

Werkblad 8.3 PLISSIT: beleidsstappen concretiseren voor eigen organisatie

Maak de zes beleidsstappen passend voor je eigen organisaties.

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 of het bestuur	Het management: 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).			
	Eigen organisatie	Voor mijn organisatie betekent dit concreet:			

2.	Instellen van een werkgroep voor ontwikkeling seksualiteitsbeleid, de randvoorwaarden regelen en draagvlak creëren	<p>Het management:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>Medewerkers die deelnemen aan de werkgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. checken of zij de juiste competenties hebben en krijgen ruimte hun kennis te verbreden of om expertise in te huren. <p>Overige medewerkers:</p> <ul style="list-style-type: none"> b. weten dat ze bij de werkgroep signalen, zorgen en ideeën kunnen melden. 	<p>Gespecialiseerde medewerkers (indien reeds aanwezig) die deelnemen aan de werkgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. hebben de juiste competenties en krijgen ruimte hun kennis te verbreden of expertise in te huren. <p>Overige gespecialiseerde medewerkers:</p> <ul style="list-style-type: none"> b. weten dat ze bij de werkgroep signalen, zorgen en ideeën kunnen melden. 	
	Eigen organisatie	<p>Voor mijn organisatie betekent dit concreet:</p>	<p>Voor mijn organisatie betekent dit concreet:</p>	<p>Voor mijn organisatie betekent dit concreet:</p>	

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.	
	Eigen organisatie	Voor mijn organisatie betekent dit concreet:	Voor mijn organisatie betekent dit concreet:	Voor mijn organisatie betekent dit concreet:	
4.	Visie vertalen naar praktisch beleid	De werkgroep: a. formuleert het beleidskader;	Medewerkers buiten de werkgroep:	Bij gebrek aan gespecialiseerde medewerkers:	

		<p>b. betreft de meedenk- of mee-leesgroep;</p> <p>Het management:</p> <p>c. reserveert budget voor oplei-ding, aanpassingen, monito-ring;</p> <p>d. checkt de samenstelling van de werkgroep met het oog op stap 4, 5 en 6.</p>	<p>a. denken actief mee over het beleid voor hun ei-gen dagelijks handelen (intake, begeleiding, voorlichting, teamover-leg) en randvoorwaarden (tijd, geld, opleiding, dui-delijkheid over afbake-ning taken/ verantwoor-delijkheden).</p>	<p>a. een aantal medewerkers wordt in staat gesteld zich te specialiseren (opleiding).</p>	
	Eigen organisatie	Voor mijn organisatie betekent dit concreet:	Voor mijn organisatie bete-kent dit concreet:	Voor mijn organisatie betekent dit concreet:	
5.	Pilot uitvoeren om toe-passing van het beleid	Het management:	Medewerkers buiten de werkgroep:	Gespecialiseerde medewerkers buiten de werkgroep:	Specialistische hulpverleners testen het beleid uit binnen het kader van de pilot door:

	in de organisatie te toetsen	<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>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 aandachtfunctionaris seksualiteit kan worden uitgenodigd. 	<p>testen het beleid uit binnen het kader van de pilot via:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. een aanspreekpunt (informatiebalie of –persoon, aandachtfunctionaris seksualiteit) binnen de instelling. b. vertrouwensregeling. c. voorlichtingsbijeenkomsten voor cliënten of een informatiepunt. d. effect op kwetsbare cliëntgroepen. e. laagdrempelige klachtenopvang. 	<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.
	Eigen organisatie	Voor mijn organisatie betekent dit concreet:	Voor mijn organisatie betekent dit concreet:	Voor mijn organisatie betekent dit concreet:	

6.	Structurele inbedding visie en beleid	Het management: 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: 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: 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: 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.
	Eigen organisatie	Voor mijn organisatie betekent dit concreet:	Voor mijn organisatie betekent dit concreet:	Voor mijn organisatie betekent dit concreet:	Voor mijn organisatie betekent dit concreet:
	Resultaten	De instelling beschikt over visie en beleid en heeft de	Medewerkers kunnen seksualiteit en intimiteit bespreekbaar maken en	Er zijn gespecialiseerde medewerkers en specifieke regelingen	Individuele intensieve(re) hulpverlening aan cliënten is geregeld

		randvoorwaarden voor draagvlak en structurele inbedding geregeld	ongewenste seksualiteit signaleren	en informatiemogelijkheden voor medewerkers en cliënten	
--	--	------------------------------------------------------------------	------------------------------------	---------------------------------------------------------	--

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.