

Samen het Kwaliteitskader borgen

Het Leger des Heils Midden Nederland

Samen het Kwaliteitskader borgen

Het Leger des Heils Midden Nederland

In opdracht van
Yvonne Meijer

Uitgevoerd door
Marije Romme
Anniek van der Vegt
Madelien Janssen
Rosalie Tolenaar

Beoordeeld door
Monica Stouten-Hanekamp (1^e beoordelaar)
Ineke Slood-Mulder (2^e beoordelaar)

2017/2018



Voorwoord

Geachte lezer,

Als beginnend student aan de opleiding Social Work werd de opdracht gegeven om het rapport van de Commissie Samson te bestuderen. Het rapport bracht schokkende feiten op tafel waaruit bleek dat professionals slechts een fractie weet hebben van wat er werkelijk aan seksueel misbruik plaats vindt. Kinderen in jeugdzorginstellingen werden blijkbaar tot 2,5 keer vaker slachtoffer van seksueel misbruik dan kinderen die thuis wonen.

De titel op zichzelf: 'Omringd door zorg, toch niet veilig' riep een gevoel van onbegrip op. Juist in de hulpverlening, een beschermde setting waarin een jeugdige verkeert, zou hij toch veilig moeten zijn?

Door de opleiding heen werden wij meerdere keren geconfronteerd met de complexiteit die het thema seksualiteit, seksueel misbruik en de vermoedens van seksueel misbruik met zich meebrengt. In het bijzonder binnen een hulpverleningssituatie waarin de jeugdige uit zijn eigen omgeving is gehaald omdat deze niet goed was voor zijn ontwikkeling. Ineens is de jeugdige afhankelijk geworden van de context waarin de hulpverlening plaats vindt.

Wanneer een jeugdige in een residentiële setting terecht komt, neemt de professional de zorg en bescherming van het kind over. Dit is een grote verantwoordelijkheid waar de professional met veel zorg mee om heeft te gaan.

Aan het eind gekomen van onze opleiding, mochten wij een laatste onderzoek doen. Wij hebben ervoor gekozen om met dit onderzoek een bijdrage te leveren aan de borging van het kwaliteitskader 'Voorkomen Seksueel Misbruik in de Jeugdzorg' binnen het Leger des Heils Midden Nederland. Dit kwaliteitskader verscheen als respons op het rapport 'Omringd door zorg, toch niet veilig' om jeugdzorginstellingen handvatten te bieden waarmee zij een plek kunnen bieden die omringd door zorg én veilig is.

Wij hebben het een voorrecht gevonden om dit onderzoek in opdracht van het Leger des Heils Midden Nederland uit te mogen voeren. De organisatie heeft ons volledige toegang tot informatie en medewerkers gegeven zodat het onderzoek een bijdrage kan leveren aan de kwaliteit van de zorg die zij bieden.

Als onderzoekers zijn wij dankbaar dat wij een bijdrage hebben mogen leveren aan de borging van dit belangrijke kader. In het bijzonder willen wij Yvonne Meijer, manager Jeugd bij het Leger des Heils Midden Nederland bedanken voor het vertrouwen dat zij in ons heeft gesteld.

Om in de woorden van de Commissie Samson te spreken: 'Laten we zorgen dat het Leger des Heils Midden Nederland, een plek is die omringd wordt door zorg, en daarom veilig is.'

Wij wensen u veel wijsheid en inzicht bij het lezen van dit verslag.

Marije Romme, Anniek van der Vegt, Madelien Janssen en Rosalie Tolenaar.

Inhoud

Voorwoord	3
Samenvatting.....	6
1. Onderzoeksplan	7
1.1 Inleiding	7
1.1.1 Het Leger des Heils	7
1.1.2 De Commissie Samson.....	7
1.1.3 De Commissie Voorkomen Seksueel Misbruik in de Jeugdzorg	7
1.1.4 De aanleiding tot het onderzoek.....	8
1.1.5 De behoefte naar het onderzoek	8
1.1.6 De relevantie van het onderzoek	9
1.1.7 De voorlopige vraagstelling van het onderzoek	10
1.2 Theoretische inleiding	11
1.2.1 De cliënt	11
1.2.2 De hulpverlener	15
1.2.3 De organisatie	21
1.2.4 De omgevingsfactoren.....	23
1.3 Probleemomschrijving: doelstelling, vraagstelling en deelvragen	26
1.3.1 Probleemomschrijving.....	26
1.3.2 Doelstelling.....	26
1.3.3 Centrale vraagstelling.....	26
1.3.4 Deelvragen	26
1.3.5 Begripsafbakening	28
2. Methodische verantwoording	30
2.1 Onderzoeksgroepen	30
2.2 Meetinstrumenten	31
2.3 Onderzoeksprocedure	32
2.4 Analysemethode	35
3. Resultaten.....	36
3.1 Deelvraag 1	36
3.2 Deelvraag 2	43
3.3 Deelvraag 3	49
3.4 Deelvraag 4	54
3.5 Deelvraag 5	59
3.6 Deelvraag 6	61

4. Conclusies, aanbevelingen en discussie	65
4.1 Conclusies	65
4.1.1 Uitvoering van het kwaliteitskader op de werkvloer	65
4.1.2 Punten uit het kwaliteitskader die goed verlopen	66
4.1.3 Punten uit het kwaliteitskader die minder aandacht krijgen	68
4.1.4 De wensen van de uitvoerend medewerkers	70
4.1.5 Eindconclusie	70
4.2 Aanbevelingen	72
4.3 Discussie	74
Evaluatie van onderzoek	76
Bibliografie	77
Bijlage 1: Het kwaliteitskader – de behandelde punten	79
Bijlage 2: Operationalisering vragenlijsten	81
Bijlage 3: Operationalisatie aanvullende enquête	100
Bijlage 4: Medewerkerslijst	107
Bijlage 5: Brief aan uitvoerend medewerkers	108
Bijlage 6: Uitnodiging deelname onderzoek 'Samen het kwaliteitskader borgen'	109
Bijlage 7: Herinnering deelname onderzoek 'Samen het kwaliteitskader borgen'	110
Bijlage 8: Interview vragen	111
Bijlage 9: Overzicht resultaten enquête voor alle medewerkers	114
Bijlage 10: Overzicht resultaten aanvullende enquête voor afdelingsmanagers en trajectcoördinatoren	123
Bijlage 11: Het labelschema	128

Samenvatting

Op het moment dat bekend werd dat in Nederland veel seksueel misbruik plaats vond in de Jeugdzorg, heeft de overheid een kader laten ontwikkelen waar jeugdzorginstellingen in Nederland aan moeten voldoen om de veiligheid van deze jeugdigen beter te kunnen borgen. Dit heeft uitgemond in het kwaliteitskader 'Voorkomen Seksueel Misbruik in de Jeugdzorg'.

In het kwaliteitskader staan werk- en aandachtspunten voor alle jeugdzorginstellingen van Nederland. Het Leger des Heils Midden Nederland heeft dit kwaliteitskader aangenomen en geïmplementeerd. In de afgelopen drie jaar is dit een belangrijk onderdeel van het handelen van de verschillende verblijfsafdelingen geworden.

De conclusies en de aanbevelingen die destijds op mesoniveau door de overheid werden gedaan, moesten in praktijk gebracht worden door de medewerkers die werkzaam zijn op de verblijfsafdelingen.

Dit onderzoek heeft inzichtelijk gemaakt hoe het kwaliteitskader in deze dagelijkse praktijk door de medewerkers geborgd wordt. Om niet alleen een stand van zaken weer te geven, maar het Leger des Heils Midden Nederland ook handvatten te bieden waarmee zij zich kunnen blijven ontwikkelen in een goede borging van dit kader, is ook onderzocht welke wensen de medewerkers hebben ter ondersteuning.

Dit heeft geleid tot de volgende centrale vraagstelling:

Hoe geven de uitvoerend medewerkers van het Leger des Heils Midden Nederland in de praktijk vorm aan de geselecteerde onderdelen van het kwaliteitskader Voorkomen Seksueel Misbruik in de Jeugdzorg, en wat zijn de wensen van de uitvoerend medewerkers om in de praktijk ondersteund te worden in het borgen van het desbetreffende kwaliteitskader?

Er is gekozen om dit onderzoek zowel kwantitatief als kwalitatief uit te voeren. Er zijn enquêtes uitgezet onder 68 medewerkers. Daarnaast zijn 11 medewerkers benaderd om een toelichting te geven op de wijze waarop het kwaliteitskader door hen in de praktijk geborgd wordt. Met deze informatie heeft het onderzoek inzichtelijk kunnen maken hoe de stand van zaken op dit moment is, en kan er een toelichting gegeven worden op wat maakt dat sommige punten meer of minder aandacht krijgen.

Uit de resultaten is naar voren gekomen dat de borging van het kader over het algemeen goed verloopt. De meeste punten uit het kwaliteitskader krijgen voldoende aandacht van de medewerkers in hun werk op de verblijfsafdelingen. Geconcludeerd kan worden dat de rol van de aandachtsfunctionaris hierin belangrijk en cruciaal is. Deze heeft de taak om het onderwerp seksualiteit actueel en levendig te houden in het team. Het is zichtbaar geworden dat het Leger des Heils waarde hecht aan het bieden van een veilige plek, en dit is zichtbaar geworden in de wijze waarop er door de medewerkers gehandeld wordt.

Uiteraard zijn er altijd verbeterpunten en deze zijn daarom als aanbeveling meegenomen in dit onderzoek. Hierin wordt aangedragen dat het goed zou zijn om elk jaar de opgestelde enquête onder de medewerkers te verspreiden om op deze manier de stand van zaken inzichtelijk te houden. Ook kwam uit de resultaten naar voren dat de taakomschrijving van de aandachtsfunctionaris niet altijd even helder is en dat deze wat meer op de achtergrond verdwijnt.

Daarom wordt aangedragen dat het goed zou zijn om de aandachtsfunctionarissen meer verantwoordelijkheid te geven. Om de lijnen kort te houden tussen het management en het team, zou de aandachtsfunctionaris kunnen zorgen voor directe communicatie tussen het team en de afdelingsmanager.

1. Onderzoeksplan

1.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de aanleiding van dit onderzoek beschreven. Het hoofdstuk is als volgt opgebouwd:

Als eerste wordt er informatie gegeven over de organisatie: het Leger des Heils Midden Nederland. Bijgaand wordt een korte introductie gegeven op het ontstaan van de vraag naar dit onderzoek. Vervolgens wordt de vraagstelling vanuit het Leger des Heils Midden Nederland aangehaald en verder onderbouwd met een beschrijving van de relevantie van het onderzoek.

Daarna volgt de informatie over de Commissie Samson, de Commissie Voorkomen Seksueel Misbruik in de Jeugdzorg en het kwaliteitskader.

Dit hoofdstuk sluit af met de voorlopige vraagstelling voor het onderzoek.

1.1.1 Het Leger des Heils

Het onderzoek vindt plaats in opdracht van het Leger des Heils Midden Nederland, sector Jeugd, onder de residentiële verblijfsinstellingen.

Het Leger des Heils is een internationale beweging die behoort tot de universele christelijke kerk. De organisatie is opgericht in 1865 en is inmiddels werkzaam in 126 verschillende landen.

Zonder onderscheid van personen verleent het Leger des Heils materiële en immateriële hulp aan mensen die om uiteenlopende redenen een beroep op hen doen. Rechtvaardigheid, gerechtigheid en solidariteit zijn daarbij centrale waarden.

De boodschap die zij verkondigen is gebaseerd op de Bijbel, de dienstverlening wordt gestimuleerd door de liefde van God, de opdracht is het evangelie van Jezus Christus te prediken en in Zijn naam menselijke nood te lenigen zonder enige vorm van discriminatie (het Leger des Heils, 2017). Het Leger des Heils biedt meerdere vormen van hulpverlening waaronder het gebied jeugdzorg. Dit onderzoek vindt plaats onder de residentiële verblijfsvoorziening die het Leger des Heils Midden Nederland biedt onder de jeugdzorgafdelingen. In het onderzoeksplan staan de te onderzoeken afdelingen beschreven.

Op deze afdelingen zijn verschillende hulpverleners werkzaam. Hier gaat het om een trajectcoördinator, afdelingsmanager, gedragswetenschapper en pedagogisch medewerkers. Daarnaast zijn er gezinshuisouders en gezinsgroepsouders werkzaam. In dit onderzoek wordt regelmatig verwezen naar deze uitvoerend medewerkers.

1.1.2 De Commissie Samson

De behoefte van het Leger des Heils Midden Nederland naar dit onderzoek, is ontstaan als reactie op het rapport van de Commissie Samson 'Omringd door zorg, toch niet veilig' dat verscheen in 2012.

De Commissie Samson werd in 2010 door de overheid opgezet om een onderzoek te doen naar seksueel misbruik van minderjarigen die onder verantwoordelijkheid van de overheid waren geplaatst in instellingen.

In het rapport werden verschillende conclusies getrokken waarin de ernst en de omvang van seksueel misbruik binnen de Jeugdzorg in kaart werden gebracht.

'De Commissie Samson stelt vast dat jeugdigen die onder de verantwoordelijkheid van de overheid in de jeugdzorg worden geplaatst onvoldoende beschermd worden tegen seksueel misbruik. Het betreft zowel misbruik door medewerkers van de jeugdzorg organisaties als door groepsgenoten. Een groot deel van het seksueel misbruik blijft onopgemerkt' (Jeugdzorg Nederland, 2013).

Op basis van dit rapport zijn er maatregelen getroffen die het risico van seksueel misbruik moeten tegengaan. De Commissie Voorkomen Seksueel Misbruik in de Jeugdzorg is als een van deze maatregelen opgericht.

1.1.3 De Commissie Voorkomen Seksueel Misbruik in de Jeugdzorg

In 2013 is door de Commissie Voorkomen Seksueel Misbruik in de Jeugdzorg, onder leiding van

André Rouvoet, het kwaliteitskader ontwikkeld. Het kwaliteitskader bevat elf thema's met elk eigen onderdelen dat samen een kader biedt waaraan jeugdzorginstellingen moeten kunnen voldoen om de veiligheid rondom het thema seksualiteit te kunnen waarborgen.

Thema's die hierin worden behandeld zijn onder andere preventie, signalering en de aanpak van seksueel misbruik. Van alle leden van Jeugdzorg Nederland wordt verwacht dat zij zich hebben verbonden aan dit kwaliteitskader en dat het geïmplementeerd is in het handelen.

De Commissie heeft destijds in de voorbereidingsfase aangegeven het belangrijk te vinden dat de acties die in gang worden gezet voldoende ambitieus, concreet en toetsbaar zijn en structureel deel (gaan) uitmaken van de kwaliteitssystemen die de jeugdzorg-organisaties al hanteren, of gaan hanteren.

Door de aanbevelingen uit te voeren en te koppelen aan de al aanwezige veiligheidsmaatregelen binnen de jeugdzorgorganisaties, voorziet de sector de veiligheid van jeugdigen op het terrein van seksualiteit en seksueel misbruik van een duurzaam fundament.

Het kwaliteitskader werd gezien als een belangrijke eerste stap (Jeugdzorg Nederland, 2013).

1.1.4 De aanleiding tot het onderzoek

Op basis van het rapport van de Commissie Samson heeft het Leger des Heils Midden Nederland de aanbevelingen uit het kwaliteitskader, geschreven door De Commissie Voorkomen Seksueel Misbruik in de Jeugdzorg, toegepast en geïmplementeerd.

Vervolgens heeft er in 2015 aan de hand van dit kwaliteitskader een monitor plaatsgevonden.

Samen met de verschillende regio's van het Leger des Heils werd de stand van zaken per regio besproken. Hieruit kwam naar voren dat het Leger des Heils Midden Nederland 'groen' scoorde op de onderdelen van het kwaliteitskader en de implementatie voldoende had toegepast.

Als reactie op het kwaliteitskader is de beleidsnotitie van de sectie Jeugdzorg aangepast en herschreven.

In de beleidsnotitie staat beschreven hoe de sector Jeugdzorg binnen het Leger des Heils Midden Nederland om wil gaan met het onderwerp seksualiteit en hoe zij de kinderen en jeugdigen zoveel mogelijk kunnen beschermen tegen seksueel misbruik (Het Leger des Heils Jeugdzorg Midden Nederland, 2015).

Ook wordt de gedragscode voor medewerkers in de beleidsnotitie aangehaald met de daarbij horende omgangsregels voor zowel jeugdigen als voor de medewerkers.

Daarnaast zijn er richtlijnen geformuleerd hoe de jeugdige te begeleiden in een gezonde seksuele ontwikkeling, hoe men om dient te gaan met spontane onthullingen en hoe te handelen bij het vermoeden van seksueel misbruik.

In de beleidsnotitie wordt ook de methode het Vlaggensysteem aangehaald als handvat voor de uitvoerend medewerkers om seksueel gezond en seksueel grensoverschrijdend gedrag van jeugdigen te herkennen, te duiden en bij te sturen.

1.1.5 De behoefte naar het onderzoek

Het Leger des Heils Midden Nederland wil een alternatieve, veilige en stimulerende woonomgeving bieden voor jeugdigen die door ernstige problemen (tijdelijk) niet thuis kunnen wonen. Rekening houdende met de behoefte van de jeugdige, kunnen zij geplaatst worden in gezinshuizen, gezinsgroepen, behandelgroepen of kan er gebruik worden gemaakt van zelfstandigheidstrainingen. Het Leger des Heils Midden Nederland biedt plekken voor jeugdigen tussen de 2-23 jaar. Deze jeugdigen bevinden zich in een ontwikkelingsperiode die fundamenteel is voor hun cognitieve, lichamelijke en emotionele ontwikkeling.

Er zijn meerdere onderzoeken gedaan naar de gevolgen van seksueel misbruik. Uit deze onderzoeken is gebleken dat er negatieve gevolgen kunnen ontstaan wanneer er seksuele handelingen worden verricht zonder de volledige toestemming van de jeugdige.

Het Leger des Heils Midden Nederland vindt het belangrijk om een situatie te creëren waarbij de veiligheid en de bescherming van de jeugdigen die hen zijn toevertrouwd voorop staan.

Op dit moment is het niet helder bij het management Jeugd hoe er op de verschillende afdelingen praktisch vormgegeven wordt aan het kwaliteitskader wanneer het aankomt op het waarborgen van zowel de veiligheid als de wijze waarop jeugdigen ondersteund worden in de seksuele ontwikkeling en opvoeding.

Om deze reden is vanuit Yvonne Meijer, manager Jeugd, de behoefte ontstaan om een onderzoek te houden bij de verblijfsafdelingen van het Leger des Heils Midden Nederland.

Op basis van de informatie die dit onderzoek oplevert, wil Yvonne Meijer graag inzicht krijgen in de huidige stand van zaken omtrent dit onderwerp en daarop eventuele aanbevelingen ontvangen.

1.1.6 De relevantie van het onderzoek

‘Volgens de Commissie Samson hebben jeugdigen die in jeugdzorginstellingen verblijven ongeveer tweeënhalf keer zo grote kans om seksueel misbruikt te worden dan thuiswonende kinderen. Voor uithuisgeplaatste (licht) verstandelijk gehandicapte jeugdigen is die kans drie keer zo groot om seksueel misbruikt te worden als uit huisgeplaatste jeugdigen zonder (licht) verstandelijke beperking. Jeugdigen die verblijven in een residentiële jeugdzorginstellingen lopen een hoger risico als jeugdigen in pleeggezinnen. Meisjes zijn meer dan twee keer zo vaak slachtoffers als jongens. Gebleken is dat professionals slechts een fractie weet hebben van wat er werkelijk aan seksueel misbruik plaats vindt’ (Commissie Samson, 2012).

De gevolgen van seksueel misbruik worden vaak omschreven als traumatiserend. Zo kwetsend dat het slachtoffer er diepe, moeilijk te genezen psychische wonden aan overhoudt en te maken kan krijgen met wantrouwen en loyaliteitsconflicten.

Een slachtoffer van seksueel misbruik kan te maken krijgen met verschillende klachten als flashbacks, nachtmerries, slaapstoornissen, irrationele schuldgevoelens, zelfvernietigende gedragingen, eetstoornissen, seksuele dwangmatigheden, manipulatie, persoonlijkheidsstoornissen et cetera.

De klachten die hier benoemd worden zijn niet per definitie een automatisch gevolg van seksueel misbruik.

Toch heeft onderzoek echter zelden seksueel misbruik gevonden dat geen vernietigende gevolgen had voor het slachtoffer (Briere, 1984).

Bij de jeugdzorgafdelingen van het Leger des Heils Midden Nederland staat de veiligheid van de jeugdige en zijn ontwikkeling centraal.

Iedere jeugdige zou zich op een gezonde en evenwichtige manier moeten kunnen ontwikkelen tot een zelfstandige volwassene. Helaas groeit niet iedere jeugdige op in een omgeving waar dat vanzelfsprekend is. Soms worden jeugdigen ernstig beschadigd, of dreigen dat te worden (het Leger des Heils, 2017).

De medewerkers in de jeugdzorg van het Leger des Heils Midden Nederland, die in direct contact staan met de jeugdigen, moeten uitgerust zijn met actuele kennis en relevante instrumenten om signalen van seksueel misbruik te zien, bespreekbaar te maken, adequaat in te grijpen en jeugdigen die getraumatiseerd zijn door seksueel misbruik te behandelen.

Jeugdigen hebben het recht op veiligheid. Dat betekent dat elke jeugdige in een veilige omgeving moeten kunnen opgroeien (Kinderrechten, 2017).

Aan de hand van dit onderzoek geven wij inzicht in de wijze waarop verschillende afdelingen in de praktijk vormgeven aan de uitvoering van het kwaliteitskader. Op basis van deze resultaten zullen er aanbevelingen gedaan worden om de uitvoering van het kwaliteitskader verder te ondersteunen. De in dit onderzoek behandelde punten van het kwaliteitskader zijn te vinden als Bijlage 1.

1.1.7 De voorlopige vraagstelling van het onderzoek

In de uitvoering van dit kwaliteitskader spelen de uitvoerend medewerkers een zeer belangrijke rol. Om de uitvoerend medewerkers te ondersteunen is het belangrijk dat het management inzichtelijk heeft hoe er praktisch vormgegeven wordt aan het waarborgen van de veiligheid van de jeugdigen die verblijven in de residentiele verblijfsinstellingen van het Leger des Heils Midden Nederland.

Dit mondt uit in de volgende hoofdvraag:

Hoe geven de uitvoerend medewerkers van het Leger des Heils Midden Nederland in de praktijk vorm aan de geselecteerde onderdelen van het kwaliteitskader Voorkomen Seksueel Misbruik in de Jeugdzorg, en wat zijn de wensen van de uitvoerend medewerkers om in de praktijk ondersteund te worden in het borgen van het desbetreffende kwaliteitskader?

1.2 Theoretische inleiding

In dit hoofdstuk wordt de literatuurstudie weergegeven die relevant is voor het onderzoek. De literatuurstudie heeft betrekking op het thema: voorkomen van seksueel misbruik in de jeugdzorg. Vanuit verschillende niveaus wordt er gekeken naar de factoren die van invloed kunnen zijn op het ontstaan van seksueel misbruik en het voorkomen van seksueel misbruik. Deze informatie is gebruikt in het ontwikkelen van de hoofdvraag en de deelvragen.

Als eerste wordt op microniveau ingezoomd op de cliënt. Er is gekeken naar mogelijke oorzaken van het ontstaan van seksueel misbruik en naar risicofactoren.

Daarna wordt er ingezoomd op de rol van de hulpverlener. De factoren waar een hulpverlener in de begeleiding van cliënten rekening mee moet houden en wat hierin risicofactoren kunnen zijn, komen aan bod.

Vervolgens wordt op mesoniveau de organisatie beschreven. Hier wordt ingegaan op de visie van waar uit het Leger des Heils werkt en hoe er vorm wordt gegeven aan het waarborgen van de veiligheid met betrekking tot seksualiteit.

Tot slot wordt op macroniveau gekeken naar regelgeving waar het Leger des Heils in Nederland mee te maken heeft en de invloed die de multiculturele samenleving kan hebben op de begeleiding van de cliënten.

1.2.1 De cliënt

Het Leger des Heils Midden Nederland biedt verblijfplaatsen aan jeugdigen tussen de 2 en 23 jaar. Per individu is de aard en de ernst van hun beperking verschillend.

In dit hoofdstuk wordt aandacht gegeven aan twee vragen: Wat maakt jeugdigen extra kwetsbaar in hun ontwikkeling, en wat verhoogt de kans op seksueel grensoverschrijdend gedrag?

Eerst wordt er aandacht gegeven aan de invloed die de socialisatie heeft op de ontwikkeling van een jeugdige, de signalen waarmee seksueel misbruik herkend kan worden en de risicofactoren die invloed hebben op een vergrote kans op seksueel grensoverschrijdend gedrag. Tot slot wordt er ingegaan op de invloed van het ontwikkelen van een seksuele voorkeur.

1.2.1.1 *Invloed van socialisatie op ontwikkeling van de jeugdige*

‘Het proces waarbij mensen leren zich sociaal te gedragen in de voor hen relevante groepen wordt socialisatie genoemd. Deze socialisatie begint al bij de geboorte. De socialisators zijn aan het begin meestal de opvoeders, ouders, broertjes of zusje en de kinderopvang’ (Hoeksema & van der Werf, 2016, p. 23). Tijdens de jeugd ontwikkelt de jeugdige zijn referentiekader. Een referentiekader wil zeggen het geheel van normen, waarden en overtuigingen die de jeugdige heeft ontwikkeld en de wereld om hem heen beoordeelt (Hoeksema & van der Werf, 2016).

Deze fase, waarin de jeugdige opgroeit, is niet alleen belangrijk voor de lichamelijke en emotionele ontwikkeling, maar ook voor de ontwikkeling van het moreel besef, denk hierbij aan de vraag: Welk gedrag is wel toegestaan en welk gedrag niet?

De theorie van de Transactionele Analyse gaat ervanuit dat, hoewel de ouders het uiteindelijke gedrag van een kind niet kunnen bepalen, zij daar wel een belangrijke invloed op uitoefenen (Stewart & Joines, 2004, p. 107). De mate waarin het kind bepaald gedrag vertoont is afhankelijk van de waardering en bevestiging die hij of zij daarop heeft gehad.

Stewart en Joines (2004) geven aan dat in de kindertijd kinderen verschillend gedrag uitproberen om erachter te komen welk gedrag die strooks oplevert die zij nodig hebben. Onder strooks wordt verstaan de erkenning van het bestaan. Iedere vorm van communicatie, hetzij verbaal of non-verbaal, is een uitwisseling van strooks. Een strook is positief wanneer deze als prettig wordt ervaren en een negatieve strook wordt als pijnlijk gevoeld (Stewart & Joines, 2004). Als bepaald gedrag positieve strooks blijkt op te leveren, dan het is waarschijnlijk dat het kind dit gedrag zal blijven herhalen. Elke keer dat zij daarvoor nog een strook krijgen, zijn zij nog meer geneigd om dat gedrag in de toekomst te gebruiken.

Op basis van de boodschappen die een jeugdige ontvangt in zijn jeugd ontwikkelt zich het zelfbeeld en daarmee een visie op wat wel en niet gewenst gedrag en manier van omgang is. Het zelfbeeld van de jeugdige ontwikkelt zich gedurende zijn leven, maar met name in de jeugdperiode van één tot en met zeven jaar. Hierbij speelt de socialisatie een zeer belangrijke rol. Met zelfbeeld wordt bedoeld de manier waarop iemand naar zichzelf kijkt, en wat iemand van zichzelf vindt (Leijenhorst, 2014). Ook geeft Leijenhorst (2014) aan dat het zelfbeeld van een jeugdige op meerdere manieren het eigen gedrag beïnvloedt en de manier waarop je omgaat met je relaties.

Wanneer een jeugdige te maken heeft gehad met traumatische ervaringen zoals seksueel misbruik, is zijn beeld van wat normaal en abnormaal gedrag is, wat betreft de omgang met seksualiteit, aangetast. Een van de gevolgen hiervan, is het ontstaan van geseksualiseerd probleemgedrag bij de jeugdige. Dit kan bijvoorbeeld zichtbaar worden in het seksueel gewelddadig zijn tegenover leeftijdsgenoten. Onder seksueel misbruik wordt verstaan: 'Het verrichten van seksuele handelingen bij of met het kind door de ouder of andere volwassenen die niet passen bij diens leeftijd of ontwikkeling. Het kind kan zich niet onttrekken aan deze handeling omdat het afhankelijk is van de ouder of andere volwassenen' (Becker, 2012, p. 115). Wanneer een jeugdige zelf grensoverschrijdende seksuele ervaringen heeft meegemaakt kan dit ervoor zorgen dat een jeugdige zelf moeilijker zijn grenzen aanvoelt of aangeeft. Ook het inleven in de grenzen van een ander kan lastig zijn (Guelen, Harinck, & Dijk, 2009).

Het kan ook voorkomen dat jeugdigen leeftijdsgenoten seksueel misbruiken omdat ze het lastig vinden zich in te leven in de grenzen van een ander. Wanneer het gaat over seksueel misbruik hoeft het niet altijd te gaan over een volwassene en een jeugdige maar dit kan ook tussen twee jeugdigen plaatsvinden.

1.2.1.2 Signalen van seksueel misbruik

Seksuele mishandeling is in het algemeen niet makkelijk te signaleren. 'Slachtoffers zullen vaak uit angst, schaamte en schuldgevoel of loyaliteitsgevoelens hun mond houden. Symptomen die het gevolg kunnen zijn van seksueel misbruik zijn veelal specifiek, dat wil zeggen, ze kunnen ook staan voor andere stressvolle ervaringen' (Verhulst, 1997).

Wel zijn er meerdere signalen die kunnen ontstaan vanuit seksueel misbruik met als gevolg de volgende gedragingen:

- Zindelijkheidsproblemen, bijvoorbeeld bedplassen op een leeftijd dat dit niet meer wordt verwacht;
- Psychosomatische klachten, bijvoorbeeld buikpijn;
- Emotionele problemen, bijvoorbeeld slapeloosheid, angst, schuldgevoel, depressie en negatieve lichaamsbeleving;
- Geseksualiseerd probleemgedrag, bijvoorbeeld frequente masturbatie op zeer jonge leeftijd, seksueel geweld tegenover leeftijdsgenoten;
- Gewelddadig en crimineel gedrag;
- Extreem teruggetrokken en timide gedrag, bijvoorbeeld angst om zich uit te kleden, angst voor lichamelijk contact (Becker, 2012, p. 116).

1.2.1.3 Risicofactoren met betrekking tot seksueel grensoverschrijdend gedrag

Veel stoornissen waarmee de jeugdigen te maken hebben, kunnen van invloed zijn op een vergrote kans tot seksueel grensoverschrijdend gedrag. In deze paragraaf worden er een aantal van deze stoornissen uitgelicht om de mogelijke risicofactoren te beschrijven ten opzichte van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Wel is het belangrijk dat er niet per definitie vanuit gegaan wordt dat een diagnose een risicofactor is.

Zoals in paragraaf 1.2.1.1 staat beschreven, hebben ook de socialisatie van een jeugdige, het opgebouwde referentiekader en de opgedane ervaringen invloed op het ontstaan van eventuele

risicofactoren. Wel is het van belang om te weten welke factoren van een stoornis van invloed kunnen zijn op het ontwikkelen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Jeugdigen met een stoornis worden geconfronteerd met een aantal obstakels in hun ontwikkeling wat betreft seksualiteit ten opzichte van jeugdigen zonder stoornis.

In deze paragraaf staat een korte toelichting beschreven op de veel voorkomende stoornissen binnen de residentiële verblijfsafdelingen van het Leger des Heils Midden Nederland: Autisme, ADHD en een verstoorde hechting.

Autisme

‘Autisme is een neuro-psychiatrische ontwikkelingsstoornis die vooral wordt gekenmerkt door een gebrek aan wederkerigheid in het contact en problemen met het opbouwen van relaties’ (van Hoof & de Vries, 2014, p. 223).

Ook hebben jeugdigen met autisme een verhoogd risico op het meemaken van grensoverschrijdend gedrag, dit kan zowel actief als passief. Zij kunnen zelf de grenzen van anderen overschrijden en hun eigen grenzen kunnen overschreden worden. Dit heeft te maken met het feit dat zij non-verbale signalen van anderen moeilijker kunnen oppikken vanwege hun beperking (Kuin, Eenhoorn, & Paternotte, 2016).

Jeugdigen met autisme hebben moeite om het perspectief van een ander in te nemen. Gevolgen hiervan in hun seksuele- en relationele gedrag kunnen zijn, dat zij vooral gestuurd worden door hun eigen behoeften en hierdoor niet inzien dat de ander dit niet prettig hoeft te vinden. Ook kan het voorkomen dat zij minder snel de negatieve bedoelingen van de anderen aanvoelen (Boudesteijn, 2011).

Dit betekent voor de opvoeder dat het belangrijk is om jeugdigen met autisme voldoende ondersteuning te bieden wanneer het gaat om het herkennen van eigen grenzen, het aangeven van grenzen en het herkennen van en omgaan met grenzen van anderen.

ADHD

ADHD staat voor Attention Deficit Hyperactivity Disorder. Enkele symptomen van ADHD zijn onoplettendheid, hyperactiviteit en impulsiviteit (Tieleman, 2015).

Het risicogedrag wat bij deze jeugdigen naar voren kan komen is vaak een gevolg van de impulsiviteit.

Ten opzichte van jeugdigen zonder ADHD kan de impulsiviteit tot uiting komen in het nemen van grotere risico's. Het niet van tevoren overwegen wat voor schade een handeling met zich mee kan brengen, kan verklaren waarom jeugdigen met ADHD een grotere kans hebben een ongeluk te krijgen dan andere mensen. Het is niet zo dat het jeugdigen met ADHD niets uitmaakt wat er gaat gebeuren. Het probleem is dat ze de gevolgen van hun handelen niet kunnen overzien. Ze gaan blindelings op hun doel af en worden dan verrast door de totale mislukkingen die door anderen duidelijk waren voorzien (Barkley, 2013).

‘Het is belangrijk om jeugdigen met ADHD goede uitleg te geven over impulsiviteit in combinatie met seksualiteit. Als jeugdigen hun eigen impulsiviteit herkennen en weten wat dit kan betekenen in seksueel contact (bijvoorbeeld sneller experimenteren dan anderen), dan kunnen ze alvast op voorhand nadenken over hoever ze willen gaan met een ander. Zo worden ze zich op een niet-impulsief moment bewust van wat ze wel en niet willen’ (Kuin, Eenhoorn, & Paternotte, 2016).

