

Wassenaarseweg 56
2333 AL Leiden
Postbus 2215
2301 CE Leiden

www.tno.nl

T +31 88 866 90 00
F +31 88 866 06 10
infodesk@tno.nl

TNO-rapport

TNO/CH 2012.017

Landelijke implementatie JGZ richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling. Evaluatie en good practices

| | |
|-----------------|--|
| Datum | Maart 2012 |
| Auteur(s) | A. Broerse M. Kamphuis K. Kooijman (Nji) M. Vergeer (Nji) M. Beckers (NCJ) |
| Aantal pagina's | 54 (incl. bijlagen) |
| Aantal bijlagen | 12 |
| Projectnummer | 051.01152/01.01 |



Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, foto-kopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belang-hebbenden is toegestaan.

© 2012 TNO

Voorwoord

Hoewel het JGZ veld goed doordrongen is van het belang van het werken volgens de JGZ richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling, heeft het implementeren van een JGZ richtlijn doorgaans meer voeten in de aarde dan wordt gedacht. De implementatie vereist allereerst een grote motivatie van JGZ organisaties en hun medewerkers. Daarnaast vraagt het een flinke tijdsinvestering. Ook is het van belang dat JGZ organisaties over de juiste kennis en kunde beschikken. Met name dit laatste aspect is een cruciale factor voor een succesvolle implementatie. Daarom is de implementatie van deze richtlijn op landelijk niveau vanuit drie organisaties, het Nederlands Centrum Jeugdgezondheid (NCJ), het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) en TNO Behavioural and Societal Sciences (TNO BSS) begeleid, zodat het gebruik van de richtlijn binnen JGZ organisaties makkelijker van de grond kon komen.

Wij zijn verheugd over het grote aantal JGZ organisaties dat deelnam aan dit landelijke traject. JGZ organisaties zijn gemotiveerd en enthousiast aan de slag gegaan. Met veel waardering hebben we kennis genomen van wat JGZ organisaties, ondanks de vaak krappe budgetten, in korte tijd hebben uitgevoerd. Dit landelijke traject heeft bovendien veel lessen opgeleverd voor alle navolgende landelijke implementaties van JGZ richtlijnen. Het is duidelijk geworden dat ondersteuning van JGZ organisaties meerwaarde heeft; ook is meer inzicht verkregen in de elementen van de ondersteuning die voor JGZ organisaties het meest waardevol zijn. Dat is grote winst.

Wij willen hierbij alle JGZ organisaties hartelijk danken voor hun inzet en enthousiasme, en hopen dat beide garant staan voor een goede verankering van het gebruik van de JGZ richtlijn in de toekomst. Ook willen wij hierbij expliciet de JGZ organisaties bedanken die hun medewerking verleenden aan het beschrijven van de *good practices*. Wij denken dat zij hiermee de rest van het veld een waardevolle dienst hebben bewezen.

NCJ, NJI, TNO

Inleiding

In 2009 is de JGZ richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling gepubliceerd (Wagenaar-Fischer e.a. 2009). De implementatie van de conceptrichtlijn is in 2009 uitgetest in vier JGZ organisaties (Broerse e.a. 2009). Deze vier organisaties zijn vergeleken met vier controle organisaties. Op basis van de lessen uit deze proefimplementatie en al het beschikbare materiaal dat was ontwikkeld voor de proefimplementatie (zoals een Handleiding en formats voor een implementatie- en scholingsplan; Vergeer e.a. 2009), is door het Nederlands Centrum Jeugdgezondheid (NCJ), het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) en TNO Behavioural and Societal Sciences (TNO BSS) een gezamenlijk voorstel geschreven voor het begeleiden van de landelijke implementatie van de JGZ richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling. Dit voorstel is ingediend bij ZonMw. In maart 2011 ging de landelijke implementatie van start.

Het uitgangspunt van dit voorstel was dat de landelijke implementatie een combinatie zou zijn van een landelijk aanbod en lokale activiteiten (die JGZ-organisaties zelf organiseerden). Er is uitgegaan van een implementatietraject van 14 maanden, waarbij de volgende einddoelen werden gesteld:

- JGZ-organisaties hebben de richtlijn verwerkt in het eigen organisatieprotocol.
- JGZ-organisaties hebben een implementatieplan, inclusief scholingsplan.
- JGZ-organisaties hebben een implementatiecoördinator en aandachtsfunctionaris.
- JGZ-organisaties kunnen beter signaleren en monitoren.
- JGZ-organisaties hebben zicht op het maatschappelijke rendement.
- JGZ-organisaties werken uniform.
- JGZ-organisaties hebben een beter toetsbaar traject.
- JGZ-organisaties hebben meer onderbouwing voor dialoog met de gemeente.

Leeswijzer

In deze rapportage wordt verslag gedaan van zowel de landelijke activiteiten als de lokale activiteiten die JGZ organisaties zelf hebben uitgevoerd in het kader van de implementatie van de JGZ richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling. In Hoofdstuk 1 wordt een overzicht gegeven van het hele traject. Hoofdstuk 2 behandelt de uitgevoerde lokale implementatie activiteiten. Hoofdstuk 3 beschrijft de resultaten van een landelijk initiatief: het ontwikkelen van een website voor informatie-uitwisseling tussen aandachtfunctionarissen. In Hoofdstuk 4 worden de *good practices* beschreven en tot slot worden in Hoofdstuk 5 conclusies en aanbevelingen gedaan.

Inhoudsopgave

| | | |
|----------|--|-----------|
| | Voorwoord | 2 |
| | Inleiding | 3 |
| | Leeswijzer | 4 |
| 1 | Aanpak landelijke implementatie | 7 |
| 2 | Resultaten | 10 |
| 2.1 | Respons informatiebijeenkomsten..... | 10 |
| 2.2 | Respons evaluatieonderzoek..... | 10 |
| 2.3 | Uitgevoerde implementatieactiviteiten binnen JGZ organisaties..... | 10 |
| 2.4 | Verankeren van de richtlijn in het werkproces..... | 12 |
| 2.5 | Landelijke begeleiding van de implementatie..... | 12 |
| 3 | Virtueel Samenwerkingsplatform (VSP) | 13 |
| 3.1 | Activiteit op de site..... | 13 |
| 4 | Beschrijving van <i>good practices</i> | 15 |
| 4.1 | GGD Amsterdam: voldoende uren implementatiecoördinator..... | 15 |
| 4.2 | GGD Amsterdam schept duidelijkheid in Meldcode versus JGZ-richtlijn Kindermishandeling..... | 16 |
| 4.3 | GGD Hart voor Brabant brengt de aandachtsfunctionarissen over het voetlicht | 17 |
| 4.4 | GGD Hollands Midden gaat voor scholing op maat..... | 19 |
| 4.5 | De Zorgboog stelt efficiënt haar implementatiediagnose op..... | 21 |
| 4.6 | Het digitale handelingsprotocol: acht JGZ organisaties doen mee..... | 22 |
| 4.7 | GGD Midden Nederland maakt een overzichtelijk implementatieplan..... | 22 |
| 4.8 | GGD Midden Nederland creëert draagvlak bij management..... | 23 |
| 4.9 | GGD Rivierenland en Stichting Thuishulp en Maatschappelijk werk Rivierenland (STMR) maken één protocol voor de JGZ richtlijn, verwijzindex, standpunt preventie VGV en meldcode..... | 23 |
| 4.10 | GGD Rivierenland stimuleert de registratie van gegevens door JGZ medewerkers | 24 |
| 4.11 | GGD Gelderland-Midden steekt in op scholing die aansluit bij CJG en RAAK..... | 25 |
| 4.12 | Bedrijfscoöperatie integrale Jeugdgezondheidszorg West-Brabant maakt met vier organisaties één plan..... | 26 |
| 4.13 | GGD Fryslan JGZ integreert JGZ richtlijn en drie meldcodes..... | 27 |
| 5 | Conclusies | 29 |
| 6 | Referenties | 32 |
| 7 | Afkortingen | 33 |

Bijlage(n)

- A Uitnodigingsbrief landelijke bijeenkomsten
- B Programma landelijke bijeenkomsten
- C Inhoudsopgave Handleiding
- D Het Virtueel Samenwerkingsplatform (VSP)
- E Vragenlijst 1
- F Vragenlijst 2
- G Respondenten geven hun mening over verankering
- H Respondenten geven hun mening over landelijke begeleiding (1)
- I Respondenten geven hun mening over de landelijke begeleiding (2)
- J Respondenten geven hun mening over het inloggen
- K Respondenten geven hun mening over het VSP
- L Respondenten geven tips voor het VSP

1 Aanpak landelijke implementatie

Het landelijke implementatietraject zag er chronologisch als volgt uit:

1. *Landelijke activiteit: informatiebijeenkomsten* Op twee verschillende locaties (21 maart 2011 in Utrecht en 25 maart 2011 in Zwolle) werden landelijke informatiebijeenkomsten voor sleutelfiguren uit alle JGZ-organisaties georganiseerd. De bijeenkomsten waren bedoeld voor aandachtsfunctionarissen kindermishandeling en implementatiecoördinatoren. Door het NCJ werd een uitnodigingsbrief aan de managers/hoofden van alle JGZ organisaties verstuurd (zie bijlage A). Volgens de meest actuele informatie waren er op dat moment 58 JGZ organisaties in Nederland (27x 0-4 jaar, 15x 4-19 jaar en 16x 0-19 jaar). De bijeenkomsten werden verzorgd door TNO/NJi/NCJ en besloegen twee dagdelen (9.30 – 16.30 uur). In de informatiebijeenkomst kregen de sleutelfiguren kennis, instrumenten, een werkwijze en een ondersteuningstraject aangeboden om de implementatie van de richtlijn binnen de eigen organisatie goed uit te kunnen voeren (zie dagprogramma in bijlage B en de inhoud van de Handleiding in bijlage C (Vergeer en Kooijman, 2011).

In Hoofdstuk 2 wordt beschreven wat de opkomst bij de informatiebijeenkomsten was en hoe dit zich verhoudt tot het landelijke aantal organisaties.

2. *Lokale activiteiten: opstellen implementatiediagnose, maken implementatie- en scholingsplan, uitvoeren startbijeenkomst* De sleutelfiguren zijn in hun eigen organisatie met het materiaal dat overhandigd werd tijdens de informatiebijeenkomst aan de slag gegaan om een diagnose en plannen op te stellen. Daarnaast organiseerden zij een interne startbijeenkomst. Ten aanzien van het scholingsplan maakten JGZ organisaties zelf keuzes ten aanzien van de vorm en inhoudelijke accenten, afhankelijk van de scholing die men al eerder (op organisatieniveau) voor de medewerkers had georganiseerd. Ook werd voor het verzorgen van de scholing naar eigen inzicht en behoefte naar aanbieders gezocht. Hierbij kon gebruik gemaakt worden van het landelijke overzicht van scholingsaanbieders van het NJi (in het kader van de Regionale aanpak kindermishandeling; www.nji.nl > databank na-en bijscholing kindermishandeling en de website Landelijke Training Aanpak Kindermishandeling: www.ltak.nl)¹

Vanuit NJi/TNO werd geadviseerd ten aanzien van de scholing in ieder geval aandacht te geven aan enkele minimale kwaliteitsaspecten, zoals:

- een training gespreksvoering m.b.t. het onderwerp kindermishandeling, indien een dergelijke training langer dan 3 jaar geleden was.
- invoeren van cyclische bespreking van casuïstiek, intercollegiale toetsing.

In Hoofdstuk 2 wordt beschreven welke implementatieactiviteiten door de individuele JGZ organisaties op twee ijkmomenten (augustus 2011 en januari 2012) waren uitgevoerd.

¹ Sinds januari 2012 bestaat daaraan gelieerd een aparte website van de Landelijke Vakgroep Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling: www.lvak.nl

3. *Landelijke én lokale activiteit: begeleiding en onderlinge kennisuitwisseling tussen JGZ organisaties.* Bij de uitvoering van de lokale activiteiten zoals beschreven bij punt 2 boden NJi en TNO zo nodig begeleiding in de vorm van advies en consultatie op maat. Daarnaast werd een virtueel samenwerkingsplatform (VSP) ontwikkeld door het NJi. Hierop konden sleutelfiguren tijdens het traject onderling informatie uitwisselen. Het VSP was bedoeld om de kennisopbouw onder aandachtsfunctionarissen en/of implementatiecoördinatoren te stimuleren en te delen. Bijlage D geeft een indruk van het VSP. Het VSP kent de volgende pagina's: startpagina, mededelingen, consultatie- en adviesvragen, gedeelde documenten, agenda en een deelnemerslijst. Bij de landelijke informatiebijeenkomst werd onder de deelnemers geïnventariseerd in hoeverre men belangstelling had voor onderlinge uitwisseling via het VSP. Dit plan werd positief ontvangen. Op basis hiervan werd besloten dat het VSP de twee geplande klankbordgroepen kon vervangen.

In Hoofdstuk 3 wordt beschreven in welke mate het VSP tijdens het implementatietraject werd gebruikt (web statistieken) en wat de mening van de deelnemers hierover was (via vragenlijst TNO).

4. *Landelijke activiteit: evaluatie voortgang en beschrijving good practices* Via een digitale vragenlijst (uitgezet via survey monkey) werd door TNO op twee ijkmomenten (na 6 en 12 maanden) informatie verzameld over de voortgang van de implementatieactiviteiten. Het betrof de JGZ organisaties die hadden deelgenomen aan de landelijke informatiebijeenkomsten plus nog enkele JGZ organisaties die zich later via het NCJ aanmeldden. De deelnemers hebben in juli 2011 een eerste vragenlijst ingevuld. Hiertoe kregen zij per email een inlogcode toegestuurd. Na respectievelijk één maand en twee maanden werd een reminder verstuurd. De vragenlijst bestond uit 12 hoofdvragen met soms meerdere subvragen (zie bijlage E), waaronder vragen over de activiteiten die waren uitgevoerd en activiteiten waarover men erg tevreden was. De tweede vragenlijst werd in januari 2012 verstuurd. Deze vragenlijst bevatte 11 hoofdvragen met soms meerdere subvragen (zie bijlage F). Om de respons te verhogen werd twee keer (in januari en februari) een reminder verstuurd.

Good practices

In de vragenlijst werden vragen gesteld over de implementatie-activiteiten waarover men het meest tevreden was. De antwoorden op deze vragen vormden de basis voor het selecteren en beschrijven van *good practices*. Het beschrijven van *good practices* was bedoeld om JGZ organisaties wederzijds van elkaars kennis en kunde te laten profiteren. Daarnaast waren ze ook bedoeld om te laten zien dat JGZ organisaties trots mogen zijn op hun prestaties. Er is met nadruk gekozen voor de term *good practice* (en dus niet voor de term *best practice*) om aan te geven dat er geen rangorde in de beschreven voorbeelden aan te geven is. Wat voor de ene organisatie goed werkt, werkt voor de andere organisatie juist niet. JGZ organisaties zijn op dit punt nauwelijks vergelijkbaar, waardoor het aanwijzen van een *best practice* niet relevant is.

Een eerste selectie van mogelijke *good practices* vond plaats door TNO, NCJ en NJi. Als criterium om te bepalen of iets wel of geen *good practice* was, was allereerst de tevredenheid van de JGZ organisatie zelf over de uitvoering en uitwerking van de activiteit relevant. Daarnaast werd door de onderzoekers een inschatting gemaakt van het belang van de *good practice* voor anderen; de mate waarin de *good practice* anderen iets zou kunnen leren of anderen zou kunnen inspireren. Tot slot werd rekening gehouden met de onderwerpen die door de JGZ organisaties werden aangedragen (in de vragenlijst) als interessant om informatie over te krijgen.

Er werd een eerste selectie gemaakt van 15 mogelijke *good practices*. Om deze *good practices* beter in beeld te krijgen, zijn 15 respondenten (uit 15 verschillende organisaties) per mail uitgenodigd om nadere toelichting te geven (eventueel telefonisch). Alle 15 respondenten hebben gereageerd; vaak door aanvullende documenten toe te sturen. Op basis hiervan is een tweede selectie van 14 *good practices* uit negen organisaties gemaakt. Om deze goed te kunnen presenteren, is wederom met negen respondenten contact gezocht voor nadere uitdieping en instemming voor publicatie in deze rapportage. Uiteindelijk werden op basis hiervan 13 *good practices* uit negen verschillende JGZ organisaties in deze rapportage opgenomen. In Hoofdstuk 4 worden ze beschreven.

