

Het Vlaggensysteem RJ

Rapportage implementatie- outcome- en tevredenheids- onderzoek

Lijster-Van Kampen, G.P.A. de, Vink, R.M., Berlo,
W. van, Kuyper, A., Boer, A.H., & Höing, M.A.
Leiden/Utrecht/'s-Hertogenbosch: TNO, Rutgers
kenniscentrum Seksualiteit, Avans Hogeschool
Expertisecentrum Veiligheid

TNO innovation
for life

Rutgers

Kenniscentrum
seksualiteit

avans
hogeschool

Voorwoord

Deze rapportage over het implementatie, outcome- en tevredenheidsonderzoek van het Vlaggensysteem RJ, maakt deel uit van het RAAK-PRO project 'Gezond seksueel gedrag in de Residentiële Jeugdzorg', uitgevoerd door een consortium bestaande uit Movisie, TNO, Rutgers, Avans Hogeschool en Accare. Het project werd mede mogelijk gemaakt door gelden van het Nationaal Regieorgaan Praktijkgericht Onderzoek SIA.

Graag bedanken we de twaalf instellingen die hun medewerking hebben verleend aan het onderzoek: Accare (Smilde), Combinatie Jeugdzorg (Eindhoven), Spirit (Amsterdam), De Rading (Utrecht), Intermetzo (Almere), Juzt (Oosterhout, Kortgene), Koraalgroep/De Hondsborg (Oisterwijk), Oosterpoort (Oss, Heesch), Pluryn (Hoenderloo), Prokino (Rotterdam), Rubicon (Roermond) en Youke (Zeist). Daarnaast veel dank aan alle groepsleiders, interne trainers en medewerkers van bovengenoemde instellingen die hebben meegedaan met dit onderzoek.

Tot slot bedanken we de leden van de begeleidingscommissie onder leiding van voorzitter Kees Bakker (Nederlands Jeugdinstituut), Janet van Bavel en Daniëlle Steggink (Kinder- en Jeugd Traumacentrum Kennemerland), Erika Frans (Sensoa), Stans de Haas (Universiteit Utrecht), Jan Hendriks (De Waag/VU), Ad de Jong (Idris), Majone Steketee (Verwey-Jonker Instituut) en Laura van der Weg (Accare), voor hun bijdragen en advies gedurende het onderzoeksproces.

Inhoud

Introductie	4
1.1 Aanleiding, probleemstelling	4
1.2 Doel (project en onderzoek)	4
1.3 Het Vlaggensysteem RJ	4
1.4 Vraagstellingen voor het onderzoek	5
1.5 Setting	6
2 Methode	8
2.1 Onderzoeksopzet	8
2.2 Werkwijze en werving.....	8
2.3 Onderzoeksgroepen.....	9
2.4 Beschrijving van de meetinstrumenten.....	9
2.4.1 Meetinstrumenten – kwantitatief	12
2.4.2 Meetinstrumenten - kwalitatief.....	14
2.4.3 Meetinstrumenten: wie wanneer welke	15
2.5 Data analyse	15
3 Kenmerken onderzoeksgroepen en respons	17
3.1 Instellingen.....	17
3.2 Managers	17
3.3 Interne Projectleiders	18
3.4 Interne Trainers.....	18
3.5 Groepsleiders	18
3.6 De jongeren in de RJ	20
4 Resultaten Implementatieonderzoek	22
4.1 Beschrijving van de context op de voormeting	22
4.1.1 Volgens interne projectleiders (vragenlijst).....	22
4.1.2 Volgens managers (interview)	24
4.1.3 Volgens groepsleiders (vragenlijst)	24
4.2 Train-de-Trainer en interne trainingen.....	28
4.3 Train-de-Trainer	28
4.3.1 Interne trainingen	31
4.3.2 Vergelijking Train-de-Trainer en interne trainingen	34
4.4 Hoe is (het proces van) de proefimplementatie verlopen?	34

4.4.1	Volgens IP-ers (vragenlijst).....	34
4.4.2	Volgens managers (interview)	35
4.4.3	Volgens groepsleiders (focusgroepen)	36
4.5	Hoe is het Vlaggensysteem RJ tijdens de proefimplementatie gebruikt?	36
4.5.1	Volgens IP-ers (vragenlijst en focusgroep).....	36
4.5.2	Volgens managers (interview)	37
4.5.3	Volgens groepsleiders (vragenlijst)	37
4.5.4	Volgens groepsleiders (focusgroepen)	39
4.6	Belemmerende en bevorderende factoren voor implementatie en gebruik van het Vlaggensysteem RJ.....	40
4.6.1	Determinanten met betrekking tot de interventie zelf	41
4.6.2	Determinanten met betrekking tot de gebruikers.....	43
4.6.3	Determinanten met betrekking tot de organisatie.....	47
4.6.4	Determinanten met betrekking tot de sociaal-politieke omgeving.....	50
4.7	Wat is de invloed van de context op implementatie en gebruik?	50
4.8	Conclusie	52
5	Resultaten outcome-onderzoek	57
5.1	Aandacht voor het onderwerp seksualiteit	57
5.1.1	Volgens groepsleiders (vragenlijst)	57
5.1.2	Volgens jongeren (interviews)	61
5.2	Determinanten van handelingscompetenties	62
5.3	Doelrealisatie	64
5.3.1	Relatie met jongeren, collega's onderling, ouders	64
5.3.2	Beoordelen en intentie ten aanzien van handelen (scenario's in vragenlijst).....	64
5.3.3	Waarnemen, beoordelen en handelingsintentie (registratie).....	71
5.4	Conclusie	75
6	Waardering en tevredenheidsonderzoek	78
6.1	Tevredenheid met Train-de-Trainer-cursus.....	78
6.2	Tevredenheid Interne Training	80
6.2.1	Volgens groepsleiders (evaluatieformulieren).....	80
6.3	Volgens groepsleiders (focusgroepen)	81
6.4	Tevredenheid met het Vlaggensysteem RJ.....	81
6.4.1	Volgens groepsleiders (focusgroepen)	82
6.4.2	Onderdelen Vlaggensysteem RJ.....	82

6.5	Conclusie	85
7	Discussie.....	87
7.1	Overwegingen bij de onderzoeksresultaten	87
7.1.1	Overwegingen bij de resultaten van het implementatie-deelonderzoek.....	87
7.1.2	Overwegingen bij de resultaten van het outcome-deelonderzoek	88
7.1.3	Overwegingen bij het tevredenheids-deelonderzoek	88
7.2	Beperkingen van het onderzoek	88
7.3	Eindconclusie	89
7.4	Aanbevelingen	90
	Referenties.....	95
	Bijlagen.....	96
	Bijlage 1 Tabellen	96
	Bijlage 2: Online vragenlijst Groepsleiders voormeting (T ₀)	101
	Bijlage 3: Online vragenlijst Groepsleiders nameting (T ₂)	108
	Bijlage 4: Interviewschema Managers T ₀	118
	Bijlage 5: Interviewschema Managers T ₂	122
	Bijlage 6: Vragenlijst T ₀ Interne Projectleiders	125
	Bijlage 7: Vragenlijst T ₂ Interne Projectleiders	130
	Bijlage 8: Observatieformulier – Train-de-Trainer cursus Vlaggensysteem RJ	135
	Bijlage 9: Evaluatieformulier Interne training Werken met het Vlaggensysteem RJ.....	145
	Bijlage 10: Checklist Train-de-Trainer Vlaggensysteem Residentiele Jeugdzorg	148
	Bijlage 11: (Registratie) OPDRACHT	150
	Bijlage 12: Focusgroep groepsleiders T ₁	153
	Bijlage 13: Focusgroep IP-ers bij T2 op 20 september 2016.....	158
	Bijlage 14: Informatiebrief ouders	159
	Bijlage 15: Informatie Jongeren	161
	Bijlage 16: Interviews jongeren.....	163
	Bijlage 17: Overzicht deelnemende instellingen.....	173

Introductie

1.1 Aanleiding, probleemstelling

Deze rapportage geeft de resultaten weer van het onderzoek naar de implementatie, het gebruik, de waardering en doelrealisatie van het Vlaggensysteem Residentiële Jeugdzorg (RJ) gedurende de proefimplementatie in twaalf instellingen voor residentiële jeugdzorg in de periode juni 2015 tot en met oktober 2016. Het onderzoek maakte deel uit van het RAAK-Pro project *Gezond seksueel gedrag in de residentiële Jeugdzorg*.

1.2 Doel (project en onderzoek)

Het onderzoek naar het Vlaggensysteem RJ gedurende de proefimplementatie daarvan maakt deel uit van een breder vierjarig project RAAK Pro-project *Gezond seksueel gedrag in de residentiële Jeugdzorg* met een looptijd van 2013 tot 2017. De doelen van dit brede RAAK-Pro project zijn:

1. De handelingsbekwaamheid van (aankomende) professionals in de RJ met betrekking tot seksualiteit en seksueel gedrag van residentieel geplaatste jongeren bevorderen en
2. Kennis ontwikkelen over het succesvol uitvoeren en implementeren van het Vlaggensysteem RJ binnen organisaties voor residentiële jeugdzorg (RJ) en het Hoger Sociaal Agogisch Onderwijs (HSAO).

1.3 Het Vlaggensysteem RJ

Het Vlaggensysteem RJ is een doorontwikkelde versie van het Sensoa Vlaggensysteem® ((hierna: het Vlaggensysteem) (Frans, 2010; Frans & Franck, 2014), een pedagogische interventie voor de residentiële jeugdzorg, waarmee professionals die in de alledaagse leefomgeving van jongeren werken, (on)gezond seksueel gedrag kunnen waarnemen, adequaat kunnen beoordelen, bespreekbaar kunnen maken en er pedagogisch adequaat op kunnen reageren.

Primaire doelgroep voor deze interventie is: professionals, werkzaam in de residentiële jeugdzorg (groepsleiders, aandachtsfunctionarissen seksualiteit, gedragstherapeuten). Een van de veronderstelde randvoorwaarden voor een succesvolle uitvoering en duurzame inbedding van het Vlaggensysteem RJ is, dat ook teamleiders, gedragswetenschappers, behandelaars en managers volgens de criteria en richtlijnen van het Vlaggensysteem RJ te werk gaan.

Jongeren in de RJ (12-17 jaar) zijn de profijtgroep van deze pedagogische interventie. Het pedagogische doel is dat deze jongeren er uiteindelijk baat bij hebben: dat zij (on)gezond seksueel gedrag bij zichzelf en anderen leren waarnemen, beter kunnen beoordelen en bespreekbaar leren maken. De hypothese is dat wanneer professionals beter in staat zijn adequaat op seksueel (getint) gedrag te reageren, op termijn de prevalentie van seksueel grensoverschrijdend gedrag afneemt.

Het Vlaggensysteem RJ bestaat uit:

- Een handleiding;
- Zes criteria, richtvragen bij de criteria en richtlijnen voor het adequaat wegen en beoordelen van seksueel gedrag;
- Vier kleuren vlaggen (groen, geel, rood, zwart) en richtlijnen voor adequaat handelen;

- Een normatieve lijst, waarin beschreven staat welk type gedrag passend is per leeftijdsfase volgens onderzoek onder normgroepen;
- Een set van tekeningen van situaties met seksueel gedrag die gebruikt kunnen worden als gespreks-/discussie-/instructiemateriaal;
- Een spel (Oké-spel; Jong & Van Zin i.s.m. Sensoa/Movisie, 2013)¹;
- Een training voor interne trainers (Train-de-Trainer);
- Een training voor gebruikers in de instellingen.

Het Vlaggensysteem RJ heeft als doel om met behulp van een instrumentarium, handleiding en Train-de-Trainer cursus voor de RJ:

1. groepsleiders in de RJ in staat te stellen ongezond seksueel gedrag van residentieel geplaatste jongeren 1) te signaleren², 2) (on)gezond seksueel gedrag pedagogisch adequaat te beoordelen, 3) bespreekbaar te maken en 4) pedagogisch adequaat op seksueel gedrag te reageren;
2. 12 t/m 17 jarige jongeren in de RJ in staat te stellen seksueel gedrag van zichzelf en anderen optimaal te kunnen herkennen, beoordelen en bespreekbaar maken, zowel met elkaar als met professionals.

Bovendien wil het Vlaggensysteem RJ:

3. gedragsdeskundigen RJ in staat stellen ongezond seksueel gedrag van jongeren in de RJ 1) te signaleren², 2) (on)gezond seksueel gedrag adequaat te beoordelen, 3) bespreekbaar te maken en 4) pedagogisch adequaat op seksueel gedrag te reageren;
4. leidinggevenden in de RJ in staat stellen op basis van het normatief kader van het Vlaggensysteem RJ algemeen beleid, preventiebeleid en reactiebeleid met betrekking tot gezond en grensoverschrijdend seksueel gedrag te ontwikkelen en/of aan te scherpen.

De doelen 3 en 4 zijn geen interventiedoelen van het Vlaggensysteem RJ maar noodzakelijke randvoorwaarden voor een succesvolle toepassing van het Vlaggensysteem RJ.

1.4 Vraagstellingen voor het onderzoek

Het onderzoek bevat drie deelonderzoeken gericht op: implementatie, outcome/doelrealisatie en waardering/tevredenheid ten aanzien van het Vlaggensysteem RJ. Per deelonderzoek zijn de volgende vraagstellingen leidend.

Implementatie-onderzoek:

1. Hoe is de proefimplementatie van het Vlaggensysteem RJ verlopen (procesevaluatie)?
2. Hoe wordt het Vlaggensysteem RJ gebruikt?
 - a. Wordt het Vlaggensysteem RJ uitgevoerd zoals bedoeld (bereik, fidelity (programma-integriteit), dose delivered, completeness)?
 - b. Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren voor implementatie en gebruik van het Vlaggensysteem RJ?

¹ Het Oké-spel maakt geen oorspronkelijk deel uit van het Vlaggensysteem maar is in ons onderzoek wel als onderdeel meegenomen. Voor de leesbaarheid laten we de bronvermelding bij het Oké-spel (Jong & Van Zin i.s.m. Sensoa/Movisie, 2013) hierna verder achterwege.

² Gezond seksueel gedrag hoeft niet per definitie 'gesignaleerd' of waargenomen te worden.

- c. Wat is de context waarbinnen het Vlaggensysteem wordt uitgevoerd en welke invloed heeft de context op de invoering en gebruik van het Vlaggensysteem RJ?

Outcome-onderzoek:

3. In welke mate vinden er veranderingen plaats op determinanten van handelingscompetenties inzake seksualiteit (attitude, sociale norm, eigen-effectiviteit, intenties, kennis, vaardigheden, emoties, sociale steun) bij groepsleiders?
4. In welke mate worden gedragsdoelen van het Vlaggensysteem RJ behaald: kunnen groepsleiders seksueel (grensoverschrijdend) gedrag van jongeren beter waarnemen, beoordelen, dit gedrag beter bespreekbaar maken en beter pedagogisch handelen dan voor de start van de proefimplementatie?

Tevredenheidsonderzoek:

5. Wat is de mate van tevredenheid (met resultaat en met gebruik) over en waardering van de diverse onderdelen van het Vlaggensysteem RJ bij de verschillende actoren: groepsleiding, gedragswetenschappers, management en jongeren?

1.5 Setting

Het onderzoek naar het Vlaggensysteem RJ heeft plaatsgevonden in een sector die zich kenmerkt door een grote diversiteit en complexiteit van hulpvragen en in een periode die gekenmerkt was door grote organisatorische en beleidsmatige veranderingen.

Diversiteit in instellingen

De residentiële jeugdzorg biedt begeleiding en/of behandeling van jongeren van 0 tot 18 jaar die om verschillende redenen (bijvoorbeeld psychosociale problematiek of opvoedproblematiek) niet 'thuis' kunnen wonen. Hierbij worden verschillende typen aanbod onderscheiden, bijvoorbeeld:

- Jeugd & Opvoedhulp (opvang en begeleiding)
- Jeugdzorg Plus (gesloten jeugdzorg)
- Jeugd GGZ (voor jeugdigen met de indicatie ernstige psychiatrische stoornis)
- Orthopedagogische behandelcentra (voor jeugdigen met de indicatie LVB (Licht Verstandelijke Beperking)).

De proefimplementatie van het Vlaggensysteem RJ heeft plaatsgevonden in bovengenoemde instellingstypen.

Daarnaast wordt residentiële jeugdhulp ook geboden in zogenaamde gezinshuizen en binnen de Justitiële jeugdinrichtingen (JJl's). Deze instellingstypen zijn niet betrokken in het project, omdat de context en de begeleiding hier erg verschilt van de bovengenoemde typen.

Diversiteit in de doelgroep

Jongeren in de residentiële jeugdzorg kampen met een grote diversiteit aan, vaak ernstige (multi-) problematiek, blijkend uit een aantal doelgroepanalyses die in de afgelopen jaren zijn uitgevoerd (Kuyper en Höing, 2017). Hieronder volgt de top-5 van voorkomende problematiek:

- Gedragsstoornissen (met name ODD/CD en aangrenzende problematiek)
- Emotionele problematiek (angst en stemming)

- Verwerkingsproblematiek (veelal ten gevolge van seksueel trauma)
- Problemen met de competentiebeleving
- Gehechtheidsproblematiek.

Aandachtsproblemen (ADHD) en problematiek in het autisme spectrum (ASS, PDD-NOS) komen in de instellingen voor jeugd- en opvoedhulp en in de jeugdzorg Plus bij een relatief kleine groep voor. Vaker worden kinderen met dergelijke problemen in de Jeugd-GGZ behandeld.

Diversiteit in het aanbod

Voor de begeleiding en behandeling van jeugdigen in de residentiële jeugdzorg bestaat een zeer divers aanbod. De indeling van het aanbod (en de samenstelling van de groepen) is gebaseerd op een veelheid van principes, zoals de fase in de behandeling (bijvoorbeeld crisisgroepen en behandelgroepen), de problematiek (bijvoorbeeld groepen voor jeugdigen met ASS), de sekse (bijvoorbeeld meidengroepen) of de leeftijd (bijvoorbeeld 12 – 16 jarigen). Het aanbod en dus de indelingsprincipes verschillen per instelling.

Een sector in beweging

De hulpverlening aan jeugdigen binnen de RJ kenmerkt zich door een grote dynamiek, soms zelfs hectiek en crises. Door de verschillen in verblijfsduur (door overplaatsingen en thuisplaatsingen) wisselt de samenstelling van de groep jeugdigen nogal eens, zowel qua aantal als ook qua problematiek, waardoor steeds opnieuw een dynamisch evenwicht gezocht moet worden in de residentiële groepen. Dit heeft uiteraard ook invloed op het seksuele gedrag van jeugdigen. Behalve deze ‘natuurlijke’ dynamiek, heeft de sector gedurende de projectperiode ook te maken gekregen met de gevolgen van de transitie van de jeugdzorg. Sinds 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor het organiseren van jeugdzorg, en is de focus meer op preventie en vroeghulp komen te liggen. Daarnaast moest een financiële taakstelling (15% bezuiniging) gerealiseerd worden. Mede hierdoor hebben instellingen voor RJ reorganisaties moeten doorvoeren en medewerkers moeten ontslaan. Dit alles heeft tot veel onzekerheid bij het personeel geleid en het personeelsverloop is groot.

Het kwaliteitskader ‘Voorkomen seksueel misbruik in de jeugdzorg’

Het onderzoek naar seksueel misbruik in de residentiële jeugdzorg door de commissie Samson (2012) heeft ernstige tekortkomingen in het beleid en de mate van professionaliteit binnen de instellingen aan het licht gebracht. Jeugdzorg Nederland, de koepelorganisatie van aanbieders van jeugdzorg en jeugdbescherming, heeft daarop een kwaliteitskader ‘Voorkomen seksueel misbruik’ laten ontwerpen (commissie Rouvoet; Jeugdzorg Nederland, 2013). Dit kwaliteitskader verplicht instellingen om maatregelen te treffen ter voorkoming van seksueel misbruik. Veel instellingen voor residentiële jeugdzorg waren ten tijde van het project bezig deze maatregelen te implementeren, en hadden bijvoorbeeld al het Sensoa Vlaggensysteem geïntroduceerd. Het project sloot goed aan bij de behoefte aan een specifieke versie voor de RJ.

2 Methode

2.1 Onderzoekopzet

De evaluatie van de proefimplementatie is uitgevoerd in drie deelonderzoeken: een implementatieonderzoek, een tevredenheidsonderzoek en een outcome-onderzoek. Het onderzoek is uitgevoerd met een prospectief 'mixed-methods design'. Hierbij vond triangulatie van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens uit interviews, registraties en vragenlijsten plaats. Hierbij zijn van verschillende onderzoeksgroepen gegevens verkregen: managers, interne projectleiders, interne trainers, groepsleiders en jongeren.

Triangulatie van gegevens vergroot de validiteit van onderzoek (Mathison, 1988) en vermindert de kans op vertekeningen en eenzijdige interpretaties (Denzin, 1978). Dit geldt vooral wanneer onderzoeksvragen door twee verschillende methoden en instrumenten beantwoord worden, omdat hierdoor sterke en zwakke kanten van beide typen onderzoek tegen elkaar opwegen.

Een prospectief design biedt de mogelijkheid de implementatie vanaf de start te monitoren en verschillen tussen de oorspronkelijke toestand (zonder interventie) en de toestand na de interventie te toetsen op significantie. De veronderstelling hierbij is dat verschillen mede veroorzaakt worden door de interventie. Aangezien het Vlaggensysteem bij aanvang van het project in toenemende mate in Nederland gebruikt werd en onder invloed van de commissie Rouvoet (2013) het gebruik van een methode ter preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag in de residentiële jeugdzorg verplicht werd gesteld, was het niet meer mogelijk te werken met een controlegroep waarin het Vlaggensysteem nog onbekend was. Bovendien was er in dit stadium van de doorontwikkeling van de interventie vooral behoefte aan inzicht in de bruikbaarheid en implementeerbaarheid van het Vlaggensysteem RJ en aan aanknopingspunten voor verbetering.

Zonder controlegroep kunnen de uitkomsten dus niet uitsluitend of met zekerheid toegeschreven worden aan het Vlaggensysteem RJ.

Er waren drie meetmomenten, namelijk:

1. T0: nulmeting voor deelonderzoeken op het gebied van doelrealisatie (outcome) en implementatie, voorafgaand aan training van de RJ-werkvloer.

Proefimplementatieperiode:

2. T1: na circa 5 maanden vond een beperkte tussenmeting plaats om de proefimplementatie te kunnen monitoren.
3. T2: na circa 9 maanden vonden nametingen plaats gericht op het implementatieonderzoek; de procesevaluatie en tevredenheidsonderzoek en doelrealisatie (outcome).

2.2 Werkwijze en werving

Instellingen voor residentiële jeugdzorg in Nederland zijn gevraagd deel te nemen aan het onderzoek. Criteria voor deelname waren:

- Residentiële jeugdzorg en jeugd-GGZ
- Jongeren 12 tot 18 jaar
- Bereidheid tot samenwerken

- Bereidheid tot training en begeleiding intern
- Bereidheid een interne projectleider aan te stellen.

Dit resulteerde in 12 participerende instellingen voor residentiële jeugdzorg (zie bijlage 17).

2.3 Onderzoeksgroepen

Binnen de instellingen zijn de volgende subgroepen voor onderzoek aangemerkt:

- Managers
- Intern Projectleiders (IP-ers)
- Interne Trainers (IT-ers)
- Groepsleiders
- Jongeren.

Intern Projectleiders zijn gedragswetenschappers, coördinatoren seksualiteit of (interne) trainers die voor de duur van het project aanspreekpunt zijn voor de onderzoekers extern en voor collega's intern met betrekking tot het onderzoek en (de implementatie van) het Vlaggensysteem RJ.

De Interne Trainers trainen de groepsleiders en andere collega's binnen de instelling om te werken met het Vlaggensysteem RJ. De Interne Trainers zijn zelf getraind door Movisie en zijn gecertificeerd trainer Vlaggensysteem (RJ).

2.4 Beschrijving van de meetinstrumenten

De meetinstrumenten zijn gebaseerd op onderstaand overzicht van doelen van het Vlaggensysteem RJ, de drie deelonderzoeken gericht op implementatie en proces, outcome en tevredenheid en vanuit de perspectieven van de verschillende onderzoeksgroepen (managers, IP-ers, IT-ers, groepsleiders en jongeren). De doelen zijn vastgesteld op basis van een literatuuronderzoek naar o.a. (determinanten van) seksueel (grensoverschrijdend) gedrag bij 12-18 jarigen in residentiële zorg (plegers en slachtoffers); het beoordelen van seksueel gedrag van 12-18 jarigen door professionals en reageren daarop (in de residentiële jeugdzorg); en naar de toepasbaarheid en relevantie van algemene theorieën voor gedragsverandering voor het bespreekbaar maken van seksualiteit in de residentiële jeugdzorg (Van Zenderen et al, 2015).

Tabel 2-1
Overzicht doelen Vlaggensysteem RJ

Hoofddoel	Type determinanten	Veranderdoelen op niveau determinanten (na de interventie ...)	Interventies op professional niveau	Interventies op teamniveau	Interventies op instellings-niveau
Professionals RJ handelen adequaat bij seksueel gedrag van jongeren	Kennis	Professionals hebben (basis)kennis van:	Kennisoverdracht in training (TdT en interne training op de werkvloer).	Scholing	Duurzaam faciliteren van scholings-activiteiten.
		Normale seksuele ontwikkeling.	Scholing		
		Gevolgen van traumatisering.	Handleiding VS-RJ		
		Problematische seksuele ontwikkeling bij kinderen in RJ.			
	Attitude	Professionals hebben:	Attitudevorming in training (TdT en interne training op de werkvloer).	Scholing	Faciliteren context voor veilig seksueel gedrag van cliënten (bv. privacy).
		Accepterende houding t.a.v. seksualiteit van kinderen en jongeren.			
		Ontwikkelingsgerichte houding t.a.v. seksueel gedrag van kinderen.			
		Een ‘negatieve’ houding t.a.v. misconcepties (seksistische opvattingen, ontkennen van seksualiteit, restrictieve houding t.a.v. seksueel gedrag).			

Professionals RJ handelen adequaat bij seksueel gedrag van jongeren	Sociale invloed	Professionals ervaren:		Teamactiviteiten t.b.v. sociale norm.	Ontwikkelen van instellingsvisie t.a.v. seksualiteit.
		Noodzaak vanuit management om adequaat te handelen bij seksueel gedrag van cliënten.		Bevorderen van sociale steun door intervisie.	Uitdragen instellingsvisie t.a.v. seksualiteit.
Professionals RJ handelen adequaat bij seksueel gedrag van jongeren	Eigen-effectiviteit, vaardigheden	Steun van management om adequaat te handelen bij seksueel gedrag van cliënten.			Faciliteren van teamactiviteiten
		Steun van collega's om adequaat te handelen bij seksueel gedrag van cliënten.			
Professionals RJ handelen adequaat bij seksueel gedrag van jongeren	Eigen-effectiviteit, vaardigheden	Professionals tonen zelfvertrouwen in:	Training in toepassen van Vlaggensysteem-RJ.	Afspraken m.b.t. acties maken.	(Duurzaam) faciliteren training en andere bijscholings-activiteiten.
		Signaleren van ongewenst seksueel gedrag.	Sensibiliseren	Intervisie t.b.v. positief bekrachtigen.	
		Adequaat duiden van seksueel gedrag.	Training in en toepassen van normatief kader en criteria Vlaggensysteem-RJ.		Faciliteren interventies of mogelijkheden tot doorverwijzen naar hulpverlening.
		Adequaat reageren op seksueel gedrag.	Training en toepassen vlaggen en richtlijnen.	Casusbespreking t.b.v. positief bekrachtigen.	
		Bespreken van seksualiteit in het algemeen.	Pedagogische interventies Vlaggensysteem-RJ.		
		Bespreken van ongewenst gedrag.	Oefenen in gebruik Vlaggensysteem-RJ (o.a. tekeningen).	Evalueren casuïstiek.	
		Adequaat reageren op misbruikervaringen.	Oefenen in gebruik Vlaggensysteem-RJ (tekeningen, criteria).		
			Training eerste opvang.		

		Positief bekrachtigen van adequaat handelen van collega's.	Casuïstiek beschrijven.		
Professionals RJ handelen adequaat bij seksueel gedrag van jongeren	Barrières	Professionals ervaren minder:	Kennisoverdracht over aansprakelijkheid in training (TdT en interne training op de werkvloer).	Bevorderen van sociale steun door intervisie.	Ontwikkelen en kenbaar maken van richtlijnen en beleid.
		Angst voor persoonlijke aansprakelijkheid.	Coaching door aanspreekpunt op de werkvloer.		Regels voor opting-out ontwikkelen.
		Angst voor institutionele aansprakelijkheid.			
		Angst voor conflicten met eigen waardensysteem en ervaringen.			
		Schaamte en onzekerheid.			

2.4.1 Meetinstrumenten – kwantitatief

Voor groepsleiders is een vragenlijst samengesteld, die op twee momenten online met behulp van het programma Survalyzer is afgenomen: voor de start van de proefimplementatie (nulmeting, T0) en ongeveer 9 maanden na de start van de proefimplementatie (nameting, T2) (zie ook Figuur 2.1). Het meetinstrument is zodanig ontwikkeld, dat het invullen ervan de werkvloer zo min mogelijk zou belasten. Groepsleiders zijn via een persoonlijke e-mail met een unieke code uitgenodigd om de vragenlijsten in te vullen. Zo kon aan dezelfde groepsleiders als bij de voormeting, bij de nameting de vragenlijst worden voorgelegd.

Items in de vragenlijst zijn gebaseerd op de doelenmatrix (zie Tabel 2-1), de literatuurstudie (Van Zenderen e.a., 2015), de normatieve lijst, de tekeningen uit het Vlaggensysteem RJ en eerder vragenlijstonderzoek (De Lijster e.a., 2013). Zie bijlage 1 (Tabellen) voor een overzicht van de gebruikte schalen en items in de vragenlijst.

Op de nulmeting is gevraagd naar achtergrondvariabelen; vragen met betrekking tot implementatie en doelrealisatie zijn zowel op de nulmeting als op de nameting gesteld; op de nameting is tevens gevraagd naar toepassing. Op de nameting (T2) zijn minder items voorgelegd aan de groepsleiders dan op de voormeting (T0). Dit was van toepassing op de determinanten attitude, sociale norm en ervaren zorg en angst. Redenen hiervoor waren dat vragenlijst bij de voormeting door de groepsleiders als te lang werd ervaren. Na factoranalyse bleek bovendien een aantal items geen

toegevoegde waarde te hebben. Vanzelfsprekend zijn de achtergrondkenmerken bij de nameting ook niet opnieuw gevraagd.

Hieronder is *cursief* weergegeven welke items wel opnieuw (eventueel anders geformuleerd) zijn nagevraagd op T2 (nameting):

Achtergrondkenmerken van de groepsleider:

- Geslacht
- Leeftijd
- Functie
- Hoogst genoten opleiding
- Aantal jaar werkzaam binnen residentiële jeugdzorg
- Aantal jaar werkzaam op groep/afdeling
- Aantal uur werkzaam per week
- Geboorteland (moeder en vader)
- Godsdienst/levensovertuiging

Seksualiteitsbeleid van de instelling:

- *Aanwezigheid en gebruik van richtlijnen / regels / beleid op de groep met betrekking tot seksueel gedrag van jongeren.*
- *Aanwezigheid en gebruik van richtlijnen / regels / beleid op de groep met betrekking tot het handelen van de groepsleiding bij seksueel grensoverschrijdend gedrag van jongeren.*
- Voorbeelden van richtlijnen / regels / beleid op de groep met betrekking tot seksualiteit.
- *Wijze waarop aandacht wordt geschonken op de groep aan seksuele voorlichting / relatievorming en omgaan met elkaar / seksueel grensoverschrijdend gedrag en weerbaarheid / voorlichting over seksuele ontwikkeling en diverse vormen van seksualiteitsbeleving.*
- Gebruik van methodes op de groep gericht op seksueel gedrag van jongeren.
- Wiens taak seksuele opvoeding?
- *Aanwezigheid van aandachtsfunctionaris(sen) seksualiteit.*

Determinanten van gedrag (Zie Tabel 0-5 in de bijlagen voor een beschrijving van de schalen, schaalscores, betrouwbaarheid en voorbeeld items per determinant):

Attitude:

- *Ik voel mij op mijn gemak als ik met jongeren praat.*
- Ik ben mij bewust van afwijkende seksuele ontwikkeling (niet nagevraagd op T2).
- *Ik accepteer dat seksueel gedrag bij ontwikkeling hoort.*
- *Ik ben bang om een jongere van streek te maken.*
- Redenen voor seksueel grensoverschrijdend gedrag meiden en jongens zijn gelijk (niet nagevraagd op T2).
- Gezinssituatie doorgaans problematisch (niet nagevraagd op T2).
- *Op de hoogte van oorzaken.*
- Seksueel grensoverschrijdend gedrag draait om macht, niet om seks (niet nagevraagd op T2).
- Onnodig om jongeren te registreren/aangifte te doen (niet nagevraagd op T2).
- *Meldcode huiselijk geweld/kindermishandeling gebruiken.*

- Spontane seksuele overtreding bestaat niet (niet nagevraagd op T2).
- *Jongeren met leer-ontwikkelingsstoornis kennen regels en afspraken niet.*

Sociale norm:

- *In ons team wordt het seksuele gedrag van de jongere(n) besproken tijdens de teamvergadering.*
- *Mijn collega's bespreken seksueel gedrag van jongeren met de jongere zelf.*
- Mijn collega's vermijden het onderwerp seksualiteit (niet nagevraagd op T2).
- *Mijn collega's accepteren dat seksueel gedrag bij de normale ontwikkeling van jongeren hoort.*
- Mijn collega's problematiseren het seksuele gedrag van jongeren onnodig (niet nagevraagd op T2).

Ervaren zorg en angst (In hoeverre bent u het eens met onderstaande uitspraken?):

- *Ik maak me zorgen over de aansprakelijkheid van de instelling als het gaat om (het bespreekbaar maken van) seksueel gedrag van de jongere(n).*
- *Ik maak me zorgen over mijn persoonlijke aansprakelijkheid als het gaat om (het bespreekbaar maken van) seksueel gedrag van de jongere(n).*
- *Ik ben bang met mezelf in conflict te komen als het gaat om (het bespreekbaar maken van) seksueel gedrag van de jongere(n).*
- *Ik ben bang met mijn collega's in conflict te komen als het gaat om (het bespreekbaar maken van) seksueel gedrag van de jongere(n).*
- Ik ben bang om met de ouder(s)/verzorger(s) van een jongere in conflict te komen als het gaat om (het bespreekbaar maken van) seksueel gedrag van de jongere(n) (niet nagevraagd op T2).

2.4.2 Meetinstrumenten - kwalitatief

De volgende instrumenten voor kwalitatief onderzoek zijn gebruikt:

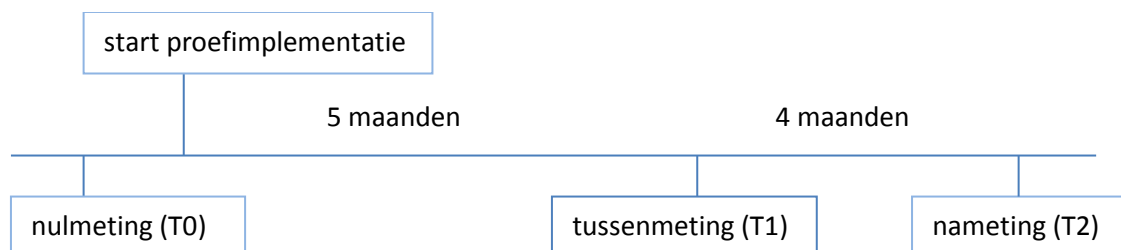
- Vragenlijst Intern Projectleiders (bijlage 6)
- Topiclijst focusgroep/bijeenkomst Intern Projectleiders (bijlage 13)
- Observatieschema Train-de-Trainer (bijlage 8)
- Checklist Train-de-Trainer (bijlage 10)
- Evaluatieformulier interne training (bijlage 9)
- Topiclijst interview managers (bijlagen 4 en 5)
- Registratieformulier Groepsleiding (bijlage 11)
- Topiclijst focusgroep Groepsleiding (bijlage 12)
- Topiclijst interviews jongeren (bijlage 16)

Daarbij is waar mogelijk ook kwantitatief geanalyseerd.

2.4.3 Meetinstrumenten: wie wanneer welke

In onderstaand overzicht is weergegeven welk meetinstrument op welk meetmoment bij welke onderzoekssubgroep is gebruikt (zie ook Figuur 2.1).

Figuur 2.1
Grafische weergave meetmomenten



Kwalitatief

- Vragenlijst IP-ers	T0		T2
- Focusgroep/bijeenkomst IP-ers	T0	T1	T2
- Observaties Train-de-trainer	T0		
- Observaties/checklist interne training	T0		
- Evaluatieformulier interne training	T0		
- Interviews managers	T0		T2
- Registraties GL		T1	T2
- Focusgroep GL		T1	T2
- Interviews jongeren			T2

Kwantitatief

- Vragenlijst GL-ers	T0	T2
----------------------	----	----

2.5 Data analyse

Analyse kwantitatieve data:

De verzamelde data zijn geanalyseerd met behulp van SPSS, versie 23. Er is gebruik gemaakt van beschrijvende statistiek op de nulmeting (kenmerken van de instellingen, achtergrondkenmerken van de groepsleiders, seksualiteitsbeleid deelnemende instellingen, attitude groepsleiders ten aanzien van richtlijnen/seksualiteitsbeleid, mate waarin groepsleiders het hun taak vinden om aandacht te hebben voor seksualiteit van jongeren, en interventies op het gebied van seksualiteit); op de nameting is beschrijvende statistiek gebruikt voor de mate en wijze van gebruik van (onderdelen) van het Vlaggensysteem RJ door groepsleiders, persoonlijke veranderingen. Voor de determinanten van gedrag zijn op de nulmeting en de nameting voor elke uitkomstmaat gemiddelden en standaarddeviaties berekend. Vervolgens is per uitkomstmaat de gemiddelde verschilscore en standaarddeviatie tussen nameting en voormeting berekend (T2-T0). Voor het toetsen van de gemiddelde verschilscore is gebruik gemaakt van one-sample t-tests. Waar van toepassing, zijn na factoranalyse en betrouwbaarheidsanalyse, schalen samengesteld.

Een exploratie is uitgevoerd met behulp van regressie-analyse om na te gaan of er effect is van contextvariabelen op twee determinanten van gedrag (eigen effectiviteit en ervaren steun). De resultaten van deze exploratie lieten geen significant effect zien van de contextvariabelen op de genoemde determinanten. Er is daarom voor gekozen geen verdere analyses uit te voeren op andere determinanten van gedrag, mede in verband met de kleine aantallen. Effecten waren statistisch significant bij een p-waarde $<.05$ (2-zijdig).

Analyse kwalitatieve data:

Alle groepsinterviews (focusgroepen) met de groepsleiders en met IP-ers zijn opgenomen en de informatie van alle focusgroepen is samenvattend verwerkt in een Excel schema, dat op basis van het interviewschema is ontwikkeld. Vervolgens zijn de data door middel van horizontale, thematische vergelijking geanalyseerd en de resultaten zijn per item samenvattend weergegeven. Tot slot zijn de resultaten samengevat tot een conclusie per onderzoeksvraag.

De individuele (al of niet telefonische) interviews met managers en met jongeren zijn op eenzelfde wijze geanalyseerd.

Alle observaties van de Train-de-Trainer zijn genoteerd in een observatieschema. De data van alle observaties zijn eveneens in een Excel schema verwerkt en vergeleken op item-niveau.

Van de interne trainingen zijn er vijf geobserveerd en vergeleken met de Train-de-Trainer cursus. De andere trainingen ontvingen een checklist om aan te kruisen en in te vullen welke onderdelen aan bod zijn gekomen. De interne trainingen zijn door de deelnemers schriftelijk geëvalueerd.

Data van de vragenlijsten T0 en T2 met interne projectleiders zijn per vraag uitgewerkt en waar mogelijk gekwantificeerd. De resultaten zijn samengevat tot een conclusie per onderzoeksvraag.

Aan de hand van tekeningen uit het Vlaggensysteem RJ zijn scenario's opgesteld ten behoeve van de vragenlijst. Na elk scenario is aan de groepsleiders een aantal vragen gesteld met betrekking tot het beoordelen van seksueel gedrag en de intentie ten aanzien van handelen naar aanleiding van het gedrag (zowel op de voormeting als op de nameting). De resultaten zijn vervolgens beschreven. Groepsleiders hebben op twee momenten waargenomen seksueel gedrag van jongeren op hun groep geregistreerd en beoordeeld.

3 Kenmerken onderzoeksgroepen en respons

3.1 Instellingen

Vanaf februari 2015 zijn instellingen geworven voor deelname aan het onderzoek. Deelnemende instellingen konden kosteloos twee medewerkers per instelling de Train-de-Trainer cursus Vlaggensysteem RJ laten volgen, waarmee iedere instelling twee gecertificeerde trainers in huis kreeg.

In totaal hebben 12 instellingen voor residentiële jeugdzorg verspreid over Nederland meegewerkt aan het onderzoek, elk met één tot vijf residentiële groepen. Het aantal deelnemende groepen kwam hiermee in totaal op 32 met in totaal 294 groepsleiders. Alle instellingen met uitzondering van één voor Jeugd-GGZ werkten al met het Vlaggensysteem.

Tabel 3-1

Kenmerken deelnemende instellingen (n= 12)

Nummer instelling	Capaciteit / aantal RJ plaatsen	Aantal groepen in onderzoek	Aantal groepsleiders in onderzoek	Werkt met Sensoa Vlaggensysteem	Werkt met Sensoa Vlaggensysteem sinds
1	35	1	14	nee	nvt
2	120	2	18	ja	2010
3	130	2	17	ja	2011
4	Nb	4	35	ja	2014
5	297	4	35	ja	2012
6	70	5	41	ja	2015
7	200	3	28	ja	2010
8	39	2	14	ja	2014
9	38	1	17	ja	2012
10	60	3	26	ja	2011
11*	100	3	39	ja	2012
12	Nb	1	10	ja	2013
Totaal		31*	294		

* Eén groep heeft zich, nadat de voormeting is uitgezet maar voordat de proefimplementatie van start is gegaan, alsnog teruggetrokken uit het onderzoek omdat de groep werd opgeheven.

3.2 Managers

De managers zijn twee keer telefonisch geïnterviewd, de eerste keer vóór de periode van de proefimplementatie, de tweede keer na afloop van de proefimplementatie. Voor de eerste serie interviews (voormeting) zijn managers van 8 instellingen geïnterviewd (2 mannen; 6 vrouwen). Vijf managers hebben een Hbo-opleiding gevolgd; 3 managers een universitaire studie. De *totale werkervaring* van de managers varieert van 17 tot 37 jaar. Drie managers werken minder dan 10 jaar

bij de instelling; 3 managers werken tussen 11 en 29 jaar bij de instelling en 2 managers werken meer dan 30 jaar bij de instelling.

Bij de nameting is met 11 managers gesproken.

3.3 Interne Projectleiders

Binnen iedere instelling is een interne projectleider (IP-er) benoemd, die verantwoordelijk was voor de interne uitrol van het Vlaggensysteem RJ en als contactpersoon voor de onderzoekers fungeerde. Er zijn 12 interne projectleiders (3 mannen; 9 vrouwen). Elf van de 12 IP-ers vulden (al of niet gedeeltelijk) een vragenlijst in zowel voorafgaand aan de proefimplementatie van het Vlaggensysteem RJ als na afloop. Vijf IP-ers hebben een Hbo-opleiding gevolgd; 6 IP-ers een universitaire studie. De totale werkervaring van de IP-ers varieert van 3 tot 38 jaar. Vijf IP-ers werken minder dan 10 jaar bij de instelling; 4 IP-ers werken tussen 11 en 29 jaar bij de instelling en 1 IP-er werkt meer dan 30 jaar bij de instelling (van één IP-er is dit onbekend). De IP-ers bekleden verschillende functies, waaronder behandelcoördinator, beleidsmedewerker, gedragswetenschapper, jeugdzorgmedewerker, orthopedagoog en pedagogisch medewerker. Er zijn drie bijeenkomsten gehouden met de IP-ers rond de periode van de proefimplementatie. Daarbij vormde een deel van de laatste bijeenkomst een focusgroep met 6 deelnemers.

3.4 Interne Trainers

Er hebben 27 interne trainers (IT-ers) deelgenomen aan de Train-de-Trainer bij Movisie, waarvan 26 vrouwen en 1 man. Zij hebben allen drie trainingsdagen gevolgd. De interne trainers zijn in de leeftijd van 28-52 jaar. Zij hebben allen minimaal een HBO opleiding gevolgd. De functie die zij binnen de instellingen vervullen verschilt. Zo bestaat de groep onder andere uit behandelcoördinatoren, groepsleiders, gedragswetenschappers, pedagogisch medewerkers en psychologen. Op 1 deelnemer na heeft iedereen de basistraining gevolgd op enig moment tussen 2010-2015.

Acht interne trainers waren tevens de interne projectleiders voor hun instelling.

Van alle trainingen bij Movisie en van 6 interne trainingen bij vijf instellingen zijn observaties uitgevoerd. Bij de keuze van instellingen is zoveel mogelijk gekeken naar variatie in doelgroep en type instelling (LVB/Jeugd-GGZ/Meidengroepen/gesloten instelling/brede algemene residentiele jeugdzorg). Ook vulden 11 van de 12 interne trainers een checklist in na afloop van de training die zij binnen hun instelling verzorgden, met de feitelijk besteedde tijd aan ieder onderdeel van de training.