Hechting

Hechting is de *‘selectieve en duurzame affectieve band tussen het jonge kind en de primaire verzorger. Het veilig voelen in de nabijheid van de verzorger is een belangrijk kenmerk van een gehechtheidsrelatie’* (van Hoof & de Vries, 2014, p. 166). Een jeugdige kan zich op verschillende manieren hechten: onveilig, gedesorganiseerd en ambivalent.

‘Kinderen van ouders die gericht zijn op dat wat hun kind nodig heeft en in staat zijn om de signalen van hun kind adequaat op te vangen, zijn veilig gehecht’ (Thoomes-Vreugdenhil, 2016, p. 11).

Van Hoof en de Vries (2014) geven aan dat er een onveilige hechting bij het kind kan ontstaan wanneer er onvoldoende tegemoetkoming is geweest aan lichamelijke en basale emotionele behoeften, maar ook wanneer er geen vaste verzorger voor het kind beschikbaar is geweest over een langere periode. Het kind kan door die onveilige gehechtheid andere problemen en stoornissen ontwikkelen op latere leeftijd.

Thoomes-Vreugdenhil (2016) geeft aan dat bij gedesorganiseerde gehechtheid de verzorgers zowel een bron van troost als bron van angst zijn. *'Gedesorganiseerde gehechte kinderen vertonen zeer tegenstrijdige en moeilijk te duiden reacties, zoals toenadering zoeken en zich tegelijkertijd afwenden, angstig en verward zijn of zich doodstil houden. Risico's die kunnen ontstaan zijn problemen met de sociale en cognitieve ontwikkeling en psychiatrische stoornissen.'* (van Hoof & de Vries, 2014, pp. 167-168).

Ambivalente gehechtheid wordt ook wel relationele gestoordheid genoemd. Thoomes-Vreugdenhil (2016) laat zien dat er een verband is tussen ambivalente gehechtheid en stoornissen. Gedrag wat voor kan komen bij iemand die ambivalent gehecht is, is angst, depressiviteit en teruggetrokken gedrag. Ook kan het zijn dat ze relaties overwaarderden, negatief over zichzelf en positief over gehechtheidfiguren denken. Een risicofactor die ontstaat vanuit deze gehechtheid is suïcidaal gedrag, soms in gedachten en soms als poging.

Een risicofactor die kan ontstaan bij jeugdigen met hechtingsproblematiek is dat zij zich moeilijk kunnen inleven in de gevoelens en gedachten van de ander. Ze hebben in aanleg wel de mogelijkheid, maar ze hebben het nooit geleerd (Vaessen, 2004). Een mogelijk gevolg hiervan is dat de jeugdige moeite kan hebben met het inzien en aanvoelen van de grenzen van de ander en deze kan overschrijden. Het kwaliteitskader verwijst meerdere keren naar het belang om zorgvuldig en met regelmaat aandacht te geven aan de seksuele ontwikkeling van de jeugdigen, maar ook de risico's van eventueel mogelijk grensoverschrijdend gedrag. (Zie in Bijlage 1 de punten 2.1.3, 3.1.1, 3.2.2) Deze informatie laat zien welke risicofactoren bijvoorbeeld bij de diagnose ADHD naren voren kunnen komen aangaande seksueel grensoverschrijdend gedrag.

1.2.1.4 Het ontwikkelen van een seksuele voorkeur

Per cultuur en tijdperiode kan de definitie van mannelijkheid en vrouwelijkheid verschillen. Dit gaat gepaard met opvattingen over normen en waarden. Hier kunnen fricties ontstaan die kunnen leiden tot seksueel grensoverschrijdend gedrag (Frans, de Wilde, Janssens, van Berlo, & Storms, 2016).

Over het algemeen wordt een heteroseksuele relatie als traditionele relatie gezien. Met andere woorden: mensen voelen zich aangetrokken tot personen van het tegenovergestelde geslacht.

'Het zich aangetrokken voelen tot mensen van hetzelfde geslacht wordt homoseksualiteit genoemd. Dit is allerm minst een nieuw fenomeen, homoseksualiteit bestaat al door alle eeuwen heen. Toch wordt er vandaag de dag door velen negatief over gedacht. Homoseksualiteit werd tot ongeveer 1973 in de DSM als een psychische stoornis beschreven' (van der Meijden & van Alphen, 2017, p. 141).

Veel mensen zagen dit als ziekte die genezen kon worden. Tegenwoordig wordt homoseksualiteit gezien als geaardheid in plaats van een keuze voor seksuele voorkeur.

In de begeleiding van jongeren geldt heteroseksualiteit ook vaak als norm. Het gevoel anders te zijn dan anderen, onzekerheid en negatieve bejegening uit de omgeving kan ook gelden voor jeugdigen met een homoseksuele oriëntatie en kan leiden tot minderheidsstress. Dit kan gevolgen hebben voor de (seksuele) gezondheid. (Frans, de Wilde, Janssens, van Berlo, & Storms, 2016). Onder minderheidsstress wordt verstaan het verwachten van afwijzing op basis van de eigen seksuele gerichtheid, geïnternaliseerde homonegativiteit of het verbergen van eigen seksuele gerichtheid (Husen, Bos, & Cremer, 2014).

In paragraaf 1.2.1.1 wordt het belang van de socialisatie genoemd in de ontwikkeling van het zelfbeeld van de jeugdige. Hierbij wordt veel waarde gehecht aan de boodschappen die een jeugdige ontvangt van anderen. Maar juist jeugdigen met minderheidsstress lopen verhoogd risico op psychische problemen. Zo geeft Heemelaar (2013) aan dat het cijfer voor zelfdoding onder homoseksuele jeugdigen veel hoger ligt dan onder heterogene leeftijdsgenoten.

Regelmatig kloppen jongeren bij schoolmaatschappelijk werkers of leerlingenbegeleiders aan wanneer zij vragen hebben over hun seksuele voorkeur of genderidentiteit. Maar ze durven hier vervolgens niet over te praten omdat ze bang zijn dat een hulpverlener hen uit de kast duwt, hen veroordeelt of het simpelweg niet begrijpt. Het onderwerp ter sprake brengen gaat dan ook niet vanzelf, maar is een vaardigheid die sociale professionals zich eigen moet maken (Movisie, 2017). Het kwaliteitskader benoemt het belang om een document te hebben waarin beschreven staat bij wie de jeugdige terecht kan bij vragen en problemen (Kwaliteitskader 3.2.1). Daarnaast wordt er in het kwaliteitskader ook het belang benoemd om in de beginperiode van het traject een gesprek te hebben met de jeugdige over zijn seksuele ontwikkeling en het seksuele gedrag (Kwaliteitskader 3.2.3).

Samenvatting

De ouders en/of opvoeders hebben een belangrijke rol in de opvoeding van de jeugdige, mede door hen wordt het referentiekader ontwikkeld. Het gedrag wat de jeugdige vertoont is afhankelijk van de waardering en bevestiging die het daarop heeft gehad van de socialisators. Het ontvangen van deze boodschappen draagt bij aan de ontwikkeling van het zelfbeeld en daarmee een visie op wat wel en niet gewenst gedrag is. Dit wordt het moreel besef genoemd. Het gedrag van de jeugdige kan ook verstoord worden door een traumatische ervaring zoals seksueel misbruik. Het beeld van de jeugdige over normaal en abnormaal gedrag wordt hierdoor aangetast. Ook het aanvoelen of aangeven van de grenzen of het inleven in de grenzen van een ander kan dan lastig zijn.

Er zijn mogelijke risicofactoren die van invloed kunnen zijn op seksueel grensoverschrijdend gedrag. Een stoornis kan de kans op risicogedrag verhogen. Bij autisme is het niet oppikken van non-verbale signalen een risicofactor voor het overschrijden van grenzen van een ander en hun eigen grenzen. Bij ADHD is het impulsieve gedrag een risicofactor. Mensen met ADHD kunnen moeilijk inschatten wat de gevolgen van een handeling kunnen zijn. Hechting kan ook een risicofactor zijn voor de jeugdige. De jeugdige heeft moeite met het inleven in de gevoelens en gedachten van de ander waardoor er grenzen overschreden kunnen worden. Wel moet men er bewust van zijn dat risicofactoren niet per definitie leiden tot seksueel misbruik.

Tot slot is er ingegaan op de invloed die het ontwikkelen van de seksuele voorkeur kan hebben wanneer deze afwijkt van de traditionele heteroseksuele relatie. Vaak wordt heteroseksualiteit als norm gezien, ook in de behandeling van jongeren. Dit kan ervoor zorgen dat homoseksuele jongeren te maken krijgen met minderheidsstress, wat tot psychische problemen kan leiden. In het kwaliteitskader wordt aangehaald dat het van belang is om als organisatie een plek te hebben waar de jeugdige (ook met vragen aangaande dit onderwerp) terecht kan met vragen en problemen rondom het thema seksualiteit.

1.2.2 De hulpverlener

Het Leger des Heils Midden Nederland heeft per afdeling een aantal hulpverleners werken. Het gaat hier om een trajectcoördinator, afdelingsmanager, gedragswetenschapper, en meerdere (afhankelijk per locatie) pedagogisch medewerkers. Daarnaast zijn er op de gezinshuizen en gezinsgroepen gezinshuisouders en gezinsgroepsouders aanwezig.

In dit hoofdstuk wordt er algemene informatie gegeven die belangrijk wordt geacht wanneer we kijken naar een hulpverlener die werkzaam is in de jeugdzorg. Hierbij wordt de aandacht gelegd op het thema seksualiteit.

1.2.2.1 Handelingsverlegenheid

Handelingsverlegenheid houdt in dat de hulpverlener niet handelt of niet weet te handelen ondanks dat er zorgen of signalen zijn. Handelingsverlegenheid ontstaat uit onvermogen om (nog) adequaat te handelen en komt voort uit aarzelingen bij de professional zelf (van der Meer, 2012).

Heemelaar (2013) beschrijft in zijn boek Seksualiteit, intimiteit en hulpverlening het belang van een open en veilige sfeer om handelingsverlegenheid te voorkomen binnen werkteams. Volgens hem is

het van belang dat medewerkers openlijk met elkaar kunnen en durven te praten over alles wat ze zien gebeuren bij anderen en wat zij zelf ervaren. Werken met mensen roept volgens Heemelaar (2013) per definitie gevoelens op.

Ferdinand Bijzet (2018) vertelde tijdens een college over ervaringsgericht werken dat één van de belangrijkste elementen in onderlinge contacten is, dat ervaringen benoemd kunnen worden. Op het moment dat een gevoel benoemd wordt, krijgt het een naam en wordt het bestaan ervan erkend. Wat deze informatie je oplevert, is dat je kan werken met de realiteit, in plaats van een gewenste illusie.

Volgens Heemelaar (2013) kan handelingsverlegenheid optreden op het moment dat er niet een zodanige veilige basis is dat men open over ingewikkelde onderwerpen kan spreken. Deze veilige basis kan mede beïnvloed worden door een hoge frequentie aan personeelwisselingen.

Remmerswaal (2009) legt dit uit aan de hand van de verschillende fasen die een groep door maakt. Volgens hem doorloopt een groep een aantal fasen met elkaar: de voorfase, de oriëntatiefase, de machtsfase de affectiefase en de fase van de autonome groep.

Op het moment dat er een nieuw persoon in een groep komt, of wanneer iemand de groep verlaat, betekent dit per definitie dat de groep opnieuw alle fasen doorloopt. Wanneer er sprake is van veel personeelwisselingen, heeft dit invloed op het groepsproces. Dit kan het ontwikkelen van een team waar een klimaat van veiligheid en vertrouwen heerst in de weg staan (Remmerswaal, 2009).

Het risico van een hecht team kan zijn, dat medewerkers zich niet kunnen voorstellen dat hun naaste collega seksuele contacten zou kunnen hebben met een van hun cliënten (Heemelaar, 2013).

Heemelaar (2013) benoemt dat het belangrijk is dat de hulpverlener zich realiseert dat het voor jonge groepsleiders en stagiaires ingewikkeld kan zijn om met het thema seksualiteit bezig te zijn. Volgens hem heeft dit te maken met het kleine leeftijdsverschil tussen hen als hulpverlener en de cliënt én het feit dat zij zelf, gezien hun leeftijd, nog volop bezig zijn met seksualiteit.

Uit een onderzoek van Movisie (2017), een landelijk kennisinstituut dat bijdraagt aan het sociaal domein, bleek dat er slechts een beperkt aantal hulpverleners is die de cliënt vraagt naar een eventueel misbruikverleden. Tegelijkertijd gaven de meeste slachtoffers aan dat het wel wenselijk was geweest als hulpverleners routinematig vragen naar misbruik, om de drempel voor de cliënt te verlagen.

Uit cijfers bleek dat vrouwen gemiddeld 16 jaar wachten voordat ze er met iemand over praten; mannen zelfs nóg langer. Hulpverleners kunnen veel betekenen in het bespreekbaar maken van ervaringen met seksueel geweld, ook als mensen in eerste instantie met een andere vraag binnenkomen. Zij kunnen slachtoffers stimuleren hun ervaring met seksueel geweld te onthullen: Wat vertel je als slachtoffer, wanneer en aan wie, wat zijn ervaringen van andere slachtoffers? Het komt voor dat slachtoffers van seksueel misbruik soms jarenlang gebruik maken van de hulpverlening voor (trauma gerelateerde) klachten, zonder dat het trauma van het seksueel geweld ter sprake is geweest of werd behandeld. Hulpverleners zouden er dus expliciet naar moeten vragen. Snelle en effectieve hulp kan veel persoonlijk leed en maatschappelijke kosten voorkomen.

Uit het onderzoek van Movisie bleek ook dat veel hulpverleners zich niet voldoende toegerust voelen om het gesprek met slachtoffers aan te gaan. Een gebrek aan goede kennis en vaardigheden van zorgprofessionals kan leiden tot handelingsverlegenheid bij de hulpverlener. Dit kan weer tot gevolg hebben dat er een verkeerde diagnose wordt gesteld of een diagnose waarbij geen rekening is gehouden met het misbruikverleden van een cliënt, wat vervolgens schadelijke gevolgen kan hebben voor cliënten.

Wanneer slachtoffers willen praten over hun ervaringen, maar ze worden daarin niet gehoord of zelfs geblokkeerd door professionals of andere vertrouwenspersonen, verergeren de klachten, zo blijkt uit het onderzoek. Onthullen leidt dus niet altijd tot adequate hulpverlening, tenzij de professional aan wie onthuld wordt géén handelingsverlegenheid kent (Movisie, 2017).

1.2.2.2 Fysiek contact tussen hulpverlener en cliënt

Over het fysieke contact dat plaats kan vinden tussen een hulpverlener en een cliënt noemt Heemelaar de dynamiek. Volgens Heemelaar (2013) is het van belang om je bewust te zijn van het feit dat seksuele contacten plaats vinden binnen een continuüm van absoluut ongewenst tot bijzonder ongewenst, en dat die beleving per partner, per moment, en per handeling wisselend is. Tussen de uitersten zitten allerlei tussenposities. In seksueel spel wordt er continu bewogen tussen de polen gewenst en ongewenst.

Fysiek contact tussen een hulpverlener en een cliënt kan leiden tot problematische situaties en verwarring in de communicatie. Verbale en non-verbale communicatie lopen door elkaar heen, net als bewuste en onbewuste communicatie en de bovenstroom en onderstroom in de communicatie. Daarom is het van belang om als hulpverlener alert te zijn zodat deze professioneel kan blijven (Leijenhorst, 2014).

Een professional heeft continu te maken met de polariteiten afstand en nabijheid.

Lichamelijke aanraking kan heel betekenisvol zijn in de relatie met de cliënt, maar het is niet vanzelfsprekend functioneel. Het kan ook leiden tot negatieve ervaringen.

Aanrakingen die voor de hulpverlener of jongere een seksuele betekenis hebben of als zodanig geïnterpreteerd kunnen worden, zijn door de wet niet toegestaan. Maar aanraking is wel heel belangrijk.

Lichamelijk contact is belangrijk voor de groei, de ontwikkeling en het welzijn van mensen. Dit gaat ook op voor seksueel contact. Maar binnen een hulpverleningsrelatie is dit ongewenst. Omdat cliënten veelal verblijven op een verblijfsgroep, wekt dit de indruk dat ze tekortgedaan worden in hun lichamelijke en seksuele contacten/behoefte. De hulpverlener lijkt naast de mede cliënten, vaak de enige beschikbare persoon om aan deze behoeften te voldoen. Dat maakt dat de hulpverlener zich hier goed bewust van moet zijn, ook hoe hij overkomt en zich profileert (Heemelaar, 2013).

Tiffany Field van de universiteit van Miami, deed onderzoek naar de effecten van lichamelijke aanraking. Zij ontdekte dat bij de aanraking door massage pijn en angst afnemen. Baby's die dagelijks gemasseerd worden groeien sneller en er is een sneller herstel van depressies en ziekten. Door lichamelijke aanrakingen klopt het hart trager en daalt de bloeddruk terwijl het lichaam meer serotine aanmaakt in de hersenen, een hormoon dat gebruikt wordt tegen depressies (Karkanis, 2008).

Daarom moet het wel mogelijk blijven dat er sprake kan zijn van fysiek contact tussen de hulpverlener en de cliënt met tegelijkertijd een scherpe alertheid vanuit de hulpverlener om te zorgen dat het contact door hem professioneel gestuurd kan worden.

Leijenhorst (2014) onderscheidt een aantal lichamelijke aanrakingen die voor een cliënt betekenisvol kunnen zijn:

- Het kan de cliënt helpen dichterbij zijn gevoel te komen;
- Het kan de relatie benadrukken;
- Het communiceert duidelijker dan met woorden.

Ook benoemt Leijenhorst (2014) een aantal mogelijke risico's die kunnen ontstaan wanneer een hulpverlener de cliënt aanraakt.

- De wijze van aanraking heeft voor de cliënt een andere betekenis dan voor de hulpverlener;
- De aanraking heeft een andere uitwerking op de cliënt, bijvoorbeeld fantasieën over de verhoudingen binnen de relatie.

Leijenhorst (2014) benoemt enkele aanwijzingen die een hulpverlener in kan zetten om te reflecteren op de beweegreden van de aanraking.

- Let op het verbaal en non-verbaal gedrag van de cliënt;
Realiseer je dat aanraking voor de cliënt een totaal andere betekenis kan hebben dan dat jij zou verwachten.
- Ga na wat jouw intentie is;
Als hulpverlener behoort je je altijd bewust te zijn van je beweegredenen en drijfveren, ook bij lichamelijke aanraking. Door middel van reflection-in-action bevraag je jezelf of je intentie zuiver is en gericht op de cliënt.
- Voorkom miscommunicatie in de lichamelijke aanraking.
Houd rekening met de ander en vraag je af wat de lichamelijke aanraking voor de ander betekent. Houd daarmee rekening met diens cultuur en achtergrond (Leijenhorst, 2014, p. 165).

Een belangrijk onderscheid dat gemaakt moet worden, is het verschil tussen de seksuele contacten en de seksuele gevoelens. Het ontoelaatbaar verklaren van alle seksuele gevoelens van hulpverlener geeft als nadeel de taboewerking. Juist in een gesprek leren mensen hun eigen grenzen te bespreken en te verhelderen. Zo'n gesprek wordt moeilijk als je primair stelt dat deze gevoelens moreel slecht zijn (Heemelaar, 2013).

De uitvoerend medewerkers zijn hebben dagelijks contact met de jeugdigen. Bovenstaande informatie laat zien welke complexiteit dit met zich mee kan brengen. In het kwaliteitskader wordt het belang benoemd van het voeren van functioneringsgesprekken. In deze functioneringsgesprekken moet er ook aandacht zijn voor het thema afstand en nabijheid in combinatie met risico's op seksueel grensoverschrijdend gedrag en een reflectie op de eigen opvoedingssituatie (Kwaliteitskader 1.2.2.) Middels deze informatie kan onderzocht worden hoe het Leger des Heils Midden Nederland aandacht en ruimte geeft aan deze onderwerpen.

1.2.2.3 Risicofactoren bij hulpverlener

Het komt voor dat de jeugdige door de hulpverlener wordt misbruikt. In deze paragraaf wordt ingegaan op wat mogelijke risicofactoren kunnen zijn waardoor de kans op het seksueel misbruik tussen de hulpverlener en de jeugdige vergroot wordt. In de literatuurstudie is informatie gevonden over de pleger in het algemeen, maar weinig in combinatie met een rol als hulpverlener. Daarom wordt er in deze paragraaf niet specifiek ingegaan over de rol van de hulpverlener, maar over de pleger.

Naast de risicofactoren wordt ook nemen van gepaste afstand en nabijheid en het effect van machtsongelijkheid toegelicht.

De pleger

Het is moeilijk om te zeggen wanneer iemand een grotere kans loopt om zelf in staat te zijn tot seksueel misbruik. Dit komt mede omdat er bij het plegen van seksueel misbruik sprake is van een psychische gemoedstoestand, die je van buitenaf nauwelijks of zelfs niet kan waarnemen. Ook een balansmodel verklaart niet voldoende waarom een volwassene een jeugdige zou misbruiken. Zelfs als er mogelijke risicofactoren betrokken zijn, hebben deze een weinig voorspellende waarde. Daarnaast is er nog vrij weinig onderzoek gedaan naar de beweegreden van plegers om iemand seksueel te misbruiken.

Toch is er wel het een en ander over te zeggen. Hieronder staan een aantal risicofactoren beschreven zoals omschreven door de Augéo foundation, een stichting die zich richt op het voorkomen en herkennen van kindermishandeling.

Ten eerste blijkt dat zowel mannen als vrouwen seksueel misbruiken, maar toch zijn mannen veruit in de meerderheid.

Plegers hebben in het algemeen wel gebrekkige sociale vaardigheden, kunnen zich niet inleven in het slachtoffer, rechtvaardigen de seksuele relatie, ervaren geen remmingen of onderdrukken deze (Augeo, 2018).

Ook is het bekend dat mensen die in hun een jeugd nare ervaringen hebben gehad, zoals emotionele verwaarlozing of misbruik, een vergrote kans lopen tot het plegen van seksueel misbruik (Ebbers, 2002).

De dader van fysiek seksueel misbruik van jeugdigen is in veel gevallen een bekende van het slachtoffer: een familielid, vriend, of kennis. Daarnaast zijn het niet alleen volwassenen die het misbruik plegen: een op de zes daders is zelf nog minderjarig. Dat blijkt uit onderzoek van de Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen (van Rooijen, Bartelink, & Berg, 2013).

De uitvoerend medewerkers zijn op dagelijkse basis betrokken bij, en onderdeel van het leven van de jeugdigen en daarmee zeker een bekende van de jeugdigen. Op basis van deze informatie zou de conclusie getrokken kunnen worden dat dit mogelijk risicofactoren met zich meebrengt.

Afstand en nabijheid

Als hulpverlener is het mogelijk dat er sprake is van fysiek contact tussen de hulpverlener en de cliënt. Het is hier van belang om afwegingen te maken in hoeverre dat fysieke contact nodig en/of wenselijk is.

De keuze om toch een seksuele/intieme relatie aan te gaan heeft niet alleen gevolgen voor de cliënt, maar ook voor de omgeving. Een seksuele en/of intieme relatie is in strijd met de beroepscode en de wet. Wat betreft de wetgeving wordt hier in hoofdstuk 2.4.1 verder op ingegaan.

Toch blijkt uit onderzoek van Gieles (1983) dat het geven van lichamelijke warmte wel van belang is, dit omdat jongeren die leven in een residentiële instelling hier ook veelal behoefte aan hebben en het niet kunnen missen. Positief fysiek contact kan bijvoorbeeld verwarmend, erkennend en bevestigend werken. Het is van belang dat de hulpverlener voor zichzelf een afweging kan maken in hoeverre hij afstand neemt van de cliënt of wanneer het juist nodig is om nabij te zijn. De hulpverlener moet continu overwegen of een aanraking helpend en passend is.

De hulpverlener hoeft lichamelijk contact, wanneer dit goed is overwogen, niet uit de weg te gaan. Lichamelijk contact komt op een leefgroep regelmatig voor, dit kan zijn in een conflictsituatie als of wanneer er een arm om de cliënt wordt geslagen (Heemelaar, 2013).

Machtsongelijkheid

In iedere hulpverleningsrelatie is sprake van een afhankelijkheidsrelatie. Leijenhorst (2014) geeft aan dat afhankelijkheid voortkomt uit een behoefte waarvoor je de ander nodig hebt. Een ander moet die behoefte vervullen. Een jeugdige is afhankelijk van een volwassen hulpverlener. Deze relatie is vertrouwelijk en het contact vindt doorgaans plaats binnen de beslotenheid van een instelling. Het gevolg hiervan is dat cliënten kwetsbaar zijn voor hulpverleners die misbruik maken van hun positie. In een afhankelijkheidsrelatie kan moeilijk gesproken worden van een vrije keuze (Heemelaar, 2013). De hulpverlener heeft in zekere zin macht door zijn positie en kan invloed uitoefenen op het proces van de jeugdige. De hulpverlener staat per definitie in een ongelijke verhouding tot de jeugdige. De jeugdige is afhankelijk van de hulpverlener voor het krijgen van de juiste hulp en/of begeleiding.

Echter kan het ook voorkomen dat een hulpverlener zijn positie als machthebber misbruikt. Dit kan ongemerkt ontstaan. Een voorbeeld hiervan is bijvoorbeeld het ontstaan van een angstcultuur bij de jeugdige. Angst voor de macht van de hulpverlener. De jeugdige kan tegen de hulpverlener op gaan kijken waardoor hij vanzelfsprekend doet wat hij zegt. In blind vertrouwen neemt de jeugdige niet zelf de verantwoordelijkheid en is dus niet bezig om zich verder te ontwikkelen. Het is zinvol voor de hulpverlener om persoonlijk, en gezamenlijk als team, regelmatig het effect van macht te evalueren (Leijenhorst, 2014).

Ook kan volgens Leijenhorst (2014) een situatie ontstaan waarin de hulpverlener zijn macht

destructief inzet. Dit houdt in wanneer het gebruik van macht gericht is op de behoeften en verlangens van diegene die macht uitoefent. Het heeft dan een beschadigend effect en draagt dan niet bij aan het welzijn van de ander. *'Destructief gebruik van macht vindt zijn oorzaak in de persoonlijke achtergrond van de persoon die macht uitoefent'* (Leijenhorst, 2014, p. 176). Voor de hulpverlener betekent het dat macht een grote rol kan spelen in de begeleiding van cliënten. Het is belangrijk om hier bewust van te zijn en hier regelmatig op te reflecteren. Een andere manier om met macht om te gaan is de constructieve manier. *'Bij constructief gebruik van macht zet de hulpverlener z'n invloed in om het belang van de ander te zoeken. Centraal staan de doelen van de afhankelijke. De hulpverlener is erop gericht de ander verder te helpen zodat deze minder afhankelijk wordt, meer zelfstandigheid of autonomie ontwikkelt, zelf beslissingen gaat nemen en eigen keuzes gaat maken'* (Leijenhorst, 2014, p. 176).

Het is voor de hulpverlener van belang om zich bewust te zijn van zijn machtspositie. Om macht zo professioneel mogelijk in te zetten, heeft Leijenhorst (2014) enkele aandachtspunten opgesteld. Zo is het belangrijk dat het contact gericht is op de doelen van de cliënt. Het gedrag van de hulpverlener is daarop afgestemd. Gebruik van macht gericht op groei van de onafhankelijkheid en bevordering van zelfstandigheid.

Als de macht afgestemd is op de behoeften en belangen van de cliënt, kan macht ook professioneel in gezet worden. Het betekent niet dat je automatisch dan ook mee gaat met de cliënt. Bepaalde wensen zijn onrealistisch en deze mogen onthouden worden. Hier kan gedacht worden aan bijvoorbeeld onthouding van alcohol o.i.d. Als derde is het van belang dat de hulpverlener niet gehinderd wordt door eigen onverwerkte gevoeligheden omtrent het thema macht. Dit vraagt van de hulpverlener goede reflectieve vaardigheden en het kennen van de beroepshoudingsontwikkeling. De hulpverlener dient hier bewust te handelen en kan het handelen legitimeren. Ten vierde moet de inzet van macht voortkomen uit een integere houding van oprechte betrokkenheid. Dit vraagt van de cliënt een reflectieve basishouding. Als er sprake is van bijvoorbeeld een allergie, is het aan de hulpverlener de taak om deze te ontdekken. Als laatste moet de inzet van macht legitiem zijn. Wanneer zich situaties voordoen die het gevaar in zich hebben van escalatie, moet hulpverlener kunnen ingrijpen (Leijenhorst, 2014).

Samenvatting

Binnen het Leger des Heils werken per afdeling verschillende hulpverleners met verschillende functies. Deze samenstelling is verschillend per afdeling. Deze hulpverleners kunnen in aanraking komen met handelingsverlegenheid; dit houdt in dat de hulpverlener niet weet hoe te handelen of niet durft te handelen, ondanks de zorgen en signaleringen. Met name binnen het onderwerp seksueel misbruik komt dit veelvuldig voor. Voor hulpverleners is het belangrijk om zich voldoende toe te rusten met bijvoorbeeld kennis en vaardigheden, om handelingsverlegenheid zo min mogelijk voor te laten komen. Vervolgens komt het fysiek contact tussen hulpverlener en cliënt aan bod. Hier wordt het belang van fysiek contact benoemd, maar ook de factoren waar rekening mee moet worden gehouden. Vervolgens wordt het verschil aangeduid tussen seksuele contacten en seksuele gevoelens. Het is belangrijk om hier bewust van te zijn. Ook zijn de risicofactoren besproken die de kans tot seksueel misbruik vergroten. Het is moeilijk om te zeggen wanneer iemand kans loopt om zelf in staat te zijn tot seksueel misbruik. Als hulpverlener is het belangrijk om bewuste keuzes te maken wanneer er wordt besloten om een cliënt aan te raken. Dit heeft te maken met het nemen van gepaste afstand en nabijheid. Wanneer het gaat om de machtsongelijkheid waar de hulpverlener mee te maken krijgt, is het belangrijk dat de hulpverlener zich bewust is van deze ongelijkheid. Wanneer een hulpverlener zijn macht destructief inzet heeft dit vaak een negatief effect op de jeugdige.

De hulpverlener moet zijn machtspositie op een constructieve manier gebruiken. Dit houdt in dat de hulpverlener zijn invloed gebruikt in het belang van de cliënt.

De uitvoerend medewerkers staan dicht bij het leven van de jeugdigen. Bovenstaand stuk noemt de complicaties en de risicofactoren die daaraan verbonden kunnen zijn. Het kwaliteitskader benoemt het belang van een screening en aandacht voor het thema seksualiteit in de sollicitatie- en functioneringsgesprekken (kwaliteitskader 1.2.1, 1.2.2, 1.2.4) De genoemde theorie kan relevant zijn om te onderzoeken hoe het Leger des Heils Midden Nederland omgaat met boven genoemde punten, om zo het kwaliteitskader zorgvuldig te kunnen borgen.

1.2.3 De organisatie

In dit hoofdstuk wordt er aandacht gegeven aan de context van de medewerkers, namelijk de organisatie waarin zij werkzaam zijn. In de vorige hoofdstukken is er voornamelijk ingegaan op de cliëntfactoren en op de rol van de hulpverlener.

In dit hoofdstuk wordt er gekeken naar de factoren binnen de organisatie die van invloed kunnen zijn op de borging van de veiligheid omtrent het thema seksualiteit.

Van de medewerkers wordt verwacht dat zij werken vanuit de mensvisie die het Leger des Heils naleeft. Deze visie heeft invloed op de wijze waarop er van de medewerkers wordt verwacht dat zij in het werk omgaan met het thema seksualiteit.

De organisatie heeft het Vlaggensysteem voorgedragen als basismethode, om medewerkers handvatten te geven hoe zij met het thema seksualiteit en grensoverschrijdend gedrag in het werk om kunnen gaan.

Daarnaast gelden er op de afdelingen van het Leger des Heil Midden Nederland een aantal voorwaarden waar medewerkers aan moeten voldoen om werkzaam te mogen zijn op de verblijfsafdelingen. Dit heeft als doel om de veiligheid te borgen en de kans op seksueel misbruik te verkleinen. In de volgende paragrafen worden deze punten toegelicht.

1.2.3.1 Mensvisie met betrekking tot seksualiteit

Het Leger des Heils werkt vanuit een christelijke identiteit en mensvisie. Begrippen als gerechtigheid en barmhartigheid staan centraal in deze mensvisie. *‘Gerechtigheid wil zeggen dat we mensen tot hun recht laten komen. Barmhartigheid wil zeggen dat we mensen in nood met liefde helpen’* (Het Leger des Heils, 2017).

Het Leger des Heils biedt jeugdigen en volwassenen in kwetsbare situaties een nieuw perspectief op een zinvol leven. Zij doen dit vanuit de overtuiging dat ieder mens telt en recht heeft op een volwaardig en zinvol bestaan. Zij doen dit ook vanuit het besef dat mensen dit soms niet zelfstandig kunnen realiseren. Ze bieden daarom hulp: zonder te veroordelen, vanuit een open houding, zolang het nodig is, in de vorm en met de intensiteit die de betreffende situatie vraagt (Het Leger des Heils, 2017).

In de beleidsnotitie van het Leger des Heils Midden Nederland wordt hun visie op seksualiteit weergegeven. Ze beschrijven dat seksualiteit een belangrijk onderdeel is in de ontwikkeling van een jeugdige. Zij vinden het belangrijk dat hun jeugdigen de gelegenheid krijgen om intieme relaties en een positieve beleving van seksualiteit te ontwikkelen. Om een gezonde seksuele ontwikkeling te kunnen waarborgen is veiligheid bieden een belangrijk taak. Ook is het van belang dat binnen de organisatie positieve omgangsvormen gelden, die duidelijkheid geven over mogelijkheden en grenzen rond dit onderwerp. (Het Leger des Heils Jeugdzorg Midden Nederland, 2015)

1.2.3.2 De methode ‘het Vlaggensysteem’

Om de medewerkers die werkzaam zijn binnen het Leger des Heils Midden Nederland handvatten te geven hoe zij om kunnen gaan met seksualiteit en grensoverschrijdend gedrag wordt er gewerkt met het Vlaggensysteem. Het Leger des Heils hanteert het Vlaggensysteem als basismethode om het kwaliteitskader in de praktijk te borgen.

‘De kern van het Vlaggensysteem is zowel het pedagogisch adequaat inschatten, het bespreekbaar maken van seksueel (grensoverschrijdend) gedrag van jeugdigen (0-18 jaar) en het daarop (pedagogisch) adequaat reageren. Het Vlaggensysteem is ontwikkeld om het pedagogisch (en

professioneel) handelen duurzaam te verbeteren' (Frans, de Wilde, Janssens, van Berlo, & Storms, 2016).