2 Resultaten

2.1 Respons informatiebijeenkomsten

Bij de start van het landelijke implementatietraject (maart 2011) telde Nederland 58 JGZ organisaties. Tabel 1 laat zien hoeveel aanmeldingen en aanwezigen er bij ieder van de twee bijeenkomsten waren. In totaal waren bij beide bijeenkomsten 38 verschillende JGZ organisaties vertegenwoordigd. Dit is 66% van het totale aantal JGZ organisaties in Nederland. Het merendeel van de aanwezigen was aandachtsfunctionaris (en een klein deel implementatiecoördinator).

Tabel 1: Aantal aanmeldingen en aanwezigen

| | Aanmeldingen | Aanwezigen |
|---------------------|--------------------|--------------------|
| Bijeenkomst Utrecht | 30 JGZ medewerkers | 36 JGZ medewerkers |
| Bijeenkomst Zwolle | 12 JGZ medewerkers | 19 JGZ medewerkers |

2.2 Respons evaluatieonderzoek

Met toevoeging van enkele andere geïnteresseerde JGZ organisaties (die zich later via het NCJ aanmeldden), konden in totaal 79 afgevaardigden uit 51 JGZ organisaties worden aangeschreven voor het vragenlijstonderzoek. In totaal hebben 48 respondenten uit 41 verschillende organisaties de eerste vragenlijst ingevuld (respons op individueel niveau: 61%, respons op organisatieniveau: 80%). Voor vijf organisaties werd de vragenlijst door twee of drie personen ingevuld. Uit de antwoorden, maar ook bij navraag, bleek dat deze personen op verschillende locaties of in verschillende organisatorische eenheden werkten. Voor de tweede vragenlijst konden 77 personen uit 51 organisaties worden aangeschreven. Twee personen waren afgevallen in verband met een wisseling van functie. Een aantal personen gaf direct na het ontvangst van de vragenlijst aan dat er door één persoon vanuit de organisatie gereageerd zou worden. Daarmee kwam de te verwachten respons op 73 personen. Uiteindelijk vulden 48 personen uit 33 verschillende organisaties de vragenlijst in (respons op individueel niveau: 66%, respons op organisatieniveau: 65%). Niet alle personen die vragenlijst 1 invulden, vulden ook vragenlijst 2 in, en vice versa.

2.3 Uitgevoerde implementatieactiviteiten binnen JGZ organisaties

In tabel 2 wordt voor alle deelnemende JGZ organisaties geanonimiseerd weergegeven welke implementatieactiviteiten zij hebben uitgevoerd (tot en met februari 2012). Deelname aan de landelijke informatiebijeenkomsten is hierbij niet meegenomen. Vanuit sommige organisaties werd de vragenlijst door meerdere personen ingevuld. Bij navraag bleken deze personen meestal in verschillende regio's of organisatorische eenheden te werken (vanuit dezelfde overkoepelende organisatie). Daarom is in de tabel bij een aantal organisaties aangegeven dat bepaalde implementatie-activiteiten 'ja/nee' zijn uitgevoerd. Dit betekent dat in sommige organisatieonderdelen de activiteit wél is uitgevoerd en in andere niet. Daarnaast bleek dat negen organisaties die de eerste vragenlijst invulden, dit niet voor de tweede vragenlijst hadden gedaan; soms met opgaaf van reden. Deze organisaties zijn in tabel 2 met een ¹ aangegeven. Voor één organisatie (aangegeven met een ²) gold het omgekeerde.

Omdat sommige organisaties al langer met de implementatie bezig waren (tussen het moment van verschijnen van de richtlijn en de start van de landelijke implementatie zat immers anderhalf jaar), is in de tabel met een sterretje aangeven wanneer implementatie-activiteiten al voorafgaand aan het 14-maanden-traject waren uitgevoerd.

Tabel 2: Overzicht met implementatie-activiteiten per JGZ organisatie in februari 2012. Een 'min- teken' betekent dat het antwoord onbekend is. Ja/nee betekent dat meerdere personen vanuit de organisatie de vragenlijst hebben ingevuld en dat in sommige regio's van de organisatie de activiteit wél is uitgevoerd en in andere niet. Afkortingen: Org nr = organisatienummer; IC = de aanwezigheid van een implementatiecoördinator; AF = de aanwezigheid van een aandachtsfunctionaris kindermishandeling; Impl diagn = implementatiediagnose is gedaan; Impl plan = implementatieplan is gemaakt; Schol plan = scholingsplan is gemaakt; Interne bijeenk = interne startbijeenkomst is gehouden (aftrap voor implementatie binnen de JGZ organisatie).

| Org nr | IC | AF | Impl diagn | Impl plan | Schol plan | Interne bijeenk |
|-----------------|--------|----|------------|-----------|------------|-----------------|
| 1 | ja | ja | ja | ja | ja * | ja * |
| 2 | ja/nee | ja | ja/nee | ja/nee | ja */nee | ja */nee |
| 3 | ja | ja | ja/nee | ja * | ja/ nee | ja */nee |
| 4 | ja | ja | ja * | ja | ja | ja */nee |
| 5 | nee | ja | nee | ja | ja | ja |
| 6 | ja | ja | ja * | ja * | nee | ja * |
| 7 | ja | ja | ja | ja | ja | ja |
| 8 | nee | ja | nee | nee | ja | ja |
| 9 | nee | ja | nee | nee | nee | nee |
| 10 | ja | ja | ja * | ja * | ja * | ja |
| 11 ¹ | - | ja | - | - | ja * | - |
| 12 | ja | ja | ja * | ja | nee | nee |
| 13 | ja | ja | ja | ja | ja | ja |
| 14 | nee | ja | nee | ja * | ja | ja |
| 15 | nee | ja | nee | nee | ja | ja |
| 16 | nee | ja | ja * | ja | ja * | nee |
| 17 ¹ | ja | ja | - | - | - | - |
| 18 ¹ | - | ja | ja * | - | - | - |
| 19 | ja | ja | ja | ja | ja | nee |
| 20 | ja | ja | nee | ja | ja | ja |
| 21 | nee | ja | ja * | nee | ja * | ja |
| 22 ¹ | ja | ja | - | - | ja * | ja |
| 23 | ja | ja | ja | ja * | ja * | ja |
| 24 | ja | ja | ja | ja | ja | ja |
| 25 | ja | ja | ja * | ja * | ja * | ja |
| 26 | nee | ja | nee | ja | ja | ja |
| 27 | nee | ja | nee | ja | ja * | ja |
| 28 | nee | ja | nee | nee | nee | nee |
| 29 | ja | ja | ja | ja | ja | ja |
| 30 | ja | ja | ja | ja | ja | ja |
| 31 ¹ | ja | ja | ja * | - | - | - |

| Org nr | IC | AF | Impl diagn | Impl plan | Schol plan | Interne bijeenk |
|-----------------|-----|----|------------|-----------|------------|-----------------|
| 32 | nee | ja | ja | ja | ja | ja |
| 33 | nee | ja | nee | nee | ja | ja |
| 34 | nee | ja | nee | nee | ja | nee |
| 35 | ja | ja | ja * | ja | ja | ja |
| 36 ¹ | ja | ja | - | - | ja * | ja * |
| 37 | nee | ja | Nee | nee | ja | ja * |
| 38 ¹ | ja | ja | ja * | ja * | ja * | - |
| 39 | nee | ja | nee | nee | nee | nee |
| 40 ¹ | - | ja | - | ja | - | ja |
| 41 | nee | ja | ja * | ja * | ja * | ja |
| 42 ² | nee | ja | nee | ja | ja | ja |

* Deze implementatie-activiteit is door de JGZ organisatie al eerder uitgevoerd (dus niet binnen het 14-maanden-traject).

¹ Deze JGZ organisatie heeft de tweede vragenlijst niet ingevuld, maar de eerste wel.

² Deze JGZ organisatie heeft de eerste vragenlijst niet ingevuld, maar de tweede wel.

2.4 Verankeren van de richtlijn in het werkproces

In de tweede vragenlijst is aan de respondenten gevraagd of er activiteiten waren ondernomen om de implementatie van de richtlijn te verankeren. 8 respondenten gaven aan dat dit niet het geval was geweest en 33 respondenten gaven aan dat dit inderdaad gedaan was. 15 van de 33 respondenten vonden de verankering geslaagd, 12 personen vonden het 'enigszins' geslaagd en 5 personen konden er nog niets over zeggen. In Bijlage G worden de redenen hiervoor beschreven.

2.5 Landelijke begeleiding van de implementatie

In de tweede vragenlijst is aan de respondenten gevraagd of ze het gevoel hadden aan een landelijk begeleid traject deel te hebben genomen. Hierop antwoordden 6 personen 'ja zeker', 22 personen 'ja, een beetje', 9 personen 'nauwelijks' en 1 persoon 'nee'. In bijlage H wordt beschreven wat de redenen waren van de personen die 'niet' of 'nauwelijks' hadden geantwoord. Gevraagd naar hun mening over de begeleiding, gaven 13 personen aan 'goed', 18 personen 'voldoende' en 7 personen 'matig'. In bijlage I wordt weergegeven waarom men dit vond.

3 Virtueel Samenwerkingsplatform (VSP)

In februari 2011 is het VSP ontwikkeld. Het VSP is tijdens de informatiebijeenkomsten aan de deelnemende JGZ organisaties gepresenteerd. Tijdens de bijeenkomsten hebben alle aanwezigen hun emailadressen ter beschikking gesteld voor deelname. Het VSP is officieel in april opengesteld. 55 deelnemers kregen een persoonlijke inlogcode en een handleiding toegestuurd. In de weken ná de informatiebijeenkomsten hebben zich ook nog andere geïnteresseerden aangemeld. Aan het eind van de implementatieperiode (na 14 maanden) was het aantal deelnemers in totaal 91 (inclusief de vijf leden van de projectgroep van NJi, NCJ en TNO).

Bij aanvang is door de projectgroep het volgende materiaal op het VSP gezet:

- ZonMw aanvraag voor de aanpak van de landelijke implementatie van de JGZ richtlijn kindermishandeling
- Een document over de functie en taken van de aandachtsfunctionaris
- De implementatiehandleiding (inclusief zeven bijlagen)
- Alle documenten die gebruikt zijn tijdens de informatiebijeenkomsten (presentaties, dagprogramma)
- Uitwerkingen van de landelijke bijeenkomsten
- Verklaring tegen meisjesbesnijdenis

In augustus zijn daar door GGD Amsterdam nog vier documenten aan toegevoegd (implementatie checklist, objectief formuleren, projectaanpak, scholingsplan) en is door Thuiszorg West-Brabant nog een document (scholingsplan) toegevoegd.

3.1 Activiteit op de site

In juni werd de activiteit op de website geëvalueerd. Tabel 3 geeft de webstatistieken over de periode februari – juni 2011 weer.

Tabel 3: Webstatistieken over periode februari – juni 2011

| Metingen | Aantal |
|---|--------|
| Totaal aantal paginabezoekers | 1.095 |
| Gemiddeld aantal paginabezoekers per dag | 9 |
| Totaal aantal unieke bezoekers | 68 |
| Gemiddeld aantal unieke bezoekers per dag | 1 |

Om de respons te verhogen is in juni door het NJi naar alle deelnemers een persoonlijke aanmoedigingsmail gestuurd. Vervolgens is door TNO vier keer (2x juli, 1x augustus, 1x september) een vraag aan alle bezoekers op de site geplaatst die aansloot bij de interessegebieden van de deelnemers. Deze vragen betroffen onderwerpen die tijdens de informatiebijeenkomsten door deelnemers waren bestempeld als interessant. De reacties op deze vragen bleven beperkt tot maximaal twee per vraag. Om de deelnemers verder aan te moedigen, is daarom in juli met een tussenpose van twee weken twee keer door TNO een persoonlijke email verstuurd naar alle deelnemers met informatie over de website en argumenten waarom het de moeite waard was om een kijkje te gaan nemen. Dit alles heeft geen noemenswaardige verhoging van de bezoekersaantallen

opgeleverd (zie tabel 4). Uiteindelijk hebben zeven personen (exclusief TNO en NJi) vragen gesteld. Het aantal reacties hierop varieerde van 0 tot 4.

Tabel 4: Webstatistieken over periode juli 2011 – februari 2012

| Metingen | Aantal |
|---|--------|
| Totaal aantal paginabezoekers | 3.711 |
| Gemiddeld aantal paginabezoekers per dag | 10 |
| Totaal aantal unieke bezoekers | 257 |
| Gemiddeld aantal unieke bezoekers per dag | 1 |

Deelnemers gaven in de enquête hun mening over het VSP.

In de tweede evaluatievragenlijst werden vragen gesteld over het VSP (zie bijlage F). 35 respondenten gaven aan van het bestaan van het VSP af te weten; 5 personen wisten er niet vanaf. Wat betreft het aantal keer dat men had ingelogd, gaven 9 personen aan 'nooit' ingelogd te hebben, 11 personen deden dit naar eigen zeggen 1 keer, 11 personen gaven aan 2-4, 3 personen 5-10 keer en 1 persoon meer dan 10 keer. In bijlage J wordt beschreven welke redenen men hiervoor noemde. De respondenten is gevraagd naar hun mening over het VSP. In bijlage K worden alle meningen geclusterd weergegeven (positief, gebruiksgemak, gematigd/weinig positief, geen oordeel). Zeven respondenten waren ronduit positief, vijf respondenten waren kritischer in de zin van met name het gebruiksgemak en de inhoud van de informatie. 13 personen gaven aan dat ze te weinig ervaring met het VSP hadden om zich een mening te kunnen vormen. Een aantal respondenten wilde desgevraagd verbetertips geven. In bijlage L worden deze beschreven.

4 Beschrijving van *good practices*

Hieronder worden 13 *good practices* beschreven. Deze *good practices* zijn verzameld op basis van de eerste vragenlijst waarin JGZ organisaties zelf konden aangeven over welke implementatie-activiteiten ze erg tevreden waren (zie verder hoofdstuk 2 over de wijze van selectie). Over deze *good practices* is met de JGZ organisaties gecorrespondeerd. Zij kennen de beschrijvingen en zijn akkoord met de beschrijving in dit rapport.

4.1 GGD Amsterdam: voldoende uren implementatiecoördinator

De afdeling JGZ van de GGD Amsterdam heeft in 2009 bij de gemeente subsidie aangevraagd (prioriteitsaanvraag) om de JGZ richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling te kunnen invoeren. De zorg voor kwetsbare kinderen stond toen ook al hoog op de gemeentelijke agenda. De GGD had in haar voorstel SMART geformuleerde doelstellingen opgenomen (zie kader) en daarnaast een begroting gemaakt die onder andere voorzag in opleidingsuren en -kosten voor de JGZ-artsen en verpleegkundigen en een projectleider/implementatiecoördinator voor 20 uur per week gedurende een heel jaar. De gemeente heeft dit voorstel gehonoreerd, waarmee de GGD Amsterdam een jaar intensief aan de slag kon. Het is GGD Amsterdam gelukt om binnen de afgesproken tijd de richtlijn te implementeren, aldus projectleider Karin Boode. De scholingen zijn uitgevoerd en de samenwerkingsafspraken komen van de grond (waar men nu ook nog mee bezig is). Ook de borging is grotendeels geregeld en keert het onderwerp met regelmaat terug op de agenda. Het helpt dat de meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling nu volop onder de aandacht wordt gebracht. Daarnaast heeft de centrale aandachtsfunctionaris van de staf 1x per kwartaal (casuïstiek) overleg met de 9 decentrale aandachtsfunctionarissen, waarbij een vertrouwensarts van Bureau Jeugdzorg/AMK aansluit. Een punt wat nog rest is het digitaal dossier: daar probeert men momenteel de stappen (signaleren, consulteren, etc.) goed ingebed te krijgen, zodat de professional automatisch langs het juiste pad geleid wordt. Het prettige aan het beschikbaar komen van voldoende gelden is dat er een projectleider c.q. implementatiecoördinator bij GGD Amsterdam aangesteld kon worden die nauw samenwerkte met de inhoudelijke stafspecialist Kindermishandeling. Zo konden veel implementatieactiviteiten gelijktijdig uitgezet worden. De RAAK-uitrol maakte ook onderdeel uit van dit project. Terwijl de deskundigheidsbevordering werd opgestart, kon men al met de organisatorische aspecten en de samenwerking aan de slag. 'Het is natuurlijk wel belangrijk om de steun van het management te hebben', geeft de projectleider aan. 'Wij zijn dan ook begonnen met het managementteam te informeren'.

