mee?

Zet een kruisje bij het antwoord dat het beste bij u past. Als u iets één of twee keer heeft meegemaakt, zet u een kruisje in het vakje “soms”.



| 6 | Gebeurtenissen | Nooit | Soms | Vaak |
|----|--|-------|------|------|
| a. | Heeft u meegemaakt dat iemand dingen zegt over seks die u niet wil horen (zoals “wat heb je lekkere billen of mooie borsten” of “wil je met me neuken”, vragen naar je seksleven)? | | | |
| b. | Heeft u meegemaakt dat iemand opdringerig was (bijvoorbeeld iemand kwam dichtbij of staarde, terwijl u dat niet wilde)? | | | |
| c. | Heeft u meegemaakt dat iemand bleef zeuren om seksueel contact ook al zei u “nee”? | | | |
| d. | Heeft u meegemaakt dat iemand u geld of iets anders wilde geven (cadeautjes bijvoorbeeld) in ruil voor seks? | | | |
| e. | Heeft u meegemaakt dat u van iemand naar seks of seksplaatjes | | | |

| | | | | |
|-----------|---|--|--|--|
| | (plaatjes of filmpjes) moest kijken terwijl u dat niet wilde? | | | |
| f. | Heeft u meegemaakt dat iemand een blootfoto, seksfoto of een filmpje van u maakte terwijl u dat niet wilde? | | | |
| g. | Heeft u meegemaakt dat iemand uw borsten, billen, vagina, penis of andere plekken aanraakt terwijl u dat niet wilde? | | | |
| h. | Heeft u meegemaakt dat u iemand moet knuffelen of zoenen terwijl u dat niet wilde? | | | |
| i. | Heeft u meegemaakt dat u zich onnodig moest uitkleden terwijl u dat niet wilde? | | | |
| j. | Heeft u meegemaakt dat u iemand anders die bloot is moest aanraken met uw mond of handen terwijl u dat niet wilde? (bijvoorbeeld aan de borsten, billen, vagina of penis of andere plekken) | | | |
| k. | Heeft u meegemaakt dat uw met iemand moet vrijen terwijl u dat niet wilde? | | | |

7. Extra informatie. U kunt bij de vragen schrijven wat uw antwoord is.

- Wat doet u om zich veilig te voelen?
- Heeft u hulp nodig om zich veilig te voelen?
- Wat zouden we moeten doen om het veiliger te maken voor u en voor andere mensen?
- Wat vindt u van alle vragen die we u gesteld hebben?
- Met wie van de medewerkers wilt u het liefste napraten over de vragen?

Dank u wel voor het beantwoorden van alle vragen!

Bijlage 3: vragenlijst medewerkers en leidinggevenden

Algemene gegevens

Wat is uw functie?

Bent u:

man

vrouw

Hoe oud bent u? jaar

Hoe lang bent u bij deze organisatie werkzaam? jaar/ maanden

A. BEROEPSHOUDING

| | | |
|-----------|--|--|
| 1 | Het hoort tot mijn professionele verantwoordelijkheid: | Mate waarin mee eens (1 t/m 10): 1 helemaal niet mee eens, 10 helemaal mee eens |
| a. | Om een positief rolmodel voor cliënten te zijn als het gaat om respectvol met elkaar om te gaan. | |
| b. | Cliënten te begeleiden bij het ontwikkelen van een positief zelf- en lichaamsbeeld. | |
| c. | Cliënten te begeleiden bij het verkennen van wensen en grenzen ten aanzien van verzorging, intimiteit en lichamelijkeheid. | |
| d. | Er zoveel mogelijk op toe te zien dat er geen seksueel grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt . | |
| e. | Grensoverschrijdend gedrag te signaleren; corrigerend op te treden en het slachtoffer van dit gedrag te begeleiden. | |
| f. | Grensoverschrijdend gedrag te signaleren; corrigerend op te treden en de pleger van dit gedrag te begeleiden. | |
| g. | Grensoverschrijdend gedrag / seksueel misbruik te melden. | |
| | Ruimte voor evt. toelichting | |
| | Behaalde score | |
| | Maximale score | 70 |