Het vlaggensysteem stimuleert gezond seksueel gedrag en draagt bij aan het voorkómen en terugdringen van seksueel grensoverschrijdend gedrag onder jeugdigen. Deze methode biedt medewerkers handvatten om seksueel gedrag adequaat te beoordelen, het bespreekbaar te maken en om gepast te reageren (Vlaggensysteem NL, interventiebeschrijving, 2016).

Centraal in het Vlaggensysteem zijn zes criteria voor gezond seksueel gedrag. De zes criteria zijn als volgt:

1. Wederzijdse toestemming: Seksueel gedrag is alleen oké als alle betrokkenen ermee akkoord gaan en zich er prettig bij voelen.
2. Vrijwilligheid: Er mag bij seksueel gedrag geen vorm van beloning, misleiding, druk of dwang in het spel zijn.
3. Gelijkwaardigheid: Alleen seksueel gedrag tussen gelijkwaardige partners is oké. Die gelijkwaardigheid moet er zijn op het gebied van leeftijd, kennis, intelligentie, aanzien, macht, levenservaring, rijpheid, status.
4. Leeftijdsadequaat: Bij elke ontwikkelingsfase hoort seksueel gedrag dat typisch en dus oké is voor die fase. Seksueel gedrag dat niet bij een bepaalde leeftijd of ontwikkelingsfase past zou dus overschrijdend kunnen zijn.
5. Context-adequaat: In de ene situatie gelden andere regels voor seksueel gedrag dan in de andere. Gezond seksueel gedrag is aangepast aan de situatie of omstandigheden.
6. Zelfrespect: Soms kan seksueel gedrag fysieke, emotionele of psychische schade veroorzaken. Dit is niet de bedoeling. Aan seks hoor je een goed gevoel over te houden.

Met behulp van deze criteria toetst een professional of het gesignaleerde gedrag passend is voor de jongere in kwestie. Het Vlaggensysteem zet de criteria op een rij en koppelt dit aan een gekleurde vlag' (Het Leger des Heils, 2017).

Vlaggensysteem NL interventiebeschrijving (2016) geven de volgende betekenis weer van de gekleurde vlaggen:

- Groene vlag: aanvaardbaar gedrag;
- Gele vlag: licht seksueel grensoverschrijdend gedrag;
- Rode vlag: ernstig seksueel grensoverschrijdend gedrag;
- Zwarte vlag: zwaar seksueel grensoverschrijdend gedrag.

1.2.3.3 Voorwaarden voor de hulpverlener

In het kwaliteitskader 'Voorkomen Seksueel Misbruik in de Jeugdzorg' worden twee voorwaarden gesteld waar een jeugdzorghulpverlener aan moet kunnen voldoen om de veiligheid rondom seksualiteit in jeugdzorg te kunnen vergroten. Deze worden hieronder beschreven.

Stichting Kwaliteitsregister Jeugd

In april 2013 is het wetsvoorstel professionalisering van de jeugdzorg in de Tweede Kamer aangenomen. Dit is ontstaan als een reactie op een van de aanbevelingen uit het rapport van de Commissie Samson.

Om als professional te kunnen werken in het jeugddomein, en dus ook bij het Leger des Heils Midden Nederland, moeten zij zich eerst registreren in het Kwaliteitsregister Jeugd. Als er wordt voldaan aan de registratie eisen kunnen zij zich registreren. Dit bewijst dat de professional vakbekwaam is, zich permanent ontwikkelt en dat er gewerkt wordt volgens de professionele standaarden. Op deze manier wordt de kwaliteit van de jeugdhulp gewaarborgd (SKJ, sd).

Tevens verbinden professionals zich aan de beroepscode en kan er gebruik worden gemaakt van het tuchtrecht zodat de beroepsgroep het beroepsmatig handelen kan toetsen.

Professionals kunnen herregistratiepunten verdienen door het volgen van cursussen.

‘De Commissie Voorkomen van Seksueel Misbruik onderstreept het belang om het thema seksualiteit en seksueel misbruik mee te nemen in deze cursussen’ (Jeugdzorg Nederland, 2013, p. 5)

Verklaring omtrent gedrag

Sinds 2015 is het verplicht dat elke jeugdzorgwerker een Verklaring Omtrent Gedrag (hierna genoemd VOG) heeft. Dit geldt ook voor de medewerkers binnen het Leger des Heils Midden Nederland. Een VOG is een verklaring waaruit blijkt dat het gedrag van iemand in het verleden geen bezwaar vormt voor het vervullen van een specifieke taak of functie in de samenleving. Justis, de screeningsautoriteit, screent personen die een VOG aanvragen en geeft deze af. Er wordt een VOG afgegeven wanneer iemand geen strafbaar feit heeft gepleegd dat relevant is voor de betreffende functie. Als de professional geen VOG kan afgeven, is het niet mogelijk dat hij wordt aangenomen (Ministerie van Justitie en Veiligheid, sd).

Samenvatting

Het Leger des Heils Midden Nederland werkt vanuit een christelijke identiteit en heeft de overtuiging en visie dat ieder mens telt en recht heeft op een volwaardig en zinvol bestaan. Ook erkent het Leger des Heils Midden Nederland dat seksualiteit een belangrijk onderdeel is van de ontwikkeling van de jeugdige. Om deze ontwikkeling in goede banen te leiden en seksueel grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar te maken, maken zij gebruik van de methode het Vlaggensysteem.

Hierbij wordt seksueel gezond gedrag gestimuleerd en wordt er bijgedragen aan het voorkomen en terugdringen van seksueel grensoverschrijdend gedrag onder jeugdigen.

Daarnaast heeft het Leger des Heils ook te maken met een aantal verplichtingen die de veiligheid binnen een organisatie kunnen vergroten en de kans op seksueel misbruik voorkomen.

Zo moeten professionals die werkzaam zijn binnen het jeugddomein zich registreren bij het Kwaliteitsregister Jeugd. Ook moet elke professional een Verklaring Omtrent Gedrag aanvragen voordat hij aan het werk kan.

1.2.4 De omgevingsfactoren

Tot slot zijn er nog een aantal belangrijke factoren waar rekening mee gehouden moet worden wanneer het gaat over het thema seksualiteit binnen de jeugdzorg. In dit hoofdstuk worden de landelijke wetgeving en beroepscode beschreven. Daarna wordt de invloed van de culturele en maatschappelijke achtergronden op seksualiteit beschreven.

1.2.4.1 Landelijke wetgeving en beroepscode

In artikel 19 van de Kinderrechten staat het volgende beschreven:

‘Ieder kind heeft recht op bescherming tegen mishandeling. Hieronder vallen alle vormen van lichamelijke en geestelijke mishandeling, verwaarlozing en (seksueel) misbruik. Zowel in het gezin als daarbuiten. De overheid moet maatregelen nemen om kindermishandeling te voorkomen. Ook moet de overheid zorgen voor opvang en behandeling van kinderen die hiervan slachtoffer zijn’ (Kinderrechten, 2017).

In artikel 249 van het Wetboek van Strafrecht staat beschreven dat alle seksuele contacten tussen hulpverleners en cliënten in Nederland zijn verboden. Dit is in het bijzonder verder uitgewerkt voor (minderjarige en meerderjarige) cliënten die door een handicap of ziekte niet in staat zijn hun eigen wil te uiten of zich te weren. Een hulpverlener kan uit zijn beroep worden ontzet of een gevangenisstraf krijgen (Heemelaar, 2013).

De Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk (BPSW) heeft beroepscode opgesteld voor de professionals die werkzaam zijn in de jeugdhulpverlening. Deze beroepscode worden naast de wet- en regelgeving, richtlijnen en organisatorische kaders gebruikt. In artikel 2.H wordt er ingegaan op de machtspositie van de jeugdzorgwerker in de professionele relatie. Hierin staat beschreven dat de jeugdzorgwerker het gezag en de invloed die hij heeft ten opzichte van de cliënt op een positieve

manier gebruikt en hier geen misbruik van maakt. De jeugdzorgwerker moet zich ervan bewust zijn dat de cliënt mogelijk zeer afhankelijk van hem is (Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk, 2015).

Heemelaar (2013) geeft aan dat in situaties waarin zowel de cliënt als de hulpverlener uitspreekt het seksuele contact wenselijk te vinden, organisaties dit niet accepteren. Door de inspectie en door beroepsverenigingen wordt dit als schadelijk voor de hulpverleningssituatie en als misbruik gezien. Ook in deze situatie blijft de hulpverlener strafbaar.

Sinds 1 juli 2013 zijn professionals verplicht gebruik te maken van de meldcode bij vermoedens van geweld. Het doel van deze meldcode is dat er sneller en adequater wordt ingegrepen bij vermoedens en biedt een concreet stappenplan waarin staat beschreven hoe de professional handelen.

'Als sociaal werker heb je een meldrecht als er vermoedens zijn van kindermishandeling. Je hebt dan het recht om Veilig Thuis¹ te informeren. Je hebt geen meldplicht. Als professional beslis jij of de organisatie waar je werkt of je een melding doet. Bij deze beslissing gebruik je de meldcode als hulpmiddel' (Rothfus, 2017, p. 222). Na het invullen van de meldcode kan de organisatie en/of de professional zelf beslissen om wel of geen melding te maken bij Veilig Thuis.

Ook aangaande dit punt, wordt in het kwaliteitskader de norm benoemt om voldoende bekendheid aan de klachtenprocedure te geven zodat de jeugdige en diens (pleeg)ouders bij de kennismaking geïnformeerd worden over de klachtenprocedure (Kwaliteitskader 4.2.2). Daarnaast moeten er tijdens de sollicitatieprocedure en het functioneringsgesprek voldoende aandacht zijn voor bovenstaande punten (Kwaliteitskader 1.2.1, 1.2.2, 1.2.4).

1.2.4.2 Culturele en maatschappelijke achtergrond

'Nederland is een multiculturele samenleving. Toch is de manier van hulpverleners gebaseerd op de algemeen geldende westerse cultuur' (van der Meijden & van Alphen, 2017, p. 121). Ondanks dat er gewerkt wordt vanuit een westerse cultuur, kan het voorkomen dat de achtergrond van cliënten wel multicultureel is. Om hier als hulpverlener goed mee om te kunnen gaan is het belangrijk dat hij/zij hier sensitief voor is en zich bewust is van de belangrijkste verschillen in culturen. Het is goed om ervan bewust te zijn dat cultuur niet homogeen is, zelfs mensen uit eenzelfde cultuur kunnen verschillende waarden en normen hebben wat betreft seksualiteit. De manier hoe er in het ouderlijk huis over seksualiteit en intimiteit werd gedacht drukt een grote stempel op de ontwikkeling van de cliënt. Ebbers (2002) geeft aan dat de persoonlijke geschiedenis van de cliënt in grote mate bijdraagt aan de vorming van zijn/haar waarden en normen betreffende seksualiteit en hoe diegene hier mee om gaat. Het is daarom belangrijk om door te vragen naar de ideeën en de betekenissen die een cliënt heeft over verschillende onderwerpen omtrent seksualiteit. Vanuit sommige geloofsovertuigingen is het bijvoorbeeld niet toegestaan om seks voor het huwelijk te hebben, terwijl een andere geloofsovertuiging zegt dat het voor een man is toegestaan meerdere vrouwen te hebben.

Tevens geven van der Meijden en van Alphen (2017) aan dat het een valkuil is voor de hulpverlener om de cultuur te star te interpreteren of alleen op uiterlijke kenmerken af te gaan. Hij/zij zal bereid moeten zijn om met een open blik te kijken naar de cliënten.

Volgens Pintho (2007) zijn er drie stappen om cultuurbewust te worden. Als eerste moet de hulpverlener zich bewust zijn van zijn eigen culturele waarden en vooroordelen. Vervolgens moet hij zich bewust worden van de kijk op de wereld van zijn cliënten, en ten derde moet hij bij zijn aanpak rekening houden met de cultuur van zijn cliënten.

De uitvoerend medewerker is de persoon die gedurende het verblijf van de jeugdige verantwoordelijk is voor de ontwikkeling en het welzijn van de cliënt. Deze medewerker is ook degene die met de jeugdige het gesprek over seksualiteit aan moet gaan. Om te zorgen dat de

¹ Veilig Thuis is het advies- en meldpunt huiselijk geweld en kindermishandeling.

uitvoerend medewerker over die informatie beschikt zodat hij deze taak goed kan uitvoeren, kan het van belang zijn om te weten welke mogelijke factoren kunnen meespelen die bij het uitvoeren van deze taak in de weg kunnen staan.

Samenvatting

In de kinderrechten wordt beschreven dat elke jeugdige recht heeft op bescherming tegen mishandeling. Daarnaast wordt in het Wetboek van Strafrecht beschreven dat het verboden is om als hulpverlener een seksuele relatie aan te gaan met een cliënt. Dit is in het bijzonder verder uitgewerkt voor minder- en meerderjarige cliënten die door handicap of ziekte niet in staat zijn zich te uiten of zich te weren.

Ook heeft de BPSW beroepscode opgesteld voor professionals in de jeugdhulpverlening. In situaties waarin zowel de hulpverlener als de cliënt aangeeft het seksuele contact wenselijk te vinden, wordt dit alsnog als strafbaar gezien.

Hulpverleners zijn verplicht om gebruik te maken van de meldcode, zij hebben geen meldplicht. Wanneer het gaat om de culturele en maatschappelijke achtergronden van jeugdigen is het van belang dat de hulpverlener hier op een sensitieve manier mee om gaat en zich bewust is van de belangrijkste verschillen in culturen. Om cultuurbewust te worden is het belangrijk dat de hulpverlener zich bewust is van zijn eigen culturele waarden en vooroordelen, zijn kijk op de wereld van zijn cliënten en dat hij hier rekening mee houdt bij de aanpak. Wanneer de uitvoerend medewerker zich bewust is van bovengenoemde punten, ontstaat er een verkleinde kans op belemmeringen om met de jeugdige een dusdanig gesprek te kunnen voeren, zodat het thema seksualiteit in vertrouwen en openheid bespreekbaar kan worden gemaakt en daarmee de veiligheid van de jeugdige kan worden vergroot.

1.3 Probleemomschrijving: doelstelling, vraagstelling en deelvragen

In voorgaande paragrafen is de behoefte naar, en het ontstaan van dit onderzoek beschreven. Vervolgens werd er door middel van een theoretisch hoofdstuk informatie gepresenteerd die een bijdrage leveren om het kwaliteitskader te kunnen begrijpen en met zorgvuldigheid, middels dit onderzoek, te kunnen toetsen.

Deze informatie heeft een bijdrage geleverd aan de doelstelling van dit onderzoek, deze zal dan ook in deze paragraaf verder worden toegelicht. Tot slot wordt de uiteindelijke vraagstelling en de daarbij behorende deelvragen genoemd. Deze zijn leidend geweest in het tot stand brengen van het onderzoek: 'Samen het kwaliteitskader borgen'.

1.3.1 Probleemomschrijving

Op dit moment heeft het Leger des Heils Midden Nederland niet helder hoe de verschillende afdelingen in de praktijk vormgeven aan het hanteren van het kwaliteitskader. Uiteraard is de rol van de uitvoerend medewerkers bepalend voor het borgen van het kwaliteitskader.

1.3.2 Doelstelling

Om deze reden is ervoor gekozen om aan de hand van een onderzoek te bekijken hoe binnen de jeugdzorgafdelingen van het Leger des Heils Midden Nederland de veiligheid van de jeugdigen praktisch gewaarborgd wordt rondom het thema seksualiteit. Daarnaast is de vraag voorgelegd aan de uitvoerend medewerkers, wat de eventuele wensen zijn om ondersteund te worden in het borgen van het kwaliteitskader.

Aan de hand van deze informatie wil het Leger des Heils Midden Nederland graag aanbevelingen ontvangen zodat zij kunnen aansluiten bij de wensen van de uitvoerend medewerkers.

1.3.3 Centrale vraagstelling

Naar aanleiding van de probleemomschrijving en de doelstelling van dit onderzoek is de volgende hoofdvraag geformuleerd:

Hoe geven de uitvoerend medewerkers van het Leger des Heils Midden Nederland in de praktijk vorm aan de geselecteerde onderdelen van het kwaliteitskader Voorkomen Seksueel Misbruik in de Jeugdzorg, en wat zijn de wensen van de uitvoerend medewerkers om in de praktijk ondersteund te worden in het borgen van het desbetreffende kwaliteitskader?

1.3.4 Deelvragen

1. Hoe zien de uitvoerend medewerkers het uitvoeren van de geselecteerde punten uit het kwaliteitskader terug in het werk op de verblijfsafdelingen?

De boven genoemde deelvraag kan informatie opleveren in het zicht dat de uitvoerend medewerkers hebben op de manier waarop de punten uit het kwaliteitskader te zien zijn in het werk op de verblijfsafdeling.

De uitvoerend medewerkers hebben op regelmatige basis te maken met het werk en daarmee de borging van het kwaliteitskader. Door hen de vraag voor te leggen wat zij terugzien van het kwaliteitskader tijdens het werk op verblijfsafdelingen, ontstaat er een direct beeld over de stand van zaken. Omdat zij hier in het werk regelmatig mee te maken hebben, kunnen zij het beste weergeven hoe dit gaat.

Vanuit deze informatie kan de vervolgstap gezet worden naar de volgende deelvraag.

Om antwoord te kunnen geven op deze vraag zal er gebruik worden gemaakt van een enquête en een half gestructureerd interview dat gebaseerd is op een aselecte cluster steekproef.

2. Zijn er punten uit het kwaliteitskader die volgens de uitvoerend medewerkers goed verlopen?

Het is belangrijk om te weten of er punten uit het kwaliteitskader zijn die volgens de uitvoerend medewerkers goed verlopen. Het is goed om te kijken naar de wijze waarop de waarborging van het kwaliteitskader succesvol verloopt.

Deze vraag kan inzicht geven in de krachten die aanwezig zijn op de verblijfsafdelingen. Deze informatie kan van toegevoegde waarde zijn tijdens het schrijven van de aanbevelingen.

Ook kan er door middel van deze vraag een overzicht gemaakt worden van de punten uit het kwaliteitskader die goed verlopen.

Deze vraag wordt beantwoord aan de hand van een enquête en een half gestructureerd interview, dat gebaseerd is op een aselechte cluster steekproef.

3. Wat maakt dat deze punten van het kwaliteitskader uit deelvraag 2 goed verlopen?

Met de informatie die deze deelvraag oplevert wordt er antwoord gegeven op de hoofdvraag: Hoe geven de uitvoerend medewerkers in de praktijk vorm aan het kwaliteitskader én er kunnen aanbevelingen worden geschreven met betrekking tot de wensen van de desbetreffende medewerkers. Bij deze deelvraag wordt er specifiek ingegaan op de reden waardoor de punten, die in deelvraag 2 naar voren komen, goed verlopen.

Door middel van een half gestructureerd interview, dat gebaseerd is op een aselechte cluster steekproef wordt er antwoord gegeven op deze vraag. Het gestructureerde interview biedt de mogelijkheid om de respondent te vragen naar de oorzaak en motivatie achter het handelen.

4. Zijn er punten uit het kwaliteitskader die volgens de uitvoerend medewerkers minder aandacht krijgen?

Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag, is het noodzakelijk om te weten of er punten uit het kwaliteitskader minder aandacht krijgen in de uitvoering op de verblijfsafdelingen.

Een doel van het onderzoek is om het Leger des Heils Midden Nederland aanbevelingen te bieden die een bijdrage kunnen leveren aan de borging van het kwaliteitskader. Om deze aanbevelingen aan te laten sluiten bij de behoefte is het helpend om inzichtelijk te krijgen welke punten uit het kwaliteitskader minder aandacht krijgen.

Deze vraag wordt beantwoord aan de hand van een enquête en een half gestructureerd interview, dat gebaseerd is op een aselechte cluster steekproef. Deze enquête zal inzicht geven in de punten die minder aandacht krijgen van de uitvoerend medewerkers.

5. Wat maakt dat deze punten van het kwaliteitskader uit deelvraag 4 minder aandacht krijgen?

Deze vraag dient om inzichtelijk te krijgen wat de achterliggende oorzaak en motivatie is waardoor punten uit het kwaliteitskader minder aandacht krijgen van de uitvoerend medewerkers. Aan de hand van die informatie kan er zowel antwoord gegeven worden op de hoofdvraag: Hoe geven de uitvoerend medewerkers in praktijk vorm aan het kwaliteitskader én er kunnen aanbevelingen worden geschreven met betrekking tot de wensen van de desbetreffende medewerkers.

Door middel van een half gestructureerd interview, dat gebaseerd is op een aselechte cluster steekproef wordt er antwoord gegeven op deze vraag. Het gestructureerde interview biedt de mogelijkheid om de respondent te vragen naar de oorzaak en motivatie achter het handelen.

6. Welke wensen hebben de uitvoerend medewerkers om het kwaliteitskader op de verblijfsafdeling goed te kunnen borgen?

Yvonne Meijer heeft aangegeven dat zij graag aanbevelingen wil ontvangen die ondersteunend zijn om het kwaliteitskader op de verblijfsafdelingen goed te borgen.

Deze deelvraag biedt de ruimte om de wensen van de uitvoerend medewerkers als ervaringsdeskundigen mee te nemen in de aanbevelingen.

Deze vraag wordt beantwoord aan de hand van de enquête, waar aan het eind een open vraag staat vermeld met betrekking tot deze deelvraag, en een half gestructureerd interview dat gebaseerd is op een aselecte cluster steekproef.

1.3.5 Begripsafbakening

Het Leger des Heils

In dit onderzoek wordt er regelmatig gesproken over het Leger des Heils Midden Nederland. Hiermee wordt de instelling Het Leger des Heils Midden Nederland regio Midden-Nederland bedoeld. Hun werkgebied strekt zich uit over de hele provincie Utrecht. De werkzaamheden die zij verrichten zijn onderverdeeld in de drie sectoren: Verpleging en Verzorging, Maatschappelijke Opvang & Geestelijke Gezondheidszorg en Jeugdzorg. Dit onderzoek richt zich echter alleen op de sector Jeugdzorg.

Uitvoerend medewerkers

Bij het Leger des Heils Midden Nederland zijn verschillende mensen met verschillende functies aan het werk. Het gaat hier om een trajectcoördinator, afdelingsmanager, gedragswetenschapper, en meerdere (afhankelijk per locatie) pedagogisch medewerkers. Daarnaast zijn er op een aantal locaties gezinshuisouders en gezinsgroepsouders aanwezig.

Jeugdigen

Wanneer hierover gesproken wordt gaat het om de jeugdigen die verblijven in een residentiële jeugdzorginstelling van het Leger des Heils in de regio Midden-Nederland met een leeftijd tussen de 2 en 23 jaar.

Seksueel misbruik

Het verrichten van seksuele handelingen bij of met het kind door de ouder of andere volwassenen die niet passen bij diens leeftijd of ontwikkeling. Het kind kan zich niet onttrekken aan deze handeling omdat het afhankelijk is van de ouder of andere volwassenen.

Kwaliteitskader

Het kwaliteitskader bevat elf thema's met elk eigen onderdelen die samen een kader bieden waaraan jeugdzorginstellingen moeten kunnen voldoen om de kans op seksueel misbruik te voorkomen.

Residentiële Jeugdzorginstellingen

In de residentiële jeugdhulp leven kinderen en jeugdigen, vrijwillig of gedwongen, dag en nacht buiten hun eigen omgeving. Zij verblijven in leefgroepen en worden begeleid door pedagogisch medewerkers. Het verblijf kan variëren van enkele dagen per week tot de hele week, voor een korte of langere periode. Er bestaan diverse vormen van residentiële hulp: kamertraining, leefgroepen gericht op opvoeden en opgroeien, behandelgroepen gericht op de behandeling van specifieke problemen, crisisopvang en gesloten residentiële jeugdhulp.

Socialisators

Dit zijn verzorgers vanaf het begin van de geboorte. Dit kunnen zijn de ouders, broertjes of zusjes. Ook andere verzorgers kunnen als socialisators gezien worden, denk hierbij aan pleegouders, een gastouder of een familielid. Zij hebben een belangrijke rol in de opvoeding van de jeugdige.

Handelingsverlegenheid

Handelingsverlegenheid houdt in dat de hulpverlener niet handelt of niet weet te handelen ondanks dat er zorgen of signalen zijn. Handelingsverlegenheid ontstaat uit onvermogen om (nog) adequaat te handelen en komt voort uit aarzelingen bij de professional zelf.

Machtsongelijkheid

Onder machtsongelijkheid wordt verstaan dat de jeugdige afhankelijk is van de hulpverlener, de jeugdige heeft de hulpverlener nodig om een behoefte te vervullen. De hulpverlener heeft macht door zijn positie en kan invloed uitoefenen op het proces van de jeugdige.

Het Vlaggensysteem

Het Vlaggensysteem is een methode die seksueel gezond gedrag stimuleert en bijdraagt aan het voorkomen en terugdringen van seksueel grensoverschrijdend gedrag onder jeugdigen. Het biedt hulpverleners handvatten om seksueel gedrag adequaat te beoordelen, het bespreekbaar te maken en om gepast te reageren.

Gezinshuizen

Dit is een kleinschalige vorm van jeugdhulpverlening waarin meerdere jeugdigen tussen de leeftijd van 2 en 18 jaar worden opgenomen in het eigen gezin van de gezinshuishoudens. Binnen dit huis wonen ook de kinderen van de gezinshuishoudens.

Gezinshuisouders

Gezinshuisouders wonen als ouder in de gezinshuizen. Zij zijn professioneel opgeleid en hebben een relevante sociale diploma, op minimaal MBO-niveau. Gezinshuisouders bieden, op professionele wijze, 24/7 woonruimte en begeleiding in hun eigen kerngezin.

Gezinsgroepen

Gezinsgroepen zijn een kleinschalige vorm van jeugdhulp, waar 4 tot 5 jeugdigen opgroeien onder begeleiding van een ouder echtpaar. De jeugdigen wonen in de huidige gezinssituatie. Het ouderechtpaar wordt ondersteund door een vaste pedagogische medewerker.

2. Methodische verantwoording

Op basis van de vraagstelling is er een plan ontwikkeld waarmee dit onderzoek plaats kan vinden om tot informatieve en valide resultaten te komen. In dit hoofdstuk wordt een verantwoording gegeven van de gekozen onderzoeksgroepen, de meetinstrumenten die zijn gebruikt, de wijze waarop de uitvoering van het onderzoek heeft plaatsgevonden, en op welke manier de data is geanalyseerd.

2.1 Onderzoeksgroepen

Er zijn zes verblijfsafdelingen van de sectie jeugdzorg, die deel hebben genomen aan dit onderzoek. In deze paragraaf worden deze afdelingen kort benoemd en uitgelegd.

2.1.1 De populatie

De onderzoeksgroepen die deelnemen aan dit onderzoek zijn zes geselecteerde verblijfsafdelingen van het Leger des Heils Midden Nederland die allen vallen onder de sector jeugdzorg.

Hierbij gaat het om de volgende afdelingen:

- Behandelgroepen;
 - *Springplank (12-28 jaar)*
 - *Wissel (12-28 jaar)*
- Zelfstandigheidstrainingen;
 - *Cromwijk (16-23 jaar)*
 - *Enkeltje Zelfstandig (16-23 jaar)*
- Gezinsgroepen; (*max. 4-5 jeugdigen onder begeleiding van ouderechtpaar*)
- Gezinshuizen. (*2-18 jaar*)

Per afdeling kunnen er meerdere uitvoerend medewerkers werkzaam zijn, namelijk:

- Gedragswetenschapper;
- Afdelingsmanager;
- Trajectcoördinator;
- Pedagogisch medewerker;
- Gezinsgroep-ouders;
- Gezinshuis-ouders.

De kenmerken die bij alle uitvoerend medewerkers overeenkomen, zijn:

- Elke uitvoerend medewerker die deel heeft genomen aan het onderzoek is werkzaam op een afdeling die valt onder de verblijfsafdelingen die zijn geselecteerd voor deelname aan dit onderzoek.
- Elke uitvoerend medewerker die deel heeft genomen aan het onderzoek is door het management Jeugd van het Leger des Heils Midden Nederland beschikbaar gesteld als optioneel respondent.

Een overzicht van de medewerkers die werkzaam zijn per verblijfsafdeling zijn te vinden als Bijlage 4. In totaal zijn er vier uitvoerend medewerkers uitgesloten van het onderzoek in verband met langdurige ziekte of hun functie als stagiaire. Deze medewerkers zijn dan ook niet mee genomen in de medewerkerslijst als respondent.

Elke afdeling is benaderd als een afzonderlijke onderzoeksgroep. Hierdoor konden er per afdeling conclusies worden getrokken over hoe er in de praktijk, door de uitvoerend medewerkers, vormgegeven wordt aan de borging van het kwaliteitskader. Vervolgens is er overstijgend gekeken naar de huidige stand van zaken ten opzichte van de borging van het kwaliteitskader bij het Leger des Heils Midden Nederland.

2.2 Meetinstrumenten

In dit onderzoek is gebruikt gemaakt van zowel een kwantitatieve methode als een kwalitatieve methode. In deze paragraaf wordt een verantwoording gegeven van beide methodes en de daarvoor gekozen meetinstrumenten.

2.2.1 Kwantitatieve methode

De kwantitatieve methode is in dit onderzoek ingezet om inzichtelijk te krijgen welke punten meer, en welke punten minder aandacht krijgen op de verblijfsafdelingen. Bij een kwantitatieve methode wordt numerieke data verzameld. Deze numerieke data wordt vervolgens met Excel geanalyseerd. Op basis van deze gegevens kunnen er conclusies worden getrokken, die een objectieve stand van zaken weergeven (Verhoeven, 2014). Door deze methode toe te passen, kon er aan de hand van de numerieke data een overzicht gecreëerd worden van de huidige stand van zaken per afdeling. Deze informatie kon vervolgens antwoord geven op de deelvragen:

- Hoe zien de uitvoerend medewerkers het uitvoeren van de geselecteerde punten uit het kwaliteitskader terug in het werk op de verblijfsafdelingen?
- Zijn er punten uit het kwaliteitskader die volgens de uitvoerend medewerkers goed verlopen?
- Zijn er punten uit het kwaliteitskader die volgens de uitvoerend medewerkers minder aandacht krijgen?

Deze gegevens werden verzameld door middel van een online-enquête, die was uitgezet onder de uitvoerend medewerkers.

2.2.2 Kwalitatieve methode

Nadat de dataverzameling aan de hand van de enquête had plaatsgevonden, is een kwalitatieve methode ingezet door middel van een half gestructureerd interview. De vragen waarmee dit interview gevoerd zou worden waren van tevoren vastgesteld.

Om tot de verdiepingsslag te komen die bereikt moest worden door dit interview, was de onderzoeker vrij om de geïnterviewde door te vragen naar een toelichting of verheldering of om te vragen naar de eigen visie van de geïnterviewde op het geselecteerde punt uit het kwaliteitskader. De kwalitatieve methode bood de mogelijkheid om meer in te gaan op de achtergrond van de verzamelde gegevens van de enquête (Verhoeven, 2014). Deze methode heeft een bijdrage geleverd aan het antwoord op de deelvragen:

- Hoe zien de uitvoerend medewerkers het uitvoeren van de geselecteerde punten uit het kwaliteitskader terug in het werk op de verblijfsafdelingen?
- Wat maakt dat de punten van het kwaliteitskader uit deelvraag 2 goed verlopen?
- Wat maakt dat deze punten van het kwaliteitskader uit deelvraag 4 minder aandacht krijgen?
- Welke wensen hebben de uitvoerend medewerkers om het kwaliteitskader op de verblijfsafdeling goed te kunnen borgen?

2.2.3 Enquête

Er is gebruik gemaakt van twee verschillende enquêtes. Beide enquêtes zijn ontwikkeld op basis van de punten die in het kwaliteitskader Voorkomen Seksueel Misbruik in de Jeugdzorg worden aangehaald.

Zoals eerder beschreven bevat het kwaliteitskader punten waaraan een jeugdzorginstelling moet kunnen voldoen om de veiligheid van de jeugdigen te waarborgen volgens het kwaliteitskader. Voor dit onderzoek zijn de punten uit het kwaliteitskader omgezet tot enquêtevragen. Het doel van deze enquêtevragen was om zo de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van het kwaliteitskader in de praktijk, meetbaar te maken. Een overzicht en verantwoording van dit proces, is te vinden als Bijlage 2 en Bijlage 3.

2.2.4 Interview

Naast het uitzetten van een enquête is ervoor gekozen om een half gestructureerd interview te gebruiken. Dit houdt in dat er tijdens het interview wel een vragenlijst is ingezet, maar dat er ruimte was voor de eigen inbreng van de respondent (Verhoeven, 2014).

De interviewvragen, zie Bijlage 8, zijn gebaseerd op het kwaliteitskader en biedt in het gesprek de mogelijkheid om de motivatie of beweegredenen te achterhalen van de uitvoerend medewerker.

2.3 Onderzoeksprocedure

De data verzameling heeft plaats gevonden door middel van twee enquêtes en het afnemen van interviews. In deze paragraaf wordt over beide meetinstrumenten gedeeld hoe deze tot stand zijn gekomen.

2.3.1 Enquête

Om tot een zorgvuldige dataverzameling te komen zijn er twee enquêtes ingezet. De eerste enquête was gericht op alle uitvoerend medewerkers die op dit moment werkzaam zijn bij de jeugdverblijfsafdelingen van het Leger des Heils Midden Nederland. Tijdens het ontwikkelen van de enquête werd de conclusie getrokken dat er enkele punten in het kwaliteitskader naar voren kwamen die niet door alle uitvoerend medewerkers vanwege hun functie beantwoord konden worden. Om deze reden is er een extra enquête ontwikkeld voor de afdelingsmanagers en/of trajectcoördinatoren van de verblijfsafdelingen, om zo tot een complete dataverzameling te komen.

Een van deze afdelingsmanagers bleek werkzaam op vier verblijfsafdelingen. Hij is gevraagd om voor één verblijfsafdeling de enquête in te vullen. Voor de overige drie verblijfsafdelingen werden de trajectcoördinatoren van de afdelingen benaderd om in plaats van hem de enquête alsnog in te vullen. In overleg met het management werd de conclusie getrokken dat de trajectcoördinator net zo goed een goede stand van zaken kon geven.

Al met al heeft dit tot gevolg gehad dat er van deze afdelingsmanagers en/of trajectcoördinatoren gevraagd werd om deel te nemen aan twee enquêtes: De enquête voor alle uitvoerend medewerkers én de enquête die in het bijzonder gericht was op de afdelingsmanagers en/of trajectcoördinatoren.

Alle uitvoerend medewerkers werden dus, afhankelijk van hun functie, gevraagd om één of twee enquêtes in te vullen.