Doelstellingen van GGD Amsterdam in subsidievoorstel voor gemeente

- Eind 2010 is de helft van de professionals van JGZ geschoold in het signaleren van kindermishandeling.
- Eind 2010 zijn 8 aandachtsfunctionarissen kindermishandeling aangesteld en geschoold.
- Eind 2010 is het onderwerp 'kindermishandeling' een vast agendapunt op alle casuïstiek overleggen binnen het OKC/CJG.

- Eind 2010 is de helft van de professionals van JGZ geschoold in het signaleren van kindermishandeling.
- Eind 2010 zijn 8 aandachtsfunctionarissen kindermishandeling aangesteld en geschoold.
- Eind 2010 is het onderwerp 'kindermishandeling' een vast agendapunt op alle casuïstiek overleggen binnen het OKC/CJG.

4.2 GGD Amsterdam scheidt duidelijkheid in Meldcode versus JGZ-richtlijn Kindermishandeling

De afdeling JGZ van de GGD Amsterdam heeft in haar aanpak van kindermishandeling besloten om de JGZ richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling leidend te laten zijn. Men vond wel dat de medewerkers goede nota moesten nemen van de Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. De overige clusters binnen de GGD en alle andere ketenpartners hanteren namelijk deze Meldcode. Daarom is een A4 gemaakt met de verschillen tussen de JGZ-richtlijn en de Meldcode (zie Figuur 1). Dit A4tje is door de aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling/VGV in de teamoverleggen toegelicht voor de medewerkers. Hierbij was gelegenheid om vragen te stellen.

Beleid JGZ bij gebruik van richtlijnen over kindermishandeling versie 21-11-11

Wat betreft richtlijnen kindermishandeling zijn er twee hoofddocumenten:

- de JGZ-richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling
- Protocol Kindermishandeling = meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling
(zie ook www.protocolkindermishandeling.nl)

Het Protocol Kindermishandeling (2) is niet leidend voor het handelen in de JGZ maar bestemd voor organisaties en zelfstandige medewerkers in gezondheidszorg, onderwijs, kinderopvang, maatschappelijke ondersteuning, jeugdzorg, politie en justitie. Kortom: voor iedereen die beroepshalve te maken heeft met kinderen tot 19 jaar of hun ouders/verzorgers. De indeling en het stappenplan volgen de stappen uit het Basismodel meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Het is dus belangrijk dat JGZ medewerkers ook kennis hebben van dit protocol, maar voor de JGZ professional is de JGZ- richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling (1) leidraad voor het handelen.

Belangrijke aandachtspunten bij de JGZ-richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling:

Eigen deskundigheid staat voorop: Ga altijd uit van je eigen deskundigheid. Richtlijnen JGZ zijn bedoeld als leidraad voor het handelen van professionals in de Jeugdgezondheidszorg, gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek. Als professional kun je deze richtlijnen gebruiken als maat en houvast in je contacten met individuele kinderen en/of hun ouders/verzorgers. Als JGZ-professionals ben je in staat om de individuele situatie en eigen wensen en verantwoordelijkheden van het kind en/of hun ouders/verzorgers hierbij te betrekken. Afweging van deze specifieke situatie, wensen en verantwoordelijkheden kan *beredeneerd* afwijken van het beschreven beleid rechtvaardigen.

Consultatie aandachtsfunctionaris KM/VGV: in de JGZ-richtlijn vindt afstemming met de aandachtsfunctionaris *in elk geval plaats* na het eerste gesprek met de ouders, maar kan ook juist daaraan voorafgaand zijn. Feitelijk kan de aandachtsfunctionaris ieder moment geconsulteerd worden bij een vermoeden van kindermishandeling (zie rooster op GGD-insite: JGZ>aandachtsfunctionarissen KM/VGV).

Tijdbalk: in de JGZ-richtlijn wordt bij de stappen aangegeven binnen welke periode een stap dient te worden uitgevoerd. Dat is bewust gedaan, om te voorkomen dat het handelen op de lange baan wordt geschoven. Er moet geprobeerd worden om snel te handelen bij een vermoeden van kindermishandeling.

Toestemming informatie inwinnen: in gesprekken met de ouders/verzorgers wordt altijd getracht met toestemming van ouders nader overleg te voeren of informatie in te winnen bij andere ketenpartners. Bij het AMK kan altijd en op ieder moment advies gevraagd worden door een casus anoniem voor te leggen.

Informeren huisarts: bij (een vermoeden van) KM zijn informatie-uitwisseling en coördinatie van zorg van essentieel belang. Juist op het gebied van KM vullen de kennis van de huisarts en JGZ elkaar goed aan. Het advies vanuit de LESA (Landelijke Eerstelijns Samenwerkings Afspraak) is om:

bij het ontstaan van een vermoeden contact te zoeken met de huisarts om dit vermoeden te onderzoeken en de signalen in kaart te brengen;

bij verwijzing naar bijv. BJAA, Jeugd-GGZ, AMW of medisch specialist de huisarts te informeren;

bij zorgmijdende gezinnen de huisarts op de hoogte te stellen van dit zorgmijdende gedrag en in onderling overleg bepalen welke actie wordt ondernomen om deze groep binnen de hulpverlening te houden.

Inschakelen Vangnet Jeugd: *Als het JGZ-stappenplan niet gevolgd kan worden en je hebt als JGZ onvoldoende zicht op de (thuis)situatie van een kind/kinderen, kunnen gezinnen bij Vangnet Jeugd aangemeld worden. Bijvoorbeeld als gewenste hulp of verwijzing niet op gang komt. In het geval dat bij Vangnet Jeugd gemeld wordt, is de reden van melding dat er (meerdere) zorgen zijn over het kind en/of de thuissituatie van het kind. Wanneer Vangnet Jeugd het kind "aanneemt", wordt ook de verantwoordelijkheid t.a.v. zorgcoördinatie, toeleiden en/of melden overgenomen. Zij doen tevens melding in MatchPoint indien dit nog niet is gebeurd. Vangnet Jeugd koppelt terug aan JGZ welke acties t.b.v. het kind zijn genomen. JGZ-follow up en evaluatie blijft hierbij belangrijk. Vangnet Jeugd maakt overigens gebruik van het risicotaxatie-instrument (LIRIK) zoals gemeld staat in het Protocol Kindermishandeling onder punt 4.*

Meldingen: indien melding wordt gedaan bij het AMK of de Raad voor de Kinderbescherming informeer je je teamleider hierover zonder de naam van het kind te noemen.

De Werkinstructie stroomlijnen signalen van seksueel misbruik jeugdigen 0-19 jaar door (vrijwillige) beroepskrachten is een aanvulling van JGZ GGD Amsterdam op de landelijke JGZ richtlijn secundaire preventie kindermishandeling. Het doel is het voorkomen en signaleren van seksueel misbruik van jeugdigen 0-19 jaar door (vrijwillige) beroepskrachten middels het GGD breed bundelen, bespreken en registreren van signalen die op verschillende plekken bij de GGD binnenkomen.

Figuur 1: A4 van GGD Amsterdam

4.3 GGD Hart voor Brabant brengt de aandachtsfunctionarissen over het voetlicht

Thuiszorg Pantein en Vivent JGZ, twee thuiszorgorganisaties die sinds januari 2012 zijn opgegaan in GGD Hart voor Brabant, hebben in september 2009 (geëvalueerd

en geupdate in mei 2011) een notitie Aandachtsfunctionarissen kindermishandeling opgesteld. Deze notitie beschrijft de taak en rol van aandachtsfunctionarissen binnen beide organisaties (Pantein heeft drie aandachtsfunctionarissen en Vivent 2). In deze notitie zijn een aantal punten overgenomen uit de beschrijving van de rol van de aandachtsfunctionaris in de JGZ-richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling (functie-eisen en taken en arbeidsvoorwaarden). Pantein en Vivent hebben daar echter een aantal waardevolle en praktische punten aan toegevoegd:

- *Wanneer overleg?* Wanneer overleggen JGZ-medewerkers met de aandachtsfunctionaris? JGZ-medewerkers zijn niet verplicht zijn om met de aandachtsfunctionaris te overleggen. Zij nemen zelf hun verantwoordelijkheid ten aanzien van de beslissing met wie ze in welke casus het beste kunnen overleggen. Dat kan dus ook een andere collega zijn, een collega buiten de JGZ of een medewerker van het AMK. De verantwoordelijkheid voor een casus (en het zorgplan) blijft, ook na overleg met de aandachtsfunctionaris, liggen bij de JGZ-medewerker en/of het JGZ-team. Dit is ook het geval als er sprake is van onenigheid of verschil van inzicht tussen de aandachtsfunctionaris en het JGZ-team. Het JGZ-team dient, zo nodig, te kunnen verantwoorden waarom is afgeweken van een advies van de aandachtsfunctionaris. Als er naar aanleiding van een casus mogelijk sprake is van (negatieve) publiciteit, conflicten met ketenpartners, risico's voor medewerkers of andere (juridische) risico's voor de organisatie, moet altijd overlegd worden met de aandachtsfunctionaris. Hij/zij licht dan zo nodig het management in.
- *Evaluatie en registratie.* JGZ-medewerkers dienen alle informatie over een casus, inclusief het overleg met de aandachtsfunctionaris of derden, te registreren in het digitale dossier JGZ.
- *Bereikbaarheid team aandachtsfunctionarissen.* Alle vijf aandachtsfunctionarissen werken supra-regionaal. De aandachtsfunctionarissen werken als een team dat de waarneming onderling regelt en vakanties afstemt. De aandachtsfunctionarissen zijn bereikbaar via hun zakelijke emailadressen en mobiele telefoons. Medewerkers worden via de Nieuwsbrief op de hoogte gebracht van de bereikbaarheid.
- *Afstemming en overleg aandachtsfunctionarissen onderling.* De aandachtsfunctionarissen overleggen 3-5x per jaar met elkaar voor uitwisseling van ervaringen, bespreking casuïstiek, voorbereiding onderwijs, doorspreken regionale ontwikkelingen, beleidsvoorstellen, etc. Bij deze overleggen is een stafarts (of manager JGZ) aanwezig om aansluiting bij het beleid van de organisatie te borgen.
- *Regionale ontwikkelingen en externe contacten.* Aandachtsfunctionarissen volgen de externe ontwikkelingen (o.a. Regionale Aanpak Kindermishandeling) en de sociale kaart op het gebied van kindermishandeling.
- *Scholing en kennis.* Aandachtsfunctionarissen zijn zelf medeverantwoordelijk voor hun professionele ontwikkeling. Ze krijgen hiervoor een extra dag scholing per jaar, buiten de reguliere scholingsfaciliteiten om. Zij geven zelf bij staf en management aan op welke gebieden aanvullende scholing gewenst is.

De ervaringen met deze werkwijze zijn goed, aldus de stafarts. Sinds Pantein en Vivent zijn ondergebracht binnen GGD Hart voor Brabant, is het nodig om structuur van het team van aandachtsfunctionarissen (dat nu bestaat uit 6 personen) hier weer op aan te passen. Het team is in het afgelopen jaar vier keer bijeen geweest. Hoewel het uitoefenen van de rol van aandachtsfunctionaris best moeilijk kan zijn,

weet het team elkaar te inspireren. Dit blijkt bijvoorbeeld ook de nieuwe initiatieven binnen het team ten aanzien van ketenpartners werden ontwikkeld in het afgelopen jaar. De teambijeenkomsten hebben bovendien het effect van intercollegiale toetsing, wat het functioneren van aandachtsfunctionarissen ten goede komt. De JGZ medewerkers weten de aandachtsfunctionarissen over het algemeen goed te vinden; daarbij is (bijna onvermijdelijk) de ene aandachtsfunctionaris makkelijker te 'vinden' dan de andere. De bereikbaarheid van de aandachtsfunctionarissen werd in het afgelopen jaar 4x via een speciale Nieuwsbrief Kindermishandeling naar de JGZ medewerkers gecommuniceerd. Daarnaast heeft het team een jaarverslag aandachtsfunctionarissen gemaakt. Het maken van een jaarverslag biedt een mooie gelegenheid om te reflecteren op het afgelopen jaar een lering te trekken uit de eigen activiteiten. Daarnaast is het een goede manier om de zichtbaarheid en het bestaansrecht van de aandachtsfunctionarissen bij het management te vergroten.

4.4 GGD Hollands Midden gaat voor scholing op maat

De JGZ afdeling van GGD Hollands Midden vond het belangrijk om voor haar medewerkers een scholing op maat te organiseren met betrekking tot het onderwerp kindermishandeling. In het verleden was immers regelmatig aandacht besteed aan het onderwerp en de verwachting was dat er verschillen waren in de mate waarin de medewerkers zich competent voelden bij dit thema. Daartoe is in 2011 bij alle individuele medewerkers (jeugdverpleegkundigen en jeugdartsen) schriftelijk nagevraagd welke scholing ze al hadden gehad en wat hun scholingsbehoeften voor de toekomst waren. Op een formulier konden zij aangeven of hun competenties op bepaalde aspecten van het signaleren, handelen, samenwerken, etc. met betrekking tot kindermishandeling al voldoende waren, of dat zij hun competenties wensten te vergroten, te versterken of op te frissen (zie Figuur 2). Hierbij is uitgegaan van de competenties zoals die door het NJi zijn geformuleerd om kindermishandeling te kunnen signaleren en aanpakken (van Rossum e.a. 2008). Een bijkomend voordeel was dat iedereen zich weer bewust werd welke competenties van belang zijn.

GGD Hollands Midden heeft op basis van de antwoorden van haar medewerkers gezocht naar de grootste gemene deler. Daaruit kwam naar voren dat de JGZ medewerkers in ieder geval behoefte hadden aan scholing met betrekking tot gespreksvoering. Daarnaast bleek dat het nuttig was om een aantal specifieke thema's in klein verband te gaan scholen (bijvoorbeeld het gebruik van de sociale kaart, meisjesbesnijdenis, bekendheid met het hulpaanbod, seksuele kindermishandeling).

GGD Hollands Midden is van plan deze inventarisatie op structurele wijze vorm te geven. Eén van de manieren om dit te doen is het opnemen van deze inventarisatie in het inwerkplan van nieuwe medewerkers.

Vragen JGZ medewerkers scholingsbehoefte aanpak kindermishandeling

18 mei 2011

| | |
|----------------|-------|
| Naam | |
| Functie | |
| Datum | |

1. Wordt je *structureel/periodiek* geschoold en gecoacht op het gebied van signaleren en handelen bij een vermoeden van zorgelijke opvoedsituaties en/of kindermishandeling?

- Nee (ga door naar vraag 2)
 Ja

Zo ja:

Waar bestaat deze deskundigheidsbevordering uit?

.....

Wie heeft deze deskundigheidsbevordering tot nu toe uitgevoerd (aanbieder(s))?

.....

2. Welke competenties wens je te vergroten, versterken, op te frissen

Toelichting:

Van beroepskrachten wordt verwacht dat zij in staat zijn om kindermishandeling te signaleren, adequaat om te gaan met vermoedens en effectief samen te werken met anderen. Dit vraagt van hen verschillende soorten kennis en vaardigheden. De kerncompetenties kindermishandeling zijn daarom uitgesplitst naar de functies *signaleren*, *handelen*, *samenwerken* en *evalueren*. Houdingsaspecten die daarbij nodig zijn, worden samengevat in een overkoepelende omschrijving van *beroepshouding*.

Naast de basiscompetenties die voor iedereen gelden, zijn er ook twee plusvarianten. Plusvariant 1 geldt voor beroepskrachten die een functionele verantwoordelijkheid hebben in het bespreken van vermoedens van kindermishandeling.. Voor beroepskrachten die hulp en/of bescherming bieden gelden naast de basisvariant ook plusvariant 1 en 2.

In deze vragenlijst gaat het om de plusvariant 2.

- 2.b Op welke aspecten wens je je competenties te vergroten, te versterken, op te frissen?