| | | |
|-----------|--|--|
| 2 | De sfeer in mijn team: | Mate waarin mee eens (1 t/m 10): 1 helemaal niet mee eens, 10 helemaal mee eens |
| a. | We geven elkaar makkelijk feedback. | |
| b. | Dilemma's en handelingsverlegenheid ten aanzien seksualiteit en preventie seksueel grensoverschrijdend gedrag zijn makkelijk bespreekbaar. | |
| c. | Vermoedens van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik worden altijd serieus genomen. | |
| d. | Invloed / inkijk van buiten wordt gewaardeerd | |
| e. | Ik voel mij vrij om te praten over de ondersteuning van cliënten over seksualiteit | |
| | Ruimte voor evt. toelichting | |
| | Behaalde score | |
| | Maximale score | 50 |

B. KENNIS EN VAARDIGHEDEN

| | | |
|-----------|--|---|
| 3 | Heeft u voldoende kennis en vaardigheden? Graag aangeven in hoeverre u het eens bent met onderstaande uitspraken. | Mate waarin mee eens: 1 helemaal niet mee eens, 10 helemaal mee eens |
| a. | Ik heb voldoende kennis over seksualiteit en preventie van misbruik. | |
| b. | Ik ben in staat om de cliënten die ik begeleid te ondersteunen bij de leuke kanten van relaties en seksualiteit. | |
| c. | Ik ben in staat om cliënten die ik begeleid te ondersteunen bij weerbaar gedrag. | |
| d. | Ik ken het protocol preventie seksueel misbruik en kan ernaar handelen. | |
| e. | Ik ben alert op signalen van seksueel grensoverschrijdend gedrag bij cliënten. | |
| f. | Ik ben in staat de cliënten die ik begeleid te ondersteunen bij de minder leuke kanten van seksualiteit, waaronder seksueel misbruik | |
| g. | Ik ben op de hoogte van de visie van de organisatie over seksualiteit en preventie seksueel misbruik en kan ernaar handelen. | |
| | Ruimte voor evt. toelichting | |
| | Behaalde score | |
| | Maximale score | 70 |

C. STURING (= aansturing van concrete uitvoering van beleid door directe leidinggevende)

| | | |
|-----------|---|---|
| 4 | Geef aan wat u vindt van onderstaande stellingen | Mate waarin mee eens: 1 helemaal niet mee eens, 10 helemaal mee eens |
| a. | Seksualiteit en preventie van misbruik komt structureel aan de orde tijdens overlegmomenten waarbij een heel team betrokken is, zoals teamoverleg, werkbespreking, intervisie. | |
| b. | Omgaan met seksualiteit/ preventie van misbruik maakt deel uit van functionering/ beoordelingsgesprekken. | |
| c. | In elk zorgplan is aandacht voor thema's als zelf- en lichaamsbeeld, privacy, intimiteit, seksualiteit, relatievorming en seksueel misbruik. | |
| d. | Seksualiteit en preventie van misbruik maakt deel uit van de planning en control cyclus van het team/ organisatie (oa jaarverslag en werkplan) | |
| e. | Preventie seksueel misbruik is onderdeel van aannamebeleid (oa VOG en referenties bij elke nieuwe medewerker/ vrijwilliger wordt opgevraagd) | |
| | Ruimte voor evt. toelichting | |
| | Behaalde score | |
| | Maximale score | 50 |