2.3.2 Interview

Er is gekozen om per verblijfsafdeling twee uitvoerend medewerkers te interviewen. Omdat de onderzoeksgroep uit vier personen bestaat, betekende dit dat er in totaal twaalf uitvoerend medewerkers werden gehoord middels een interview.

Manager Jeugd van het Leger des Heils Midden Nederland heeft doelgericht zes medewerkers uitgekozen om deel te nemen aan het half gestructureerde interview. Deze keuze werd gebaseerd op basis van de functie waarin de uitvoerend medewerkers werkzaam zijn.

De pedagogische medewerkers werden geselecteerd vanwege het feit dat zij in de praktijk het meest met en bij de jeugdigen betrokken zijn. Dit maakt dat zij een goed beeld hebben van de gang van zaken in de praktijk.

De trajectcoördinatoren zijn geselecteerd vanwege de functie die zij bekleden, waarin zij de medewerkers coachen op zowel inhoudelijk gebied als in het proces dat gaande is. In overleg met de medewerkers, bepaalt de trajectcoördinator welke vervolgstappen er in een bepaalde situatie het beste gezet kunnen worden.

De afdelingsmanagers zijn eindverantwoordelijk voor de afdeling waar ze werkzaam zijn. Vanwege de eindverantwoordelijkheid die zij dragen, ook over de borging van het kwaliteitskader, zijn zij geselecteerd om deel te nemen aan het interview.

De overige zes uitvoerend medewerkers zijn op basis van een aselechte steekproef geselecteerd. De aselechte steekproef is uitgevoerd door elke vierde werknemer per afdeling van de werknemerslijst deel te laten nemen aan het onderzoek.

2.3.3 Respons Enquête

Om tot een valide en betrouwbaar onderzoek te komen is er op de volgende manier voor gezorgd dat de responsverzameling zo goed mogelijk verliep.

In de week van 3 april is er een e-mail verstuurd naar het Leger des Heils Midden Nederland met een brief in de bijlage. Dit was een brief die onder de 68 uitvoerend medewerkers, die werkzaam zijn op de geselecteerde verblijfsafdelingen, verspreid kon worden. In deze brief werd het onderzoek aangekondigd en werd er een toelichting gegeven op wat er van de medewerkers werd verwacht, deze brief is terug te vinden als Bijlage 5.

Een week later is deze mail opnieuw verstuurd omdat er nog geen ontvangstbevestiging was geweest. Ook is er die week telefonisch contact geweest om een goede afstemming kort te sluiten aangaande de aankondiging van het onderzoek. Door ziekte van de contactpersoon was er tijdelijk geen communicatie vanuit het Leger des Heils Midden Nederland.

Uiteindelijk is 2,5 week later dan gepland, de e-mail, met toegevoegd de bijlage, verspreid onder de medewerkers. Ook is in die week de enquête online gezet, de medewerkers ontvingen opnieuw een e-mail met daarin een internetlink die de medewerkers naar de online enquête bracht, deze e-mail is als Bijlage 6 toegevoegd.

Uiteindelijk is de herinneringsmail, zie Bijlage 7, door omstandigheden twee weken later dan gepland onder de medewerkers verspreid. Door miscommunicatie is de herinneringsmail naar de afdelingsmanagers gestuurd in plaats van naar alle medewerkers. Hierdoor is het niet zeker of alle medewerkers de herinneringsmail hebben ontvangen.

In eerste instantie zou de enquête twee weken openstaan, maar doordat de herinneringsmail later is verstuurd is ervoor gekozen om de enquête pas na het weekend te sluiten. In totaal heeft de enquête twee weken en vijf dagen open gestaan voor respons.

Er is een respons behaald van 31 medewerkers. Daarmee heeft 47% van de genodigden uiteindelijk deelgenomen aan het onderzoek middels de enquête.

Afdelingen	Aantal medewerkers werkzaam	Aantal ingevulde enquêtes	Hoeveel procent van de afdeling
Springplank	10	5	50%
Wissel	10	7	70%
Cromwijk	8	3	37,5%
Enkeltje Zelfstandig	15	10	66,7%
Gezinsgroepen	10	5	50%
Gezinshuizen	23	3	13%
Totaal	76	33	-

Figuur 1: Overzicht respons op de enquête per afdeling.

Bij het lezen van deze tabel zijn twee aandachtspunten van belang:

- Een medewerker heeft tijdens het invullen van de enquête aangegeven op drie verschillende afdelingen te werken. Tijdens het verwerken van de gegevens per afdeling wordt deze medewerker drie keer meegeteld.
Wanneer er dus wordt gekeken naar hoeveel medewerkers er per afdeling hebben gereageerd op de enquête komt dit getal uit op 33.
In werkelijkheid hebben 31 medewerkers de enquête ingevuld.

- In figuur 1 wordt aangegeven dat er in totaal 76 medewerkers werkzaam zijn op de verschillende afdelingen. Omdat vier medewerkers werkzaam zijn op meerdere afdelingen, zijn deze vier medewerkers dubbel geteld.
In totaal zijn er 68 medewerkers die voor dit onderzoek zijn geselecteerd.

Wat opvalt is dat bij de afdelingen Cromwijk en de gezinshuizen minder dan 50% een respons heeft gegeven. Dit houdt in dat wanneer er in de resultaatbeschrijvingen uitspraken worden gedaan over deze afdelingen, dit minder representatief is voor de gehele afdeling.

De enquête bleek voor de gezinshuizen lastiger in te vullen dan voor de andere afdelingen.

Aan het einde van de enquête was er ruimte voor alle respondenten om door middel van een open vraag een reactie te geven. Een van de respondenten die de enquête heeft ingevuld namens een

“Bij het invullen van deze enquête worden vragen gesteld over de afdeling. Bij de gezinshuizen is dit een verwarrend begrip. Onze afdeling bestaat uit de/alle gezinshuizen. De vragen verwijzen naar deze afdelingen. Elk gezinshuis staat echter op zichzelf, waardoor je andere afdelingsvragen niet als dusdanig goed kan beantwoorden. Bijvoorbeeld de vraag over de gedragsregels, wij hebben deze niet op schrift, maar mondeling komen ze geregeld voorbij in de gesprekken.”

gezinshuis heeft hier de volgende opmerking achtergelaten:

Hieruit blijkt dat de vraagstelling in de enquête niet aansloot bij de handelingswijze van de verschillende gezinshuizen. Dit heeft effect op de resultaten. Zoals eerder benoemd zijn deze resultaten niet representatief voor alle gezinshuizen, maar kan deze informatie wel als bruikbaar worden gezien wegens hun visie op hoe een goede borging van het kwaliteitskader tot stand kan komen.

2.3.4 Respons interview

De interviews stonden gepland tussen 25 april en 9 mei. Alle medewerkers die waren uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek hebben vooraf het kwaliteitskader ontvangen ter voorbereiding op het interview.

Voorafgaand aan het interview zijn de afspraken en de procedure van het interview doorgenomen met de medewerker. Hierin werd vermeld dat de informatie die de medewerker zou geven alleen ten behoeve van het interview gebruikt en dus niet verspreid zou worden. Ook werd er om toestemming gevraagd om een geluidsopname te mogen maken tijdens het interview. Door middel van een handtekening hebben de medewerkers toestemming gegeven.

2.3.5 Validiteit half gestructureerde interview

Het interview was zo opgesteld dat er aan het begin vijf open vragen werden gesteld over het werken met en vanuit het kwaliteitskader in het algemeen. In de praktijk bleek dat het soms lastig was om deze vraag te stellen wanneer de medewerker voorafgaand aan het interview niet het kwaliteitskader had doorgelezen. Daarom werd ervoor gekozen om dan eerst over te gaan op de specifieke interviewvragen die gebonden waren aan bepaalde punten uit het kwaliteitskader. Op deze manier kreeg de medewerker een beter beeld van de inhoud van het kwaliteitskader. Na afloop werden alsnog de vijf open vragen gesteld. Hieruit bleek dat de respondent dan beter een stand van zaken van zijn/haar afdeling kon geven.

Daarnaast had de onderzoekster een uitgeprinte versie van het kwaliteitskader bij zich op het moment dat het interview plaatsvond. Daardoor kon de medewerker, indien wenselijk, het kwaliteitskader ter plekke inzien om een volledig antwoord te kunnen geven op de vraag. Dit heeft geen consequenties gehad voor de resultaten en conclusies.

Bij het afnemen van drie interviews is er af en toe sprake geweest van ruismomenten. Dit kwam voor bij de interviews met het respondenten nummer drie, vijf en zeven. De medewerker werd

gestoord, moest halverwege even weg of kreeg een melding binnen.

Het effect hiervan is dat een medewerker soms halverwege het antwoord moest stoppen en ergens anders aandacht aan moest geven.

Het werd door de medewerkers soms als lastig ervaren om weer terug in het interview te stappen en verder te gaan op het punt waar het interview werd stilgelegd. Dit kan effect hebben gehad op de antwoorden van de medewerker. Dit kan meespelen in de uitspraken die naar aanleiding van de interviews worden gedaan in de resultaten en conclusies.

Ook werd ervaren dat er een aantal vragen in het interview soms onduidelijk bleken te zijn of op elkaar leken. Bij vraag zes, zie Bijlage 8, werd ingegaan op de beginperiode van het hulpverleningstraject van de jeugdige. Soms gaf dit onduidelijkheid of dit over het aanmeldingsproces ging, of over de tijd die daarop volgde.

Ook werd de vraagstelling van vraag vijf, zes en negen als lang ervaren. Daardoor was het soms nodig om de vraag te herhalen.

Vraag elf gaf soms verwarring over of de vraag ging over de jeugdige of de medewerker.

Hier is door de onderzoekster op ingespeeld door een toelichting te geven op de vraag of door de vraag opnieuw te herhalen. Wanneer de medewerker niet wist over wie het specifiek ging in de vraag, werd ervoor gekozen om beide doelgroepen toe te laten lichten. Dit gaf alleen extra informatie en daardoor kan er beter in kaart worden gebracht wat de stand van zaken is.

2.4 Analysemethode

De data die verzameld is middels de enquêtes zijn verwerkt aan de hand van Excel. De gegevens zijn verwerkt in grafieken en staaf- en cirkeldiagrammen. Dit bood een helder overzicht van de verzamelde data en op basis daarvan konden conclusies worden getrokken. Een overzicht hiervan is te vinden als Bijlage 9 en 10.

Op basis van de interviews is een labelschema ontwikkeld, zie Bijlage 11. Het labelschema is onderverdeeld in de zes opgestelde deelvragen. Per deelvraag werden de meest terug kerende onderwerpen gelabeld onder deze deelvragen.

Vervolgens zijn de interviews geanalyseerd en verwerkt in dit labelschema. Hierdoor ontstond een helder overzicht van de gegeven antwoorden en kon deze data worden geanalyseerd.

3. Resultaten

In deze paragraaf zullen aan de hand van de zes deelvragen de resultaten in kaart worden gebracht. Als eerste zal er in deelvraag 1 een overzicht worden gegeven van het werken aan de hand van het kwaliteitskader en hoe de uitvoerend medewerkers het uitvoeren van het kwaliteitskader terugzien in het werk op de verblijfsafdelingen. In dit deel zal ook een globaal overzicht worden gegeven van de resultaten uit de enquête.

In deelvraag 2 en 3 zullen de punten uit het kwaliteitskader die volgens de uitvoerend medewerkers goed verlopen, verder worden toegelicht.

Vervolgens zal in deelvraag 4 en 5 meer uitleg worden gegeven over de punten uit het kwaliteitskader die volgens de uitvoerend medewerkers minder aandacht krijgen. Afsluitend zullen in deelvraag 6 de wensen van de uitvoerend medewerkers in kaart worden gebracht waarvan zij aangeven dat die hen zouden kunnen ondersteunen in het borgen van het kwaliteitskader.

3.1 Deelvraag 1

‘Hoe zien de uitvoerend medewerkers het uitvoeren van de geselecteerde punten uit het kwaliteitskader terug in het werk op de verblijfsafdelingen?’

Om de resultaten van deze deelvraag in kaart te kunnen brengen is het belangrijk om eerst een algemeen beeld te schetsen van hoe het thema seksualiteit naar voren komt tijdens het werk op de verblijfsafdelingen. Ook wordt er uitgelegd wat de taak is van de werkgroep seksualiteit en wat de training ‘Seks hoort erbij’ inhoudt en wat hiervan de eventuele betekenis kan zijn voor het borgen van het kwaliteitskader. Vervolgens wordt er een globaal overzicht gegeven van de resultaten uit de enquête.

Het is goed om te weten dat er in deze paragraaf een algemeen beeld zal worden geschetst van de resultaten. In de volgende paragrafen zullen de punten die volgens de medewerkers goed verlopen en de punten die minder aandacht krijgen verder worden toegelicht.

De verblijfsafdelingen en het thema seksualiteit

Alle elf de medewerkers die zijn uitgenodigd om deel te nemen aan het interview hebben aangegeven dat het thema seksualiteit een belangrijke rol speelt in de begeleiding van de jeugdigen. De jeugdigen waar de medewerkers op de verblijfsafdelingen mee te maken krijgen bevinden zich in verschillende fases van de seksuele ontwikkeling door de verschillende leeftijdscategorieën. Door medewerkers werd in het algemeen gesproken over verschillende situaties die zich voordoen bij de jeugdige waardoor de medewerker op scherp komt te staan. Tijdens de interviews zijn de medewerkers niet specifiek ingegaan op wat deze situaties precies inhielden.

Wel werd aangegeven dat een aantal van de jeugdigen zich in de pubertijd bevindt. Daarbij hoort ook het opdoen van ervaringen op seksueel gebied. Een medewerker gaf aan dat zij vond dat seksueel grensoverschrijdend gedrag een rol speelde op de afdeling waarop zij werkzaam is. Naar haar idee kwam dit tot uiting door opmerkingen die een jeugdige kan maken, naar een groepsgenoot maar ook naar de medewerkers.

Maar ook gaf een gedragswetenschapper aan dat de jeugdigen op de afdeling niet veel seksueel grensoverschrijdend gedrag vertonen. De gedragswetenschapper gaf aan dat het vooral een belangrijk thema is dat zij zich weerbaar kunnen opstellen ten opzichte van de anderen. Meerdere medewerkers gaven aan dat de jeugdigen die bij het Leger des Heils Midden Nederland verblijven kwetsbaar zijn.

“Ja weet je, het zijn pubers. Ze zitten midden in hun seksuele ervaringen en proberen het allemaal uit. De een begint net met zoenen en de ander heeft al seks gehad.”

Werken vanuit het kwaliteitskader

De meeste medewerkers geven aan te weten waar het kwaliteitskader voor staat, wat het inhoudt en dat het als reactie op het rapport van Commissie Samson is ontstaan.

Een enkeling gaf aan niet op de hoogte te zijn van het kwaliteitskader.

Aan alle elf medewerkers is tijdens het interview de vraag voorgelegd of er op de afdeling waarop zij werkzaam zijn bewust met en vanuit het kwaliteitskader gehandeld wordt. Hun antwoorden verschillen van heel bewust tot onbewust. Hieronder een aantal voorbeelden:

‘Ik weet niet of ik het letterlijk ken als in de term kwaliteitskader. Maar misschien dat de praktijk wel bekender is, maar dat het niet altijd kwaliteitskader wordt benoemd.’

‘Ik weet niet of er bewust gewerkt wordt vanuit het kwaliteitskader.’

‘Nou, het kwaliteitskader zit altijd wel in mijn gedachten. En dan weet ik niet of ik het fijne helemaal zo op het vizier heb als het zou moeten. Ik heb het hele stuk natuurlijk gelezen en ook de kernpunten eruit gehaald. En destijds een plan van aanpak gehad met alle punten gecategoriseerd en gepubliceerd hoe we daaraan gewerkt hebben.’

De meeste medewerkers geven aan dat het doel van het kwaliteitskader, het voorkomen van seksueel misbruik, helder is en dat zij zich daar bewust van zijn. Medewerkers geven aan dat zij globaal op de hoogte zijn van wat hierin beschreven staat, maar dit niet op detailniveau kennen. Tijdens de uitvoering van het werk van de medewerkers wordt dit doel in gedachten meegenomen. Medewerkers geven aan dat zij de noodzaak en het belang dat er aandacht is voor dit onderwerp erkennen en bevestigen.

“Ik denk dat het kwaliteitskader het doel heeft om seksueel misbruik te verkleinen en dat doel wordt heel bewust nagestreefd. Daar wordt ook op ingezet, om met elkaar te monitoren hoe het met de kinderen gaat, maar ook met de gezinsouders en welke mensen wij aannemen. Ja, dus in die zin denk ik dat wij daar heel bewust mee bezig zijn.”

Wanneer er aan de medewerkers werd gevraagd in hoeverre er vanuit het kwaliteitskader wordt gehandeld, begonnen de meesten van hen over de beleidsnotitie. De beleidsnotitie is geschreven naar aanleiding van het rapport van de Commissie Samson. Hierin staan richtlijnen beschreven over hoe het Leger des Heils Midden Nederland de kans op seksueel misbruik zo klein mogelijk wil maken en wil voorkomen. In paragraaf 1.1.4 is verder ingegaan op de inhoud van deze beleidsnotitie.

Door meerdere medewerkers, voornamelijk door de afdelingsmanagers, trajectcoördinatoren en de gedragswetenschappers, wordt aangegeven dat deze beleidsnotitie voor hen helder is en hen duidelijke handvaten biedt. Een enkele medewerker, die als begeleider op de verblijfsafdeling werkt, gaf aan dat hij/zij niet helemaal helder heeft wat er in de beleidsnotitie staat beschreven.

Een gedragswetenschapper benoemde dat hij/ zij de indruk had dat niet alle pedagogisch medewerkers, die op de verblijfsafdeling werken, helemaal op de hoogte zijn van de inhoud van deze beleidsnotitie. Een pedagogisch medewerker gaf aan dat wanneer er bijvoorbeeld vermoedens zijn of signalen worden opgepikt van seksueel misbruik, dat dan de hulp van de gedragswetenschapper wordt ingeschakeld. Omdat de gedragswetenschapper op de hoogte is van de beleidsnotitie wordt deze erbij gehaald en volgens de richtlijnen gehandeld.

Wel werd als aandachtspunt aangegeven dat het protocol, zoals deze staat beschreven in de beleidsnotitie, tijdrovend is. Een medewerker, die dit protocol heeft moeten doorlopen, gaf aan dat een situatie soms vraagt dat er snel gehandeld wordt. Maar dat dit niet altijd haalbaar is omdat zij eerst alle partijen erbij moeten betrekken en er regelmatig een groot overleg moet plaatsvinden. De wensen die de medewerkers benoemden, wanneer het gaat om het werken met de beleidsnotitie, worden verder toegelicht in deelvraag 6.

Over het werken met en vanuit het kwaliteitskader wordt door verschillende medewerkers aangegeven dat zij het idee hebben dat dit is geïmplementeerd in het werk op de verblijfsafdelingen, en dat er aandacht is voor het onderwerp. Echter wordt ook aangegeven dat het kwaliteitskader beperkend kan werken.

Het bevat zoveel voorschriften en regels dat het afstand kan creëren tussen de medewerker en de jeugdige. Een medewerker gaf hierbij het voorbeeld dat wanneer er in het persoonlijk dossier van de jeugdige iets vermeld staat over seksueel misbruik, diegene het lastig vond dat er niet alle ruimte was om over het misbruik zelf te praten, maar dat dit gericht moest zijn op de risico-inventarisatie of andere protocollen.

Daarnaast werd door medewerkers benoemd dat zij soms te maken kregen met het spanningsveld of seksualiteit de hoogste prioriteit heeft in de begeleiding van de jeugdigen. Tijdens de begeleiding krijgen de medewerkers met veel onderwerpen te maken die aandacht en tijd van hen vragen. Zo werd bijvoorbeeld middelengebruik benoemd, dat speelt op meerdere afdeling een rol.

Daarnaast kwam naar voren dat op de afdelingen Cromwijk en Enkeltje Zelfstandig jeugdigen kunnen verblijven die boven de achttien zijn. Medewerkers gaven aan dat sommige punten die in het kwaliteitskader staan beschreven dan lastiger zijn om toe te passen. Zo mag een jeugdige van boven de achttien bij een overdracht zelf beslissen of zijn persoonlijke dossier inzichtelijk wordt gemaakt voor de nieuwe organisatie. Ook gaf een medewerker aan dat wanneer diegene met een jeugdige van boven de achttien in gesprek wilde gaan over het onderwerp seksualiteit en diegene wilde daar geen openheid over geven, dat de medewerker hierin de keus van de jeugdige accepteert. De medewerker benadrukte dat het hulpverleningstraject van de jeugdige vrijwillig is. Ook maakt de jeugdige, wanneer deze boven de achttien jaar is, het hulpverleningsplan samen met zijn/haar persoonlijke begeleider. De jeugdige heeft dan inspraak in wat hier wel en niet in komt te staan.

“Of je het kunt ondervangen? Dat er niet altijd genoeg tijd aan het onderwerp wordt gegeven tijdens de teamvergaderingen? Dan kom je toch weer een beetje uit op het stukje of seksualiteit dan het allerhoogste prioriteit heeft?”

Aandachtsfunctionaris

Het Leger des Heils Midden Nederland heeft de werkgroep Seksualiteit opgericht als reactie op het rapport van Commissie Samson. Uit de reacties van de medewerkers die zijn geïnterviewd blijkt dat het de taak van deze werkgroep is om het thema seksualiteit actueel te houden op de verblijfsafdelingen. De medewerkers die onderdeel zijn van deze werkgroep zijn tevens aandachtsfunctionaris van dit thema op de afdeling waar zij werkzaam zijn. Aan hen de taak om het onderwerp op de agenda te zetten tijdens bijvoorbeeld teamvergaderingen. Ook werd aangegeven dat er van hen wordt verwacht om aan de medewerkers handvaten te bieden hoe zij actuele onderwerpen bespreekbaar kunnen maken bij de jeugdige.

Tijdens het interview met een medewerker die aangaf aandachtsfunctionaris te zijn van de afdeling, kwam naar voren dat diegene het nog wel zoeken vond hoe deze taak uitgevoerd kon worden. De medewerker gaf aan niet alleen feitelijke kennis over te willen dragen, maar ook aan te willen sluiten bij wat de collega's nodig hadden. Wel gaf de medewerker terug dat de input die werd opgedaan tijdens overleggen met deze werkgroep waardevol en helpend was. Er werd opgemerkt door enkele medewerkers dat de werkgroep Seksualiteit veel wisselingen heeft gehad. Zo geeft een medewerker aan dat diegene meerdere malen de functie van aandachtsfunctionaris op zich heeft genomen vanwege ziekte. Aangegeven wordt dat deze werkgroep weer meer in slagkracht mag komen.

Training 'Seks hoort erbij'

Meerdere medewerkers gaven aan dat zij de training 'Seks hoort erbij' hebben gevolgd. Deze training wordt vanuit het Leger des Heils Midden Nederland ter ondersteuning van hun professioneel handelen aangeboden. Vanuit de informatie die de medewerkers hierover hebben gegeven blijkt dat er tijdens deze training aandacht wordt gegeven aan de verschillende fases van de seksuele ontwikkeling, op welke manier je een gesprek daarover met de jeugdige kan beginnen en wordt de methode het Vlaggensysteem benadrukt.

Niet alleen het thema seksueel misbruik wordt uitgebreid besproken tijdens deze training.

Medewerkers geven aan dat ook de gezonde en positieve kanten van seksualiteit worden benadrukt en hoe zij deze gezonde ontwikkeling bij de jeugdigen kunnen stimuleren.

Wel blijft onduidelijk op welke termijn een medewerker deze training gevolgd moet hebben én of deze training herhaald wordt wanneer het een tijd geleden is dat de medewerker deze training heeft gevolgd. Aangegeven wordt dat medewerkers zich kunnen voorstellen dat, wanneer het bijvoorbeeld zes jaar geleden is dat iemand de training heeft gevolgd, de informatie naar de achtergrond kan verdwijnen. De vraag van de medewerkers is of diegene dan nog zuiver heeft wat bijvoorbeeld de methode het Vlaggensysteem inhoudt en hoe daarmee gewerkt kan worden.

"Alleen de vraag is ook wel, als je in dienst komt, in wat voor termijn krijg je die training dan? Bijvoorbeeld, ik ben hier nu zo'n driekwart jaar in dienst, maar ik heb de training nog niet gehad."

Globaal overzicht van de resultaten vanuit de enquête

De punten uit het kwaliteitskader zijn in enquêtevragen omgezet om zo een goed beeld te krijgen van de stand van zaken op de verblijfsafdelingen.

Hier zal een globaal overzicht worden gegeven van de resultaten die vanuit de enquête naar voren kwamen, per onderwerp zal dit worden toegelicht. In deelvraag 2 tot en met 5 zullen de opvallende resultaten verder worden toegelicht.

In totaal hebben 31 medewerkers van de verschillende afdelingen de enquête ingevuld.

Sollicitatieprocedure en functioneringsgesprekken

De enquêtevragen die betrekking hebben op de sollicitatieprocedure waren alleen van toepassing voor de medewerkers die in of na 2015 in dienst zijn getreden bij het Leger des Heils. Sinds dat jaar is het kwaliteitskader geïmplementeerd binnen het Leger des Heils Midden Nederland.

Veertien medewerkers hebben aangegeven dat zij voor 2015 in dienst zijn getreden. De overige medewerkers geven aan dat bij ongeveer de helft van hen naar een referentie is gevraagd die een toelichting kon geven op hun houding ten opzichte van het onderwerp seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Ook werd er verschillend gereageerd op de vraag of alle onderwerpen die voorgedragen worden in het kwaliteitskader tijdens het sollicitatiegesprek behandeld worden. Sommige onderwerpen kwamen vaker aanbod dan andere.

Hetzelfde geldt voor het functioneringsgesprek. Zes medewerkers hebben aangegeven nog nooit een functioneringsgesprek te hebben gehad. Het onderwerp waarbij er door de medewerker een reflectie gegeven moet worden op het thema 'Afstand en nabijheid in combinatie met risico's op seksueel grensoverschrijdend gedrag' wordt positief gescoord. Tevens wordt bij het onderwerp 'Veranderingen in de persoonlijke omstandigheden van de medewerker die van invloed kunnen zijn op seksueel grensoverschrijdend gedrag' maar door 3 medewerkers aangegeven dat dit aanbod kwam tijdens hun functioneringsgesprek.

Met regelmaat aandacht geven aan het thema gezonde seksuele ontwikkeling

In de enquête werd aan de medewerkers voorgelegd of er tijdens overleggen met het team, tijdens intervisie/werkbegeleiding en tijdens casus overleggen aandacht is voor de signalering van afwijking en behandeling rondom het thema gezonde seksuele ontwikkeling. Uit de resultaten blijkt dat hier het minst aandacht voor is tijdens intervisie/werkbegeleiding in vergelijking met de andere twee overleggen. 19 medewerkers gaven aan dat dit gebeurde, maar 12 medewerkers wisten niet of dit gebeurde of reageerden met een 'Nee'.

Werkwijze rondom seksueel misbruik en/of seksueel grensoverschrijdend gedrag

Uit de resultaten blijkt dat een grote meerderheid van de medewerkers heeft aangegeven dat er op de verblijfsafdelingen gebruik wordt gemaakt van een vastgestelde werkwijze die medewerkers kunnen inzetten bij vermoedens of signalen van seksueel misbruik en/of seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Maar liefst 30 medewerkers hebben aangegeven dat er op hun afdeling gebruik wordt gemaakt van de methode het Vlaggensysteem en dat jeugdigen worden voorgelicht en ondersteund bij hun seksuele ontwikkeling.

Het onderwerp seksualiteit als vast onderdeel van de agenda

De thema's seksuele ontwikkeling, grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik zouden als vast onderdeel moeten terugkomen tijdens overleggen met het team, de jeugdige en met de (pleeg)ouders.

Uit de resultaten komt naar voren dat dit tijdens overleggen met het team en de jeugdige vaak naar voren komt, maar dat slechts 7 medewerkers aangeven dat dit onderwerp wordt behandeld tijdens een overleg met (pleeg)ouders.

Ook geven veel medewerkers aan niet te weten of er afspraken zijn gemaakt over de wijze waarop de resultaten van deze overleggen worden vastgelegd.

Informatie over de voorgeschiedenis bij een overdracht

Een ruime meerderheid van de medewerkers geeft aan dat er aandacht wordt besteed aan het verstrekken of het verkrijgen van informatie over de voorgeschiedenis van de jeugdige tijdens een overdracht van de ene naar de andere organisatie.

Ook blijkt dat een ruime meerderheid van de medewerkers aangeeft dat deze informatie over de voorgeschiedenis wordt verwerkt in het persoonlijke dossier van de jeugdige.

De risico-inventarisatie

In de risico-inventarisatie zou aandachtgegeven moeten worden aan de seksuele ontwikkeling van de jeugdige en het vertonen of slachtoffer worden van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Uit de resultaten blijkt dat beide onderwerpen hierin beschreven staan.

Zeven medewerkers geven aan dat er aandacht wordt besteed aan de motivatie voor de keuze voor de leef- en behandelgroep.

Op de hoogte zijn van de voorgeschiedenis van de jeugdige

Een ruime meerderheid van de medewerkers geeft aan dat zij, aan het begin van een hulpverleningstraject, op de hoogte zijn gesteld van de voorgeschiedenis van de jeugdige en diens eventuele ervaringen met seksueel misbruik en/of seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Uit de resultaten blijkt dat er heel wisselend wordt gescoord op de vraag of de informatie over deze voorgeschiedenis ook met de jeugdige is besproken. Evenals of in het persoonlijke dossier wordt benoemd dat dat gesprek met de jeugdige heeft plaatsgevonden.

Document met informatie voor de jeugdige

Aan de medewerkers is de vraag voorgelegd of er op de afdeling een document beschikbaar is waarin staat bij wie de jeugdige met vragen en/of problemen terecht kan en wat hier vervolgens mee gedaan wordt. 9 medewerkers gaven aan niet te weten of dit document aanwezig is en 4 medewerkers gaven aan dat dit niet aanwezig is.

Op de vraag of de jeugdigen met dit document bekend zijn reageert de meerderheid dat de jeugdigen dat niet zijn of dat zij niet weten of de jeugdigen daarmee bekend zijn.

Op de vraag of dit document volgens de medewerkers leeftijdsadequaat is geven 17 medewerkers aan dit niet te weten.

Opstellen van de gedragsregels

In het kwaliteitskader wordt aangedragen dat de jeugdigen betrokken zouden moeten zijn bij het opstellen van de gedragsregels. Ook zou dit in een leesbare versie aan de jeugdige gepresenteerd moeten worden en met enige regelmaat geactualiseerd moeten worden.

Op alle drie de onderwerpen reageerde de meerderheid van de medewerkers dat dit inderdaad gebeurt.

Onderwerpen die met de jeugdige besproken worden

Een ruime meerderheid van de medewerkers geeft aan dat de onderwerpen 'Seksuele ontwikkeling, het seksuele gedrag en de grenzen en normen die gelden binnen de afdelingen' in de beginperiode van het hulpverleningstraject met de jeugdige worden besproken.

Echter valt het op dat 12 medewerkers aangeven dat de jeugdige niet wordt ingelicht over bij wie zij terecht kunnen wanneer zij een melding van grensoverschrijdend gedrag willen doen en wat er met deze melding wordt gedaan. Ook wordt er wisselend gereageerd of in het persoonlijke dossier vermeld staat of dit gesprek met de jeugdige heeft plaatsgevonden.

Het inzetten van weerbaarheidstrainingen

17 medewerkers geven aan dat er op de afdeling waarop zij werkzaam zijn weerbaarheidstrainingen worden ingezet voor jeugdigen voor wie dit, gezien de problematiek, nodig is. 13 medewerkers geven aan dat dit niet gebeurt.

Informeren over de klachtenprocedure

11 medewerkers hebben aangegeven dat zij de jeugdige en hun (pleeg)ouders niet informeren over de klachtenprocedure van de organisatie.

Wel gaven 19 medewerkers aan dat er op de afdeling waarop zij werkzaam zijn schriftelijke informatie beschikbaar is over de klachtenprocedure.

Samengevat

De jeugdigen die bij het Leger des Heils Midden Nederland verblijven zijn 2-23 jaar, wat deze jeugdigen nodig hebben in hun seksuele ontwikkeling kan dus per jeugdige verschillen omdat zij zich in verschillende ontwikkelingsfasen bevinden.

Het thema seksualiteit speelt een belangrijke rol in de begeleiding van de jeugdigen. Er komen regelmatig situaties voor waarin zij bedenkingen hebben bij het gedrag van de jeugdige of waarbij er sprake is van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Er is niet veel bekend over wat er in zulke situaties is gebeurd en in welke mate het voorkomt op de afdelingen.

De meeste medewerkers gaven aan te weten hoe het kwaliteitskader is ontstaan en zijn op de hoogte van het doel van het kwaliteitskader, namelijk het voorkomen van seksueel misbruik en/of seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Het Leger des Heils heeft als reactie op het rapport van de Commissie Samson de beleidsnotitie seksualiteit geschreven. Hierin staan de belangrijkste punten uit het kwaliteitskader beschreven als

handvaten en richtlijnen voor de medewerkers. Voornamelijk de afdelingsmanagers, trajectcoördinatoren en de gedragswetenschappers zijn op de hoogte van deze beleidsnotitie. Een enkeling gaf aan dat het kwaliteitskader soms ook beperkend kan werken in de begeleiding met jeugdigen. Wat benoemd werd was dat het aantal regels en protocollen soms afstand tussen de medewerker en de jeugdige kan creëren.

Daarnaast kwam naar voren dat, wanneer jeugdigen boven de achttien jaar zijn, zij zelf inspraak hebben in hun persoonlijke dossier en hulpverleningsplan. Dit kan effect hebben op de mate waarin het kwaliteitskader uitgevoerd kan worden.

Op elke afdeling is een aandachtsfunctionaris aanwezig, deze maakt onderdeel uit van de werkgroep Seksualiteit die als reactie op het rapport van Commissie Samson is opgericht.

De training 'Seks hoort erbij' wordt aan de medewerkers aangeboden waarbij er aandacht wordt gegeven aan de seksuele ontwikkeling van jeugdigen, en het Vlaggensysteem. Ook worden er handvaten aangereikt in hoe er met de jeugdige in gesprek kan worden gegaan over deze onderwerpen.

Tot slot is er een globaal overzicht gegeven van de resultaten van de enquête.

3.2 Deelvraag 2

‘Zijn er punten uit het kwaliteitskader die volgens de uitvoerend medewerkers goed verlopen?’