Beroepshouding: de beroepskracht is zich bewust dat kindermishandeling voorkomt en erkent dat hij een verantwoordelijkheid heeft in de aanpak daarvan

Op dit aspect is versterking van de competenties:

- niet nodig
 nodig

Signaleren: de beroepskracht is in staat om signalen van kindermishandeling te onderscheiden en te benoemen

Op dit aspect is versterking van de competenties:

- niet nodig
 nodig

Handelen: de beroepskracht kan een vermoeden van kindermishandeling nader (laten) uitzoeken

Op dit aspect is versterking van de competenties:

- niet nodig
 nodig

Handelen: de beroepskracht is in staat om zorgen op een open en respectvolle manier met ouders en kinderen te bespreken

Op dit aspect is versterking van de competenties:
 niet nodig
 nodig

Handelen: de beroepskracht kan waar nodig hulpverlening in gang (laten) zetten om de kindermishandeling te stoppen en de schade te beperken

Op dit aspect is versterking van de competenties:
 niet nodig
 nodig

Samenwerken: de beroepskracht is in staat om binnen de geldende wettelijke en juridische kaders informatie te delen met anderen

Op dit aspect is versterking van de competenties:
 niet nodig
 nodig

Samenwerken: de beroepskracht is in staat om afspraken te maken over de taken en verantwoordelijkheden van betrokken beroepskrachten

Op dit aspect is versterking van de competenties:
 niet nodig
 nodig

Evalueren: de beroepskracht is in staat te evalueren of zijn handelen en/of dat van anderen tot het gewenste resultaat voor het kind heeft geleid

Op dit aspect is versterking van de competenties:
 niet nodig
 nodig

3. Naar welke trainingsvorm gaat uw voorkeur uit?
 Groepstraining in teamverband
 Groepstraining per beroepsgroep
 Multidisciplinaire training (cross-over training)
 E-learning
 Anders, namelijk

(meerdere antwoorden mogelijk)

4. Zijn er specifieke thema's waar je in bijgeschoold zou willen worden?
 meisjesbesnijdenis
 eengerelateerd geweld
 fysieke kindermishandeling
 seksueel misbruik
 hulpverleningsaanbod
 huiselijk geweld
 Anders, namelijk

5. Opmerkingen en/of aanvullende informatie:

Bedankt voor het invullen.
 Graag insturen vóór 1 juni 2011

Figuur 2: Inventarisatieformulier scholingsbehoefte GGD Hollands Midden

4.5 De Zorgboog stelt efficiënt haar implementatiediagnose op

Binnen de Zorgboog afdeling Kraam-JGZ (0-4 jaar) verliep het maken van een implementatiediagnose succesvol dankzij een vlotte en betrokken reactie van staf en management. De succesfactoren hierin waren:

- Staf en management zijn erg betrokken bij het onderwerp kindermishandeling en willen graag inzichtelijk maken wat de organisatie aan acties onderneemt om kindermishandeling te voorkomen. De implementatiediagnose werd daarom

gezien als een goed hulpmiddel om in beeld te krijgen waar de organisatie staat en naartoe wil.

- Klein team van vijf personen, allen medewerkers van de JGZ 0-4 waaronder een afdelingshoofd, een beleidsmedewerker en twee stafmedewerkers.
- De 'vragenlijst van de implementatiediagnose' is uitgedeeld tijdens een staf-/managementvergadering waarin ook het implementatietraject werd toegelicht. Hierdoor werd het belang van tijdig en goed invullen meteen duidelijk.
- Er is een einddatum gesteld voor het retourneren. Deze einddatum werd tijdens de vergadering gepresenteerd in het licht van de gehele planning van het implementatietraject, waardoor het nut van tijdig retourneren duidelijk werd.
- Er is een week voor de deadline een reminder verstuurd.

Dankzij de implementatiediagnose kon een implementatieplan geschreven worden dat goed aansloot bij de uitgangssituatie van de organisatie.

4.6 Het digitale handelingsprotocol: acht JGZ organisaties doen mee

Binnen acht regio's in Nederland wordt door de JGZ afdelingen van GGD'en gebruik gemaakt van een digitaal handelingsprotocol voor kindermishandeling en huiselijk geweld (website: www.handelingsprotocol.nl). Het digitale protocol is gebaseerd op de stappen uit de meldcode en de JGZ-richtlijn Secundaire preventie kindermishandeling. Het beoogt de samenwerking in de keten te bevorderen, doordat de protocollen van 11 sectoren in het protocol zijn opgenomen.

Alle acht regio's hebben op de website een eigen portaal waarop ze alle lokale informatie kunnen plaatsen die voor zorgverleners relevant is (adressen van aandachtfunctionarissen, werkafspraken, etc.). Het handelingsprotocol is competentiegericht, d.w.z. de specifieke handelingsstappen zijn apart beschreven voor respectievelijk jeugdartsen, jeugdverpleegkundigen en doktersassistenten. Vanuit de GGD'en Hollands Midden en Midden Nederland is aangegeven dat men blij is met dit initiatief. Vanuit GGD Midden Nederland wordt hierover aanvullend nog aangegeven "Het handelingsprotocol voor de regio is momenteel nog in ontwikkeling. Het is daarom nog te vroeg om aan te geven of men er daadwerkelijk naar tevredenheid mee kan werken. Het zal tijd en vasthoudendheid vragen om het handelingsprotocol in de diverse sectoren onder de aandacht te brengen en te zorgen dat de regionale informatie er goed in komt".

4.7 GGD Midden Nederland maakt een overzichtelijk implementatieplan

Binnen de JGZ van GGD Midden Nederland worden twee documenten gebruikt als leidraad voor de implementatie van zowel de JGZ-richtlijn Secundaire preventie kindermishandeling als de Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Dat is allereerst een startdocument waarin het kader wordt geschetst waarbinnen de implementatie wordt uitgevoerd. Hiertoe is in het stuk een heldere onderverdeling gemaakt in verschillende hoofdstukken met paragrafen die wellicht andere organisaties kan inspireren bij het schrijven van hun implementatieplan of projectaanpak (zie kader). Daarnaast wordt door GGD Midden Nederland een implementatieplan gehanteerd. Hiervoor is de *checklist meldcode* van JSO gebruikt. Inhoudelijk is het implementatieplan gebaseerd op de ontwikkelpunten uit de implementatiediagnose. In het plan zijn de ontwikkelpunten niet chronologisch beschreven maar gerangschikt naar onderwerp (meldcode, samenwerking, methodiek, privacy en dossiervorming, communicatie en scholing).

GGD Midden Nederland maakt startdocument met informatieve hoofdstukken en paragrafen:

- H1. Introductie (aanleiding, leeswijzer).
- H2. Projectopdracht (doelstellingen, projectomgeving, te verwachten resultaten, op te leveren producten, doelgroepen, benodigde materialen, randvoorwaarden).
- H3. Plan van aanpak (toelichting op de manier waarop de implementatiediagnose gedaan, het maken van een implementatieplan, de wijze van uitvoering aan de hand van het implementatiemodel met kopjes als verspreiding, adoptie, invoering, borging).
- H4: Projectinrichting en voorwaarden (organisatie, tijdpad en evaluatie, financiering).

4.8 GGD Midden Nederland creëert draagvlak bij management

Binnen de JGZ van GGD Midden Nederland bestaat bij het management veel aandacht voor het onderwerp kindermishandeling. De twee factoren zijn hierin van belang geweest:

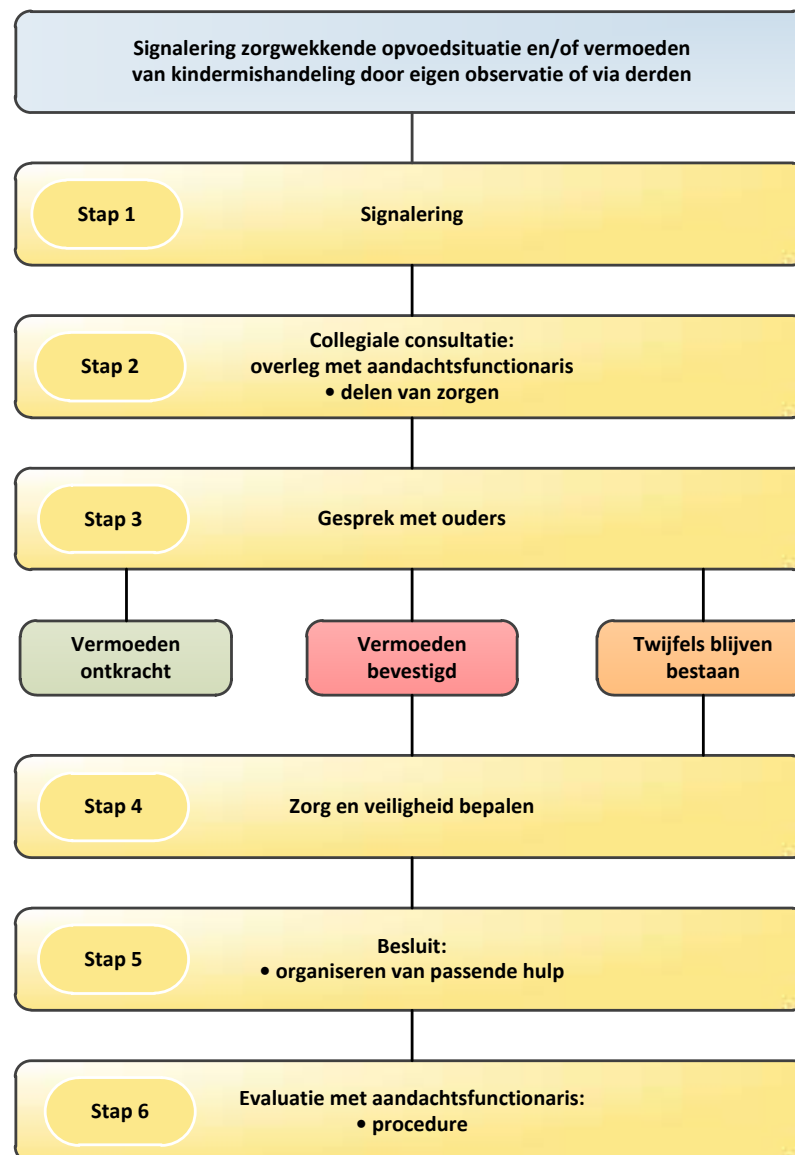
1. De managers hebben de onderwerpen die belangrijk zijn, verdeeld. Het is daardoor duidelijk wie ten aanzien van kindermishandeling aanspreekpunt is voor de staf, andere managers en eventueel medewerkers. Dit maakt dat de manager inhoudelijk beter op de hoogte is van ontwikkelingen. De aandachtsfunctionaris kindermishandeling werkt hierdoor 1 op 1 samen met de manager, wat helpt om het onderwerp goed over het voetlicht te krijgen binnen het MT.
2. De RAAK coördinator van Amersfoort is in dienst geweest bij GGD, wat heeft bijgedragen aan de belangstelling bij het management voor RAAK, meldcode, etc.

De ervaringen van zowel de manager als de aandachtsfunctionaris met deze manier van werken zijn positief. "Het helpt om het onderwerp op de volle managementagenda's te krijgen en het onderwerp de aandacht te geven die het verdient", aldus de aandachtsfunctionaris. De manager geeft aan beter zicht te hebben op de inhoud en de relevante ontwikkelingen.

4.9 GGD Rivierenland en Stichting Thuishulp en Maatschappelijk werk Rivierenland (STMR) maken één protocol voor de JGZ richtlijn, verwijzindex, standpunt preventie VGV en meldcode

GGD Rivierenland heeft samen met Stichting Thuiszorg en Maatschappelijk werk Rivierenland (STMR) naar aanleiding van het verschijnen van de JGZ-richtlijn, het standpunt preventie VGV, de ingebruikname van de Verwijzindex en de verplichting om de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling te hanteren, een protocol geschreven om deze zaken te verenigen. Dit protocol is bedoeld voor de afdelingen JGZ van STMR (0-4 jaar) en de GGD (4-19 jaar). Het protocol is in samenwerking met artsen en verpleegkundigen van beide organisaties tot stand gekomen (waarbij de aandachtsfunctionaris GGD een voorzet heeft gedaan). Doordat GGD Rivierenland een kleine GGD is met korte lijnen en een groot gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid, verliep het schrijven van dit protocol succesvol. Het protocol, met als belangrijkste onderdeel een 6-stappenplan (zie Figuur 3), is tevens gebruikt als basis voor een training die werd verzorgd door beide aandachtsfunctionarissen van STMR en GGD. Het protocol is in een latere fase ook voor andere afdelingen van de GGD geschikt gemaakt. GGD Rivierenland en

STMR hebben voor de implementatie van dit protocol (6-stappenplan) een implementatieplan geschreven.



Figuur 3: 6-stappenplan van GGD Rivierenland en Stichting Thuishulp en Maatschappelijk werk Rivierenland. De opmaak van dit schema is een klein beetje gewijzigd ten opzichte van het originele 6-stappenplan.

4.10 GGD Rivierenland stimuleert de registratie van gegevens door JGZ medewerkers

GGD Rivierenland vindt het registreren van vermoedens van kindermishandeling een belangrijk onderdeel van de implementatie van haar protocol en heeft daarom in het implementatieplan een testperiode van drie maanden opgenomen (eerste kwartaal 2012) om te achterhalen of vermoedens van kindermishandeling op de juiste manier (digitaal) in het dossier worden geregistreerd. De organisatie maakt sinds anderhalf jaar gebruik van KD+, wat voor veel mensen wennen is. Bovendien is er soms ruimte voor interpretatie, waardoor het onzeker is of iedereen op dezelfde manier registreert. Een testperiode geeft de GGD de kans om dit

nauwlettend te volgen en biedt bovendien de ruimte om te experimenteren en fouten te maken. Uiteindelijk gaat het om een zo zorgvuldig mogelijke manier van registratie, in de eerste plaats voor ouders en kinderen en in de tweede plaats voor de bedrijfsvoering.

Na afloop van de testfase maakt de organisatie een uitdraai van de registratiegegevens om te zien óf en hoe vaak de stappen in het 6-stappenplan doorlopen zijn. Dit wordt vervolgens besproken in het teamoverleg. Dit biedt een gelegenheid om werkprocessen eventueel bij te stellen.

Voordat men de testperiode kon starten, dienden er aanpassingen te worden gedaan in KD+. Voor alle stappen uit het 6-stappenplan is een apart contactmoment aangemaakt. De arts/verpleegkundige kan per stap in een open tekstveld verslag doen van gesprekken. Daarnaast is er een aantal 'aanvinkopties' zoals - melding bij AMK gedaan - advies bij AMK ingewonnen - gesprek met aandachtsfunctionaris gevoerd, et cetera. Deze aanvinkopties maken het mogelijk om cijfers te krijgen over hoe vaak iets wordt uitgevoerd. De aanpassingen zijn gedaan door de applicatiebeheerder van de organisatie zelf. Dat was geen ingewikkelde klus. Daarnaast heeft men een epidemioloog laten meekijken naar de manier van registreren.

4.11 GGD Gelderland-Midden steekt in op scholing die aansluit bij CJG en RAAK

In de regio Arnhem heeft men van november 2008 tot januari 2011 gewerkt aan de aanpak van kindermishandeling in het kader van de Reflectie- en Actiegroep Aanpak Kindermishandeling (RAAK). Gedurende die periode heeft in 2009 een CJG conferentie plaatsgevonden waarin een groot commitment onder de ketenpartners werd geconstateerd om gezamenlijk te werken aan de aanpak van kindermishandeling. Daarnaast is door de kernpartners van het CJG (Gemeenten, BJZ, AMW instellingen in de regio, instellingen JGZ 0-19 en Onderwijs) een gezamenlijk regionaal *protocol zorgcoördinatie* ontwikkeld. Vanuit deze ontwikkelingen is er voor gekozen om de scholing op het gebied van een samenhangende aanpak kindermishandeling te integreren in het bredere scholingsplan van het CJG. Dit betrof de onderdelen zorgcoördinatie en ketensamenwerking. Wat betreft vroegsignalering, is gekozen voor aansluiting op het provinciaal trainingsaanbod vroegsignalering. De opzet was om gemeenten, bestuurders/ directie en (operationele) managers bij de trainingen van de professionals (van kern- en ketenpartners) te betrekken en ze te informeren. In het scholingsplan waren onder andere de volgende trainingen met betrekking tot kindermishandeling opgenomen:

- 2011: Scholing "Signaleren, handelen en samenwerken in het CJG bij vermoedens van kindermishandeling" (casusniveau). De scholing is bedoeld voor medewerkers CJG en werd ontwikkeld en uitgevoerd door het Advies en Meldpunt Kindermishandeling Gelderland.
- 2011: Scholing "Signaleren, handelen en samenwerken in het CJG bij vermoedens van kindermishandeling" (proces niveau). De scholing is bedoeld voor coördinatoren CJG's en werd ontwikkeld en uitgevoerd door het Advies en Meldpunt Kindermishandeling Gelderland.

De trainingen zijn uiteindelijk door bijna alle JGZ medewerkers (jeugdartsen en jeugdverpleegkundigen) bezocht. AMW (uitvoerende werkers van AMW en SMW) was ook goed vertegenwoordigd. Daarentegen was BJZ matig vertegenwoordigd.