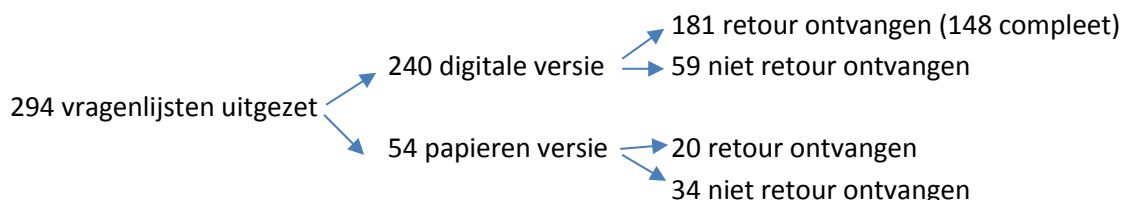
3.5 Groepsleiders

Vragenlijsten:

Op de voormeting (T0) zijn in totaal 294 groepsleiders uitgenodigd voor deelname aan het vragenlijstonderzoek, 240 mensen hebben een uitnodiging voor het invullen van de digitale vragenlijst ontvangen, 54 mensen hebben de vragenlijst op papier ontvangen. 148 Respondenten hebben de digitale vragenlijst geopend en afgemaakt; 33 respondenten hebben de vragenlijst wel geopend, maar niet afgemaakt. 59 Respondenten hebben niet gereageerd op de uitnodiging (non-respons). We hebben 20 papieren vragenlijsten retour ontvangen, 34 respondenten hebben geen vragenlijst terug gestuurd (non-respons). De respons op de digitale vragenlijst is 75% (181/240), de respons op de papieren vragenlijst 37% (20/54). De totale respons komt hiermee op 68% (**201/294**).

Redenen voor non-respons bij de voormeting: respondent is niet aanwezig in verband met vakantie, ziekte, zwangerschapsverlof, drukte op de groep.

Schematische weergave van de instroom op T0:



Voor de **nameting (T2)** zijn de 294 groepsleiders opnieuw benaderd voor het invullen van de vragenlijst, 240 mensen hebben een uitnodiging voor het invullen van de digitale vragenlijst ontvangen, 54 mensen hebben de vragenlijst op papier ontvangen. 81 Respondenten hebben de digitale vragenlijst geopend en afgemaakt; 14 respondenten hebben de vragenlijst wel geopend, maar niet afgemaakt. 145 Respondenten hebben de niet gereageerd op de uitnodiging (non-respons). We hebben 13 papieren vragenlijsten retour ontvangen, 41 respondenten hebben geen vragenlijst terug gestuurd (non-respons). De respons op de digitale vragenlijst is 40% (95/240), de respons op de papieren vragenlijst is 24% (13/54). De totale respons komt hiermee op 37% (108/294).

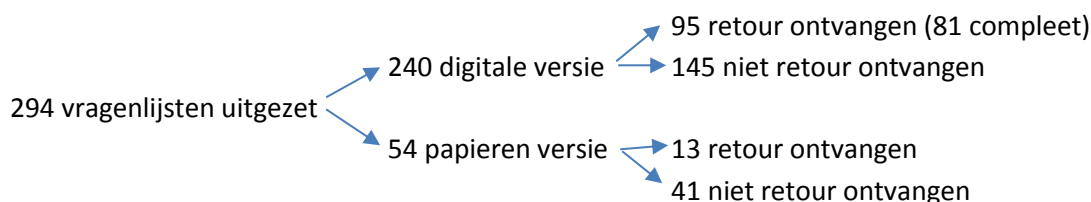
Non-respons bij de nameting:

Als redenen voor non-respons zijn genoemd: respondent werkt niet meer op de groep of bij de instelling; respondent is niet aanwezig in verband met vakantie, ziekte, zwangerschapsverlof, drukte op de groep.

Uitval tussen voor- en nameting:

Tussen de voor- en nameting is er een uitval van 46%. De non-respons groep verschilde daarbij niet significant van de respons-groep op de achtergrondkenmerken en er is dus geen sprake van selectieve respons/non-respons. Bij de interpretatie van de resultaten moet wel rekening gehouden met deze uitval. De groep die zowel de vragenlijst op de voor- als nameting heeft ingevuld betreft **84** groepsleiders.

Schematische weergave van de instroom op T2:



De achtergrondkenmerken van de groepsleiders, gebaseerd op de voormeting, zijn te vinden in onderstaande tabel (Tabel 3-2.)

Tabel 3-2
Achtergrondkenmerken groepsleiders

Achtergrondkenmerken groepsleiders (bij de voormeting, N =201)		totaal *
		n (%)
Geslacht	Vrouw	153 (77)
	Man	47 (23)
Leeftijd	jonger dan 30 jaar	62 (31)
	30 jaar en ouder	138 (69)
Functie	pedagogisch medewerker	169 (84)
	Gedragswetenschapper	3 (2)
	ambulant hulpverlener/begeleider	4 (2)
	Stagiair	8 (4)
	Anders	16 (8)
Opleiding	WO of HBO	147 (74)
	MBO of VO	53 (26)
Werkzaam binnen RJ	5 jaar of korter	59 (30)
	6 jaar of langer	141 (70)
Werkzaam op groep	5 jaar of korter	137 (69)
	6 jaar of langer	63 (31)
Werkzaam per week	maximaal 32 uur	98 (49)
	meer dan 32 uur	102 (51)
Land van herkomst	Nederland	187 (94)
	buiten Nederland	13 (6)
Religie	geen religie	121 (61)
	wel religie	78 (39)

* niet alle achtergrondkenmerken zijn bekend

Focusgroepen met groepsleiders:

Er zijn in totaal 7 focusgroepen in 7 instellingen gehouden. Deze werden gehouden met de groepsleiders meestal in aansluiting op een teamvergadering. De geïnterviewde teams bestonden gemiddeld uit 8 personen, er hebben in totaal 57 personen aan de focusgroepen deelgenomen. De groepen bestonden voornamelijk uit groepsleiders (gemiddeld 6), daarnaast waren vaak stagiaires en soms een gedragsdeskundige (behandelcoördinator) en een keer een teamleider aanwezig (de teamleiders waren niet betrokken om het vrijuit spreken laagdrempelig te houden).

3.6 De jongeren in de RJ

Na de proefimplementatie-periode (in oktober/november 2016) zijn jongeren geworven voor deelname aan een kort interview over (de waardering van het materiaal van) het Vlaggensysteem RJ. Jongeren onder de 16 jaar dienden daarvoor schriftelijke toestemming van hun ouders/verzorgers te krijgen, dit werd door de instelling zelf georganiseerd. Boven de 16 jaar konden jongeren dit zelf beslissen. Zij ontvingen een bioscoopbon als dank voor hun inzet.

Criteria voor deelname waren:

- 12 tot 20 jaar zijn
- minimaal 4 weken op de groep wonen
- geen actuele crisis
- te maken hebben gehad met (materialen van) het Vlaggensysteem RJ
- in staat zijn deel te nemen aan een gestructureerd (groeps)gesprek van maximaal een half uur.

Zestien jongeren (8 jongens en 8 meisjes) bij vijf van de deelnemende instellingen zijn geïnterviewd. De interviews duurden ongeveer een half uur per keer. Bij twee instellingen vond dit in drie kleine groepjes plaats met drie tot vier jongeren per groepje. De overige interviews hebben individueel plaatsgevonden. De jongeren varieerden in de leeftijd van 11 tot 19 jaar. Gemiddeld verbleven de jongeren tussen de 6 maanden en 2 jaar op de groep.

4 Resultaten Implementatieonderzoek

Vraagstellingen:

1. Hoe is de proefimplementatie van het Vlaggensysteem RJ verlopen (procesevaluatie)?
2. Hoe wordt het Vlaggensysteem RJ gebruikt?
 - a. Wordt het Vlaggensysteem RJ uitgevoerd zoals bedoeld (bereik, fidelity (programma-integriteit), dose delivered, completeness)?
 - b. Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren voor implementatie en gebruik van het Vlaggensysteem RJ?
 - c. Wat is de context waarbinnen het Vlaggensysteem RJ wordt uitgevoerd en welke invloed heeft de context op de invoering en gebruik van het Vlaggensysteem RJ?

Hierna geven we eerst een beeld van de situatie die aan de proefimplementatie van het Vlaggensysteem RJ vooraf ging (meting rond september 2015): de context waarbinnen het Vlaggensysteem RJ is geïmplementeerd. Daarna kijken we naar het proces van proefimplementatie en hoe dit is verlopen en tot slot naar de bevorderende en belemmerende factoren die daar mogelijk een rol bij hebben gespeeld.

4.1 Beschrijving van de context op de voormeting

4.1.1 Volgens interne projectleiders (vragenlijst)

Voorafgaand aan de proefimplementatie (T0, voormeting) van het Vlaggensysteem RJ hebben de IP-ers van alle 12 deelnemende instellingen een vragenlijst voorgelegd gekregen. Deze is door 11 IP-ers beantwoord. Dit geeft een beeld van de context waarin de RJ-versie van het Vlaggensysteem vervolgens op proef is geïmplementeerd.

Negen van de elf IP-ers gaven op T0 aan dat hun instelling seksualiteitsbeleid heeft en dat dit ook op papier staat. Eén instelling heeft dat volgens de IP-er niet. In een andere instelling was er “wel een visie maar niet in een richtlijn gevat”. Bij een aantal instellingen was het seksualiteitsbeleid niet op zichzelf staand maar deel van het veiligheidsbeleid van de instelling. Het beleid was bij twee instellingen digitaal beschikbaar en is bij vier besproken in de teams. Het seksualiteitsbeleid bestond bij één instelling al langere tijd; bij de andere instellingen was dit opgesteld onder invloed van de Commissie Samson (2012). Twee instellingen hadden al hun medewerkers getraind in het Vlaggensysteem. Over het algemeen werden de aandachtsfunctionarissen seksualiteit gezien als de motor voor de borging van het seksualiteitsbeleid binnen de instelling. Alle instellingen hadden ten minste twee aandachtsfunctionarissen seksualiteit of een medewerker met die taak, in de regel per team of per afdeling. Ook was er soms sprake van een ‘expertisecentrum seksualiteit’ of een ‘kennisnetwerk seksualiteit’ binnen de instelling.

Bij drie instellingen beoordeelt de professional de mate waarin met het seksualiteitsbeleid gewerkt wordt, als ‘voldoende’ of ‘conform beleid’. Vijf professionals zijn uitgesproken positief over de mate waarin met het seksualiteitsbeleid wordt gewerkt. Twee professionals zijn niet helemaal tevreden over de mate waarin met het seksualiteitsbeleid gewerkt wordt; zij vonden het beleid bijvoorbeeld

nog te repressief (verbieden van verkering op de groep) of te veel incident-gestuurd: “er wordt pas naar het beleid gekeken als er iets aan de hand is”.

Vrijwel alle IP-ers zeiden naast het Vlaggensysteem ook andere methoden over seksualiteit en seksueel gedrag toe te passen. Daarbij werden het meest genoemd: ‘Girls’ Choice’ en ‘Boys R Us’, beide van Rutgers Kenniscentrum Seksualiteit. Instellingen met LVB-jongeren gebruikten weer andere methoden daarnaast die zij specifiek voor de doelgroep geschikt achten.

Bij de meeste instellingen (7 van de 11 respondent IP-ers) waren de medewerkers getraind om te werken met het Vlaggensysteem via het Train-de-Trainer principe (Movisie), dus door interne trainers. Bij de andere instellingen, met uitzondering van één, is het Vlaggensysteem ‘geïntroduceerd’ of ‘besproken in het team’.

Aanleiding om met het Vlaggensysteem te gaan werken binnen de instelling was volgens de IP-ers in de meeste instellingen: de commissie Samson (2012) en de commissie Rouvoet (2013). Bij enkele instellingen vormden incidenten mede aanleiding voor meer aandacht voor seksualiteit en de behoefte aan een methode.

De helft van de IP-ers vermeldde bij de voormeting dat het Vlaggensysteem vooral gebruikt wordt “als tool om seksueel gedrag van jeugdigen te beoordelen of te duiden” of “om in gesprek te raken over wat gepast en grensoverschrijdend seksueel gedrag is”. Het beoordelen of duiden van seksueel gedrag in een gesprek gebeurde voornamelijk in een teamoverleg of in gesprek met andere professionals. Vier IP-ers noemden dat ze het Vlaggensysteem ook gebruiken om met de jongeren zelf in gesprek te gaan over hun seksuele gedrag. Drie IP-ers vermeldde de (pleeg)ouders als partij met wie ze met behulp van het Vlaggensysteem in gesprek gaan over seksualiteit.

Volgens 6 van de 11 IP-ers die de vragenlijst op dit punt hebben ingevuld was er een groot draagvlak onder de medewerkers en was men enthousiast om met het Vlaggensysteem te werken. Als knelpunten werd door anderen gezien: de discrepantie tussen ontwikkelingsleeftijd en kalenderleeftijd bij LVB-jongeren; het normatieve kader werd als onvoldoende passend of cultureel sensitief gezien; dat de borging van het Vlaggensysteem RJ continu de aandacht vraagt.

Het merendeel van de IP-ers omschrijft het Vlaggensysteem als een hulpmiddel om over seksualiteit te praten met andere professionals, met ouders en jongeren zelf. “Het systeem helpt omdat in theorie de gebruikers (professionals, ouders en jongeren) dezelfde taal spreken en dezelfde criteria hanteren over wat ‘gezond seksueel gedrag’ is”. “Het Vlaggensysteem biedt een normatief kader aan, dat losstaat van de persoonlijke meningen van de professionals”. “Het voorkomen van seksueel grensoverschrijdend gedrag onder en ten aanzien van kinderen en jongeren binnen onze zorg”. Volgens de meeste IP-ers werden deze doelen echter nog niet of onvoldoende behaald; twee IP-ers vonden dat hun instellingen deze doelen wel bereikten met het Vlaggensysteem binnen de instellingen. Het Vlaggensysteem leidde volgens de IP-ers op T0 wel tot meer bewustwording bij de medewerkers over een lastig thema en geeft handvatten om het gesprek onderling en met de jongeren aan te gaan, los van de eigen normen en waarden. Het werkt volgens hen taboedoorbrekend.

De IP-ers waren vrijwel unaniem positief over het Vlaggensysteem: het is helder, duidelijk en biedt houvast. Knelpunten waren: onvoldoende duidelijke uitwerking van de criteria en onvoldoende van toepassing op de specifieke doelgroep van de instelling; tekeningen vonden onvoldoende aansluiting bij doelgroep; de pedagogische reacties zouden verder uitgeschreven mogen worden zodat medewerkers nog meer handvatten geboden kan worden in het omgaan met het waargenomen gedrag; onvoldoende cultuursensitief.

Over de effecten die het Vlaggensysteem- op de jongeren heeft rapporteerden de IP-ers dat het gebruik met de jongeren zelf meer aandacht behoeft: “de groepsleiding vindt het spannend, maar de methodiek is wel uitdagend. Jeugdigen reageren verschillend, maar het sluit wel aan bij hun belevingswereld”.

Als belangrijkste nadelen zagen de IP-ers: “het Vlaggensysteem is niet helemaal waardenvrij, het wordt te star gebruikt”, “de criteria zijn onvoldoende duidelijk beschreven”, en “het wordt niet zo gemakkelijk gebruikt in de begeleiding van de jongeren”.

4.1.2 Volgens managers (interview)

Vrijwel alle managers noemden expliciet het beleidskader van de commissie Rouvoet (2013) als richtinggevend voor hun beleid en benadrukten zowel aandacht voor gezonde seksualiteit als voor preventie seksueel grensoverschrijdend gedrag. Die beweging was dus al in gang gezet voor de proefimplementatie volgens de managers. Sommige organisaties hebben het thema seksualiteit uitdrukkelijk in hun visie en beleid opgenomen, soms valt het onder de noemer veiligheid of een gezonde ontwikkeling. Een instelling voor kortdurende crisisopvang had bij het eerste gesprek geen expliciete visie op seksualiteit, wel een algemene visie dat de (poli)klinische setting ongezond is en dat behandeling zoveel mogelijk in de thuissituatie dient plaats te vinden.

4.1.3 Volgens groepsleiders (vragenlijst)

Twee derde van de groepsleiders is bekend met de aandachtsfunctionaris seksualiteit binnen de instelling; een derde is dat niet (zie ook paragraaf 5.1.1.).

Uit onderstaande Tabel 4-1 komt naar voren dat er volgens de groepsleiders meestal wel richtlijnen op papier zijn over de regels wat wel en niet mag ten aanzien van seksueel gedrag van de jongeren. Ongeveer twee derde zegt dat deze regels strikt nageleefd worden.

Ook zijn er meestal wel richtlijnen op papier voor het reageren van de groepsleiding naar aanleiding van seksueel gedrag van de jongeren en deze worden door twee derde van de groepsleiders strikt nageleefd. Het percentage ‘niet strikt nageleefd’ is minder dan het percentage betreffende de regels die voor de jongeren gelden, betreffen vaker mondeling afgesproken richtlijnen of geen richtlijnen. In de tabel die daarna volgt (Tabel 4-2) is weergegeven wat de groepsleiders van het seksualiteitsbeleid en richtlijnen binnen de instelling vinden (attitude).

Tabel 4-1
Seksualiteitsbeleid deelnemende instellingen (volgens groepsleiders)

Voormeting								
Instelling	Richtlijnen/beleid m.b.t. seksueel gedrag jongeren				Richtlijnen/beleid m.b.t. handelen groepsleiding			
	op papier; (strikt) nageleefd	op papier; niet (strikt) nageleefd	mondeling afspraken	geen richtlijnen	op papier; (strikt) nageleefd	op papier; niet (strikt) nageleefd	mondeling afspraken	geen richtlijnen
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
1 (n = 14 ^a)	3 (27)	4 (37)	4 (36)	0 (0)	4 (36)	4 (37)	2 (18)	1 (9)
2 (n = 18 ^b)	9 (56)	5 (31)	2 (13)	0 (0)	13 (81)	3 (19)	0 (0)	0 (0)
3 (n = 17 ^c)	6 (67)	2 (22)	0 (0)	1 (11)	5 (56)	2 (22)	1 (11)	1 (11)
4 (n = 35 ^d)	6 (55)	4 (36)	1 (9)	0 (0)	6 (55)	2 (18)	2 (18)	1 (9)
5 (n = 35 ^e)	15 (58)	11 (42)	0 (0)	0 (0)	18 (72)	6 (24)	0 (0)	1 (4)
6 (n = 41 ^f)	19 (60)	10 (31)	2 (6)	1 (3)	17 (53)	8 (25)	5 (16)	2 (6)
7 (n = 28 ^g)	11 (52)	5 (24)	4 (19)	1 (5)	14 (67)	2 (9)	4 (19)	1 (5)
8 (n = 14 ^h)	10 (100)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	8 (80)	1 (10)	1 (10)	0 (0)
9 (n = 17 ⁱ)	8 (67)	1 (8)	3 (25)	0 (0)	7 (59)	0 (0)	4 (33)	1 (8)
10 (n = 26 ^j)	9 (50)	8 (44)	1 (6)	0 (0)	14 (78)	3 (17)	0 (0)	1 (5)
11 (n = 39 ^k)	23 (82)	4 (14)	1 (4)	0 (0)	21 (75)	3 (11)	4 (14)	0 (0)
12 (n = 10 ^l)	0 (0)	1 (50)	1 (50)	0 (0)	0 (0)	1 (50)	1 (50)	0 (0)
	127							
Totaal (294)	119 (61%)	55 (28%)	19 (10%)	3 (1%)	(65%)	35 (18%)	24 (12%)	9 (5%)

^a missing = 3; ^b missing = 2; ^c missing = 8; ^d missing = 24; ^e missing = 9; ^f missing = 9; ^g missing = 7; ^h missing = 4; ⁱ missing = 5; ^j missing = 8; ^k missing = 11; ^l missing = 8.

Tabel 4-2
Attitude groepsleiders ten aanzien van deze richtlijnen/beleid

Voormeting		
groepsleiders (N = 201)		
Richtlijnen/beleid met betrekking tot seksueel gedrag jongeren ...		
		n (%)
Houden rekening met seksuele ontwikkeling en achtergrond	helemaal mee eens/meer eens	140 (72)
	niet mee eens/niet mee oneens	43 (22)
	helemaal mee oneens/meer oneens	<u>12 (6)</u> (100%)

Houden rekening met (fysieke) setting	helemaal mee eens/mee eens	124 (64)
	niet mee eens/niet mee oneens	59 (30)
	helemaal mee oneens/mee oneens	<u>12 (6)</u> (100%)
Tevreden met richtlijnen/beleid	helemaal mee eens/mee eens	119 (61)
	niet mee eens/niet mee oneens	58 (30)
	helemaal mee oneens/mee oneens	<u>18 (9)</u> (100%)
Het lukt mij om volgens de richtlijnen/beleid te werken	helemaal mee eens/mee eens	144 (74)
	niet mee eens/niet mee oneens	43 (22)
	helemaal mee oneens/mee oneens	<u>8 (4)</u> (100%)
De richtlijnen/het beleid met betrekking tot het handelen van groepsleiding ...		
Houden rekening met seksuele ontwikkeling en achtergrond	helemaal mee eens/mee eens	127 (70)
	niet mee eens/niet mee oneens	46 (25)
	helemaal mee oneens/mee oneens	<u>9 (5)</u> (100%)
Houden rekening met (fysieke) setting	helemaal mee eens/mee eens	122 (67)
	niet mee eens/niet mee oneens	51 (28)
	helemaal mee oneens/mee oneens	<u>9 (5)</u> (100%)
Tevreden met richtlijnen/beleid	helemaal mee eens/mee eens	114 (63)
	niet mee eens/niet mee oneens	58 (32)
	helemaal mee oneens/mee oneens	<u>10 (5)</u> (100%)
Het lukt mij om volgens de richtlijnen/beleid te werken	helemaal mee eens/mee eens	125 (69)
	niet mee eens/niet mee oneens	53 (29)
	helemaal mee oneens/mee oneens	<u>4 (2)</u> (100%)

Twee derde tot driekwart van de groepsleiders vindt dat de richtlijnen die voor jongeren gelden rekening houden met seksuele ontwikkeling en achtergrond en de fysieke setting, is daar tevreden mee en vindt dat het lukt om ermee te werken. Rond een kwart beantwoordde dit neutraal. Ten aanzien van de richtlijnen voor handelen van groepsleiding is heel vergelijkbaar geantwoord.

Verder zeggen bijna alle groepsleiders dat onderlinge (intieme) relaties (meestal verkering tussen jongeren binnen dezelfde groep) ‘in het geheel niet’ of ‘soms wel, soms niet’ is toegestaan. Of relaties/verkering tussen jongeren van verschillende groepen wordt toegestaan hangt af van meer individuele factoren en dit geldt ook voor afspraken wanneer een jongere van de groep op verlof gaat. Daarnaast werden ook andere afspraken ten aanzien van seksueel gedrag van jongeren genoemd zoals: het instellen van een deuralarm, uitdelen van condooms en gebruik van anticonceptie, niet gezamenlijk douchen of met meerderen in bad, relatie mag niet op de slaapkamer, niet met zijn tweeën ‘onder een dekentje’ zitten, niet zonder afspraken met de groepsleiding bij elkaar op de kamer en: “wij mogen officieel de jongeren niet aanraken”. Zie ook paragraaf 5.1.1.

Op de voormeting bij groepsleiders is ook gevraagd naar andere voorlichtingsmethoden en interventies op het gebied van seksualiteit die door groepsleiders worden gebruikt en of dit structureel of incidenteel gebruik betreft. Daarbij stelt ongeveer een derde van de respondenten incidenteel de tekeningen en/of het Oké-spel van het Vlaggensysteem in te zetten. Meestal wordt er echter geen methode ingezet.

Tabel 4-3
Interventies op gebied van seksualiteit

Voormeting		groepsleiders (n = 201)
Gebruik Vlaggensysteem: tekeningen	structureel	19 (10)
	incidenteel	64 (35)
	nvt/geen aandacht	<u>99 (55)</u> (100%)
Gebruik Vlaggensysteem: Oké spel	structureel	14 (8)
	incidenteel	57 (31)
	nvt/geen aandacht	<u>111 (61)</u> (100%)
Gebruik Girl's Talk (Rutgers)	structureel	19 (10)
	incidenteel	59 (33)
	nvt/geen aandacht	<u>104 (57)</u> (100%)
Gebruik Make a Move (Movisie)	structureel	6 (3)
	incidenteel	26 (14)
	nvt/geen aandacht	<u>150 (83)</u> (100%)

Gebruik eigen methode van de instelling	structureel	31 (17)
	incidenteel	51 (28)
	nvt/geen aandacht	<u>100 (55)</u>
		(100%)

Op de voormeting geven 26 respondenten (13%) aan dat er (ook) andere methoden worden gebruikt, zoals:

- boekje 'Verliefdheid & Seks' (Qpido)
- Boys R Us (Rutgers Kenniscentrum Seksualiteit)
- Girls' Choice (Rutgers Kenniscentrum Seksualiteit)
- Eigen methode.

4.2 Train-de-Trainer en interne trainingen

Training vormde een cruciaal startpunt voor de proefimplementatie van het Vlaggensysteem RJ. Eerst zijn de zogenaamde interne trainers getraind door Movisie (september 2015); vervolgens hebben zij volgens het Train-de-Trainerprincipe hun collega-medewerkers (groepsleiders) binnen hun instelling getraind (oktober 2015 tot januari 2016). Via observaties van een deel van de trainingen (6 trainingen bij 5 instellingen) en via checklists is gemonitord in welke mate de diverse onderdelen van training daadwerkelijk aan bod zijn gekomen. Dit is relevant voor het onderzoek omdat de interne trainingen medebepalend zijn voor de manier waarop groepsleiders in de praktijk met het Vlaggensysteem RJ aan de slag konden. We bespreken hierna eerst de bevindingen ten aanzien van de Train-de-Trainer cursus van Movisie en daarna die van de interne trainingen.

4.3 Train-de-Trainer

Alle 27 interne trainers van de 12 deelnemende instellingen hebben de driedaagse Train-de-Trainer in 2 groepen bij Movisie gevolgd. Om na te gaan of de Train-de-Trainer cursus is uitgevoerd *zoals bedoeld*, zijn alle trainingsdagen geobserveerd. Gekeken is naar de toepassing van onderdelen, de reacties van de groep en de tijdsduur van deze onderdelen. Daarbij wordt dag 2, waarin het oefenen met de werkvormen centraal staat, als kern van de training beschouwd.

In de tabellen hieronder worden de toepassing en de geplande en werkelijke tijdsduur van de inhoudelijke onderdelen weergegeven. Niet-inhoudelijke onderdelen zoals opwarmer, kennismaking en evaluatie zijn weggelaten. De waardering van de training komt in Hoofdstuk 6 aan bod.

Tabel 4-4
Uitvoering Train-de-Trainer (2 groepen; 3 dagdelen)

	Onderdeel	Wel behandeld (in aantal groepen)	Niet behandeld (in aantal groepen)	Gedeeltelijk behandeld (in aantal groepen)	Tijdsduur volgens programma in minuten	Gemiddelde tijd besteed aan dit onderdeel in minuten
1	Doelen en wetenschappelijke onderbouwing	1		1	45	74
2	Kern van het VSRJ en aanpak als trainer	2			45	39
3	Praten over seksualiteit en het Vlaggensysteem	2			30	13
4	Implementatieplan	2			45	33
5	Situaties (tekeningen) beoordelen	2			75	65
6	Motieven seksueel gedrag in kaart gebracht	2			60	39
7	Huiswerk: werkvormen oefenen	1	1			
8	Huiswerk: vormgeven van beleid en implementatieplan			2	30	20
Dag 2 (kern gehele training)						
9	Huiswerkopdracht werkvormen bespreken	2			120	125
10	Bespreken van vragen rondom implementatieplan	1		1	30	28
11	Werken met werkvormen	2			80	79

12	Plenaire nabespreking	2			75	55
Dag 3						
13	Bespreken interne trainingen	2			30	47
14	Dilemma's en vragenspel	2			75	79
15	Implementatieplan		1	1	30	27 (1)
16	Oefenen met werkvormen	2			60	59
17	Huiswerkopdracht dilemma's			2	90	onbekend

Uit dit overzicht blijkt dat de helft van de onderdelen van de Train-de-Trainer is uitgevoerd zoals bedoeld. Zes van de in totaal 17 inhoudelijke onderdelen zijn in een of beide groepen niet of niet volledig uitgevoerd. Vier onderdelen werden gemiddeld in minder dan de bedoelde tijd behandeld (dag 1: 'praten over seksualiteit en het Vlaggensysteem', 'implementatieplan', 'motieven seksueel gedrag in kaart gebracht', 'huiswerk: vormgeven van beleid en implementatieplan'); twee onderdelen kregen duidelijk meer tijd (dag 1: 'doelen en wetenschappelijke onderbouwing' en dag 3: 'bespreken interne trainingen').

De onderdelen waarin het ontwikkelen van een implementatieplan centraal stond zijn afwijkend uitgevoerd in ten minste een van de twee groepen. Op dag 1 is in één van de groepen het onderwerp implementatie minder diepgaand toegelicht dan vooraf bedoeld was. De huiswerkopdracht ('maak een concept- implementatieplan') is op die dag in beide groepen nauwelijks besproken. Op dag 2 van de training zijn de vragen naar aanleiding van het maken van een implementatieplan besproken, echter in één groep beperkte de bespreking zich tot een kwartier (in plaats van de beoogde 30 minuten) en werd verwezen naar een goed voorbeeld dat rondgestuurd zou worden. In de andere groep is bijna drie kwartier besteed aan dit onderwerp. Op dag drie kwam het implementatieplan wederom aan de orde door middel van bespreking van vragen hierover. In een groep kwam dit onderdeel minder goed uit te verf, omdat in de subgroepen gewerkt werd en ook veel over andere onderwerpen werd gesproken. In de andere groep werden vragen hierover met de hele groep en uitgebreid besproken.

Andere onderdelen die afwijkend werden behandeld waren: 'doelen en wetenschappelijke onderbouwing', 'praten over seksualiteit en het Vlaggensysteem', en 'motieven van seksueel gedrag in kaart gebracht'. Het onderdeel 'doelen en wetenschappelijke onderbouwing' duurde langer dan gepland, uit de observaties blijkt dat het vele informatiemateriaal (Powerpoint, doelenmatrix, handleiding) vragen ter verduidelijking opriep bij de deelnemers waardoor hier mogelijk meer tijd voor nodig was.

‘De wandeling’ is een oefening om al lopend te wennen aan woordgebruik en te praten over seksualiteit. Deze oefening duurde in beide groepen circa de helft van de geplande tijd. Ook de oefening ‘motieven van seksueel gedrag in kaart gebracht’ duurde aanzienlijk korter. Hierbij moesten deelnemers in subgroepen aan de hand van casuïstiek mogelijke motieven van seksueel gedrag inventariseren.

4.3.1 Interne trainingen

Bij de nameting met de vragenlijst meldt 71% van de groepsleiders dat zij een interne training Vlaggensysteem RJ hebben gevolgd; 22% heeft niet een training over de RJ-versie maar wel over het Vlaggensysteem (Frans & Franck, 2010; 2014) gevolgd; 7% heeft in het geheel geen interne training gevolgd. Zie Tabel 4-5.

Tabel 4-5
Overzicht gevolgde trainingen door groepsleiders

Heeft u de training Vlaggensysteem RJ gevolgd? (n = 108)	n (%)
Ja	64 (71)
Nee, maar ik heb wel de Basistraining Vlaggensysteem gevolgd	20 (22)
Nee, ik heb helemaal geen training over het Vlaggensysteem gevolgd	6 (7)

Om na te gaan of de interne trainingen in voldoende mate zijn uitgevoerd zoals bedoeld, hebben de interne trainers een checklist ingevuld na afloop van de interne training en zijn enkele observaties door de onderzoekers uitgevoerd. Gekeken is naar de toepassing van vooraf bepaalde onderdelen en de tijdsduur van deze onderdelen.

Tabel 4-6
Onderdelen interne training (N= 11 interne trainingen)

Onderdeel	Wel behandeld	Niet behandeld	Gedeeltelijk behandeld	Gemiddelde tijd besteed aan dit onderdeel in minuten
Onderdeel 1 ‘Welkom en Introductie’	11			12,7
Onderdeel 2 ‘Kennismaking’	7	4		13,7
	11			10

Onderdeel 3 'Opwarmer'				
Onderdeel 4 'Vlaggensysteem: de theorie'	11			105,5
Onderdeel 5 'De Wandeling', praten over seksualiteit	5	6		14,4
Onderdeel 6 'Vlaggensysteem: de praktijk' Reageren op seksueel en seksueel grensoverschrijdend gedrag van jongeren'	8		3	51
Onderdeel 7 'Vlaggensysteem: de praktijk. Duiden en beoordelen van eigen casuïstiek'	4	6	1	60
Onderdeel 8 'Reflectie op de methodiek en je houding m.b.t. werken met Vlaggensysteem RJ'	9	1	1	19,4
Onderdeel 9 'Kennismaking werkvormen voor jongeren'	10		1	16,7
Onderdeel 10 'Afronding en evaluatie'	11			59,9

Op één instelling na hebben alle instellingen een interne training van twee dagdelen verzorgd. Eén instelling heeft ervoor gekozen de training in één dagdeel te verzorgen. De interne training bestond uit 10 onderdelen.

Alle trainers zijn begonnen met een introductie waar het programma van de dag en veiligheidsafspraken werden besproken. Een aantal instellingen geeft aan niet specifiek groepsafspraken te hebben gemaakt, de meesten hebben dit wel gedaan. Ook hebben niet alle instellingen een kennismakingsspel gedaan omdat de deelnemers elkaar al kenden. Een aantal

instellingen die wel een voorstelrondje hebben gedaan geven aan dit niet met de associatiekaarten te hebben gedaan, maar met een rondje 'verwachtingen van de training' en 'wat weet je al/nog van het Vlaggensysteem'.

Iedereen heeft een opwarmer aan bod laten komen in de training (onderdeel 3). Veel trainers hebben er voor gekozen om deelnemers woorden met betrekking tot seksualiteit te laten benoemen. Anderen hebben bij dit onderdeel voor de werkvorm 'de begroeting' gekozen. Alle trainers geven aan dat dit onderdeel zeer positief werd ontvangen.

Alle trainers hebben onderdeel 4 'Vlaggensysteem: de theorie' behandeld. Dit hebben ze gedaan door middel van een presentatie en door interactief te werken in subgroepen. Enkelen hebben dit ook gedaan via een onderwijsleergesprek. Enkelen geven hierbij aan dat dit onderdeel uit teveel theorie bestond, dat de groep behoefte had aan meer afwisseling met praktijk/actieve oefeningen. Het onderdeel 4 krijgt in de interne trainingen relatief veel tijd (gemiddeld ruim anderhalf uur). Bij drie instellingen maakte deel 6 'reageren op seksueel gedrag van jongeren' hier volgens de trainers ook deel van uit.

Onderdeel 5, de Wandeling (praten over seksualiteit), wordt wisselend ervaren. Zes trainers hebben ervoor gekozen dit onderdeel niet te behandelen. Eén trainer geeft aan dit zelf geen fijne oefening te vinden, andere trainers zijn minder expliciet in de reden waarom ze dit onderdeel anders hebben ingevuld. De meeste trainers die 'de Wandeling' wel hebben gedaan geven aan dit een fijne oefening te vinden. Eén trainer geeft aan het geen toegevoegde waarde te vinden.

Onderdeel 6 'Vlaggensysteem, de praktijk: reageren op seksueel en seksueel grensoverschrijdend gedrag van jongeren' heeft iedereen behandeld. Drie trainers geven aan dit onderdeel gedeeltelijk te hebben behandeld omdat dit onderdeel ook al aan bod was gekomen tijdens het theoriegedeelte. Alle trainers hebben stap 1 behandeld, wat inhield dat ze aan de hand van de tekeningen de criteria doorlopen, vlag toekennen en reacties opschrijven. Slechts 2 trainers hebben stap 2 aan bod laten komen 'op post-its eyeopeners en vragen verzamelen over: de methodiek & je houding'. De meeste trainers hebben hier een eigen invulling aan gegeven. De meesten hebben deelnemers eerst in kleine groepjes laten werken en daarna een plenaire terugkoppeling gedaan.

Onderdeel 7 'duiden en beoordelen van eigen casuïstiek' is wisselend behandeld. Zes trainers hebben geen aandacht besteed aan dit onderdeel. Een aantal trainers geeft aan dat er geen eigen casuïstiek was aangeleverd. Anderen geven aan dat de deelnemers liever met de werkvormen aan de slag gingen, of dat dit al een vast onderdeel van teamvergaderingen is. Een aantal trainers geven bij dit onderdeel aan dat ze het fijner hadden gevonden dit onderdeel te integreren met het theoriegedeelte, omdat deelnemers behoefte hebben aan een directe koppeling met de praktijk. De onderdelen 6 en 7 worden gezien als de 'kern van de training'.

Onderdeel 8 'Reflectie op de methodiek en je houding m.b.t. werken met Vlaggensysteem RJ' is op één trainer na door iedereen behandeld, één trainer heeft het gedeeltelijk behandeld. De reden voor het niet of gedeeltelijk behandelen was tijdsgebrek.

Onderdeel 9 'Kennismaking werkvormen voor jongeren' is door iedereen behandeld, één trainer geeft aan het gedeeltelijk te hebben behandeld. De meeste trainers geven aan andere werkvormen te hebben gebruikt. De werkvormen die ze hebben gebruikt zijn heel divers. Zo hebben sommige trainers bijna alle werkvormen (3-7) aan bod laten komen en andere trainers hebben bijvoorbeeld alleen het oké-spel toegelicht. Trainers gaven aan dit een zeer waardevol onderdeel voor de praktijk te vinden. Ook geven ze aan dat deelnemers het een prettig en bruikbaar onderdeel vonden. Tot slot heeft iedereen aandacht besteed aan de afronding van de training. Op twee trainers na heeft niemand dit gedaan met 'kaartje/boodschap voor jezelf schrijven'. De meesten geven aan een plenaire terugkoppeling te hebben gedaan.

4.3.2 Vergelijking Train-de-Trainer en interne trainingen

Omdat de interne trainers in de Train-de-Trainer cursus van Movisie geschoold worden in wat zij vervolgens via de interne trainingen moeten 'overdragen' aan hun collega's binnen de instelling, is gekeken in welke mate de onderdelen uit de Train-de-Trainer daadwerkelijk teruggevonden zijn in de interne trainingen. Een kwantitatieve vergelijking op alle onderdelen bleek niet mogelijk. Alleen ten aanzien van de oefening 'De Wandeling' (over het praten over seksualiteit) bleek zowel in de train-de-trainer als bij de interne trainingen niet volledig (korter resp. bij helft van de groepen) uitgevoerd te zijn zoals was bedoeld.

Dag 2 over werkvormen en als kern van de Train-de-Trainer, is volledig aan bod gekomen. Deze werkvormen zijn gedeeltelijk toegepast in de interne trainingen; deels koos men voor andere of geen specifieke werkvormen. Werkvormen om seksueel gedrag met jongeren te bespreken kwamen bij bijna alle interne trainingen (kort) aan bod.

Van de kern van de interne training is onderdeel 6 'Reageren op seksueel en seksueel grensoverschrijdend gedrag van jongeren' waarschijnlijk volledig aan bod gekomen (want eventueel bij onderdeel 'theorie' behandeld). Onderdeel 7 'duiden en beoordelen van eigen casuïstiek' is mogelijk onvolledig aan bod gekomen.

4.4 Hoe is (het proces van) de proefimplementatie verlopen?

Na de interne trainingen van (voornamelijk) de groepsleiders is de uitrol en toepassing van het Vlaggensysteem RJ binnen de instelling en de groepen begonnen. Omdat de interne trainingen verspreid uitgevoerd zijn over een periode van ongeveer vier maanden, startten de instellingen ook verspreid over een aantal maanden met de proefimplementatie (juni 2015 tot januari 2016). De proefimplementatie liep door tot ongeveer 9 maanden later (voor en na de zomer van 2016). Hoe is de proefimplementatie verlopen?

4.4.1 Volgens IP-ers (vragenlijst)

Door negen IP-ers wordt op de nameting (T2) gemeld dat er implementatie-activiteiten hebben plaatsgevonden: training, het betrekken van leidinggevenden, aandachtsfunctionaris of behandelcoördinatoren bij de aansturing van de implementatie. Vier IP-ers zeiden meerdere activiteiten uit te voeren binnen de instelling om de implementatie te bevorderen: het stellen van implementatiedoelen en die per kwartaal terug rapporteren aan het management, laagdrempelige beschikbaarheid van interne trainers om te kunnen consulteren, opnemen van het Vlaggensysteem

RJ in het protocol seksualiteit van de instelling en het regelmatig 'bespreken' van een tekening van het Vlaggensysteem RJ, aanvullende scholing ('bezemklasjes') voor nieuwe medewerkers, een verdieping voor huidige medewerkers, structureel het thema seksualiteit meenemen tijdens de intake of het kennismakingsgesprek en met ouders en jongeren bespreken.

Mede hierdoor vinden drie IP-ers dat het Vlaggensysteem RJ binnen hun instelling voldoende op orde en geborgd is. Vijf IP-ers vinden dat er wel het een en ander 'op de rails staat' maar dat er nog veel moet gebeuren. Bij drie instellingen is er vrijwel geen sprake van borging: de leidinggevende is onvoldoende toegerust voor implementatie-activiteiten, de uitrol van het Vlaggensysteem RJ is uitgesteld tot na de pilot of men vond dat er teveel trainingen waren die ook noodzakelijk waren.

Dit resulteert in een gemiddeld rapportcijfer van **een 6 voor implementatie** (SD=2,18), volgens de IP-ers. Dit varieert van een 1 tot een 8. Zonder de 1 is het gemiddelde rapportcijfer een **6,6**.

4.4.2 Volgens managers (interview)

Acht (van 11 geïnterviewde) managers zeggen bij de nameting dat zij vooral 'op afstand' betrokken zijn geweest bij de (proef) implementatie van het Vlaggensysteem RJ. Zij hebben het project en het plan van aanpak gefiatteerd en zijn vervolgens op hoofdlijnen op de hoogte gehouden van de voortgang. Slechts een enkele manager is inhoudelijk goed op de hoogte van de inhoud en onderdelen van het Vlaggensysteem RJ. Enkele managers hebben een –verkorte- training gevolgd (voor sommigen staat dit nog in de planning).

Alle managers (op één na) zeggen dat alle groepen die zouden worden getraind ook getraind zijn. In één geval is een groep weggefallen en is er in een later stadium een andere groep bij betrokken. In de meeste gevallen zijn er al meer groepen getraind (binnen RJ of bij andere vormen van zorg) of is dit gepland. Allen hebben vooral of uitsluitend positieve geluiden gehoord over de training, zowel wat betreft de Train-de-Trainer als de training in de eigen organisatie voor begeleiders/medewerkers.

Alle managers vinden dat de proefimplementatie naar tevredenheid en volgens plan in hun organisatie is verlopen. Vijf van de zeven organisaties waar al gewerkt werd met het Vlaggensysteem, benoemden bij T2 dat de proefimplementatie soepel was verlopen omdat er al een structuur aanwezig was om het project "in weg te zetten". De managers (op een na) geven aan dat alle groepen die zouden worden getraind ook getraind zijn. Zij hebben er echter geen zicht op of het Vlaggensysteem RJ op de werkvloer daadwerkelijk wordt uitgevoerd zoals bedoeld. Impliciet gaan zij daar wel van uit. Allen hebben vooral of uitsluitend positieve geluiden gehoord over de training, zowel wat betreft de Train-de-Trainer als de training in de eigen organisatie voor medewerkers. Zij gaan ervan uit dat ze op de hoogte gesteld waren als er problemen waren om met het Vlaggensysteem RJ te werken.

In vrijwel alle organisaties zeggen de managers dat gewerkt wordt aan verdere implementatie en verbreding. Eén manager heeft zelfs plannen om ook andere doelgroepen zoals pleegouders, een afdeling vrije tijd (vrouwen die helpen bij het koken) en ondersteunend personeel (schoonmaak en technisch) bij het Vlaggensysteem RJ te betrekken. Daarnaast wachten twee managers eerst de uitkomsten van het onderzoek af voordat ze een besluit nemen over een brede implementatie.

4.4.3 Volgens groepsleiders (focusgroepen)

Uit de zeven focusgroepen (n = 7 instellingen) die met groepsleiders (n = 57) na afloop van de proefimplementatie zijn gehouden kwam naar voren dat de groepsleiders van tevoren en tijdig voldoende waren geïnformeerd over de ophanden zijnde training en implementatie van het Vlaggensysteem RJ. De groepsleiders waren daarover enthousiast en zijn over het algemeen positief over de interne trainingen die zij gekregen hebben. Bij één instelling was er sprake van enige weerstand omdat er meerdere noodzakelijke trainingen waren.

De ervaringen met de uitrol van het Vlaggensysteem RJ na de interne trainingen zijn divers: bij drie instellingen vonden de groepsleiders dat de werkwijze (in het geheel) niet of niet merkbaar was uitgerold, bij twee andere verliep de implementatie duidelijk en zichtbaar. Bij één instelling is het Vlaggensysteem RJ wel “goed weggezet” maar niet om direct met jongeren te gebruiken. De mate van borging is ook wisselend: bij één instelling is daar expliciet sprake van, bij één in het geheel niet en in de andere focusgroepen was er sprake van een implementatie voor gebruik door medewerkers onderling en reactief (“als het nodig is”, “alleen bij calamiteiten”).

4.5 Hoe is het Vlaggensysteem RJ tijdens de proefimplementatie gebruikt?

4.5.1 Volgens IP-ers (vragenlijst en focusgroep)

Elf van de 12 IP-ers zeggen dat er in hun instelling in meer of mindere mate met het Vlaggensysteem RJ gewerkt wordt. Daarnaast heeft 1 van de 11 instellingen gedurende de proefimplementatie besloten om de uitkomsten van de pilot af te wachten alvorens verder te gaan met uitrol van de RJ-versie. Bij deze 10 instellingen is het draagvlak onder de IP-ers (en volgens de meesten binnen de instelling in zijn geheel) groot. Ongeveer de helft van de IP-ers vindt dat er weliswaar een en ander gebeurt ten aanzien van de implementatie van en het werken met het Vlaggensysteem RJ, maar dat dit nog niet optimaal is. Daarbij worden de volgende opmerkingen gemaakt:

- “Het is sterk wisselend per locatie als gevolg van diversiteit in aansturing.”
- “Het is geïntegreerd in het scholingsprogramma voor medewerkers; maar vanwege het beperkt aantal trainers is pas een deel van de medewerkers geschoold.”
- “Het is wisselend hoe ermee gewerkt wordt. Er wordt behoorlijk met het Vlaggensysteem RJ gewerkt en de mindset die daarbij nodig is begint aardig door te dringen. Maar het is een illusie dat alle teams dit steeds goed op hun netvlies hebben.”
- “Het Vlaggensysteem RJ wordt met name ingezet bij het beoordelen van incidenten, als onderdeel van het protocol ‘Omgaan met een vermoeden van seksueel misbruik’.”
- “Het gebruik van de methodiek in de dagelijkse praktijk moet nog groeien”
- “We gebruiken het VS in groepsgesprekken met jongeren in groep; en in de begeleiding van ouders, bij intakegesprekken”.
- “Wisselend. Medewerkers gebruiken het over het algemeen wel, maar vinden het normatieve karakter ervan niet altijd even passend of cultuursensitief.”
- “Het gevaar is dat het in tijden van drukte van de tafel valt, borging is een continu proces.”