In deze paragraaf zal een overzicht gegeven worden van de resultaten die afkomstig zijn uit de enquêtes en het interview die betrekking hebben op bovenstaande deelvraag. Uit de resultaten die de enquête heeft opgeleverd is gekeken naar de enquêtevragen waarbij minimaal 22 medewerkers hebben beantwoord dat het punt uit het kwaliteitskader wordt uitgevoerd op de verblijfsafdeling. Per onderwerp zal in deze paragraaf worden toegelicht hoe de medewerkers hierop hebben gescoord en wat opvalt vanuit de resultaten uit de interviews.

Het sollicitatie- functioneringsgesprek

In de enquête werd een vraag voorgelegd aan alle uitvoerend medewerkers waarbij het sollicitatiegesprek centraal stond. Op de vraag of er tijdens de sollicitatie is gevraagd om een reflectie te geven op de eigen opvoedingssituatie met betrekking tot het thema seksualiteit hebben 12 van de 31 medewerkers aangegeven dat zij voor 2015 in dienst zijn getreden bij het Leger des Heils. Omdat het kwaliteitskader in 2015 is geïmplementeerd was deze vraag voor hen niet van toepassing. Van de overige 19 medewerkers hebben 14 aangegeven dat dit onderwerp is behandeld tijdens hun sollicitatie.

Ook in de aanvullende enquête werd er aan zes afdelingsmanagers en de trajectcoördinatoren gevraagd of er gebruik werd gemaakt van een format tijdens de sollicitatiegesprekken waarbij dit drietal onderwerpen aanbod kwam. Alle zes gaven aan dat het geven van een reflectie op de eigen opvoedingssituatie aan bod kwam tijdens het sollicitatiegesprek.

Tijdens het interview benoemden 6 van de 11 medewerkers dat er tijdens het sollicitatiegesprek aandacht was voor het thema seksualiteit, zij gaven aan dat dit punt uit het kwaliteitskader naar hun idee goed verliep.

De manier waarop dit bespreekbaar gemaakt werd was in de vorm van een casus. Aan de sollicitant werd gevraagd hoe diegene om zou gaan met een dergelijke situatie.

“Ik denk, seksualiteit is echt wel een onderwerp dat vast staat op de agenda en ik denk ook in de sollicitatiegesprekken, daar komt het altijd naar voren. Een voorbeeld hiervan is afstand en nabijheid.”

18 medewerkers hebben aangegeven dat er tijdens hun functioneringsgesprek aandacht is geweest voor het spanningsveld afstand en nabijheid in combinatie met risico's op seksueel grensoverschrijdend gedrag. 6 medewerkers hebben aangegeven dat zij nog geen functioneringsgesprek hadden gehad, daarom was deze vraag voor hen niet van toepassing. In de aanvullende enquête is de vraag aan de afdelingsmanagers en de trajectcoördinatoren voorgelegd of dit onderwerp als vast besprekspunt naar voren komt tijdens de functioneringsgesprekken. Twee van de zes gaven aan dat dit onderwerp af en toe wordt besproken, de andere vier gaven aan dat dit onderwerp altijd wordt besproken.

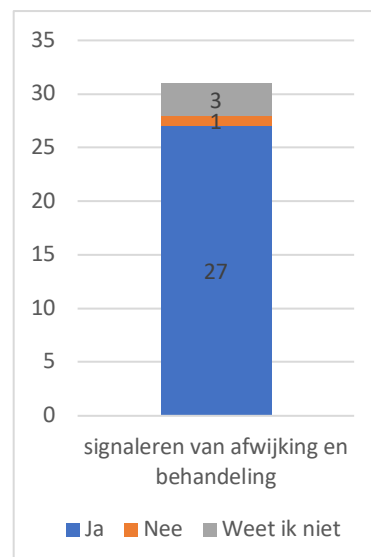
“Bij functioneringsgesprekken wordt het thema besproken. Zoals afstand en nabijheid enz.”

Aandacht voor het thema gezonde seksuele ontwikkeling

In het kwaliteitskader wordt aangedragen dat er met regelmaat aandacht zou moeten zijn voor de signalering van afwijking en behandeling rondom het thema gezonde seksuele ontwikkeling. De medewerkers hebben aangegeven dat dit onderwerp voornamelijk naar voren komt tijdens team overleggen, zoals te zien is in het overzicht in Figuur 2.

Ook geven 23 van de 31 medewerkers aan dat er tijdens casus overleggen aandacht is voor dit onderwerp. 6 medewerkers geven aan dat ze niet weten of het onderwerp tijdens casus overleggen aan bod komt en twee medewerkers geven aan dat dit niet gebeurt.

Ook werd deze vraag tijdens de interviews aan de medewerkers voorgelegd. Meerdere medewerkers gaven aan dat er met regelmaat over het onderwerp wordt gesproken in teamverband.



Figuur 2: Wordt er in het team met regelmaat aandacht gegeven aan de signalering van afwijking en behandeling rondom het thema gezonde seksuele ontwikkeling?

Werkwijze rondom de behandeling van de gezonde en ongezonde seksuele ontwikkeling

Het kwaliteitskader draagt aan dat er op elke afdeling een vastgestelde werkwijze moet zijn die de medewerkers kunnen inzetten wanneer zij vermoedens hebben of signalen oppikken die duiden op mogelijk seksueel misbruik en/of grensoverschrijdend gedrag. Van de 31 medewerkers hebben er 26 aangegeven dat er, op de afdeling waarop zij werkzaam zijn, een vastgestelde werkwijze wordt gehanteerd wanneer zij vermoedens hebben of signalen oppikken van seksueel misbruik en/of grensoverschrijdend gedrag.

Tijdens de interviews gaven meerdere medewerkers aan dat hiervoor de beleidsnotitie en de meldcode werd gebruikt.

Daarnaast werd ook de methode het Vlaggensysteem aangedragen als handvat om signalen en vermoedens van seksueel misbruik en/of grensoverschrijdend gedrag te kunnen toetsen.

Maar liefst 30 van de 31 medewerkers gaven aan dat de methode het Vlaggensysteem wordt ingezet om de seksuele ontwikkeling en grensoverschrijdend gedrag met de jeugdige bespreekbaar te maken.

Tijdens het interview is gevraagd op welke manier de medewerkers het Vlaggensysteem inzetten om het gesprek met de jeugdige aan te gaan.

Naar voren kwam dat het Vlaggensysteem erbij wordt gepakt wanneer zij het gedrag van de jeugdige willen toetsen. Aan de hand van de zes criteria kan gekeken worden of het gedrag gezond of ongezond is.

Meerdere medewerkers gaven aan dat deze methode in de training 'Seks hoort erbij' behandeld wordt. Dit is een training dat vanuit het Leger des Heils Midden Nederland wordt georganiseerd, het is de bedoeling dat elke medewerker deze training heeft gevolgd. Deze training biedt de medewerkers handvaten hoe zij het Vlaggensysteem kunnen gebruiken.

"We gebruiken Het Vlaggensysteem af en toe in het team. Ook om te bepalen waar valt het gedrag nou onder? Hoe hard moeten we in actie komen? Vanuit emotie en betrokkenheid kun je een verkeerde inschatting maken, dat je het niet objectief kan beoordelen. Het Vlaggensysteem is handig en prettig. Goed om daar kennis van te hebben."

Uit de uitkomsten van de enquête bleek dat 29 van de 31 medewerkers aangaven er een vastgesteld aanbod is op de verblijfsafdeling, afgestemd op de leeftijd en doelgroep, dat inzetbaar is in het kader van voorlichting en ondersteuning van jeugdigen bij de seksuele ontwikkeling.

De overige twee gaven aan niet te weten of dit gebeurde.

Opmerkelijk is dat in de aanvullende enquête voor de afdelingsmanagers en trajectcoördinatoren een persoon aangeeft niet te weten of dit is vastgesteld en dat een ander aangeeft dat dit wel is gebeurd, maar dat het niet is afgestemd op de doelgroep. De overige vier gaven aan dat dit wel is gebeurd op de afdeling waarop zij werkzaam zijn.

Tijdens het interview werd gevraagd wat dit vastgestelde aanbod inhield.

Naar voren kwam dat er verschillende materialen en middelen ingezet kunnen worden door de medewerkers. Zo worden er algemene voorlichtingen georganiseerd op de afdelingen en zijn er verschillende spelletjes aanwezig die over het onderwerp seksualiteit gaan. Ook is er op verschillende locaties een koffer aanwezig waar verschillende voorlichtingsmaterialen inzitten. Meerdere medewerkers gaven aan dat er af en toe een extern iemand op de afdeling komt om voorlichting te geven over seksualiteit en alles wat daarbij hoort.

“De seksuele voorlichting in het algemeen wordt gegeven, we hebben ook van die koffertjes met daarin allerlei spullen. Voorlichtingsboekjes, maar ook zeg maar je lichaam, hoe ziet dat er allemaal uit en condooms hebben we natuurlijk ook altijd.”

Seksualiteit als vast item op de agenda

In Figuur 3 is een overzicht te vinden van de uitkomsten van de enquête waarbij er is gevraagd of het thema ‘seksuele ontwikkeling, grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik’ als vast item is vastgesteld op de agenda.

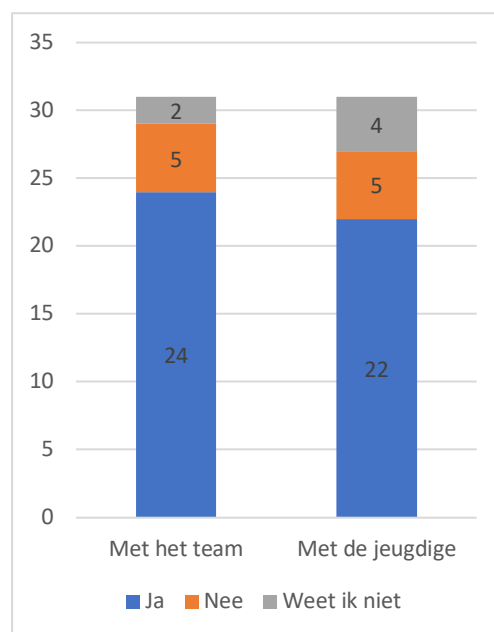
In de aanvullende enquête, voor de afdelingsmanagers en trajectcoördinatoren, komt naar voren dat het kan wisselen hoe vaak deze thema’s aan bod komen. 3 geven aan dat dit één keer in de week aan bod komt met het team. De overige 3 geven aan één keer in de twee weken of één keer in de maand.

Wanneer het gaat over hoe vaak dit onderwerp een vast onderdeel van de agenda is tijdens een overleg met de jeugdige, geven 3 van de 6 aan dat dit één keer in de maand is. De andere 3 gaven allemaal een andere optie aan, namelijk één keer in de twee weken, één keer per kwartaal en één keer per half jaar.

Meerdere medewerkers van verschillende afdelingen gaven tijdens het interview terug dat het onderwerp een vast item is op de agenda tijdens de teamvergaderingen.

Er werd aangegeven dat medewerkers het idee hebben dat er op een open manier over de onderwerpen gesproken kan worden in het team. Tijdens deze momenten worden er voornamelijk situaties besproken die vanuit de praktijk naar voren komen. De meerderheid van de medewerkers die zijn geïnterviewd heeft aangegeven dat dit punt naar hun mening voldoende geborgd wordt. Tijdens het afnemen van de interviews kwam naar voren dat het bespreken van deze thema’s met de jeugdige voornamelijk gedaan wordt wanneer het hulpverleningsplan wordt besproken.

Meerdere medewerkers geven aan dat, wanneer de jeugdige daar de gepaste leeftijd voor heeft, het hulpverleningsplan samen met de jeugdige wordt geëvalueerd. Men geeft aan dat de seksuele ontwikkeling altijd in het hulpverleningsplan staat



Figuur 2: Zijn de thema's seksuele ontwikkeling, grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik, een vast onderdeel van de agenda tijdens een overleg met het team en de jeugdige?

“We zijn een team wat open durft en kan praten over zulke onderwerpen. We schuwen niks. Het blijft bespreekbaar en zo kunnen wij het ook blijven borgen.”

vermeld. Het is de bedoeling dat elke jeugdige op de hoogte is van wat er in het hulpverleningsplan staat. Dit wordt opgepakt samen met de persoonlijk begeleider of de mentor van de jeugdige.

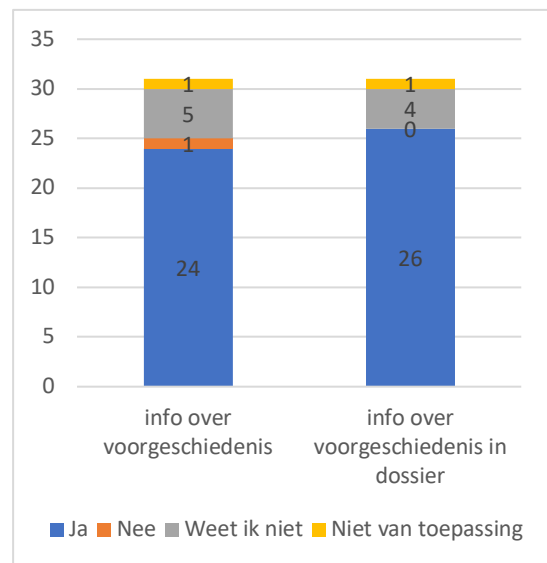
De voorgeschiedenis van de jeugdige

Tijdens een overdracht van de ene naar de andere organisatie moet er aandacht worden besteed aan het verstrekken en verkrijgen van informatie over de voorgeschiedenis van de jeugdige, deze informatie moet worden verwerkt in het persoonlijke dossier. In Figuur 4 is een overzicht te vinden van de gegeven antwoorden.

Tijdens het interview werd aan de medewerker gevraagd hoe dit proces verloopt.

Als belangrijk punt werd door de medewerker opgemerkt dat wanneer de jeugdige boven de 18 jaar is, hij zelf kan beslissen of het persoonlijke dossier wel of niet inzichtelijk is voor het Leger des Heils. Voor jeugdigen onder de 18 jaar wordt dit altijd aangeleverd. Door de medewerkers die betrokken zijn geweest bij een overdracht wordt aangegeven dat er eigenlijk altijd wel informatie vermeld staat in het dossier over de voorgeschiedenis van de jeugdige. Tijdens het afstemmingsgesprek met de vorige organisatie en/of (pleeg)ouders en waar de jeugdige vaak bij zit, worden de belangrijke onderwerpen uit het persoonlijke dossier besproken.

Bij een enkele medewerker kwam naar voren dat, wanneer een jeugdige wordt aangemeld bij het Leger des Heils maar nog bij een andere zorgaanbieder woont, zij aanschuiven bij deze organisatie wanneer er een cliëntbespreking over de jeugdige plaats vindt. Op deze manier wordt er voor gezorgd dat het Leger des Heils op de hoogte is van de behandeldoelen en de belangrijke punten van de jeugdige, zodat zij hierbij kunnen aansluiten.



Figuur 4: Wordt er aandacht besteed bij het overdragen van een jeugdige van de ene naar de andere organisatie, het verstrekken of verkrijgen van informatie over (problemen bij) de seksuele ontwikkeling en de voorgeschiedenis en wordt deze informatie verwerkt in het persoonlijke dossier van de jeugdige?

“Als er dan in het dossier iets genoemd wordt rondom seksualiteit, dan komt dat aan de orde in het afstemmingsgesprek en als het nodig is hebben we ook contact met de zorgaanbieder daarover. Zo van, hoe moeten we, wat genoemd staat in het dossier, zien.”

Uit de resultaten van de enquête is naar voren gekomen dat 26 van de 31 medewerkers aangeven dat het onderwerp ‘de seksuele ontwikkeling van de jeugdige’ wordt opgenomen in de risico-inventarisatie. Vier medewerkers geven aan dat dit niet gebeurt en een enkeling weet niet of dit staat beschreven.

Op de vraag of het onderwerp ‘het vertonen van of slachtoffer worden van seksueel grensoverschrijdend gedrag’ in de risico-inventarisatie staat beschreven reageerden 29 van de 31 medewerkers met een ‘Ja’. Twee medewerkers gaven aan dit niet te weten.

In de aanvullende enquête voor de zes afdelingsmanagers en trajectcoördinatoren is aan hen gevraagd of er toezicht wordt gehouden om de risico-inventarisatie en of de desbetreffende onderwerpen hierin

beschreven staan. Wanneer het gaat om het onderwerp ‘de seksuele ontwikkeling van de jeugdige’ gaven vijf

“Er is ook een risico-inventarisatie die wij maken op het moment dat wij de jongere gaan opnemen. Het thema seksualiteit wordt ook benoemd.”

aan dat dit gebeurt en een enkeling dat dit niet gebeurt. Bij het onderwerp ‘het vertonen van of slachtoffer worden van seksueel grensoverschrijdend gedrag’ gaven alle zes aan dat hierop wordt toegezien.

Dit onderwerp kwam regelmatig aan bod tijdens het interview. Medewerkers gaven aan dat zij belangrijke informatie over de jeugdige kunnen vinden in de risico-inventarisatie. Ook werd er aangegeven dat er tijdens de aanmeldfase, op basis van de informatie die dan wordt verzameld, er een risico-inventarisatie wordt gedaan over de jeugdige.

Van de 31 medewerkers gaven 24 aan dat zij aan het begin van het hulpverleningstraject op te hoogte zijn gesteld van de voorgeschiedenis van de jeugdige en diens eventuele ervaringen met seksueel misbruik en/of seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Vier medewerkers beantwoordden de enquêtevraag met een ‘Nee’.

Tijdens het interview werd aangegeven dat het team meestal tijdens teamvergaderingen op de hoogte wordt gesteld van de voorgeschiedenis van de jeugdige die opgenomen zou worden. Hierbij worden de belangrijkste onderwerpen uit het persoonlijke dossier van de jeugdige genoemd.

Wanneer er specifiek iets over de seksuele ontwikkeling geschreven staat, wordt dit ook aan het team vermeld.

“Of wij het team op de hoogte stellen van de voorgeschiedenis? Dat gebeurt sowieso. Dus inderdaad, zijn er signalen op dat vlak of op andere vlakken. Dat wordt altijd in de teamvergadering besproken voordat de jongere wordt opgenomen.”

Onderwerpen die met de jeugdige worden besproken

22 van de 31 medewerkers hebben aangegeven dat de jeugdigen worden betrokken bij het opstellen van de gedragsregels op de verblijfsafdeling. Zeven medewerkers geven aan dat het niet gebeurt en twee medewerkers geven aan er niet van af te weten.

In de aanvullende enquête voor de zes afdelingsmanagers en de trajectcoördinatoren is de vraag gesteld of zij ervan op de hoogte zijn of de gedragsregels die betrekking hebben op het thema voorkomen van seksueel misbruik geactualiseerd zijn. Vier van de zes gaven aan dat deze gedragsregels met enige regelmaat geactualiseerd worden. De overige twee gaven aan dit niet te weten.

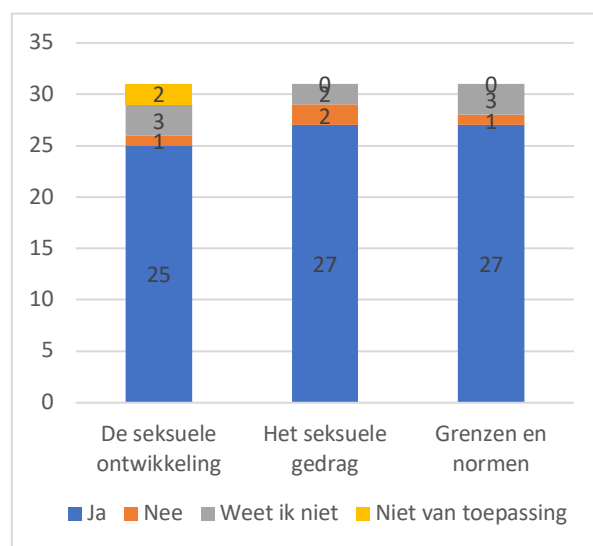
Tijdens het interview is gevraagd hoe de jeugdigen worden betrokken bij het opstellen van de regels. Aangegeven werd dat op de meeste afdelingen vaak de basisregels door het team worden opgesteld. Deze worden daarna met de jeugdigen besproken door middel van een individueel en/of groepsgesprek. Ook kwam naar voren dat de jeugdige deze regels tijdens de aanmeldprocedure te zien krijgt, zodat de jeugdige hier al vooraf van op de hoogte is.

Tevens wordt er in het kwaliteitskader vermeld dat er in de beginperiode van het hulpverleningstraject met de jeugdige over de volgende drietal onderwerpen gesproken moet worden.

De seksuele ontwikkeling van de jeugdige, het seksuele gedrag van de jeugdige en de grenzen en de normen die gelden binnen de afdeling.

Uit de resultaten van de enquête kwam naar voren dat op alle drie de onderwerpen positief is gescoord.

In Figuur 5 is hier een overzicht van te vinden.



Figuur 5: Wordt er tijdens de beginperiode van het hulpverleningstraject met de jeugdige gesproken over:

Tijdens het interview is gevraagd hoe medewerkers vormgeven aan dit gesprek met de jeugdige. Ten eerste wordt er tijdens het afstemmingsgesprek aandacht gegeven aan deze onderwerpen. Al werd ook door de medewerkers aangegeven dat dit niet altijd een onderwerp is waar zij uitgebreid op in gaan wanneer er nog geen vertrouwensband met de jeugdige is opgebouwd. Dit wordt op een later moment opgepakt door de medewerkers.

Ook werd aangegeven dat deze onderwerpen met de jeugdige worden besproken wanneer het hulpverleningsplan wordt opgesteld en/of geëvalueerd. Daarnaast geven medewerkers ook terug, dat wanneer er een vertrouwensband met de jeugdige is opgebouwd, zij hier met de jeugdige gesprekjes over aan gaan. Medewerkers geven aan dat het eerst belangrijk is dat de jeugdige de medewerkers en zijn/haar groepsgenoten leert kennen voordat er vrijuit over dit soort onderwerpen gesproken kan worden.

Samengevat

Tijdens de sollicitatieprocedure wordt er aandacht gegeven aan het thema seksualiteit door de sollicitant te vragen naar zijn eigen opvoedingssituatie en door een casus voor te leggen dat betrekking heeft op dit thema.

Tijdens de functioneringsgesprekken wordt er aan de medewerkers gevraagd een reflectie te geven op het spanningsveld afstand en nabijheid in combinatie met risico's op seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Er wordt met regelmaat aandacht gegeven aan de signalering van afwijking en behandeling rondom het thema gezonde seksuele ontwikkeling. Dit wordt voornamelijk gedaan tijdens het teamoverleg. Ook staat dan het thema seksuele ontwikkeling, grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik als vast item op de agenda. Tijdens overleggen met de jeugdigen komt dit ook aan bod.

Medewerkers gebruiken de methode het Vlaggensysteem wanneer zij vermoedens hebben of signalen oppikken van seksueel misbruik en/of seksueel grensoverschrijdend gedrag maar ook om het gedrag te kunnen toetsen. Ook de meldcode en de beleidsnotitie kunnen worden ingezet. Het Vlaggensysteem wordt binnen de afdelingen als basismethodiek ingezet voor het bespreekbaar maken van de seksuele ontwikkeling en grensoverschrijdend gedrag met de jeugdige en in het team. Medewerkers krijgen tijdens de training 'Seks hoort erbij' handvaten aangereikt om deze methode toe te passen en zich eigen te maken.

Tijdens de overdracht van de jeugdige van de ene naar de andere organisatie is er aandacht voor het verstrekken en het verkrijgen van informatie over de voorgeschiedenis van de jeugdige. Deze informatie wordt verwerkt in het persoonlijke dossier van de jeugdige.

In de risico-inventarisatie van de jeugdige staat de seksuele ontwikkeling en het vertonen van, of het slachtoffer worden van, seksueel grensoverschrijdend gedrag beschreven.

Aan het begin van het hulpverleningstraject van de jeugdige worden de betrokken medewerkers op de hoogte gesteld van de voorgeschiedenis van de jeugdige en diens eventuele ervaringen met seksueel misbruik en/of het vertonen van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Jeugdigen worden betrokken bij het opstellen van de gedragsregels. De basisregels worden door de medewerkers opgesteld en dit wordt daarna met de jeugdigen besproken.

Daarnaast is er op elke afdeling een vastgesteld aanbod dat inzetbaar is in het kader van voorlichting en ondersteuning van de jeugdigen bij de seksuele ontwikkeling. Dit aanbod kan per afdeling verschillen. Ook worden er op afdelingen voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd over seksualiteit.

Tot slot vindt er in de beginperiode van het hulpverleningstraject een gesprek met de jeugdige plaats waarbij de onderwerpen de seksuele ontwikkeling, het seksuele gedrag en de grenzen en normen die gelden binnen afdelingen worden besproken. Later in het hulpverleningstraject wordt hier verder op ingegaan tijdens het opstellen en tijdens het evalueren van het hulpverleningsplan.

3.3 Deelvraag 3

‘Wat maakt dat deze punten van het kwaliteitskader uit deelvraag 2 goed verlopen?’

In deze paragraaf zal een toelichting worden gegeven op de gegevens die in deelvraag 2 zijn aangeduid als punten uit het kwaliteitskader waarbij de uitvoerend medewerkers hebben aangegeven dat deze goed verlopen op de afdelingen. De derde deelvraag, zoals hierboven staat beschreven, gaat in op de aanleiding van het goed verlopen van deze punten uit het kwaliteitskader. In deze paragraaf zullen dezelfde onderwerpen worden aangehaald zoals deze ook staan beschreven in deelvraag 2.

Het sollicitatie- functioneringsgesprek

Meerdere medewerkers hebben aangegeven dat er tijdens sollicitatiegesprekken aandacht is voor het thema seksualiteit. Er wordt bijvoorbeeld gebruik gemaakt van een casus.

Op de vraag wat maakt dat dit punt goed geborgd wordt, geeft een medewerker aan dat het onderwerp seksualiteit tijdens sollicitaties misschien makkelijker is om te bespreken. Waar het thema met jeugdigen lastiger is om te bespreken, is het makkelijker om het erover te hebben van professional tot professional.

Ook geeft een afdelingsmanager aan dat bij het aannamebeleid van nieuw personeel ook het thema seksualiteit aan de orde komt.

Een andere afdelingsmanager benoemt dat diegene tijdens een sollicitatiegesprek altijd de tijd neemt om te vragen uit wat voor gezin de sollicitant komt. Bijvoorbeeld welke rol de sollicitant inneemt tussen de broers en zussen en welke situaties invloed hebben gehad op de beroepskeuze. Dezelfde medewerker geeft ook aan dat wanneer er wordt gesproken over het thema seksualiteit, dat diegene dan ook het rapport van de Commissie Samsom bespreekbaar maakt en hier soms voorbeelden uit de praktijk bij haalt.

“Misschien is het tijdens sollicitaties wel makkelijker. Omdat je dan spreekt van professional tot professional, dat het daardoor makkelijker is om het bespreekbaar te maken.”

Aandacht voor het thema gezonde seksuele ontwikkeling

Uit de resultaten blijkt dat er met regelmaat aandacht wordt gegeven aan de signalering van afwijking en behandeling rondom het thema gezonde seksuele ontwikkeling.

Door een afdelingsmanager werd bevestigd dat wanneer seksualiteit aan de orde komt tijdens werkoverleggen, dit niet alleen over de ongezonde elementen van de seksualiteit gaat, maar ook over de gezonde elementen. Daarnaast komt naar voren dat er afspraken zijn gemaakt over de manier hoe er met observaties, rapportages en analyses wordt omgegaan.

Zo werd er door een pedagogisch medewerker het voorbeeld gegeven, dat wanneer er wordt opgemerkt dat er door de jeugdigen veel seksistische opmerkingen worden gemaakt, dit wordt ingebracht tijdens de teamvergadering. Er wordt dan met het team besproken hoe zij daar samen mee om kunnen gaan.

Door meerdere medewerkers is ook aangegeven dat wanneer zij signalen opvangen of vermoedens hebben van seksueel misbruik en/of grensoverschrijdend gedrag zij hiervoor hulp inschakelen van bijvoorbeeld de gedragswetenschapper en/of de trajectcoördinator. Samen wordt gekeken hoe zij met de situatie om kunnen gaan. De gedragswetenschapper en trajectcoördinator zijn er ter ondersteuning van de pedagogische medewerkers en denken mee in dit soort situaties. Ook kwam naar voren dat de aandachtsfunctionaris de taak heeft om dit onderwerp bespreekbaar te maken binnen het team.

Werkwijze rondom de behandeling van de gezonde en ongezonde seksuele ontwikkeling

Wanneer medewerkers vermoedens hebben of signalen opvangen die duiden op seksueel misbruik en/of grensoverschrijdend gedrag wordt dit in het team besproken. Hierbij kunnen de meldcode en beleidsnotitie worden ingezet. Er is door een afdelingsmanager uitgelegd hoe dit in zijn werk gaat. De meldcode kent een aantal stappen die doorlopen moeten worden. Op het moment dat het tot een melding komt, als er calamiteiten zijn, dan volgt er een inspectie/bericht. Aanvullend hierop is door een gedragswetenschapper aangegeven dat door de beleidsnotitie en het protocol, iedereen vanuit één punt allemaal hetzelfde werkt. Dit biedt houvast bij de stappen die gezet moeten worden. Daarbij werd ook benadrukt dat dit belangrijk is, stel een situatie loopt uit de hand, dan kunnen de medewerkers bij de inspectie aantonen dat zij volgens het protocol hebben gehandeld en dat zij niet zomaar iets hebben gedaan.

De methode het Vlaggensysteem is als basismethodiek geïmplementeerd om seksuele ontwikkeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar te maken met de jeugdige en in het team. Er is meerdere keren gesproken over de training 'Seks hoort erbij'. Deze training draagt eraan bij dat de medewerkers zich het werken vanuit het Vlaggensysteem eigen maken en het kunnen toepassen op de verblijfsafdeling.

Een gedragswetenschapper gaf aan dat het Vlaggensysteem er regelmatig bij wordt gepakt en wordt gebruikt. Er werd aangegeven dat op basis van welke vlag er aan het gedrag wordt gehangen, er vanaf dat punt gekeken kan worden naar de stappen die vervolgens gezet zouden moeten worden. Door medewerkers wordt aangegeven dat het prettig, goed en handig is om kennis te hebben van het vlaggensysteem.

"Vanuit emotie en betrokkenheid kun je een verkeerde inschatting maken, dat je het niet objectief kunt beoordelen. Het Vlaggensysteem is handig, prettig en goed om daar kennis van te hebben."

Uit de resultaten van deelvraag 2 bleek dat, uit de resultaten van de aanvullend enquête voor de afdelingsmanagers en trajectcoördinatoren, de antwoorden verdeeld waren of er een aanbod is vastgesteld in het kader van voorlichting en ondersteuning bij de seksuele ontwikkeling van de jeugdige. Toch bleek uit de resultaten uit de enquête voor alle medewerkers dat een ruime meerderheid heeft aangegeven dat jeugdigen wel worden voorgelicht en ondersteund. Medewerkers gaven aan dat er verschillende middelen zijn die ingezet kunnen worden, hierbij kunnen zij rekening houden met wat de jeugdige nodig heeft.

Naast dat er op de meeste verblijfsafdeling een koffer aanwezig is, met daarin voorlichtingsmateriaal, en naast een algemene voorlichting over seksualiteit, werd er ook aangegeven dat er gebruik kan worden gemaakt van de organisatie Pretty Woman. Een medewerker gaf aan dat er gekeken werd naar wat deze organisatie nog aan extra hulp kon bieden om de weerbaarheid van jeugdigen te vergroten.

Ook werd aangegeven dat een stagiaire op een van de verblijfsafdelingen recentelijk een spel heeft ontworpen omtrent het thema seksualiteit. Het doel van dit spel is dat er in de groep over seksualiteit gepraat kan worden.

Ook bleek dat sommige verblijfsafdelingen gebruik maken van een extern iemand die voorlichting geeft over seksualiteit. Aangegeven wordt dat het soms goed kan zijn dat niet een betrokken medewerker de voorlichting geeft maar een onbekend iemand voor de jeugdigen. Uit de resultaten blijkt dat medewerkers op zoek gaan naar middelen die passend zijn voor de voorlichting en ondersteuning bij de desbetreffende jeugdige.

"We hebben een hele actieve werkgroep gehad, aantal jaar geleden. Die heeft veel mooie dingen gedaan. Zo hebben we een koffer gemaakt met allerlei vormen van voorbehoedmiddelen zoals spiraaltjes etc. dat was heel helpend. Dat konden we inzetten op de groep. We hebben boeken gehad zoals, hoe zit je lichaam in elkaar. Die konden de jongeren lenen."

Seksualiteit als vast item op de agenda

Aangegeven werd dat de thema 'seksuele ontwikkeling, grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik' binnen het overleg van het team aandacht krijgen. Bijvoorbeeld door casussen te bespreken of door het Vlaggensysteem erbij te pakken. Meerdere medewerkers gaven aan dat er een open sfeer is in het team en dat zij het idee hebben dat er open over het onderwerp gesproken kan worden.

Een belangrijk punt hierin is de rol van de aandachtsfunctionaris. Het is de taak van de aandachtsfunctionaris om dit thema actueel te houden in het team en te zorgen dat er aandacht is voor het thema seksualiteit.

"Ik denk, seksualiteit is echt wel een onderwerp van de vergadering en gesprek met zowel de jongeren en met het team. Die staat echt vast op de agenda."

Tijdens het overleg met de jeugdige komen deze thema's aan bod tijdens het opstellen en het evalueren van het handelingsplan. Hierin staat de seksuele ontwikkeling van de jeugdige beschreven. Op basis van die ontwikkelingen stelt de medewerker in overleg met de jeugdige de nieuwe doelen op.

Opmerkelijk is dat sommige medewerkers aangaven dat niet alle jeugdigen het prettig vinden wanneer kwetsbare onderwerpen, bijvoorbeeld seksueel misbruik of loverboyproblematiek, worden behandeld in het hulpverleningsplan. Hierbij kan ervoor gekozen worden om dit uit het hulpverleningsplan te halen. Wel wordt aangegeven dat er dan wordt gekeken hoe er, op een creatieve manier, gehandeld kan worden zoals het past binnen de vastgestelde protocollen. Medewerkers geven aan het belangrijk te vinden om bij de jeugdige aan te sluiten, en op zoek te gaan naar een passende oplossing.

Het hulpverleningsplan biedt de medewerkers een handvat waarmee zij het gesprek met de jeugdige kunnen aan gaan over deze onderwerpen

Daarnaast wordt aangegeven dat er regelmatig ongeorganiseerde gesprekjes met de jeugdige plaatvinden over dit onderwerp.