D. ERVARINGEN / FEITELIJKE SITUATIE

| | | |
|-----------|--|---|
| 5 | Geef aan welke van de hieronder genoemde activiteiten <u>daadwerkelijk</u> in uw team <u>uitgevoerd</u> worden. | |
| | Relaties, intimiteit en seksualiteit | Mate waarin mee eens: 1 helemaal niet mee eens, 10 helemaal mee eens |
| a. | Relaties, intimiteit en seksualiteit komen aan bod in de intakefase. | |
| b. | Cliënten worden begeleid bij het ontwikkelen van een positief zelf- en lichaamsbeeld. | |
| c. | Elke cliënt krijgt seksuele en relationele voorlichting en vorming (van zijn/haar mentor, op zijn/haar niveau, passend bij zijn/haar behoeften in geplande en ongeplande gesprekken, individueel of in groepsverband). | |
| d. | Er is een lijst van aandachtspunten die in seksuele en relationele voorlichting en vorming aan de orde moeten/kunnen komen. | |

| | | |
|----|--|-----|
| e. | Cliënten worden begeleid bij het verkennen van wensen en grenzen ten aanzien van verzorging, relaties, intimiteit en lichamelijkeheid. | |
| f. | Er wordt zoveel mogelijk op toe gezien dat de privacy en lichamelijke integriteit van cliënten niet onnodig wordt aangetast. | |
| g. | In het zorgplan is een item opgenomen over relationele ontwikkeling/gedrag. | |
| h. | In het zorgplan is een item opgenomen over seksuele ontwikkeling/gedrag opgenomen. | |
| i. | Bij de dagelijkse overdracht is positief seksueel en relationeel gedrag van alle individuele cliënten een aandachtspunt. | |
| j. | Relaties, intimiteit en seksualiteit zijn terugkerend onderwerp van gesprek met de ouders/wettelijke vertegenwoordiger van de cliënt (indien kinderen of bij bewindvoering). | |
| k. | De gedragswetenschapper bespreekt regelmatig met het team hoe de seksuele en relationele ontwikkeling van cliënten positief beïnvloed kan worden. | |
| | Ruimte voor evt. toelichting | |
| | Behaalde score | |
| | Maximale score | 110 |

| | | |
|----------|--|---|
| 6 | Seksueel grensoverschrijdend gedrag | Mate waarin mee eens: 1 helemaal niet mee eens, 10 helemaal mee eens |
| a. | Bij de dagelijkse overdracht is seksueel en relationeel grensoverschrijdend gedrag van individuele cliënten een aandachtspunt. | |
| b. | Grensoverschrijdend gedrag wordt gesignaleerd en gecorrigeerd. Het slachtoffer van dit gedrag wordt begeleid. | |
| c. | Grensoverschrijdend gedrag wordt gesignaleerd en gecorrigeerd. De pleger van dit gedrag wordt begeleid. | |
| d. | Grensoverschrijdend gedrag / seksueel misbruik wordt altijd gemeld volgens protocol. | |
| e. | Ernstig seksueel misbruik wordt altijd gemeld bij de politie. | |
| | Ruimte voor evt. toelichting | |
| | Behaalde score | |
| | Maximale score | 50 |

| 7 Heeft u onderstaande situaties <u>de afgelopen 4 maanden</u> wel eens meegemaakt? | | | | | |
|---|--|-----|--|--|--|
| | | Nee | Ja | | |
| | | | cliënten onderling | medewer- ker >cliënten | derden >cliënten |
| a. | Seksueel getinte opmerkingen ('grapjes', vragen naar seksleven, opmerkingen over uiterlijk, e.d). | | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x |
| b. | Seksueel getint / opdringerig gedrag (met de ogen uitkleden; nèt te dichtbij komen; klem zetten; dwingen tot kijken naar seksuele handelingen; ongevraagd confronteren met pornografische afbeeldingen). | | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x |
| c. | Aanranding / handtastelijkheden (ongewenst knuffelen, zoenen, aanraken, betasten, beetpakken). | | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x |
| d. | Verkrachting: (vaginale, orale of anale penetratie Met penis, vingers, tong of voorwerpen). | | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x |
| e. | Ander seksueel grensoverschrijdend gedrag, n.l. | | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x |
| f. | Medewerker grijpt niet in bij seksueel grensoverschrijdende situaties tussen cliënten. | | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x |
| g. | Incident wordt niet gemeld. | | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x | <input type="radio"/> 1-2x <input type="radio"/> 3-5x <input type="radio"/> > 5x |