4.5.2 Volgens managers (interview)

Doorgaans zeggen de managers er geen zicht op te hebben of het Vlaggensysteem RJ op de werkvloer wordt uitgevoerd zoals bedoeld. Impliciet gaan zij ervan uit dat dit wel is gebeurd. De managers hebben er ook geen zicht op of de interne training voor het Vlaggensysteem RJ uitgevoerd is/wordt zoals bedoeld (fidelity). Opmerkingen in de trant van 'het sluit aan bij de praktijk' doen vermoeden dat dit het geval is, maar zeker weten ze het niet. Zij gaan ervan uit dat ze op de hoogte gesteld waren als er problemen waren om met het Vlaggensysteem RJ te werken.

Over het algemeen is men positief over het Vlaggensysteem RJ. Praten over seksualiteit is nu beter verankerd in het handelen van werkers, het gebeurt meer methodisch en de vaardigheden zijn verbeterd. Werken met het Vlaggensysteem (zowel het Vlaggensysteem als de RJ-versie) geeft een focus, waardoor bijvoorbeeld in de intake specifiekere vragen worden gesteld. Er is meer aandacht voor het feit dat seksueel gedrag bij een gezonde seksuele ontwikkeling hoort. "Je komt er ook achter dat bepaald gedrag helemaal niet zo afwijkend is als je eigenlijk dacht." Er wordt nu vaker over gesproken, en niet alleen als er zorgen zijn. Daardoor kan al op voorhand duidelijk zijn wat oké is en wat niet, wat jongeren wellicht ook een beter kader biedt over hoe je met elkaar omgaat.

4.5.3 Volgens groepsleiders (vragenlijst)

De vraag 'In welke mate is er volgens de groepsleiders gedurende de proefimplementatie met het Vlaggensysteem RJ gewerkt?' is door 92 van de 108 groepsleiders beantwoord (zie onderstaande Tabel 4-7.)

Tabel 4-7

Mate van gebruik (onderdelen) Vlaggensysteem RJ door groepsleiders (N=108)

	n	Dagelijks	Wekelijks	Om de week	Maandelijks	(Bijna) nooit	Totaal
		n(%)	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)	
Handleiding	92	1 (1)	1 (1)	2 (2)	23 (25)	65 (71)	(100%)
Zes criteria	92	6 (7)	8 (9)	5 (5)	39 (42)	34 (37)	(100%)
Normatieve lijst	92	4 (4)	1 (1)	5 (6)	37 (40)	45 (49)	(100%)
Tekeningen	92	0 (0)	2 (2)	4 (4)	24 (26)	62 (67)	(100%)
Richtlijnen mbt pedagogisch handelen	92	9 (10)	5 (5)	6 (7)	36 (39)	36 (39)	(100%)
Oké spel	92	0 (0)	3 (3)	1 (1)	12 (13)	76 (83)	(100%)

Het Vlaggensysteem RJ wordt als samenhangend geheel met alle onderdelen, volgens groepsleiders die de vragenlijst hebben ingevuld, in beperkte mate tot (bijna) nooit gebruikt. '(Bijna) nooit' gebruik wordt het meest gescoord op de onderdelen 'handleiding', 'normatieve lijst', 'tekeningen' en 'Oké-spel' (71% respectievelijk, 49%, 67% en 83%). Relatief het meest worden de zes criteria en de richtlijnen voor pedagogisch handelen gebruikt (42% respectievelijk 39% maandelijks).

Bij de interpretatie van alle uitkomsten die we hierna bespreken moet telkens deze mate van gebruik in gedachten worden meegenomen. Daarbij moet ook meegenomen worden dat van tevoren niet bepaald is welke mate van gebruik minimaal wenselijk is, met andere woorden: is maandelijks gebruik weinig of voldoende?

Hoe en met welk doel is het Vlaggensysteem RJ gebruikt volgens de groepsleiders?

Dit onderdeel is door 95 van de 108 groepsleiders beantwoord (zie onderstaande Tabel 4-8).

Tabel 4-8

Wijze van gebruik onderdelen Vlaggensysteem RJ door groepsleiders

Wijze van gebruik onderdelen Vlaggensysteem RJ door groepsleiders (nameting) (N=108)

		Beoordelen van n seksueel gedrag	Bespreken van seksueel gedrag met jongeren n (%)	Bespreken van seksueel gedrag met collega/in team n (%)	Handelen naar aanleiding van seksueel gedrag n (%)	Bevorderen van gezond seksueel gedrag n (%)	Voorkomen van seksueel grensoverschrijd end gedrag n (%)	Naar aanleiding van incident seksueel grensoverschrijd end gedrag n (%)
Handleiding	95	23 (24)	12 (13)	25 (26)	32 (34)	14 (15)	14 (15)	31 (33)
Zes criteria	95	61 (64)	43 (45)	58 (61)	47 (50)	37 (39)	46 (48)	63 (66)
Normatieve lijst	95	48 (51)	24 (25)	46 (48)	42 (44)	30 (32)	35 (37)	50 (53)
Tekeningen	95	11 (12)	40 (42)	16 (17)	8 (8)	20 (21)	21 (22)	14 (15)
Richtlijnen pedagogisch handelen	95	24 (25)	14 (15)	39 (41)	48 (50)	22 (23)	31 (33)	50 (53)
Oké spel	95	0 (0)	17 (18)	1 (1)	2 (2)	17 (18)	16 (17)	2 (2)
Nvt (VS RJ wordt niet toegepast)	95	19 (20)	34 (36)	28 (30)	20 (21)	30 (32)	27 (28)	20 (21)

De handleiding wordt door 71% van de groepsleiders (bijna) nooit gebruikt (Tabel 4-8). Uit Tabel 4-8 blijkt vervolgens dat daar waar dit wel gebruikt wordt, dit voornamelijk is voor 'het handelen van de groepsleiding naar aanleiding van seksueel gedrag van jongeren' en 'naar aanleiding van een incident van seksueel grensoverschrijdend gedrag'.

De zes criteria worden het meest toegepast (in Tabel 4-7 zegt 42% van de groepsleiders maandelijks; 37% (bijna) nooit). Waar dit wordt toegepast is dit vooral om: 'seksueel gedrag te beoordelen' en 'naar aanleiding van een incident van seksueel grensoverschrijdend gedrag van jongeren' en om dit 'te bespreken met een collega of het team' met als doel 'gezond seksueel gedrag te bevorderen' en 'seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen'.

De normatieve lijst wordt gebruikt (in Tabel 4-7 zegt 40% van de groepsleiding gebruikt maandelijks; de helft ((bijna) nooit) om: 'naar aanleiding van seksueel gedrag dit te beoordelen' en 'te bespreken met collega's en team' en om 'te handelen naar aanleiding van seksueel gedrag'.

De richtlijnen voor het pedagogisch handelen worden door de groepsleiding voornamelijk gebruikt (in Tabel 4-7 zegt 39% van de groepsleiding gebruikt maandelijks; 39% (bijna) nooit) om 'te handelen naar aanleiding van seksueel gedrag of 'een incident van grensoverschrijdend seksueel gedrag', om dit 'te bespreken met collega's of in het team'.

De tekeningen worden door 67% van de groepsleiders (bijna) nooit gebruikt (Tabel 4-7) en indien wel voornamelijk bij 'het bespreken van seksueel gedrag met de jongere(n) zelf'.

Het Oké-spel wordt door 83% van de groepsleiders (bijna) nooit gebruikt (Tabel 4-7) en indien wel dan is dit om 'seksueel gedrag met de jongeren te bespreken' en 'gezond seksueel gedrag te bevorderen' of 'grensoverschrijdend seksueel gedrag te voorkomen'.

Lezen we de tabel omgekeerd, dan zien we dat:

- Het beoordelen van seksueel gedrag vooral gebeurt met behulp van de zes criteria en normatieve lijst.
- Seksueel gedrag bespreken met jongeren gebeurt vooral aan de hand van de zes criteria en de tekeningen maar van alle doelstellingen van het Vlaggensysteem RJ wordt dit doel het minst beoogd.
- Het bespreken met collega's vindt plaats met behulp van de zes criteria, normatieve lijst en richtlijnen voor pedagogisch handelen.
- Zowel het handelen naar aanleiding van seksueel gedrag als naar aanleiding van seksueel grensoverschrijdend gedrag verloopt met behulp van de handleiding, zes criteria, normatieve lijst, richtlijnen voor handelen. Daarbij is er iets meer oog voor incidenten van grensoverschrijdend gedrag dan voor seksueel gedrag in het algemeen.
- Er is, bij het gebruik van het Vlaggensysteem RJ, meer oog voor het doel voorkomen seksueel grensoverschrijdend gedrag dan bevorderen gezond seksueel gedrag.

4.5.4 Volgens groepsleiders (focusgroepen)

Het Vlaggensysteem RJ wordt in alle groepen die hebben meegedaan aan de focusgroepen (n = 7) in enige mate gebruikt, maar in de meeste groepen worden niet alle onderdelen ingezet. Het Vlaggensysteem RJ maakt volgens de geïnterviewde teams – een enkele uitzondering daargelaten-

geen deel uit van de dagelijkse routine in het werk met jongeren. Het wordt gezien als een hulpmiddel bij het inschatten van seksueel gedrag, wanneer daar aanleiding toe is. Die aanleiding wordt gezien bij situaties die onduidelijk of grensoverschrijdend zijn (vanaf geel gedrag). Het Vlaggensysteem RJ wordt reactief (niet preventief) ingezet. De taal van het Vlaggensysteem RJ (kleur vlag aan het gedrag toekennen) en theorie achter het Vlaggensysteem RJ (objectievere beoordeling aan de hand van criteria en richtlijnen voor het wegen en beoordelen) wordt wel breed toegepast. Het Vlaggensysteem RJ wordt ingezet in teamoverleg, om situaties die als onduidelijk worden ervaren objectiever te kunnen inschatten en er een gezamenlijk oordeel over te kunnen vormen.

Het gebruik van de verschillende materialen is heel wisselend. In de praktijk worden de criteria het meest gebruikt ("je pakt ze er dan bij"), vaak ook impliciet ("je hebt ze in het achterhoofd"), vooral om bij twijfel te kunnen bepalen of het om 'groen gedrag' gaat. Ook de normatieve lijst wordt wel op deze wijze af en toe erbij genomen. De tekeningen worden ingezet als hulpmiddel om met jongeren het gesprek aan te gaan (zoals bedoeld) maar dit gebeurt in de praktijk niet overal. Daar waar ze wel ingezet worden (1 groep met jongeren waar veel seksuele problematiek speelt) gebeurt dat zeer regelmatig. De handleiding en de richtlijnen voor pedagogische reacties worden weinig gebruikt. De pedagogische reacties lijken vaker in teamoverleg bepaald te worden. Het Oké-spel wordt in geen van de geïnterviewde teams gebruikt. Het wordt of te ingewikkeld gevonden of is niet beschikbaar. Alle elementen van het Vlaggensysteem RJ worden vaker gebruikt op de groep waar jongeren met ernstige seksuele problematiek zitten.

4.6 Belemmerende en bevorderende factoren voor implementatie en gebruik van het Vlaggensysteem RJ

Om de bevorderende en belemmerende factoren voor implementatie en gebruik van het Vlaggensysteem RJ in kaart te brengen gebruiken we het model van Fleuren e.a. (2010; 2014). Dit model benoemt op basis van praktijk, theorie en wetenschappelijk bewijs 29 factoren (determinanten), verdeeld over vier groepen die van invloed zijn bij de implementatie van (zorg)innovaties. Toegepast op de proefimplementatie van het Vlaggensysteem RJ resulteert dit in de volgende vier groepen determinanten:

- Determinanten die te maken hebben met de interventie, het Vlaggensysteem RJ, zelf:
 - procedurele helderheid: is het duidelijk hoe het Vlaggensysteem RJ gebruikt moet worden, welke stappen, activiteiten, volgorde?
 - juistheid: is het Vlaggensysteem RJ gebaseerd op feitelijk juiste kennis?
 - compleetheid: is het Vlaggensysteem RJ volledig?
 - complexiteit: is het ingewikkeld om uit te voeren?
 - congruentie: in hoeverre sluit het Vlaggensysteem RJ aan bij de bestaande werkwijze?
 - in hoeverre zijn er zichtbare uitkomsten van het Vlaggensysteem RJ voor de gebruiker (groepsleiders)?
 - In hoeverre vindt men het Vlaggensysteem RJ relevant voor de einddoelgroep jongeren?
- Determinanten met betrekking tot de gebruikers van het Vlaggensysteem RJ:
 - persoonlijk voordeel / nadeel van de interventie voor de gebruiker zelf
 - uitkomstverwachting bij de cliënt
 - taakopvatting van de gebruiker
 - verwachting van tevredenheid cliënt

- verwachting medewerking cliënt
- sociale steun van collega's en andere professionals
- descriptieve norm: wat doen de collega's? mate waarin zij (ook) de interventie gebruiken
- subjectieve norm: de invloed van belangrijke anderen over het gebruik van de interventie
- eigen-effectiviteitsverwachting
- is er specifieke kennis die nodig is om met de interventie te werken
- informatieverwerking: weten hoe de interventie gebruikt moet worden
- Determinanten die te maken hebben met de organisatie en context voor implementatie van Vlaggensysteem RJ.
 - formele bekrachtiging management
 - vervanging bij personeelsverloop
 - capaciteit / bezettingsgraad
 - financiële middelen
 - tijd
 - beschikbaarheid materialen en voorzieningen
 - coördinator
 - turbulentie in de organisatie
 - beschikbaarheid informatie over gebruik innovatie
 - feedback aan gebruiker
- Determinanten in de ruimere sociaal-politieke omgeving waarin de implementatie van het Vlaggensysteem RJ zich voltrekt.
 - wet- en regelgeving.

In het onderzoek is een aantal factoren zowel op de voor- als nameting nagegaan. Hierna bespreken we de resultaten daarvan.

4.6.1 Determinanten met betrekking tot de interventie zelf

Volgens de interne projectleiders (vragenlijst en focusgroep):

Over het geheel genomen zijn de IP-ers, blijkens zowel de vragenlijst (n = 11) als de focusgroep (n=6) op de nameting, enthousiast over het Vlaggensysteem (RJ) waarbij het niet altijd duidelijk is of dit dan de Sensoa Vlaggensysteem versie of specifiek de RJ-versie van het Vlaggensysteem betreft. Verkregen informatie komt wel voort uit de nametingen en zou dus de RJ-versie moeten of kunnen betreffen.

Het Vlaggensysteem (RJ) wordt bijvoorbeeld gezien als een “handige tool om binnen een team tot een gezamenlijke visie te komen en om in gesprek te komen over seksueel gerelateerde situaties”. Een andere IP-er stelt: “Eenzelfde taal stelt een team in staat om meer eenduidig over seksualiteit te communiceren”.

Ook in praktische zin vindt men het Vlaggensysteem RJ “heel handzaam, gemakkelijk te gebruiken (geen hele koffers voor nodig)”. “Men vindt het op vele manieren bruikbaar (tekeningen en werkvormen). Het is zowel in gesprek met collega's, jongeren als ouders te gebruiken en geeft

duidelijk richting en handvatten hoe te handelen”. Driekwart van de IP-ers vindt de criteria helder en goed omschreven.

De meerderheid (7 van 11 IP-ers) is het bij de vragenlijst op de nameting oneens met de stelling dat het Vlaggensysteem RJ nog onvoldoende inzetbaar zou zijn op de specifieke groep jongeren in de residentiële zorg, zoals bijvoorbeeld jongeren met LVB. Meer specifiek wordt door individuele medewerkers genoemd: het Vlaggensysteem RJ heeft “oog voor de specifieke problematiek in de RJ, hierdoor lijkt het alsof medewerkers zich sneller herkennen in het Vlaggensysteem RJ waardoor ze het sneller lijken te accepteren”. Voor het bespreken van seksueel gedrag met jongeren zelf wordt volgens IP-ers daarnaast gebruik gemaakt van andere methodieken zoals ‘Lief, lijf en leven’.

Op de stelling dat het Vlaggensysteem RJ onvoldoende cultuursensitief zou zijn, zijn de IP-ers meer verdeeld. Vier respondenten zijn het wel eens met de stelling en twee keer is de vraag onbeantwoord gebleven; drie respondenten zijn het niet eens met deze stelling.

Als nadelen en tevens verbeter suggesties voor het Vlaggensysteem RJ noemen (*individuele*) IP-ers:

- “De normatieve lijst is erg uitgebreid en wordt er niet snel bij gepakt. Het zou helpen als er een digitale app is om sneller er doorheen te scrollen en informatie te zoeken.”
- “Het Vlaggensysteem RJ kost erg veel tijd.”
- “Het Vlaggensysteem RJ is minder overzichtelijk en daardoor minder gebruiksvriendelijk dan het Sensoa Vlaggensysteem. Het vraagt tijd om situaties met het Vlaggensysteem (Sensoa Vlaggensysteem of RJ?) te beoordelen; de beoordeling is soms nog wat zoeken tussen de vlaggen.”
- “Het RJ-gedeelte biedt verder niet heel veel meer dan het Vlaggensysteem al deed. Dit is soms een tegenvaller voor de medewerkers, die meer hadden verwacht van het RJ-gedeelte.”
- “De platen waren kinderlijk”.
- “Vertaling van het Vlaggensysteem voor pleeggezinnen, AMV en naar Trauma.”
- “Meer nieuwe werkvormen en tools, door ontwikkelen op de tijdsgeest van wat er speelt”.
- “Aanvullende richtlijnen voor gesprek met ouders zijn welkom”.
- “De bruikbaarheid van het Oké spel; liever een 1-op-1 variant van het Oké spel”.

Volgens managers (interview):

Het Vlaggensysteem en de RJ-versie is volgens 7 managers (n=11) een waardevol hulpmiddel om tot eenduidigheid over bepaald seksueel gedrag te komen. Zonder Vlaggensysteem (RJ) kan het oordeel van begeleiders ver uit elkaar liggen. De eigen waarden en normen zijn nu minder een obstakel geworden. Bij de overdracht naar nieuwe medewerkers is dit ook helpend, omdat er een duidelijk kader is. Ook voor ouders biedt het helderheid. Het theoretisch kader is helder en prettig.

Twee managers vonden de doorontwikkeling van het Vlaggensysteem naar de RJ-versie positief: de tekeningen en de nieuwe casuïstiek bijvoorbeeld zijn doelmatiger en de context van de residentiële jeugdzorg is duidelijker. Anderzijds is men ook terughoudend om positieve effecten toe te schrijven aan alleen het Vlaggensysteem RJ en wacht men het onderzoek af.

Verder zegt een manager dat alleen het Vlaggensysteem RJ niet genoeg is. Het Vlaggensysteem (RJ) wordt vooral gebruikt om incidenten te duiden. Het bespreekbaar maken van seksualiteit met jongeren moet nog beter, maar daar worden ook andere interventies voor gebruikt.

Volgens groepsleiders (focusgroepen)

Men ervaart het Vlaggensysteem en de RJ-versie als gemakkelijk om reactief te gebruiken ("een instrument voor mocht het nodig zijn") maar zij vinden tegelijkertijd dat er meer aandacht moeten zijn voor het proactief gebruik ervan, ook in de training.

Over de bruikbaarheid van (de onderdelen van) het Vlaggensysteem RJ:

- De handleiding wordt na de training niet veel meer gebruikt.
- Op de criteria komen zeer positieve reacties, zijn zeer bruikbaar in de praktijk, vooral vanwege de objectiviteit en gemeenschappelijke 'taal'.
- Richtlijnen beoordelen: deze vindt men bruikbaar.
- Normatieve lijst: bruikbaar, maar niet overzichtelijk zeggen meerdere groepsleiders.
- Tekeningen: wie er mee werkt vindt ze zeer bruikbaar; de plaatjes over 'sexting' zijn zeer bruikbaar. Het gebruik hangt af van de doelgroep: als er kinderen met negatieve seksuele ervaringen zijn, dan wil men er juist voorzichtig mee zijn.
- Richtlijnen pedagogisch handelen: minder gebruikt en minder bruikbaar; zetten liever eigen expertise / eigen protocollen in).
- Het Oké-spel wordt niet gebruikt en wordt als niet bruikbaar en te ingewikkeld voor de doelgroep gevonden.

Over de aansluiting bij de belevingswereld van de jongeren in de RJ:

- In één focusgroep: "tekeningen voor iets oudere leeftijd ontbreken; voor de jongere groep zijn ze duidelijk".
- Richtlijnen voor pedagogisch handelen worden slechts in één focusgroep gebruikt en vindt men dan goed aansluiten, ze "komen overeen met de verwachting van jongeren".
- Oké-spel: dit sluit niet aan, het spel blijkt te ingewikkeld qua regels en spelvorm.

Aantrekkelijkheid van de materialen:

- De materialen zien er aantrekkelijk uit volgens de groepsleiders.

Ook worden tips ter verbetering genoemd zoals: digitaliseren van het materiaal; aanpassen en vereenvoudigen van het spel, actualiseren inhoud aan ontwikkelingen op het gebied van seksueel gedrag van jongeren, meer materiaal ontwikkelen voor het werken met ouders, pleegzorggezinnen en LHBT jongeren.

4.6.2 Determinanten met betrekking tot de gebruikers

Volgens interne projectleiders (vragenlijst en focusgroep):

Als belangrijkste voordeel van het Vlaggensysteem RJ noemen 5 van de 11 IP-ers in de vragenlijst op de nameting: de objectiviteit en de mogelijkheid die het daarmee geeft voor een onderling gesprek over de normen met betrekking tot seksueel gedrag van jongeren. Het is een discussie-instrument voor medewerkers: het biedt een objectief kader om verschillende vormen van seksueel gedrag te duiden en te beoordelen en om er vervolgens naar te handelen. Het "normeringssysteem biedt een kader waardoor impasses worden doorbroken binnen het team".

De mate waarin met het Vlaggensysteem RJ wordt gewerkt is wisselend en afhankelijk van de individuele groepsleider en of er sprake is van handelingsverlegenheid bij medewerkers, zo blijkt uit de focusgroep: men voelt zich onvoldoende op zijn gemak bij een gesprek over seksualiteit. Ook spelen de eigen normen of “eigen seksuele referentiekader” een rol, die moeilijk te doorbreken zijn bij zowel de medewerkers onderling als in contact met de jongeren.

Op de vraag in de vragenlijst op de nameting ‘waarom is het lastig om het Vlaggensysteem RJ in te zetten in het directe contact met jongeren?’ worden de volgende antwoorden gegeven:

- Men is niet op de hoogte van de mogelijkheden (dit is meerdere malen genoemd).
- Vanwege tijdgebrek.
- De opgedane ervaringen met het Vlaggensysteem RJ zijn nog te beperkt en te eenzijdig.
- Het is niet lastig, maar komt voort uit de ervaring van medewerkers dat het Vlaggensysteem RJ alleen bij beoordelen van incidenten wordt ingezet.
- Uit onervarenheid: medewerkers moeten eerst in verschillende situaties met het systeem gewerkt hebben. Langzamerhand zullen zij steeds meer het systeem gaan gebruiken.
- Eigen schroom en ongemak, en dit projecteren op de jongere “dat het nog niet kan, of de jongere er niet aan toe zijn...”

Volgens managers (interview)

Vijf managers merkten op dat een enkele individuele medewerker het lastig vindt om over seksualiteit te praten en daardoor ook om met het Vlaggensysteem RJ te werken. Hier werden maatwerk oplossingen voor gevonden: een collega nam het over, of er was extra ondersteuning of training, maar uiteindelijk moest iemand het wel doen.

Volgens groepsleiders (focusgroepen en vragenlijst)

Er zijn in de focusgroepen verschillende factoren genoemd die het werken met het Vlaggensysteem RJ in de praktijk belemmeren, waarvan de belangrijkste: men ziet “geen aanleiding in het gedrag van de jongeren”.

In alle 7 focusgroepen noemen groepsleiders als belangrijk ‘persoonlijk voordeel’ van het Vlaggensysteem RJ dat het houvast biedt, een kader voor het beoordelen van seksueel gedrag dat objectiever is dan de eigen normen en waarden; gemeenschappelijke taal.

Hebben zij voldoende kennis over de methode? De training heeft de groepsleiders naar eigen zeggen, in alle 7 focusgroepen, voldoende kennis geboden maar zij constateren daarbij bijvoorbeeld dat zij ‘het’ er dan wel bij moeten pakken, dat het gebruik in de praktijk achter blijft en “weg ebt” en dat er nog verdieping nodig is. Ook werd genoemd dat de (interne) training erg gericht is op de criteria en “mis een stukje training over hoe je het kan koppelen aan seksuele voorlichting, stukje proactief, ook is er te weinig over LHBT en social media gesproken”

Vinden de groepsleiders dat zij over voldoende vaardigheden beschikken? Voor het inschatten van de situatie (toekennen vlag) meestal wel, voor het reageren op de situatie is er in een focusgroep twijfel.

Bij wie kun je terecht? Meestal bij de aandachtsfunctionaris seksualiteit, gedragswetenschapper, of team (collega's, teamleider).

In hoeverre vinden groepsleiders het hun taak om aandacht te hebben voor seksualiteit van jongeren?

Uit onderstaande Tabel 4-9 blijkt dat de meerderheid van de groepsleiders ervan overtuigd is dat seksualiteit van jongeren een onderwerp is dat zowel de verantwoordelijkheid is van de ouders als van professionals (180 van de 201 groepsleiders hebben deze vraag in de vragenlijst op de voormeting beantwoord).

Tabel 4-9

Opvattingen groepsleiders m.b.t. seksuele opvoeding jongeren

In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?

Voormeting

Seksuele opvoeding van een jongere in de residentiële jeugdzorg is ..

		groepsleiders (n = 201)
		n (%)
Taak van ouder(s)/verzorger(s) alleen	helemaal mee eens/mee eens	6 (3)
	niet mee eens/niet mee oneens	15 (8)
	mee oneens/helemaal mee oneens	159 (89)
Taak van professional(s) alleen	helemaal mee eens/mee eens	4 (2)
	niet mee eens/niet mee oneens	16 (9)
	mee oneens/helemaal mee oneens	160 (89)
Taak van ouder(s)/verzorger(s) en professional(s) samen	helemaal mee eens/mee eens	177 (98)
	niet mee eens/niet mee oneens	3 (2)
	mee oneens/helemaal mee oneens	0 (0)

Ook attitudes van hulpverleners spelen een rol: op een groep wordt genoemd dat het eerder bij meiden wordt toegepast als middel om met hen in gesprek te gaan, omdat er bij hen meer bezorgdheid omtrent grenzen is. Hier zou men graag genderspecifieke richtlijnen willen zien.

In welke mate wordt u bij het inschatten en bespreekbaar maken van seksueel gedrag van jongeren gesteund of belemmerd door onderstaande factoren?

Tabel 4-10
Ervaren steun en belemmeringen

Ervaren steun en belemmeringen *	VM		NM		Δ NM-VM		p ^a
	n	m (sd)	n	m (sd)	n	m (sd)	
Persoonlijke religie/levensovertuiging	178	3.66 (0.89)	100	3.77 (0.94)	80	0.23 (1.04)	.06
Persoonlijke culturele achtergrond en tradities	178	3.75 (0.88)	100	3.90 (0.93)	80	0.20 (0.97)	.07
Persoonlijke opvattingen, normen en waarden mbt relaties en seksualiteit	178	3.95 (0.94)	100	4.12 (0.88)	80	0.18 (1.00)	.12
Persoonlijke ervaring(en) met seksueel grensoverschrijdend gedrag/seksueel geweld	178	3.48 (0.83)	100	3.74 (0.86)	80	0.38 (1.16)	.01
Beleid van de instelling (waaronder supervisie, intervisie)	178	3.82 (0.83)	100	3.90 (0.83)	80	0.16 (1.00)	.15
Opvatting, normen en waarden van collega's	178	3.93 (0.76)	100	3.96 (0.79)	80	0.15 (0.96)	.16

* 5 antwoord categorieën (5 = veel gesteund - 1 = veel belemmerd), m=gemiddelde, sd=standaarddeviatie, VM=voormeting, NM=nameting, Δ verschilscore.

^a one sample t-test

Na de proefimplementatie rapporteren de groepsleiders significant vaker dat persoonlijke ervaring(en) met seksueel grensoverschrijdend gedrag of seksueel geweld hen beïnvloedt bij het inschatten en bespreekbaar maken van seksueel gedrag van jongeren (p=.01). Zij voelen zich minder belemmerd door deze ervaringen. Daarbij zien wij significante verschillen (p=.02 en p=.01) tussen de voor- en nameting ten aanzien van 'de angst om met jezelf in conflict te komen' en 'de angst om met collega's in conflict te komen bij het bespreekbaar maken seksueel gedrag van jongere(n)'. Deze 'angst' is bij de nameting afgenomen. Zie Tabel 4-11 hieronder.

Tabel 4-11
Ervaren zorg en angst

Ervaren zorg en angst *	VM		NM		Δ NM-VM		p ^a
	n	m (sd)	n	m (sd)	n	m (sd)	
Ik maak me zorgen over de aansprakelijkheid van de instelling als het gaat om (het bespreekbaar maken van) seksueel gedrag van de jongere(n)	178	2.38 (0.84)	100	2.36 (0.84)	80	-0.08 (1.12)	.55
Ik maak me zorgen over mijn persoonlijke aansprakelijkheid als het gaat om (het bespreekbaar maken van) seksueel gedrag van de jongere(n)	178	2.43 (0.93)	100	2.43 (0.89)	80	-0.09 (1.18)	.51
Ik ben bang met mezelf in conflict te komen als het gaat om (het bespreekbaar maken van) seksueel gedrag van de jongere(n)	178	2.05 (0.73)	100	1.91 (0.62)	80	-0.23 (0.84)	.02

Ik ben bang met mijn collega's in conflict te komen
als het gaat om (het bespreekbaar maken van)

seksueel gedrag van de jongere(n)	178	1.95 (0.69)	100	1.77 (0.62)	80	-0.26 (0.84)	.01
-----------------------------------	-----	-------------	-----	-------------	----	--------------	-----

* 5 antwoord categorieën (5 = helemaal mee eens - 1 = helemaal mee

oneens)

^a one sample t-test

De uitkomsten in beide voorgaande tabellen zijn ook op schaalniveau geanalyseerd (dat wil zeggen: de items zijn samengevoegd omdat die alle iets zeggen over het bovenliggende te meten concept):

Tabel 4-12

Barrières en support op schaalniveau

Barrières en support	VM		NM		Δ NM-VM		p^a
	n	m (sd)	n	m (sd)	n	m (sd)	
Schaal 'Ervaren steun en belemmeringen'	178	22.60 (4.05)	100	23.39 (4.00)	80	1.29 (4.74)	.02
Schaal 'Ervaren zorg en angst'	178	8.81 (2.71)	100	8.47 (2.29)	80	-0.65 (3.14)	.07

^a one sample t-test

Wanneer alleen gekeken wordt naar de subgroep van respondenten die *zowel* de voor- als nameting hebben ingevuld (n=80), blijken de verschillen tussen voor- en nameting groter te zijn dan wanneer de voor- en nameting over de gehele groepen met de grotere steekproeven wordt gekeken (n=178 resp. 100). Om na te gaan of er sprake is van een selectieve groep die zowel voor- als nameting heeft ingevuld zijn de kenmerken van de groepen vergeleken en bleek er geen sprake te zijn van verschillende groepen (en geen selectieve (non-)respons) – zie ook Hoofdstuk 3.

4.6.3 Determinanten met betrekking tot de organisatie

Volgens de interne projectleiders (vragenlijst en focusgroep)

Gedurende de proefimplementatie zijn er veel wisselingen geweest in personeel, 10 instellingen noemen dit en hier en daar is zelfs een groep opgeheven of was er veel onrust op de groep. Bij twee instellingen speelde een reorganisatie. Door personeelwisselingen zijn er teams waarvan niet alle medewerkers meer getraind zijn. Vijf van de 11 IP-ers die de vragenlijst invulden, noemen dat de wijzigingen in de omstandigheden matige tot grote gevolgen heeft gehad op de proefimplementatie van het Vlaggensysteem RJ. Deze gevolgen variëren van: “weinig ruimte om het implementatieplan verder uit te breiden en te concretiseren”, “verschillen in de manier waarop er met het Vlaggensysteem gewerkt wordt”, “niet iedereen is geschoold”, “besloten om de implementatie af te wachten tot de afronding van de pilot”, “er is weinig draagvlak en tijd voor het Vlaggensysteem RJ”, “het is soms lastig om alles te laten beklijven, er is en moet zoveel, hulpverleners worden overvoerd...”

Vier van de 11 instellingen geven aan dat ze het seksualiteitsbeleid bijgesteld hebben op basis van de proefimplementatie van het Vlaggensysteem RJ: “het Vlaggensysteem RJ krijgt een plek in het beleid als begeleidingsmethodiek (voorheen alleen bij incidenten); “aandachtsfunctionarissen

pleiten voor 'iedere jeugdige krijgt seksuele vorming, tenzij...' attitude'; "meer afspraken over seksueel gedrag op de groep (verkering, privacy, elkaar aanraken)", "afspraken worden minder streng gehandhaafd in vergelijking met de eerdere periode", "er wordt meer gepraat met de jongeren over afspraken en regels aangaande seksueel gedrag", "er wordt meer gepraat over seksualiteit", "ouders worden meer dan voorheen actief betrokken bij afspraken en regels aangaande seksualiteit op de groep". Er zijn "onuitgesproken groepsregels, bijvoorbeeld meisjes mogen niet op een jongensgroep komen."

Volgens managers (interview)

Bevorderende factoren in de proefimplementatie waren volgens de managers (n=11):

- In alle deelnemende organisaties was sprake van voldoende tot optimaal draagvlak op alle niveaus, en was er bereidheid om met het Vlaggensysteem RJ te gaan werken. Ook onder managers is er groot draagvlak en wordt de noodzaak om de seksuele gezondheid van jongeren in de instelling te bevorderen over het algemeen onderschreven (één manager vindt seksuele gezondheid primair de taak van de ouders).
- Implementatie van 'onder naar boven' heeft goed gewerkt.
- Van belang was een goede projectleider, aandachtsfunctionaris of kartrekker die de aandacht blijft vestigen op het gebruik van het Vlaggensysteem (RJ).
- Een belangrijk onderdeel van de proefimplementatie was het trainen van medewerkers in de eigen organisatie. In sommige situaties ging het om veel medewerkers en was het een omvangrijke klus. Elke organisatie vond hier een eigen weg in. Bijvoorbeeld:
 - het onderbrengen van de training bij het intern trainingsbureau, waardoor de logistiek geregeld was en ook losse inschrijvingen mogelijk waren,
 - op beperkte schaal beginnen, waardoor het behapbaar bleef,
 - hele teams tegelijk trainen, om zo de uitwisseling tussen collega's naderhand te bevorderen,
 - in één instelling mochten de werkers de scholing in werktijd volgen, terwijl er normaal gesproken een regeling is dat scholing deels in eigen tijd wordt gevolgd,
 - Het is onderdeel van verplichte trainingen voor nieuwe medewerkers.
- Blijf het gebruik van het Vlaggensysteem RJ monitoren. Bijvoorbeeld via:
 - Supervisie en intervisie.
 - Bij casuïstiekbesprekingen.
 - De behandelcoördinatoren wordt gevraagd het thema seksualiteit in de jaarplanning van het team structureel op te nemen (teamagenda).
- Goed implementeren en meteen borgen van het Vlaggensysteem RJ hangt volgens managers samen met een bestaande structuur. De organisaties die al met het Vlaggensysteem werkten hadden deze structuur al en noemden dit een belangrijke succesfactor. Welke structuur dat is varieert. In een instelling is dit bijv. het pedagogisch kader, waar diverse onderwerpen onder vallen, en een beheergroep met een monitorings- en ontwikkelingsfunctie. In de meeste instellingen was de implementatie van het Sensoa Vlaggensysteem al gaande, en past het binnen het beleid en de werkprocessen. De meeste managers zeggen dan ook dat er geen extra aandacht nodig is. Een enkeling zegt dat nog uitgezocht moet worden of en wat er extra nodig is.

Als belemmerende factoren zijn door managers genoemd:

- Tijdsdruk: er komt al zoveel op de instellingen af, er moeten prioriteiten gesteld worden en dat gaat dan ten koste van de aandacht voor seksualiteit.
- Seksualiteit is een moeilijk thema. De proefimplementatie van het Vlaggensysteem RJ heeft weliswaar het thema seksualiteit in het algemeen weer meer op de kaart gezet maar het onderwerp dreigt wel weg te zakken, en moet dus 'warm' gehouden worden.
- In de residentiële jeugdzorg zijn veel personeelwisselingen met veel nieuwe jonge mensen, die veel extra aandacht voor training en begeleiding vragen op dit gebied.
- Een manager is kritisch over de terugkerende verplichting om steeds cursussen te volgen. Deze manager ziet het nut er ook niet zo van in, omdat het werken met het Vlaggensysteem RJ ook niet zo afwijkend is van hoe er al gewerkt wordt. Ook de hoge cursusprijs wordt daarbij genoemd (in het kader van het project was dit echter kosteloos).

Volgens 9 van de 11 managers is het beleid en de visie door het gebruik van het Vlaggensysteem RJ in essentie niet veranderd. Wel is het beleid soms aangescherpt. Twee managers zeggen dat er door het Vlaggensysteem RJ meer inzichten zijn ontstaan (bijv. de rol van de problematische achtergrond in seksuele ontwikkeling) of dat het beleid zal worden bijgesteld, bijv. door het onderwerp expliciet op te nemen, door meer aandacht voor gezonde seksualiteit (naast seksueel grensoverschrijdend gedrag), of doordat het beleid concreter wordt ingevuld. Een manager geeft aan dat er nu een aandachtsfunctionaris komt op elke groep; voorheen waren dat er minder. In één instelling is het werken met het Vlaggensysteem (RJ) nu verplicht voor alle pedagogisch medewerkers, voorheen was dat alleen het geval voor gedragswetenschappers. In deze instelling is nu ook vastgelegd dat bij een vermoeden het Vlaggensysteem RJ erbij wordt gepakt om een weging te maken of een casus vermeldenswaard is. In een andere instelling heeft men het voornemen om experimenteerruimte voor jongeren meer op te nemen in visie en beleid. De manager van een instelling die geen residentiële zorg biedt maar kortdurende klinische hulp is er door de proefimplementatie achter gekomen dat seksualiteitsbeleid ook in zijn setting relevant is. Eén organisatie is van plan het beleid te veranderen maar wacht de uitkomsten van het onderzoek af.

Volgens groepsleiders (focusgroep):

Er zijn in de focusgroepen diverse factoren met betrekking tot de organisatie genoemd: er is veel wisseling in het team, waardoor het daadwerkelijk 'diepgaand' implementeren van de uitgangspunten van het Vlaggensysteem RJ niet helemaal lukte; er is gebrek aan tijd en ruimte om ermee te werken; en het feit dat er meerdere methodieken zijn die toegepast moeten worden.

Om tot een meer structurele toepassing te kunnen komen wordt in meerdere focusgroepen aangegeven dat het gebruik zou toenemen wanneer het Vlaggensysteem RJ standaard bij de behandelbeoordeling zou worden gebruikt.

In de focusgroepen noemen de groepsleiders vooral de volgende organisatie-factoren als belemmerend of bevorderend voor het gebruik van het Vlaggensysteem RJ:

- Aandacht voor inzet van het Vlaggensysteem RJ moet duurzaam geborgd zijn door: herhaling trainingen, een kartrekker, meer rust en tijd om het toe te passen. Er moet iemand zijn die het

onderwerp en het Vlaggensysteem RJ op de agenda houdt, en een (aandachtsfunctionaris) waar je terecht kan.

- Onrust op de groep en breder in de organisatie werkt belemmerend waardoor medewerkers geen ruimte voelen om met het gebruik van een nieuwe methode aan de slag te gaan.
- Opfrustrating is nodig wanneer er meerdere nieuwe medewerkers op een groep komen.
- De groeps- of instellingsregels met betrekking tot seksueel gedrag van jongeren werkt vaak knellend en bleken in de loop van de proefimplementatie tegenstrijdig met hetgeen in de training was geleerd en door het Vlaggensysteem RJ beoogd wordt.

4.6.4 Determinanten met betrekking tot de sociaal-politieke omgeving

Determinanten met betrekking tot de invoering van het Vlaggensysteem RJ, die betrekking hebben op de bredere sociaal-politieke omgeving zijn vooral door de managers genoemd. Het besluit om met het Vlaggensysteem RJ te gaan werken blijkt voor acht van de geïnterviewde managers mede ingegeven te zijn door de eisen die het kwaliteitskader 'Seksueel misbruik voorkomen' aan de instellingen stelt. In dat verband is ook de aanleiding, het onderzoek van de commissie Samson, genoemd. Vrijwel alle managers noemden expliciet het beleidskader van de commissie Rouvoet als richtinggevend voor hun beleid en voor het besluit om het Vlaggensysteem RJ in huis te halen. Zij benadrukten zowel aandacht voor gezonde seksualiteit als voor preventie seksueel grensoverschrijdend gedrag. Deze beweging was dus al in gang gezet voor de proefimplementatie. Sommige organisaties hebben het thema seksualiteit uitdrukkelijk in hun visie en beleid opgenomen, soms valt het onder de noemer veiligheid of een gezonde ontwikkeling. Voor een aantal managers was ook de eis dat jeugdwerkers zich voortaan moeten registreren in het Kwaliteitsregister Jeugdzorg een factor die meespeelde bij de overweging om het Vlaggensysteem RJ te implementeren. Het Vlaggensysteem RJ werd dus gezien als een manier om het personeel verder te professionaliseren.

De invoering van het Kwaliteitsregister Jeugdzorg kan ook een belemmerende factor voor de invoering zijn: een van de managers gaf bij de nameting aan dat verdere implementatie in de instelling uitsluitend zinvol is, wanneer de training ook accreditatiepunten oplevert voor medewerkers.

Een andere negatieve invloed vanuit de sociaal – politieke omgeving is volgens een aantal managers de toegenomen werkdruk door de reorganisaties en het feit dat er veel personeelwisselingen zijn en met veel tijdelijke krachten gewerkt moet worden. Hierdoor zijn niet altijd alle medewerkers op de groep geschoold in het werken met het Vlaggensysteem (RJ). De verplichting om steeds (dure) cursussen te moeten houden en de prijs van de nascholing werkt in de huidige context van schaarse middelen eveneens belemmerend volgens een van de managers.

4.7 Wat is de invloed van de context op implementatie en gebruik?

Om na te gaan of contextvariabelen invloed hebben (gehad) op de implementatie van en het werken met het Vlaggensysteem RJ, is gekeken naar een aantal variabelen op de voormeting die van invloed kunnen zijn op implementatie (zie ook Hoofdstuk 3).

- Training van medewerkers van de instelling in het werken met het Vlaggensysteem: wel getraind / niet getraind.
- Aantal jaren dat de instelling reeds met het Vlaggensysteem werkt: 0 jaar / 1 jaar / 2 jaar / 3 jaar / 4 jaar / 5 jaar / 6 jaar.
- Seksualiteitsbeleid binnen de instelling: wel aanwezig / niet aanwezig.
- Richtlijnen en regels ten aanzien van seksualiteit op de groep: wel aanwezig / niet aanwezig.
- Gemiddelde implementatiegraad per instelling (volgens IP-er en manager): niet geïmplementeerd / een beetje geïmplementeerd / goed geïmplementeerd / heel goed geïmplementeerd.

Er is in eerste instantie een exploratie uitgevoerd naar de invloed van de verschillende contextvariabelen op twee determinanten van gedrag, te weten: 'eigeneffectiviteit' en 'ervaren steun':

- Heeft het wel of niet hebben gevolgd van de training Vlaggensysteem effect op de eigeneffectiviteit van de groepsleiders (verschil tussen nameting en voormeting, gecorrigeerd voor de waarde op de voormeting)?
- Heeft het aantal jaren gebruik van het Vlaggensysteem effect op de eigeneffectiviteit van de groepsleiders (verschil tussen nameting en voormeting, gecorrigeerd voor de waarde op de voormeting voormeting)?
- Heeft het wel of niet hebben van een seksualiteitsbeleid binnen de instelling effect op de eigeneffectiviteit van groepsleiders (tussen nameting en voormeting; gecorrigeerd voor de waarde op de voormeting)?
- Heeft het wel of niet hebben van richtlijnen/regels op de groep ten aanzien van seksualiteit effect op de eigeneffectiviteit van de groepsleiders (verschil tussen nameting en voormeting; gecorrigeerd voor de waarde op de voormeting)?
- Heeft de gemiddelde implementatiegraad effect op de eigeneffectiviteit van de groepsleiders (verschil tussen nameting en voormeting; gecorrigeerd voor de waarde op de voormeting)?
- Heeft het wel of niet hebben gevolgd van de training Vlaggensysteem effect op ervaren steun van de groepsleiders (verschil tussen nameting en voormeting; gecorrigeerd voor de waarde op de voormeting)?
- Heeft het aantal jaren gebruik van het Vlaggensysteem effect op ervaren steun van de groepsleiders (verschil tussen nameting en voormeting; gecorrigeerd voor de waarde op de voormeting)?
- Heeft het wel of niet hebben van een seksualiteitsbeleid binnen de instelling effect op ervaren steun van groepsleiders (verschil tussen nameting en voormeting; gecorrigeerd voor de waarde op de voormeting)?
- Heeft het wel of niet hebben van richtlijnen/regels op de groep ten aanzien van seksualiteit effect op ervaren steun van de groepsleiders (verschil tussen nameting en voormeting; gecorrigeerd voor de waarde op de voormeting)?
- Heeft de gemiddelde implementatiegraad effect op ervaren steun van de groepsleiders (verschil tussen nameting en voormeting; gecorrigeerd voor de waarde op de voormeting)?

