

Bijlage 8.1

PLISSIT-stappenplan en resultaten ontwikkeling seksualiteitsbeleid in een organisatie

Stappen	Niveau 1: directie (inclusief p&o-hr) (<i>permission</i>)	Niveau 2: medewerkers (<i>limited information</i>)	Niveau 3: specialistische medewerkers (<i>specific suggestions</i>)	Niveau 4: specialistische hulp cliënten (<i>intensive therapy</i>)
1 Positief besluit van de directie/ het bestuur	<p>Het management:</p> <ul style="list-style-type: none"> a neemt het besluit en geeft de opdracht om de visie/het beleid te ontwikkelen; b laat de relevantie onderbouwen met recente gegevens over (on)gewenste seksualiteit en gegevens uit behoeftenonderzoek (belangrijk voor intern en extern draagvlak). 			

Stappen	Niveau 1: directie (inclusief p&o-hr) (<i>permission</i>)	Niveau 2: medewerkers (<i>limited information</i>)	Niveau 3: specialistische medewerkers (<i>specific suggestions</i>)	Niveau 4: specialistische hulp cliënten (<i>intensive therapy</i>)
2 Instellen van een werkgroep voor ontwikkeling seksualiteitsbeleid, de randvoorwaarden regelen en draagvlak creëren	Het management: a stelt een multidisciplinaire werkgroep samen met een goede afspiegeling van management en medewerkers; de werkgroep krijgt een duidelijke opdracht mee en krijgt ruimte voor het volgen van een opleiding of het inhuren van experts; b communiceert de taken/verantwoordelijkheden in de organisatie; c maakt groepsleden zichtbaar voor personeel en cliënten; d betreft cliëntenraden; e zorgt voor passende opleidingsmogelijkheden voor (specialistische) medewerkers.	Medewerkers die deelnemen aan de werkgroep: a checken of zij de juiste competenties hebben en krijgen ruimte hun kennis te verbreden of om expertise in te huren. Overige medewerkers: b weten dat ze bij de werkgroep signalen, zorgen en ideeën kunnen melden.	Gespecialiseerde medewerkers (indien reeds aanwezig) die deelnemen aan de werkgroep: a hebben de juiste competenties en krijgen ruimte hun kennis te verbreden of expertise in te huren. Overige gespecialiseerde medewerkers: b weten dat ze bij de werkgroep signalen, zorgen en ideeën kunnen melden.	
3 Instellingsvisie ontwikkelen	De werkgroep: a ontwikkelt een nieuwe visie of herijkt een bestaande visie op basis van contextanalyse, focusgroepen, cliënten, behoeftenonderzoek en/of verkenning; b zorgt voor zichtbaarheid van de visie en creëert draagvlak hiervoor.	Medewerkers buiten de werkgroep: a brengen actief ideeën in en beoordelen de visie.	Gespecialiseerde medewerkers buiten de werkgroep (indien reeds aanwezig): a brengen actief ideeën in en beoordelen de visie.	