"Seksualiteit is niet een onderwerp wat je statisch gaat bespreken aan een tafel, dat is voor een jongere best ongemakkelijk. Dat gebeurt meestal in een moment, bijvoorbeeld in de auto of met thema's die aanbod komen binnen de media. Dan komen pas de waardevolle gesprekken op gang."

Voorgeschiedenis van de jeugdige

Aan het begin van het hulpverleningstraject vindt er een afstemmingsgesprek plaats, hierbij word de inhoud van de aanmeldingsdocumenten van de jeugdige besproken. Hier is de jeugdige bij aanwezig, soms de (pleeg)ouders en er kan iemand van de vorige betrokken organisatie aansluiten. Wanneer hier iets over seksueel misbruik wordt beschreven wordt ook dit bespreekbaar gemaakt.

Ook kwam naar voren dat medewerkers in sommige situaties al eerder worden betrokken wanneer bekend wordt dat een jeugdige bij hen op de verblijfsafdeling wordt geplaatst. Wanneer de jeugdige nog bij een andere organisatie verblijft wordt er met die organisatie samengewerkt om te zorgen voor een overlap van de zorg. Tijdens deze periode wordt er gekeken naar de inhoudelijke aspecten die rondom de jeugdige spelen, wat betreft het thema seksualiteit maar ook bij andere belangrijke thema's. Tevens wordt er tijdens deze periode ook een inschatting gemaakt van de veiligheidsrisico's die het met zich mee kan brengen wanneer de jeugdige bij het Leger des Heils wordt opgenomen. Bij dit punt uit het kwaliteitskader wordt er ook ingegaan op het verstrekken van informatie over de voorgeschiedenis aan andere organisaties. Een gedragswetenschapper merkte op dat er bij de jeugdige die bij het Leger des Heils Midden Nederland verblijven daar altijd iets over wordt geschreven in hun hulpverleningsplan. Hierin staat een kopje seksuele ontwikkeling beschreven,

daarin staat de informatie die het Leger des Heils de afgelopen tijd heeft verzameld. Dit hulpverleningsplan geven zij mee naar de volgende organisatie.

Er werd opgemerkt dat de risico-inventarisatie tijdens de aanmeldingsprocedure van een jeugdige wordt ingevuld. Hierin worden zaken vermeld omtrent seksueel misbruik en seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Door de medewerkers werd aangegeven dat zij bij aanvang van het hulpverleningstraject op de hoogte gesteld worden van de voorgeschiedenis van de jeugdige. Dit kan door het hulpverleningstraject te lezen wat door de gedragswetenschappers is opgesteld en naar de betrokken medewerkers wordt gestuurd. Hierin staan de belangrijkste punten uit de voorgeschiedenis en de risico-inventarisatie vermeld. Ook werd aangegeven dat het vaak gebeurt dat de jeugdige in het team wordt besproken voordat deze wordt opgenomen.

“Het gebeurt eigenlijk best wel goed. In de teamvergadering, op alle locaties, wordt echt wel tijd genomen van, oké dit is die nieuwe jongere die hier komt wonen, dit is de problematiek en op deze dingen moet je letten. En dat begint ook echt al wel vroeg van tevoren omdat ze vroeg van tevoren op intake komen. Dus hebben we heel vaak al best wel veel informatie.”

Onderwerpen die met de jeugdige worden besproken

Tijdens het interview is gevraagd hoe jeugdigen worden betrokken bij het opstellen van de gedragsregels. Er werd aangegeven dat er onlangs op een behandelgroep met het team een gesprek is geweest over de regels. Samen hebben ze gekeken in hoeverre de regels nog van toepassing waren en welke regels veranderd moesten worden. Daarna is er een groeps gesprek georganiseerd op de groep om deze regels met elkaar te bespreken. Tijdens dat groeps gesprek werd er gekeken hoe zij de regels met elkaar werkbaar kunnen maken en hebben de jeugdigen de kans gehad om te reageren op de regels.

Ook wordt benoemd dat bij de zelfstandigheidstrainingen het iets anders verloopt. Doordat de jeugdigen die daar verblijven vaak wat ouder zijn, kunnen zij veel zaken bespreekbaar maken met de medewerkers. In overleg kunnen de bestaande regels worden aangepast en wordt er gekeken naar wat het beste is voor de jeugdige.

Daarnaast werd er door een medewerker opgemerkt dat er op sommige afdelingen ook met nieuwsbrieven wordt gewerkt. Deze zijn aan de jeugdige gericht en informeren de jeugdige over de veranderingen op de afdeling of aanpassingen in de regels.

Ook wordt benoemd dat het voor jeugdigen het beste werkt wanneer zij achter de regels kunnen staan, dat deze dus niet van buitenaf worden opgelegd, maar wanneer de motivatie om zich hieraan te houden van binnenuit komt. Dan worden jeugdigen medeverantwoordelijk. De medewerker geeft aan dat wanneer een jeugdige een op- of aanmerking heeft op de regels, er dan met de jeugdige in gesprek wordt gegaan.

Uit de resultaten bleek dat tijdens de beginperiode de onderwerpen ‘de seksuele ontwikkeling van de jeugdige, het seksuele gedrag en de grenzen en normen die gelden binnen de afdeling’ met de jeugdige worden besproken.

Veel van deze onderwerpen komen tijdens het afstemmingsgesprek aan bod.

Wat opvalt is dat door meerdere medewerkers wordt opgemerkt dat het niet altijd een ideale situatie is om tijdens het afstemmingsgesprek met de jeugdige en andere betrokkenen in gesprek te gaan over het onderwerp seksualiteit. Benoemd wordt dat dit niet prettig is voor de jeugdige.

Regelmatig wordt ervoor gekozen om de jeugdige eerst te laten wennen op de verblijfsafdeling en een vertrouwensband te laten opbouwen met de betrokken medewerkers.

Een gedragswetenschapper benoemde dat er wordt geprobeerd om binnen de eerste drie maanden

het gesprek met de jeugdige te laten plaatsvinden. Deze drie maanden worden gebruikt als richtlijn. Opgemerkt werd dat het soms voor kan komen dat ook deze drie maanden niet haalbaar zijn. Tijdens het interview werd als aanvulling benoemd, wat maakt dat dit punt voldoende wordt uitgevoerd, dat er op sommige afdelingen wordt geprobeerd om gebruik te maken van elkaars kracht. Wanneer er met de jeugdige een gesprek moet plaatsvinden over seksualiteit, en een medewerker voelt zich daarin niet vertrouwd of vaardig genoeg, dan wordt er gekeken welke medewerker dit op zich wil nemen. Vervolgens pakt die medewerker het gesprek op.

Samengevat

Medewerkers gaven aan dat er tijdens sollicitatiegesprekken voldoende aandacht is voor het onderwerp seksualiteit, er wordt bijvoorbeeld gebruik gemaakt van een casus die gericht is op het onderwerp. Er werd benoemd dat hierin mee kan spelen dat het vaak makkelijker is om van professional tot professional over seksualiteit te praten. Over het functioneringsgesprek kwam uit de resultaten naar voren dat medewerkers zich bewust zijn van het spanningsveld afstand en nabijheid in combinatie met risico's op seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Het thema seksuele ontwikkeling wordt onder de aandacht gebracht tijdens het teamoverleg. Tijdens dit overleg worden regelmatig praktijksituaties besproken. De aandachtfunctionaris heeft de taak om dit thema actueel en levendig te houden op de afdeling.

Als vastgestelde werkwijze worden voornamelijk de beleidsnotitie en de meldcode ingezet. Vermoedens of signalen van seksueel misbruik en/of grensoverschrijdend gedrag worden met de gedragswetenschapper en de trajectcoördinator besproken. Zij hebben inzicht in het protocol zoals beschreven in de beleidsnotitie en welke stappen er ondernomen moeten worden. Het Vlaggensysteem wordt ingezet om het thema seksualiteit bespreekbaar te maken met de jeugdige en in het team. De training 'Seks hoort erbij' helpt de medewerkers om zich deze methode eigen te maken. Voor het geven van voorlichting en het ondersteunen van de jeugdige bij de seksuele ontwikkeling, worden meerdere middelen en manieren benoemd die door de medewerkers worden toegepast.

Seksualiteit komt als vast item terug op de agenda tijdens overleggen met het team en de jeugdige. Ook hierbij werd aangegeven dat de rol van de aandachtfunctionaris belangrijk is om te zorgen dat dit punt goed verloopt. De aandachtfunctionaris zorgt ervoor dat dit thema regelmatig aan bod komt en kan de medewerkers handvaten aanbieden hoe zij gesprekje's over dit onderwerp met de jeugdige kunnen aangaan.

Met de jeugdige komt dit thema aan bod tijdens het bespreken en het evalueren van het hulpverleningsplan.

Wat betreft de voorgeschiedenis van de jeugdige kwam naar voren dat er tijdens de overdracht aandacht is voor het verkrijgen en het verstrekken van informatie over de voorgeschiedenis van de jeugdige aan andere organisaties.

Tijdens de aanmeldfase wordt ook de risico-inventarisatie ingevuld.

De betrokken medewerkers worden van de voorgeschiedenis van de jeugdige op de hoogte gesteld doordat zij het hulpverleningsplan vooraf lezen en doordat de jeugdige tijdens de teamvergadering besproken wordt.

Tijdens de beginperiode van het hulpverleningstraject worden de gedragsregels met de jeugdige besproken. De onderwerpen seksuele ontwikkeling van de jeugdige, het seksuele gedrag en de grenzen en de normen die gelden binnen de afdeling komen vaak al tijdens het afstemmingsgesprek aan bod. Wel werd opgemerkt door de medewerkers dat het niet altijd even wenselijk is om dan uitgebreid op deze onderwerpen in te gaan.

3.4 Deelvraag 4

‘Zijn er punten uit het kwaliteitskader die volgens de uitvoerend medewerkers minder aandacht krijgen?’

In deze paragraaf staan de resultaten beschreven met betrekking tot bovenstaande deelvraag. De opvallendste resultaten uit de enquêtes en interviews worden in deze paragraaf per onderwerp beschreven. Dit betreft de volgende onderwerpen; de sollicitatieprocedure, risico-inventarisatie, seksualiteit als vast item op de agenda, overdracht van de informatie van de jeugdige, gesprek over seksualiteit, beginperiode van de hulpverlening en weerbaarheidstrainingen. Mocht er sprake zijn van opvallende informatie van een verblijfsafdeling dan zal deze toegelicht worden.

Sollicitatieprocedure en functioneringsgesprekken

In de enquête is aan de medewerkers gevraagd of er tijdens het sollicitatiegesprek is gevraagd naar referenties die een toelichting konden geven op hun houding ten opzichte van het onderwerp seksueel grensoverschrijdend gedrag.

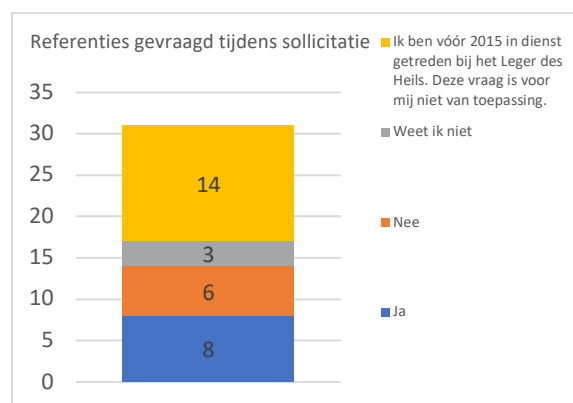
In Figuur 6 is een overzicht van deze resultaten te zien.

In de aanvullend enquête, voor de afdelingsmanagers en trajectcoördinatoren komt naar voren dat 5 van de 6 aangeven dit niet te vragen bij een sollicitatiegesprek. Ook kwam in de aanvullende enquête naar voren dat 5 van de 6 afdelingsmanagers en traject coördinatoren aangegeven hebben dat er geen gebruik is gemaakt van een format waarbij het punt naar voren komt waarin er gevraagd wordt naar een referentie die een toelichting kan geven op de houding ten opzichte van het onderwerp seksueel grensoverschrijdend gedrag.

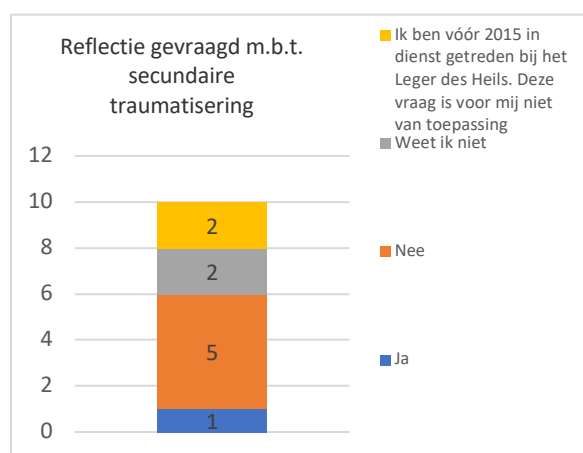
Ook is gevraagd of er tijdens de sollicitatie aan de sollicitant een reflectie is gevraagd over onderwerpen die eventueel kunnen leiden tot een secundaire traumatisering. Het merendeel van de medewerkers is voor 2015 in dienst getreden wat maakt dat deze vraag niet op hen van toepassing was. Van de 10 medewerkers die antwoord konden geven op deze vraag, zeiden 7 medewerkers dat zij hier niet op bevroegd waren. Opvallend is dat bij de verblijfsafdeling Enkeltje Zelfstandig naar voren komt dat dit bij de helft van de medewerkers niet is gevraagd, zie Figuur 7 voor een overzicht.

Uit de resultaten van de enquête bleek dat er tijdens het functioneringsgesprek twee punten zijn die minder aan bod komen. Het gaat hierbij om de vraag of er veranderingen hebben plaats gevonden in de persoonlijke omstandigheden van de medewerker die van invloed kunnen zijn op eventueel seksueel grensoverschrijdend gedrag, en de vraag naar de verhouding van de uitvoerend medewerker ten opzichte van het thema seksueel misbruik.

18 medewerkers gaven aan dat er tijdens het functioneringsgesprek geen aandacht is geweest voor verandering in de persoonlijke omstandigheden.



Figuur 6: Referenties gevraagd tijdens sollicitatiegesprek m.b.t. afstand-nabijheid.



Figuur 7: Reflectie gevraagd m.b.t. secundaire traumatisering

De helft van de medewerkers gaf aan dat er tijdens het functioneringsgesprek niet gevraagd was naar hun verhouding ten opzichte van seksueel misbruik.

Aangaande de functioneringsgesprekken wordt verwacht dat er gebruik wordt gemaakt van een format waarin het onderwerp seksueel misbruik aan bod komt. 2 van de 6 afdelingsmanagers en trajectcoördinatoren hebben aangegeven dat dit aan bod komt tijdens het functioneringsgesprek. Hetzelfde geldt voor het vragen naar eventuele veranderingen in de persoonlijke omstandigheden die van invloed kunnen zijn op seksueel grensoverschrijdend gedrag. Hierbij geven 4 van de 6 aan dat dit af en toe aan bod komt, de overige 2 geven aan dat dit altijd aanbod komt.

Seksualiteit als vast item op de agenda met de ouders

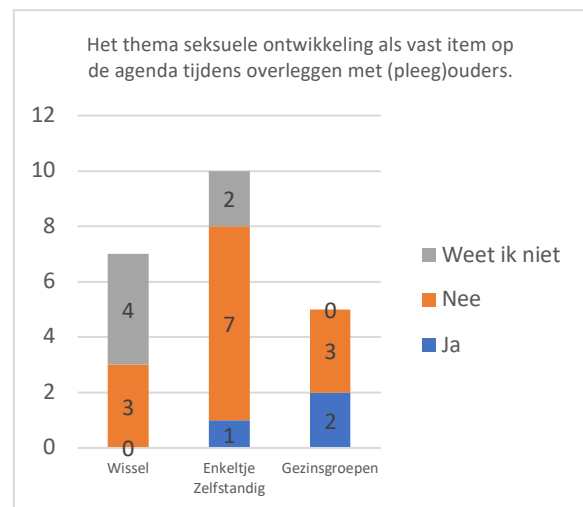
Uit de resultaten van de enquête kwam naar voren dat 18 medewerkers van de 31 'Nee' hebben geantwoord op de vraag of de thema's 'seksuele ontwikkeling, grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik' een vast onderdeel van de agenda is tijdens het overleg met (pleeg)ouders.

In de interviews kwam veelal naar voren dat het punt of er wel of geen contact met de ouders is over dit onderwerp, afhangt van de jeugdige en of hij daar behoefte aan heeft.

In de aanvullende enquête voor de afdelingsmanagers en de trajectcoördinatoren is gevraagd hoe vaak deze thema's voorkomen op de agenda voor het gesprek met (pleeg)ouders. Opmerkelijk aan de gegeven antwoorden is het verschil in frequentie waarmee dit overleg plaats vindt. Drie medewerkers geven aan dat dit één keer per half jaar gebeurt, twee medewerkers geven aan dat dit twee keer per maand gebeurt en één medewerker geeft aan dat dit één keer in de twee weken gebeurt.

In dit laatste geval gaat het om een gezinshuis.

In Figuur 8 is een overzicht te zien van de resultaten van de verblijfsafdelingen Wissel, Enkeltje Zelfstandig en de Gezinsgroepen.



Figuur 8: Het thema seksuele ontwikkeling als vast item op de agenda tijdens overleggen met (pleeg)ouders

Seksualiteit als vast item op de agenda met het team

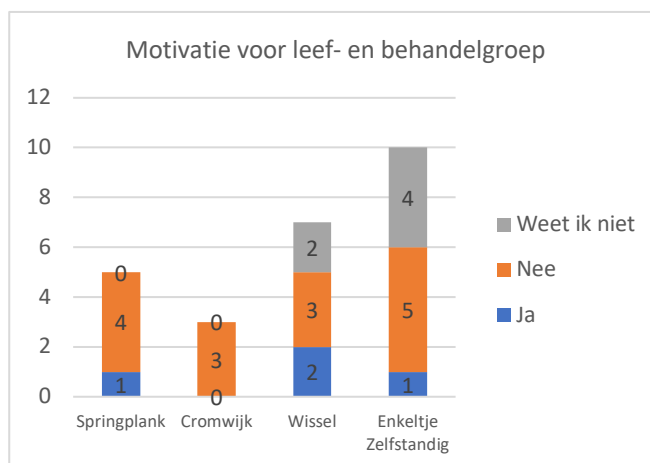
Uit de enquête is gebleken dat van de vijf medewerkers die werkzaam zijn op gezinsgroepen, drie medewerkers hebben aangegeven dat de thema's 'seksuele ontwikkeling, grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik' niet een vast onderdeel van de agenda vormen.

Ook in de interviews werd dit aangehaald. Medewerkers gaven aan dat het wel vaak op de agenda staat, maar dat tijd en andere onderwerpen die besproken moeten worden nogal eens maken dat het onderwerp seksualiteit naar de achtergrond verschuift.

Risico-inventarisatie van de jeugdige

Uit de resultaten van de enquête is gebleken dat veertien medewerkers 'Nee' hebben geantwoord op de vraag of er binnen de risico-inventarisatie van de jeugdige ook aandacht besteed wordt aan de motivatie voor de behandel-leefgroep.

Tien medewerkers gaven aan dit niet te weten en zeven medewerkers zeiden dat dit inderdaad gebeurt. In de aanvullende enquête voor de managers en traject coördinatoren, hebben twee van de zes afdelingsmanagers en trajectcoördinatoren aangegeven dat er geen toezicht op wordt gehouden dat de motivatie voor de keuze voor de leef- en behandelgroep beschreven staat in de risico-inventarisatie.



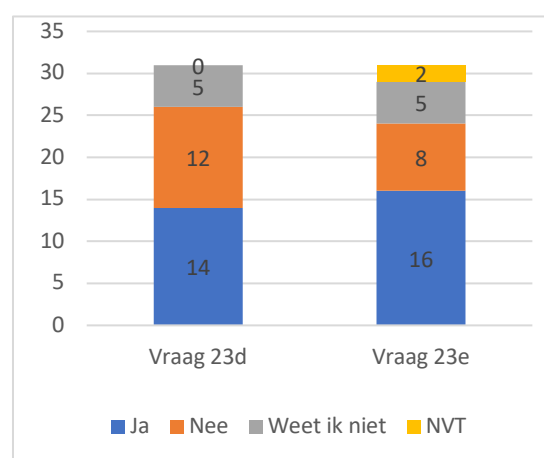
Figuur 9: Motivatie voor leef- en behandelgroep

Wanneer er op afdelingsniveau naar de resultaten wordt gekeken, dan vallen de verblijfsafdelingen Springplank, Cromwijk, Wissel en Enkeltje Zelfstandig op. In Figuur 9 worden de resultaten weergegeven.

Overdracht van de jeugdige van de ene naar de andere organisatie

Op het moment dat een organisatie de zorg overdraagt naar een andere organisatie, moet er informatie verstrekt worden aangaande de (problemen bij de) seksuele ontwikkeling en voorgeschiedenis van de jeugdige. Uit de enquêtes bleek dat dit een geborgd punt is.

Toch kwamen er vanuit de interviews meerdere signalen over een gemis in de volledigheid van de informatie. Van de elf medewerkers met wie een persoonlijk interview is gehouden, maakten zeven hier een opmerking over. Een van de medewerkers gaf aan dat ze veelal over beperkte informatie beschikken en dat er weinig informatie over gegeven wordt. Een andere medewerker gaf aan dat zeker 50% van de informatie niet wordt aangeleverd bij de start van het hulpverleningstraject.

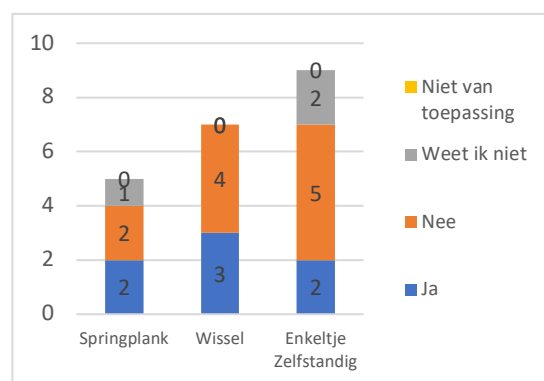


Figuur 10: Er wordt besproken op welke wijze en bij wie de jeugdige een melding van seksueel grensoverschrijdend gedrag kan doen en wat er met de melding wordt gedaan(23e).

Beginperiode van het hulpverleningstraject

In Figuur 10 is een overzicht te zien van de resultaten op de enquêtevragen of er met de jeugdige wordt gesproken over de wijze waarop er een melding gedaan kan worden van seksueel grensoverschrijdend gedrag en of er aan de jeugdige wordt vermeld wat er met deze melding wordt gedaan (23d).

In vraag 23e werd gevraagd of in het persoonlijke dossier van de jeugdige is vermeld dat dit gesprek heeft plaatsgevonden. Wanneer er wordt gekeken naar de opvallende resultaten per afdeling, dan vallen de verblijfsafdelingen Springplank, Wissel en Enkeltje Zelfstandig op. In Figuur 11 is hier een overzicht van te zien.



Figuur 11: Er wordt besproken op welke wijze en waar de jeugdige een melding kan doen en wat hier vervolgens mee gedaan wordt.

Gesprek met de jeugdige over de seksuele ontwikkeling

In de beginperiode moet de organisatie samen met de jeugdige de seksuele ontwikkeling, en het seksuele gedrag met de jeugdige bespreken. Uit de enquêtes kwam naar voren dat dit punt geborgd wordt. Toch kwam uit verschillende interviews naar voren dat dit punt in de praktijk lastig te borgen lijkt. Van de elf medewerkers die zijn geïnterviewd, gaven zeven aan dat zij moeite met dit punt ervaren. Een van de medewerkers gaf aan dat je de seksuele ontwikkeling niet in het eerste gesprek gaat bespreken. Ook verschillende medewerkers aan dat het gaat om een persoonlijk onderwerp en als het wordt besproken in een groep, de medewerker begrijpt waarom er een afwachtende houding ontstaat. Het blijft volgens de medewerker een kwetsbaar onderwerp.

Gesprek met team seksuele ontwikkeling

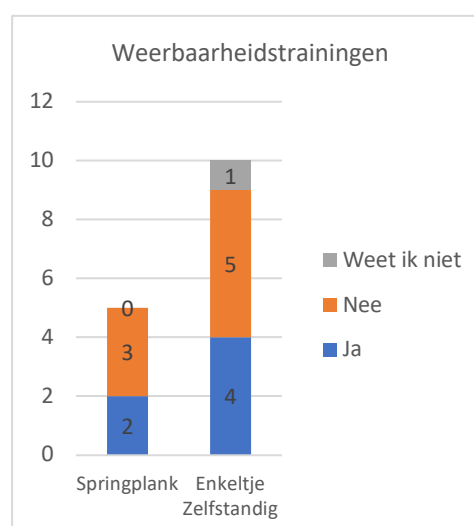
Naast dat het thema seksualiteit met de jeugdigen wordt besproken, moet dit punt volgens het kwaliteitskader ook in het team regelmatig worden besproken. Uit de afgenomen interviews zijn er in totaal vijf medewerkers geweest die aangaven het idee te hebben dat dit punt op dit moment nog niet voldoende geborgd wordt. Op de vraag of het thema seksualiteit voldoende aandacht krijgt tijdens teamvergaderingen gaven medewerkers aan dat het beperkt is wanneer het onderwerp aandacht krijgt en het afhankelijk is of het stukje seksualiteit de allerhoogste prioriteit heeft.

“Seksualiteit is een ondergeschoven kindje.... Tja.”

Weerbaarheidstrainingen op de afdelingen

Ook is er aan de medewerkers gevraagd of er op de afdeling waarop zij werkzaam zijn weerbaarheidstrainingen worden aangeboden voor jeugdigen voor wie dit, gezien hun problematiek, nodig is. 13 van de 31 medewerkers geven aan dat dit niet gebeurt.

Op de Springplank geven drie van de vijf medewerkers aan dat er bij hen op de afdeling geen weerbaarheidstrainingen worden ingezet. Ook geven 5 van de 10 medewerkers op Enkeltje Zelfstandig aan dat niet wordt ingezet. Zie Figuur 12 voor het overzicht.



Figuur 12: Worden weerbaarheidstrainingen ingezet voor de jeugdigen?

Samengevat

In dit hoofdstuk is er aandacht besteed aan wat volgens de medewerkers van het Leger des Heils minder aandacht krijgt op de verblijfsafdelingen.

Tijdens de sollicitatieprocedure worden er nauwelijks referenties opgevraagd die een toelichting kunnen geven op de houding van de sollicitant ten opzichte van het onderwerp seksueel grensoverschrijdend gedrag. Ook wordt er tijdens het sollicitatiegesprek weinig aandacht besteed aan het geven van een reflectie over onderwerpen die kunnen leiden tot secundaire traumatisering.

Tijdens de functioneringsgesprekken wordt er nauwelijks gevraagd naar veranderingen op persoonlijk gebied die van invloed kunnen zijn op seksueel grensoverschrijdend gedrag en de verhouding van de medewerker ten opzichte van het thema seksueel misbruik.

Ook het punt, seksualiteit als vast item op de agenda met (pleeg)ouders, wordt niet geborgd. Uit de interviews werd duidelijk dat dit te maken heeft met het feit dat de jeugdige hier toestemming voor moet geven.

Uit de enquête blijkt dat meer dan de helft van de medewerkers heeft aangegeven dat er geen motivatie wordt opgenomen in het dossier van de jeugdige omtrent het plaatsen in de leef- of behandelgroep.

Wanneer het gaat om de overdracht van de jeugdige van de ene naar de andere organisatie, blijkt dat er een gemis is in de volledigheid van de informatie die de medewerkers ontvangen.

Het blijkt dat in de beginperiode, ongeveer in de helft van de gevallen, de jeugdige niet op de hoogte wordt gesteld op welke wijze en bij wie een melding van seksueel grensoverschrijdend gedrag gedaan kan worden en wat er met de melding gedaan wordt.

Wat betreft het in gesprek gaan met de jeugdige over de seksuele ontwikkeling en het seksuele gedrag, blijkt dat meerdere medewerkers het lastig vinden om dit in de beginperiode te bespreken. Medewerkers hebben aangegeven dat dit een kwetsbaar onderwerp is om in de beginperiode direct al te benoemen.

Binnen de teams is deze veiligheid wel aanwezig maar kennelijk wordt het thema seksualiteit als een ondergeschoven kindje gezien. Vooral het tijdsbestek en de overige onderwerpen die ook besproken moeten worden, maken dat dit punt lager scoort.

Tot slot is er gekeken naar de weerbaarheidstrainingen. De helft van de medewerkers geeft aan dat dit niet wordt ingezet op de afdeling.

3.5 Deelvraag 5

‘Wat maakt dat deze punten van het kwaliteitskader uit deelvraag 4 minder aandacht krijgen?’

In deze paragraaf wordt ingegaan op de vraag wat maakt dat de punten uit het kwaliteitskader uit deelvraag 4 minder aandacht krijgen. Bij het verwerken van deze informatie is er gekeken naar hoeveel respondenten uitspraken hebben gedaan aangaande het onderwerp. Wanneer meer dan vier medewerkers hier iets over hebben gezegd, is dit opgenomen in deze paragraaf. De beschreven resultaten worden onderbouwd met citaten afkomstig van de afgenomen interviews.

Sollicitatiegesprekken en functioneringsgesprekken

In enquête kwam naar voren dat dit punt niet goed wordt geborgd. Medewerkers beoordelen deze vragen veelal met ‘nee’. Opvallend is dat binnen de interviews dit punt wel als goed geborgd wordt aangemerkt. Dat maakt dat dat rondom dit punt met betrekking tot de resultaten een tegenstrijdig beeld is geschilderd. Doordat binnen de interviews is aangegeven dat dit punt goed verloopt, kan binnen deelvraag hier geen uitspraken over gedaan worden.

Seksualiteit als vast onderdeel van de agenda met ouders

Uit de enquête komt naar voren dat ouders relatief weinig betrokken worden in de overleggen aangaande de seksuele ontwikkeling. Vijf medewerkers geven aan dat het vooral afhankelijk is van de jeugdige of de (pleeg)ouders wel of niet betrokken worden in het hulpverleningstraject. Zo geeft een van de medewerkers aan dat het netwerk van de jeugdige vaak een deuk heeft opgelopen. Er zijn jongeren die de instelling toestemming geven om hun ouders op de hoogte houden van de ontwikkelingen, maar veel jeugdigen willen dit niet. Ook gaf een andere medewerker aan dat het verschillend is per jeugdige of die het wil. Vanaf 16 jaar mag je nooit zomaar contact opnemen met het netwerk, zonder toestemming van de jeugdige.

Risico-inventarisatie van de jeugdige

Kijkend naar de resultaten die verkregen zijn door de enquête bleek dat dit punt niet goed verliep. In het interview hebben de medewerkers geen toelichting gegeven waarom dit punt niet goed verliep. Dat maakt dat over dit punt geen onderbouwing gegeven kan worden waarom het in de praktijk minder aandacht krijgt.

Overdracht van de ene naar de andere organisatie

Zoals bij deelvraag 4 beschreven staat, geven enkele medewerkers tijdens het interview aan, dat de informatie over de voorgeschiedenis van een jeugdige tijdens een overdracht niet volledig is.

Uit de resultaten komt naar voren dat dit met een aantal factoren te maken heeft.

Een van deze factoren heeft te maken met de leeftijd van de jeugdige. Een medewerker geeft aan dat wanneer een jeugdige boven de 18 jaar is, deze zelf mag beslissen of de medewerkers het persoonlijke dossier mogen inzien. Daarnaast werd er benoemd dat er een eigen verantwoordelijkheid ligt bij het team. De aanmeldmappen zijn beschikbaar, het is aan de medewerkers om deze informatie vervolgens te lezen.

“We krijgen zeker 50% niet aangeleverd.”

Gesprek met jeugdige over seksuele ontwikkeling

In de afgenomen interviews geven 7 van de 11 medewerkers aan dat hierin belemmeringen worden ervaren. Argumenten die tijdens het interview hiervoor gegeven werden gingen veelal over de spanning die ervaren werd tijdens het aangaan van een gesprek met de jeugdige over het thema seksualiteit.

Er werd aangegeven dat medewerkers de indruk hebben dat seksualiteit een moeilijk thema is om te bespreken, met name wanneer de jeugdige over zijn eigen

"We vragen heel veel openheid van onze cliënten, maar zij zijn ook wel zo handig genoeg dat ze het aan je terugvragen."

seksualiteit moet praten. Ook werd benoemd dat het praten over seksualiteit met de jeugdige tegelijk veel van de medewerker kan vragen. De situatie werd bijvoorbeeld geschetst waarbij de jeugdige naar de ervaringen van de medewerker kan vragen. Medewerkers gaven aan dat dat confronterende vragen kunnen zijn. Het dilemma dat zij kunnen ervaren is dat medewerkers openheid van de jeugdige verwachten, maar zij zelf misschien geen openheid willen geven. Maar wanneer deze openheid wel wordt gegeven door de medewerker brengt dit ook spanning met zich mee, want wat wordt er met deze informatie op de groep gedaan?

Gesprek met het team over de seksuele ontwikkeling

Van de 11 medewerkers die zijn geïnterviewd geven 5 medewerkers aan dat dit niet altijd gebeurt. Er wordt aangegeven dat het thema seksualiteit niet altijd behandeld wordt vanwege tijdsgebrek. Daarnaast wordt aangegeven dat het thema naar de achtergrond kan verdwijnen wanneer er veel andere zaken spelen die aandacht vragen van de medewerkers. Ook wordt aangegeven dat er relatief weinig wordt ingebracht door de medewerkers wanneer er voldoende tijd is om tijdens een vergadering over dit thema te praten. Er is pas weer bewustwording voor dit thema wanneer er een incident plaatsvindt.

"Er ploppen zoveel dingen op die prioriteit hebben, dat het thema seksualiteit niet enorm op de voorgrond is."

Samengevat

In deze paragraaf is in kaart gebracht wat de resultaten zijn met betrekking tot de vijfde deelvraag, waarom bepaalde punten uit het kwaliteitskader, volgens de medewerkers, minder aandacht krijgen.

Zo is er aandacht besteed aan het feit waarom bepaalde punten, die tijdens de sollicitatie- en functioneringsgesprekken aanbod horen te komen, minder aandacht krijgen. Opvallend bij dit punt is dat de medewerkers hier niet over hebben uitgeweid tijdens de interviews. Hierdoor konden er met betrekking tot dit punt geen aanleidingen beschreven worden.

Een ander punt dat terugkomt is de deelname van (pleeg)ouders aan de gesprekken, hieruit blijkt dat de jeugdigen veelal zelf mogen beslissen wanneer de (pleeg) ouders bij deze overleggen aanwezig zijn met als gevolg dat ouders relatief weinig betrokken worden.