De resultaten van deze exploratie met de twee determinanten van gedrag (eigen effectiviteit en ervaren steun) lieten geen significante effecten zien van de contextvariabelen op de genoemde determinanten. Er is vervolgens voor gekozen geen analyses uit te voeren op andere determinanten

van gedrag, in verband met de kleine aantallen en de verwachting dat ook daarop dan geen significante effecten zouden worden gevonden.

Volgens de IP-ers:

IP-ers van grotere instellingen en die met meerdere groepen aan het onderzoek deelnamen (n= 3 van de 11) lijken meer moeite te hebben om het Vlaggensysteem RJ te implementeren omdat zij meer 'op afstand van de groepen staan'.

Volgens de managers:

Alle managers vinden dat de proefimplementatie naar tevredenheid en volgens plan in hun organisatie is verlopen. De deelnemende organisaties waren, op één uitzondering na, organisaties die residentiële jeugdzorg bieden, en zijn dus qua doelgroep en type zorg vergelijkbaar. Gezien het feit dat de managers vrij unaniem zijn in hun waardering voor de implementatie van het Vlaggensysteem RJ, lijken verschillen in context hierbij geen opvallende rol te hebben gespeeld. Wel lijkt de proefimplementatie in de 7 organisaties waar al gewerkt werd met het Vlaggensysteem soepeler te zijn verlopen. Er was volgens de managers "al een structuur aanwezig om het project 'in weg te zetten'".

4.8 Conclusie

Met de resultaten gevonden in het implementatie-onderzoek beantwoorden we hierna de vraagstellingen.

1. Hoe is de proefimplementatie van het Vlaggensysteem RJ verlopen (procesevaluatie)?

In alle instellingen hebben trainingen over het Vlaggensysteem RJ plaatsgevonden. Dit was een belangrijk startpunt voor de proefimplementatie. De IP-ers geven negen maanden na de interne trainingen gemiddeld een 6 (of 6,6 als een 1 achterwege wordt gelaten) voor de implementatiegraad van het Vlaggensysteem RJ binnen hun instelling. Driekwart van de IP-ers heeft activiteiten ontplooid ten behoeve van de implementatie; drie IP-ers vinden dat het Vlaggensysteem RJ goed geborgd is maar de meeste vinden dat er "nog veel moet gebeuren".

De managers zijn iets optimistischer over de implementatiegraad van het Vlaggensysteem RJ binnen hun instelling en vinden allen dat dit naar tevredenheid en volgens plan in hun organisatie is verlopen.

De groepsleiders laten hierover een meer genuanceerd geluid horen. De implementatie van het Vlaggensysteem RJ bestaat voor veel groepsleiders voornamelijk uit het volgen van de interne training en het incidenteel bespreken van een eigen casus in een teamoverleg aan de hand van de criteria. In de focusgroepen vonden groepsleiders bij de helft van de instellingen dat het Vlaggensysteem RJ (in het geheel) niet of niet merkbaar in de praktijk was uitgerold.

Het lijkt er op dat naarmate er meer afstand tot de werkvloer is (managers – IP-ers – groepsleiders) het beeld over de mate waarin het Vlaggensysteem RJ geïmplementeerd en geborgd is, positiever is. Zowel IP-ers als groepsleiders noemen dat reorganisaties, turbulentie in de organisatie en onrust op de groep versturende factoren zijn geweest in het proces van implementatie. De *introdunctie* van het Vlaggensysteem RJ via training en het gebruik ervan als methode voor professionals onderling is in

eerste instantie bij de meeste instellingen goed verlopen; de *borging* en een uitbreiding naar structureel en *preventief* gebruik met jongeren zelf is (nog) niet gelukt.

2. Hoe wordt het Vlaggensysteem RJ gebruikt?

Volgens elf van de 12 IP-ers wordt er in hun instelling in meer of mindere mate met het Vlaggensysteem RJ gewerkt.

Volgens groepsleiders die de vragenlijst hebben ingevuld (N=108), wordt het Vlaggensysteem RJ als samenhangend geheel met alle onderdelen, in beperkte mate tot (bijna) nooit gebruikt. Het '(bijna) nooit' gebruiken van een onderdeel geldt voor 'handleiding', 'normatieve lijst', 'tekeningen' en 'Oké-spel' (71% respectievelijk, 49%, 67% en 83%). Relatief het meest worden de zes criteria en de richtlijnen voor pedagogisch handelen gebruikt (42% respectievelijk 39% maandelijks).

De criteria worden vooral toegepast om: 'seksueel gedrag te beoordelen', 'naar aanleiding van een incident van seksueel grensoverschrijdend gedrag van jongeren' en om dit 'te bespreken met een collega of het team' met als doel 'gezond seksueel gedrag te bevorderen' en 'seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen'.

De normatieve lijst wordt vooral gebruikt om: 'naar aanleiding van seksueel gedrag dit te beoordelen' en 'te bespreken met collega's en team' en om 'te handelen naar aanleiding van seksueel gedrag'.

De richtlijnen voor het pedagogisch handelen worden door de groepsleiding voornamelijk gebruikt om 'te handelen naar aanleiding van seksueel gedrag of 'een incident van grensoverschrijdend seksueel gedrag' en 'te bespreken met collega's of in het team'.

Het Vlaggensysteem RJ wordt dus voornamelijk incidentgericht en reactief gebruikt 'wanneer er aanleiding toe is' (volgens groepsleiders: bij onduidelijke situaties of bij grensoverschrijdend gedrag). Ook wordt het vooral gebruikt als een middel om tot een meer objectieve en gemeenschappelijke taal te komen, in onderling overleg, meer dan voor gesprek met jongeren zelf. De 'taal' van het Vlaggensysteem (de criteria en richtvragen bij de criteria voor het beoordelen van het gedrag en de vlaggen voor het toekennen van een vlag aan het gedrag) en theoretische basis van het Vlaggensysteem (de samenhang van het objectiever beoordelen aan de hand van criteria, richtlijnen voor het wegen en beoordelen en normatieve lijst) wordt wel breed toegepast. Het Vlaggensysteem (RJ) wordt ingezet in teamoverleg, om situaties die als onduidelijk worden ervaren objectiever te kunnen inschatten en er een gezamenlijk oordeel over te kunnen vormen, ook impliciet ("je hebt ze in het achterhoofd").

2.a. Wordt het Vlaggensysteem RJ uitgevoerd zoals bedoeld?

Op basis van de bevindingen kunnen we concluderen dat het Vlaggensysteem RJ ten dele wordt gebruikt zoals het bedoeld is.

Het Vlaggensysteem RJ lijkt wel op juiste *wijze* te worden gebruikt (programma-integriteit/fidelity) maar wordt met name (nog) *niet volledig* gebruikt (completeness): niet alle onderdelen worden ingezet, getuige de percentages '(bijna) nooit'. Bij de interpretatie daarvan moet echter meegenomen worden dat van tevoren niet bepaald is welke mate van gebruik minimaal wenselijk is,

bijvoorbeeld: is maandelijks gebruik weinig of voldoende? Het gebruik hangt bijvoorbeeld ook af van de samenstelling, grootte en dynamiek in de groep.

Het beeld dat uit de focusgroepen met groepsleiders en met IP-ers naar voren komt bevestigt evenwel dat het Vlaggensysteem RJ vooral wordt gebruikt als men 'er aanleiding toe ziet' dus in reactie op seksueel gedrag van jongeren, om dit gedrag te beoordelen, als professionals onderling te bespreken en daar een eventuele pedagogische reactie aan te verbinden. Daarmee wordt het tweede doel van het Vlaggensysteem RJ (nog) niet in voldoende behaald (12 t/m 17 jarige jongeren in de residentiële jeugdzorg in staat stellen seksueel gedrag van zichzelf en anderen te herkennen, te beoordelen en bespreekbaar te maken, zowel met elkaar als met professionals, zie Hoofdstuk 1). In die zin wordt het Vlaggensysteem RJ (nog) niet volledig uitgevoerd zoals bedoeld, de meeste groepsleiders reageren in de dagelijkse routine intuïtief (al of niet expliciet met de zes criteria), en gebruiken het Vlaggensysteem RJ (nog) niet om de criteria proactief uit te leggen aan jongeren of hen te leren seksueel gedrag te herkennen en bespreekbaar te maken. Hiervoor zijn waarschijnlijk aanvullende interventies nodig.

In hoeverre zijn de Train-de-Trainer cursus van Movisie en de interne trainingen uitgevoerd zoals bedoeld? Dit is van belang omdat ook dan pas groepsleiders in staat zijn het Vlaggensysteem RJ uit te voeren zoals bedoeld. De kern van de interne training 'reageren op seksueel en seksueel grensoverschrijdend gedrag van jongeren' lijkt in de instellingen volledig en zoals bedoeld aan bod te zijn gekomen maar kern-onderdeel 'duiden en beoordelen van eigen casuïstiek' lijkt onvolledig aan bod te zijn gekomen.

In de Train-de-Trainer is op dag 2 de kern van de training 'werkvormen' volledig en zoals bedoeld aan bod gekomen.

Opvallend in het licht van vorige conclusie (bij 2.) is, dat er in de interne trainingen meer tijd dan bedoeld is besteed aan de theorie en het werken met de criteria, en minder tijd aan het werken met de tekeningen en werkvormen met jongeren. Het 'oefenen in het praten over seksualiteit' (o.a. oefening 'de wandeling') is zowel in de Train-de-Trainer als in de interne trainingen niet in die mate uitgevoerd zoals bedoeld (duur en in aantal groepen). In de Train-de-Trainer lijkt er onvoldoende aandacht geweest te zijn voor een systematische implementatie van het Vlaggensysteem RJ.

2.b. Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren voor implementatie en gebruik van het Vlaggensysteem RJ?

Gekeken is naar bevorderende en belemmerende factoren voor de implementatie van innovaties op basis van het MIDI-model (Fleuren e.a., 2014).

Bevorderende factoren zijn de volgende. Over het algemeen is men enthousiast over zowel het Vlaggensysteem als de RJ-versie: het levert de gebruiker voordeel op doordat het houvast geeft en objectiviteit, het sluit aan bij de praktijk, de setting en de doelgroep, het is eenvoudig in gebruik en juist (is theoretisch wetenschappelijk onderbouwd). Ook vindt men aandacht voor seksualiteit en seksueel gedrag van jongeren bij de taak van de groepsleider en gedragswetenschapper behoren. Het Vlaggensysteem RJ wordt gezien als een gemakkelijke methodiek om hierbij reactief te

gebruiken: “een instrument voor mocht het nodig zijn”; als een methodiek voor de *professional* zelf met als meest gebruikte instrumenten: de zes criteria en richtlijnen voor het wegen en beoordelen; de vier vlaggen en richtlijnen voor pedagogisch handelen; de normatieve lijst.

Belemmerende factoren voor gebruik van het Vlaggensysteem RJ met de *jongeren* lijken deels te maken te hebben met factoren ten aanzien van onderdelen van de interventie zoals de tekeningen en het Oké-spel. Dit spel vindt men te ingewikkeld voor de doelgroep en niet aansluiten bij de dagelijkse praktijk. Werkvormen voor individueel gebruik met jongeren leiden mogelijk tot meer toepassing met jongeren zelf.

Daarnaast spelen factoren met betrekking tot de gebruiker zelf een rol: er is sprake van schroom en onervarenheid om met jongeren te praten over seksueel gedrag. Ook zijn groepsleiders vaak nog onvoldoende op de hoogte van manieren om werkvormen met jongeren zelf in te zetten of onvoldoende overtuigd van de relevantie en uitkomsten voor jongeren. IP-ers zien het structureel met jongeren zelf werken met het Vlaggensysteem RJ als een tweede stap in het implementatieproces en ook worden hiervoor soms andere methoden gebruikt. Ook spelen persoonlijke ervaring(en) met seksueel grensoverschrijdend gedrag of seksueel geweld een rol bij het inschatten en bespreekbaar maken van seksueel gedrag van jongeren evenals angst om ‘met jezelf’ of met collega’s in conflict te komen. In focusgroepen is ook de angst voor ‘afgerekend worden’ genoemd: als een meisje zwanger wordt of als er een ander incident plaatsvindt (“niet in mijn dienst”). Na de proefimplementatie rapporteren de groepsleiders significant vaker dat persoonlijke ervaring(en) met seksueel grensoverschrijdend gedrag of seksueel geweld hen beïnvloedt bij het inschatten en bespreekbaar maken van seksueel gedrag van jongeren. De reden hiervoor kan zijn dat zij zich door de interne training en de aandacht voor het werken met het Vlaggensysteem RJ hen bewuster van de eigen ervaringen heeft gemaakt. Ook zien wij significante verschillen tussen de voor- en nameting ten aanzien van ‘de angst om met jezelf in conflict te komen’ en ‘de angst om met collega’s in conflict te komen bij het bespreekbaar maken seksueel gedrag van jongere(n)’. Deze ‘angsten’ zijn bij de nameting afgenomen. De genoemde verschillen zijn niet toe te schrijven aan selectieve (non)-respons.

Van de organisatorische factoren lijken vooral tijdsdruk, bezettingsgraad en beschikbaarheid materialen enige rol te spelen (Oké-spel ligt bijvoorbeeld in het hoofdgebouw). Alle instellingen hebben een medewerker als coördinator van de implementatie ingesteld (IP-er en/of aandachtsfunctionaris seksualiteit) waar groepsleiders ook terecht kunnen. Ook is het draagvlak bij het management duidelijk aanwezig. Organisatiefactoren spelen met name ten aanzien van de borging van het (gebruik van het) Vlaggensysteem RJ, het ‘warm houden’ en een verdiepingsslag. Meest genoemd zijn: reorganisatie en turbulentie in de organisatie en tijd, capaciteit. In de omgeving van de RJ speelde de commissie Rouvoet en de landelijke transitie van het jeugdstelsel en afnemende trend van het aantal opnamen in de residentiële jeugdzorg.

2.c. Wat is de context waarbinnen het Vlaggensysteem RJ wordt uitgevoerd en welke invloed heeft de context op de invoering en gebruik van het Vlaggensysteem RJ?

Er is een grote variëteit in de groep van 12 participerende instellingen voor wat betreft grootte, aanbod en populatie. Volgens de IP-ers, groepsleiders en management is er in de meeste instellingen wel seksualiteitsbeleid op papier. Sommige instellingen hebben het thema seksualiteit uitdrukkelijk in hun visie en beleid opgenomen, soms valt het onder de noemer veiligheid of een gezonde ontwikkeling. Meestal was dit opgesteld naar aanleiding van de commissie Samson (2012) en Rouvoet (Jeugdzorg Nederland, 2013). Het seksualiteitsbeleid en afspraken daarin worden volgens twee derde van de groepsleiders strikt nageleefd; volgens de IP-ers in de helft van de gevallen. Circa twee derde tot driekwart van de groepsleiders heeft een positieve attitude ten aanzien van de regels. Voor een relatief grote groep zijn de regels en beleidscontext dus minder duidelijk en/of minder aantrekkelijk. Over het algemeen werden de aandachtsfunctionarissen seksualiteit gezien als de motor voor de borging van het seksualiteitsbeleid binnen de instelling. Alle instellingen hadden ten minste twee aandachtsfunctionarissen seksualiteit of een medewerker met die taak. Bij groepsleiders is dit bij twee derde bekend. Twee instellingen hadden al hun medewerkers al getraind in het Vlaggensysteem. Alle IP-ers zeiden naast het Vlaggensysteem ook andere methoden over seksualiteit en seksueel gedrag toe te passen. De IP-ers waren vrijwel unaniem positief over (het Vlaggensysteem: het is helder, duidelijk en biedt houvast.

Om na te gaan of deze contextvariabelen invloed hebben (gehad) op de implementatie van en het werken met het Vlaggensysteem RJ, is gekeken naar een aantal variabelen op de voormeting waarvan het denkbaar is dat die invloed kunnen hebben op (determinanten voor) implementatie. Bijvoorbeeld is nagegaan of het eerder getraind zijn het Vlaggensysteem of al langer hiermee werken invloed heeft op de ervaren eigeneffectiviteit van groepsleiders of dat de aanwezigheid van seksualiteitsbeleid iets zegt over de ervaren steun bij groepsleiders. Meerdere mogelijke verbanden zijn onderzocht maar lieten geen significant effect zien van de contextvariabelen op de genoemde determinanten. Reden hiervoor is waarschijnlijk de kleine aantallen waardoor we niet met zekerheid kunnen zeggen dat de verbanden er niet zijn. In interviews en focusgroepen werd gesuggereerd dat de aanwezigheid van seksualiteitsbeleid, aandachtsfunctionarissen seksualiteit en al getraind zijn in het Vlaggensysteem een “infrastructuur” bood om de RJ-versie gemakkelijk in “weg te zetten”.

5 Resultaten outcome-onderzoek

Vraagstellingen:

- In welke mate vinden er veranderingen plaats op determinanten van handelingscompetenties inzake seksualiteit (attitude, sociale norm, eigeneffectiviteit, intenties, kennis, vaardigheden, emoties, sociale steun) bij groepsleiders, gedragswetenschappers, teamleiders en management?
- In welke mate worden gedragsdoelen van het Vlaggensysteem RJ behaald: kunnen groepsleiders, teamleiders, gedragswetenschappers het seksueel (grensoverschrijdend) gedrag van jongeren beter waarnemen, beoordelen, dit gedrag beter bespreekbaar maken en beter pedagogisch handelen dan voor de start van de proefimplementatie?

5.1 Aandacht voor het onderwerp seksualiteit

5.1.1 Volgens groepsleiders (vragenlijst)

Het seksualiteitsbeleid met regels en richtlijnen of protocollen vormt een belangrijk kader voor de groepsleiding om het Vlaggensysteem RJ te kunnen gebruiken. Op de voormeting (vragenlijst; N=294; zie Tabel 4-1 in Hoofdstuk 4) zegt 61% van de groepsleiders dat er richtlijnen/beleid met betrekking tot seksueel gedrag van jongeren op papier staan en dat die strikt worden nageleefd en nog eens 10% zegt dat dit mondelinge afspraken betreft. Ten aanzien van het reageren hierop (handelen) door de groepsleiding zegt 65% dat hiervoor richtlijnen op papier staan en dat die worden nageleefd; nog eens 12% zegt dat hierover mondelinge afspraken bestaan. Hoewel de vraagstelling op de nameting iets anders was, lijkt er met 92% bij de nameting een toename te zijn van de bekendheid met beleid en regels ten aanzien van het seksueel gedrag van de jongeren. Zie Tabel 5-1.

Tabel 5-1
Nameting - seksualiteitsbeleid

Seksualiteitsbeleid		groepsleider (n = 108)
		n (%)
Richtlijnen/regels m.b.t. seksueel gedrag jongeren	ja	92 (92)
	nee	2 (2)
	dat weet ik niet	<u>6 (6)</u>
		100* (100%)

* 8 missing

Verder is op de voormeting 62% van de groepsleiders bekend met de aandachtsfunctionaris seksualiteit; na de periode van proefimplementatie is dit bijna 79%.

Tabel 5-2

Nameting – aandachtfunctionaris seksualiteit

Aandachtsfunctionaris seksualiteit		Voormeting n (%)	Nameting n (%)
	weet wie aandachtfunctionaris is	111 (62)	73 (79)
	weet niet wie aandachtfunctionaris is	60 (34)	19 (20)
	denkt dat er geen aandachtfunctionaris is	8 (4)	1 (1)
		(100%)	(100%)

Hoe wordt er aandacht besteed aan (onderwerpen binnen) het thema seksualiteit en is dit structureel of incidenteel en hebben zich veranderingen voorgedaan gedurende de proefimplementatie?

Tabel 5-3

Nameting – onderwerpen thema seksualiteit

Seksualiteit		VM groepsleider (n = 201) n (%)	NM groepsleider (n = 108) n (%)
Relatievorming (groepswork)	Structureel	58 (32)	46 (46)
	Incidenteel	109 (60)	53 (53)
	niet van toepassing/geen aandacht	15 (8)	1 (1)
		182* (100%)	100** (100%)
Relatievorming (1-op-1 met jongeren)	Structureel	65 (36)	51 (51)
	Incidenteel	114 (63)	46 (46)
	niet van toepassing/geen aandacht	3 (1)	3 (3)
		182* (100%)	100** (100%)
SGG en weerbaarheid (groepswork) ***	Structureel	29 (16)	25 (25)
	Incidenteel	133 (73)	69 (69)
	niet van toepassing/geen aandacht	20 (11)	6 (6)
		182* (100%)	100** (100%)
SGG en weerbaarheid (1-op-1 met jongeren)	Structureel	39 (21)	38 (38)
	Incidenteel	139 (77)	56 (56)
	niet van toepassing/geen aandacht	4 (2)	6 (6)
		182* (100%)	100** (100%)

* 19 missing

** 8 missing

*** Seksueel Grensoverschrijdend Gedrag

Uit bovenstaande Tabel 5-3 blijkt dat er op de voormeting hoofdzakelijk incidenteel aandacht is voor algemene seksualiteitsonderwerpen zoals relatievorming, weerbaarheid en seksueel grensoverschrijdend gedrag, iets vaker met individuele jongeren dan met een (gehele) groep. Een derde tot een vijfde van de groepsleiders stelt dat er structureel aandacht is voor seksualiteit in het algemeen.

Na de periode van proefimplementatie wordt er meer structureel, zowel in groepswerk met de jongeren als 1-op-1, aandacht besteed aan relatievorming en seksualiteit en seksueel grensoverschrijdend gedrag (SGG) en weerbaarheid. Alleen op de variabele 'aandacht voor seksueel grensoverschrijdend gedrag (SGG) en weerbaarheid tijdens 1-op-1 gesprekken met jongeren' was deze toename van incidentele naar structurele aandacht significant (McNemar χ^2 (1) = 8.036; p = 0.005 (n = 80)).

Om na te gaan of er in de groepen veranderingen zijn opgetreden ten aanzien van regels en afspraken over seksueel gedrag van jongeren, geven wij eerst de regels/richtlijnen weer op de voormeting. Op de nameting is hier op een andere manier opnieuw naar gevraagd om een eventuele verandering te kunnen zien.

Tabel 5-4
Voormeting - regels/richtlijnen seksueel gedrag jongeren

Regels/richtlijnen

In hoeverre zijn onderstaande voorbeelden van toepassing bij u op de groep?

Voormeting

		groepsleiders (n = 201) n (%)
Onderlinge (intieme) relaties/verkering tussen jongeren binnen dezelfde groep toegestaan	altijd / meestal wel	20 (11)
	soms wel / soms niet	63 (33)
	meestal niet / nooit	107 (56)
Onderlinge (intieme) relaties/verkering tussen jongeren van verschillende groepen toegestaan	altijd / meestal wel	66 (35)
	soms wel / soms niet	80 (42)
	meestal niet / nooit	44 (23)
Ruimte of plek die strikt privé is voor iedere jongere op onze groep	altijd / meestal wel	155 (82)
	soms wel / soms niet	20 (10)
	meestal niet / nooit	15 (8)
Afspraken over seksueel gedrag/verkering wanneer een jongere van onze groep op verlof gaat	altijd / meestal wel	59 (31)
	soms wel / soms niet	77 (41)
	meestal niet / nooit	54 (28)

Achtendertig respondenten (19%) geven aan dat er op de groep ook andere regels/afspraken met betrekking tot seksueel gedrag van jongeren worden gehanteerd, zoals:

- deuralarm, uitdelen condooms
- gebruik van anticonceptie
- niet gezamenlijk douchen, geen relaties op de groep, relatie mag niet op de slaapkamer
- niet met zijn tweeën onder een dekentje zitten, niet met meerdere in bad, niet zonder afspraken met de groepsleiding bij elkaar op de kamer
- “wij mogen officieel de jongeren niet aanraken”

De groepsleiders zeggen op de voormeting dat onderlinge (intieme) relaties/verkering tussen jongeren binnen dezelfde groep meestal niet of nooit zijn toegestaan (56%). Relaties/verkering tussen jongeren van verschillende groepen hangt veel meer af van factoren en dit geldt ook voor afspraken wanneer een jongere van de groep op verlof gaat. Jongeren hebben volgens 82% van de groepsleiders een privéplek.

Wat is er veranderd ten aanzien van de regels op de groep, gedurende de proefimplementatie, volgens de groepsleiders?

Tabel 5-5

Nameting – regels/richtlijnen seksueel gedrag jongeren

Aanpassing regels/richtlijnen m.b.t. seksueel gedrag van jongeren

Nameting

		groepsleider (n = 108) n (%)
Onderlinge (intieme) relaties/verkering tussen jongeren binnen dezelfde groep	mocht eerst niet - mag nu wel	23 (25)
	mocht eerst wel - mag nu niet meer	0 (0)
	er waren eerst geen regels - mag nu wel	4 (5)
	er waren eerst geen regels - mag nu niet	3 (3)
	nvt - regel(s) niet aangepast	61 (67)
Onderlinge (intieme) relaties/verkering tussen jongeren van verschillende groepen toegestaan	mocht eerst niet - mag nu wel	18 (20)
	mocht eerst wel - mag nu niet meer	0 (0)
	er waren eerst geen regels - mag nu wel	7 (8)
	er waren eerst geen regels - mag nu niet	2 (2)
	nvt - regel(s) niet aangepast	64 (70)
Ruimte of plek die strikt privé is voor iedere jongere op onze groep	mocht eerst niet - mag nu wel	8 (9)
	mocht eerst wel - mag nu niet meer	0 (0)
	er waren eerst geen regels - mag nu wel	7 (8)
	er waren eerst geen regels - mag nu niet	1 (1)
	nvt - regel(s) niet aangepast	74 (82)

Afspraken over seksueel gedrag/verkering wanneer een jongere van onze groep op verlof gaat	mocht eerst niet - mag nu wel	10 (11)
	mocht eerst wel - mag nu niet meer	0 (0)
	er waren eerst geen regels - mag nu wel	5 (5)
	er waren eerst geen regels - mag nu niet	0 (0)
	nvt - regel(s) niet aangepast	76 (84)
Twee jongeren samen op de kamer toegestaan	mocht eerst niet - mag nu wel	21 (23)
	mocht eerst wel - mag nu niet meer	1 (1)
	er waren eerst geen regels - mag nu wel	8 (9)
	er waren eerst geen regels - mag nu niet	2 (2)
	nvt - regel(s) niet aangepast	59 (65)
Gebruik van social media/sexting	mocht eerst niet - mag nu wel	5 (5)
	mocht eerst wel - mag nu niet meer	0 (0)
	er waren eerst geen regels - mag nu wel	7 (8)
	er waren eerst geen regels - mag nu niet	8 (9)
	nvt - regel(s) niet aangepast	71 (78)

Groepsleiders van een instelling die de vragenlijsten op papier invulden, schreven er ook onderstaande veranderingen bij:

- aanspreekpunt ingesteld
- meer gaan kijken naar gezond seksueel gedrag
- regels niet direct veranderd, maar wel vaker onderwerp van gesprek.

We zien na de proefimplementatie verschil bij 25% van de groepsleiders ten aanzien van het toestaan van verkering/relaties binnen de groep en bij 20% van de groepsleiding ten aanzien van verkering/relaties van jongeren van verschillende groepen. Er is nauwelijks verschil qua afspraken bij verlof.

Twee jongeren samen op de kamer mag volgens 23% van de groepsleiding nu wel waar dat eerst niet mocht; gebruik van sociale media en sexting: geen verandering. Ook is er geen verandering te zien met betrekking tot privéruimte voor jongeren (nog steeds 80%).

5.1.2 Volgens jongeren (interviews)

Aan het einde van de proefimplementatie hebben interviews plaatsgevonden met 16 jongeren variërend in leeftijd van 11 tot 19 jaar en evenveel meiden als jongens. Over de regels op de groep zeggen zij het volgende.

Vier jongeren uit twee verschillende instellingen zeggen dat ze “geen seks mogen hebben op de groep”; twee anderen uit twee verschillende instellingen zeggen dat ze “geen relatie mogen beginnen met iemand van de groep”. Eén jongere zegt dat er “niet teveel over het onderwerp gepraat mag worden, bij drugs mag het ook niet want dat zou het gebruik ervan alleen maar versterken”. Twee jongeren geven aan dat er wel seksuele voorlichting is gegeven.

Twee jongeren uit weer een andere instelling weten niet of er regels zijn rondom seksualiteit. Bij één instelling zeggen de jongeren dat er “niet echt regels zijn, maar dat het beter is geen relatie aan te gaan met medebewoners en een vriendje mag blijven slapen wanneer er toestemming van hun ouders is”. Jongeren uit een andere instelling zeggen dat zij “geen seks mogen hebben op hun kamer, maar dat het volgens hen wel gebeurt op het terrein; meisjes bieden wel eens seks aan in ruil voor sigaretten”.

De jongeren zeggen enerzijds de regels te begrijpen en te accepteren, maar hebben ook behoefte aan privacy. Drie jongeren zeggen wel te snappen dat “die regels (geen seks op de groep, geen bezoek alleen op de kamer) er zijn omdat dan duidelijk is waar de grenzen liggen”; volgens een andere “omdat het een beschermde woonomgeving is ... maar dat is niet altijd ‘chill’ als je een vriendin hebt, dan hou ik mij niet aan de regels” (en neemt de consequenties voor lief); een ander vindt het wel belangrijk dat vrienden “gewoon mee mogen naar je kamer”. Een aantal jongeren die in dezelfde instelling verblijven zeggen dat ze “redelijk worden vrijgelaten, dat er veel bespreekbaar is”, er heerst naar eigen zeggen een “open klimaat, zonder schaamte” en beschouwen elkaar “een beetje als familie waar veel met elkaar gedeeld wordt”. Volgens drie jongeren uit twee verschillende instellingen is “niet uitgelegd waarom bepaalde regels er zijn”. Een aantal jongeren, woonachtig op dezelfde groep, vindt dat “de groepsleiding strenger zou mogen zijn in het begrenzen van wat wel en niet mag”. In een andere instelling worden geen absolute regels gesteld en worden “wensen van jongeren met hen besproken”. Groepsleiders weten niet alles: veel “vindt ook stiekem plaats”. Ook geven ze aan dat er veel verschil is tussen de begeleiders, de een praat makkelijker over seksualiteit dan de ander. Ook is er een verschil in hoe open begeleiders zijn over hun eigen seksualiteit. Een andere jongere zegt dat hij “heel open is en alles vertelt als er naar gevraagd wordt en onderling gaat het vaak over seksualiteit dat mag wel eens wat minder”.

5.2 Determinanten van handelingscompetenties

Omdat het niet haalbaar was om te kijken naar feitelijke gedragsverandering bij groepsleiders in de praktijk, is gekeken of er veranderingen zijn opgetreden ten aanzien van determinanten van gedrag (handelingscompetenties) namelijk: kennis, attitude en vaardigheden en de beleving van eigen effectiviteit en sociale norm die op hun beurt van invloed zijn op attitude en vaardigheden. Hiervoor zijn schalen met meerdere items ontwikkeld (zie bijlagen). Hierna geven we de resultaten alleen op schaalniveau weer.

Tabel 5-6
Veranderingen t.a.v. determinanten van gedrag

	VM		NM		Δ NM-VM		p ^a
	n	m (sd)	n	m (sd)	n	m (sd)	
Schaal 'Kennis en vaardigheden - 1'	178	15.34 (2.06)	101	15.77 (1.88)	81	0.89 (2.16)	<.001
Schaal 'Kennis en vaardigheden - 2'	178	19.58 (2.30)	101	20.45 (2.07)	81	1.07 (2.53)	<.001

m=gemiddelde, sd=standaarddeviatie, VM=voormeting, NM=nameting, Δ verschillscore.

^a one sample t-test

We zien een significante verandering (toename) in de kennis ten aanzien van: de leeftijds-adequate en problematische seksuele ontwikkeling van kinderen en jongeren (0-18 jaar), de mogelijke gevolgen van seksueel trauma bij kinderen, oorzaken van seksueel grensoverschrijdend gedrag, de benodigde kennis en vaardigheden voor de beoordeling van seksueel grensoverschrijdend gedrag en om het seksueel gedrag van een jongere met hem/haar zelf en in het team te bespreken.

Tabel 5-7
Veranderingen t.a.v. attitude

	VM		NM		Δ NM - VM		p^a
	n	m (sd)	N	m (sd)	n	m (sd)	
Schaal 'Attitude tov ...'	180	15.59 (2.00)	103	16.47 (1.87)	83	0.90 (1.59)	<.001

m=gemiddelde, sd=standaarddeviatie, VM=voormeting, NM=nameting, Δ verschilscore.

^a one sample t-test

In Tabel 5-7 zien we een significant (gunstig) verschil in attitude ten aanzien van 'gemak om over seksueel gedrag met de jongeren te praten' en 'acceptatie van seksueel gedrag als normale ontwikkeling van jongeren'.

Tabel 5-8
Veranderingen t.a.v. 'eigen-effectiviteit'

	VM		NM		Δ NM-VM		p^a
	N	m (sd)	n	m (sd)	N	m (sd)	
Schaal 'Eigen effectiviteit'	180	19.51 (2.87)	103	20.76 (2.13)	83	1.16 (1.84)	<.001

m=gemiddelde, sd=standaarddeviatie, VM=voormeting, NM=nameting, Δ verschilscore.

^a one sample t-test

In Tabel 5-8 zien we een significante verschil (een toename) tussen de voor- en nameting ten aanzien van 'eigen effectiviteit' zoals ervaren door de groepsleiders.

Tabel 5-9
Veranderingen t.a.v. 'sociale norm'

	VM		NM		Δ NM-VM		p^a
	n	m (sd)	n	m (sd)	N	m (sd)	
Schaal 'Sociale norm'	180	12.02 (1.94)	106	12.51 (1.58)	84	0.39 (1.79)	.05

m=gemiddelde, sd=standaarddeviatie, VM=voormeting, NM=nameting, Δ verschilscore.

^a one sample t-test

Het verschil tussen voor- en nameting is in Tabel 5-9 met $p=0,05$ op schaalniveau niet significant. Op itemniveau bleek het verschil alleen bij 'mijn collega's accepteren dat seksueel gedrag bij de normale ontwikkeling van jongeren hoort' significant ($p=.02$).

Uit respons-analyse blijkt dat er geen sprake is van selectieve (non-)response (zie ook Hoofdstuk 3). Met andere woorden, de geconstateerde verschillen tussen voor- en nameting kunnen niet toegeschreven worden aan verschillen tussen de groepen die wel en niet de vragenlijst hebben ingevuld op de voor- en nameting.

5.3 Doelrealisatie

In welke mate worden gedragsdoelen van het Vlaggensysteem RJ behaald: kunnen groepsleiders, teamleiders, gedragswetenschappers het seksueel gedrag van jongeren beter waarnemen, beoordelen, dit gedrag beter bespreekbaar maken en beter pedagogisch handelen dan voor de start van de proefimplementatie?

5.3.1 Relatie met jongeren, collega's onderling, ouders

Dit is onder andere uitgevraagd met: 'Is er in uw dagelijks werk voor u persoonlijk iets veranderd doordat u bent gaan werken met het Vlaggensysteem RJ, ten aanzien van...?'

Tabel 5-10
Persoonlijke veranderingen

Persoonlijke veranderingen (N=108)	in positieve zin			in negatieve zin		
	zeker	een beetje	geen verandering	een beetje	zeker	nvt (VS RJ wordt niet toegepast)
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
<i>Ten aanzien van:</i>						
... de relatie met de jongeren in uw groep	8 (9)	37 (41)	36 (40)	0 (0)	0 (0)	9 (10)
... de relatie met uw collega's	11 (12)	18 (20)	51 (57)	1 (1)	0 (0)	9 (10)
... de relatie met ouders/verzorgers	5 (6)	18 (20)	55 (61)	2 (2)	0 (0)	10 (11)

Uit de tabel blijkt dat er vooral verandering is te zien ten aanzien van 'relatie met de jongeren in de groep' ('zeker' en 'een beetje' samengevoegd): 50%. Ten aanzien van 'relatie collega's' en 'relatie ouders/verzorgers' zegt rond de 60% 'geen verandering' te ervaren.

Ongunstige veranderingen onder invloed van het Vlaggensysteem RJ hebben zich vrijwel niet voorgedaan.

5.3.2 Beoordelen en intentie ten aanzien van handelen (scenario's in vragenlijst)

Zowel op de voor- als op de nameting is aan groepsleiders in de vragenlijst een aantal scenario's voorgelegd met de vraag om het voorgestelde gedrag van de jongeren op de tekeningen te beoordelen aan de hand van criteria en kort aan te geven wat men zou doen in dat geval. Op de voormeting zijn hiervoor drie scenario's gebruikt. Daarvan bleken er voor de nameting nog maar twee voldoende zinvol voor herhaling bij de nameting. De twee scenario's die achterwege zijn gelaten, waren zodanig beoordeeld dat we geen verschillen verwachtten te zien op de nameting.

We beschrijven eerst de twee scenario's en daarna de resultaten.

Scenario 1

Een meisje en een jongen van 17 jaar oud vinden elkaar leuk. Zij stuurt hem een verleidelijke sexy foto van haarzelf via social media waarin zij niet te herkennen is (groen).



Scenario 2

Een jongen en een meisje van 14 jaar verkennen elkaars lichaam naakt op bed in haar slaapkamer. Ze vinden het allebei fijn. Hij woont op een leefgroep omdat hij thuis slachtoffer was van seksueel misbruik ('groen').



Tabel 5-11
Beoordeling scenario's door groepsleiders

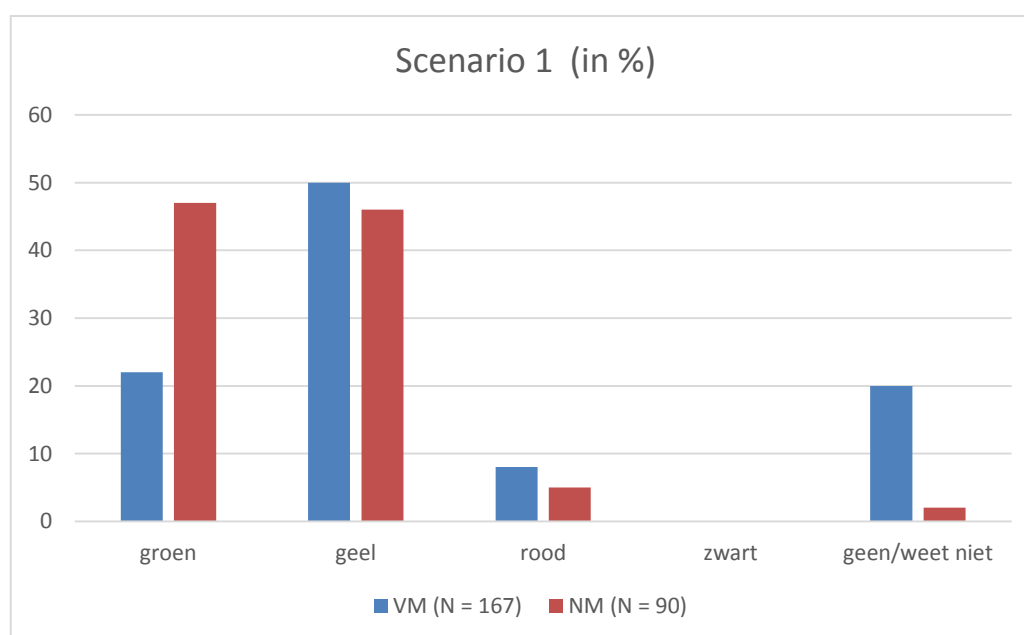
<i>Beoordeling scenario's door groepsleiders</i>		
	VM	NM
	n (%)	n (%)
Scenario 1 ^a	groen	37 (22)
	geel	42 (47)
	rood	5 (5)
	zwart	0 (0)
	geen/weet niet	2 (2)
Scenario 2 ^b	groen	50 (30)
	geel	43 (48)
	rood	10 (11)
	zwart	0 (0)
	geen/weet niet	2 (2)

^a VM: N = 167; NM: N = 90

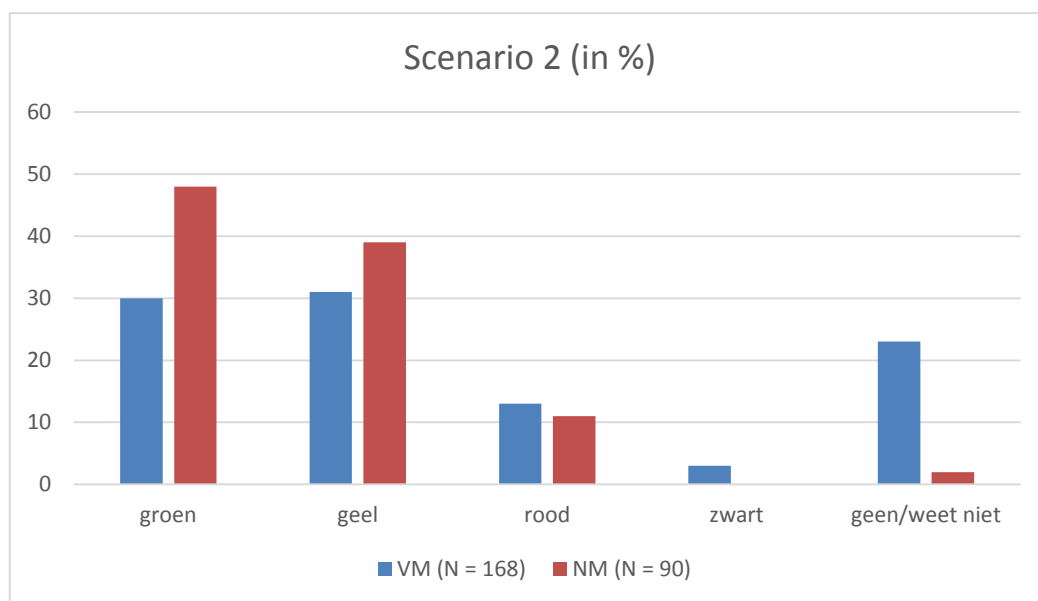
^b VM: N = 168; NM: N = 90

Beoordeling scenario's door groepsleiders

Figuur 5.1
Toekenning kleur vlag scenario 1



Figuur 5.2
Toekenning kleur vlag scenario 2



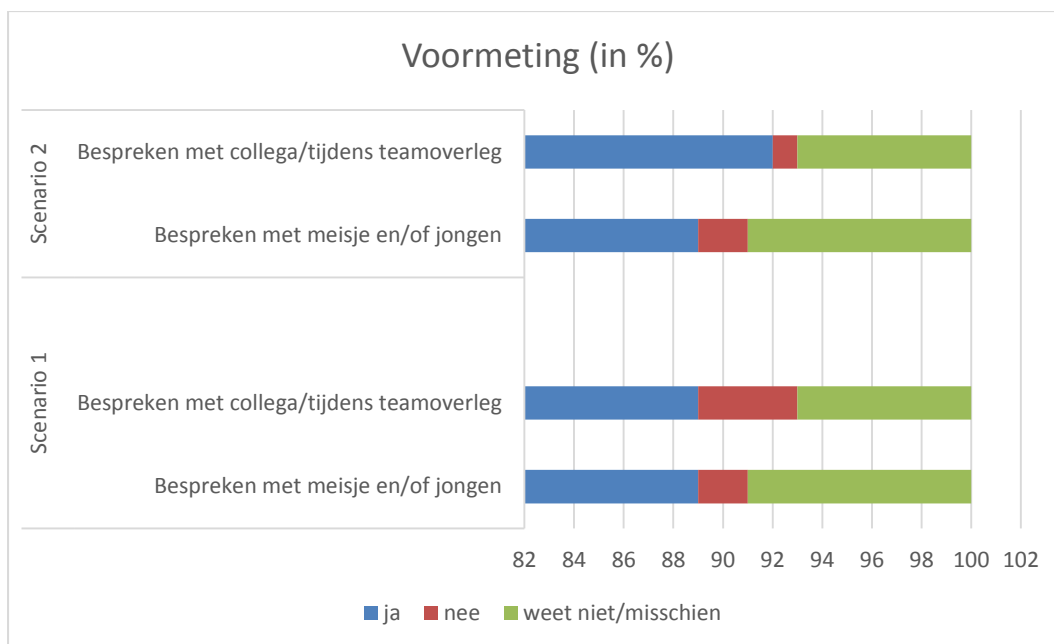
Respondenten die geen kleur vlag hebben toegekend aan dit scenario, geven hiervoor verschillende redenen, waaronder 'heb nog geen uitleg gekregen over de vlaggen en weet dus niet uit welke kleuren ik kan kiezen en wat die kleuren inhouden'. De situatie bespreken of bespreekbaar maken met het meisje en/of de jongen wordt echter wel door bijna al deze respondenten genoemd, voornamelijk in verband met de risico's/gevolgen die aan het versturen van dergelijke foto's zijn verbonden.

Bij beide scenario's wordt door groepsleiders bij de nameting vaker een groene vlag toegekend dan op de voormeting. Na de proefimplementatie was wel een significante toename zichtbaar van het toekennen van een groene vlag bij scenario 1 (McNemar χ^2 (1) = 11.115; $p = 0.001$ ($n = 72$)), maar niet bij scenario 2. Er is nauwelijks verschil in percentages groepsleiders die een gele vlag toekennen. Een belangrijke verschuiving is te zien van 'weet niet' naar het in ieder geval *een* vlag hebben toegekend.