Een van de scholingscoördinatoren gaf aan dat het in 2011 moeilijk was om tijd gereserveerd te krijgen voor de trainingen. De trainingen zijn daardoor uiteindelijk vastgelegd binnen "reguliere CJG overlegtijd". Hierdoor kon men toch 2 tot 3 uur per training reserveren.

Niettemin is de insteek vanuit CJG/RAAK een insteek die op termijn zijn vruchten zal kunnen afwerpen op de samenwerking tussen organisaties en hun professionals.

4.12 Bedrijfscoöperatie integrale Jeugdgezondheidszorg West-Brabant maakt met vier organisaties één plan

De bedrijfscoöperatie integrale Jeugdgezondheidszorg West-Brabant heeft samen met vier organisaties, Thuiszorg West-Brabant, Thuiszorg Careyn Breda, Thebe jeugdgezondheidszorg en GGD West-Brabant, één plan geschreven voor de aanpak van kindermishandeling. Hierbij ging het in eerste instantie om de implementatie van de JGZ richtlijn. Daarbij werd prioriteit gegeven aan een gezamenlijk scholing, en in tweede instantie aan vervolgscholingen, aandachtsfunctionarissen en het oplossen van knelpunten bij het registreren van richtlijnadviezen binnen het digitale dossier JGZ. Dit kan uiteraard niet los worden gezien van de algemene aanpak van kindermishandeling. Vanuit de vier organisaties heeft men in dat kader bijvoorbeeld ook *good practices* geïnventariseerd en onderzoekt men momenteel hoe die in de andere organisaties geïmplementeerd kunnen worden (o.a. deelname van de JGZ aan EHBO overleg van de ziekenhuizen waar SPUTOVAMO's worden besproken, samenwerking met verloskundigen in de regio).

Al deze activiteiten worden uitgevoerd door de werkgroep kindermishandeling. Deze werkgroep bestond al ongeveer 10 jaar en had in het verleden (al voor het bestaan van een bedrijfscoöperatie) een gezamenlijk protocol kindermishandeling ontwikkeld en scholingen georganiseerd. De werkgroep was echter de laatste jaren 'slapende'. Met het gereed komen van de JGZ richtlijn werd de werkgroep nieuw leven ingeblazen. De werkgroep bestaat uit 3 artsen M&G, 1 jeugdarts en een onderwijskundige met een verpleegkundige achtergrond. De werkgroepleden hebben afgesproken gezamenlijk deel te nemen aan de landelijke scholingsdag. Vervolgens is een plan gemaakt dat aan de managers is voorgelegd. Dit betekende dat vier managers zich achter het plan moesten scharen. De argumenten om iedereen van het belang van het implementatieplan te overtuigen, hadden betrekking op de meerwaarde van samenwerking voor alle partijen:

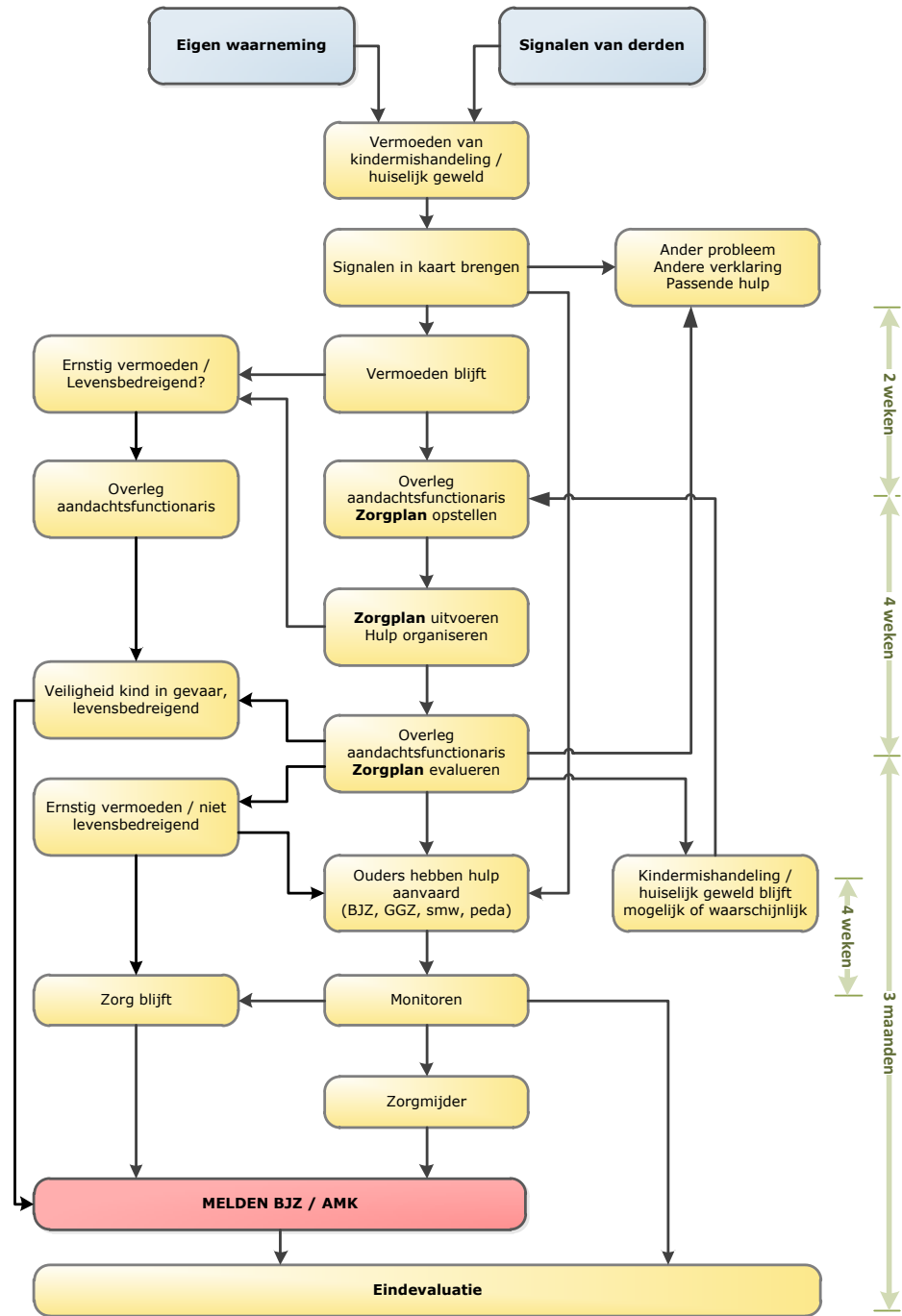
- samenwerking maakt uitwisseling van ervaringen met bepaalde werkwijzen makkelijker.
- het instellen van een gezamenlijke, regionale werkgroep kindermishandeling maakt dat meerdere competenties en talenten gebundeld kunnen worden, wat de slagkracht ten goede komt.
- het gezamenlijk aanvragen van subsidie (uit RAAK financiering) wordt makkelijker wanneer krachten kunnen worden gebundeld. In de voorbereidingen op de gesprekken met de gemeente (uitgevoerd door de inhoudelijk deskundigen in de werkgroep, en niet het management), geven de werkgroepleden expliciet aandacht aan hun verschillende competenties en talenten, zodat ieders rol in dit gesprek tot uitdrukking kan komen.
- scholing kan regionaal worden ingestoken (op twee verschillende dagen met een tussentijd van 3 weken, zodat alle medewerkers (ondanks ziekte, vakantie)

in staat zijn deel te nemen). Dit geeft een andere uitstraling en drukt de kosten (bijvoorbeeld voor de aanvraag van accreditatie en sprekers). Het bleek voor de werkgroep een voordeel om een heel *team* van managers te moeten overtuigen; er werd strategisch voor gekozen om de meest enthousiaste manager de anderen te laten overtuigen. Toen de managers akkoord waren, werd er subsidie aangevraagd. Dit verzoek werd gehonoreerd. De scholing was een succes, met name ook omdat de subsidie erin voorzag dat dit op een ruime centrale locatie met deskundige externe sprekers en lunch kon worden uitgevoerd. Het programma bestond uit een plenair ochtendprogramma voor jeugdartsen, jeugdverpleegkundigen en doktersassistentes en een middagprogramma met workshops, waarbij er voor de doktersassistentes een aparte workshop was. Hierdoor kregen medewerkers de mogelijkheid om onderling te netwerken. Met name de uitwisseling tussen 0-4 jaar en 4-19 jaar was hierbij heel zinvol.

4.13 GGD Fryslan JGZ integreert JGZ richtlijn en drie meldcodes

De JGZ van GGD Fryslan heeft op basis van de JGZ-richtlijn Secundaire preventie kindersmishandeling (RIVM, 2009), de meldcode 'Artsen en kindermishandeling' (KNMG, 2008), de V&VN Meldcode Kindermishandeling en Huiselijk Geweld (2011) en het basismodel 'Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling' (VWS, 2010) een eigen interne meldcode ontwikkeld. Dit is een meldcode in de vorm van een stappenplan (zie Figuur 4). Om het gebruik van deze interne meldcode onder de aandacht van medewerkers te brengen, is een interne 'startbijeenkomst' (workshop) georganiseerd. Een belangrijke stap uit het stappenplan is de stap 'Zorgplan uitvoeren'. Deze stap kan diverse acties bevatten, bijvoorbeeld:

- Gesprekken met ouders en/ of kind
- Verzamelen van extra informatie
- Overleggen met bij het kind betrokken beroepskrachten (pedagoog, schoolmaatschappelijk werk, GGZ, etc.)
- Inventariseren van de mogelijkheden voor hulp
- Bespreken van de situatie in het zorgteam of CJG-team
- Advies vragen aan BJZ/ AMK of ASHG
- Contact opnemen met de politie
- Inschakelen (huis)arts/ ziekenhuis
- Invoeren in de Verwijsindex



**Telefoonnummer centrale toegang BJZ/ AMK:
058-23 33 777 of 0900-123 1230**
**Telefoonnummer Advies- en Steunpunt Huiselijk Geweld (ASHG):
0900-567 5678**

Figuur 4: Stappenplan GGD Fryslan. De opmaak van dit schema is een klein beetje gewijzigd ten opzichte van het originele schema.

5 Conclusies

JGZ-organisaties hebben in de periode van maart 2011 tot februari 2012 hard gewerkt aan de implementatie van de JGZ richtlijn Secundaire preventie kindermishandeling. Hoewel de richtlijn al anderhalf jaar eerder beschikbaar was voor de JGZ organisaties, was de animo voor het landelijke traject groot.

Landelijke informatiebijeenkomst In totaal heeft 66% van het totale aantal JGZ organisaties deelgenomen aan de landelijke informatiebijeenkomsten. Deze opkomst was volgens verwachting. Naar de redenen voor het niet deelnemen, is geen nader onderzoek gedaan. De indruk is echter, dat een aantal JGZ organisaties mogelijk al dusdanig ver was gevorderd met de implementatie, dat een landelijke bijeenkomst over implementeren voor hen weinig zin had. Aan de andere kant is het denkbaar dat een aantal JGZ organisaties op voorhand al wist dat de implementatie voor hen op dit moment geen prioriteit kon krijgen (bijvoorbeeld vanwege fusies, invoering van het digitaal dossier, etc).

Implementatie-activiteiten binnen JGZ organisaties De aandachtsfunctionarissen en implementatiecoördinatoren zijn na de landelijke informatiebijeenkomsten vervolgens zelf binnen hun organisaties aan de slag gegaan met onder andere het opstellen van een implementatiediagnose, het schrijven van een implementatieplan, het schrijven van een scholingsplan en het organiseren van een interne startbijeenkomst. Ook werden binnen de JGZ organisaties – indien nodig - aandachtsfunctionarissen en/of een implementatiecoördinator aangesteld. De stand van zaken ten aanzien van de implementatie binnen JGZ organisaties is op twee momenten in kaart gebracht via een monitorvragenlijst. De resultaten hiervan lieten zien dat de 42 JGZ organisaties die deelnamen aan het vragenlijstonderzoek veel werk hadden verzet. Hoewel een deel van de werkzaamheden al eerder – op eigen initiatief – was uitgevoerd, werd een groot deel van de implementatie-activiteiten ook binnen het 14-maanden-traject gedaan. Via de monitorvragenlijst werd vele malen vanuit de JGZ organisaties expliciet teruggekoppeld dat de implementatie-instrumenten die tijdens de landelijke bijeenkomst waren uitgereikt, hierbij behulpzaam waren geweest. Geconcludeerd kan worden dat het merendeel van de Nederlandse JGZ organisaties een groot deel van de meest essentiële onderdelen van de implementatie van de JGZ richtlijn heeft uitgevoerd. Dit is een mooie prestatie, aangezien de budgetten die JGZ organisaties hier intern voor beschikbaar hebben, vaak krap zijn. De organisaties die nog veel essentiële onderdelen van het implementatieproces moeten doen, gaven in het vragenlijstonderzoek aan dat ze deze onderdelen inderdaad nog zullen gaan oppakken.

Borgen Een belangrijke volgende stap in het implementatieproces van de richtlijn is het verankeren van de richtlijn in het reguliere werkproces. Dit is iets wat in veel organisaties nog (verdere) aandacht behoeft, zo bleek uit het onderzoek. Echter, desgevraagd gaf men ook aan hier veelal wel al concrete ideeën en plannen voor te hebben. Er is geen reden om aan te nemen dat dit proces binnen JGZ organisaties zal stagneren.

Het Virtueel Samenwerkings Platform Er werd een besloten platform opgericht zodat aandachtsfunctionarissen informatie konden uitwisselen en hun kennis konden delen. Dit, om de implementatie binnen JGZ organisaties te bevorderen en de medewerkers tools te bieden. De evaluatie van het gebruik van het VSP liet echter zien dat er weinig gebruik gemaakt werd van het VSP. Hoewel het enthousiasme voor deze nieuwe manier van communiceren aanvankelijk groot was, waren er kennelijk toch te veel factoren die de drempel voor gebruik te groot maakten. De toegankelijkheid en lay-out waren voor sommigen redenen om weinig in te loggen, terwijl aan de andere kant 'tijd' een belangrijke bottleneck bleek te zijn. Ook gaven enkele respondenten aan dat er te veel (digitale) vindplaatsen voor informatie over de werkwijze bij kindermishandeling zijn. Daarom kan ten aanzien van het VSP worden geconcludeerd dat het uitwisselen van informatie via een besloten platform mogelijk kansrijker zal zijn als er: a) één platform bestaat waarop alle informatie rondom kindermishandeling wordt gebundeld; en b) op dit platform ook de mogelijkheid bestaat om informatie en kennis uit te wisselen. Een dergelijk platform, echter dan *niet* specifiek rondom het thema kindermishandeling, zou ook een waardevolle ontmoetingsplaats kunnen zijn voor implementatiecoördinatoren in zijn algemeenheid, dus implementatiecoördinatoren die zich met de implementatie van verschillende JGZ richtlijnen bezighouden. Zij zullen zich in de nabije toekomst groeperen (via het NCJ) in het Implementatienetwerk dat momenteel opgezet wordt. Deze personen zullen elkaar voor langere periode vaker fysiek en digitaal treffen. De ervaring leert dat het voor veel mensen laagdrempeliger is om via een platform te communiceren als men de ander vaker heeft ontmoet. Ten aanzien van de JGZ richtlijn secundaire preventie kindermishandeling geldt bovendien dat in januari 2012 de Landelijke Vakgroep Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling (LVAK, voorheen NVAK) is opgericht. Aandachtsfunctionarissen kunnen zich hierbij aansluiten om hun deskundigheid te borgen. De LVAK biedt via een website (www.lvak.nl) ondersteuning aan haar abonnees. Het is van belang om in de toekomst te evalueren of de besloten LinkedIn groep, die als onderdeel van de ondersteuning vanuit LVAK wordt aangeboden, wél voldoende stimulans biedt aan aandachtsfunctionarissen om kennis uit te wisselen. LinkedIn is tenslotte een bekender fenomeen dan het nieuwe VSP.

Good practices Via de monitorvragenlijst is gevraagd naar de implementatieactiviteiten waarover men het meest tevreden was. Dit heeft geresulteerd in de beschrijving van 13 *good practices* uit negen verschillende organisaties. De *good practices* laten zien dat JGZ organisaties heel gemotiveerd en grondig te werk zijn gegaan bij de implementatie van de richtlijn. In de *good practices* komt een breed scala aan implementatie-onderwerpen aan bod: uren beschikbaar voor implementatiecoördinator, opstellen van implementatieplan, inventariseren van scholingsbehoeften, opstellen van scholingsplan, integratie van richtlijn en verplichte meldcodes, werken met het digitaal handelingsprotocol, etc. Hiermee kunnen andere organisaties zich hopelijk op een zo breed mogelijk aantal onderwerpen spiegelen en laten inspireren.