Een ander punt dat aangehaald is gaat over de overdracht van de ene naar de andere organisatie. Medewerkers komen er gaandeweg het hulpverleningstraject regelmatig achter dat ze niet over alle informatie beschikken. Dit kan uiteenlopende redenen hebben zoals dat de overgedragen informatie niet compleet is geweest of dat de jeugdige niet alles verteld heeft.

Ook het gesprek over de seksuele ontwikkeling met de jeugdige is in dit hoofdstuk besproken. Uit de interviews blijkt dat sommige medewerkers spanning ervaren rondom het aangaan van dit gesprek met de jeugdige, dit heeft onder andere te maken met de socialisatie van de medewerker zelf.

Tot slot is er gesproken over het punt dat binnen het team de seksuele ontwikkeling besproken wordt. Daarin kwam naar voren dat het punt vaak op de agenda staat om met elkaar te bespreken maar dat tijdsbestek en andere onderwerpen die besproken moeten worden vaak maken dat seksualiteit naar de achtergrond verschuift.

3.6 Deelvraag 6

‘Welke wensen hebben de uitvoerend medewerkers om het kwaliteitskader op de verblijfsafdeling goed te kunnen borgen?’

In deze paragraaf worden de wensen van de medewerkers in kaart gebracht. Bij het invullen van de enquête en tijdens het afnemen van het interview hebben de medewerkers de mogelijkheid gekregen om hun wensen kenbaar te maken ter ondersteuning van de borging van het kwaliteitskader. Aan de hand van citaten worden de geïnventariseerde wensen weergegeven. Het hoeft niet te betekenen dat wanneer een medewerker een wens aangeeft dit punt uit het kwaliteitskader niet voldoende aandacht krijgt. In deze paragraaf worden er zowel punten beschreven waarvan de medewerkers hebben aangegeven dat deze goed verlopen, als de punten waarvan zij aangeven dat deze minder aandacht krijgen. Alle genoemde punten zijn ook aan bod gekomen in de eerdergenoemde deelvragen en zijn onderbouwd door citaten van de medewerkers.

In gesprek over seksualiteit met de jeugdige

Uit de resultaten van de enquêtes en het interview, kwam naar voren dat de medewerkers verschillende wensen ervaren wanneer zij in gesprek gaan over het thema seksualiteit met zowel het team als met de jeugdige. Als eerste zal er worden ingegaan op de wensen die de medewerkers ervaren tijdens het gesprek met de jeugdige. Daarna zullen de wensen in kaart worden gebracht met betrekking tot het teamoverleg.

In het eerste gesprek met de jeugdige, het afstemmingsgesprek, is het de bedoeling dat de thema's rondom de seksuele ontwikkeling aan bod komen. Hierbij gaan de medewerkers met de jeugdige, de (pleeg)ouders en eventuele betrokkenen vanuit de vorige organisatie in gesprek over deze thema's. Medewerkers geven aan dat zij ervaren dat niet iedere jeugdige zich hierbij prettig voelt en hier liever geen informatie over wil geven. Toch geven de medewerkers aan dat, om goede zorg en hulp te kunnen verlenen aan de jeugdige, het van belang is om over de juiste informatie te beschikken. Tijdens het afnemen van de interviews gaf een aantal medewerkers aan dat ze begrijpen waarom jeugdigen terughoudend zijn. Bijvoorbeeld omdat er nog geen sprake is van een vertrouwensrelatie tussen de medewerker en de jeugdige.

“Ik kan me goed voorstellen dat het heel gek is, dat je aan een tafel zit met allemaal hulpverleners en je ouders. En dan moet je gaan praten over je seksuele geschiedenis of beleving. Maar ik snap ook dat het moet en dat het belangrijk is. Dus ik doe het wel, maar het blijft een dubio.”

Als wens kwam naar voren dat medewerkers het afstemmingsgesprek anders ingericht zouden willen zien. De medewerkers benoemden dat het thema seksualiteit een kwetsbaar onderwerp is. Het merendeel van de medewerkers zou graag willen dat dit onderwerp niet direct in het afstemmingsgesprek aan bod hoeft te komen, maar dat dit later op individueel niveau of binnen kleinere groepen kan worden besproken.

Apart kopje in het rapportagesysteem

Gedurende een werkdag kunnen zich verschillende situaties voordoen die betrekking hebben op het thema seksualiteit. Een medewerker heeft aangegeven het prettig te vinden als er in het rapportagesysteem een apart kopje wordt toegevoegd waaronder deze informatie kan worden beschreven. Door een apart kopje te hebben, waar je regelmatig in moet rapporten, blijf je als medewerker alert in het observeren en rapporteren van afwijkingen of bijzonderheden rondom dit thema.

Twee vaste gespreksleiders aanstellen

Het thema seksualiteit is een onderwerp dat in gesprekken vaak aan bod komt op de verblijfsafdelingen. Toch hebben meerdere medewerkers aangegeven soms spanning te ervaren wanneer zij het gesprek hierover met een jeugdige aangaan omdat het een kwetsbaar en persoonlijk onderwerp is. Niet elke medewerker voelt zich even vrij bij en vaardig genoeg om hier met de jeugdige over te spreken.

Een wens van een medewerker was om twee vaste gespreksleiders aan te stellen die zich vaardig genoeg voelen om te spreken over dit onderwerp met de jeugdige en het gesprek met hen daarover aan willen gaan. De medewerker gaf aan dat door twee gespreksleiders aan te stellen, de jeugdigen weten bij wie zij terecht kunnen met hun vragen.

Meer praten met het team over het thema seksuele ontwikkeling

Uit de resultaten van de enquête bleek dat het thema seksualiteit een vast onderdeel op de agenda tijdens de teamvergaderingen vormt. Uit de resultaten vanuit het interview kwam naar voren dat medewerkers aangaven dat dit thema inderdaad vaak besproken wordt. Echter bleek ook dat het bespreken van dit onderwerp soms

“Waar het leerpunt denk ik heel sterk ligt is dat hier echt wel meer tijd voor mag zijn tijdens de vergaderingen. Hoe maak je het tot een levendig thema en niet tot een onderwerp waar je het weer over moet hebben met elkaar? We vinden het allemaal logisch dat het moet, maar we voelen niet het vuur.”

te lijden heeft onder het tijdsbestek waarin de teamvergadering plaats kan vinden. Een wens van een medewerker is dan ook om er elke vergadering standaard kort stil bij te staan. Door het thema met regelmaat te bespreken zou het levendige gehouden kunnen worden.

Medewerkers geven aan de wens te hebben dat het thema seksualiteit relevanter wordt gemaakt tijdens de teamvergaderingen. Zo wordt de wens uitgesproken dat actuele thema's als bijvoorbeeld homoseksualiteit en transgenders vaker voorbij mogen komen. Dit in combinatie met de visie van de organisatie en persoonlijke normen en waarden. Door bewust elke vergadering de tijd te nemen om bij het thema seksualiteit stil te staan, wordt er gelijktijdig ook gewerkt aan meer bewustwording van het thema bij de medewerkers.

Casussen en rollenspellen

Medewerkers geven aan dat er in de begeleiding van de jeugdige veel dingen op hen af kunnen komen. Dit kan ervoor zorgen dat het thema seksualiteit minder prioriteit krijgt.

Een wens die meerdere medewerkers uitspraken was dat de aandachtfunctionaris een meer leidende, sturende en structurerende rol hierin op zich gaat nemen. Het zou goed zijn dat de aandachtfunctionaris weer de prioriteit kan leggen bij het thema seksualiteit tijdens het teamoverleg. Een andere wens die een medewerker aan was dat het van belang is dat ze blijven oefenen aan de hand van rollen spelen of casussen. Wat maakt dat je zo handelt? Hierop zouden gesprekken tot stand kunnen komen en waardoor het bespreekbaar gemaakt blijft.

De methode het Vlaggensysteem

Uit de resultaten van de enquête blijkt dat bijna alle medewerkers bekend zijn met de methode Het Vlaggensysteem. Verschillende medewerkers gaven aan dat het Vlaggensysteem met meer regelmaat toegepast mag worden bij de signalering en/of vermoedens van seksueel misbruik en/of seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Een medewerker gaf aan dat het goed zou zijn als het Vlaggensysteem bij de medewerkers weer opnieuw wordt opgefrist. Daarnaast wordt aangegeven dat het goed zou zijn dat hier vaker mee geoefend wordt om dit daadwerkelijk in de praktijk te brengen.

“Het Vlaggensysteem, ik denk dat iedereen het wel weet, het zit ergens in het achterhoofd. Maar opfrissen kan geen kwaad.”

Meer bekendheid met het kwaliteitskader

Uit de interviews bleek dat meerdere medewerkers het idee hebben dat het goed zou zijn als er meer bekendheid komt over de inhoud van het kwaliteitskader.

Naar voren kwam dat een medewerker het prettig zou vinden als er een document beschikbaar wordt gesteld met daarin de belangrijkste punten uit het kwaliteitskader die relevant zijn om te weten op de werkvloer.

Een andere medewerker gaf aan dat er in het verleden een inventarisatielijst werd gehanteerd. Hierin stonden alle thema's vanuit het kwaliteitskader geformuleerd. Op dit overzicht was per afdeling inzichtelijk gemaakt welke punten al behaald waren en welke punten nog in ontwikkeling waren. Volgens een medewerker zou deze lijst weer meer naar voren mogen komen om te onderzoeken in hoeverre alle punten zijn geborgd per afdeling.

Een medewerker gaf aan dat het kennen en borgen van het kwaliteitskader kennis is die je moet beheersen. Het gehele team zou moeten weten wat er in het kwaliteitskader staat, ook nieuwe medewerkers.

"In het verleden hanteerden we een soort inventarisatielijst met alle thema's vanuit het kwaliteitssysteem en wat daarin behaald was per afdeling maar ook wat nog ontwikkeld moest worden. (...) Dat hielp wel bij het inzichtelijk maken van alle vraagstukken."

Protocollen

Medewerkers gaven aan het prettig te vinden wanneer er duidelijke protocollen beschikbaar zijn met hierin de stappen beschreven die zij moeten uitvoeren wanneer er bijvoorbeeld een nieuwe jeugdige is opgenomen op de verblijfsafdeling. Een medewerker gaf aan zoekende te zijn wat er van het team verwacht werd wat betreft het in gesprek gaan met de jeugdige over het thema seksualiteit.

Er waren ook medewerkers die aangaven dat de protocollen voor de jeugdigen meer leeftijdsadequaat geformuleerd mogen worden. De taal wordt als lastig en ingewikkeld ervaren.

Meldcode en de beleidsnotitie

De beleidsnotitie Seksualiteit van het Leger des Heils Midden Nederland is naar aanleiding van het kwaliteitskader herschreven. Ondanks dat het document goed bekend lijkt te zijn onder de afdelingsmanagers, trajectcoördinatoren en gedragswetenschappers blijkt uit de resultaten dat het onder de overige medewerkers minder bekend is.

Een van de medewerkers gaf aan het prettig te vinden wanneer de inhoud van de beleidsnotitie vaker met elkaar besproken wordt. Op deze manier zou deze beleidsnotitie meer voor deze medewerker gaan leven en wordt men hierdoor bekender met de inhoud.

De beleidsnotitie wordt soms als lastig ervaren omdat het niet vaak wordt besproken en het veel tijd kost om goed door te lezen. Er wordt aangegeven dat het helpend zou zijn als medewerkers er met elkaar over kunnen sparren.

Een andere medewerker gaf aan dat de beleidsnotitie praktischer mag worden geformuleerd. Wanneer situaties om snelle acties vragen heeft de medewerker geen tijd om het hele protocol te doorlopen. Het protocol is niet gericht op snel handelen, terwijl dat in crisissituaties wel nodig is. Het zou helpend zijn als alle betrokkenen bekend zijn met de beleidsnotitie zodat op het moment dat een situatie zich voordoet er meteen goed gehandeld kan worden.

"En soms denk ik ook, de beleidsnotitie zou voor mij meer gaan leven als we met z'n allen daarover praten. Nu is het gewoon een stuk papier."

Handelingsverlegenheid

Wanneer er over handelingsverlegenheid gesproken wordt blijkt uit de resultaten dat medewerkers dit soms herkennen. Om dit te verkleinen werd door een medewerker aangedragen dat dit training vergt. Door bijvoorbeeld rollenspellen en casussen met elkaar te oefenen kunnen medewerkers zich vaardiger voelen. Een andere medewerker geeft ook aan dat het zou helpen als het thema seksualiteit meer ruimte krijgt binnen werkbegeleiding, intervisie en dergelijke.

“Handelingsverlegenheid verkleinen vergt tijd, (...) training en oefening. En dat mag misschien wel meer gebeuren.”

Bewustwording

Medewerkers gaven aan dat er meer bewustwording mag komen onder de medewerkers wanneer het gaat om het thema seksualiteit. Bijvoorbeeld wanneer een jeugdige vertelt over de relatie die hij heeft met zijn vriendin, dat de medewerker hier adequaat op inspeelt en zich bewust is van het thema seksualiteit. Er werd opgemerkt dat het thema seksualiteit snel naar de achtergrond verdwijnt. Bewustwording is van belang voor dit onderwerp. Aangegeven werd dat de training ‘Seks hoort erbij’ een belangrijke rol heeft gespeeld in de bewustwording van de medewerkers.

Samengevat

Binnen deze deelvraag is er antwoord gegeven op de vraag of er bij de medewerkers wensen zijn rondom het borgen van het kwaliteitskader. De medewerkers hebben verschillende wensen op diverse gebieden die hierboven staan uitgelicht.

Over het algemeen zijn medewerkers positief over de wijze waarop het kader geborgd wordt.

Medewerkers zouden graag meer alert worden gehouden op het borgen van het kwaliteitskader door onderling in de teams aandacht en ruimte te creëren. Daarnaast werd aangegeven dat het wenselijk is dat iemand hen daaraan herinnert en erop attendeert.

Er zou meer duidelijkheid mogen komen rondom de documenten die aanwezig zijn om het kader te borgen zoals de beleidsnotie, protocollen en de klachtenprocedure.

4. Conclusies, aanbevelingen en discussie

In dit hoofdstuk zullen eerst de conclusies in kaart worden gebracht. Dit is vanwege de leesbaarheid in verschillende onderwerpen uiteengezet. De eindconclusie zal aan het einde van de paragraaf worden toegelicht.

Vervolgens worden de aanbevelingen gepresenteerd, gevolgd door de discussie.

4.1 Conclusies

In opdracht van het Leger des Heils Midden Nederland heeft er, in de periode van oktober 2017 tot juni 2018, een onderzoek plaatsgevonden aangaande de borging van het kwaliteitskader Voorkomen van Seksueel Misbruik in de Jeugdzorg. In dit onderzoek werd er een antwoord gezocht op de vraag: *“Hoe geven de uitvoerend medewerkers van het Leger des Heils Midden Nederland in de praktijk vorm aan de geselecteerde onderdelen van het kwaliteitskader Voorkomen Seksueel Misbruik in de Jeugdzorg, en wat zijn de wensen van de uitvoerend medewerkers om in de praktijk ondersteund te worden in het borgen van het desbetreffende kwaliteitskader?”*

Door middel van online enquêtes en elf interviews zijn vragen aan verschillende medewerkers van het Leger des Heils Midden Nederland voorgelegd die gebaseerd zijn op het kwaliteitskader. Aan de hand van deze informatie konden er conclusies getrokken worden die de huidige stand van zaken weergeven aangaande de borging van het kwaliteitskader door de medewerkers van het Leger des Heils Midden Nederland.

Een algemene conclusie die getrokken kan worden, is dat het Leger des Heils Midden Nederland zichtbaar veel waarde hecht aan een zorgvuldige borging van het kwaliteitskader.

In deze paragraaf worden de conclusies van het onderzoek beschreven.

4.1.1 Uitvoering van het kwaliteitskader op de werkvloer

‘Hoe zien de uitvoerend medewerkers het uitvoeren van de geselecteerde punten uit het kwaliteitskader terug in het werk op de verblijfsafdelingen?’

De jeugdigen die bij de verblijfsafdelingen van het Leger des Heils Midden Nederland verblijven zijn kwetsbaar. Het thema seksualiteit komt in veel verschillende vormen tot uiting op de verblijfsafdelingen, dit kan zowel de gezonde als de ongezonde kant van seksualiteit zijn. Het vergroten van de weerbaarheid vindt het Leger des Heils een belangrijk onderwerp tijdens de begeleiding van de jeugdige.

Over het algemeen kan de conclusie worden getrokken dat de medewerkers met een aansturende functie, namelijk de afdelingsmanager, de trajectcoördinator en de gedragswetenschapper, goed op de hoogte zijn van waar het kwaliteitskader voor staat en wat de globale inhoud daarvan is. Daarmee kan gezegd worden dat het kwaliteitskader zeker leeft bij de verblijfsafdelingen van Midden Nederland.

Destijds is het kwaliteitskader omgezet in praktische richtlijnen en handvatten voor de medewerker, wat resulteerde in de beleidsnotitie die op dit moment wordt gehanteerd op de werkvloer.

De beleidsnotitie speelt een belangrijke rol in de borging. De wijze waarop de beleidsnotitie bekend is, en wordt gemaakt onder de uitvoerend medewerkers, gebeurt door aansturing en leiding vanuit de afdelingsmanager, trajectcoördinator en gedragswetenschapper.

Uit het onderzoek is gebleken dat de pedagogisch medewerkers niet altijd het idee hebben bewust te handelen vanuit het kwaliteitskader. Toch werd duidelijk dat het kwaliteitskader zeker zichtbaar is in hun handelen. Dankzij de sturing vanuit de afdelingsmanager, trajectcoördinator en de gedragswetenschapper, kunnen de overig uitvoerend medewerkers toch, mogelijk enigszins onbewust, handelen volgens de richtlijnen die worden aangedragen in het kwaliteitskader.

De werkgroep Seksualiteit, waar de aandachtfunctionarissen onderdeel van zijn, levert een belangrijke bijdrage aan de borging van het kwaliteitskader. Uit de reacties van de medewerkers blijkt dat deze werkgroep vol enthousiasme is begonnen en goed van start is gegaan. Echter lijkt het alsof deze werkgroep nu wat op de achtergrond verdwijnt. De oorzaak hiervan zijn de vele wisselingen geweest in de samenstelling van de werkgroep. Daarnaast blijkt dat de taak van de aandachtfunctionaris op de afdeling is niet altijd even duidelijk is, wat resulteert in verwatering van de functie.

De vraag of het thema seksualiteit de hoogste prioriteit heeft tijdens de begeleiding van de jeugdige, staat de uitvoering van het kwaliteitskader wel eens in de weg.

Wanneer jeugdigen ouder zijn dan 18, mogen zij zelf keuzes maken over hun hulpverleningstraject, dit zorgt er soms voor dat niet alle punten uit het kwaliteitskader geborgd kunnen worden. Denk hierbij aan een volledig toegang tot informatie uit de voorgeschiedenis van de jeugdige en het betrekken van zijn of haar (pleeg)ouders in het traject.

4.1.2 Punten uit het kwaliteitskader die goed verlopen

“Zijn er punten uit het kwaliteitskader die volgens de uitvoerend medewerkers goed verlopen?”

&

“Wat maakt dat deze punten van het kwaliteitskader uit deelvraag 2 goed verlopen?”

Wanneer er wordt gekeken naar de punten uit het kwaliteitskader waarvan de uitvoerend medewerkers hebben aangegeven dat deze goed verlopen, kunnen daar een aantal conclusies uit worden getrokken.

Deze conclusies zullen per onderwerp worden toegelicht.

De beleidsnotitie

Zoals in paragraaf 4.1.1 werd benoemd is de beleidsnotitie een belangrijk middel om te handelen volgens het kwaliteitskader. Wat opvalt is dat de meeste punten, waarvan de uitvoerend medewerkers hebben aangegeven dat deze goed verlopen, ook helder en goed staan beschreven in de beleidsnotitie. Een aantal van deze punten zullen worden toegelicht.

De medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de sollicitatieprocedure, zijn er zeer alert op dat het thema seksualiteit aan bod komt gedurende deze gesprekken.

Een heel aantal sollicitanten is destijds gevraagd om een reflectie te geven op hun eigen opvoedingssituaties met betrekking tot dit thema. Ook bleek dat er regelmatig casussen worden voorgelegd waarin seksualiteit een belangrijke rol speelt.

De medewerkers vinden de borging van dit punt zeer belangrijk en dit wordt dan ook met zorgvuldigheid geborgd. Toch worden niet alle punten van de beleidsnotitie hierin meegenomen. Hierover meer in paragraaf 4.1.3.

Daarnaast wordt de beleidsnotitie regelmatig op de werkvloer ingezet. Dit blijkt onder andere uit het gebruik van het protocol ‘Handelen bij Vermoeden van Seksueel Misbruik’ maar ook uit de methode het Vlaggensysteem dat onder andere in de beleidsnotitie wordt aangedragen als hulpmiddel om seksueel gedrag van de jeugdige bespreekbaar te maken.

Ook wordt er in de beleidsnotitie aandacht gegeven aan het voorlichten van jeugdigen bij de seksuele ontwikkeling. Hierbij wordt aangedragen dat niet alleen ‘technische’ voorlichting wordt gegeven, bijvoorbeeld over voorbehoedsmiddelen, maar dat jeugdigen ook ondersteund worden bij het aangaan van gezonde relaties en het stellen van grenzen. Uit de resultaten bleek dat er op elke afdeling middelen aanwezig zijn die medewerkers *kunnen* inzetten wanneer zij de jeugdige willen

voorlichten. Wanneer blijkt dat een jeugdige meer ondersteuning nodig heeft, weten de medewerkers welke andere organisaties zij kunnen benaderen om de jeugdige extra opties en mogelijkheden aan te bieden.

Er zijn dus meerdere middelen beschikbaar die de medewerkers kunnen gebruiken en inzetten om de jongeren voor te lichten in hun seksuele ontwikkeling en dit bespreekbaar te maken. Toch is uit het onderzoek niet helder naar voren gekomen of de medewerkers hier ook daadwerkelijk gebruik van maken in hun handelen.

Verder wordt in de beleidsnotitie benadrukt dat wanneer een jeugdige wordt aangemeld, er zoveel mogelijk relevante informatie moet worden verzameld over de voorgeschiedenis en eventuele ervaringen met seksueel misbruik en/of seksueel grensoverschrijdend gedrag. De medewerkers zijn hier zeer alert op. De risico-inventarisatie van de jeugdige wordt op basis van deze informatie ingevuld.

In de theoretische inleiding, hoofdstuk 1.2.1.3, worden de risicofactoren met betrekking tot seksueel grensoverschrijdend gedrag in kaart gebracht. De veel voorkomende ontwikkelingsstoornissen autisme, ADHD en hechtingsstoornis worden hierin toegelicht. Het is niet duidelijk geworden of er in de risico-inventarisatie aandacht is voor deze risicofactoren met betrekking tot de situatie van de jeugdige.

Door de reeds bekende informatie over de seksuele ontwikkeling van de jeugdige op te nemen in het hulpverleningsplan van de jeugdige, borgt het Leger des Heils het punt uit het kwaliteitskader om volledige en zorgvuldige overdracht te kunnen doen op het moment dat er sprake kan komen van een overdracht naar een andere organisatie of instelling.

De conclusie kan worden getrokken dat de beleidsnotitie een belangrijk en noodzakelijk document is dat binnen het Leger des Heils Midden Nederland goed wordt gehanteerd. Het draagt bij aan de uitvoering van het kwaliteitskader en in het eenduidig handelen van de medewerkers. Hiermee wordt aan het handelen van de medewerkers een richtlijn gegeven waardoor zij instaat gesteld worden de borging in de praktijk te realiseren.

Aandachtsfunctionaris

Op elke verblijfsafdeling is een aandachtsfunctionaris aanwezig. Zij hebben de taak om het onderwerp seksualiteit actueel en bespreekbaar te houden.

Bij het analyseren van de resultaten bleek dat een aantal punten uit het kwaliteitskader, waarvan de medewerkers hebben aangegeven dat dit wordt geborgd, onder het takenpakket van de aandachtsfunctionaris vallen.

Met regelmaat wordt er aandacht besteed aan de signalering van afwijking en behandeling rondom het thema 'gezonde seksuele ontwikkeling' tijdens overleggen met het team en tijdens casus overleggen.

Tijdens teamvergaderingen hebben de thema's 'seksuele ontwikkeling, grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik' een vaste plek op de agenda.

Toch heeft het thema seksualiteit heeft niet altijd de hoogste prioriteit bij de medewerkers, soms wordt ervoor gekozen om het onderwerp niet te bespreken omdat er andere zaken spelen die de aandacht vragen. De aandachtsfunctionaris speelt een belangrijke en misschien wel cruciale rol. Het kan voorkomen dat dit thema naar de achtergrond verdwijnt en de aandachtsfunctionaris heeft dan onder andere de taak om ervoor te zorgen dat het thema onder de aandacht blijft. De aandachtsfunctionaris biedt handvatten aan zijn collega's om bepaalde thema's, die bijvoorbeeld actueel zijn, ook bespreekbaar te maken in de werkrelatie met de jeugdige.

Uit het onderzoek is gebleken dat de aandachtsfunctionaris niet altijd goed op de hoogte is van wat deze functie inhoudt. Op het moment dat de aandachtsfunctionaris zich hier niet bewust van is, is het aannemelijk dat het realiseren van een goede borging van het kwaliteitskader gevaar loopt.

Het thema seksualiteit bespreken met de jeugdige

Tijdens de training 'Seks hoort erbij' komt het Vlaggensysteem uitvoerig aan bod. Uit de reacties van de medewerkers die deze training hebben gevolgd kan worden geconcludeerd dat deze training helpend is in het zich eigen maken van deze methode om deze vervolgens toe te kunnen passen.

Deze training levert zichtbaar een bijdrage aan het borgen van het kwaliteitskader.

Het kwaliteitskader stelt dat er tijdens de beginperiode van het hulpverleningstraject met de jeugdige wordt gesproken over zijn seksuele ontwikkeling en het seksuele gedrag van de jeugdige.

Uit de reacties afkomstig van de interviews kan geconcludeerd worden dat dit niet een door de medewerkers gewenste situatie is. In paragraaf 4.1.3 zal dit verder worden toegelicht.

Tijdens het opstellen en/of het evalueren van het hulpverleningsplan komt ook het onderwerp 'seksuele ontwikkeling' aan bod. Het hulpverleningsplan kan als handvat worden beschouwd om het gesprek met de jeugdige over dit thema aan te gaan.

Tijdens het afnemen van de interviews werd duidelijk dat er wel regelmatig ongeplande gesprekjes plaatsvinden met de jeugdige over het thema seksualiteit. Hierbij werd opgemerkt dat het aan de vaardigheden van de medewerker ligt hoe adequaat hiermee wordt omgegaan en of zij inspelen op een situatie waarbij er door de jeugdige een opening wordt gegeven tot een gesprek. De training 'Seks hoort erbij' geeft de medewerkers handvatten om goed met deze momenten om te gaan. Deze training is dan ook van toegevoegde waarde in de borging van het kwaliteitskader.

4.1.3 Punten uit het kwaliteitskader die minder aandacht krijgen

'Zijn er punten uit het kwaliteitskader die volgens de uitvoerend medewerkers minder aandacht krijgen?'

&

'Wat maakt dat deze punten van het kwaliteitskader uit deelvraag 4 minder aandacht krijgen?'

Bij het verzamelen van alle resultaten kwam naar voren dat er, volgens de uitvoerend medewerkers, ook een aantal punten uit het kwaliteitskader zijn die minder aandacht krijgen in de praktijk. Het gaat hierbij om punten zoals de sollicitatieprocedure en functioneringsgesprekken, waarin bepaalde punten niet aan bod komen, maar ook om het voeren van een gesprek in de beginperiode van het traject dat de jeugdige aangaat op het moment dat hij bij het Leger des Heils komt wonen. Voor dit laatste punt wordt door de medewerkers ook een oorzaak gegeven. Namelijk de kwetsbaarheid en het persoonlijke van het onderwerp en de prille relatie waarin er nog geen tijd is geweest om elkaar te leren kennen en een basis van vertrouwen en veiligheid in de relatie te realiseren.

Medewerkers vinden dit gesprek erg intiem voor de beginperiode. Ook vragen meerdere medewerkers zich af of handelingsverlegenheid mogelijke een rol kan spelen bij collega's. Opvallend is dat niemand heeft aangegeven hier zelf spanning in te ervaren. Tegelijkertijd willen de medewerkers graag wel het gesprek aangaan en de informatie opvragen die ze nodig hebben om tot goede zorg te kunnen komen.

De algemene conclusie aangaande dit onderdeel is dat het gesprek met de jeugdige over het thema seksualiteit lang niet altijd in de beginperiode besproken wordt, ondanks dat het kwaliteitskader wel spreekt over het belang hiervan.

Waar in deze situatie een duidelijke oorzaak te benoemen valt, mist deze bij de sollicitatieprocedure en tijdens de functioneringsgesprekken. Er zijn meerdere punten die volgens het kwaliteitskader aan bod moeten komen gedurende deze gesprekken. Een aantal hiervan worden ook zeker geborgd, zie paragraaf 4.1.2. Maar er zijn ook een aantal punten waarbij zowel de medewerkers als de afdelingsmanagers en trajectcoördinatoren (die verantwoording dragen over de borging van dit punt) aangaven dat deze punten niet aan bod komen gedurende deze gesprekken.

Het gaat om de punten waarbij er een referentie moet worden opgevraagd tijdens het sollicitatie gesprek met betrokken tot het thema afstand en nabijheid, een reflectie gevraagd moet worden met

betrekking tot eventuele secundaire traumatisering, de vraag gesteld moet worden of er eventueel veranderingen hebben plaats gevonden in de persoonlijke omstandigheden van de medewerker die van invloed kunnen zijn op eventueel seksueel grensoverschrijdend gedrag en de vraag naar de verhouding van de uitvoerend medewerker ten opzichte van het thema seksueel misbruik. Wel werd meerdere malen nadrukkelijk benoemd dat het thema seksualiteit door de afdelingsmanagers en traject coördinatoren zeer serieus wordt genomen en belangrijk wordt geacht. Er valt dan ook niet een duidelijke oorzaak te benoemen waarom deze overige punten minder aandacht krijgen tijdens de gesprekken.

Daarnaast wordt gesignaleerd dat er vaak veel informatie mist over de voorgeschiedenis van de jeugdige tijdens een overdracht. Zo gaf een van de medewerkers aan dat er vaak 50% van de voorinformatie niet beschikbaar is. Deze informatie is zeer belangrijk om de juiste begeleiding te kunnen bieden aan de jeugdige. In het verleden kunnen zich bepaalde situaties hebben voorgedaan die mogelijk invloed uitoefenen op het verblijf van de jeugdige bij het Leger des Heils.

Vanuit het kwaliteitskader wordt gevraagd dat het onderwerp seksuele ontwikkeling regelmatig wordt besproken met (pleeg)ouders. Dit gebeurt weinig, tot niet. De genoemde oorzaken hiervan verschillen. Zo wordt gezegd dat (pleeg)ouders niet altijd betrokken willen zijn bij de hulpverlening maar ook dat de jeugdige heeft aangegeven dat deze diens (pleeg)ouders niet wil betrekken bij de hulpverlening. Deze jeugdigen vallen dan in een bepaalde leeftijdscategorie en mogen daarin zelfstandig keuzes maken. Uit de resultaten van het interview kwam echter naar voren dat medewerkers verschillen in visie vanaf welke leeftijd een jeugdige zelfstandige keuzes mag en kan maken hierin. De medewerkers hanteren hier dan ook niet dezelfde norm.

Tijdens het interview en binnen de enquêtes gaven medewerkers veelal aan geen last te hebben van, of ervaring te hebben met, handelingsverlegenheid. Merkwaardig is dat meerdere medewerkers aangaven wel het idee te hebben dat hun collega's daar last van hebben. Medewerkers gaven aan dat handelingsverlegenheid kan spelen vanwege de kwetsbaarheid en het persoonlijke aspect van het onderwerp. Bepalend hierin kan de eigen socialisatie van de medewerker zijn.

In de theoretische inleiding wordt een college over ervaringsgericht werken aangehaald. Ferdinand Bijzet (2018) vertelde tijdens een college over ervaringsgericht werken dat één van de belangrijkste elementen in onderlinge contacten is, dat ervaringen benoemd kunnen worden. Op het moment dat een gevoel benoemd wordt, krijgt het een naam en wordt het bestaan ervan erkend. Wat deze informatie je oplevert, is dat je kan werken met de realiteit, in plaats van een gewenste illusie.

Daarnaast gaven medewerkers aan dat op het moment dat je met een jeugdige het gesprek over seksualiteit aangaat, je dan ook kunt verwachten dat de jeugdige naar jou vraagt. Een vraag die bij medewerkers leeft is, wat kan je delen van jezelf en hoe doe je dat op professionele wijze?

Tot slot is gebleken dat er weinig bekendheid bestaat over de klachtenprocedure. Medewerkers weten deze zelf niet goed te vinden, en kunnen daardoor de jeugdigen ook niet de informatie geven over bij wie zij terecht kunnen en welke stappen er vervolgens gezet zullen worden. Daarnaast wordt het document niet als leeftijdsadequaat gezien.

Ondanks dat het kader over het algemeen goed geborgd wordt, hebben deze punten extra aandacht nodig om tot een complete borging van het kwaliteitskader te kunnen komen.

4.1.4 De wensen van de uitvoerend medewerkers

‘Welke wensen hebben de uitvoerend medewerkers om het kwaliteitskader op de verblijfsafdeling goed te kunnen borgen?’

Het kwaliteitskader wordt door de medewerkers als belangrijk ervaren. Toch blijken bepaalde punten in de praktijk minder prettig om uit te voeren. Een punt dat vaak werd genoemd is dat tijdens de beginperiode van het hulpverleningstraject een gesprek met de jeugdige plaats moet vinden over diens seksuele ontwikkeling, het seksueel gedrag en de grenzen en normen die de organisatie hanteert. In het dossier moet vervolgens opgenomen worden dat dit gesprek heeft plaats gevonden.

Toch vinden de medewerkers dat het in de praktijk niet altijd wenselijk is om in de beginperiode met een jeugdige in gesprek te moeten over dit onderwerp. Het onderwerp wordt gezien als een kwetsbaar en persoonlijk thema waar zorgvuldig mee omgegaan moet worden. Veel medewerkers willen eerst werken aan een vertrouwensband, om zo gaandeweg het thema op te pakken wanneer de relatie dit toelaat.

Daarnaast werd de wens uitgesproken dat het thema meer gaat leven binnen het team. Zoals bij deelvraag 4 en 5 beschreven staat, maken de drukte van de dag en de overige agendapunten soms dat het onderwerp naar de achtergrond verschuift.