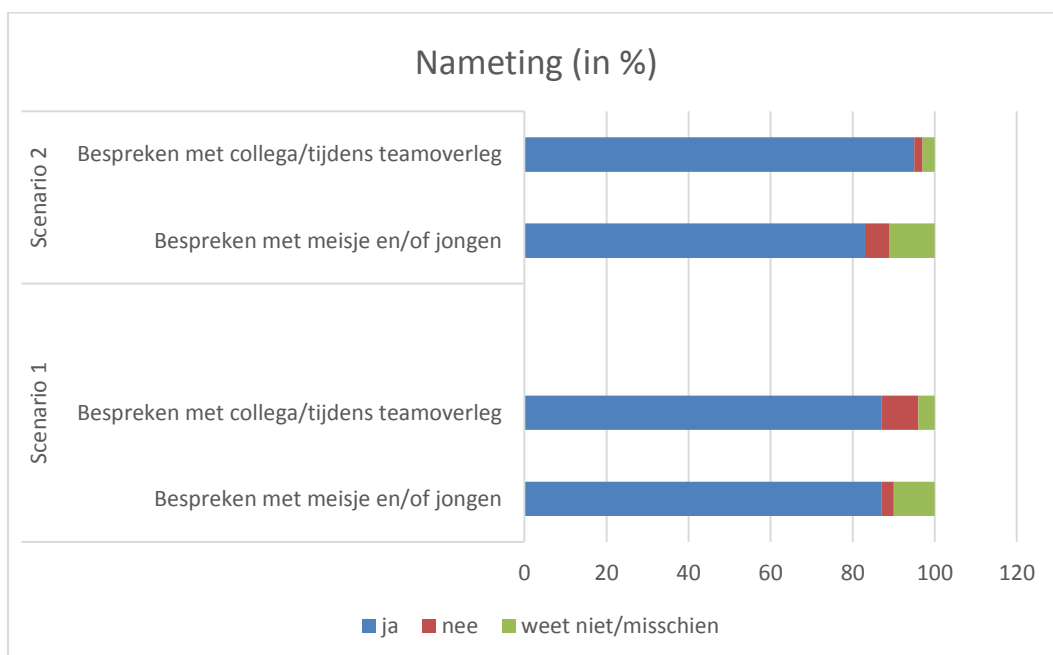
Tabel 5-12
Intentie groepsleiders m.b.t. bespreken situatie in scenario

		T0			T2		
		ja	nee	weet niet/ misschien	ja	nee	weet niet/ misschien
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Scenario 1	Bespreken met meisje en/of jongen	146 (89)	3 (2)	15 (9)	78 (87)	3 (3)	9 (10)
	Bespreken met collega/tijdens teamoverleg	142 (89)	6 (4)	12 (7)	78 (87)	8 (9)	4 (4)
Scenario 2	Bespreken met meisje en/of jongen	146 (89)	3 (2)	15 (9)	75 (83)	5 (6)	10 (11)
	Bespreken met collega/tijdens teamoverleg	154 (92)	1 (1)	12 (7)	85 (95)	2 (2)	3 (3)

Figuur 5.3
Voormeting – bespreken situatie in scenario's



Figuur 5.4
Nameting – bespreken situatie in scenario's



Handelingsintenties naar aanleiding van het toekennen van een **groene vlag** aan **scenario 1** op de voormeting:

- “Ik zou uitleggen welke risico’s er bijvoorbeeld zouden bestaan als je jezelf wel herkenbaar rond zou sturen.” “Ik zou het gesprek aangaan over mogelijke risico’s als je wel herkenbaar op de foto zou staan, het geeft reden van gesprek over dit onderwerp, daarvan kun je profiteren.”
- “Ik ben van plan om een dergelijke situatie met de jongen en/of het meisje te bespreken, als de jongere het er met mij over heeft (zelf die vraag stelt), anders niet. Het is verder haar privacy, ze heeft recht op haar eigen seksuele ontwikkeling”. “Seksualiteit behoort tot het thema of terrein van veiligheid en vormgeven aan seksualiteit, intimiteit en relaties is een ontwikkelingstaak van een jongere.”
- “Ik ken de groene vlag toe, omdat er sprake is van wederzijdse toestemming, vrijwilligheid, leeftijdsadequaat gedrag.” “Er kunnen twijfels gezet worden bij context adequaat, echter omdat de privacy van het meisje gewaarborgd wordt, beoordeel ik dit als groen. Ook zijn er geen duidelijke signalen dat het meisje hiermee haarzelf niet respecteert.”
- “Ik zou interesse tonen in het elkaar leuk vinden en overwegingen bij het meisje navragen, wat maakt dat ze een verleidelijke foto heeft gestuurd. Ik zou een dergelijke situatie zowel met het meisje als met de jongen bespreken: met het meisje om na te vragen wat haar overwegingen waren; met de jongen om te kijken wat zijn reactie is.”
- “Ik kan met het hanteren van het Vlaggensysteem (RJ) tot een verantwoord handelen komen, ik zou een dergelijke situatie daarom niet met mijn collega’s bespreken.”

Handelingsintenties naar aanleiding van het toekennen van een **gele vlag** aan scenario 1 op de voormeting waren:

- “Op zich is dit leeftijdsadequaat gedrag. Het feit dat de foto onherkenbaar is, is een handige zet. Echter brengt het uitwisselen van pikante foto’s (via social media) ook gevaren met zich mee. Foto’s die via internet gedeeld zijn kunnen een eigen leven gaan leiden en je hebt daar geen enkele invloed meer op. Daarnaast zou het meisje ondanks dat haar gezicht onherkenbaar is aan andere dingen (opvallende lichaamskenmerken) herkend kunnen worden. Overigens zou de jongen de foto ook met de buitenwereld kunnen delen waarbij hij kenbaar maakt dat dit dat meisje is wanneer hun verstandhouding niet meer goed is. *Ik zou een gesprek met zowel het meisje als de jongen voeren over de gevaren van het versturen van dit soort foto’s. Veel mensen zijn zich niet altijd bewust van de gevaren van zo’n actie. Ik zou een dergelijke situatie met mijn collega’s bespreken*, ten eerste omdat mijn collega’s op de hoogte horen te zijn van het plaatsvinden van bovenstaand gedrag en de daarop door mij gevolgde actie; ten tweede om te checken hoe zij denken over zo’n situatie en hoe zij zouden handelen.”
- “Het kan ernaar neigen dat het meisje niet op een gezonde manier contact maakt met jongens. *Ik zou voorlichting geven over wat passend is in contact maken als je iemand leuk vindt. Ik zou een dergelijke situatie met het meisje bespreken om erachter te komen wat haar beweegredenen zijn. Of ze hier zelf voor gekozen heeft of dat de ander erom gevraagd heeft. Ik zou een dergelijke situatie met mijn collega’s bespreken*, ter observatie van het meisje. Komt het vaker voor dat ze op deze manier contact maakt?”
- “Er is geen sprake van dwang, maar het is wel aanstootgevend en kan zelfbeschadigend zijn. *Ik zou het benoemen en bespreekbaar maken. Het ligt wel aan de wens van de cliënt, als de cliënt dit liever met iemand anders wil bespreken moet dit een mogelijkheid zijn, maar ik zou het*

onderwerp wel door iemand bespreekbaar gemaakt willen hebben. Gezien de risico's die zo'n bericht kan hebben. *Ik zou een dergelijke situatie met mijn collega's bespreken*, omdat het belangrijk is om te weten wat er speelt en je kunt door het in een teamvergadering te bespreken ook ruggenspraak krijgen, daarbij is de gedragswetenschapper hierbij aanwezig."

Handelingsintenties naar aanleiding van het toekennen van een **rode vlag** aan scenario 1 op de voormeting:

- "Ik vind dat je je lichaam niet bloot moet stellen aan social media. Als het in verkeerde handen komt, dan kan je in een moeilijke positie gezet worden, zoals chantage etc. Ik zou het bespreekbaar maken met collega's en vragen hoe we dit bespreekbaar gaan maken met de betrokkenen; en om te kijken hoe we het verder doorpakken en hoe het te bespreken. Ik zou de betrokkenen ook de gevaren laten inzien van social media. Ik zou het vooral doen om de betrokkenen te laten zien welke gevaren er uit kunnen vloeien als het gaat uitlekken dat ze betrokkenen herkennen."

Handelingsintenties naar aanleiding van het toekennen van een **groene vlag** aan **scenario 2** op de voormeting:

- "Gelijkwaardigheid, toestemming, context is veilig, zelfrespect, past bij de ontwikkeling. Ondanks groene vlag, wel bespreekbaar maken omdat het op een leefgroep plaatsvindt en er een achtergrond bekend is die zorgelijk zou kunnen zijn. Ik zou een dergelijke situatie met de jongen bespreken en zelfrespect goed uitdiepen en kijken naar de impact van het seksuele misbruik op de jongen. Is het een vlucht of is hij bewust van wat hij doet? Ik ben van plan dit met mijn collega's te bespreken: educatief, 1 lijn trekken, onder de aandacht brengen."
- "Het hoort bij een normale seksuele ontwikkeling. Het feit dat hij slachtoffer is geweest van seksueel misbruik kan wel zorgen voor meer risico's of trauma op dit gebied, echter dit is geen garantie. Ik zou in gesprek gaan (voorlichting); rekening houden met de context (verleden). Het bieden van seksuele voorlichting hoort bij de taak als opvoeder. Het is goed als collega's op de hoogte zijn dat een jongere seksueel actief is. Zeker met zijn verleden."

Handelingsintenties naar aanleiding van het toekennen van een **gele vlag** aan scenario 2 op de voormeting:

- "Op zich is het niet gek dat jongeren onderzoekend zijn, maar persoonlijk vind ik ze nog erg jong en vind ik het belangrijk dat je oog hebt voor zijn verleden. Ik zou met hen in gesprek gaan en aangeven wat mijn zorgen zijn. Ik zal ze bevragen en aangeven wat de regels op de groep zijn. Want ook dit wordt niet op de kamers van de jongeren toegestaan. *Ik zou een dergelijk situatie met mijn collega's bespreken*, collega's dienen op de hoogte te zijn van dit voorval en we kunnen weer leren van deze casus."
- "In de basis zou het groen zijn, maar door andere seksuele ontwikkeling van de jongen in de gaten houden of het voor beiden prettig blijft. *Ik zou met de jongen en het meisje in gesprek gaan* om te voorkomen dat er voor één van de twee grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt. *Ik ben wel van plan om een dergelijke situatie met mij collega's te bespreken, in het kader van het belang om te blijven monitoren of het voor beiden oké blijft.*"

Handelingsintenties naar aanleiding van het toekennen van een **rode vlag** aan scenario 2 op de voormeting:

- “Deze situatie kan echt niet. Ik zou de kinderen meteen uit elkaar halen. Dit kan niet, kijkend naar leeftijd, achtergrond jongen, ze wonen beide op een leefgroep. Natuurlijk bespreek je dit. Om te voorkomen dat het uit de hand loopt, om erachter te komen waarom de kinderen dit doen etc.”
- “Hij is slachtoffer van seksueel misbruik. Hij is uit huis geplaatst voor zijn veiligheid. Al vinden ze het beiden fijn, is dit niet de plek om je seksualiteit te ontwikkelen. Je weet niet zeker of er sprake is van gelijkwaardigheid. Ze kunnen beiden 14 zijn, maar gedrag kan anders aangeven. Ik zou de situatie stop zetten. Bespreken dat ik hun behoefte en interesse begrijp. Uitzoeken wat er is gebeurd, met welke intentie vanaf beide partijen. Hen wijzen op ieders eigen proces op de groep. *Ik zou met beiden de situatie bespreken.* Met de jongen om uit te zoeken hoe hij zich bij deze situatie voelt. Daarbij benoemen dat hij wegens veiligheidsredenen hier woont en wij zijn veiligheid niet kunnen garanderen als er seksueel contact plaatsvindt met groepsgenoten. *Ik ben ook van plan een dergelijke situatie met mijn collega's te bespreken*, als team kunnen we gezamenlijk een betere oplossing bedenken, passend bij het hulpverleningsplan van het individu.”

Handelingsintenties naar aanleiding van het toekennen van een **zwarte vlag** aan scenario 2 op de voormeting:

- “Omdat het op die leeftijd niet gepast is om elkaars lichaam te verkennen en hij op een leefgroep woont i.v.m. slachtoffer seksueel misbruik. Ik zou het contact verbieden en zou een dergelijke situatie met beiden bespreken om te voorkomen dat het de volgende keer te voorkomen. Ik ben van plan de situatie met mijn collega's te bespreken, zodat ieder alert hierop is.”

5.3.3 Waarnemen, beoordelen en handelingsintentie (registratie)

Om een indruk te verkrijgen van het daadwerkelijk gedrag van groepsleiders in de praktijk (waarnemen, beoordelen, reageren) is op twee momenten een ‘registratieopdracht’ uitgezet. De opdracht was om halverwege de proefimplementatie (T1) en aan het einde (T2), gedurende één dag te registreren of en welk seksueel gedrag de betreffende groepsleider bij de jongeren in zijn/haar groep die dag waarneemt, die situatie te beoordelen en kort een reactie te noteren. Negen van de twaalf deelnemende instellingen hebben situaties geregistreerd op T1, variërend van 2 tot 16 registraties (groepsleiders) per instelling. In totaal zijn er 92 situaties geregistreerd, waarbij 13 keer (14%) ‘geen seksueel gedrag’ werd waargenomen. Op T2 hebben 6 van de 12 instellingen geregistreerd, variërend van 1 tot 17 registraties (groepsleiders). In totaal zijn er 50 situaties op T2 geregistreerd waarbij 3 keer (6%) ‘geen seksueel gedrag’ werd waargenomen. Er is dus een lichte verschuiving te zien naar meer waarnemen van seksueel gedrag bij de jongeren (zie Tabel 5-13). De meeste situaties zijn gescoord in de categorie ‘anders’. Denk hierbij aan het spelen van Chatroulette, kijken van film/tv, gesprek/praten over seks. In de beoordeling van die situaties en de manier waarop door de groepsleiders is gereageerd zien we geen verschil tussen T1 en T2. Opmerkelijk is de verschuiving van percentages waarnemingen in de avond naar de middag.

Tabel 5-13
Registraties seksueel gedrag (groepsleiders)

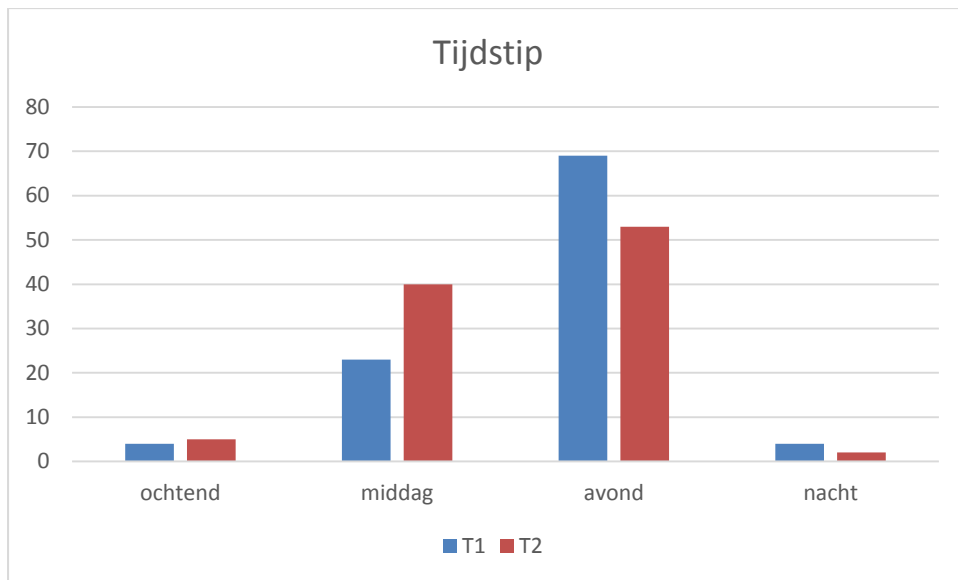
Registraties seksueel gedrag (groepsleiders)		T1	T2
	Instelling	n (%)	n (%)
Registraties/groepsleiders die de opdracht uitvoerden			
	1	0 (0)	0 (0)
	2	12 (13)	4 (8)
	3	5 (5)	0 (0)
	4	2 (2)	0 (0)
	5	16 (18)	0 (0)
	6	10 (11)	0 (0)
	7	14 (15)	3 (6)
	8	9 (10)	9 (18)
	9	14 (15)	17 (34)
	10	0 (0)	0 (0)
	11	10 (11)	16 (32)
	12	<u>0 (0)</u>	<u>1 (2)</u>
	Totaal	92(100%	50 (100%)
Tijdstip ^a			
	ochtend	3 (4)	2 (5)
	middag	17 (23)	16 (40)
	avond	51 (69)	21 (53)
	nacht	3 (4)	1 (2)
Betrokkenen ^a			
	1 jongen - 1 meisje	28 (36)	16 (34)
	groep meisjes - 1 jongen	2 (3)	1 (2)
	groep jongens - 1 meisje	1 (1)	0 (0)
	jongens onderling	9 (12)	0 (0)
	meisjes onderling	8 (10)	9 (19)
	jongen alleen	13 (17)	3 (7)
	meisje alleen	11 (14)	8 (17)
	anders	5 (7)	10 (21)
Situatie ^a			
	zoenen	10 (11)	2 (4)
	hand in hand	5 (6)	3 (6)
	betasten, strelen (aangekleed)	5 (5)	2 (4)
	vrijen (vrijwel) ontkleed	3 (3)	3 (6)
	masturberen	2 (2)	0 (0)
	porno kijken	3 (3)	1 (2)
	seksueel getinte berichtjes/foto's sturen	6 (7)	2 (4)
	seksueel getinte bedreiging	0 (0)	0 (0)
	seksueel geweld	0 (0)	0 (0)
	anders	<u>45 (49)</u>	<u>34 (68)</u>
	aantal waargenomen situaties seksueel gedrag	79 (86%)	47 (94%)
	die dag geen situaties seksueel gedrag waargenomen	<u>13 (14)</u>	<u>3 (6)</u>
	Totaal	92 (100%)	50 (100%)

Locatie ^a	in de (eigen) kamer	13 (17)	6 (13)
	in een gemeenschappelijke ruimte	44 (57)	29 (62)
	in de WC of douche ruimte	0 (0)	1 (2)
	buiten (maar wel op terrein instelling)	6 (8)	2 (4)
	op social media	5 (6)	1 (2)
	anders	9 (12)	8 (17)
Kleur vlag ^a	groen	50 (66)	29 (63)
	geel	18 (24)	11 (24)
	rood	7 (9)	4 (9)
	zwart	1 (1)	2 (4)
	weet ik niet	0 (0)	0 (0)
Actie ^b	niets, want ik vind het gedrag oké	25 (21)	16 (24)
	niets, want ik durf niets te doen/zeggen	0 (0)	0 (0)
	niets, want ik weet niet wat ik kan of moet doen	0 (0)	1 (2)
	ik schrok en maakte een flauwe/gekke/grappige opmerking	2 (2)	0 (0)
	zeggen dat ik het oké vind	9 (7)	2 (3)
	zeggen dat het niet mag	2 (2)	0 (0)
	zeggen dat ik het niet oké vind en waarom	15 (12)	7 (11)
	bespreken in het team en/of met leidinggevende	10 (8)	5 (7)
	noteren in het dossier/de overdracht	12 (10)	5 (7)
	bespreken met de betrokken jongere(n)	32 (27)	14 (21)
	bespreken in de groep	4 (3)	4 (6)
	bespreken met de ouders	1 (1)	2 (3)
	melden als incident	0 (0)	1 (2)
	anders	9 (7)	9 (14)

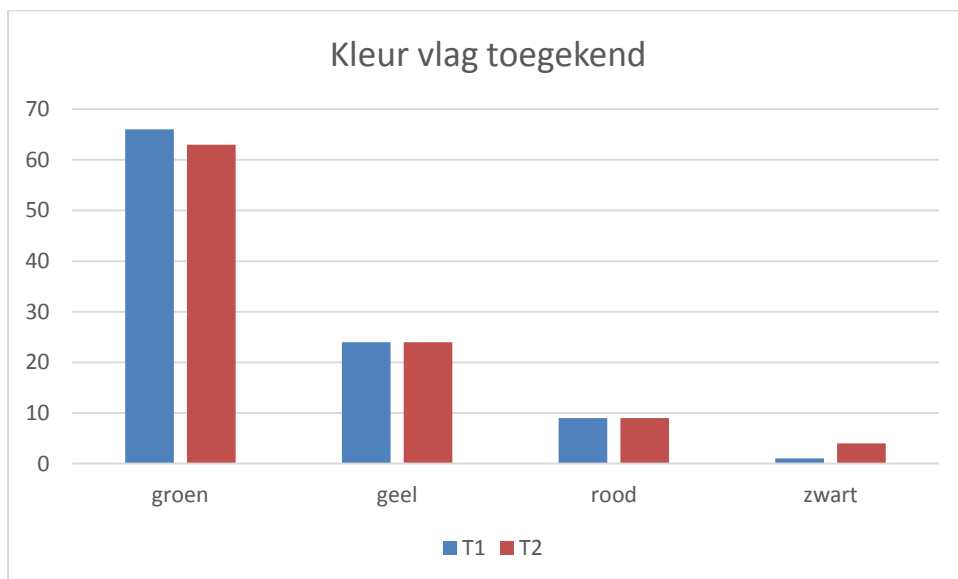
^a Niet alle gegevens zijn bekend/ingevuld

^b Totalscore/aantal keer dat optie is aangekruist

Figuur 5.5
Tijdstip waarneming



Figuur 5.6
Toegekende kleur vlag



5.4 Conclusie

We bespreken de resultaten hierna aan de hand van de vraagstellingen behorende bij het outcome-onderzoek.

In welke mate vinden er veranderingen plaats op determinanten van handelingscompetenties inzake seksualiteit (attitude, sociale norm, eigen effectiviteit, intenties, kennis, vaardigheden, emoties, sociale steun) bij groepsleiders?

Gedurende de proefimplementatie heeft er bij groepsleiders een significante verandering plaatsgevonden in *kennis*. Men geeft aan meer te weten van de leeftijds-adequate en problematische seksuele ontwikkeling van kinderen en jongeren (0-18 jaar), de mogelijke gevolgen van seksueel trauma bij kinderen en oorzaken van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Ook is er een toename in de benodigde kennis en *vaardigheden* voor de beoordeling van seksueel grensoverschrijdend gedrag en om het seksueel gedrag van een jongere met hem/haar zelf en in het team te bespreken.

Er zijn significante verschillen tussen de voor- en nameting ten aanzien van *eigen effectiviteit* zoals ervaren door de groepsleiders.

Ook is er een significant (gunstig) verschil in *attitude* te zien ten aanzien van 'gemak om over seksueel gedrag met de jongeren te praten' en 'acceptatie van seksueel gedrag als normale ontwikkeling van jongeren'.

Voor wat betreft *sociale norm* is het verschil tussen voor- en nameting niet significant op schaalniveau. Op itemniveau is het verschil alleen bij 'mijn collega's accepteren dat seksueel gedrag bij de normale ontwikkeling van jongeren hoort' significant.

Deze verschillen kunnen niet toegeschreven worden aan selectieve (non-)respons.

In welke mate worden gedragsdoelen van het Vlaggensysteem RJ behaald: kunnen groepsleiders het seksueel gedrag van jongeren beter waarnemen, beoordelen, dit gedrag beter bespreekbaar maken en beter pedagogisch handelen dan voor de start van de proefimplementatie?

De toename in kennis en vaardigheden van groepsleiders vertaalt zich mogelijk in een verschuiving in de beoordeling van de voorgelegde scenario's van seksueel gedrag bij jongeren. Namelijk, bij beide scenario's wordt door groepsleiders bij de nameting vaker terecht een groene vlag toegekend dan op de voormeting (maar alleen bij scenario 1 is dit significant). Er is nauwelijks verschil in percentages groepsleiders die een gele vlag toekennen. Een belangrijke verschuiving is te zien van 'weet niet' naar het in ieder geval *een* vlag hebben toegekend. Blijkbaar kunnen de groepsleiders dit op de nameting beter dan op de voormeting toepassen. Voor wat betreft voorgenomen reactie (intentie; wat zou je doen) naar aanleiding van deze beoordelingen van de twee situaties is er een klein verschil tussen de voor- en nameting te zien op het antwoord 'misschien/weet niet'. Op de nameting weten meer groepsleiders wat zij in het geval van de situatie zouden doen. Het bespreken met de jongere(n) en/of met collega's scoorde op de voormeting al heel hoog.

Om een indruk te verkrijgen van het daadwerkelijk gedrag van groepsleiders in de praktijk (waarnemen, beoordelen, bespreken, reageren) is op twee momenten een 'registratieopdracht' uitgezet. De opdracht was om halverwege de proefimplementatie (T1) en aan het einde (T2),

gedurende één dag te registreren of en welk seksueel gedrag de betreffende groepsleider bij de jongeren in zijn/haar groep die dag waarneemt, die situatie te beoordelen en kort een reactie te noteren. Daaruit blijkt dat er een lichte verschuiving is naar meer (en vaker overdag dan in de avond) waarnemen door groepsleiders van seksueel gedrag bij jongeren. In de beoordeling van die situaties en de manier waarop door de groepsleiders is gereageerd, zien we geen verschil tussen T1 en T2. Mogelijk dat een 'verbetering' zich al voorafgaand aan T1 had voorgedaan naar aanleiding van de kennis opgedaan bij de interne trainingen.

Andere veranderingen: beleid, regels, aandacht voor seksualiteit en relatie

Naast de genoemde veranderingen zijn er veranderingen waargenomen in de context waarin het Vlaggensysteem RJ is geïmplementeerd. Hoewel er bij de voormeting iets anders dan op de nameting naar gevraagd is, zien we een verschil van 61% van groepsleiders op de voormeting naar 92% op de nameting van de bekendheid met beleid en regels ten aanzien van het seksueel gedrag van de jongeren. Ook is er een toename van het percentage groepsleiders dat bekend is met de aandachtsfunctionaris seksualiteit van 62% naar 79% na de periode van proefimplementatie.

Na de periode van proefimplementatie is er een significante toename te zien van structurele aandacht voor seksueel grensoverschrijdend gedrag en weerbaarheid tijdens 1-op-1 gesprekken met jongeren waar dit voordien incidenteel was.

Groepsleiders (89%) zeggen op de voormeting dat onderlinge (intieme) relaties/verkering tussen jongeren binnen dezelfde groep meestal niet of soms wel/soms niet is toegestaan. Na de proefimplementatie zegt 25% van de groepsleiders dat verkering/relaties binnen de groep en (20%) van verschillende groepen eerst niet was toegestaan en nu wel. Twee jongeren samen op de kamer mag volgens 23% van de groepsleiding nu wel waar dat eerst niet mocht; gebruik van sociale media en sexting: geen verandering. Ook is er volgens de groepsleiders geen verandering met betrekking tot privéruimte voor jongeren (nog steeds 80%).

Jongeren (16 jongeren bij T2: aan het eind van de proefimplementatie) geven in interviews een gevarieerd beeld ten aanzien van de regels met betrekking tot seksualiteit en relatie in de groep met iets meer neiging naar het permissieve dan het repressieve. Dit varieert van redelijk vrijgelaten worden en regels bepalen op basis van (individuele) wensen en behoeften tot geen seks en relatie in de groep mogen hebben of niet weten of en welke regels er zijn. Jongeren hebben begrip voor de regels en vragen om begrenzing, blijkt uit de interviews.

We concluderen dat er gedurende de proefimplementatie meer structurele aandacht is gekomen voor het onderwerp seksualiteit in het algemeen, dat de regels op de groep permissiever zijn geworden, dat 'groen gedrag' meer wordt geaccepteerd en dat er meer bekendheid is met het seksualiteitsbeleid en de aandachtsfunctionaris seksualiteit. Contextvariabelen hebben dus niet zozeer invloed gehad op de implementatie en het gebruik (paragraaf 4.7 maar omgekeerd lijken de implementatie en het gebruik van het Vlaggensysteem RJ wel te hebben gezorgd voor veranderingen in regels en beleid.

Verder is er verandering te zien ten aanzien van 'relatie met de jongeren in de groep': de helft van de groepsleiders vindt dit 'zeker' tot 'een beetje' veranderd. Het is denkbaar dat een meer

permissieve houding van groepsleiders jegens seksueel gedrag van jongeren de relatie van groepsleiding met de jongeren (gunstig) beïnvloedt (en zelfs zorgt voor meer openheid in de vorm van seksueel gedrag 'gewoon' overdag vertonen zoals blijkt uit de registratie-opdracht). Ten aanzien van 'relatie collega's' en 'relatie ouders/verzorgers' zegt rond de 60% 'geen verandering' te ervaren. Ongunstige veranderingen onder invloed van het Vlaggensysteem RJ hebben zich niet duidelijk voorgedaan.

Effect van het Vlaggensysteem RJ?

De genoemde positieve veranderingen in determinanten van gedrag, de toegenomen meer structurele aandacht voor het thema seksualiteit, de toegenomen bekendheid met het seksualiteitsbeleid en de aandachtsfunctionarissen kunnen niet met zekerheid toegeschreven worden aan (de implementatie van) het Vlaggensysteem RJ omdat we niet met een controlegroep konden vergelijken. De veranderingen staan in contrast met de geringe mate waarin en de reactieve wijze waarop de instrumenten van het Vlaggensysteem RJ volgens groepsleiders worden gebruikt (paragraaf 4.5). Het is daarom ook denkbaar dat de genoemde veranderingen veroorzaakt zijn door de interne trainingen, het proces van implementatie en het feit dat er gedurende de proefimplementatie meer aandacht voor het thema seksualiteit bestond binnen de instelling. Dit kan ook verklaren waarom contextvariabelen geen verband toonden met bijvoorbeeld de eigen effectiviteits-beleving of implementatiegraad. In de context bij de start van de proefimplementatie hadden veel groepsleiders immers al training in het Vlaggensysteem gehad en werkten zij al met het concept van de vier vlaggen en de zes criteria. Het is ook mogelijk dat de implementatie onbedoeld vooral betrekking had op het reactief werken met het Vlaggensysteem RJ waardoor dit aspect meer bestendig is. Dit betekent dat er voor het preventief (proactief) werken met het Vlaggensysteem RJ nog een implementatieslag en verdere verdieping en/of aanvullende preventieve interventies nodig zijn.

6 Waardering en tevredenheidsonderzoek

Vraagstelling:

Wat is de mate van tevredenheid met (resultaat en met gebruik) en waardering van de diverse onderdelen van het Vlaggensysteem RJ bij de verschillende actoren: groepsleiding, gedragswetenschappers, management en jongeren?

6.1 Tevredenheid met Train-de-Trainer-cursus

Tabel 6-1

Tevredenheid deelnemers Train-de-Trainer

Tevredenheid deelnemers TDT		
	<u>M*</u>	<u>(SD)</u>
Rapportcijfer TDT algemeen (n=70)*	7.9	(0.66)
Rapportcijfer TDT dag 1 (n=24)	7.8	(0.56)
Rapportcijfer TDT dag 2 (n=25)	8.1	(0.67)
Rapportcijfer TDT dag 3 (n=21)	7.7	(0.72)
	<u>M***</u>	<u>(SD)</u>
Aansluiting training op voorkennis van het Vlaggensysteem algemeen (n=75)**	1.7	(0.53)
Dag 1 (n=27)	2.0	(0.52)
Dag 2 (n=24)	1.6	(0.49)
Dag 3 (n=24)	1.5	(0.51)
Aansluiting training bij context werk algemeen (n=75)**	1.6	(0.55)
Dag 1 (n=27)	1.6	0(.51)
Dag 2 (n=24)	1.7	(0.56)
Dag 3 (n=24)	1.5	(0.59)
In staat zijn het geleerde over te brengen binnen de organisatie algemeen (n=75)**	2.0	(0.64)
Dag 1 (n=27)	2.3	(0.59)
Dag 2 (n=24)	1.9	(0.72)
Dag 3 (n=24)	1.8	(0.51)

* n=70 gaat om 70 waarderingen. Deelnemers hebben drie trainingen gevolgd en drie keer een rapportcijfer toegekend. Deze waardering is de som van de drie trainingen.

** n=75 gaat om 75 waarderingen. Deelnemers hebben drie trainingen gevolgd en drie keer aangegeven in hoeverre de training aansluit op de voorkennis, de context en of ze zich in staat voelen het geleerde over te brengen.

***scoring 1 – 5; 1 = heel goed/5 = heel slecht

M = gemiddelde; SD = standaarddeviatie

De deelnemers geven de 'Train-de-Trainer' gemiddeld een 7.9. De waardering van de drie verschillende trainingsdagen liggen dicht bij elkaar. Ook de waardering van de verschillende onderdelen van de drie trainingsdagen liggen erg dicht bij elkaar. Daarom is ervoor gekozen alleen de gemiddelden per dag te presenteren. Het laagst gescoorde onderdeel is onderdeel 5 op trainingsdag 3 'onderwijs leergesprek over het implementatieplan', dit onderdeel werd beoordeeld met een 6.9 Een van de respondenten merkt hierbij op dat het stukje met betrekking tot de implementatie te vrijblijvend was, dit zou een reden kunnen zijn voor het lager uitvallende cijfer. De hoogste scores zijn onderdeel 3 en 5 op trainingsdag 2, deze onderdelen scoren beiden een 8.5. Het gaat bij beide onderdelen om het bespreken van de huiswerkopdrachten. Iedere deelnemer had een werkvorm voorbereid en hiermee werd in de training geoefend. Bij de toelichting geven 9 respondenten aan dat ze het fijn vonden om concreet met de werkvormen aan de slag te gaan. Verder is nog opvallend dat 5 respondenten in de evaluatie van trainingsdag 1 aangeven dat ze het tempo erg hoog vonden liggen, dat er teveel stof in de beschikbare tijd werd besproken.

De deelnemers van de Train-de-Trainer hebben daarnaast aangegeven in hoeverre zij de training vinden aansluiten op hun voorkennis van het Vlaggensysteem, in hoeverre het aansluit bij de context waarin ze werken en in hoeverre ze zich in staat voelen het geleerde over te brengen in hun organisatie. De verschillen tussen de twee trainingsgroepen liggen zo dicht bij elkaar, dat ervoor is gekozen alleen de gemiddelden algemeen en per dag te presenteren. Hierbij moet worden opgemerkt dat een 1 'heel goed' en een 5 'heel slecht' betekent. Bijna alle deelnemers geven bij 'aansluiting training op voorkennis Vlaggensysteem' aan dat de training een uitbouw is van de basistraining, dat het verdieping geeft op de al aanwezige kennis. Opvallend is dat op de vraag 'in hoeverre voelt u zich in staat het geleerde over te brengen binnen uw organisatie' de deelnemers iets hoger scoren, wat betekent dat ze gemiddeld aangeven zich 'goed' in staat voelen de kennis over te dragen. Bij de toelichting geven de deelnemers wisselend feedback, zo geven een aantal deelnemers aan dat ze concrete tips hebben gekregen en enthousiast zijn om de informatie verder over te dragen binnen hun eigen organisatie. Ook geven een aantal deelnemers aan dat ze de informatie nog wel eigen moeten maken, nog wel meer voorbereiding nodig hebben voordat ze in staat zijn het over te dragen. Ook geven twee deelnemers aan dat er eerst binnen de organisatie nog hobbels te nemen zijn, daarbij geeft 1 deelnemer aan dat ze hoopt op medewerking van het managementteam.

Tot slot konden de deelnemers na elke training ook algemene feedback teruggeven. Over het algemeen zijn dit positieve punten. Zo geven een aantal deelnemers aan dat ze de trainers erg fijn en inspirerend vonden. Wel benoemen ook hier twee deelnemers, dat concreter op de implementatie ingegaan had mogen worden en dat degene die het implementeert eigenlijk ook aanwezig moet zijn.

Na afloop van trainingsdag 1 en 2 zijn er checklists ingevuld door de trainers. Hierin is per onderdeel aangegeven of de verschillende onderdelen zijn behandeld zoals gepland. Hieruit kan worden opgemaakt dat tijdens de eerste trainingsdag onderdeel 3 'doelen en wetenschappelijke onderbouwing van het Vlaggensysteem RJ' niet is behandeld. In de tweede trainingsdag van dag 1 is dit onderdeel wel behandeld. Verder zijn alle onderdelen in beide trainingsdagen aan bod gekomen, soms is er tijdens de eerste training wat meer aandacht aan besteed dan gepland en soms wat

minder. Tijdens de eerste en tweede trainingsdag van dag 2 zijn alle onderdelen aan bod gekomen. Ook geven de trainers aan dat bijna alle onderdelen zoals gepland aan bod zijn gekomen. Aan de onderdelen 'bespreken vragen rondom implementatieplan' en 'plenaire terugkoppeling leervragen' zijn volgens 1 trainer meer aandacht aan besteed tijdens de tweede trainingsdag dan gepland.

6.2 Tevredenheid Interne Training

6.2.1 Volgens groepsleiders (evaluatieformulieren)

164 deelnemers hebben een evaluatie van de interne training bij hun instelling ingevuld; van 123 deelnemers is informatie bekend.

Tabel 6-2

Tevredenheid deelnemers Train-de-Trainer

<i>Tevredenheid deelnemers TDT</i>		
	<u>M*</u>	<u>(SD)</u>
Waardering interne training (n=148)	7.9	(0.80)
Waardering onderdeel 1 'Welkom en introductie' (n=153)	8.0	(0.80)
Waardering onderdeel 2 'Kennismaking' (n=143)	7.8	(0.88)
Waardering onderdeel 3 'Opwarmer' (n=153)	7.9	(0.96)
Waardering onderdeel 4 'Vlaggensysteem: de theorie' (n=154)	7.9	(0.96)
Waardering onderdeel 5 'De Wandeling' (n=90)	7.4	(1.52)
Waardering onderdeel 6 'Vlaggensysteem: de praktijk. Reageren op seksueel en seksueel grensoverschrijdend gedrag van jongeren' (n=154)	8.0	(0.93)
Waardering onderdeel 7 'Vlaggensysteem: de praktijk. Duiden en beoordelen van eigen casuïstiek' (n=138)	7.8	(1.04)
Waardering onderdeel 8 'Reactie op de methodiek en je houding m.b.t. de werken met het Vlaggensysteem RJ' (n=151)	7.8	(0.98)
Waardering onderdeel 9 'Kennismaking werkvormen voor jongeren' (n=152)	7.6	(0.90)
Waardering onderdeel 10 'Afronding en evaluatie' (n=153)	7.8	(0.78)
	<u>M**</u>	<u>(SD)</u>
In hoeverre sluit de training aan bij de context waar u werkt? (n=153)	1.8	(0.58)
In hoeverre voelt u zich in staat het geleerde over te brengen binnen uw organisatie? (n=152)	2.0	(0.54)

Noot : * = rapportcijfer; ** score 1 – 5, 1 = heel slecht, 5 = heel goed

De deelnemers van de interne trainingen geven gemiddeld een 7.9 als rapportcijfer aan de interne training. De cijfers variëren tussen de 6 en de 10. Het onderdeel 'De Wandeling' krijgt de laagste score, een 7.4. Een toelichting die deelnemers op hun rapportcijfer en de verschillende onderdelen geven is erg divers, maar overwegend positief. Zo vinden veel deelnemers de training erg bruikbaar, ze geven bijvoorbeeld specifiek aan de afwisseling en het oefenen fijn te vinden. Andere deelnemers missen diepgang, ze hadden bijvoorbeeld nog meer met eigen casussen willen oefenen.

De deelnemers van de interne training hebben daarnaast aangegeven in hoeverre zij de training vinden aansluiten op hun voorkennis van het Vlaggensysteem, in hoeverre het aansluit bij de context waarin ze werken en in hoeverre ze zich in staat voelen het geleerde over te brengen in hun organisatie. Hierbij betekent een 1 'heel goed' en een 5 'heel slecht'. De deelnemers geven gemiddeld een 'goed' aan op deze drie vragen. Een aantal deelnemers geeft hierbij aan over geen voorkennis te beschikken. Hieruit kan worden geconcludeerd dat niet alle deelnemers de basistraining Vlaggensysteem heeft gevolgd. Veel deelnemers lichten daarbij toe dat de training goed aansluit op de context van hun werk. Een paar opmerkingen worden gemaakt over dat het nog wel lastig is toe te passen in de praktijk, een paar deelnemers noemen hierbij dat het in strijd kan zijn met huidige (huis)regels. Tot slot geven deelnemers over het algemeen aan dat ze het een goede training vonden, dat ze de afwisseling tussen theorie en praktijk prettig vonden. Wel wordt veel benoemd dat het wenselijk zou zijn om meer casuïstiek, nog meer de praktijk erbij te betrekken.

6.3 Volgens groepsleiders (focusgroepen)

In de focusgroepen is gevraagd in hoeverre men zich na de interne training toegerust voelt om met het Vlaggensysteem RJ aan de slag te gaan. De meeste geïnterviewden vinden dat de inhoud van de training op zich voldoende was om met het Vlaggensysteem RJ in de praktijk te kunnen werken. Op gebied van kennis, houding en vaardigheid bood de training voldoende. Het ermee werken in de praktijk bleef echter in een aantal groepen achter, waardoor er ook weer kennis is weggezaakt. Er is behoefte aan herhaling en verdere verdieping van de training.

6.4 Tevredenheid met het Vlaggensysteem RJ

Het Vlaggensysteem RJ heeft een aantal doelstellingen. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken? Hierop antwoordden groepsleiders het volgende.

Tabel 6-3
Tevredenheid doelstellingen Vlaggensysteem RJ

Doelstellingen Vlaggensysteem RJ (N = 108)

	helemaal mee eens/mee eens	niet mee eens / niet mee oneens	mee oneens/ helemaal mee oneens	nvt (VS RJ wordt niet toegepast)
<i>Het Vlaggensysteem RJ helpt mij bij het ...</i>				
... waarnemen van seksueel gedrag van jongeren in mijn groep	64 (68)	12 (13)	10 (11)	8 (8)
... beoordelen van seksueel gedrag van jongeren in mijn groep	82 (87)	5 (5)	1 (1)	6 (7)
... bespreken van seksueel gedrag van jongeren in mijn groep - met de jongere(n) zelf	65 (69)	13 (14)	6 (6)	10 (11)
... bespreken van seksueel gedrag van jongeren in mijn groep - met collega's	69 (73)	14 (15)	4 (4)	7 (8)
... bespreken van seksueel gedrag van jongeren in mijn groep - met ouder(s)/verzorger(s)	51 (54)	27 (29)	3 (3)	13 (14)
... handelen naar aanleiding van seksueel gedrag van jongeren in mijn groep	78 (83)	7 (7)	2 (2)	7 (8)

De groepsleiders vinden over het algemeen dat het Vlaggensysteem RJ hen helpt bij het waarnemen en beoordelen van seksueel gedrag van jongeren en dit bespreken met de jongere(n) zelf en/of met collega's en vervolgens te handelen naar aanleiding van seksueel gedrag van jongeren. Het Vlaggensysteem RJ helpt groepsleiders in mindere mate bij het bespreken van seksueel gedrag van jongeren met ouders/verzorgers.

6.4.1 Volgens groepsleiders (focusgroepen)

De winst blijkt volgens de deelnemers vooral te zitten in het bewuster en objectiever inschatten van seksueel gedrag van jongeren, en het normaliseren van gedrag. Deelnemers zien meer 'groen gedrag', en beoordelen en behandelen dit dus als normaler. Relaties tussen jongeren worden vaker toegestaan. Het bespreekbaar maken van seksueel gedrag en seksualiteit met jongeren is daarentegen minder veranderd, zo lijkt het. Hiervoor wordt het Vlaggensysteem (RJ) minder ingezet. Er leeft de wens om het Vlaggensysteem RJ te kunnen gebruiken om seksualiteit ook met ouders bespreekbaar te kunnen maken, maar in de praktijk gebeurt dat nog zelden. Binnen de teams heeft de training en het inschatten van gedrag volgens de criteria geleid tot meer objectiviteit, meer openheid onderling en tot een gemeenschappelijke taal over seksueel gedrag van jongeren. Dit wordt als zeer positief ervaren.

6.4.2 Onderdelen Vlaggensysteem RJ

Het Vlaggensysteem RJ bevat een aantal onderdelen. In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?

Tabel 6-4

Tevredenheid onderdelen Vlaggensysteem RJ

Onderdelen Vlaggensysteem RJ (N = 108)					
		helemaal mee eens/mee eens	niet mee eens / niet mee oneens	mee oneens/ helemaal mee oneens	nvt (VS RJ wordt niet toegepast)
	n	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)
De handleiding Vlaggensysteem RJ sluit goed aan bij de praktijk van residentiële jeugdzorg.	93	68 (73)	16 (17)	1 (1)	8 (9)
De handleiding Vlaggensysteem RJ is goed leesbaar.	93	77 (83)	6 (6)	1 (1)	9 (10)
Ik kan alle informatie die ik nodig heb om het Vlaggensysteem RJ te gebruiken, goed terugvinden in de handleiding.	93	69 (74)	12 (13)	3 (3)	9 (10)
De tekeningen van het Vlaggensysteem RJ sluiten goed aan bij de belevingswereld van jongeren in de RJ.	93	54 (58)	26 (28)	4 (4)	9 (10)
De tekeningen van het Vlaggensysteem RJ zien er aantrekkelijk uit.	93	41 (44)	32 (34)	11 (12)	9 (10)

De tekeningen van het Vlaggensysteem RJ zijn gemakkelijk in te passen in mijn dagelijks werk.	93	49 (53)	25 (27)	6 (6)	13 (14)
De richtlijnen voor pedagogisch handelen naar aanleiding van seksueel gedrag van jongeren sluiten goed aan bij de praktijk van residentiële jeugdzorg.	93	64 (69)	18 (19)	2 (2)	9 (10)
De richtlijnen voor pedagogisch handelen naar aanleiding van seksueel gedrag van jongeren sluiten goed aan bij jongeren met een licht verstandelijke beperking (LVB).	93	24 (26)	44 (47)	3 (3)	22 (24)
De richtlijnen voor pedagogisch handelen naar aanleiding van seksueel gedrag van jongeren sluiten goed aan bij jongeren met seksueel trauma.	93	40 (43)	35 (38)	4 (4)	14 (15)
De richtlijnen voor pedagogisch handelen naar aanleiding van seksueel gedrag van jongeren zijn gemakkelijk in te passen in mijn dagelijks werk.	93	65 (70)	14 (15)	5 (5)	9 (10)
Het Oké spel sluit goed aan bij de belevingswereld van jongeren in de RJ.	93	30 (33)	25 (27)	1 (1)	36 (39)
Het Oké spel ziet er aantrekkelijk uit.	93	30 (32)	24 (26)	3 (3)	36 (39)
Het Oké spel is gemakkelijk in te passen in mijn dagelijks werk.	93	28 (30)	23 (25)	5 (5)	37 (40)

Uit Tabel 6-4 blijkt dat de handleiding gewaardeerd wordt door bijna driekwart van de groepsleiders: men vindt de handleiding aansluiten bij de praktijk van de RJ, goed leesbaar en onderwerpen zijn goed vindbaar. Minder uitgesproken zijn de groepsleiders over de tekeningen (aantrekkelijkheid, aansluiten bij belevingswereld en toepasbaarheid in de praktijk).