Andere mogelijkheden om elkaar te inspireren Het blijft belangrijk om in de toekomst te blijven zoeken naar de meest kansrijke manieren om aandachtsfunctionarissen van elkaars kennis en kunde te laten profiteren. Een interessant alternatief of aanvulling zou in dat opzicht bijvoorbeeld kunnen zijn het gebruik van twitter. Te denken valt aan aandachtsfunctionarissen die elkaar via

twitter op de hoogte houden van hun ervaringen en de nieuwe kennis die ze opdoen.

Tot slot In dit landelijke traject zijn van te voren een aantal doelstellingen geformuleerd waaraan JGZ organisaties aan het eind van het landelijke traject zouden voldoen. Vier van deze doelstellingen zijn door de meerderheid van de deelnemende JGZ organisaties inderdaad behaald: de richtlijn verwerken in het eigen organisatieprotocol, een implementatieplan, inclusief scholingsplan schrijven, een implementatiecoördinator en aandachtsfunctionaris aanstellen en uniform werken. Vier andere doelstellingen konden, daarentegen, echter niet binnen het huidige traject worden geëvalueerd: beter signaleren/ monitoren, beter zicht op het maatschappelijk rendement bij JGZ organisaties, een versterkte positie van JGZ organisaties in dialoog met de gemeenten en het hebben van een beter toetsbaar traject binnen JGZ organisaties. De evaluatie van deze doelstellingen vereist namelijk andere onderzoeksmethodieken dan die binnen het huidige traject zijn toegepast. Deze doelstellingen zouden gemeten kunnen worden aan de hand van bijvoorbeeld prestatie-indicatoren. Omdat het behalen van deze doelstellingen voor JGZ organisaties belangrijke winstpunten oplevert, wordt geadviseerd om de evaluatie hiervan in de toekomst aandacht te geven.

Dit rapport wordt verspreid onder alle JGZ organisaties in Nederland. Daarnaast wordt aandacht aan het rapport besteed in Nieuwsflits, de digitale nieuwsbrief van het NCJ, en wordt het gepubliceerd op de websites van TNO, NJi en NCJ..

6 Referenties

Broerse, A., Fleuren, M., Kamphuis, M., van Dommelen, P. Effectonderzoek proefimplementatie JGZ-Richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling. Leiden: TNO Kwaliteit van Leven, 2009.

Broerse, A. en Kamphuis, M. Indicatoren Richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling. Leiden: TNO Kwaliteit van Leven, 2009.

Van Rossum, J. ten Berge, I. Anthonijsz, I. Competenties in relatie tot de aanpak van kindermishandeling. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut, 2008

Vergeer, M., Fleuren, M., Kooijman, K., Kamphuis, M., Anthonijsz, A., Wagenaar, M., Prinsen, B. Determinantenanalyse en Plan van aanpak proefimplementatie JGZ standaard Secundaire preventie kindermishandeling. Utrecht / Leiden: Nederlands Jeugdinstituut / TNO, 2007.

Vergeer, M., Geurts, E. Handleiding scholing JGZ Richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut, 2009.

Vergeer, M., Geurts, E. en Kooijman, K. Handleiding implementatie JGZ Richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut, 2009.

Vergeer, M., Kooijman, K. en Geurts, E. Aanbevelingen voor landelijke implementatie van de JGZ Richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut, 2009.

Vergeer, M., K. Kooijman. Handleiding en Bijlagen Landelijke Implementatie JGZ Richtlijn Secundaire preventie kindermishandeling. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut. In samenwerking met het Nederlands Centrum Jeugdgezondheid en TNO Behavioral and Societal Sciences. Maart 2011.

Wagenaar-Fischer, M.M., Heerdink-Obenhuijsen, N., Kamphuis, M., de Wilde, J. JGZ Richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling. Herziene versie. Leiden: TNO Kwaliteit van Leven, 2009.

7 Afkortingen

| | |
|-----------|---|
| AMK | Advies en Meldpunt Kindermishandeling |
| AMW | Algemeen Maatschappelijk Werk |
| ASHG | Advies- en Steunpunt Huiselijk Geweld |
| BJAA | Bureau Jeugdzorg Agglomeratie Amsterdam |
| BJZ | Bureau Jeugdzorg |
| GGD | Gemeentelijke Gezondheidsdienst |
| GGZ | Geestelijke Gezondheidszorg |
| HG | Huiselijk Geweld |
| KD+ | Merknaam voor digitaal dossier JGZ |
| KM | Kindermishandeling |
| KNMG | Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst |
| LESA | Landelijke Eerstelijns Samenwerkings Afspraken |
| LIRIK | Licht Instrument Risicotaxatie Kindveiligheid |
| LVAK | Landelijke Vakgroep Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling |
| M&G | Maatschappij & Gezondheid |
| NCJ | Nederlands Centrum Jeugdgezondheid |
| NJi | Nederlands Jeugdinstituut |
| NVAK | Nederlandse Vakgroep Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling |
| OKC | Ouder en Kind Centrum |
| RAAK | Reflectie en Actiegroep Aanpak Kindermishandeling |
| RIVM | Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu |
| SMART | Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden |
| SPUTOVAMO | Signaleringsinstrument kindermishandeling in acute fase |
| STMR | Stichting Thuishulp en Maatschappelijk werk Rivierenland |
| TNO | Nederlandse organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek |
| VGv | Vrouwelijke Genitale Verminking |
| VSP | Virtueel Samenwerkings Platform |
| VWS | Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport |

A Uitnodigingsbrief landelijke bijeenkomsten



Alle JGZ-organisaties t.a.v. hoofden en managers
Jeugdgezondheidszorg

Datum 28.01.2011
Onderwerp bijeenkomst landelijke implementatie van de richtlijn
'Secundaire preventie van kindermishandeling'
Ons kenmerk 003/2011/NCJ/FS-nvw/K
Behandeld door M.C.B. Beckers

Geachte manager/hoofd van de afdeling Jeugdgezondheidszorg,

In oktober 2010 ontving u de JGZ-richtlijn 'Secundaire preventie van kindermishandeling'. Deze richtlijn is ontwikkeld door TNO in nauwe samenwerking met deskundigen uit de JGZ-praktijk.

Het Nederlands Jeugdinstituut (NJI), de Nederlandse organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO) en het Nederlands Centrum Jeugdgezondheid (NCJ) hebben, mede op grond van bevindingen uit de proefimplementatie, een plan ontwikkeld voor de landelijke implementatie van de richtlijn. Dit implementatieplan voorziet in een handleiding en kent een diagnostische fase waarna elke instelling een op maat gesneden implementatie toe kan gaan passen. Het plan omvat ook monitoring van de uitvoering van de richtlijn in de praktijk en een terugkoppeling van eventuele problemen die wordt gerapporteerd aan het NCJ.

De bijeenkomst is bedoeld om *aandachtsfunctionarissen en/of implementatiecoördinatoren* van JGZ-organisaties te informeren over de wijze waarop de richtlijn in de JGZ-organisatie kan worden geïmplementeerd. Tijdens de bijeenkomst ontvangen de deelnemers de handleiding. Na afloop heeft de deelnemer inzicht in de implementatie-activiteiten die voor zijn/haar specifieke organisatie nodig zijn om de invoering van de richtlijn te laten slagen. Daarnaast wordt op deze dag, en ook later in het traject, volop gelegenheid geboden om elkaar te inspireren en te ondersteunen

bij de invoering van de richtlijn. Het gaat bij deze bijeenkomst dus niet over een inhoudelijke scholing over het thema kindermishandeling maar over de *implementatie van de richtlijn* in de JGZ-organisatie.

Er worden twee, identieke, bijeenkomsten gehouden op:

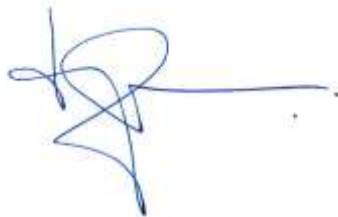
- maandag 21 maart in Utrecht (La Vie) en
- vrijdag 25 maart in Zwolle (Nieuwe Buitensociëteit).

Het programma voor deze dag is bijgevoegd; het start om 9.30 uur en eindigt om 16.30 uur. Per organisatie kunnen maximaal twee personen deelnemen aan één van deze dagen. Aan deelname zijn geen kosten verbonden. U wordt verzocht om bij voorkeur de dichtstbijzijnde locatie te kiezen.

Deelnemers kunnen zich vóór 11 maart 2011 per mail aanmelden bij Petra de Groot via pdegroot@ncj.nl onder vermelding van hun naam, organisatie, functie (aandachtsfunctionaris of implementatiecoördinator) en de datum waarop zij de bijeenkomst bezoeken. Voor vragen kunt u Petra de Groot mailen of bellen: 030-7600414.

Deelname is afhankelijk van de volgorde van aanmelding; uiterlijk 16 maart ontvangt u hierover bericht.

Met vriendelijke groet,
mede namens TNO en NJi,



Ferdinand Strijthagen
directeur NCJ

Bijlage: programma

B Programma landelijke bijeenkomsten



Programma bijeenkomst landelijke implementatie van de richtlijn 'Secundaire preventie van kindermishandeling'

9.00 uur Inloop en ontvangst materialen

9.30 uur Welkom en Openingswoord

Video

De JGZ Richtlijn

- Informatie over de richtlijn: achtergrond, doelstelling, kernelementen. Wat betekent dit voor de JGZ-organisaties?
- Plaats van de richtlijn t.o.v. het recente landelijke ontwikkelingen
- Het knelpuntenalfabet

De landelijke implementatie

- Een introductie, de 7 implementatiefacetten

11.00 uur Pauze

11.30 uur

Facet 1: Resultaten: Wat willen we bereiken?

- Implementatiediagnose
- Risicoanalyse
- Formuleren resultaten

Facet 2: Plannen en sturen: Hoe krijgen we het voor elkaar?

- Implementatieplan
- Planning
- Veranderdoelen
- Rol en functie implementatiecoördinator / aandachtsfunctionaris kindermishandeling

12.30 uur Pauze/lunch

13.15 uur

Facet 3: Ontwerpen en inrichten: Hoe geven we het vorm?

- Werken met de JGZ Richtlijn
- Consultatie en advies
- Ketenaanpak

Facet 4: Communiceren: Hoe betrekken we iedereen erbij?

- Startbijeenkomst
- Klakbordgroepen
- Communicatieplan

15.00 uur Pauze

15.15 uur

Facet 5: Opleiden en trainen: Hoe leren we ermee omgaan?

- Scholingsplan

Facet 6: Verankeren en verbeteren: Hoe blijft het werken?

- Intercollegiale overleggen

Facet 7: Afsluiten en evalueren: Wat levert het op?

- Evaluatie
- Verbeterpunten

16.15 uur Evaluatie

16.30 uur Afsluiting, drankje, hapje

17.00 uur Einde

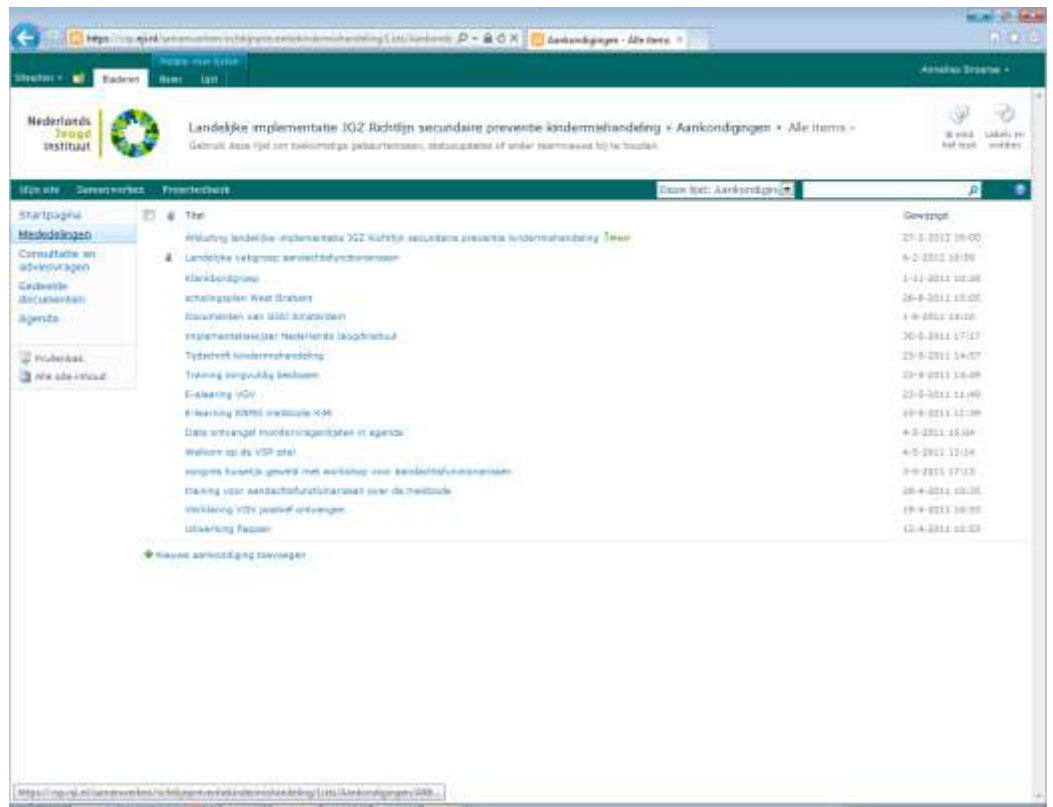
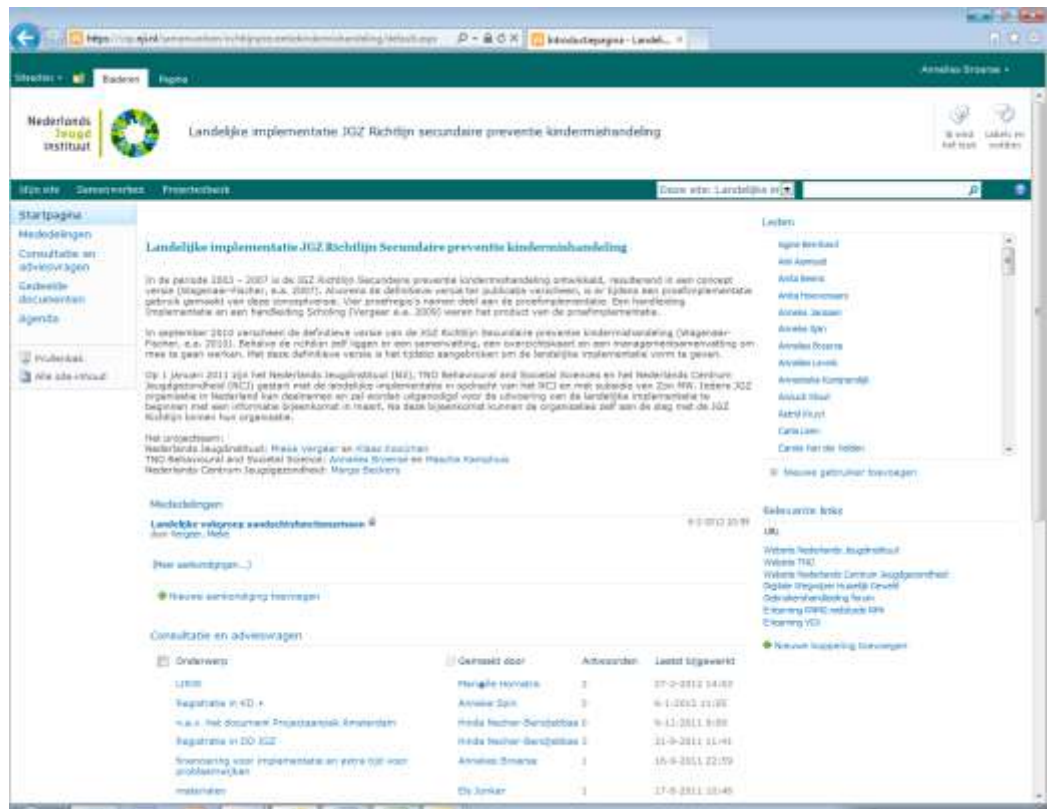
C Inhoudsopgave Handleiding