E. RANDVOORWAARDEN PREVENTIE SEKSUEEL MISBRUIK

| 7 | Checklist verantwoordelijkheden managers: geef aan of dit in de praktijk voldoende/ onvoldoende plaatsvindt. | Voldoende (=1) | Onvoldoende (=0) |
|----|--|----------------|------------------|
| a. | Melden van vermoedens en incidenten van seksueel misbruik aan Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ). | | |
| b. | Hanteren van protocol seksueel misbruik. | | |
| c. | Recht doen aan zowel slachtoffers als plegers van seksueel misbruik. | | |
| d. | Een transparante en meerzijdig partijdige houding t.a.v. incidenten met seksueel misbruik. | | |
| e. | Informereren van iedere nieuwe medewerker over het protocol seksueel misbruik. | | |
| f. | Onder de aandacht houden van het protocol seksueel misbruik bij alle medewerkers. | | |
| g. | Medewerkers wijzen op hun meldplicht bij een vermoeden van seksueel misbruik. | | |
| h. | Een multidisciplinair team dat bijeenkomt om meldingen van een vermoeden van misbruik te bespreken. | | |
| i. | Schriftelijke rapportage van het doorlopen traject na melding van een vermoeden van seksueel misbruik. | | |
| j. | Evaluatie van de melding en het gevoerde beleid, met evt. aanbevelingen ter verbetering. | | |
| k. | Onafhankelijke vertrouwenspersonen voor zowel cliënten als medewerkers. | | |
| l. | Aanwezigheid van aandachtsfunctionarissen of casemanagers seksueel misbruik die bij een voorval van seksueel misbruik kunnen adviseren aan het multidisciplinair team en/of voor een meldpunt seksueel misbruik. | | |
| m. | Trainers seksualiteit, die teams kunnen trainen in seksuele educatie en ondersteuning en hoe te handelen bij seksueel misbruik. | | |
| n. | Regulier overleg met een functionaris van de zedenpolitie. | | |
| o. | Registratie van de meldingen en jaarlijkse evaluatie, met aanbevelingen en actieplan voor verbeteringen in de organisatie. | | |
| | Behaalde score | | |
| | Maximale score | 15 | |

F. OVERIGE OPMERKINGEN / TIPS

Heeft u nog verdere opmerkingen of tips?

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

Dank voor uw medewerking! Wanneer u naar aanleiding van deze enquête vertrouwelijk met iemand wilt praten, kunt u contact opnemen met: U kunt hem / haar als volgt bereiken:

Bijlage 4: Instructie sterkte zwakte analyse als u op grotere schaal veranderingen wilt realiseren.

U heeft besloten om, op basis van eerdere ervaringen, verbeteringen op grotere schaal in uw organisatie door te voeren. Het gaat dan om verbeteringen in bijvoorbeeld drie of meer teams, of het doorvoeren van seksualiteit en preventie seksueel misbruik als speerpunt van personeelsbeleid, bijvoorbeeld door het op te nemen als structureel onderwerp in de functionerings- en beoordelingsgesprekken van alle medewerkers in uw organisatie. Ook in dat geval kunt de sterkte zwakte analyse prima gebruiken als startpunt.

Uiteraard kunt u de sterkte zwakte analyse uitvoeren bij alle cliënten en medewerkers van de deelnemende teams. Hiermee kunt u inzicht in de stand van zaken per deelnemend team krijgen en wanneer u de scores middelt, inzicht over de hele breedte. Het kan echter ook zijn dat dit te arbeidsintensief is. In dat geval maakt u een selectie van de betrokken cliënten en medewerkers aan wie u vraagt wat hun ideeën zijn. Wij adviseren u in dat geval in elk geval 30% van de betrokken cliënten en medewerkers te vragen wat hun ideeën zijn, met een minimum van 10 cliënten en 10 medewerkers. Selectie van cliënten en medewerkers doet u op basis van een aselechte steekproef.

Verder kunt u de instructie volgen zoals beschreven in het deel voor organisaties die in één of enkele teams veranderingen realiseren.