De richtlijnen voor pedagogisch handelen sluiten volgens de groepsleiders over het algemeen goed aan bij de praktijk van de RJ en zijn daarin gemakkelijk in te passen maar dit geldt in mindere mate bij de praktijk van de RJ met LvB-jongeren en voor jongeren met een seksueel trauma.

Het Oké-spel wordt weinig gebruikt en scoort niet overtuigend op aantrekkelijkheid, aansluiten bij belevingswereld jongeren en inpasbaarheid in het dagelijks werk.

Rapportcijfer per onderdeel van het Vlaggensysteem RJ op een schaal van 0 -10: de zes criteria krijgen gemiddeld genomen het hoogste rapportcijfer van een 8. De onderdelen handleiding, normatieve lijst, tekeningen en richtlijnen pedagogisch handelen variëren van een 7,2 tot een 7,5. Het Oké-spel scoort met een 6,7 het laagst. De spreiding is groot: er zijn respondenten die een 0 geven en anderen die een 10 geven op de verschillende onderdelen.

Tabel 6-5
Rapportcijfer onderdelen Vlaggensysteem RJ

Rapportcijfer onderdelen Vlaggensysteem RJ (groepsleiders; N = 108)

	Min	Max	m (sd)
Handleiding	3	10	7.3 (0.92)
Zes criteria	3	10	8.0 (1.05)
Normatieve lijst	0	10	7.5 (1.24)
Tekeningen	3	9	7.2 (1.06)
Richtlijnen voor pedagogisch handelen	3	10	7.4 (1.01)
Oké spel	0	10	6.7 (1.78)

(0 = zeer onbruikbaar; 10 = zeer bruikbaar)

Volgens groepsleiders (focusgroepen)

De materialen van het Vlaggensysteem RJ worden over het algemeen bruikbaar tot zeer bruikbaar (criteria) geacht, met uitzondering van de richtlijnen voor pedagogische reacties en het Oké-spel. Op de criteria wordt het meest positief gereageerd, deze worden als zeer bruikbaar ervaren omdat ze in de praktijk het probleem van het denken vanuit eigen normatieve kaders helpen oplossen, men ontwikkelt een objectiever kader en een gemeenschappelijke taal om situaties in te schatten. De normatieve lijst wordt bruikbaar gevonden, een enkeling vindt de lijst weinig overzichtelijk. De tekeningen worden weliswaar weinig ingezet bij het werken met jongeren, maar worden toch als bruikbaar en toepasselijk ervaren; een enkeling noemt de tekeningen over sexting erg nuttig. De richtlijnen voor pedagogische reacties worden weinig gebruikt, omdat men reacties in een teamoverleg gezamenlijk bepaald, of omdat er een protocol bestaat voor het omgaan met grensoverschrijdend gedrag. In hoeverre de materialen en activiteiten aansluiten bij de belevingswereld van jongeren is op basis van de focusgroepen moeilijk te zeggen, omdat er in de praktijk slechts bij 1 groep ook actief richting jongeren mee gewerkt wordt. Het Oké-spel sluit duidelijk niet aan, omdat het te ingewikkeld is.

Waardering door de jongeren (interviews)

Dertien van de 16 geïnterviewde jongeren uit vier instellingen kennen het Vlaggensysteem RJ en beoordelen dit gemiddeld met een 7,5.

Bij twee instellingen is het Vlaggensysteem RJ bekend van een 'meidenavond' respectievelijk een 'groepsavond' en bij twee anderen via individuele mentorgesprekken. Bij drie van de vier instellingen is vooral gebruik gemaakt van de tekeningen en de vier vlaggen. Ook werd gebruik gemaakt van de criteria waarbij de groepsleiding aan de hand van de criteria de 'antwoorden' gaf. De jongeren die het op de meidenavond hebben besproken vonden het "een leuke voorlichting, niet saai". Het feit dat "je niet alleen hoeft te luisteren maar ook aan het werk werd gezet" sprak hen aan

en door het in een groep te bespreken ging het “niet alleen om je individuele inkleuring en word je aan het denken gezet, het is fijn dat er ruimte was om over ervaringen te praten”.

Een van de jongeren die het Vlaggensysteem RJ met de mentor hadden besproken vindt dat ze er iets van heeft opgestoken: “ja, soms ga er toch anders naar kijken, wist je eerst nog niet hoe iets zat, zeker omdat ze het er nog niet eerder echt over had gehad”. Ze weet het goed uit te leggen en vertelt dat de vlaggen “hielpen om te bepalen of iets wel of niet okay is, vooral als ze hier onzeker over was”. Het andere meisje vertelde seksueel geweld te hebben meegemaakt op de groep en zegt: “ja, het maakte dat er daarna makkelijker over het onderwerp gesproken werd”, wat vooral bleef hangen bij haar was dat het bij seksueel grensoverschrijdend gedrag “niet alleen aan haar hoofde te liggen, lang schuldig gevoeld en dingen verweten”.

De jongeren die met de tekeningen te maken hadden gehad vonden die “prima”; sommige omschreven ze als “heftig”. Het zijn “goede voorbeeldtekeningen die in het echt ook kunnen gebeuren, herkenbaar, boeiend en aantrekkelijk genoeg”. Ook vonden ze het “fijn dat het juist tekeningen zijn en geen foto’s ofzo” dat zou te confronterend kunnen zijn. De teksten vinden zij verhelderend en bij sommige tekeningen ook “echt noodzakelijk”. Sommige tekeningen zijn explicieter dan andere, die afwisseling is wel fijn: “als het duidelijk is, als je het kan zien, kan je zien wat het nou is. Als je het niet ziet kan je er zelf bij bedenken hoe het is.”

De jongeren die met het Vlaggensysteem RJ in groepsverband hadden gewerkt, vonden het een prettige benadering. Ze kregen allen als afsluiting nog een pakje condooms cadeau. Ze vinden ook dat ze er wat van hebben opgestoken: “wat normaal en niet normaal is, is weer beter in beeld gebracht en het is fijn om het er over te hebben, het gaf een algemener plaatje in plaats van alleen de eigen ervaring, begrip voor elkaar en bracht saamhorigheid”. “Het verschil in emoties werd duidelijk, liep van boosheid tot verdriet, als de anderen het niet eens waren over de kleur vlag, bracht het emoties en discussie met zich mee”.

Het Oké-spel was niet bekend bij de jongeren.

Drie jongeren vinden dat het Vlaggensysteem RJ vaker terug zou mogen komen, soms met wat meer variatie want “het werd op een gegeven moment wat standaard wat betreft de uitleg”. Ze vinden het belangrijk dat er een basis is van vertrouwen en wederzijds respect waarop het onderwerp seksualiteit besproken kan worden; het praten over het onderwerp met terechtwijzing “geeft weerstand” volgens de jongeren.

6.5 Conclusie

We bespreken de resultaten aan de hand van de onderstaande vraagstelling voor het tevredenheidsonderzoek.

Wat is de mate van tevredenheid met (resultaat en met gebruik) over en waardering van de diverse onderdelen van het Vlaggensysteem RJ bij de verschillende actoren: groepsleiding, gedragswetenschappers, management en jongeren?

De waarderingen voor de trainingen zijn hoog, dit geldt zowel voor de Train-de-Trainer als de interne trainingen: bij beide wordt gemiddeld bijna een 8 gescoord. Daarnaast is er behoefte aan herhaling en verdere verdieping van de training. Het praten over seksualiteit (oefening ‘De wandeling’) wordt

het laagst gewaardeerd. De lagere waardering voor het onderdeel implementatie (men vindt het te kort) bij de Train-de-Trainer strookt met de observatie (Hoofdstuk 4) dat de implementatie van het Vlaggensysteem RJ over het geheel genomen niet volledig is verlopen zoals bedoeld. Hier ligt kennelijk een knelpunt, dat in een doorontwikkeling opgepakt zou moeten worden.

Ten aanzien van (de onderdelen van) het Vlaggensysteem RJ: de groepsleiders vinden over het algemeen dat het Vlaggensysteem RJ hen helpt bij het waarnemen en beoordelen van seksueel gedrag van jongeren en dit bespreken met de jongere(n) zelf en/of met collega's en vervolgens te handelen naar aanleiding van seksueel gedrag van jongeren. Het Vlaggensysteem RJ helpt groepsleiders in mindere mate bij het bespreken van seksueel gedrag van jongeren met ouders/verzorgers.

De waardering van de onderdelen van het Vlaggensysteem RJ door groepsleiders komt grotendeels overeen met de mate van gebruik. Men vindt de handleiding aansluiten bij de praktijk van de RJ, goed leesbaar en onderwerpen zijn goed vindbaar. Minder uitgesproken zijn de groepsleiders over de tekeningen (aantrekkelijkheid, aansluiten bij beleavingswereld en toepasbaarheid in de praktijk). De 16 geïnterviewde jongeren daarentegen waren over het geheel genomen positief over de tekeningen van het Vlaggensysteem RJ en de uitleg met vlaggen en de zes criteria daarbij. Zij zeggen behoefte te hebben aan grenzen op het gebied van seksualiteit (wat is normaal en oké; en wat niet) en vinden onder andere daarom het praten over het onderwerp heel zinvol.

De richtlijnen voor pedagogisch handelen sluiten volgens de groepsleiders over het algemeen goed aan bij de praktijk van de RJ en zijn daarin gemakkelijk in te passen maar dit geldt in mindere mate voor de praktijk van de RJ met jongeren met een (licht) verstandelijke beperking (LVB) en voor jongeren met een seksueel trauma. Het Oké-spel wordt weinig gebruikt en scoort niet overtuigend op aantrekkelijkheid, aansluiten bij beleavingswereld jongeren en inpasbaarheid in het dagelijks werk.

We vroegen de groepsleiders in de vragenlijst bij de nameting de onderdelen van het Vlaggensysteem RJ een rapportcijfer te geven: de zes criteria krijgen gemiddeld genomen het hoogste rapportcijfer van een 8. De onderdelen handleiding, normatieve lijst, tekeningen en richtlijnen pedagogisch handelen variëren van een 7,2 tot een 7,5. Het Oké-spel scoort met een 6,7 het laagst. De spreiding is echter groot: er zijn respondenten die een 0 geven en anderen die een 10 geven op de verschillende onderdelen.

Ook aan de 16 geïnterviewde jongeren vroegen we om een rapportcijfer voor 'het Vlaggensysteem': 13 jongeren uit vier instellingen beoordeelden dit gemiddeld met een 7,5.

7 Discussie

7.1 Overwegingen bij de onderzoeksresultaten

Het onderzoek naar de proefimplementatie van het Vlaggensysteem RJ heeft plaatsgevonden in de periode juni 2015 tot en met oktober 2016. Daarbij is het proces en de mate van de implementatie onderzocht, de mate waarin de doelen van het Vlaggensysteem RJ zijn behaald, en de mate van tevredenheid met het gebruik en het resultaat van het Vlaggensysteem RJ bij verschillende groepen (Interne Projectleiders, Interne Trainers, groepsleiders en gedragsdeskundigen en managers).

7.1.1 Overwegingen bij de resultaten van het implementatie-deelonderzoek

De proefimplementatie had de maatschappelijke wind mee: onder invloed van de eisen die het kwaliteitskader van de commissie Rouvoet (Jeugdzorg Nederland, 2013) aan de instellingen voor residentiële jeugdzorg stelt, hadden veel aanbieders van residentiele jeugdzorg al gekozen voor het Vlaggensysteem en stond men zeer open voor een versie die specifiek voor de RJ was doorontwikkeld. Tegelijkertijd zijn er in Nederland nauwelijks andere methoden die als doel hebben de handelingsverlegenheid van professionals in de residentiële jeugdzorg inzake het bespreken van seksueel gedrag te verminderen, hetgeen ook de belangstelling mogelijk verklaart. Nadeel voor het onderzoek naar het Vlaggensysteem RJ was dat door de landelijke omarming van het Vlaggensysteem in de residentiële jeugdzorg, er niet met een controlegroep gewerkt kon worden om effecten aan te tonen. Dit was aanvankelijk wel de opzet.

De resultaten van het implementatieonderzoek laten zien dat een duurzame implementatie van het Vlaggensysteem RJ een zaak van *lange adem* is. Na negen maanden proefimplementatie zijn weliswaar de beoogde medewerkers (groepsleiders van deelnemende groepen) getraind in het werken met het Vlaggensysteem RJ en zijn eerste stappen gezet door de methode te gebruiken bij incidenten en in teamoverleg. Het Vlaggensysteem RJ lijkt weliswaar gebruikt te worden op de *wijze* zoals bedoeld maar nog niet in de *omvang* zoals bedoeld: het wordt nog niet structureel toegepast en ook weinig preventief met jongeren zelf. Een structurele inbedding van het volledige Vlaggensysteem RJ in het seksualiteitsbeleid van de instelling en een uitvoering ervan zoals bedoeld, is bij de meeste instellingen nog niet gerealiseerd, al lijkt de introductie van het Vlaggensysteem RJ een positieve invloed te hebben op het afdelingsbeleid en de regels die er ten aanzien van seksualiteit gelden.

Het grote draagvlak onder de groepsleiders en het feit dat jongeren open staan voor het gesprek over seksualiteit stemt hoopvol: hiermee is aan een belangrijke voorwaarde voor verbetering van de implementatie voldaan. Wanneer interventies aansluiten bij de behoeften van cliënten en wanneer de attitudes van gebruikers positief zijn ten aanzien van de interventie, zal de interventie eerder gebruikt worden (Damen, 2013; Fleuren e.a., 2014). Factoren die de implementatie en borging van het Vlaggensysteem RJ belemmeren bleken vooral gelegen te zijn in de *organisatie* en in de *gebruiker* van het Vlaggensysteem RJ. Daarbij spelen de interne trainingen een cruciale rol: alle elementen die nodig zijn voor het volledig zoals bedoeld kunnen uitvoeren van het Vlaggensysteem RJ moeten daarin aan bod komen en ook regelmatig bijvoorbeeld in intervisie terugkomen.

7.1.2 Overwegingen bij de resultaten van het outcome-deelonderzoek

Het onderzoek naar de doelrealisatie laat bij de groepsleiders (de primaire doelgroep) positieve veranderingen zien op de determinanten van handelingscompetenties voor het inschatten en bespreekbaar maken van seksueel gedrag van jongeren. Deze veranderingen kunnen het gevolg zijn van de training en het gebruik van het Vlaggensysteem RJ, maar dit kan niet met zekerheid gezegd worden, aangezien een vergelijking met een controlegroep ontbreekt. Alternatieve verklaringen zijn dat de doelgroep al met het Vlaggensysteem werkte, en mogelijk een verbetering ook zonder training had plaatsgevonden, omdat men nu eenmaal al met de criteria de richtlijnen voor het wegen en beoordelen vertrouwd was. Anderzijds geven de geïnterviewden in dit onderzoek aan, dat de kennis en de vaardigheden in het gebruik na verloop van tijd weer wegzakken. Continue scholing en intervisie kan de handelingscompetentie mogelijk ook weer doen toenemen.

Over het geheel genomen vertonen de resultaten geen tegenstrijdigheden maar liggen deze juist in elkaars verlengde waardoor het aannemelijk is dat er bij groepsleiders daadwerkelijk een verbetering in de handelingscompetentie en de determinanten daarvan is opgetreden. Dit resultaat kan het effect van de interne training zijn, omdat er weinig frequent met (de onderdelen van) het Vlaggensysteem RJ gewerkt werd en er dus relatief weinig geoefend werd. Desondanks zien we dat na invoering van het Vlaggensysteem RJ het beleid en de afdelingsregels ten aanzien van seksualiteit van jongeren bij een aantal instellingen aangepast zijn. Ook hiervan weten we niet met zekerheid of dit het effect is van het Vlaggensysteem RJ, maar door de gebruikers zelf werd dit verband wel gelegd in de interviews en focusgroepen.

7.1.3 Overwegingen bij het tevredenheids-deelonderzoek

De tevredenheid met het Vlaggensysteem RJ en de daartoe behorende materialen is groot, al moet daarbij de kanttekening worden geplaatst dat niet alle onderdelen dusdanig veel gebruikt worden dat het onderzoek een representatief beeld hiervan geeft. Ook is niet altijd duidelijk hoe tevredenheid en gebruik met elkaar samenhangen. Met de tekeningen was men bijvoorbeeld minder tevreden dan met de zes beoordelingscriteria. Maar omdat vragen naar tevredenheid uitsluitend zijn ingevuld door respondenten die het betreffende onderdeel ook daadwerkelijk hebben gebruikt, is niet duidelijk in hoeverre een lagere tevredenheid een achteraf verklaring is voor het niet gebruiken, of andersom.

7.2 Beperkingen van het onderzoek

In dit vierjarige project werd het gehele proces van ontwikkeling, implementatie en het gebruik van de interventie van begin tot eind begeleid door onderzoek. Het onderzoek naar de proefimplementatie van het Vlaggensysteem RJ is uitgevoerd als een prospectief multi-method onderzoek, waardoor het mogelijk werd veranderingen bij gebruikers en in de instellingen te onderzoeken en kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksgegevens te vergelijken. Deze werkwijze leverde een rijkdom aan gegevens op die veel aanknopingspunten bood voor de verbetering van de proefversie van het Vlaggensysteem RJ voor de beroepspraktijk.

Het onderzoek geeft in mindere mate inzicht in de effectiviteit van het Vlaggensysteem RJ, omdat er niet (meer) vergeleken kon worden met een controlegroep waar dit aanvankelijk wel de opzet was. De actuele context, waarbij een groot aantal instellingen al met het Vlaggensysteem werkte, zou het trekken van geldige conclusies over de unieke bijdrage van de RJ-versie van het Vlaggensysteem aan

het verbeteren van de competenties van professionals onmogelijk hebben gemaakt. Het onderzoek kan op zijn hoogst aantonen dat het Vlaggensysteem RJ het proces van competentieontwikkeling ondersteunt.

Of de resultaten uitsluitend aan de training en het werken met het Vlaggensysteem RJ zijn toe te schrijven is niet met zekerheid te zeggen. In sociaal wetenschappelijk onderzoek naar kennis, houding, vaardigheden en gewenst gedrag treedt er nogal eens het zogenaamde 'vragenlijst- effect' op: door het invullen van de vragenlijst alleen al kan bij respondenten een leereffect in combinatie met sociaal wenselijk invulgedrag optreden. Men herkent de vragen uit de voormeting bij een nameting, en weet inmiddels beter wat het gewenste antwoord is. Het omgekeerde is echter ook mogelijk, namelijk de zogenaamde 'response shift': bij een eerste keer worden de eigen kennis en vaardigheden te hoog ingeschat, en door de interventie verkrijgt men een realistischer beeld van de eigen kennis en vaardigheden, waardoor er bij de nameting een realistischer (en mogelijk zelfs lagere) score dan bij de voormeting gegeven wordt (Sprangers & Hoogstraten, 1989). Bovendien is ten aanzien van kennis niet naar feitelijke kennis gevraagd, maar naar de eigen inschatting van kennis en de mogelijke toename daarvan. In dit onderzoek is een combinatie van onderzoekstechnieken en respondentgroepen gebruikt (triangulatie) om de betrouwbaarheid van uitspraken op basis van de resultaten te vergroten.

Een andere beperking is het verlies aan respons tussen voor- en nameting met de vragenlijst onder groepsleiders: terwijl 201 groepsleiders de voormeting hebben ingevuld, heeft ongeveer de helft (108) dit bij de nameting gedaan. Hierdoor konden veranderingen tussen voor- en nameting niet altijd met voldoende significantie aangetoond worden. Slechts 84 groepsleiders hadden beide vragenlijsten (voor- en nameting) ingevuld. De verschillen tussen voor- en nameting waren op een aantal variabelen groter in deze groep dan wanneer naar de gehele steekproeven op voor- en nameting werd gekeken. Dit roept de vraag op of er sprake is geweest van selectieve groepen. Analyse wees echter uit dat er geen sprake is van selectieve (non-)respons.

7.3 Eindconclusie

Alles overziend maakt het onderzoek duidelijk dat training en de implementatie van het Vlaggensysteem RJ voor groepsleiders in de residentiële jeugdzorg ondersteunend kan zijn bij het ontwikkelen van hun handelingscompetenties voor het signaleren en bespreekbaar maken van seksueel (on)gezond gedrag van jongeren, en bij een pedagogische aanpak die door het team gedeeld wordt en gebaseerd is op een meer objectieve inschatting van het gedrag van jongeren. Hierdoor is het Vlaggensysteem RJ een bruikbare en passende methodiek voor de residentiële jeugdzorg gebleken.

Het onderzoek onderstreept het belang van een planmatige implementatie en maakt ook duidelijk, dat een enkele training niet voldoende is om kennis, houding, vaardigheden en het daadwerkelijke gebruik door groepsleiders op de afdeling op peil te houden. Herhaling van trainingen, intervisie en het steeds opnieuw scholen van nieuwe groepen medewerkers (kortom: het inbedden van de training Vlaggensysteem RJ in het structurele scholingsprogramma van de instelling) zijn nodig om de positieve invloed van het Vlaggensysteem RJ en de kwaliteit van het professionele handelen te behouden.

Het daadwerkelijk bespreekbaar maken van seksualiteit met jongeren heeft blijkbaar meer nodig dan de huidige interne training. De training heeft er immers niet toe geleid dat de materialen die het Vlaggensysteem RJ daarvoor biedt, daadwerkelijk in voldoende mate, dus ook proactief en in gesprek met jongeren zelf, werden ingezet door de groepsleiders. Daarin toont zich een knelpunt dat in de implementatie aangepakt zou moeten worden.

7.4 Aanbevelingen

Het onderzoek naar het Vlaggensysteem RJ leidt tot de volgende aanbevelingen.

Implementatie

Er dient meer aandacht te komen voor het *planmatig implementeren en borgen* van het Vlaggensysteem RJ. In de Train-de-Trainer worden trainers geschoold in het vervolgens trainen van collega-medewerkers intern. Zij (of anderen) moeten echter ook leren het Vlaggensysteem RJ in de instelling te implementeren. Dit vraagt andere competenties dan het intern en inhoudelijk trainen van medewerkers. Hiervoor zou bijvoorbeeld een aparte module met eigenstandige handleiding kunnen worden ontwikkeld. Daarbij zou de focus vooral gericht moeten zijn op het maken van een implementatieplan met implementatiedoelen en –activiteiten voor de eigen instelling en het tackelen (of stimuleren) van beïnvloedende factoren die vooral de *organisatie* en de *gebruiker* betreffen zoals o.a. in de MIDI is beschreven (Fleuren e.a., 2014).

Met betrekking tot de organisatie:

- Zorg voor een implementatie-coördinator, dit hoeft niet dezelfde persoon als de interne trainer of inhoudelijk deskundige zoals een aandachtsfunctionaris seksualiteit te zijn. Maak een competentieprofiel hiervoor en schatting van benodigd aantal uren.
- Deze coördinator maakt een implementatieplan met doelen, activiteiten, fasering en strategie (bv. eerst leren gezamenlijke taal en dan toepassen met jongeren zelf).
- Geef tips voor het creëren van draagvlak en formele bekrachtiging van het management van de instelling en de leiding van afdelingen en groepen, bv. door “inbedding in het bestaande seksualiteitsbeleid”³³ en door “ook managers laten deelnemen aan een training of informatie-bijeenkomst” en hierover expliciet communiceren via de interne kanalen zoals nieuwsbrief, intranet om het “levend te houden”.
- Zorg voor geschoolde vervanging bij personeelsverloop: indien getrainde groepsleiders vertrekken, zorg er bijvoorbeeld voor dat “seksualiteit en het erover praten ook in de sollicitatiegesprekken benoemd wordt en opgenomen wordt in het inwerkprotocol”.
- In het algemeen moet er voldoende capaciteit zijn om de interventie te *kunnen* implementeren en toe te passen in de groep, let daarbij op kwantiteit (tijd) en kwaliteit (continue scholing en intervisie).
- Zorg voor tijd, financiële middelen en beschikbaarheid van materialen en voorzieningen en niet dat bv. “het spel op het hoofdgebouw ligt en dan pak je het er niet zo makkelijk bij ...”.
- Zorg voor eenvoudig beschikbare informatie over het gebruik van de interventie (zie ook verderop over handleiding en bv. een app).

³³ Frasen tussen “ ” zijn (vrijwel) letterlijke uitspraken van respondenten.

- Geef feedback over het implementatieproces en gebruik van de interventie aan gebruikers, bv.: “structureel inbouwen in behandelbeoordelingen en begeleidingsplannen”, “terugkerend agendapunt van maken”, “als extra knop in het digitale dossier invoeren”, “geef team elke maand een opdracht of doel”.

Met betrekking tot de gebruiker:

- Benadruk en organiseer persoonlijk voordeel van de interventie voor de gebruiker, bv. met “punten voor personeel voor kwaliteitsregister/opleidings- of ontwikkelpunten” of door te benoemen dat het Vlaggensysteem RJ “meer houvast geeft bij het inschatten van gedrag, objectiever kunnen kijken, minder eigen oordeel” en: “het kunnen afzetten van geobserveerd gedrag tegen een norm” en een “gezamenlijke taal” spreken, met “handige tools”. Denk ook aan het tackelen van gepercipieerde nadelen aan het gebruik van de interventie of ‘smoesjes’ om het niet te gebruiken zoals vanwege angst (“niet in mijn dienst” of angst voor zwangerschap of beschadiging imago van de RJ door incidenten) en bv. “zij is daar nog niet aan toe”.
- Maak duidelijk wat met de interventie bereikt kan worden en, zo mogelijk, hoe waarschijnlijk het is dat je dat bereikt. Dit betekent dat de doelen van het Vlaggensysteem RJ voor de groepsleiders heel duidelijk moeten zijn en dat die bijvoorbeeld ook bij de jongeren zelf beoogd worden, bv. ‘jongeren kennen in eigen bewoordingen de zes criteria’. Ten aanzien van de waarschijnlijkheid zijn er mogelijk elementen uit het onderzoek bruikbaar (in de zin van ‘anderen gingen u voor’): bv. dat het houvast geeft, dat de criteria zeer gewaardeerd worden, een gezamenlijke taal blijkt te bieden.
- Het is belangrijk dat de interventie bij de taakopvatting van medewerkers past (bv.: een van de managers vond het praten over seksualiteit primair een taak van de ouders), ook daarom moet het gebruik van het Vlaggensysteem RJ verankerd worden in het seksualiteitsbeleid en het kunnen praten over beladen onderwerpen deel uitmaken van de benodigde competenties van groepsleiders en bv.: “structureel opnemen in intake/begin als onderwerp waarover gesproken wordt met de jongeren” en als een groepsleider dit moeilijk vindt: “er over in gesprek gaan of vragen of een collega het kan overnemen”.
- ‘Tevredenheid en medewerking van de cliënt over het gebruik van de interventie’: dit is een lastige wanneer je de jongeren als cliënt/doelgroep ziet: het gaat juist over een moeilijk bespreekbaar onderwerp waar je niet vanzelfsprekend de tevredenheid en medewerking van jongeren mee krijgt. Juist daarom is het belangrijk om na te denken over deze factoren en is aansluiting van de interventie bij de doelgroep belangrijk. Bereid je dus voor op mogelijke reacties van jongeren (en ouders).
- Organiseer (sociale) steun van bv. collega’s, teamleider, vertrouwenspersoon en aandachtsfunctionaris seksualiteit, niet alleen inhoudelijk om vragen te kunnen beantwoorden en hulp te krijgen maar denk ook aan steun voor groepsleiders die zelf seksueel geweld hebben meegemaakt.
- Als iedereen de interventie daadwerkelijk gebruikt is de kans groter dat het ook beklijft (descriptieve norm), omgekeerd geldt ook dat wanneer het alleen gebruikt wordt “als daar aanleiding toe is” de kans dat er ook proactief mee gewerkt wordt geringer is, anderen doen dat immers ook niet: “komt voort uit de ervaring van medewerkers dat het Vlaggensysteem wordt ingezet bij beoordelen van incidenten”.

- Voorgaande geldt ook voor ‘invloedrijke anderen’ zoals teamleiders en gedragswetenschappers: goed voorbeeld doet goed volgen (subjectieve norm).
- Eigeneffectiviteitsverwachting: mate waarin medewerkers verwachten dat zij daadwerkelijk het Vlaggensysteem RJ kunnen toepassen (zoals bedoeld). Dit betekent bv. dat er meer aandacht moet zijn in de training voor het praten met jongeren over seksualiteit in het algemeen: “leren hoe praat je over gewoon (groen) seksueel gedrag met jongeren”.
- Kennis en informatieverwerking: hierin voorzien de training en handleiding.

De interventie

Verder noemen respondenten knelpunten die de *interventie zelf* betreffen en deze kunnen eventueel (want soms is een knelpunt of suggestie genoemd door slechts één of enkele respondenten maar toch het overwegen waard) door de ontwikkelaar geoptimaliseerd worden. Daarbij is steeds de vraag in hoeverre dit de adoptie en het gebruik van het Vlaggensysteem RJ zoals bedoeld, zal bevorderen.

Het belangrijkste startpunt is de *Train-de-Trainer* en vervolgens *interne trainingen*. Vanwege het principe van de Train-de-Trainer die het geleerde intern binnen de instelling moet doorgeven, is het belangrijk dat de opzet van zowel de Trainer-de-Trainer als de interne trainingen heel eenduidig en expliciet vaststaan. Hoe duidelijker dit is, hoe groter de kans dat beide worden uitgevoerd zoals bedoeld. Het gebruik van (de instrumenten van) het Vlaggensysteem RJ zoals bedoeld is hier, naast de handleiding, volledig afhankelijk van.

- Overweeg te werken met modules, bv. basis en specifieke settingen zoals RJ en aparte implementatietraining voor implementatiecoördinatoren (zie ook vorige paragraaf over implementatie) en verdiepings- of opfris-modules voor interne trainingen. Het “RJ-gedeelte biedt niet heel veel meer dan het Vlaggensysteem al deed. Dit is soms een tegenvaller voor de medewerkers, die meer hadden verwacht van het RJ gedeelte”. “Het Vlaggensysteem RJ is niet nieuw, dus focus op de verschillen.”
- Voorkom zoveel mogelijk ‘lekkage’ van informatie en doelstellingen in de keten van ‘trainingen zoals bedoeld’ → Train-de-Trainer → interne trainingen → daadwerkelijke uitvoering. Dat kan alleen door heel strak en eenduidig de opzet van de trainingen voor te structureren met voorgeschreven aantal dagdelen en duur van onderdelen en zo min mogelijk ruimte voor eigen invullingen en keuzes. Denk ook aan een checklist voor interne trainers.
- Inhoudelijke toevoegingen:
 - Meer aandacht voor hoe het Vlaggensysteem RJ proactief en in direct contact met jongeren kan worden gebruikt.
 - Ingaan op culturele verschillen en hoe hiermee om te gaan en in het algemeen: meer aandacht voor eigen normen en waarden en andere persoonlijke belemmeringen (bv. religie of ervaringen met seksueel geweld).
 - Hoe ouders te betrekken.
 - Leg verschil Vlaggensysteem – Vlaggensysteem RJ goed uit.

De *handleiding* zou overzichtelijker vormgegeven kunnen worden met minder tekst en overzichtskaarten ('Quick Cards') met kernaanbevelingen.

Aanbevelingen die het gebruik van de *tekeningen* mogelijk kunnen bevorderen:

- In de training en handleiding duidelijk maken *wanneer* je de tekeningen, *hoe* kan gebruiken.
- Aanvullingen ter overweging:
 - Tekeningen voor het individueel gebruik met jongeren, bv. voor in de behandeling/begeleiding.
 - Tekeningen toevoegen voor de iets oudere groep (bv. onderscheid 15-18 of 16-20).
 - Tekeningen rondom intimiteit (bijvoorbeeld ook handje vasthouden).
 - Tekeningen die je met ouders zou kunnen gebruiken.
- Aanpassingen t.b.v. gebruik van de tekeningen en toelichtingen:
 - Een clause opnemen bij de tekeningen: wees voorzichtig hiermee bij getraumatiseerde jongeren (en of maak tekeningen die voor deze groep geschikt zijn).
 - (Beetje) kleur gebruiken in platen om verschillen duidelijker te maken.

De *normatieve lijst* zou gebruiksvriendelijker en voor sommigen ook uitgebreider gemaakt kunnen worden:

- Probeer de lijst overzichtelijker en handzamer te maken. In een focusgroep werd de normatieve lijst erg uitgebreid gevonden.
- Een digitale app om sneller erdoorheen te scrollen en informatie te zoeken.
- Er is behoefte aan meer specifieke kennis over seksualiteit in relatie tot bepaalde diagnoses zoals ASS en jongeren met seksueel geweld ervaringen.

De *richtlijnen voor pedagogisch handelen* zouden meer cultuursensitief uitgewerkt kunnen worden. De richtlijnen zijn nog onvoldoende aangepast aan de normen en waarden van de verschillende allochtone groepen die in de residentiele zorg zitten. Dit punt wordt vaker genoemd maar mag geen excuus vormen voor wel of niet toestaan van seksueel gedrag. Er is ook behoefte aan aanvullende richtlijnen voor het gesprek met ouders.

Het *Oké-spel* wordt weinig gebruikt, omdat het erg ingewikkeld ervaren wordt. Er is behoefte aan een 1-op-1 variant van het spel. Het in ontwikkeling zijnde spel 'Op een bordje' is hier mogelijk voor geschikt. Het advies is om dit spel te testen en te evalueren in de praktijk van de RJ.

Algemene aanbevelingen:

Het Vlaggensysteem RJ is minder overzichtelijk en daardoor minder gebruiksvriendelijk dan het 'gewone' Vlaggensysteem.

- Overweeg te werken met modules:
 - Vlaggensysteem
 - Specifiek RJ-versie Vlaggensysteem
 - Binnen de RJ: Specifieke richtlijnen voor toepassingen op te onderscheiden settings zoals jongeren die thuis wonen, in pleeggezinnen, en specifieke doelgroepen: ASS, AMV (Alleenstaande Minderjarige Vluchtelingen), LVB, LHBT, en seksueel getraumatiseerde jongeren.

- Let in alle onderdelen op cultuur- en gendersensitiviteit, dit is meerdere malen genoemd, maar waak ervoor dat dit geen excuus wordt om seksualiteit niet met jongeren te bespreken of seksueel gedrag wel of niet oké te vinden. Bij veel culturele verschillen in een groep vindt men het moeilijker om het Vlaggensysteem RJ toe te passen.
- Noem ook methoden die goed aansluiten bij Vlaggensysteem RJ, bv.: Girls Talk.
- Ontwikkel apps voor jongeren, bv. een (Whats)app waar jongeren vragen kunnen stellen en info kunnen vragen.

Referenties

Commissie Samson (2012). Omringd door zorg, toch niet veilig. Seksueel misbruik van door de overheid uit huis geplaatste kinderen, 1945 tot heden. Boom: Amsterdam.

Daamen, W. (2013). Wat werkt bij implementeren van jeugdinterventies. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.

Denzin, N.K. (1978). The research act: A theoretical introduction to sociological methods. New York: McGraw-Hill.

Fleuren, M.A.H., Paulussen, T.G.W.M., Dommelen, P. van & Buuren, S. van (2012) Ontwikkeling meetinstrument voor determinanten van innovaties (MIDI). Leiden: TNO Innovation for life

Fleuren, M.A.H., Paulussen, T.G.W.M., Dommelen, P. van, Buuren, S. van (2014) International Journal for Quality in Health Care, 26 (5), 2014: 501-510; doi: 10.1093/intqhc/mzu060

Frans, E. (2010). Seksueel gedrag van kinderen bespreekbaar stellen. Het Vlaggensysteem als pedagogische interventie. Antwerpen: Sensoa.

Frans, E. & Franck, T. (2014). Vlaggensysteem. Reageren op seksueel (grensoverschrijdend) gedrag van kinderen en jongeren. Antwerpen - Apeldoorn: Garant.

Jeugdzorg Nederland (2013). Kwaliteitskader voorkomen seksueel misbruik in de jeugdzorg. Utrecht: Jeugdzorg Nederland.

Jong en van zin. (2013/2016) Het Oké-spel. Antwerpen/Utrecht. Jong en van zin i.s.m. Sensoa/Movisie.

Kuyper, A. & Höing, M. (2017). *Doelgroepen in de residentiële jeugdzorg*. Utrecht/Den Bosch: Rutgers, Expertisecentrum Veiligheid Avans Hogeschool.

Lijster, G. de., Kocken, P., Janssens, K., Felten, H. (2013) Evaluatie Kikid lesprogramma Benzies & Batchies. Leiden/Utrecht: TNO/Movisie.

Mathison, S. (1988). Why triangulate? Educational Researcher, 14:13-17

Sprangers, M. & Hoogstraten, J. (1989) Pretesting effects in retrospective pretest – posttest designs. Journal of Applied Psychology. 74,2, 265-272

Zenderen, K. van, Berlo, W. van, Vink, R. & Feenstra, H. (2015) Seksueel (ongewenst) gedrag in de residentiële jeugdzorg en reacties van professionals: een literatuuronderzoek. Utrecht/Leiden: Rutgers, Movisie, TNO.

Bijlagen

Bijlage 1 Tabellen

Tabel 0-1
Kennissen en vaardigheden

Kennissen en vaardigheden *							
	T0		T2		Δ NM-VM		p ^a
	n	m (sd)	n	m (sd)	n	m (sd)	
Ik weet hoe de normale seksuele ontwikkeling van kinderen en jongeren (0-18 jaar) verloopt	178	3.94 (0.60)	101	4.03 (0.48)	81	0.17 (0.61)	.01
Ik weet wat een problematische seksuele ontwikkeling bij jongeren is (afwijkend, risicovol of zorgwekkend seksueel gedrag)	178	3.81 (0.61)	101	4.02 (0.45)	81	0.30 (0.68)	.00
Ik weet wat de mogelijke gevolgen van een ongezonde of schadelijke seksuele ontwikkeling bij jongeren zijn	178	3.83 (0.58)	101	3.84 (0.73)	81	0.15 (0.76)	.08
Ik weet wat de mogelijke gevolgen van seksueel trauma bij jongeren zijn	178	3.75 (0.67)	101	3.88 (0.64)	81	0.27 (0.69)	.00
Ik kan onderscheid maken tussen gepast en ongepast seksueel gedrag van de jongere(n)	178	4.10 (0.43)	101	4.15 (0.41)	81	0.09 (0.45)	.09
Ik weet welke informatie belangrijk is bij de beoordeling van een jongere die seksueel grensoverschrijdend gedrag heeft vertoond	178	3.66 (0.71)	101	4.08 (0.58)	81	0.49 (0.85)	.00
Ik bespreek het seksueel gedrag van een jongere met hem/haar zelf	178	3.97 (0.67)	101	4.17 (0.62)	81	0.22 (0.74)	.01
Ik bespreek het seksueel gedrag van een jongere in mijn team	178	4.24 (0.66)	101	4.41 (0.55)	81	0.21 (0.72)	.01
Ik bespreek het seksueel gedrag van een jongere met zijn/haar ouder(s)/verzorger(s)	178	3.63 (0.79)	101	3.64 (0.78)	81	0.06 (0.95)	.56

m=gemiddelde, sd=standaarddeviatie, VM=voormeting, NM=nameting, Δ verschilscore.

* 5 antwoord categorieën (5 = helemaal mee eens - 1 = helemaal mee oneens)

^a one sample t-test

Tabel 0-2
Attitude

Attitude *							
	VM		NM		Δ NM - VM		p ^a
	n	m (sd)	n	m (sd)	n	m (sd)	
Ik voel me op mijn gemak als ik met de jongeren over hun seksuele gedrag praat	180	3.92 (0.77)	106	4.25 (0.70)	84	0.29 (0.59)	.00
Ik accepteer dat seksueel gedrag bij de normale ontwikkeling van jongeren hoort	180	4.41 (0.53)	106	4.62 (0.49)	84	0.23 (0.57)	.00
Ik ben bang om een jongere van streek te maken als ik vraag naar zijn/haar seksueel grensoverschrijdend gedrag	180	3.83 (0.86)	106	3.84 (0.81)	84	-0.02 (0.92)	.81
Ik ben goed op de hoogte van de oorzaken waarom jongeren seksueel grensoverschrijdend gedrag vertonen	180	3.42 (0.78)	103	3.77 (0.72)	83	0.43 (0.72)	.00
Bij seksueel grensoverschrijdend gedrag van jongeren moet de Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling gehanteerd worden	180	3.26 (0.84)	103	3.23 (0.97)	83	0.05 (1.07)	.68
Jongeren met een leer-ontwikkelingsstoornis die seksueel grensoverschrijdend gedrag vertonen, doen dit omdat zij de regels en afspraken over normaal seksueel gedrag niet kennen of toepassen	180	2.89 (0.77)	103	3.31 (0.82)	83	0.37 (0.98)	.00

m=gemiddelde, sd=standaarddeviatie, VM=voormeting, NM=nameting, Δ verschilscore.

* 5 antwoord categorieën (5 = helemaal mee eens - 1 = helemaal mee oneens)

^a one sample t-test

Tabel 0-3
Eigen effectiviteit

<i>Eigen effectiviteit *</i>							
	VM		NM		Δ NM-VM		p ^a
	n	m (sd)	n	m (sd)	n	m (sd)	
Ik kan in de groep een sfeer scheppen waarin de jongeren zich veilig voelen om over seksualiteit en relaties te praten	180	3.79 (0.65)	103	3.93 (0.53)	83	0.13 (0.54)	.03
Ik kan met de jongeren praten over seksualiteit en relaties	180	3.93 (0.69)	103	4.17 (0.53)	83	0.14 (0.50)	.01
Ik heb de juiste vaardigheden om met de jongeren over seksualiteit en relaties te praten	180	3.78 (0.76)	103	4.15 (0.57)	83	0.35 (0.61)	.00
Ik heb de juiste kennis om met de jongeren over seksualiteit en relaties te praten	180	3.77 (0.72)	103	4.04 (0.59)	83	0.27 (0.66)	.00
Ik kan in mijn team het seksueel gedrag van de jongeren aan de orde stellen	180	4.23 (0.67)	103	4.48 (0.52)	83	0.27 (0.56)	.00

m=gemiddelde, sd=standaarddeviatie, VM=voormeting, NM=nameting, Δ verschilscore.

* 5 antwoord categorieën (5 = helemaal mee eens - 1 = helemaal mee oneens)

^a one sample t-test

Tabel 0-4
Sociale norm

<i>Sociale norm *</i>							
	VM		NM		Δ NM-VM		p ^a
	n	m (sd)	n	m (sd)	n	m (sd)	
In ons team wordt het seksuele gedrag van de jongere(n) besproken tijdens de teamvergadering	180	3.85 (0.84)	106	3.98 (0.77)	84	0.17 (0.93)	.10
Mijn collega's bespreken seksueel gedrag van jongeren met de jongere zelf	180	3.97 (0.76)	106	4.08 (0.67)	84	0.04 (0.86)	.70
Mijn collega's accepteren dat seksueel gedrag bij de normale ontwikkeling van jongeren hoort	180	4.21 (0.76)	106	4.45 (0.62)	84	0.19 (0.74)	.02

m=gemiddelde, sd=standaarddeviatie, VM=voormeting, NM=nameting, Δ verschilscore.

* 5 antwoord categorieën (5 = helemaal mee eens - 1 = helemaal mee oneens)

^a one sample t-test

Tabel 0-5

Beschrijving meetinstrument – vragenlijst Groepsleiding – determinanten van gedrag

Schaal en score range (min-max)	aantal items	Cronbach's α	Voorbeeld items en antwoord categorieën
Attitude tov ... (4 - 20)	4	$\alpha = 0.60$	Ik voel me op mijn gemak als ik met de jongeren over hun seksuele gedrag praat. Helemaal mee eens (5) – mee eens (4) – niet mee eens/niet mee oneens (3) – mee oneens (2) – helemaal mee oneens (1)
Attitude tov hanteren Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling (1 - 5)	1	nvt	Bij seksueel grensoverschrijdend gedrag van jongeren moet de Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling gehanteerd worden. Helemaal mee eens (5) – mee eens (4) – niet mee eens/niet mee oneens (3) – mee oneens (2) – helemaal mee oneens (1)
Attitude tov ... (1 - 5)	1	Nvt	Jongeren met een leer-ontwikkelingsstoornis die seksueel grensoverschrijdend gedrag vertonen, doen dit omdat zij de regels en afspraken over normaal seksueel gedrag niet kennen of toepassen. Helemaal mee eens (5) – mee eens (4) – niet mee eens/niet mee oneens (3) – mee oneens (2) – helemaal mee oneens (1)
Sociale norm (3 - 15)	3	$\alpha = 0.76$	In ons team wordt het seksuele gedrag van de jongere(n) besproken tijdens de teamvergadering. Helemaal mee eens (5) – mee eens (4) – niet mee eens/niet mee oneens (3) – mee oneens (2) – helemaal mee oneens (1)

Eigen-effectiviteit (5 - 25)	5	$\alpha = 0.88$	Ik kan in de groep een sfeer scheppen waarin de jongeren zich veilig voelen om over seksualiteit en relaties te praten. Helemaal mee eens (5) – mee eens (4) – niet mee eens/niet mee oneens (3) – mee oneens (2) – helemaal mee oneens (1)
Kennis mbt seksuele ontwikkeling (4 - 20)	4	$\alpha = 0.85$	Ik weet hoe de normale seksuele ontwikkeling van kinderen en jongeren (0 – 18 jaar) verloopt. Helemaal mee eens (5) – mee eens (4) – niet mee eens/niet mee oneens (3) – mee oneens (2) – helemaal mee oneens (1)
Vaardigheden mbt ... (5 - 25)	5	$\alpha = 0.73$	Ik kan onderscheid maken tussen gepast en ongepast seksueel gedrag van de jongere(n). Helemaal mee eens (5) – mee eens (4) – niet mee eens/niet mee oneens (3) – mee oneens (2) – helemaal mee oneens (1)
Ervaren steun en belemmeringen (6 - 30)	6	$\alpha = 0.88$	In welke mate wordt u bij het inschatten en bespreekbaar maken van seksueel gedrag van jongeren gesteund of belemmerd door factoren, in de vorm van uw eigen persoonlijke religie / levensovertuiging? Veel gesteund (5) – een beetje gesteund (4) – niet gesteund / niet belemmerd (3) – een beetje belemmerd (2) – veel belemmerd (1)
Ervaren zorg en angst (4 - 20)	4	$\alpha = 0.87$	Ik maak me zorgen over de aansprakelijkheid van de instelling als het gaat om (het bespreekbaar maken van) seksueel gedrag van de jongere(n). Helemaal mee eens (5) – mee eens (4) – niet mee eens/niet mee oneens (3) – mee oneens (2) – helemaal mee oneens (1)

Bijlage 2: Online vragenlijst Groepsleiders voormeting (T₀)

Beginpagina

Vragenlijst Vlaggensysteem RJ (groepsleiding – T₀)

Uw instelling neemt deel aan de proefimplementatie van het Vlaggensysteem Residentiële Jeugdzorg (RJ). Tijdens de proefimplementatie wordt onderzoek gedaan naar de werking van het Vlaggensysteem RJ in de praktijk. TNO voert, als onafhankelijk onderzoeksinstituut, dit onderzoek uit. We onderzoeken in hoeverre het Vlaggensysteem RJ doeltreffend is en in hoeverre gebruikers tevreden zijn over het gebruik. Om de invloed van het Vlaggensysteem RJ te kunnen meten, wordt tweemaal een vragenlijst uitgezet: voorafgaande aan de proefimplementatie en na 9 maanden. U ontvangt nu de eerste vragenlijst.