Inhoudsopgave van de Handleiding landelijke implementatie JGZ richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling (Vergeer en Kooijman, 2011)

| | |
|--|----|
| Inleiding | 7 |
| Implementatie | 9 |
| Implementatiefacetten | 10 |
| Succesfactoren..... | 10 |
| Activiteiten | 10 |
| Uitvoeringsstrategie | 11 |
| Het knelpuntenalfabet | 11 |
| Successen | 12 |
| | |
| Facet 1: Resultaten | 13 |
| 1.1 Uitgangssituatie | 13 |
| 1.1.1 Implementatiediagnose..... | 14 |
| 1.1.2 SWOT analyse | 14 |
| 1.2 Formuleren resultaten | 15 |
| | |
| Facet 2: Plannen en sturen | 17 |
| 2.1 Implementatieplan | 17 |
| 2.2 Planning van het landelijke implementatietraject | 18 |
| 2.3 Rol en functie van de implementatiecoördinator | 20 |
| | |
| Facet 3: Ontwerpen en inrichten | 21 |
| 3.1 Werken met de JGZ Richtlijn | 21 |
| 3.2 Consultatie en advies | 22 |
| 3.3 Aandachtsfunctionaris..... | 23 |
| 3.4 Uitvoeren van de richtlijn in de zorgketen | 25 |
| | |
| Facet 4: Communiceren | 29 |
| 4.1 Landelijke informatie bijeenkomst | 30 |
| 4.2 Startbijeenkomst in de JGZ organisatie | 30 |
| 4.3 Klankbordgroep | 32 |
| 4.4 Communicatieplan | 32 |
| | |
| Facet 5: Opleiden en trainen | 35 |
| 5.1 Kwaliteitscriteria scholingsaanbod | 35 |
| 5.2 Onderscheid in varianten | 36 |
| 5.3 Competenties in relatie tot de aanpak kindermishandeling | 37 |
| 5.4 Scholingsplan | 37 |
| 5.5 Databank scholing | 38 |
| 5.6 De verplichte meld code huiselijk geweld en kindermishandeling | 39 |
| | |
| Facet 6: Verankeren en verbeteren | 41 |
| 6.1 Intercollegiaal overleg | 41 |

| | |
|--|----|
| 6.2 Good practices | 43 |
| Facet 7: Afsluiten en evalueren | 45 |
| 7.1 Evaluatie | 45 |
| Landelijke ontwikkelingen | 47 |
| Literatuur | 51 |
| Richtlijnmaterialen | 51 |
| Literatuur | 51 |
| Literatuur landelijke ontwikkelingen | 52 |
| Websites | 52 |
| Bijlagen | 53 |
| 1 Format Implementatiediagnose | |
| 2 Format SWOT | |
| 3 Format Implementatieplan | |
| 4 Werkvormen bijeenkomst | |
| 5 Format Communicatieplan | |
| 6 Format Scholingsplan | |
| 7 Intercollegiaal overleg | |

D Het Virtueel Samenwerkingsplatform (VSP)



The screenshot shows a web browser window with the URL <https://top.zijl.nl/consumenten/consultatie/landelijkepreventiekindermishandeling/Landelijk>. The page title is "Landelijke implementatie JGZ Richtlijn secundaire preventie kindermishandeling • Consultatie en adviesvragen •". The main content is a table with the following columns: "Gemaakt door", "Antwoorden", and "Laatst bijgewerkt".

| Gemaakt door | Antwoorden | Laatst bijgewerkt |
|-----------------------|------------|-------------------|
| Renée Horvath | 0 | 27-0-2012 14:09 |
| Annexa Drenos | 0 | 9-1-2012 11:09 |
| Hilde Neher-Benjaäbes | 0 | 9-12-2011 9:09 |
| Hilde Neher-Benjaäbes | 0 | 31-0-2011 11:41 |
| Annexa Drenos | 1 | 18-0-2011 22:09 |
| Elis Jonker | 1 | 17-0-2011 10:49 |
| Hilde Neher-Benjaäbes | 0 | 1-0-2011 10:04 |
| Annexa Drenos | 4 | 20-7-2011 9:01 |
| Annexa Drenos | 1 | 28-7-2011 9:29 |
| Vergen, Melke | 0 | 30-6-2011 17:10 |
| Rene Zavelberg | 1 | 23-0-2011 18:09 |
| Annexa Drenos | 0 | 21-0-2011 23:03 |

The screenshot shows a detailed view of a consultation question on the same website. The URL is <https://top.zijl.nl/consumenten/consultatie/landelijkepreventiekindermishandeling/Landelijk>. The page title is "Landelijke implementatie JGZ Richtlijn secundaire preventie kindermishandeling • Consultatie en adviesvragen •". The question is titled "Management betrekken - HAT -".

Geplaatst door: Hilde Neher-Benjaäbes

Geplaatst op: 13-0-2012 10:01

Management betrekken:
 Wij zijn erg benieuwd naar de reacties op de volgende vraag:
Op welke manier kan het management betrokken worden bij de implementatie van de JGZ-richtlijn het prev kindermishandeling?
 Verantwoordelijke personen (binnen de lokale informatievoorzieners, adviesorgaan en/of lokale afdeling) (binnen een startbezoek of andere contact) met alle JGZ medewerkers (zowel kindermishandeling, per onderwerp een verantwoordelijke medewerker en/of manager aansluiten om dit te bespreken.

Geplaatst op: 29-0-2011 10:01

met landelijk implementatieteam: is betrokken naar meerdere reacties en aanvragen. Wij structureren jullie om dit te delen met elkaar. Samen zijn we erbij wijzen. De achter de computer loop is nog tot de volgende maand.

nodig je manager uit in je team overleg en laat hem of haar weten wat er gaat gaen in het werken met de richtlijn en waar de knelpunten liggen. Besluit de manager actief in het meedelen over de noodzaak van het werken met de JGZ Richtlijn (toelichting 7 van de JGZ Richtlijn) organiseren een management bijeenkomst en hoofdstuk 7 van de JGZ Richtlijn aan de orde te stellen. Gebruik daarbij een creatieve werkvorm. Besluit.

Geplaatst op: 29-0-2011 10:01

Ik heb het implementatieteam samengesteld en in de vorm van een team aan alle JGZ-locaties aangeboden en uitgelegd dat ik mijn plan aan het JGZ-PT af presenteren en toelichten. Ik verwacht dat ik binnenkort uitgeroepen zal worden. Tijdens de presentatie zal ik op de verantwoordelijkheid van het management, de medewerkers, en de veranderingen met het CGG en andere wijzigingen. Aanpak om toe te gaan. Wat vinden jullie van deze benadering?

Geplaatst op: 07-0-2011 9:01

Lid met een heel concrete en praktische aanpak richting management. Ik ben nieuwsgierig welke medewerkers je graag vanuit het management omgerekend zou willen hebben. Heb je daar al concrete ideeën over? Ik verwacht dat het voor het management prettig is om vanuit de praktijk dingen te krijgen.

E Vragenlijst 1

Voortgang en good practices implementatie JGZ richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling

- 1 Was uw organisatie aanwezig bij de landelijke informatiebijeenkomst? (ja, nee)
 - Zo ja, was u zelf aanwezig? (ja, nee)
 - Zo ja, over welke onderwerpen wilde u het liefst informatie? Noem de twee belangrijkste onderwerpen. (vrij tekstveld)

- 2 Heeft uw organisatie één of meerdere implementatie coördinator(en) voor de implementatie van richtlijnen? (ja, nee, nog niet)
 - Zo ja, hoeveel uur per week kan de implementatiecoördinator (of de coördinatoren bij elkaar) aan deze taak besteden? (vrij tekstveld)

- 3 Heeft uw organisatie één of meerdere aandachtsfunctionaris(sen) kindermishandeling? (ja, nee, nog niet)
 - Zo ja, hoeveel uur per week kan de aandachtsfunctionaris kindermishandeling (of de aandachtsfunctionarissen bij elkaar) aan deze taak besteden? (vrij tekstveld)

- 4 Heeft uw organisatie een implementatiediagnose opgesteld (ja, dit is gedaan in de afgelopen 6 maanden; ja, dit is gedaan in de afgelopen 3 jaar; nee, wel van plan; nee, en niet van plan. → bij nee, naar v5)
 - Was het opstellen van een implementatiediagnose nuttig? (ja, nee).
 - Waarom? Noem beknopt de belangrijkste reden (vrij tekstveld)
 - Wat ging hierbij vooral goed? Noem het belangrijkste aspect (nvt, vrij tekstveld)
 - Waarom? (vrij tekstveld)

- 5 Heeft uw organisatie een implementatieplan gemaakt (ja, dit is gedaan in de afgelopen 6 maanden; ja, dit is gedaan in de afgelopen 3 jaar; nee, wel van plan; nee, en niet van plan. → bij nee, naar v6)
 - Was het opstellen van een implementatieplan nuttig? (ja, nee).
 - Waarom? Noem beknopt de belangrijkste reden (vrij tekstveld)
 - Wat ging er hier bij goed? Noem de twee belangrijkste aspecten (vrij tekstveld)
 - Waarom? (vrij tekstveld)

- 6 Heeft uw organisatie een scholingsplan gemaakt (ja, dit is gedaan in de afgelopen 6 maanden; ja, dit is gedaan in de afgelopen 3 jaar; nee, wel van plan; nee, en niet van plan. → bij nee, naar v7))
 - Was het opstellen van een scholingsplan nuttig? (ja, nee).
 - Waarom? Noem beknopt de belangrijkste reden (vrij tekstveld)
 - Wat ging hierbij goed? Noem de twee belangrijkste aspecten (vrij tekstveld)
 - Waarom? (vrij tekstveld)

- 7 Heeft uw organisatie een *interne* startbijeenkomst gehouden (ja, dit is gedaan in de afgelopen 6 maanden; ja, dit is gedaan in de afgelopen 3 jaar; nee, wel van plan; nee, en niet van plan. → bij nee, naar v7)
- Als u nog geen bijeenkomst heeft gehouden, maar dit wél van plan bent, wanneer zal die (ongeveer) plaatsvinden? (vrij tekstveld)
 - Als u wél een bijeenkomst heeft gehouden, was de bijeenkomst *inhoudelijk* een succes? (ja, nee)
 - Waarom? Noem beknopt de belangrijkste reden (vrij tekstveld)
 - Als u wél een bijeenkomst heeft gehouden, was de bijeenkomst *organisatorisch* een succes? (ja, nee).
 - Waarom? Noem beknopt de belangrijkste reden (vrij tekstveld)
 - Als u wél een bijeenkomst heeft gehouden, was de bijeenkomst qua *draagvlak* een succes? (ja, nee).
 - Waarom? Noem beknopt de belangrijkste reden (vrij tekstveld)
- 8 Wat is de belangrijkste activiteit die nog opgepakt moet worden voor de implementatie van de richtlijn kindermishandeling? (n.v.t., vrij tekstveld. → bij nee, naar v9)
- Wat heeft u nodig om dit te realiseren? (vrij tekstveld)
- 9 Over welke zaken met betrekking tot de eerste fase van de implementatie van de richtlijn bent u het meest tevreden? Noem beknopt de twee belangrijkste zaken (n.v.t.; vrij tekstveld. → bij nee, naar v10).
- 10 Heeft u tips, ervaringen of documenten (bijvoorbeeld protocollen, ingevulde implementatieplannen, etc) die u met anderen zou willen delen? (ja, nee. → bij nee, naar v11)
- Zo ja, welke? (vrij tekstveld)
 - Zo ja, deze documenten kunt u naar TNO sturen (annelies.broerse@tno.nl), zodat ze op de website geplaatst kunnen worden. NB. Let op eventueel akkoord vanuit de eigen organisatie voor openbare publicatie.
- 11 Heeft u behoefte aan meer begeleiding bij de implementatie in de vorm van een fysieke bijeenkomst? (ja, nee).
- Zo ja, welke thema's wilt u in de bijeenkomst bespreken? (vrij tekstveld)
- 12 Wat is de naam van uw organisatie? (vrij tekstveld).

F Vragenlijst 2

Voortgang implementatie JGZ richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling

Implementatieactiviteiten

- 1 Wilt u in onderstaand schema aanvinken welke implementatieactiviteiten binnen uw organisatie met betrekking tot de JGZ richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling tot nu toe allemaal zijn uitgevoerd? Graag ook aanvinken wanneer de activiteiten reeds lang geleden zijn uitgevoerd.
 - Aanstellen implementatiecoördinator
 - Aanstellen aandachtsfunctionaris kindermishandeling
 - Opstellen implementatiediagnose
 - Opstellen implementatieplan
 - Opstellen scholingsplan
 - Organiseren interne startbijeenkomst voor medewerkers
 - Anders, namelijk (vrij tekstveld)
- 2 Is uw organisatie van plan om in de toekomst nog implementatieactiviteiten op te pakken? (ja, nee) → Nee? Ga naar v3.
 - Welke? (vrij tekstveld)
- 3 Zijn er binnen uw organisatie activiteiten ondernomen om de implementatie van de richtlijn te verankeren (te borgen)? (ja, nee) → Nee? Ga naar v4.
 - Welke? (vrij tekstveld)
 - Vindt u de verankering geslaagd? (ja, enigszins, nee)
 - Waarom? (vrij tekstveld)

VSP site voor de JGZ richtlijn Secundaire Preventie Kindermishandeling

- 4 Bent u op de hoogte van het bestaan van de VSP site voor iedereen die zich bezighoudt met de (implementatie van de) JGZ richtlijn Kindermishandeling? (ja, nee) → Nee? Ga naar v9.
 - Heeft u in het afgelopen jaar ingelogd op deze website? (ja, meer dan 10x; ja, 5-10x; ja, 2-4x; ja, 1x; nee) → Ja? Ga naar v5.
 - Waarom niet? (vrij tekstveld) → Ga naar de v9.
- 5 Wat is de reden dat u dit aantal keer hebt ingelogd? (vrij tekstveld)
- 6 Wat is uw mening over de VSP site? (denk hierbij aan zaken als informatiewaarde, gebruiksgemak, mogelijkheden voor uitwisseling, lay out, etc) (vrij tekstveld)
- 7 Heeft u tips voor het verbeteren van deze website? (ja, nee) → Nee? Ga naar v8
 - Welke? (vrij tekstveld)
- 8 Heeft u tips voor de manier waarop over deze website kan worden gecommuniceerd en de manier waarop deze website onder uw aandacht kan worden gebracht? (ja, nee) → Nee? Ga naar v9
 - Welke? (vrij tekstveld)

Landelijke begeleiding van de implementatie

- 9 In hoeverre heeft u het gevoel gehad deel te nemen aan een *landelijk* begeleid traject met betrekking tot de implementatie van de richtlijn kindermishandeling? (ja; ja, een beetje; nauwelijks; nee) → Ja en Ja, een beetje? Ga naar v10
- Waarom? (vrij tekstveld)
- 10 Wat vond u van de landelijke begeleiding? (goed, voldoende, matig, slecht)
- Waarom? (vrij tekstveld)
 - Heeft u verbeterpunten of tips voor de *landelijke* begeleiding? (ja, nee) → Nee? Ga naar v11
 - Welke? (vrij tekstveld)
- 11 Wat is de naam van uw organisatie? (vrij tekstveld).