Stappen	Niveau 1: directie (inclusief p&o-hr) (<i>permission</i>)	Niveau 2: medewerkers (<i>limited information</i>)	Niveau 3: specialistische medewerkers (<i>specific suggestions</i>)	Niveau 4: specialistische hulp cliënten (<i>intensive therapy</i>)
4 Visie vertalen naar praktisch beleid	<p>De werkgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> a formuleert het beleidskader; b betreft de meedenk- of meeleesgroep; <p>Het management:</p> <ul style="list-style-type: none"> c reserveert budget voor opleiding, aanpassingen, monitoring; d checkt de samenstelling van de werkgroep met het oog op stap 4, 5 en 6. 	<p>Medewerkers buiten de werkgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> a denken actief mee over het beleid voor hun eigen dagelijks handelen (intake, begeleiding, voorlichting, teamoverleg) en randvoorwaarden (tijd, geld, opleiding, duidelijkheid over afbakening taken/ verantwoordelijkheden). 	<p>Bij gebrek aan gespecialiseerde medewerkers:</p> <ul style="list-style-type: none"> a een aantal medewerkers wordt in staat gesteld zich te specialiseren (opleiding). 	
5 Pilot uitvoeren om toepassing van het beleid in de organisatie te toetsen	<p>Het management:</p> <ul style="list-style-type: none"> a communiceert over de pilot, de visie en het beleid in de organisatie; b geeft mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering voor (specialistische) medewerkers die aan de pilot meedoen; c geeft opdracht tot een evaluatie van de pilot onder cliënten, medewerkers en management; d bespreekt de aanbevelingen voor aanpassing, structurele inbedding en introductie in de hele organisatie op basis van de evaluatie; e laat de visie en het beleid aanpassen op basis van de aanbevelingen. 	<p>Medewerkers buiten de werkgroep: testen het beleid uit binnen het kader van de pilot via:</p> <ul style="list-style-type: none"> a intake- en begeleidingsgesprekken; b persoonlijke begeleiding cliënten; c groeps- of individuele voorlichting aan cliënten; d teamvergaderingen, waarbij een aandachtsfunctionaris seksualiteit kan worden uitgenodigd. 	<p>Gespecialiseerde medewerkers buiten de werkgroep: testen het beleid uit binnen het kader van de pilot via:</p> <ul style="list-style-type: none"> a een aanspreekpunt (informatiebalie of –persoon, aandachtsfunctionaris seksualiteit) binnen de instelling; b vertrouwensregeling; c voorlichtingsbijeenkomsten voor cliënten of een informatiepunt; d effect op kwetsbare cliënt-groepen; e laagdrempelige klachtenopvang. 	<p>Specialistische hulpverleners testen het beleid uit binnen het kader van de pilot door:</p> <ul style="list-style-type: none"> a de taakverdeling tussen interne en zo nodig externe deskundige hulpverleners te checken; b door een sociale kaart samen te stellen rondom specifieke en/of problematische vormen van seksualiteit.

Stappen	Niveau 1: directie (inclusief p&o-hr) (<i>permission</i>)	Niveau 2: medewerkers (<i>limited information</i>)	Niveau 3: specialistische medewerkers (<i>specific suggestions</i>)	Niveau 4: specialistische hulp cliënten (<i>intensive therapy</i>)
6 Structurele inbedding visie en beleid	Het management: <ul style="list-style-type: none"> a introduceert en communiceert de visie en het beleid en zorgt voor structurele inbedding in organisatie; b zorgt voor structurele deskundigheidsbevordering voor medewerkers. c zorgt dat de uitvoering van het beleid structureel gemonitord wordt op passende wijze. 	Medewerkers zorgen ervoor dat de visie en beleid structureel onderdeel zijn van: <ul style="list-style-type: none"> a intake- en begeleidingsgesprekken; b persoonlijke begeleiding cliënten; c groeps- of individuele voorlichting aan cliënten; d teamvergaderingen, waarbij een aandachtsfunctionaris seksualiteit kan worden uitgenodigd. 	Gespecialiseerde medewerkers zorgen voor: <ul style="list-style-type: none"> a een aanspreekpunt (informatiebalie of –persoon, interne aandachtsfunctionaris(sen) seksualiteit); b vertrouwensregeling; c voorlichtingsbijeenkomsten voor cliënten of een informatiepunt; d bijzondere aandacht voor kwetsbare cliënt-groepen; e laagdrempelige klachtenopvang. 	Specialistische hulpverleners: <ul style="list-style-type: none"> a weten dat de organisatie een beroep op ze kan doen en waarvoor; b kennen de sociale kaart voor hulpverlening rondom specifieke en/of problematische vormen van seksualiteit.
Resultaten	De instelling beschikt over visie en beleid en heeft de randvoorwaarden voor draagvlak en structurele inbedding geregeld.	Medewerkers kunnen seksualiteit en intimiteit bespreekbaar maken en ongewenste seksualiteit signaleren.	Er zijn gespecialiseerde medewerkers en specifieke regelingen en informatiemogelijkheden voor medewerkers en cliënten.	Individuele intensieve(re) hulpverlening aan cliënten is geregeld.

Bron: Haastrecht, P. van, Kuyper, A., Moutaen, I. & Langendonk, M. (2014). Seksualiteitsbeleid in zorginstellingen. In P. Leusink & M. Ramakers (red.), *Handboek seksuele gezondheid: Probleemgeoriënteerd denken en handelen*. Koninklijke van Gorcum.