Wat moet u doen?

Wij vragen u mee te werken aan het onderzoek door deze vragenlijst in te vullen. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Kies steeds het antwoord dat het beste bij u past.

Uw gegevens blijven vertrouwelijk

TNO werkt volgens de Wet Bescherming Persoonsgegevens bij wetenschappelijk onderzoek. TNO gaat dan ook strikt vertrouwelijk om met al uw gegevens. De resultaten worden anoniem verwerkt. Uw instelling krijgt geen inzage in de individuele gegevens van de deelnemers van dit onderzoek. Deelname aan dit onderzoek is vrijwillig.

Wat levert het onderzoek op?

Door mee te doen aan het onderzoek geeft u belangrijke informatie over het Vlaggensysteem RJ. De resultaten van het onderzoek gebruiken we voor eventuele aanpassingen van het Vlaggensysteem voor de residentiële jeugdzorg en voor mogelijkheden voor landelijke implementatie. Uw mening en ervaringen zijn dus belangrijk voor de toekomst!

Alvast hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst!

Met vriendelijke groet,

Gaby de Lijster en Remy Vink (onderzoekers TNO)

Heeft u vragen over het onderzoek of de vragenlijst? Neem dan contact op met TNO: mail naar gaby.delijster@tno.nl of bel naar 088 866 31 93.

Dit project is een samenwerking tussen Avans Hogeschool, Accare, Movisie, Rutgers en TNO.

Vlaggensysteem RJ

Inhoudsopgave

Beginpagina	2
Hoofdsectie	3
Afsluitende pagina	11

Hoofdsectie

Algemeen

Hieronder volgt eerst een aantal vragen over uzelf.

1. Wat is uw geslacht?

- ☐ Man
☐ Vrouw

2. Wat is uw leeftijd?
... jaar

3. Wat is uw functie?

- ☐ Pedagogisch medewerker
☐ Gedragswetenschapper
☐ Ambulant hulpverlener / begeleider
☐ Stagiair
☐ Anders,
namelijk:

4. Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgesloten met een diploma?

- ☐ Wetenschappelijk Onderwijs (Universiteit)
☐ Hoger Beroeps Onderwijs (HBO)
☐ Middelbaar Beroeps Onderwijs (MBO)
☐ Middelbare school (LWOO, Praktijkonderwijs, VMBO, HAVO, VWO)
☐ Geen opleiding gevolgd / afgemaakt

5. Hoe lang werkt u binnen de residentiële jeugdzorg (inclusief stage en eventuele vorige werkplekken)?

- ☐ Minder dan 1 jaar
☐ 1 - 2 jaar
☐ 3 - 5 jaar
☐ 6 - 10 jaar
☐ Meer dan 10 jaar

6. Hoe lang werkt u op deze groep / afdeling?

- ☐ Minder dan 1 jaar
☐ 1 - 2 jaar
☐ 3 - 5 jaar
☐ 6 - 10 jaar
☐ Meer dan 10 jaar

7. Hoeveel uur werkt u per week?

- ☐ Minder dan 20 uur
☐ 20 - 32 uur
☐ 32 - 40 uur
☐ Meer dan 40 uur

8. In welk land bent u geboren?

- ☐ Nederland
☐ Suriname
☐ Nederlandse Antillen
☐ Aruba
☐ Turkije
☐ Marokko
☐ Anders, namelijk:

9. In welk land is uw moeder geboren?

- ☐ Nederland
- ☐ Suriname
- ☐ Nederlandse Antillen
- ☐ Aruba
- ☐ Turkije
- ☐ Marokko
- ☐ Anders, namelijk: _____

10. In welk land is uw vader geboren?

- ☐ Nederland
- ☐ Suriname
- ☐ Nederlandse Antillen
- ☐ Aruba
- ☐ Turkije
- ☐ Marokko
- ☐ Anders, namelijk: _____

11. Wat is uw godsdienst / levensovertuiging?

- ☐ Katholiek
- ☐ Protestant (waaronder PKN, hervormd, gereformeerd, Luthers)
- ☐ Evangelische christenen en pinksterbeweging (waaronder ook Leger des Heils)
- ☐ Overig christelijk (waaronder ook Jehova, Anglicaanse Kerk)
- ☐ Islam
- ☐ Overig (waaronder hindoe, boeddhist, jood)
- ☐ Geen

Groep en instelling

De volgende vragen hebben betrekking op de groep en instelling waar u werkt.

12. Worden er op uw groep richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot seksueel gedrag van jongeren gehanteerd?

- ☐ Er staan richtlijnen, regels en/of beleid op papier die (strikt) worden nageleefd op de groep. ➡ [Ga verder met vraag 13](#)
- ☐ Er staan richtlijnen, regels en/of beleid op papier, maar deze worden in de praktijk op de groep niet (strikt) nageleefd. ➡ [Ga verder met vraag 13](#)
- ☐ We hebben mondelinge afspraken gemaakt op de groep. ➡ [Ga verder met vraag 13](#)
- ☐ We hebben geen richtlijnen, regels en/of beleid op de groep. (Let op: ga door naar vraag 14) ➡ [Ga verder met vraag 14](#)

➡ [In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?](#)

➡ [Worden er op uw groep richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot handelen van de groepsleiding bij seksueel grensoverschrijdend gedrag van jongeren gehanteerd?](#)

13. In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
De richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot seksueel gedrag van jongeren houden rekening met de seksuele ontwikkeling en achtergrond van jongeren in de residentiële jeugdzorg.	☐	☐	☐	☐	☐
De richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot seksueel gedrag van jongeren houden rekening met de (fysieke) setting van de residentiële jeugdzorg.	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben tevreden met de richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot seksueel gedrag van jongeren.	☐	☐	☐	☐	☐
Het lukt mij om volgens de richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot seksueel gedrag van jongeren te werken.	☐	☐	☐	☐	☐

14. Worden er op uw groep richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot handelen van de groepsleiding bij seksueel grensoverschrijdend gedrag van jongeren gehanteerd?
- ☐ Er staan richtlijnen, regels en/of beleid op papier die (strikt) worden nageleefd op de groep. [Ga verder met vraag 15.](#)
- ☐ Er staan richtlijnen, regels en/of beleid op papier, maar deze worden in de praktijk op de groep niet (strikt) nageleefd. [Ga verder met vraag 15.](#)
- ☐ We hebben mondelinge afspraken gemaakt op de groep. [Ga verder met vraag 15.](#)
- ☐ We hebben geen richtlijnen, regels en/of beleid op de groep. (Let op: ga door naar vraag 16) [Ga naar vraag 16](#)

[In hoeverre zijn onderstaande voorbeelden van toepassing bij u op de groep?](#)

15. In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
De richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot handelen van de groepsleiding bij seksueel grensoverschrijdend gedrag van jongeren houden rekening met de seksuele ontwikkeling en achtergrond van jongeren in de residentiële jeugdzorg.	☐	☐	☐	☐	☐
De richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot handelen van de groepsleiding bij seksueel grensoverschrijdend gedrag van jongeren houden rekening met de (fysieke) setting van de residentiële jeugdzorg.	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben tevreden met de richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot handelen van de groepsleiding bij seksueel gedrag van jongeren.	☐	☐	☐	☐	☐
Het lukt mij om volgens de richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot handelen van de groepsleiding bij seksueel gedrag van jongeren te werken.	☐	☐	☐	☐	☐

16.

In hoeverre zijn onderstaande voorbeelden van toepassing bij u op de groep?

	Altijd	Meestal wel	Soms wel/soms niet	Meestal niet	Nooit
Als bekend is dat een jongere plegger of slachtoffer is van seksueel grensoverschrijdend gedrag, dan wordt die informatie doorgegeven aan de begeleiders op de groep.	☐	☐	☐	☐	☐
Onderlinge (intieme) relaties / verkering tussen jongeren binnen dezelfde groep zijn/is toegestaan.	☐	☐	☐	☐	☐
Onderlinge (intieme) relaties / verkering tussen jongeren van verschillende groepen zijn/is toegestaan.	☐	☐	☐	☐	☐
We hebben op de groep huisregels over omgaan en samen wonen met elkaar (bv. over onderling fysiek contact; wel of niet deuren op slot, etc.).	☐	☐	☐	☐	☐
We hebben een 'dresscode' (kledingvoorschriften) voor de jongeren op de groep.	☐	☐	☐	☐	☐
Iedere jongere op onze groep heeft een ruimte of plek die strikt privé is.	☐	☐	☐	☐	☐
We maken vooraf afspraken over seksueel gedrag / verkering wanneer een jongere van onze groep op verlof gaat.	☐	☐	☐	☐	☐

17. Worden er op uw groep nog andere regels / afspraken met betrekking tot seksueel gedrag van jongeren gehanteerd? Zo ja, wilt u deze hieronder omschrijven?

18. Op welke manier besteedt u op uw groep aandacht aan de onderwerpen die hieronder staan genoemd? Meerdere antwoorden per onderwerp mogelijk.

	Structureel	Incidenteel: ter preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag	Incidenteel: ter bevordering van seksuele weerbaarheid	Incidenteel: naar aanleiding van seksueel grensoverschrijdend gedrag	Niet van toepassing (wordt geen aandacht aan besteed)
Seksuele voorlichting (SOA's, anticonceptie etc.) tijdens groepswork / discussie / spel	☐	☐	☐	☐	☐
Seksuele voorlichting in 1-op-1 gesprekken met jongeren	☐	☐	☐	☐	☐
Relatievorming en omgaan met elkaar tijdens groepswork / discussie / spel	☐	☐	☐	☐	☐
Relatievorming en omgaan met elkaar in 1-op-1 gesprekken met jongeren	☐	☐	☐	☐	☐
Seksueel grensoverschrijdend gedrag en weerbaarheid tijdens groepswork / discussie / spel	☐	☐	☐	☐	☐
Seksueel grensoverschrijdend gedrag en weerbaarheid in 1-op-1 gesprekken met jongeren	☐	☐	☐	☐	☐
Voorlichting over seksuele ontwikkeling en diverse vormen van seksualiteitsbeleving tijdens groepswork / discussie / spel	☐	☐	☐	☐	☐
Voorlichting over seksuele ontwikkeling en diverse vormen van seksualiteitsbeleving in 1-op-1 gesprekken met jongeren	☐	☐	☐	☐	☐

19. Op welke manier gebruikt u onderstaande methode(s), gericht op seksueel gedrag van jongeren, met de jongeren in uw groep? Meerdere antwoorden per methode mogelijk.

	Structureel	Incidenteel: ter preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag	Incidenteel: ter bevordering van seksuele weerbaarheid	Incidenteel: naar aanleiding van seksueel grensoverschrijdend gedrag	Niet van toepassing (methode wordt niet gebruikt)
Vlaggensysteem: de tekeningen	☐	☐	☐	☐	☐
Vlaggensysteem: het spel	☐	☐	☐	☐	☐
Girls' Talk	☐	☐	☐	☐	☐
Make a Move	☐	☐	☐	☐	☐
Eigen methode van onze instelling	☐	☐	☐	☐	☐

20. Een andere methode, namelijk:

21. In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
De seksuele opvoeding van een jongere in de residentiële jeugdzorg is alleen een taak van de ouder(s) / verzorger(s)	☐	☐	☐	☐	☐
De seksuele opvoeding van een jongere in de residentiële jeugdzorg is alleen een taak van de professional(s) in de residentiële jeugdzorg	☐	☐	☐	☐	☐
De seksuele opvoeding van een jongere in de residentiële jeugdzorg is een gezamenlijke taak van de ouder(s) / verzorger(s) en de professional(s) in de residentiële jeugdzorg	☐	☐	☐	☐	☐

22. Weet u wie binnen uw instelling de 'aandachtsfunctionaris seksualiteit' is?

- ☐ Ja
☐ Nee
☐ Er is geen aandachtsfunctionaris aanwezig binnen onze instelling

23. In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Ik voel me op mijn gemak als ik met de jongeren over hun seksuele gedrag praat	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben mij er van bewust dat een jongere in de residentiële jeugdzorg een afwijkende seksuele ontwikkeling kan doormaken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik accepteer dat seksueel gedrag bij de normale ontwikkeling van jongeren hoort	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben bang om een jongere van streek te maken als ik vraag naar zijn / haar seksueel grensoverschrijdend gedrag	☐	☐	☐	☐	☐

24.

In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Meiden die seksueel grensoverschrijdend gedrag vertonen, doen dit meestal om dezelfde reden als jongens die seksueel grensoverschrijdend gedrag vertonen	☐	☐	☐	☐	☐
De gezinssituatie (familie achtergrond) van jongeren die seksueel grensoverschrijdend gedrag vertonen, is doorgaans problematisch	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben goed op de hoogte van de oorzaken waarom jongeren seksueel grensoverschrijdend gedrag vertonen	☐	☐	☐	☐	☐
Het seksueel grensoverschrijdende gedrag van jongeren draait meestal om macht, niet zozeer om de seks	☐	☐	☐	☐	☐
Het is onnodig en niet eerlijk om jongeren als zedendelinquent te registreren of aangifte te doen	☐	☐	☐	☐	☐
Bij seksueel grensoverschrijdend gedrag van jongeren moet de Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling gehanteerd worden	☐	☐	☐	☐	☐
Er bestaat niet zoiets als een spontane seksuele overtreding	☐	☐	☐	☐	☐
Jongeren met een leer-ontwikkelingsstoornis die seksueel grensoverschrijdend gedrag vertonen, doen dit omdat zij de regels en afspraken over normaal seksueel gedrag niet kennen of toepassen	☐	☐	☐	☐	☐

25.

In welke mate zijn de volgende uitspraken op u van toepassing?

	Altijd	Meestal wel	Soms wel/soms niet	Meestal niet	Nooit
In ons team wordt het seksuele gedrag van de jongere(n) besproken tijdens de teamvergadering	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn collega's bespreken seksueel gedrag van jongeren met de jongere zelf	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn collega's vermijden het onderwerp seksualiteit	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn collega's accepteren dat seksueel gedrag bij de normale ontwikkeling van jongeren hoort	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn collega's problematiseren het seksuele gedrag van de jongeren onnodig	☐	☐	☐	☐	☐

26.

In welke mate zijn de volgende uitspraken op u van toepassing?

	Altijd	Meestal wel	Soms wel/soms niet	Meestal niet	Nooit
Ik kan in de groep een sfeer scheppen waarin de jongeren zich veilig voelen om over seksualiteit en relaties te praten	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan met de jongeren praten over seksualiteit en relaties	☐	☐	☐	☐	☐

Bijlage 3: Online vragenlijst Groepsleiders nameting (T₂)

Algemeen

Hieronder volgt eerst een aantal vragen over uzelf.

1. Wat is uw geslacht?

- ☐ Man
☐ Vrouw

2. Wat is uw leeftijd?
... jaar

3. Wat is uw functie?

- ☐ Pedagogisch medewerker
☐ Gedragswetenschapper
☐ Ambulant hulpverlener / begeleider
☐ Stagiair
☐ Anders,
namelijk:

4. Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgesloten met een diploma?

- ☐ Wetenschappelijk Onderwijs (Universiteit)
☐ Hoger Beroeps Onderwijs (HBO)
☐ Middelbaar Beroeps Onderwijs (MBO)
☐ Middelbare school (LWOO, Praktijkonderwijs, VMBO, HAVO, VWO)
☐ Geen opleiding gevolgd / afgemaakt

5. Hoe lang werkt u binnen de residentiële jeugdzorg (inclusief stage en eventuele vorige werkplekken)?

- ☐ Minder dan 1 jaar
☐ 1 - 2 jaar
☐ 3 - 5 jaar
☐ 6 - 10 jaar
☐ Meer dan 10 jaar

6. Hoe lang werkt u op deze groep / afdeling?

- ☐ Minder dan 1 jaar
☐ 1 - 2 jaar
☐ 3 - 5 jaar
☐ 6 - 10 jaar
☐ Meer dan 10 jaar

7. Hoeveel uur werkt u per week?

- ☐ Minder dan 20 uur
☐ 20 - 32 uur
☐ 32 - 40 uur
☐ Meer dan 40 uur

8. In welk land bent u geboren?

- ☐ Nederland
☐ Suriname

- ☐ Nederlandse Antillen
- ☐ Aruba
- ☐ Turkije
- ☐ Marokko
- Anders,
namelijk:
- ☐

9. In welk land is uw moeder geboren?

- ☐ Nederland
- ☐ Suriname
- ☐ Nederlandse Antillen
- ☐ Aruba
- ☐ Turkije
- ☐ Marokko
- Anders,
namelijk:
- ☐

10. In welk land is uw vader geboren?

- ☐ Nederland
- ☐ Suriname
- ☐ Nederlandse Antillen
- ☐ Aruba
- ☐ Turkije
- ☐ Marokko
- Anders,
namelijk:
- ☐

11. Wat is uw godsdienst / levensovertuiging?

- ☐ Katholiek
- ☐ Protestant (waaronder PKN, hervormd, gereformeerd, Luthers)
- ☐ Evangelische christenen en pinksterbeweging (waaronder ook Leger des Heils)
- ☐ Overig christelijk (waaronder ook Jehova, Anglicaanse Kerk)
- ☐ Islam
- ☐ Overig (waaronder hindoe, boeddhist, jood)
- ☐ Geen

Groep en instelling

De volgende vragen hebben betrekking op de groep en instelling waar u werkt.

12. Worden er op uw groep richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot seksueel gedrag van jongeren gehanteerd?

- ☐ Er staan richtlijnen, regels en/of beleid op papier die (strikt) worden nageleefd op de groep. ➡ [Ga verder met vraag Ga naar vraag 13](#)
- ☐ Er staan richtlijnen, regels en/of beleid op papier, maar deze worden in de praktijk op de groep niet (strikt) nageleefd. ➡ [Ga verder met vraag Ga naar vraag 13](#)
- ☐ We hebben mondelinge afspraken gemaakt op de groep. ➡ [Ga verder met vraag Ga naar vraag 13](#)
- ☐ We hebben geen richtlijnen, regels en/of beleid op de groep. (Let op: ga door naar vraag 14) ➡ [Ga verder met vraag Ga naar vraag 14](#)

13. In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
De richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot seksueel gedrag van jongeren houden rekening met de seksuele ontwikkeling en achtergrond van jongeren in de residentiële jeugdzorg.	☐	☐	☐	☐	☐
De richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot seksueel gedrag van jongeren houden rekening met de (fysieke) setting van de residentiële jeugdzorg.	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben tevreden met de richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot seksueel gedrag van jongeren.	☐	☐	☐	☐	☐
Het lukt mij om volgens de richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot seksueel gedrag van jongeren te werken.	☐	☐	☐	☐	☐

14. Worden er op uw groep richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot handelen van de groepsleiding bij seksueel grensoverschrijdend gedrag van jongeren gehanteerd?

- ☐ Er staan richtlijnen, regels en/of beleid op papier die (strikt) worden nageleefd op de groep. ➡ [Ga verder met vraag 15.](#)
- ☐ Er staan richtlijnen, regels en/of beleid op papier, maar deze worden in de praktijk op de groep niet (strikt) nageleefd. ➡ [Ga verder met vraag 15.](#)
- ☐ We hebben mondelinge afspraken gemaakt op de groep. ➡ [Ga verder met vraag 15.](#)
- ☐ We hebben geen richtlijnen, regels en/of beleid op de groep. (Let op: ga door naar vraag 16) ➡ [Ga verder met vraag 16 na vraag 16](#)

15. In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
De richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot handelen van de groepsleiding bij seksueel grensoverschrijdend gedrag van jongeren houden rekening met de seksuele ontwikkeling en achtergrond van jongeren in de residentiële jeugdzorg.	☐	☐	☐	☐	☐
De richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot handelen van de groepsleiding bij seksueel grensoverschrijdend gedrag van jongeren houden rekening met de (fysieke) setting van de residentiële jeugdzorg.	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben tevreden met de richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot handelen van de groepsleiding bij seksueel gedrag van jongeren.	☐	☐	☐	☐	☐
Het lukt mij om volgens de richtlijnen, regels en/of beleid met betrekking tot handelen van de groepsleiding bij seksueel gedrag van jongeren te werken.	☐	☐	☐	☐	☐

16.

In hoeverre zijn onderstaande voorbeelden van toepassing bij u op de groep?

	Altijd	Meestal wel	Soms wel/soms niet	Meestal niet	Nooit
Als bekend is dat een jongere plegger of slachtoffer is van seksueel grensoverschrijdend gedrag, dan wordt die informatie doorgegeven aan de begeleiders op de groep.	☐	☐	☐	☐	☐
Onderlinge (intieme) relaties / verkeren tussen jongeren binnen dezelfde groep zijn/is toegestaan.	☐	☐	☐	☐	☐

Onderlinge (intieme) relaties / verkering tussen jongeren van verschillende groepen zijn/is toegestaan.	☐	☐	☐	☐	☐
We hebben op de groep huisregels over omgaan en samen wonen met elkaar (bv. over onderling fysiek contact; wel of niet deuren op slot, etc.).	☐	☐	☐	☐	☐
We hebben een 'dresscode' (kledingvoorschriften) voor de jongeren op de groep.	☐	☐	☐	☐	☐
Iedere jongere op onze groep heeft een ruimte of plek die strikt privé is.	☐	☐	☐	☐	☐
We maken vooraf afspraken over seksueel gedrag / verkering wanneer een jongere van onze groep op verlof gaat.	☐	☐	☐	☐	☐

17. Worden er op uw groep nog andere regels / afspraken met betrekking tot seksueel gedrag van jongeren gehanteerd? Zo ja, wilt u deze hieronder omschrijven?

18. Op welke manier besteedt u op uw groep aandacht aan de onderwerpen die hieronder staan genoemd? Meerdere antwoorden per onderwerp mogelijk.

	Structureel	Incidenteel: ter preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag	Incidenteel: ter bevordering van seksuele weerbaarheid	Incidenteel: naar aanleiding van seksueel grensoverschrijdend gedrag	Niet van toepassing (wordt geen aandacht aan besteed)
Seksuele voorlichting (SOA's, anticonceptie etc.) tijdens groepswerk / discussie / spel	☐	☐	☐	☐	☐
Seksuele voorlichting in 1-op-1 gesprekken met jongeren	☐	☐	☐	☐	☐
Relatievorming en omgaan met elkaar tijdens groepswerk / discussie / spel	☐	☐	☐	☐	☐
Relatievorming en omgaan met elkaar in 1-op-1 gesprekken met jongeren	☐	☐	☐	☐	☐
Seksueel grensoverschrijdend gedrag en weerbaarheid tijdens groepswerk / discussie / spel	☐	☐	☐	☐	☐
Seksueel grensoverschrijdend gedrag en weerbaarheid in 1-op-1 gesprekken met jongeren	☐	☐	☐	☐	☐
Voorlichting over seksuele ontwikkeling en diverse vormen van seksualiteitsbeleving tijdens groepswerk / discussie / spel	☐	☐	☐	☐	☐
Voorlichting over seksuele ontwikkeling en diverse vormen van seksualiteitsbeleving in 1-op-1 gesprekken met jongeren	☐	☐	☐	☐	☐

19. Op welke manier gebruikt u onderstaande methode(s), gericht op seksueel gedrag van jongeren, met de jongeren in uw groep? Meerdere antwoorden per methode mogelijk.

	Structureel	Incidenteel: ter preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag	Incidenteel: ter bevordering van seksuele weerbaarheid	Incidenteel: naar aanleiding van seksueel grensoverschrijdend gedrag	Niet van toepassing (methode wordt niet gebruikt)
Vlaggensysteem: de tekeningen	☐	☐	☐	☐	☐
Vlaggensysteem: het spel	☐	☐	☐	☐	☐
Girls' Talk	☐	☐	☐	☐	☐
Make a Move	☐	☐	☐	☐	☐
Eigen methode van onze instelling	☐	☐	☐	☐	☐

20. Een andere methode, namelijk:

21. In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
De seksuele opvoeding van een jongere in de residentiële jeugdzorg is alleen een taak van de ouder(s) / verzorger(s)	☐	☐	☐	☐	☐
De seksuele opvoeding van een jongere in de residentiële jeugdzorg is alleen een taak van de professional(s) in de residentiële jeugdzorg	☐	☐	☐	☐	☐
De seksuele opvoeding van een jongere in de residentiële jeugdzorg is een gezamenlijke taak van de ouder(s) / verzorger(s) en de professional(s) in de residentiële jeugdzorg	☐	☐	☐	☐	☐

22. Weet u wie binnen uw instelling de 'aandachtsfunctionaris seksualiteit' is?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Er is geen aandachtsfunctionaris aanwezig binnen onze instelling

23. In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Ik voel me op mijn gemak als ik met de jongeren over hun seksuele gedrag praat	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben mij er van bewust dat een jongere in de residentiële jeugdzorg een afwijkende seksuele ontwikkeling kan doormaken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik accepteer dat seksueel gedrag bij de normale ontwikkeling van jongeren hoort	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben bang om een jongere van streek te maken als ik vraag naar zijn / haar seksueel grensoverschrijdend gedrag	☐	☐	☐	☐	☐

24.

In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Meiden die seksueel grensoverschrijdend gedrag vertonen, doen dit meestal om dezelfde reden als jongens die seksueel grensoverschrijdend gedrag vertonen	☐	☐	☐	☐	☐
De gezinssituatie (familie achtergrond) van jongeren die seksueel grensoverschrijdend gedrag vertonen, is doorgaans problematisch	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben goed op de hoogte van de oorzaken waarom jongeren seksueel grensoverschrijdend gedrag vertonen	☐	☐	☐	☐	☐
Het seksueel grensoverschrijdende gedrag van jongeren draait meestal om macht, niet zozeer om de seks	☐	☐	☐	☐	☐
Het is onnodig en niet eerlijk om jongeren als zedendelinquent te registreren of aangifte te doen	☐	☐	☐	☐	☐
Bij seksueel grensoverschrijdend gedrag van jongeren moet de Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling gehanteerd worden	☐	☐	☐	☐	☐
Er bestaat niet zoiets als een spontane seksuele overtreding	☐	☐	☐	☐	☐
Jongeren met een leer-ontwikkelingsstoornis die seksueel grensoverschrijdend gedrag vertonen, doen dit omdat zij de regels en afspraken over normaal seksueel gedrag niet kennen of toepassen	☐	☐	☐	☐	☐

25.

In welke mate zijn de volgende uitspraken op u van toepassing?

	Altijd	Meestal wel	Soms wel/soms niet	Meestal niet	Nooit
In ons team wordt het seksuele gedrag van de jongere(n) besproken tijdens de teamvergadering	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn collega's bespreken seksueel gedrag van jongeren met de jongere zelf	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn collega's vermijden het onderwerp seksualiteit	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn collega's accepteren dat seksueel gedrag bij de normale ontwikkeling van jongeren hoort	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn collega's problematiseren het seksuele gedrag van de jongeren onnodig	☐	☐	☐	☐	☐

26.

In welke mate zijn de volgende uitspraken op u van toepassing?

	Altijd	Meestal wel	Soms wel/soms niet	Meestal niet	Nooit
Ik kan in de groep een sfeer scheppen waarin de jongeren zich veilig voelen om over seksualiteit en relaties te praten	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan met de jongeren praten over seksualiteit en relaties	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb de juiste vaardigheden om met de jongeren over seksualiteit en relaties te praten	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb de juiste kennis om met de jongeren over seksualiteit en relaties te praten	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan in mijn team het seksuele gedrag van de jongeren aan de orde stellen	☐	☐	☐	☐	☐

27.

In hoeverre bent u het eens met de onderstaande uitspraken?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Ik weet hoe de normale seksuele ontwikkeling van kinderen en jongeren (0 - 18 jaar) verloopt	☐	☐	☐	☐	☐
Ik weet wat een problematische seksuele ontwikkeling bij jongeren is (afwijkend, risicovol of zorgwekkend seksueel gedrag)	☐	☐	☐	☐	☐
Ik weet wat de mogelijke gevolgen van een ongezonde of schadelijke seksuele ontwikkeling bij jongeren zijn	☐	☐	☐	☐	☐
Ik weet wat de mogelijke gevolgen van seksueel trauma bij jongeren zijn	☐	☐	☐	☐	☐

28.

In welke mate zijn onderstaande uitspraken op u van toepassing?

	Altijd	Meestal wel	Soms wel/soms niet	Meestal niet	Nooit
Ik kan onderscheid maken tussen gepast en ongepast seksueel gedrag van de jongere(n)	☐	☐	☐	☐	☐
Ik weet welke informatie belangrijk is bij de beoordeling van een jongere die seksueel grensoverschrijdend gedrag heeft vertoond	☐	☐	☐	☐	☐
Ik bespreek het seksueel gedrag van een jongere met hem/haar zelf	☐	☐	☐	☐	☐
Ik bespreek het seksueel gedrag van een jongere in mijn team	☐	☐	☐	☐	☐
Ik bespreek het seksueel gedrag van een jongere met zijn/haar ouder(s)/verzorger(s)	☐	☐	☐	☐	☐

29.

In welke mate wordt u bij het inschatten en bespreekbaar maken van seksueel gedrag van jongeren gesteund of belemmerd door factoren, in de vorm van:

	Veel gesteund	Een beetje gesteund	Niet gesteund / niet belemmerd	Een beetje belemmerd	Veel belemmerd
Uw eigen persoonlijke religie / levensovertuiging	☐	☐	☐	☐	☐
Uw eigen persoonlijke culturele achtergrond en tradities	☐	☐	☐	☐	☐
Uw eigen persoonlijke opvattingen, normen en waarden met betrekking tot relaties en seksualiteit	☐	☐	☐	☐	☐
Uw eigen persoonlijke ervaring(en) met seksueel grensoverschrijdend gedrag / seksueel geweld	☐	☐	☐	☐	☐
Het beleid van de instelling (denk hierbij ook aan supervisie, intervisie)	☐	☐	☐	☐	☐
Opvattingen, normen en waarden van uw collega's	☐	☐	☐	☐	☐

30.

In hoeverre bent u het eens met de onderstaande uitspraken?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Ik maak me zorgen over de aansprakelijkheid van de instelling als het gaat om (het bespreekbaar maken van) seksueel gedrag van de jongere(n)	☐	☐	☐	☐	☐
Ik maak me zorgen over mijn persoonlijke aansprakelijkheid als het gaat om (het	☐	☐	☐	☐	☐

aanvaardbaar als het gaat om (het bespreekbaar maken van) seksueel gedrag van de jongere(n)	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben bang met mezelf in conflict te komen als het gaat om (het bespreekbaar maken van) seksueel gedrag van de jongere(n)	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben bang met mijn collega's in conflict te komen als het gaat om (het bespreekbaar maken van) seksueel gedrag van de jongere(n)	☐	☐	☐	☐	☐

Hieronder staan drie scenario's beschreven. Stelt u zich bij het lezen van de scenario's voor dat deze situaties op uw groep / binnen uw instelling gebeuren. Beantwoord daarna de vragen.

Scenario 1

Een meisje en jongen van 17 jaar oud vinden elkaar leuk. Zij stuurt hem een verleidelijke sexy foto van haarzelf via social media waarin zij niet te herkennen is.

31. Welke kleur vlag kent u aan dit scenario toe? (maximaal 2 woorden)

32. Licht toe waarom u deze kleur vlag aan dit scenario toekent (maximaal 125 woorden).

33. Hoe zou u handelen in een dergelijke situatie? (maximaal 150 woorden)

34. Bent u van plan om een dergelijke situatie te bespreken met de jongen en/of het meisje? (maximaal 5 woorden)

35. Licht toe waarom u wel of niet van plan bent een dergelijke situatie met de jongen en/of het meisje te bespreken (maximaal 125 woorden).

36. Bent u van plan om een dergelijke situatie te bespreken met uw collega's, bijvoorbeeld tijdens een teamoverleg? (maximaal 5 woorden)

37. Licht toe waarom u wel of niet van plan bent een dergelijke situatie met uw collega's te bespreken (maximaal 125 woorden).

Scenario 2

Een groepsleider (man) komt ongevraagd een slaapkamer binnen in de leefgroep waar twee jongeren van 17 jaar seks hebben.

38. Welke kleur vlag kent u aan dit scenario toe? (maximaal 2 woorden)

39. Licht toe waarom u deze kleur vlag aan dit scenario toekent (maximaal 125 woorden).

40. Hoe zou u handelen in een dergelijke situatie (maximaal 150 woorden)?

41. Bent u van plan om een dergelijke situatie te bespreken met de jongeren en/of groepsleider (maximaal 5 woorden)?

42. Licht toe waarom u wel of niet van plan bent een dergelijke situatie met de jongeren en/of de groepsleider te bespreken (maximaal 125 woorden).

43. Bent u van plan om een dergelijke situatie te bespreken met uw collega's, bijvoorbeeld tijdens een teamoverleg (maximaal 5 woorden)?

44. Licht toe waarom u wel of niet van plan bent een dergelijke situatie met uw collega's te bespreken (maximaal 125 woorden).

Scenario 3

Een jongen en meisje van 14 jaar verkennen elkaars lichaam naakt op bed in haar slaapkamer. Ze vinden het allebei fijn. Hij woont op een leefgroep omdat hij thuis slachtoffer was van seksueel misbruik.

45. Welke kleur vlag kent u aan dit scenario toe? (maximaal 2 woorden)

46. Licht toe waarom u deze kleur vlag aan dit scenario toekent (maximaal 125 woorden).

47. Hoe zou u handelen in een dergelijke situatie (maximaal 150 woorden)?

48. Bent u van plan om een dergelijke situatie te bespreken met de jongen en/of het meisje (maximaal 5 woorden)?

49. Licht toe waarom u wel of niet van plan bent een dergelijke situatie met de jongen en/of het meisje te bespreken (maximaal 125 woorden).

50. Bent u van plan om een dergelijke situatie te bespreken met uw collega's, bijvoorbeeld tijdens een teamoverleg (maximaal 5 woorden)?

51. Licht toe waarom u wel of niet van plan bent een dergelijke situatie met uw collega's te bespreken (maximaal 125 woorden).

Tot slot

52. Heeft u onderwerpen in deze vragenlijst gemist? Geeft u dan hieronder aan waarop deze onderwerpen betrekking hebben.

53. Heeft u opmerkingen over deze vragenlijst of over het onderzoek? Vult u deze dan hieronder in.

Bijlage 4: Interviewschema Managers T₀

Datum (van invullen):

Persoonlijk
Naam:
Beroep en functie:
Opleiding:
Werkervaring (in jaren):
Werkzaam bij deze instelling (in jaren):

Context
Naam van de instelling:
Welke typen jeugdhulp biedt uw instelling?
Hoeveel afdelingen heeft de instelling?
Welke vormen van <i>residentiele</i> jeugdhulp biedt u instelling?
Hoeveel <i>plaatsen</i> biedt de residentiele jeugdhulp van uw instelling?
Hoeveel jeugdigen verblijven er <i>momenteel</i> in de residentiele jeugdhulp van uw instelling?
Op welke <i>doelgroepen</i> richt de residentiele jeugdhulp van uw instelling zich?

Voorwaarden
Heeft uw organisatie een visie op het thema relaties, intimiteit en seksualiteit t.a.v. behandeling/benadering jongeren? - Zo nee: toelichting - Zo ja: wat is die visie (ontwikkelingsgericht, accepterend, positief?) - seksualiteit in brede zin of over preventie seksueel grensoverschrijdend gedrag? - staat die visie op schrift? Waar/hoe? - is de visie bij iedereen bekend? Ook bij ouders? - In welke mate wordt die door iedereen gedragen?

Heeft uw instelling seksualiteitsbeleid / richtlijnen seksueel gedrag ontwikkeld?

- Zo nee: waarom niet?
- Zo ja: hoe ziet dat beleid eruit? Hoe uitgebreid? Hoe lang al? Staat het op schrift? Wordt het regelmatig herijkt?
- Actief of passief?
- Wat merken de jongeren daarvan?
- Hoe geïmplementeerd? Bekend bij medewerkers? Ouders? Jongeren?
- Hoe sluit de visie aan op het beleid?

Hoe sluit de visie aan op behandel/begeleidingsvisie: levert dat knelpunten op?

In welke mate wordt er momenteel, naar uw mening, binnen de instelling gewerkt in overeenstemming met dit beleid?

- Zo nee: waarom niet, wat zijn belemmerende factoren?
- Wat zijn bevorderende factoren?

Heeft uw instelling een aandachtsfunctionaris seksualiteit?

Is die bekend op de werkvloer?

Adoptie

In hoeverre ervaart u de noodzaak om de seksuele gezondheid van jongeren in uw organisatie te bevorderen?

Welke programma's, methoden of interventies worden in uw instelling gebruikt om gezond seksueel gedrag van jeugdigen te bevorderen / seksueel grensoverschrijdend gedrag terug te dringen (bv. Vlaggensysteem, Girls Talk, Make a Move, ...)?

- Waarom deze? Waarop was die keuze gebaseerd?

Wordt er in uw instelling met het Vlaggensysteem gewerkt?

Zo ja, sinds wanneer?

- Op welke manier is het Vlaggensysteem in uw instelling toen geïmplementeerd?
- Is de training gevolgd? Wie werken er wel en niet mee?
- Wat was de aanleiding om het Vlaggensysteem te implementeren in uw instelling?
Bijvoorbeeld:
 - N.a.v. de Commissie Samson en de media-aandacht
 - N.a.v. incidenten binnen de instelling
 - Vanwege de inspectie jeugdzorg
 - Medewerkers wilden er meer over weten
 - Anders ...

Zo nee, hoe wordt er omgegaan met seksueel gedrag van jongeren? Überhaupt onderwerp van gesprek? Wordt er wel seksueel gedrag gesignaleerd? Hoe wordt bepaald welke reactie er moet volgen?

Implementatie

Wie gaat binnen uw organisatie het Vlaggensysteem RJ uitvoeren? (functies, proporties medewerkers)

Bent u betrokken geweest bij de ontwikkeling van het interne implementatieplan?
Wat vindt u van dit plan? Planmatig? Procesmatig?

Bent u van plan de bekendheid met het Vlaggensysteem RJ te bevorderen?

- Zo ja, hoe dan?
- Zo nee, waarom niet?

Hoe is, naar uw mening, op dit moment het draagvlak voor het werken met het huidige Vlaggensysteem in uw instelling?

- Op directieniveau
- Op managementniveau
- Op groepsleidingniveau
- Op trainerniveau

Op alle niveaus uitvragen, wat zijn verklaringen? Als draagvlak er niet is, wat gaat u doen om dit te bewerkstelligen/bevorderen?

Is er binnen de organisatie bereidheid om met het Vlaggensysteem RJ te gaan werken? Idem

- Op directieniveau
- Op managementniveau
- Op groepsleidingniveau
- Op trainerniveau

Op alle niveaus uitvragen, wat zijn verklaringen? Als bereidheid er niet is, wat gaat u doen om dit te bewerkstelligen/bevorderen?

Wat verwacht u van het *Vlaggensysteem voor de residentiële jeugdzorg*; op welke onderdelen van het Vlaggensysteem hoopt u dat er aanpassingen zijn gedaan?

Facilitatie

Wat gaat de organisatie doen om mensen die met het Vlaggensysteem RJ gaan werken te faciliteren?

- Wordt het project centraal aangestuurd?

- Hoe wordt de interne projectleider gefaciliteerd om te zorgen voor een goede implementatie
- Zijn er middelen beschikbaar (tijd, geld, intervisie/supervisie)

Knelpunten/kansen

Is uw organisatie voldoende voorbereid voor proefimplementatie Vlaggensysteem RJ?

- Wat betreft instructies, handleiding, communicatie met Movisie etc.
- Voorziet u knelpunten bij de implementatie?
 - steun
 - draagvlak
 - steun vanuit ouders
 - juridische aansprakelijkheid
 - imago instelling
- Wat zijn kansen?

Wat is er nog nodig om goed met het Vlaggensysteem RJ te kunnen werken?

Bijlage 5: Interviewschema Managers T₂

Datum (van invullen):

Persoonlijk
Naam:
Beroep en functie:

Context
Naam van de instelling:

Voorwaarden
De vorige keer is gesproken over de visie op het thema relaties, intimiteit en seksualiteit t.a.v. behandeling/benadering jongeren binnen uw instelling [AAN REFEREREN]. Is daar sindsdien iets in veranderd? Zo ja: in hoeverre? Waar komt dat door? Indien nu wel een visie: wat is die visie (ontwikkelingsgericht, accepterend, positief?) - Gaat die visie over seksualiteit in brede zin of over preventie seksueel grensoverschrijdend gedrag? - Staat die visie op schrift? Waar/hoe? - Is de visie bij iedereen bekend? Ook bij ouders? In welke mate wordt de visie door iedereen gedragen? Is daar iets in veranderd?
De vorige keer is ook gesproken over seksualiteitsbeleid / richtlijnen seksueel gedrag binnen uw instelling (AAN REFEREREN). Is daar sindsdien iets in veranderd? Zo ja: in hoeverre? Waar komt dat door? Indien nu wel beleid: - hoe ziet dat beleid eruit? Hoe uitgebreid? Staat het op schrift? - Actief of passief? - Wat merken de jongeren daarvan? - Hoe geïmplementeerd? Bekend bij medewerkers? Ouders? Jongeren? - Hoe sluit de visie aan op het beleid?
Hoe sluit de visie aan op behandel/begeleidingsvisie: levert dat knelpunten op? Is daar iets in veranderd?
In welke mate wordt er momenteel, naar uw mening, binnen de instelling gewerkt in overeenstemming met dit beleid? - Zo nee: waarom niet, wat zijn belemmerende factoren? - Wat zijn bevorderende factoren? - Is hier iets in veranderd?

Adoptie

In hoeverre ervaart u de noodzaak om de seksuele gezondheid van jongeren in uw organisatie te bevorderen?
Is daar iets in veranderd?

Implementatie

In hoeverre bent u met het Vlaggensysteem RJ in aanraking gekomen?
Heeft u vernomen wat begeleiders van de training vonden? Wat waren knelpunten? Wat ging wel/niet goed?
(bij begeleiders en jongeren zelf, ouders)

Heeft u, of andere managers, de training zelf ook gevolgd?
Wat vindt u ervan? Goede kanten, minder goede kanten.

Zijn uw verwachtingen van het *Vlaggensysteem voor de residentiële jeugdzorg* in de proefimplementatie
waargemaakt? (AAN REFEREREN) In welk opzicht wel/niet?

Denkt u dat de volgende doelen worden bereikt met het Vlaggensysteem RJ:

- het bevorderen van gezond seksueel gedrag en het voorkómen en terugdringen van seksueel grensoverschrijdend gedrag (waaronder seksueel misbruik) in de residentiële jeugdzorg.
- de gewenste gedragsverandering bij jongeren in de RJ, adequater reageren op S(GO)G, van henzelf en van een ander of anderen, grenzen herkennen en respecteren.
- het bevorderen van een gezonde omgangscultuur met betrekking tot seksualiteit en (on)gezond seksueel gedrag binnen de organisaties

Is er bij u zelf iets veranderd ten aanzien van kennis van seksueel gedrag, uw houding t.a.v. seksueel gedrag van jongeren, uw reactie op seksueel gedrag van jongeren?

Hoe is de (proef)implementatie verlopen?

- Wat waren knelpunten? Wat ging wel/niet goed? Hoe kwam dat?
- Bevorderende factoren?
- Wat kan beter?

Is uw organisatie van plan om Vlaggensysteem RJ structureel te implementeren?

Indien nee: waarom niet?

Indien ja:

- Voorziet u knelpunten bij de implementatie?
 - steun
 - draagvlak
 - steun vanuit ouders
 - juridische aansprakelijkheid
 - imago instelling
- Wat zijn kansen?

Indien ja:

Hoe is, naar uw mening, op dit moment het draagvlak voor het werken met Vlaggensysteem RJ in uw instelling?

- Op directieniveau
- Op managementniveau
- Op groepsleidingniveau
- Op trainerniveau

Op alle niveaus uitvragen, wat zijn verklaringen? Als draagvlak er niet is, wat gaat u doen om dit te bewerkstelligen/bevorderen?