Er ligt een behoefte vanuit de medewerkers om geleid en gestuurd te worden in de borging van het kwaliteitskader door de aandachtsfunctionaris. De medewerkers willen dat het thema meer gaat leven op de werkvloer. Dit kan gaan om het voeren van gesprekken met de jeugdigen, maar ook onderling binnen het team.

Ook de vindbaarheid en inhoud van de klachtenprocedure is niet voldoende bekend bij de medewerkers en dit maakt dat er behoefte is aan meer duidelijkheid hierover. Meerdere medewerkers gaven aan dat zij het document niet altijd weten te vinden en zelf ook niet even goed weten wat de procedure is. Hierdoor is het ook lastiger om te zorgen dat jeugdigen hier de juiste informatie over krijgen.

Er werden meer wensen uitgesproken. Zo werden diverse praktische ideeën geopperd, bijvoorbeeld om binnen het rapportagesysteem een apart kopje seksualiteit in te voegen, zodat medewerkers eraan herinnerd worden na te denken of het thema nog gespeeld heeft die dag. Ook kwam het idee dat er gekeken werd naar mogelijke gespreksleiders die het zien zitten met de jeugdigen het gesprek over seksualiteit aan te gaan. Al met al hebben de medewerkers meerdere ideeën om een bijdrage te leveren aan de borging van het kwaliteitskader.

De medewerkers willen zorgvuldig en goed om gaan met het thema seksualiteit en het waarborgen van de veiligheid. Zij willen graag horen hoe zij dit op een goede manier kunnen doen. Ze willen bekwaam zijn of gemaakt worden, zodat zij in staat worden gesteld om op een goede manier het kwaliteitskader te borgen.

4.1.5 Eindconclusie

In 2012 is het kwaliteitskader ‘Voorkomen Seksueel Misbruik in de Jeugdzorg’ ontwikkeld. Jeugdigen in de Jeugdzorg bleken veel te vaak slachtoffer te zijn van seksueel misbruik. Om deze reden moest er een kader komen voor jeugdzorginstellingen zodat de veiligheid van de jeugdigen vergroot kon worden en de kans op seksueel misbruik kleiner. In 2015 heeft het Leger des Heils Midden Nederland dit kwaliteitskader geïmplementeerd op de verblijfsafdelingen Jeugd. Drie jaar later werd de vraag bij vier Social Work studenten neergelegd, om een onderzoek te starten naar de stand van zaken aangaande de borging van dit kwaliteitskader.

Verscheidende medewerkers van de verblijfsafdelingen hebben deelgenomen aan dit onderzoek. Zij hebben inzicht gegeven in de huidige stand van zaken hoe er op de verblijfsafdelingen wordt omgegaan met de borging van het kwaliteitskader.

Al deze visies en meningen zijn verzameld en geanalyseerd en met deze informatie kan de volgende conclusie getrokken worden.

Ondanks dat het kwaliteitskader niet bewust wordt ingezet, gaat het goed met de praktische borging ervan. Medewerkers zijn bekend met het bestaan van het kwaliteitskader, maar gebruiken niet het kwaliteitskader als handvat, maar voornamelijk de beleidsnotitie Seksualiteit.

Het is opgevallen dat voornamelijk de medewerkers met een leidinggevende functie, namelijk de afdelingsmanagers, de trajectcoördinatoren en de gedragswetenschappers, hier goed van op de hoogte zijn en handelen volgens de richtlijnen van deze beleidsnotitie. Maar doordat de afdelingsmanagers, de trajectcoördinatoren en de gedragswetenschappers grotendeels de lijnen uitzetten in de begeleiding van de jeugdige, handelen de pedagogisch medewerkers toch, zonder dat zij zich hier misschien altijd bewust van zijn, wel volgens het kwaliteitskader.

Daarmee kan de conclusie worden getrokken dat het kwaliteitskader is geïmplementeerd in het handelen van de medewerkers binnen het Leger des Heils Midden Nederland.

Alle medewerkers hebben aangegeven het thema veiligheid rondom seksualiteit zeer belangrijk te vinden en zich ervoor te willen inzetten om deze veiligheid te realiseren. Dit wordt zichtbaar in het handelen.

Uiteraard zijn er altijd ontwikkelingsmogelijkheden. Voor het Leger des Heils Midden Nederland is het van belang om de werkgroep Seksualiteit actief en levendig te houden. De aandachtsfunctionarissen, die onderdeel zijn van deze werkgroep, hebben een cruciale rol in de borging van het kwaliteitskader. De indruk ontstond dat het voor hen én voor de andere medewerkers op de verblijfsafdelingen niet altijd helder is wat er daadwerkelijk van hen wordt verwacht. Een duidelijke taakomschrijving voor de aandachtsfunctionaris ontbreekt op dit moment.

Het thema veiligheid en seksualiteit is een heel belangrijke, maar niet de enige prioriteit waar de pedagogisch medewerkers mee te maken hebben. Er kan niet van de medewerkers worden verwacht dat zij zich volledig en alleen richten op de borging hiervan. Daarom is het des te belangrijker dat de aandachtsfunctionaris zorgt dat het thema seksualiteit regelmatig onder de aandacht wordt gebracht. Op deze wijze blijft het thema actueel en levendig onder de medewerkers.

Toch kan niet anders gezegd worden, dan dat het Leger des Heils Midden Nederland met zorg een plek creëert voor jeugdigen die veilig is en dat dit gebeurt door het kwaliteitskader in de praktijk in te zetten.

4.2 Aanbevelingen

Op basis van de geschreven conclusies worden in deze paragraaf aanbevelingen geschreven. Deze aanbevelingen kunnen door het Leger des Heils Midden Nederland worden ingezet om ook de Met name zal er worden ingegaan op de functie van aandachtsfunctionaris.

Om het kwaliteitskader goed te borgen is de functie van aandachtsfunctionaris destijds in het leven geroepen. Het is de taak van de aandachtsfunctionaris om het onderwerp bespreekbaar, actueel en levend te houden op de werkvloer. Daarnaast is het aan de aandachtsfunctionaris om eventuele problemen te signaleren en hierop te reageren.

Het onderzoek heeft uitgewezen dat de aandachtsfunctionaris een belangrijke bijdrage levert aan de borging van het kwaliteitskader.

Toch is gebleken dat niet alleen de aandachtsfunctionaris, maar ook de overige medewerkers niet een helder beeld hebben van wat het takenpakket van de aandachtsfunctionaris inhoudt. Dit heeft tot gevolg dat taken niet worden opgepakt of blijven liggen en het onderwerp seksualiteit en de borging van het kader het risico lopen te verwateren. Om deze reden is ervoor gekozen om ons in de aanbeveling te richten op de taakomschrijving van de aandachtsfunctionaris. Door deze functie helder te omschrijven, wordt verwacht dat het Leger des Heils Midden Nederland instaat is om de borging van het kwaliteitskader zo optimaal als mogelijk te houden.

Zoals eerder benoemd, bestaat de functie aandachtsfunctionaris uit een aantal zeer belangrijke taken. Het gaat hier bijvoorbeeld om het bespreekbaar maken van het thema. Dit vraagt een zekere mate van assertiviteit en sensitiviteit om alert te zijn op mogelijke spanningsvelden en thema's die spelen binnen het team aangaande het thema seksualiteit. Het is van belang dat het thema seksualiteit onder de aandacht blijft binnen het team. Dit vraagt van de aandachtsfunctionaris om aan te sluiten bij de vraag en behoefte binnen het team en de jeugdigen.

Daarnaast is meerdere malen gebleken dat het thema seksualiteit een bepaalde spanning en kwetsbaarheid met zich meebrengt. Een mogelijk risico dat dit teweeg kan brengen is handelingsverlegenheid. Voor de aandachtsfunctionaris betekent dit dat het een belangrijke vaardigheid is om in staat te zijn om aan te sturen op een zekere mate van veiligheid en vertrouwen binnen het team. Dit zou gerealiseerd kunnen worden door gericht aan te sturen op interview momenten, maar ook één op één collega's te vragen hoe het gaat aangaande dit onderwerp en of zij daarin iets nodig hebben. Het is dan ook belangrijk dat de aandachtsfunctionaris als een betrouwbaar persoon wordt ervaren door zijn collega's en instaat is verbinding in het team te realiseren.

Al deze vaardigheden vragen dan ook om een zorgvuldige procedure aangaande de aanstelling van een medewerker in deze functie. Het is van belang dat de aandachtsfunctionaris weet wat ervan diegene verwacht wordt, hierin goed samenwerkt met het team, de trajectcoördinator en de gedragswetenschapper en met zorg deze taak uitvoert.

Onze aanbeveling is om de aandachtsfunctionaris een grotere verantwoordelijkheid te geven. Wanneer de aandachtsfunctionaris signaleert dat er in het team minder aandacht wordt gegeven aan het thema seksualiteit of wanneer iets niet of minder goed uitgevoerd wordt, is het aan de aandachtsfunctionaris om dit in directe lijn te communiceren richting de afdelingsmanager. Uiteraard pas nadat de aandachtsfunctionaris de hulp heeft gevraagd van de trajectcoördinator en de gedragswetenschapper en dit heeft ingezet. Een voorbeeld hiervan kan zijn op het moment dat een casus bespreekbaar wordt gemaakt tijdens een teamvergadering. Tijdens de vergadering kan het advies van de trajectcoördinator en de gedragswetenschapper gevraagd worden. Wanneer aan het eind van de vergadering de conclusie getrokken wordt dat het onderwerp de aandacht verdient van de afdelingsmanager, ligt de verantwoordelijkheid bij de aandachtsfunctionaris om dit te communiceren. Wanneer de aandachtsfunctionaris regelrecht met de afdelingsmanager in contact

staat, worden de lijnen korter. Ook is de kans op miscommunicatie en het verliezen van de signalering verkleind.

Deze aanbeveling legt een grotere verantwoordelijkheid bij de functie van de aandachtsfunctionaris. Al met al ontstaat er zo een uitgebreide taakomschrijving. Onze aanbeveling is om deze reden dat de aandachtsfunctionaris een aantal uur in de maand beschikbaar krijgt om vorm en invulling te geven aan deze functie. Wanneer deze uren verantwoord moeten worden, zorgt dit dat het thema actueel blijft en getoetst kan worden op borging.

Vervolgens wordt de aanbeveling gedaan om het kwaliteitskader jaarlijks te blijven toetsen onder de verblijfsafdelingen. Het management gaf aan niet helder te hebben wat destijds de stand van zaken was aangaande de borging van het kwaliteitskader bij het Leger des Heils Midden Nederland. Voor dit onderzoek is een vragenlijst ontwikkeld gebaseerd op het kwaliteitskader 'Voorkomen Seksueel Misbruik in de Jeugdzorg'. Deze vragenlijst heeft geresulteerd in de uitkomsten van dit onderzoek. Met deze resultaten is het mogelijk geweest om inzicht te geven in waar de verblijfsafdelingen staan ten opzichte van de borging van het betreffende kader. De vragenlijst is niet tijd- of plaatsgebonden en kan daarom opnieuw ingezet worden. Mochten de resultaten er om vragen, dan kan ervoor gekozen worden om daar iets mee te doen. Wanneer het Leger des Heils Midden Nederland de enquête jaarlijks uit blijft zetten, kunnen zij een actueel en helder beeld houden op de stand van zaken omtrent de borging van het kwaliteitskader.

Als laatste aanbeveling wordt aangeraden om de wensen van de uitvoerend medewerkers te horen. Zoals eerder benoemd, zijn de medewerkers degenen die het meest en voornamelijk in aanraking komen met het kwaliteitskader in de praktijk. De medewerkers hebben signalen afgegeven over handelingsverlegenheid en middelen die hen zouden ondersteunen om het kwaliteitskader goed te kunnen borgen.

Er wordt voorgesteld om de medewerkers te horen en actief te betrekken in de borging van het kwaliteitskader. Het kwaliteitskader is en blijft een theoretisch middel waarmee een poging wordt gedaan om de veiligheid in de Jeugdzorg te vergroten. Toch zijn het de medewerkers die uiteindelijk op de werkvloer te maken krijgen met de jeugdigen die misbruikt zijn, seksueel actief zijn, samenwonen op een leefgroep en niet langer door een ander beschermd en begeleid kunnen worden. Deze medewerkers moeten optimaal ondersteund worden zodat zij in staat zijn om een leefplek te bieden die omringd door zorg en daarom veilig is.

Daarom wordt de aanbeveling gedaan om één keer in het half jaar een evaluatiemeeting te houden waarbij het kwaliteitskader het thema van de bijeenkomst vormt. Samen met het team van de verblijfsafdeling, kunnen de punten uit het kwaliteitskader bij langs gelopen worden. Uit deze meeting kunnen knelpunten worden gesignaleerd en collega's kunnen elkaar ondersteunen om het kwaliteitskader te kunnen borgen. Daarnaast hebben medewerkers meerdere ideeën over wat er nodig is om het kwaliteitskader te borgen. Wanneer dit besproken wordt in een vergadering, kan dit door de aandachtsfunctionaris, afdelingsmanager en/of trajectcoördinator meegenomen worden om zo samen het kwaliteitskader te blijven borgen.

4.3 Discussie

Tijdens de uitvoering van dit onderzoek, waarbij de onderzoekers meerdere medewerkers hebben mogen spreken tijdens het interview, zijn er een aantal opvallende en verrassende uitspraken gedaan. De onderzoekers zullen in deze paragraaf deze opvallende zaken toelichten en hierop reageren door middel van hun eigen visie en professionele kijk op de situatie.

Zoals bekend is in het kwaliteitskader door de Commissie 'Voorkomen van Seksueel Misbruik in de Jeugdzorg' opgericht. Van alle leden van Jeugdzorg Nederland werd verwacht dat zij zich verbonden aan het kwaliteitskader en dit implementeren. Zo ook bij de verblijfsafdelingen van het Leger des Heils Midden Nederland.

Het Leger des Heils Midden Nederland hecht veel waarde aan het verkleinen en voorkomen van de kans op seksueel misbruik op de verblijfsafdelingen. Daarom hebben zij zich het werken met en vanuit het kwaliteitskader eigen gemaakt en dit geïmplementeerd.

Echter biedt het kwaliteitskader wel regels, protocollen en voorschriften die niet zijn opgesteld door het Leger des Heils Midden Nederland zelf, maar deze zijn door de overheid opgelegd.

Dit bleek naar voren te komen uit de reacties van verschillende medewerkers. Niet alle regels, protocollen en voorschriften die zijn opgesteld in het kwaliteitskader lijken altijd aan te sluiten bij de behoefte van de jeugdige én die van de uitvoerend medewerker.

Dit zal worden toegelicht aan de hand van twee praktijkvoorbeelden die de onderzoekers voorgelegd kregen door de medewerkers tijdens het interview.

In het kwaliteitskader wordt bijvoorbeeld aangedragen dat het thema seksualiteit als vast item op de agenda moet staan tijdens teamoverleggen.

Het dilemma waar medewerkers tegen aanliepen was: *'In hoeverre heeft het onderwerp seksualiteit de hoogste prioriteit in de begeleiding van de jeugdigen?'*

Het komt voor dat er tijdens de begeleiding van de jeugdigen andere zaken spelen die op dat moment alle aandacht van de medewerkers vragen. Maar het punt staat wel aangedragen als iets dat besproken moet worden. Welke keuzes moet de medewerker hierin maken?

Een ander voorbeeld hiervan is dat tijdens het afstemmingsgesprek, wanneer de jeugdige als nieuwe cliënt binnenkomt, er gesproken moet worden over de voorgeschiedenis van de jeugdige. Hierbij moeten ook diens eventuele ervaringen met seksueel misbruik en/of seksueel grensoverschrijdend gedrag aan bod komen. Maar in hoeverre kan een medewerker van de jeugdige verwachten dat diegene daar open over gaat vertellen? De jeugdige heeft nog niet de kans gehad om een vertrouwensband op te bouwen met de medewerkers. In hoeverre kan dit punt daadwerkelijk uitgevoerd worden zonder daarbij over de grenzen van de jeugdige heen te gaan?

Het is de onderzoekers opgevallen dat de medewerkers van het Leger des Heils Midden Nederland de behoeften en de belangen van de jeugdige voorop stellen. Wanneer er door de medewerkers volgens het kwaliteitskader wordt gehandeld en de medewerkers merken op dat dit het gevoel van veiligheid van de jeugdige aantast, passen zij hun handelen hierop aan.

Dit sluit aan bij de visie van het Leger des Heils Midden Nederland zoals verwoord staat in de beleidsnotitie. Voor de medewerker is het creëren van veiligheid een belangrijke taak, het wordt gezien als voorwaarde voor de gezonde seksuele ontwikkeling (Het Leger des Heils Jeugdzorg Midden Nederland, 2015).

De onderzoekers vinden het creëren van veiligheid de belangrijkste factor in de begeleiding van de jeugdigen. Pas wanneer een jeugdige zich veilig voelt kan er gewerkt worden aan een verdere ontwikkeling, ook wanneer het gaat over de gezonde seksuele ontwikkeling.

Wanneer blijkt dat er tijdens een teamvergadering andere zaken spelen die van invloed kunnen zijn op de veiligheid van de jeugdige, is het belangrijk dat daar aandacht aan wordt gegeven. Ook wanneer dit ten koste gaat van de tijd die is ingepland om over het onderwerp seksualiteit te praten.

De onderzoekers vinden dat niet seksualiteit, maar de veiligheid de hoogste prioriteit heeft in de begeleiding van de jeugdigen.

Dus wanneer opgemerkt wordt dat het handelen volgens het kwaliteitskader het gevoel van veiligheid voor de jeugdige aantast, bijvoorbeeld zoals benoemd tijdens het afstemmingsgesprek, dan is het goed om op een creatieve manier met het kwaliteitskader om te gaan. Dit houdt in dat ervan af geweken mag worden, zolang het doel van het kwaliteitskader in gedachten wordt gehouden. Belangrijk is dat het doel wordt bereikt, maar misschien via een andere weg dan in het kwaliteitskader wordt aangedragen.

Wel is het hierbij volgens de onderzoekers van belang dat medewerkers zich er van bewust zijn dat de lijn tussen seksualiteit en veiligheid erg dun en kwetsbaar is. Wanneer er op seksueel gebied iets gebeurt, kan dit het gevoel van veiligheid van de jeugdige aantasten. Het kwaliteitskader biedt hierin juist handvatten om de kans op seksueel misbruik te voorkomen en te verkleinen.

Het gevaar dat kan schuilen in het afwijken van het kwaliteitskader, is dat dit te snel gedaan wordt. Medewerkers moeten er alert op zijn dat dit niet te snel gebeurt, en ook niet wanneer de medewerker zich hierin handelingsverlegen voelt.

De onderzoekers willen benadrukken dat het belangrijk is voor de medewerker om hier alert op te zijn. Wanneer de medewerker van het kwaliteitskader wil afwijken, is het goed dat deze zichzelf de vraag stelt: *'Doe ik dit omdat dit beter is voor de jeugdige of doe ik dit omdat ik het zelf lastig vind om over dit onderwerp te praten met de jeugdige?'*

Heemelaar (2013) beschrijft in zijn boek Seksualiteit, intimiteit en hulpverlening het belang van een open en veilige sfeer om handelingsverlegenheid te voorkomen binnen werkteams. Volgens hem is het van belang dat medewerkers openlijk met elkaar kunnen en durven te praten over alles wat ze zien gebeuren bij anderen en wat zij zelf ervaren. Wanneer er naar het ideaalbeeld van de onderzoekers wordt gekeken, zouden de medewerkers dit soort vragen moeten kunnen bespreken tijdens intervisie/werkbegeleiding. Het zou goed zijn wanneer er aandacht is voor handelingsverlegenheid en wat er bij de medewerker in de weg kan staan voordat hij/zij het gesprek met de jeugdige over seksualiteit kan aangaan.

Juist wanneer er vanuit de overheid wordt vastgesteld dat er volgens het kwaliteitskader gehandeld moet worden, zullen daarin altijd lastige situaties naar voren komen tijdens de begeleiding van de jeugdige. Intervisie/werkbegeleiding kan hierin een cruciaal en belangrijk onderdeel zijn. Het is goed om tijdens deze momenten met elkaar in gesprek te gaan over waar er tegenaan wordt gelopen. Is dit is van de jeugdige of iets van de medewerker?

Intervisie/werkbegeleiding kan een bijdrage leveren aan de vaardigheden van de medewerker en daardoor ook bijdragen aan het vergroten van gevoel van veiligheid van de jeugdige.

Evaluatie van onderzoek

Over het algemeen heeft het onderzoek succesvol en zonder al te veel moeilijkheden plaatsgevonden. Dit heeft geresulteerd tot een document waarmee het Leger des Heils Midden Nederland een tussentijdse evaluatie van de huidige stand van zaken heeft kunnen doen. Opvallend en mooi om te zien, was dat het onderwerp door dit onderzoek meer is gaan leven onder de medewerkers. Na interviews die waren afgenomen gingen medewerkers met elkaar in gesprek over de huidige protocollen en hoe zij onderling de borging van het kwaliteitskader ervaren. Dit zijn mooie gesprekken die een bijdrage leveren aan het actueel en levend houden van het kwaliteitskader op de werkvloer.

Ook door het Leger des Heils Midden Nederland is het onderzoek gewaardeerd. De aanbevelingen zijn ter harte genomen en er liggen plannen op tafel om te zorgen dat het niet blijft bij dit onderzoek, maar dat er acties worden ondernomen om de borging van het kwaliteitskader een onderwerp te laten zijn dat continu in ontwikkeling blijft.

Uit het onderzoek zijn een aantal opvallende zaken gebleken. Met name het onderwerp dan al niet het ervaren van handelingsverlegenheid op de werkvloer trok de aandacht. Ondanks dat weinig tot geen medewerkers heeft aangegeven zelf handelingsverlegenheid te ervaren, hebben meerdere medewerkers aangegeven wel het idee te hebben dat collega's hier mogelijk mee worstelen. Omdat dit onderzoek niet tot doel had het thema handelingsverlegenheid verder uit te diepen, wordt er verder niet op in gegaan.

Toch heeft handelingsverlegenheid invloed op de borging van het kwaliteitskader.

Om deze reden zou het Leger des Heils Midden Nederland ervoor kunnen kiezen om een vervolgonderzoek op te zetten dat zich richt op het thema handelingsverlegenheid onder de uitvoerend medewerkers van de verblijfsafdelingen van het Leger des Heils Midden Nederland.

Al met al wordt er teruggekeken op een succesvol, waardevol en goed onderzoek, dat zeker door het Leger des Heils Midden Nederland in de toekomst ingezet gaat worden om zorgvuldig om te gaan met de borging van het kwaliteitskader.

Bibliografie

- Augeo. (2018). *www.augeo.nl*. Opgehaald van *www.the.nextpage.nl*:
https://www.augeo.nl/?gclid=EAIaIQobChMI-NivqPCT2QIVRbobCh3hBwe2EAAYASAAEgLOtfD_BwE
- Barkley, R. (2013). *Diagnose ADHD*. Amsterdam: Pearson.
- Becker, A. (2012). *Inleiding in de pedagogiek*. Assen: Van Gorcum.
- Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk. (2015). *Beroepscode voor de Jeugdzorgwerker - Beroepsnormen voor de beroepsvariant Jeugdzorgwerker*. Opgehaald van
https://www.bpsw.nl/wp-content/uploads/BPSW_Brochure_Beroepscode_Jeugd_Web-003.pdf
- Bijzet, F. (2018). *College Ervaringsgericht hulpverleners*. Zwolle, Overijssel, Nederland: Kempler Instituut.
- Boudesteijn, F. V. (2011). *Psychoseksuele ontwikkeling bij adolescenten met een autismespectrumstoornis*. Assen: Van Gorcum.
- Briere, J. (1984). *The effects of childhood sexual abuse on later psychological functioning: defining a post-abuse syndrome*. Children's Hospital National Medical Center, Washington, DC: Third National Conference on the Sexual Victimization of Children.
- Commissie Samson. (2012). *Omringd door zorg, toch niet veilig*. Amsterdam: Boom.
- Doorewaard, P. V. (2015). *Het ontwerpen van een onderzoek*. Amsterdam: Boom Lemma uitgevers.
- Doornink, O. S. (2016). *Vlaggensysteem NL, interventiebeschrijving*. Utrecht: Movisie.
- Ebbers, S. (2002). Seksualiteit en seksueel misbruik. In *werkbuch voor agogische en zorgverlenende beroepen* (pp. 33-71). Baarn: HB uitgevers.
- Frans, E., de Wilde, K., Janssens, K., van Berlo, W., & Storms, O. (2016). *Buiten de lijnen - Handboek*. Apeldoorn: Garant.
- Gieles, F. (1983). Jeugd en samenleving. In *Warmte en intimiteit, kan dat wel?* (pp. 497-508).
- Guelen, M., Harinck, F., & Dijk, S. v. (2009). *Behandeling van seksueel misbruik bij jonge kinderen*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Heemelaar, M. (2013). *Seksualiteit, intimiteit en hulpverlening*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- het Leger des Heils. (2017, november 14). *Het Leger des Heils*. Opgehaald van
<https://www.legerdesheils.nl/missie>
- Het Leger des Heils Jeugdzorg Midden Nederland. (2015, Augustus). *Beleidsnotitie seksualiteit*.
- Hoeksema, K., & van der Werf, S. (2016). *Sociologie voor de praktijk*. Bussum: Coutinho.
- Husen, G., Bos, H., & Cremer, S. (2014). *Minderheidsstress bij homoseksuele, lesbische en biseksuele Amsterdammers. tijdschriftvoorseksuologie*.
- Jeugdzorg Nederland. (2013). *Kwaliteitskader - Voorkomen Seksueel Misbruik in de Jeugdzorg*. Soest: Atlas.
- Julsing, T. F. (2014). *Onderzoek doen!* Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers bv.
- Karkanis, P. (2008). *Thoughts for meaningful life*. Bloomington: Author house.
- Kinderrechten. (2017, 12 8). Opgehaald van *kinderrechten*, thema veiligheid:
<https://www.kinderrechten.nl/thema-veiligheid/>
- Kuin, M., Eenhoorn, A., & Paternotte, A. (2016). *Pittige Pubers*. Houten: LannooCampus.
- Leijenhorst, B. (2014). *Met passie naar professionaliteit*. Den Haag: Boom Lemma.
- Ministerie van Justitie en Veiligheid. (sd). *Justis*. Opgehaald van Justis:
<https://www.justis.nl/producten/vog/index.aspx>
- Movisie. (2017, 10 26). *Movisie*. Opgehaald van Hulpverlener: Ga in gesprek over seksueel geweld:
<https://www.movisie.nl/artikel/hulpverlener-ga-gesprek-over-seksueel-geweld>
- Pintho, D. (2007). *Interculturele communicatie*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Remmerswaal, J. (2009). *Handboek Groepsdynamica*. Barneveld: Uitgeverij Nelissen.
- Rothfusz, J. (2017). *Ethiek in sociaal werk*. Amsterdam: Pearson Benelux.
- Rutgers en Soa Aids Nederland. (2017). *Seks onder je 25e*. Opgehaald van
<http://seksonderje25e.nl/files/uploads//Samenvatting%20Seks%20onder%20je%2025e%202017.pdf>
- SKJ. (sd). *Kwaliteitsregister Jeugd*. Opgehaald van <https://skjeugd.nl/professionals/>
- Stewart, I., & Joines, V. (2004). *Transactionele Analyse Het handboek*. Amsterdam: SWP.
- Thoomes-Vreugdenhil, A. (2016). *Behandeling van problematische gehechtheid*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

- Tieleman, M. (2015). *Levensfasen - de psychologische ontwikkeling van de mens*. Amsterdam: Boom Lemma.
- Vaessen, G. (2004). *Als hechten moeilijk is*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- van der Meer, M. (2012, 3 28). *www.zorgwelzijn.nl*. Opgehaald van Handelinsverlegen professionals: <https://www.zorgwelzijn.nl/blog/handelingsverlegen-professionals-zwz015372w/>
- van der Meijden, J., & van Alphen, M. (2017). *Hulpverlening bij intimiteits- en seksualiteitsproblemen*. Amsterdam: Boom.
- van Hoof, L., & de Vries, M. (2014). *Als opvoeden niet vanzelf gaat - orthopedagogiek in de praktijk*. Amersfoort: ThiemeMeulenhoff.
- van Rooijen, K., Bartelink, C., & Berg, T. (2013). *www.nji.nl*. Opgehaald van Risicofactoren en beschermde factoren van kindermishandeling: <https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Risicofactoren-kindermishandeling.pdf>
- Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom Lemma.
- Verhulst. (1997). *Inleiding in de kinder- en jeugdpsychiatrie*. Assen: Van Gorcum.

Bijlage 1: Het kwaliteitskader – de behandelde punten

In totaal bestaat het kwaliteitskader uit elf onderdelen. Vanwege de omvang en haalbaarheid van het onderzoek, is er in samenwerking met Yvonne Meijer ervoor gekozen om de volgende onderwerpen van het kwaliteitskader in dit onderzoek de aandacht te geven:

De basis/opleiding en permanente educatie:

- 1.1.3 De organisatie hanteert een werkwijze om systematisch aandacht te besteden aan de in de themacompetentie genoemde kennis en vaardigheden in de reguliere team overleggen, casus overleggen en/of werkbegeleiding/intervisie.

De basis/screening en aandacht voor seksueel misbruik in sollicitatie en functioneringsgesprekken.

- 1.2.1 De organisatie vraagt bij iedere sollicitatie referenties op waar het onderwerp seksueel grensoverschrijdend gedrag onderdeel van uitmaakt.
- 1.2.2 De organisatie hanteert bij het voeren van sollicitatiegesprekken een format waarin de volgende thema's aan de orde komen:
 - Reflectie op het spanningsveld afstand versus nabijheid in combinatie met risico's op seksueel grensoverschrijdend gedrag;
 - Reflectie op eigen opvoedingssituatie;
 - Reflectie op onderwerpen die kunnen leiden tot secundaire traumatisering;
 - Gedragscode organisatie.
- 1.2.4 De organisatie hanteert een format bij het voeren van functioneringsgesprekken waarin de volgende thema's aan de orde komen:
 - Afstand en nabijheid in combinatie met risico's op seksueel grensoverschrijdend gedrag;
 - Seksueel misbruik;
 - Veranderingen in de eigen persoonlijke omstandigheden die van invloed kunnen zijn op seksueel grensoverschrijdend gedrag.Het resultaat van het gesprek wordt geborgd in een verslag.
- 1.2.5 De organisatie hanteert in een document een vastgestelde werkwijze voor de omgang met vermoedens of signalen van seksueel misbruik en grensoverschrijdend gedrag.

Doorbreken handelingsverlegenheid/seksualiteit en seksueel grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar maken in het team, op de groep en met individuele cliënten.

- 2.1.1 De organisatie kiest en implementeert een basismethodiek voor het bespreekbaar maken van seksuele ontwikkeling en grensoverschrijdend gedrag met (pleeg)kinderen, met (pleeg)ouders op de leefgroep en in het team.
- 2.1.2 De organisatie stelt vast welk aanbod, afgestemd op leeftijd en doelgroep inzetbaar is in het kader van voorlichting en ondersteuning van jeugdigen bij de seksuele ontwikkeling en past dat binnen de organisatie toe.
- 2.1.3 De organisatie stelt vast in welke overleggen het thema seksuele ontwikkeling, grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik onderdeel van de agenda is en stelt vast op welke wijze het resultaat van de bespreking wordt vastgelegd.

De cliënt/afstemming hulpverlening (informatie delen)

- 3.1.1 De organisatie die de zorg overdraagt aan een andere organisatie, verstrekt daarbij informatie over de (problemen bij de) seksuele ontwikkeling en voorgeschiedenis. De organisatie die de zorg ontvangt neemt de informatie op in het dossier.
- 3.1.2 In de risico-inventarisatie van de jeugdige is informatie opgenomen over de seksuele ontwikkeling van de jeugdige, gericht op vertonen of slachtoffer worden van seksueel grensoverschrijdend gedrag, alsmede –indien van toepassing- de motivatie voor de keuze voor de leef- en behandelgroep.
- 3.1.3 Bij aanvang van de hulpverlening worden betrokken hulpverleners en pleegouders door de organisatie op de hoogte gesteld van de voorgeschiedenis van een jeugdige en diens

eventuele ervaringen met seksueel misbruik en of vertonen van seksueel grensoverschrijdend gedrag met als doel het gedrag te begrijpen en eventuele signalen van seksueel misbruik te verstaan. In het dossier van het jeugdige wordt opgenomen dat dit gesprek heeft plaatsgevonden en dat de uitkomst met de jeugdige is besproken.

De cliënt/weerbaarheid van cliënt vergroten:

- 3.2.1 De organisatie legt in een document vast bij wie jeugdigen met vragen en/of problemen terecht kunnen en wat hiermee gedaan wordt. De organisatie maakt hiervan een voor (jonge) jeugdigen leesbare versie of ander leeftijdsadequaat product. De organisatie maakt de documenten kenbaar aan de jeugdigen in de organisatie.
- 3.2.2 De organisatie betreft de jeugdigen bij het opstellen en onderhouden van de gedragsregels en maakt hiervan een voor (jonge) kinderen leesbare versie of ander leeftijdsadequaat product. De organisatie actualiseert haar gedragsregels voor het thema voorkomen seksueel misbruik.
- 3.2.3 De organisatie bespreekt, indien mogelijk en afhankelijk van de leeftijd en de problematiek, in de beginperiode van het traject met de jeugdige de seksuele ontwikkeling, het seksueel gedrag, de grenzen en normen die de organisatie daarbij hanteert. In het dossier wordt opgenomen dat het gesprek heeft plaatsgevonden. De organisatie maakt de jeugdige duidelijk op welke wijze en bij wie hij een melding van seksueel grensoverschrijdend gedrag kan doen en wat met een dergelijke melding gedaan wordt.
- 3.2.4 De organisatie zet weerbaarheidstrainingen in voor die jeugdige voor wie dit, gezien zijn problematiek, nodig is.

De organisatie inrichten/leerprocessen:

- 4.1.1. De organisatie stelt vast op welke wijze in het kwaliteitsmanagementsysteem signalen van seksueel misbruik en grensoverschrijdend gedrag worden geregistreerd en geanalyseerd, op basis waarvan verbeteringsmaatregelen worden getroffen.

De organisatie/klachtenprocedure:

- 4.2.2 De organisatie geeft voldoende bekendheid aan de klachtenprocedure door in ieder geval:
 - De jeugdige en diens (pleeg)ouders bij de kennismaking te informeren over de klachtenprocedure;
 - (Schriftelijke) Informatie beschikbaar te hebben binnen de organisatie