G Respondenten geven hun mening over verankering

Redenen waarom respondenten de verankering van de richtlijn in het werkproces 'wel', 'enigszins' of 'niet' geslaagd vonden:

Wel geslaagd omdat:

- Ik ben van mening dat er maximaal geïnvesteerd is binnen wat er mogelijk is.
- Alle medewerkers zijn op de hoogte van de richtlijn. Vervolgens is aandacht besteed aan de meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling. We zijn nog bezig om te kijken of we een training signalering van psychische mishandeling kunnen organiseren. Het onderwerp blijven we jaarlijks op de agenda houden.
- We hebben veel gedaan, best veel bereikt, maar je bent met dit soort zaken nooit klaar. Shaken baby, ketenzorgafspraken EHBO, VGV registratie optimaliseren, etc. Er is altijd wel wat te doen.
- Uit een enquête blijkt dat meeste mensen goed kunnen werken met richtlijn.
- Door met elkaar af te spreken dat de werkwijze periodiek op de agenda komt (evalueren) en dat eventueel de uitvoering aangepast wordt (indien nodig), blijft er aandacht voor de richtlijn en dus preventie van kindermishandeling.
- Het onderwerp komt op een regelmatige basis en binnen de normale structuren/ overleggen aan bod.
- KM /HG staat duidelijk op onze agenda; in overleggen op afdelingsniveau en disciplinair niveau is er aandacht voor. De aandachtsfunctionarissen bewaken dit. De vele ontwikkelingen binnen de JGZ met de transitie Jeugdzorg, zorgen echter voor een volle agenda wat maakt dat veel onderwerpen in een (te) kort tijdbestek aan de orde moeten komen.
- Er is een systematiek aangebracht voor cyclische evaluaties en bijstellingen.
- De samenstelling van de werkgroep (aandachtsfunctionarissen/ praktijk en staf/ beleid) werkt goed. Er is een korte lijn van werkgroep naar management, via staf.
- Iedere maand wordt gevraagd of er nog casuïstiek is. In de loop van dit jaar zal moeten blijken of inderdaad alles in beeld komt.
- Kindermishandeling staat duidelijk op de agenda.
- Onze organisatie was destijds pilotregio RAAK. Medewerkers waren al bekend met de meldcode RAAK. Implementatie JGZ-richtlijn KMH verdiende aanscherping, maar was snel op te pakken voor medewerkers.
- Als aandachtsfunctionaris word ik steeds vaker geconsulteerd en de registraties verlopen steeds beter.
- Er is cyclisch (middels intervisie) aandacht voor het stappenplan. Een jaarlijkse interne scholing houdt het onderwerp op de kaart.
- Door het aanstellen van 5 aandachtsfunctionarissen fungeren zij als consultatiegroep voor de medewerkers. Zij zijn goed en snel bereikbaar. Zij onderhouden hun eigen expertise en die van de medewerkers. Zij rapporteren ook de knelpunten die medewerkers ervaren terug in hun eigen aandachtsfunctionaris-vergadering, zodat deze in de volgende scholingsdagen weer opgepakt kunnen worden.

'Enigszins' geslaagd omdat:

- Door de nieuwsbrief wordt het onderwerp weer onder de aandacht gebracht en tijdens de praatjes tijdens teamoverleggen hoort aandachtsfunctionaris waar medewerkers tegenaan lopen.
- Er kan altijd meer aandacht aan worden besteed, maar voor nu is het helder voor de medewerkers wat te doen bij vermoedens kindermishandeling.
- De uren van de aandachtsfunctionaris zijn niet altijd passend in de bestaande contracten.
- De implementatie moet nog verder uitgerold worden.
- De grote lijnen zijn geïmplementeerd, maar de gehele richtlijn is een groot document dat niet bij iedereen op het netvlies staat. De aandachtsfunctionaris KMH speelt hierin een belangrijke rol, als vraagbaak en meedenker. Die is wel van alle ins-en-outs op de hoogte.
- Er moet nog veel gebeuren om de medewerkers zover te krijgen dat zij op een juiste manier het stappenplan gebruiken.
- Medewerkers brengen zorgen op meerdere plekken in, niet alleen bij AMK of aandachtsfunctionaris, maar in toenemende mate in de overleggen binnen het CJG.
- Het aantal meldingen neemt (nog) niet toe.
- Het voorstel was heel goed maar erg uitgebreid. Aangezien er meerdere zaken moesten worden geïmplementeerd (zoals DD JGZ), is een keuze gemaakt.
- De eerste stap is genomen: alle lagen van de JGZ zijn doordrongen van de noodzaak, nu het verder eigen-maken en vasthouden nog.
- Het blijft een onderwerp dat voortdurend aan de orde moet zijn.

Nog niet te zeggen of verankering geslaagd is, omdat:

- Nog niet daadwerkelijk gestart.
- Nog maar net begonnen.
- Moet nog worden bewezen; de eerste scholingen zijn nu pas gepland of net geweest.
- Verankering gaat nog plaatsvinden in de toekomst. Het plan ziet er goed uit. Niet alle activiteiten zijn afgerond, ook omdat de GGD in een reorganisatieproces verkeert en dat de afdeling JGZ met het ontwikkelen van een nieuwe werkwijze bezig is.

H Respondenten geven hun mening over landelijke begeleiding (1)

Redenen waarom sommige respondenten het gevoel hadden 'niet' of 'nauwelijks' aan een landelijk begeleid traject deel te nemen:

- Een eenmalige bijeenkomst noem ik geen landelijk traject. Het ligt misschien ook aan mijzelf doordat ik geen gebruik heb gemaakt van de site. Mogelijk dat ik een (pro) actievere rol dan had verwacht.
- Het betrof slechts 1 bijeenkomst.
- Onze implementatie van de richtlijn was al een heel eind gevorderd toen dit landelijke traject startte.
- Ik heb meer met het regionaal beleid te maken en er is een keus gemaakt om als 'richtlijn' het regionaal protocol te gebruiken.
- Ik heb geen bijdrage geleverd, maar heb daar ook geen behoefte aan gehad, aangezien ik nog niet zo lang in deze functie werkzaam ben.
- Het implementatietraject is door onze eigen (staf)medewerkers uitgevoerd; landelijk voelt 'ver weg'.
- Onze organisatie werkte al met de meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld. Het moest iets aangescherpt worden; daar zijn we nu mee bezig. We hebben daarom geen implementietraject nodig.
- Wij hadden al een protocol KM (2009) gebaseerd op de toen nog conceptvormen van de richtlijn en meldcode. Er is vervolgens gekozen de vastgestelde JGZ richtlijn te gebruiken. Daarom was begeleiding minder noodzakelijk. Een aandachtsfunctionaris is wel naar een regionale bijeenkomst geweest.
- Ik heb geen voortgangsinformatie van andere organisaties gezien.

I Respondenten geven hun mening over de landelijke begeleiding (2)

De redenen die respondenten opgaven voor hun mening over de begeleiding van het landelijke traject (goed, voldoende, matig of slecht)

Goed:

- Wij hebben bij de scholingen een beroep kunnen doen op M Kamphuis en ons goed gesteund gevoeld.
- Er zijn duidelijke handvatten voor interne implementatie en scholing aangegeven; ik heb hier ook gebruik van gemaakt.
- Prima symposium; voldoende input om op de werkplek aan de slag te kunnen.
- Wij deden mee met de proefimplementatie, daarbij was de begeleiding goed (door het NJi).
- Er werd regelmatig contact gezocht en het VSP bood extra ondersteuning. De gezamenlijke dag was ook wel verhelderend.
- Het was een extra steuntje in de rug om het daadwerkelijk te gaan doen.
- Vanaf die tijd is de richtlijn geïmplementeerd en staat het op de agenda.
- De bijeenkomsten met als onderwerp de implementatie waren zinvol.
- De bijeenkomst in Utrecht gaf duidelijkheid over hoe het in de eigen organisatie aangepakt kon worden; heel veel aan gehad!
- De bijeenkomst was heel nuttig en er werd voldoende mogelijkheid geboden om informatie te krijgen en uit te wisselen.
- Prima om zo ondersteund te worden bij de implementatie van deze richtlijn. Dit is ook een prima aanzet voor andere richtlijnen.
- Prima; veel handvatten gekregen, veel mogelijkheden tot sparren met anderen.
- Ik vond de bijeenkomst heel inspirerend; helaas lukt het dan niet om gelijk door te pakken in de eigen organisatie, maar we zijn nu eindelijk redelijk op stoom.

Voldoende:

- Wij liepen misschien wat vooruit op de rest van het land, waardoor er niet zo veel te halen viel. Wij hadden het wiel zelf al uitgevonden. Toen ik een implementatieplan nodig had, bestond er wel al één, maar dat wilde het NJi nog niet delen.
- Vooral de proefimplementatie was goed. De echte landelijke implementatie is wat mager en omdat we al een tijdje bezig waren, was die niet heel erg nodig. Het diagnose-instrument is wel aardig!
- Wij waren al begonnen met implementatietraject vóór de landelijke startbijeenkomst.
- Het is voor mij een beetje lastig inschatten, omdat ik pas later ben betrokken bij het proces, maar volgens mij was de begeleiding duidelijk en betrokken.
- De handleiding was duidelijk; de mogelijkheid tot gebruik van het platform was goed, en het was goed dat er een startdag was.
- Ik heb er weinig gebruik van kunnen maken door interne problemen.
- De landelijk georganiseerde dag voorzag in voldoende info over hoe en wat uit te rollen in de eigen organisatie.
- De implementatiescholing was goed; het vervolg was voor mij wat onzichtbaar.

- Ik heb de regionale RAAK uitrol meegemaakt. Inventarisatie vooral gedaan. De implementatie en scholing bleef uit vanwege onvoldoende gemeentelijke middelen.
- Het was een goede bijeenkomst.
- Voor onze organisatie was de begeleiding voldoende om het traject verder te verbeteren.
- De landelijke startbijeenkomst en de tools heb ik omarmd; prima! Jammer dat het VSP niet optimaal functioneert, dat de gestelde vragen niet altijd beantwoord worden, dat de collegae die hun plannen op de site beschikbaar maken niet reageren op de vragen van geïnteresseerden.
- Ik heb de site geraadpleegd. Verder heb ik de regionale training gevolgd.
- De implementatie bijeenkomst was zinvol; de tijdsplanning was totaal niet-realistisch. Het organiseren van startbijeenkomst was zeer intensief en borging kan nu pas starten.
- De dag en informatie was goed; het idee ook. Maar het geheel is wel te omvangrijk voor ons. Wellicht dat het te weinig rekening houdt met de praktijk (tijd/vorm/grootte).
- Wij waren al een eind op weg. Informatie was wel fijn, maar er was geen sprake van echte begeleiding.

Matig:

- Ik vond de landelijke bijeenkomst over implementatie matig.
- De begeleiding is te weinig blijven hangen.
- Er was slechts 1 bijeenkomst.
- De mogelijkheden en omstandigheden in de praktijk zijn anders dan idealiter zou moeten.
- Ik heb geen gebruik gemaakt de landelijke begeleiding, dus ik kan er eigenlijk niet over oordelen.
- De begeleiding was erg op afstand.
- Wij hebben het traject zelf in gang gezet. Het is lastig landelijke richtlijnen te laten aansluiten bij regionale ontwikkelingen. We bevinden ons midden in een fusietraject en dan kun je niet altijd gebruik maken van een tijdelijk landelijk aanbod, omdat eerst andere zaken prioriteit moeten krijgen.

J Respondenten geven hun mening over het inloggen

De redenen die respondenten aangaven voor het aantal keer dat ze ingelogd hadden:

>10x ingelogd, omdat:

- Ik heb ingelogd voor: 1). vragen stellen/sparren met andere AF; 2). lezen van geplaatste documenten en plannen van collegae die verder zijn met implementatie en suggesties van TNO/NCJ/NJI.

5-10x ingelogd, omdat:

- Ik heb 2 maal een vraag aan de collega's aandachtsfunctionarissen op de website gezet.
- Ik had de opdracht het projectplan voor te bereiden en heb daarbij gebruik gemaakt van het VSP.
- Ik heb gekeken of er documenten zijn die ik kan gebruiken voor het implementatieproces.

2-4x ingelogd, omdat:

- Om informatie op te zoeken of neer te zetten.
- Op zoek naar informatie.
- Ik had al voldoende info via het symposium en wij hadden al een implementatieplan; mijn collega stafarts is onze implementatiecoördinator.
- Op zoek naar kennis/ best practices m.b.t. registreren in het digitaal dossier.
- Ik heb enkele keren gekeken naar evt. nieuwe informatie.
- Bij de implementatie zelf heb ik gezocht naar ondersteunend materiaal, de laatste tijd is dit uit beeld verdwenen door andere prioriteiten.
- Ik heb gekeken voor ondersteuning, bijstelling van het 'eigen beleid en protocollen' en als voorbereiding op onze deskundigheidsbevordering.
- Op verzoek van NCJ.
- Wachtwoorden vergeten. De behoefte was minder doordat we een goed scholingsplan hebben gemaakt en een regionale scholing hebben opgezet (met GGD en 2 andere thuiszorgorganisaties) met diverse workshops en scholingen. De behoefte was minder.
- Weinig tijd.

1x ingelogd, omdat:

- Ik ben pas gaan inloggen toen we scholing aan het ontwikkelen waren.
- Er werd veel over gemaild, dus heb ik gekeken, maar vanuit mezelf had ik geen vraag.
- Ik heb het VSP niet vaker nodig gehad.
- Ik kreeg een verzoek.
- Ik ben er niet aan toe gekomen.
- Het lukt me niet meer om in te loggen.
- Die ene keer had voor mij weinig toegevoegde waarde.
- Ter oriëntatie.
- Uit nieuwsgierigheid naar activiteiten in andere instellingen.
- Nieuwsgierigheid. Verder zit het nog niet in mijn systeem om het met meer regelmaat te consulteren.

- Ik ben aandachtsfunctionaris, de implementatie is een flinke klus die tijd en aandacht vraagt. Waar ik nu niet de tijd voor heb gekregen. Vandaar mijn beperkte aandacht voor het VSP.

Niet ingelogd, omdat:

- Het is een drempel voor me; een directe noodzaak zie ik niet en mijn agenda zit barstensvol.
- Het is er nog niet van gekomen.
- Ik had geen behoefte/ onvoldoende nieuwsgierig ... aj, niet zo goed he!
- Ik had er geen directe reden toe.
- Ik heb er niet meer aan gedacht.
- Ik heb het 1 keer geprobeerd; dat lukte niet goed. Ik krijg de informatie ook via andere kanalen.
- Ik had geen behoefte en heb er niet meer aan gedacht.
- We hebben het DD geïmplementeerd, waar heel veel tijd in ging zitten.

K Respondenten geven hun mening over het VSP

Positief:

- Goed.
- Veel info, grote informatie waarde.
- Rapportcijfer 8.
- Fijn dat er mogelijkheid tot uitwisseling bestaat. Nadeel vind ik dat je als professional info op verschillende sites moet zoeken en overal weer een inlognaam + wachtwoord hebt. Liever alles op één plek.
- Uitnodigend.
- Geen verbeterpunten op dit moment te benoemen.
- Prima; alleen wordt het denk ik te weinig gebruikt. Ik ben er zelf ook schuldig aan; haal er wel van alles af en zet er niks op.

Gebruiksgemak:

- De informatiewaarde is goed, ik vind de lay-out en het gebruiksgemak minder.
- Ik vind het VSP niet helder; kon de gezochte info niet zomaar vinden.

Gematigd/ minder positief:

- Het VSP zou aantrekkelijker gemaakt kunnen worden en er kan meer inhoudelijke informatie aan toegevoegd worden.
- Ik trof ik weinig nieuws als ik inlogde.
- Het VSP is overzichtelijk en makkelijk in het gebruik, maar er is weinig animo; er wordt amper gediscussieerd. Jammer dat de gestelde vragen niet altijd beantwoord worden; dat motiveert niet.

Geen oordeel

- Ik herinner me eigenlijk niet zo goed meer hoe de site eruit ziet en wat er te vinden is.
- Ik heb er niet echt een mening over, want heb er amper gebruik van gemaakt.
- Ik heb het de laatste maanden niet meer gebruikt, nu de stafarts e.e.a. oppakt.
- Ik ben er te weinig mee bekend.
- Ik heb eerlijk gezegd de laatste tijd te weinig tijd om mij hierin te verdiepen.
- Het lukt me niet meer om in te loggen.
- Ik heb te weinig ervaring.
- Kan ik niet goed beoordelen, doordat ik er slechts 1 maal op gekeken heb.
- Ik heb geen oordeel; t.g.v. werkdruk schiet dit er telkens bij in.
- Ik heb er nog onvoldoende ervaring mee; ik verwacht voor de toekomst hier wel mogelijkheden voor uitwisseling, informatie etc. te vinden.
- Ik heb er nog weinig gebruik van gemaakt voor deze richtlijn.
- Ik heb er nog niet veel op gekeken.
- Ik heb te weinig ingelogd.

L Respondenten geven tips voor het VSP

- Rubriceer de informatie overzichtelijker, zodat ze makkelijker te vinden is.
- Het is de vraag of er behoefte is aan een dergelijk VSP. Er zijn zoveel informatiebronnen m.b.t. KM/ HG en LinkedIn groepen waarin je discussiepunten kunt aansnijden.
- Maak meer reclame voor het VSP, zodat het meer gebruikt wordt. Zoek de samenwerking met andere websites over KM.
- Ik zou er meer inhoudelijke informatie op gaan zetten mocht dit mogelijk zijn.
- Onderzoek de reden waarom de aandachtsfunctionarissen weinig gebruik maken van het VSP en niet actief deelnemen aan de discussies.
- Kies een makkelijkere link-naam. Het VSP is weinig prikkelend qua lay-out; ik vergeet hem eerlijk gezegd te raadplegen.