Indien ja: Is er binnen de organisatie bereidheid om met het Vlaggensysteem RJ te gaan werken?

- Op directieniveau
- Op managementniveau
- Op groepsleidingniveau
- Op trainerniveau

Op alle niveaus uitvragen, wat zijn verklaringen? Is er iets veranderd? Als bereidheid er niet is, wat gaat u doen om dit te bewerkstelligen/bevorderen?

Facilitatie

Indien ja:

- Wat gaat uw organisatie doen om het Vlaggensysteem RJ duurzaam te gaan implementeren (dus na de projectperiode)? Worden mensen die ermee gaan werken gefaciliteerd? Zal het project centraal worden aangestuurd? Hoe wordt de interne projectleider gefaciliteerd om te zorgen voor een goede implementatie. Zijn er middelen beschikbaar (tijd, geld, intervisie/supervisie)

Afsluitende opmerkingen:

Bijlage 6: Vragenlijst T₀ Interne Projectleiders

Met deze vragenlijst willen we graag van alle deelnemende instellingen een vergelijkbaar beeld krijgen van de context waarin het *Vlaggensysteem Residentiele Jeugdzorg* binnenkort op proef geïmplementeerd zal worden.

Wilt u deze vragenlijst, voor de startbijeenkomst van 23 juni, bij voorkeur digitaal, invullen en retourneren aan: gaby.delijster@tno.nl

Datum (van invullen):

Persoonlijk	
Naam:	
Beroep en functie:	
Opleiding:	
Werkervaring (in jaren):	
Werkzaam bij deze instelling (in jaren):	

Over de instelling	
Naam van de instelling:	
Naam van de afdeling waar u werkzaam bent:	
Welke typen jeugdhulp biedt uw instelling?	
Welke vormen van <i>residentiele</i> jeugdhulp biedt u instelling?	
Hoeveel <i>plaatsen</i> biedt de residentiele jeugdhulp van uw instelling?	
Hoeveel jeugdigen verblijven er <i>momenteel</i> in de residentiele jeugdhulp van uw instelling?	

Op welke <i>doelgroepen</i> richt de residentiele jeugdhulp van uw instelling zich?	
---	--

Seksualiteitsbeleid	
Heeft uw instelling seksualiteitsbeleid / richtlijnen seksueel gedrag ontwikkeld? <i>Mogen wij dit van u ontvangen? Graag meesturen: gaby.delijster@tno.nl</i>	
Sinds wanneer bestaat dit beleid binnen uw instelling?	
Hoe is dit geïmplementeerd / bij de medewerkers onder de aandacht gebracht?	
In welke mate wordt er momenteel, naar uw mening, binnen de instelling gewerkt in overeenstemming met dit beleid?	
Heeft uw instelling een aandachtsfunctionaris seksualiteit?	
Welke programma's, methoden of interventies worden in uw instelling gebruikt om gezond seksueel gedrag van jeugdigen te bevorderen / seksueel grensoverschrijdend gedrag terug te dringen (bv. Vlaggensysteem, Girls Talk, Make a Move, ...)?	

Over het Vlaggensysteem	
Sinds wanneer wordt in uw instelling met het Vlaggensysteem gewerkt?	
Op welke manier is het Vlaggensysteem in uw instelling toen geïmplementeerd?	

Wat was de aanleiding om het Vlaggensysteem te implementeren in uw instelling? Bijvoorbeeld: - N.a.v. de Commissie Samson en de media-aandacht - N.a.v. incidenten binnen de instelling - Vanwege de inspectie jeugdzorg - Medewerkers wilden er meer over weten - Anders ...	
Op welke wijze wordt op dit moment met het Vlaggensysteem in uw instelling gewerkt? Bijvoorbeeld: - Wij werken niet met het Vlaggensysteem - Nog niet structureel of overal in de instelling - Als tool om seksueel gedrag van jeugdigen te beoordelen - Om seksueel gedrag van jeugdigen te kunnen bespreken in teamoverleg - Alleen bij incidenten of zorgen over een jeugdige - Om seksueel grensoverschrijdend gedrag te signaleren - Om seksueel gedrag van jeugdigen met hen (in groep of individueel) te kunnen bespreken - In groepswork, oefeningen en spelvormen met de jeugdigen zelf - Anders	
Hoe is, naar uw mening, op dit moment het draagvlak voor het werken met het huidige Vlaggensysteem in uw instelling?	
Wie (welke disciplines, functies, groepen) werken er momenteel in uw instelling met het Vlaggensysteem?	
Wat is volgens u de doelstelling van het huidige Vlaggensysteem?	

Wordt dit doel volgens u bereikt in uw instelling?	
Wat is uw mening over het huidige Vlaggensysteem, bijvoorbeeld: - Is de werkwijze helder omschreven? - Is de werkwijze ingewikkeld of juist eenvoudig toe te passen? - Is de werkwijze gemakkelijk in de dagelijkse praktijk in te passen?	
Wat is volgens u het effect van het Vlaggensysteem? - Op groepsleiding - Op jeugdigen	
Welke <i>voordelen</i> heeft het Vlaggensysteem voor u?	
Welke <i>nadelen</i> heeft het Vlaggensysteem voor u?	
Wat verwacht u van het <i>Vlaggensysteem voor de residentiele jeugdzorg</i> ; op welke onderdelen van het Vlaggensysteem hoopt u dat er aanpassingen zijn gedaan?	

Participerende residentiele groepen	
Welke residentiele groepen doen mee in het onderzoek?	
Hoeveel groepsleiders werken er op deze groepen (per groep)?	
Hoeveel jeugdigen zitten er gemiddeld in deze groepen?	
Welke leeftijden zijn de jeugdigen over het algemeen in deze groepen?	
Hoe is de verdeling jongens / meisjes in deze groepen over het algemeen?	
Wat is de gemiddelde verblijfsduur van jeugdigen in deze groepen?	

Welke problematiek speelt er veelal bij de jeugdigen in deze groepen?	
Welke type onderwijs volgen deze jeugdigen over het algemeen?	

Dank voor het invullen!

U kunt de vragenlijst mailen naar: gaby.delijster@tno.nl

Bijlage 7: Vragenlijst T₂ Interne Projectleiders

Met deze vragenlijst willen we graag van alle deelnemende instellingen een vergelijkbaar beeld krijgen van de context waarin het *Vlaggensysteem Residentiele Jeugdzorg* geïmplementeerd is.

Wilt u deze vragenlijst, voor de bijeenkomst van **20 september as.** bij voorkeur digitaal, invullen en retourneren aan: remy.vink@tno.nl

Datum (van invullen):

Persoonlijk	
Naam:	
Naam instelling:	

Tussentijdse wijzigingen	
1. Zijn er wijzigingen of ontwikkelingen binnen uw instelling geweest die mogelijk van invloed waren/zijn op de in- en uitvoering van het Vlaggensysteem RJ? <i>Bijvoorbeeld:</i> • Aantal groepen van de instelling dat meedoet aan het onderzoek • Medewerkers die betrokken zijn bij het onderzoek • Andere organisatorische wijzigingen zoals een fusie 2. Hebben deze wijzigingen gevolgen voor het project Vlaggensysteem RJ? a. Voor de implementatie (invoering) b. Voor de uitvoering in de praktijk c. Voor het onderzoek	1. Wijzigingen/ontwikkelingen binnen de eigen organisatie: 2. Welke mogelijke gevolgen?
Seksualiteitsbeleid en beleid mbt seksueel gedrag van de jongeren	
3. Is het seksualiteitsbeleid van uw instelling of op de groepen bijgesteld in de afgelopen periode? <i>Bijvoorbeeld:</i> • zijn er extra of minder regels opgesteld tav seksueel gedrag op de groep (mbt	3. Maak onderscheid tussen instellingsbeleid en regels op de groep(en). Waar bestaan die aanpassingen uit?

verkering, privacy, elkaar aanraken etc.) ? • Worden de regels strenger of minder streng gehandhaafd in vergelijking met de eerdere periode? • Wordt er meer/minder over de regels gepraat met de jongeren zelf? • Wordt er meer/minder over de regels en het beleid gepraat met collega's? • Wordt er meer/minder over de regels met de ouders besproken?	
4. Wordt er volgens u binnen uw instelling in overeenstemming met dit beleid/deze regels gewerkt? Indien niet: a. Wat niet? b. Waarom niet?	4. Er wordt wel/niet gewerkt in overeenstemming met het beleid/de regels, namelijk:
Implementatie van het Vlaggensysteem RJ	
5. Geef kort aan hoe het Vlaggensysteem RJ bij uw instelling is geïmplementeerd. Welke activiteiten zijn daarvoor ontplooid? <i>Bijvoorbeeld:</i> • Zijn alle medewerkers geschoold in het Vlaggensysteem RJ? • Is er een trekker of coördinator aangewezen binnen de organisatie (of alleen voor de duur van het onderzoek)? • Welke tips?	5. Om het Vlaggensysteem RJ te implementeren hebben we ...
6. Is het gelukt om de aandacht voor het Vlaggensysteem RJ binnen de instelling/de groepen warm te houden? Welke activiteiten zijn daarvoor ontplooid? <i>Bijvoorbeeld:</i> • Hoe worden nieuwe medewerkers betrokken? • Is het Vlaggensysteem een terugkerend thema bij team overleggen? • Intake gesprek en met ouders? • Welke tips?	6. Om de aandacht voor het Vlaggensysteem RJ binnen de instelling/de groepen warm te houden ...
7. Hoe en in welke mate is het Vlaggensysteem RJ geborgd binnen uw organisatie? <i>Bijvoorbeeld:</i>	7. Het Vlaggensysteem RJ is wel/niet geborgd, door ...

• Is er budget/ ruimte voor nascholingen? • Nieuwe medewerkers? • Staat het Vlaggensysteem op de agenda bij het MT of bij leidinggevendenden? • Welke tips?	
8. Welk rapportcijfer geeft u de implementatie van het Vlaggensysteem RJ binnen uw instelling?	8. Rapportcijfer (1-10) voor de implementatie:
9. Welke tips heeft u voor de implementatie van het Vlaggensysteem RJ?	9. Achteraf gezien zou ik/hadden we mbt de implementatie van het Vlaggensysteem RJ (tips!): ...
Werken met het Vlaggensysteem RJ	
10. Op welke wijze wordt op dit moment met het Vlaggensysteem RJ in uw instelling gewerkt? <i>Bijvoorbeeld:</i> • Wij werken niet met het VlaggensysteemRJ • Nog niet structureel of overal in de instelling • Als tool om seksueel gedrag van jeugdigen te beoordelen • Om seksueel gedrag van jeugdigen te kunnen bespreken in teamoverleg • Alleen bij incidenten of zorgen over een jeugdige • Om seksueel grensoverschrijdend gedrag te signaleren • Om seksueel gedrag van jeugdigen met hen (in groep of individueel) te kunnen bespreken • In groepswork, oefeningen en spelvormen met de jeugdigen zelf • Anders	10.
11. Wat merken de jongeren bij uw instelling van het Vlaggensysteem RJ?	11.
12. Worden er knelpunten ervaren bij de toepassing van (onderdelen van) het Vlaggensysteem RJ? Welke knelpunten?	12. Knelpunten die ervaren worden bij de toepassing van het Vlaggensysteem RJ:

Over het Vlaggensysteem RJ	
In bijna alle instellingen die meedoen aan dit project worden - naast het Vlaggensysteem RJ – ook andere interventies gebruikt om gezond seksueel gedrag van jeugdigen te bevorderen en seksueel grensoverschrijdend gedrag terug te dringen . (Bv. <i>Girl's Talk</i>, <i>Boys R Us</i>, <i>De Koffer in</i>, <i>Make a Move</i>, <i>Lespakket Relaties en Seksualiteit</i> ,<i>Opgroeien met Liefde</i>) 13. Wat is naar uw mening de unieke bijdrage van het Vlaggensysteem RJ in vergelijking met andere programma's of tools?	13. Unieke bijdrage van het Vlaggensysteem is volgens mij.....
Uit de vorige vragenlijst kwam naar voren dat het Vlaggensysteem vooral gebruikt wordt als tool om seksueel gedrag van jeugdigen te bespreken met andere professionals. Veel minder om met jongeren zelf (en ook ouders) in gesprek te gaan. 14. Herkent u bovenstaande constatering? Zo ja: 15. Waarom is het lastig om het Vlaggensysteem RJ in te zetten in het directe contact met jongeren? 16. Wat zou er verbeterd/ veranderd moeten worden aan het Vlaggensysteem RJ zodat het helpt om met de jongeren zelf in gesprek te gaan over seksueel gedrag?	14. 15. 16.
17. Wat zijn de voordelen/positieve punten van het Vlaggensysteem RJ volgens u?	17. Positief/voordeel van het Vlaggensysteem RJ vind ik ...
18. Wat zijn de nadelen/verbeter punten van het Vlaggensysteem RJ volgens u? <i>Bijvoorbeeld:</i> a. De criteria van het Vlaggensysteem RJ zijn niet altijd helder omschreven. b. Het Vlaggensysteem RJ is nog onvoldoende inzetbaar op de specifieke groep jongeren in de	18. Negatief/verbeterpunten van het Vlaggensysteem RJ vind ik ... Eens/oneens Eens/oneens

residentiële zorg , zoals bijvoorbeeld jongeren met LVB. c. Het VlaggensysteemRJ is onvoldoende cultuursensitief, dat wil zeggen: onvoldoende aangepast op de normen en waarden van de verschillende allochtone groepen die in de residentiële zorg zitten.	Eens/oneens
19. Welke verbeter tips heeft u? a. Behoefte aan aanvullende tekeningen, spel, groepswerkvormen? b. Behoefte aan aanvullend richtlijnen voor gesprek met ouders? c. Quick-card / overzichtskaart? d. Technische ondersteuning (bv. app)? e. Andere ideeën? ...	19.

Dank voor het invullen!

U kunt de vragenlijst mailen naar: remy.vink@tno.nl (of meenemen naar de bijeenkomst van 20 september!)

Bijlage 8: Observatieformulier – Train-de-Trainer cursus Vlaggensysteem RJ

Datum:

Naam observator:

Naam trainer(s):

Aantal deelnemers:

Tijdsduur training:

Start:

Eind:

De setting (locatie en opstelling):

Programmaonderdeel: 1. Welkom & introductie
Onderwerpen aan de orde geweest? ☐ Programma en doel van de T-de-T en dag toelichten ☐ Groepsafspraken ☐ Veiligheidsregels
Materialen gebruikt? ☐ Flipover ☐ Map met programma
Tijd draaiboek (in minuten): 15 Tijd werkelijk (in minuten):
Observaties Stimuleert de trainer interactie, vragen of discussie? ☐ Ja ☐ Nee Aantal deelnemers die een vraag stellen (<i>turven</i>): Aantal deelnemers met een niet-actieve houding ⁴ (<i>turven</i>): Waren er bijzonderheden tijdens dit onderdeel? Bijvoorbeeld: ☐ (Veel) vragen ter verduidelijking

⁴ Om zich heen kijken, op telefoon kijken, onderuit gezakt, friemelen, etc.

- ☐ (Veel) vragen ter discussie (uit betrokkenheid)
- ☐ Discussie positief/opbouwend/constructief
- ☐ Discussie negatief/weerstand/afbrekend
- ☐ Anders, namelijk _____

Open vraag: wat is je indruk van dit onderdeel?

(bijv. sluit aan bij het niveau, veel aandacht aan besteed, waren er factoren die ervoor zorgde dat dit onderdeel goed ging, of juist niet?)

Programmaonderdeel: 2. Kennismaking

Onderwerpen aan de orde geweest?

- ☐ Opwarmer uit Oké-spel

Materialen gebruikt?

Tijd draaiboek *(in minuten)*: 15

Tijd werkelijk *(in minuten)*:

Observaties

Stimuleert de trainer interactie, vragen of discussie?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Aantal deelnemers die een vraag stellen *(turven)*:

Aantal deelnemers met een niet-actieve houding⁵*(turven)*:

Waren er bijzonderheden tijdens dit onderdeel? Bijvoorbeeld:

- ☐ (Veel) vragen ter verduidelijking
- ☐ (Veel) vragen ter discussie (uit betrokkenheid)
- ☐ Discussie positief/opbouwend/constructief
- ☐ Discussie negatief/weerstand/afbrekend

⁵ Om zich heen kijken, op telefoon kijken, onderuit gezakt, friemelen, etc.

☐ Anders, namelijk _____

Open vraag: wat is je indruk van dit onderdeel?

(bijv. sluit aan bij het niveau, veel aandacht aan besteed, waren er factoren die ervoor zorgde dat dit onderdeel goed ging, of juist niet?)

Programmaonderdeel: 3. Doelen en wetenschappelijke onderbouwing van het Vlaggensysteem RJ

Onderwerpen aan de orde geweest?

- ☐ Toelichting doelenmatrix
- ☐ Onderbouwde inzichten literatuur seksualiteit en RJ

Materialen gebruikt?

- ☐ Beamer, laptop
- ☐ Doelen matrix op papier voor deelnemers in trainersmap
- ☐ Literatuuroverzicht in trainersmap

Tijd draaiboek *(in minuten)*: 45

Tijd werkelijk *(in minuten)*:

Observaties

Stimuleert de trainer interactie, vragen of discussie?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Aantal deelnemers die een vraag stellen *(turven)*:

Aantal deelnemers met een niet-actieve houding⁶*(turven)*:

Waren er bijzonderheden tijdens dit onderdeel? Bijvoorbeeld:

⁶ Om zich heen kijken, op telefoon kijken, onderuit gezakt, friemelen, etc.

☐ (Veel) vragen ter verduidelijking ☐ (Veel) vragen ter discussie (uit betrokkenheid) ☐ Discussie positief/opbouwend/constructief ☐ Discussie negatief/weerstand/afbrekend ☐ Anders, namelijk _____
Open vraag: wat is je indruk van dit onderdeel? <i>(bijv. sluit aan bij het niveau, veel aandacht aan besteed, waren er factoren die ervoor zorgde dat dit onderdeel goed ging, of juist niet?)</i>
Programmaonderdeel: 4. Presentatie kern VS RJ en aanpak als trainer
Onderwerpen aan de orde geweest? ☐ Instructie en onderwijsleergesprek ☐ Hoe werkt het vlaggensysteem RJ? ☐ Tekeningen, richtlijnen van beoordeling en richtlijnen van handelen anders
Materialen gebruikt? ☐ Beamer, laptop ☐ Handout ppt in trainersmap
Tijd draaiboek (in minuten): 45 Tijd werkelijk (in minuten):
Observaties Stimuleert de trainer interactie, vragen of discussie? ☐ Ja ☐ Nee Aantal deelnemers die een vraag stellen <i>(turven)</i>: Aantal deelnemers met een niet-actieve houding⁷ <i>(turven)</i>: Waren er bijzonderheden tijdens dit onderdeel? Bijvoorbeeld: ☐ (Veel) vragen ter verduidelijking

⁷ Om zich heen kijken, op telefoon kijken, onderuit gezakt, friemelen, etc.

- ☐ (Veel) vragen ter discussie (uit betrokkenheid)
- ☐ Discussie positief/opbouwend/constructief
- ☐ Discussie negatief/weerstand/afbrekend
- ☐ Anders, namelijk _____

Open vraag: wat is je indruk van dit onderdeel?

(bijv. sluit aan bij het niveau, veel aandacht aan besteed, waren er factoren die ervoor zorgde dat dit onderdeel goed ging, of juist niet?

Programmaonderdeel: 5. Praten over seksualiteit en het vlaggensysteem

Onderwerpen aan de orde geweest?

Werkvorm De Wandeling:

Kennismaken met een werkvorm die je kunt gebruiken in de basistraining. Met andere vragen.

Voorbeelden:

- ☐ Wat is voor jou de kern van het VS?
- ☐ Hoe verhoud je je tot het thema?
- ☐ Welke rol heeft seksualiteit in jouw instelling?

Nu doen we hem in de groep toegespitst op de RJ:

- ☐ Wat is anders in de RJ als het over seksualiteit gaat?
- ☐ Welke reacties verwacht je van collega's die je gaat trainen?

Materialen gebruikt?

- ☐
- Werkvorm De wandeling

Tijd draaiboek (in minuten): 30

Tijd werkelijk (in minuten):

Observaties

Stimuleert de trainer interactie, vragen of discussie?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Aantal deelnemers die een vraag stellen (*turven*):

Aantal deelnemers met een niet-actieve houding⁸(*turven*):

Waren er bijzonderheden tijdens dit onderdeel? Bijvoorbeeld:

- ☐ (Veel) vragen ter verduidelijking
- ☐ (Veel) vragen ter discussie (uit betrokkenheid)
- ☐ Discussie positief/opbouwend/constructief
- ☐ Discussie negatief/weerstand/afbrekend
- ☐ Anders, namelijk _____

Open vraag: wat is je indruk van dit onderdeel?

(bijv. sluit aan bij het niveau, veel aandacht aan besteed, waren er factoren die ervoor zorgde dat dit onderdeel goed ging, of juist niet?)

Programmaonderdeel: 6. Implementatieplan

Onderwerpen aan de orde geweest?

- ☐ Implementatieplan

Materialen gebruikt?

- ☐ Beamer, laptop
- ☐ Implementatiehandleiding

Tijd draaiboek (*in minuten*): 45

Tijd werkelijk (*in minuten*):

Observaties

Stimuleert de trainer interactie, vragen of discussie?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Aantal deelnemers die een vraag stellen (*turven*):

Aantal deelnemers met een niet-actieve houding⁹(*turven*):

Waren er bijzonderheden tijdens dit onderdeel? Bijvoorbeeld:

- ☐ (Veel) vragen ter verduidelijking
- ☐ (Veel) vragen ter discussie (uit betrokkenheid)
- ☐ Discussie positief/opbouwend/constructief
- ☐ Discussie negatief/weerstand/afbrekend

⁸ Om zich heen kijken, op telefoon kijken, onderuit gezakt, friemelen, etc.

⁹ Om zich heen kijken, op telefoon kijken, onderuit gezakt, friemelen, etc.

☐ Anders, namelijk _____

Open vraag: wat is je indruk van dit onderdeel?

(bijv. sluit aan bij het niveau, veel aandacht aan besteed, waren er factoren die ervoor zorgde dat dit onderdeel goed ging, of juist niet?)

Programmaonderdeel: 7. Situaties van seksueel gedrag beoordelen

Onderwerpen aan de orde geweest?

Deelnemers oefenen hun rol als trainer en oefenen met beoordelen en reageren op seksueel gedrag:

☐ Uitleg feedbackregels en oefening

Opdracht in groepen:

☐ Instructie

☐ Ieder kiest een tekening en bekijk deze.

☐ Leg deze voor aan je groep en vraag: Wat zie je, past dit binnen de gezonde seks. ontwikkeling?

☐ Hoe zou je deze tekening beoordelen op basis van het VS?

☐ Hoe zou je reageren?

Feedback van groep op trainer:

☐ Tip en een top.

Materialen gebruikt?

☐ Feedbackregels

Tijd draaiboek (in minuten): 75

Tijd werkelijk (in minuten):

Observaties

Stimuleert de trainer interactie, vragen of discussie?

☐ Ja

☐ Nee

Aantal deelnemers die een vraag stellen (*turven*):

Aantal deelnemers met een niet-actieve houding¹⁰(*turven*):

Waren er bijzonderheden tijdens dit onderdeel? Bijvoorbeeld:

☐ (Veel) vragen ter verduidelijking

☐ (Veel) vragen ter discussie (uit betrokkenheid)

☐ Discussie positief/opbouwend/constructief

☐ Discussie negatief/weerstand/afbrekend

☐ Anders, namelijk _____

Open vraag: wat is je indruk van dit onderdeel?

(bijv. sluit aan bij het niveau, veel aandacht aan besteed, waren er factoren die ervoor zorgde dat dit onderdeel goed ging, of juist niet?)

Programmaonderdeel: 8. Motieven van seksueel gedrag in kaart gebracht

Onderwerpen aan de orde geweest?

Opdracht 3 Inleefoefening voor professionals in seksueel gedrag:

☐ De trainers zijn rolmodel

☐ Deelnemers oefenen met herkennen en benoemen van verschillende motieven van seksueel gedrag.

Materialen gebruikt?

☐ Opdracht 3 Inleefoefening voor professionals in seksueel gedrag

☐ Flip-over of kaarten uit oefening

☐ Stift

Tijd draaiboek (*in minuten*): 60

Tijd werkelijk (*in minuten*):

Observaties

Stimuleert de trainer interactie, vragen of discussie?

☐ Ja

☐ Nee

Aantal deelnemers die een vraag stellen (*turven*):

Aantal deelnemers met een niet-actieve houding¹¹(*turven*):

Waren er bijzonderheden tijdens dit onderdeel? Bijvoorbeeld:

¹⁰ Om zich heen kijken, op telefoon kijken, onderuit gezakt, friemelen, etc.

¹¹ Om zich heen kijken, op telefoon kijken, onderuit gezakt, friemelen, etc.

- ☐ (Veel) vragen ter verduidelijking
- ☐ (Veel) vragen ter discussie (uit betrokkenheid)
- ☐ Discussie positief/opbouwend/constructief
- ☐ Discussie negatief/weerstand/afbrekend
- ☐ Anders, namelijk _____

Open vraag: wat is je indruk van dit onderdeel?

(bijv. sluit aan bij het niveau, veel aandacht aan besteed, waren er factoren die ervoor zorgde dat dit onderdeel goed ging, of juist niet?)

Programmaonderdeel: 9. Afronding en verdelen huiswerk

Onderwerpen aan de orde geweest?

- ☐ Toelichting werkwijze en verdeling te oefenen werkvormen
- ☐ Vormgeven van beleid en aanzet tot een implementatieplan binnen de eigen organisatie.

Afsluiting:

- ☐ Wat neem je mee naar huis?
- ☐ Wat heb jij aan deze dag?
- ☐ Vragen? Wat vond je lastig?

Materialen gebruikt?

- ☐ Huiswerk opdrachten

Tijd draaiboek *(in minuten)*: 30

Tijd werkelijk *(in minuten)*:

Observaties

Stimuleert de trainer interactie, vragen of discussie?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Aantal deelnemers die een vraag stellen *(turven)*:

Aantal deelnemers met een niet-actieve houding¹²*(turven)*:

Waren er bijzonderheden tijdens dit onderdeel? Bijvoorbeeld:

¹² Om zich heen kijken, op telefoon kijken, onderuit gezakt, friemelen, etc.

- ☐ (Veel) vragen ter verduidelijking
- ☐ (Veel) vragen ter discussie (uit betrokkenheid)
- ☐ Discussie positief/opbouwend/constructief
- ☐ Discussie negatief/weerstand/afbrekend
- ☐ Anders, namelijk _____

Open vraag: wat is je indruk van dit onderdeel?

(bijv. sluit aan bij het niveau, veel aandacht aan besteed, waren er factoren die ervoor zorgde dat dit onderdeel goed ging, of juist niet?)

Bijlage 9: Evaluatieformulier Interne training Werken met het Vlaggensysteem RJ

Beste deelnemer,

Om na te kunnen gaan of de training aansluit bij (1) je leerbehoefte, (2) de context waarin je werkt en (3) waar voor ons punten liggen voor verbetering, vragen we je om dit evaluatieformulier in te vullen.

Alvast hartelijk dank voor je medewerking!

Datum : _____

- 1. Welk rapportcijfer, op een schaal van 1 (= zeer slecht) tot 10 (= zeer goed), geef je deze trainingsdag?**

Omcirkel je antwoord: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- 2. Welk rapportcijfer, op een schaal van 1 (= zeer slecht) tot 10 (= zeer goed), geef je de verschillende onderdelen?**

1. Welkom en introductie	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Kennismaking	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Opwarmer	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Vlaggensysteem: de theorie	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. De wandeling	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Vlaggensysteem: de praktijk. Reageren op seksueel en seksueel grensoverschrijdend gedrag van jongeren.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Vlaggensysteem: de praktijk. Duiden en beoordelen van eigen casuïstiek.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Reactie op de methodiek en je houding m.b.t. werken met het Vlaggensysteem RJ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Kennismaking werkvormen voor jongeren	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Afronding en evaluatie	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hieronder kun je je rapportcijfer(s) / waardering toelichten

--

3. In hoeverre sluit de training aan bij je voorkennis over het Vlaggensysteem?

☐ Heel goed

☐ Goed

Motiveer je antwoord:

☐ Niet goed/niet slecht

☐ Slecht

☐ Heel slecht

4. In hoeverre sluit de training aan bij de context waarin je werkt?

☐ Heel goed

☐ Goed

Motiveer je antwoord:

☐ Niet goed/niet slecht

☐ Slecht

☐ Heel slecht

5. In hoeverre voel je je in staat het geleerde daadwerkelijk te gebruiken binnen je eigen groep / in de praktijk?

☐ Heel goed

☐ Goed

Motiveer je antwoord:

☐ Niet goed/niet slecht

☐ Slecht

☐ Heel slecht

Heb je nog tips ter verbetering? Vragen? Of opmerkingen? Geef dit s.v.p. hieronder aan.

Bijlage 10: Checklist Train-de-Trainer Vlaggensysteem Residentiele Jeugdzorg

Beste trainer,

Om een idee te kunnen krijgen welke onderdelen wel of niet aan bod zijn gekomen tijdens de train-de-trainer, vragen we u om deze checklist in te vullen. Het is géén beoordeling.

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking!

Datum: _____

Onderdelen van de training	Uitgevoerd	Wat was de reden dat u het onderdeel niet (helemaal) hebt behandeld zoals stond beschreven in het programma?
1. Welkom en introductie	☐ Ja, zoals gepland ☐ Ja, maar <u>meer</u> aandacht aan besteed ☐ Ja, maar <u>minder</u> aandacht aan besteed ☐ Nee	
2. Kennismaking	☐ Ja, zoals gepland ☐ Ja, maar <u>meer</u> aandacht aan besteed ☐ Ja, maar <u>minder</u> aandacht aan besteed ☐ Nee	
3. Doelen en wetenschappelijke onderbouwing van het Vlaggensysteem RJ	☐ Ja, zoals gepland ☐ Ja, maar <u>meer</u> aandacht aan besteed ☐ Ja, maar <u>minder</u> aandacht aan besteed ☐ Nee	
4. Presentatie kern VS RJ en aanpak als trainer	☐ Ja, zoals gepland ☐ Ja, maar <u>meer</u> aandacht aan besteed ☐ Ja, maar <u>minder</u> aandacht aan besteed ☐ Nee	
5. Praten over seksualiteit en het vlaggensysteem	☐ Ja, zoals gepland ☐ Ja, maar <u>meer</u> aandacht aan besteed ☐ Ja, maar <u>minder</u> aandacht aan besteed ☐ Nee	

6. Implementatieplan ☐ Ja, zoals gepland
☐ Ja, maar meer aandacht aan besteed
☐ Ja, maar minder aandacht aan besteed
☐ Nee
7. Situaties van seksueel gedrag beoordelen ☐ Ja, zoals gepland
☐ Ja, maar meer aandacht aan besteed
☐ Ja, maar minder aandacht aan besteed
☐ Nee
8. Motieven van seksueel gedrag in kaart gebracht ☐ Ja, zoals gepland
☐ Ja, maar meer aandacht aan besteed
☐ Ja, maar minder aandacht aan besteed
☐ Nee
9. Afronding en verdelen huiswerk ☐ Ja, zoals gepland
☐ Ja, maar meer aandacht aan besteed
☐ Ja, maar minder aandacht aan besteed
☐ Nee

Hartelijk dank voor het invullen!

Bijlage 11: (Registratie) OPDRACHT

Waarnemen van seksueel gedrag van jongeren

- Kies één dag.
- Houd op die dag bij welk seksueel gedrag* jij waarneemt bij de jongeren in jouw groep.
- Noteer (kort):
 1. Wat heb je gezien of gehoord, wat gebeurde er?
 2. Hoe heb je de situatie beoordeeld, welke vlag (groen, geel, rood of zwart)?
 3. Wat heb je wel/niet gedaan of ben je van plan te gaan doen? (Hoe) heb je gereageerd?

* Wat verstaan we onder ‘seksueel gedrag’?

- Gedrag (gezond en ongezond) dat jij als individuele professional op dat moment als seksueel beschouwt. Het gaat om jouw waarneming.
- Zowel gezond, normaal seksueel gedrag als ongezond en grensoverschrijdend seksueel gedrag.
- Het gaat om seksueel gedrag van jongeren onderling of alleen. Zowel ‘hands-on’ (vrijen, masturberen, zoenen, betasten, etc.) als ‘hands-off’ (gebaren en bewegingen, porno kijken, berichten en foto’s via sociale media, etc.).
- Het gaat om gedrag met seksuele / erotische bedoelingen. Dus niet om praten in termen van ‘kutzooi’ of ‘fuck’ ed.

En verder:

- Het gaat om ‘nieuwe’ situaties. Bijvoorbeeld: een stelletje dat elkaar ‘s ochtends zoent en ‘s middags weer = 1 situatie; ‘s ochtends zoenen met de één; ‘s middags met een ander = 2 situaties.
- Een situatie kan ook uit ‘tweede hand’ zijn, bijvoorbeeld: een meisje vertelt dat ze een jongen van de groep in de bosjes heeft zien masturberen.

Datum: Tijdstip: ☐ ochtend ☐ middag ☐ avond ☐ nacht					
Wie zijn/waren betrokken?	Wat gebeurde er/gebeurt er?	Waar?	Welke vlag?	Wat heb je gedaan/ga je doen? (meerdere antwoorden mogelijk)	Toelichting
☐ Eén jongen – één meisje ☐ Groep meisjes – één jongen ☐ Groep jongens - één meisje ☐ Jongens onderling ☐ Meisjes onderling ☐ Jongen alleen ☐ Meisje alleen ☐ Anders, namelijk:	☐ Zoenen ☐ Hand in hand ☐ Betasten, strelen (aangekleed) ☐ Vrijen (vrijwel) ontkleed ☐ Masturberen ☐ Porno kijken ☐ Seksueel getinte berichtjes / foto's sturen ☐ Seksueel getinte bedreiging ☐ Seksueel geweld ☐ Anders, namelijk:	☐ In de (eigen) kamer ☐ In een gemeenschappelijke ruimte ☐ In de WC of douche ruimte ☐ Buiten (maar wel op terrein instelling) ☐ Op social media ☐ Anders, namelijk:	☐ Groen ☐ Geel ☐ Rood ☐ Zwart ☐ Weet ik niet	☐ Niets, want ik vind het gedrag oké ☐ Niets, want ik durf niets te doen/zeggen ☐ Niets, want ik weet niet wat ik kan of moet doen ☐ Ik schrok en maakte een flauwe/gekke/grappige opmerking ☐ Zeggen dat ik het oké vind ☐ Zeggen dat het niet mag ☐ Zeggen dat ik het niet oké vind en waarom ☐ Bespreken in het team en/of met leidinggevende ☐ Noteren in het dossier/de overdracht ☐ Bespreken met de betrokken jongere(n) ☐ Bespreken in de groep ☐ Bespreken met de ouders ☐ Melden als incident ☐ Anders, namelijk:	

Datum: Tijdstip: ☐ ochtend ☐ middag ☐ avond ☐ nacht					
Wie zijn/waren betrokken?	Wat gebeurde er/gebeurt er?	Waar?	Welke vlag?	Wat heb je gedaan/ga je doen? (meerdere antwoorden mogelijk)	Toelichting

☐ Eén jongen – één meisje ☐ Groep meisjes – één jongen ☐ Groep jongens - één meisje ☐ Jongens onderling ☐ Meisjes onderling ☐ Jongen alleen ☐ Meisje alleen ☐ Anders, namelijk:	☐ Zoenen ☐ Hand in hand ☐ Betasten, strelen (aangekleed) ☐ Vrijen (vrijwel) ontkleed ☐ Masturberen ☐ Porno kijken ☐ Seksueel getinte berichtjes / foto's sturen ☐ Seksueel getinte bedreiging ☐ Seksueel geweld ☐ Anders, namelijk:	☐ In de (eigen) kamer ☐ In een gemeenschappelijke ruimte ☐ In de WC of douche ruimte ☐ Buiten (maar wel op terrein instelling) ☐ Op social media ☐ Anders, namelijk:	☐ Groen ☐ Geel ☐ Rood ☐ Zwart ☐ Weet ik niet	☐ Niets, want ik vind het gedrag oké ☐ Niets, want ik durf niets te doen/zeggen ☐ Niets, want ik weet niet wat ik kan of moet doen ☐ Ik schrok en maakte een flauwe/gekke/grappige opmerking ☐ Zeggen dat ik het oké vind ☐ Zeggen dat het niet mag ☐ Zeggen dat ik het niet oké vind en waarom ☐ Bespreken in het team en/of met leidinggevende ☐ Noteren in het dossier/de overdracht ☐ Bespreken met de betrokken jongere(n) ☐ Bespreken in de groep ☐ Bespreken met de ouders ☐ Melden als incident ☐ Anders, namelijk:	
--	--	---	---	--	--

Bijlage 12: Focusgroep groepsleiders T₁

Implementatie: ervaringen van groepsleiders met de invoering en uitvoering van het Vlaggensysteem RJ tot nu toe

Achtergrond

Waarom deze focusgroep? Om tussentijds (T₁) de proefimplementatie van het Vlaggensysteem RJ te monitoren.

Let hierbij op het onderscheid tussen de

- a. INvoering/uitrol in de organisatie: via de interne projectleiders/interen trainers in samenspraak met management via de interne trainingen van groepsleiders en borging in het dagelijks werk op de groep.
- b. UITvoering: het feitelijk werken met het Vlaggensysteem RJ op de groep met jongeren zelf en in overleg met collega's.

Ad. a.

Hoe is het Vlaggensysteem RJ ingevoerd/geïmplementeerd?

Er worden 4 fasen onderscheiden in een implementatieproces (Stols, 2012; Fleuren, 2004):

- Verspreiding – de betrokkenen worden geïnformeerd over de verandering.
- Adoptie – de betrokkenen staan positief tegenover de verandering en het gebruik ervan.
- Invoering – de betrokkenen leren om te gaan met de verandering en voeren deze daadwerkelijk uit.
- Borging – de betrokkenen hebben de verandering geïntegreerd in hun dagelijkse werkwijze.

Wat werkt is afhankelijk van vier groepen factoren (Fleuren & Paulussen, 2004):

- Factoren betreffende de organisatie(s) waar de verandering wordt doorgevoerd
- Factoren betreffende de betrokkenen die met de interventie en verandering leren omgaan.
- Factoren in relatie tot de interventie en de verandering die wordt beoogd
- Factoren in de sociaal-politieke context waarbinnen de verandering plaatsvindt

Hoe ervaren de groepsleiders de invoering van het Vlaggensysteem RJ in hun organisatie?

Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren?

Ad. b.

Hoe ervaren de groepsleiders het werken met het Vlaggensysteem RJ in de praktijk?

Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren?

Introductie

Let op!

Vooraf (of achteraf) vaststellen bij welke instelling en soort groep het focusgroep interview plaats heeft (hoeveel jongeren op de groep; samenstelling van de groep etc). En nagaan wanneer de groepsleiders van deze groep de interne training hebben gevolgd? Dit scheelt in de tijd!

We hebben 1 uur.

- Voorstellen interviewers + rolverdeling
- Korte toelichting op doel van het focusgroep gesprek
- Privacy individuele groepsleiders
- Toestemming vragen om:
 - o Interview op te nemen, waarbij uitgelegd wordt dat dit ten behoeve van de dataverwerking is. De gegevens vertrouwelijk behandeld worden en uitsluitend worden gebruikt voor het onderzoek. Na afloop van het onderzoek de audio-opnames zullen worden vernietigd. In de rapportage zullen uitkomsten niet te herleiden zijn naar individuele personen of organisaties;
 - o Letterlijke opmerkingen/quotes anoniem over te nemen in de rapportage ter illustratie van de resultaten
 - o De naam (of organisatie)/functie van de personen op te nemen in de lijst met geïnterviewde personen voor verslaglegging.

Voorstellen interviewers en rolverdeling

Remy/Gaby; Femke/Michelle

Korte toelichting op het doel van dit gesprek

“Vanuit RAAK-PRO is een onderzoeksproject gestart “*Gezond seksueel gedrag in de residentiële jeugdzorg: duurzaam verbeteren van professioneel handelen*”. Doel van het project is om de handelingsbekwaamheid van professionals in de RJ met betrekking tot seksualiteit en seksueel gedrag van residentieel geplaatste jongeren te bevorderen. Hiervoor is het Vlaggensysteem RJ ontwikkeld voor het interpreteren en het bespreekbaar maken van seksueel (grensoverschrijdend) gedrag van jongeren en het geven van een adequate (pedagogische) reactie op dat gedrag. In de tweede fase van dit onderzoek is het Vlaggensysteem geïntroduceerd en evalueren we de inzet hiervan voor verbeteringen voor de toekomst.

Vanaf oktober 2015 hebben de trainingen voor o.a. de groepsleiders plaatsgevonden. Nu 5 maanden later is de eerste ‘tussenmeting’. In deze focusgroep willen we graag in gesprek gaan over hoe het is verlopen de afgelopen maanden, wat goed gaat, maar vooral waar je tegenaan loopt. Met name om verdiepende informatie te verkrijgen over de belemmerende en bevorderende factoren over de inzet van het Vlaggensysteem RJ. Op het niveau van de groepsleiding zal het name gaan over de implementatie in de praktijk (*waar loopt men tegenaan bij het werken met het Vlaggensysteem, wat vinden jongeren ervan, hoe gaan ze ermee om?*)

Anonieme verwerking gegevens en toestemming

“Vinden jullie het goed wanneer ...”

Voorstelronde

“Willen jullie jezelf voorstellen: graag met je naam, functie, hoe lang je al op de groep werkt en wanneer je de interne training hebt gevolgd.”

Ervaringen met de INvoering

“Wanneer hoorden jullie dat je met het Vlaggensysteem RJ zou gaan werken en daarin een training zou volgen?”

“Staan jullie daar (allemaal) achter?” wie wel/niet – waarom niet? En de teamleider? Gedragswetenschapper? Management?

“Vind je dat het Vlaggensysteem RJ past in jouw werk, in jullie instelling, op jullie groep?”

“Bij wie kun je terecht als je vragen hebt over de uitvoering van het Vlaggensysteem?”

“Kun je hetgeen je in de training geleerd hebt nu toepassen in de praktijk? Heb je het idee dat je over voldoende kennis beschikt?”

“Vind je het Vlaggensysteem RJ uitvoerbaar in de praktijk?”

“Jullie hebben de training gehad ... kun je voor jezelf aangeven of je het Vlaggensysteem RJ toepast:

Graag handen opsteken voor:

- Ja (dit kan zijn structureel of preventief)
- Soms (bijvoorbeeld naar aanleiding van een incident)
- Nee

(waarom niet)

“We zijn benieuwd naar de redenen waarom je het Vlaggensysteem RJ niet of soms toepast. Waar zou dit aan kunnen liggen? Ligt het misschien aan de randvoorwaarden? Zo ja, aan welke?”

Schrijf elk punt op een losse post-it.

Denk aan:

- *Steun/draagvlak collega's*
- *Uren/capaciteit*
- *Kennis (training, handleiding)*
- *Instellingsklimaat: ontwikkelingsgerichtheid en interne regels rondom privacy jongeren*
- *Aanwezigheid aandachtsfunctionaris*
- *Materiaal gebruik*
- ...

Ontbrekende (rand)voorwaarden:

- *Kort plenair bespreken.*

Ervaringen met de UITvoering

“Jullie hebben de training gehad ... kun je voor jezelf aangeven of je het Vlaggensysteem RJ toepast zoals het is beschreven in de handleiding en is toegelicht tijdens de interne training?”

Graag handen opsteken voor:

- Ja
- Soms (deels, bv. alleen in casusbespreking)
- Nee

Wanneer wordt het Vlaggensysteem toegepast?

Wat doe je dan? (onderscheid in professionals onderling of werkvormen en gesprek met jongeren)

Hoe worden de materialen ingezet?

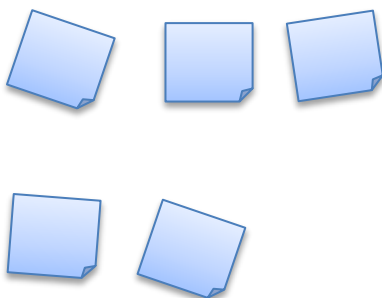
Waar loopt men tegenaan (bijv. Vlaggen toekennen)? Welk suggesties zijn er voor verbeteringen?

Hoe reageren de jongeren?

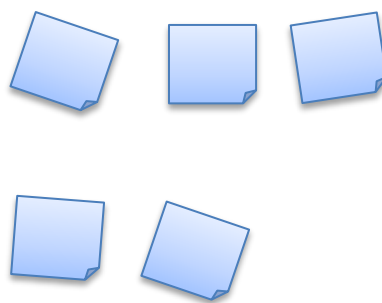
Situaties toepassing + belemmerende factoren

“In welke gevallen heb je het Vlaggensysteem RJ toegepast? Kun je voor jezelf een situatie terughalen en aangeven wat er toen goed ging én waar je tegen aanliep of wat minder goed ging? Denk hierbij weer aan adequaat beoordelen, bespreken en adequaat handelen.”

Wat ging goed?



Waar liep je tegen aan/ging minder goed?



2-3 casussen bespreken aan de hand van verdiepende vragen:

- Wie wil zijn/haar voorbeeld delen? (*Denk aan: zijn de materialen gebruikt, waarom wel/niet*)
- Hoe reageren de jongeren?
- Herkennen anderen de benoemde positieve en negatieve aspecten?
- Wat zou je graag anders zien? Kan dit worden geborgd in de (interne) training? Zo ja, hoe?

Aanbevelingen

“Wanneer we terugkijken op wat er allemaal naar voren is gekomen mbt bevorderende en belemmerende factoren van de besproken casussen, wat zou er dan - in het algemeen - moeten veranderen zodat jullie geholpen zijn?”

Is alles gezegd? Wat willen jullie ons nog meer meegeven?

Afsluiting

- Samenvatting geven van belangrijkste punten.
- Aanvullingen door deelnemers aan de hand van een rondvraag en verloop van het groepsgesprek (voor verbetering focusgroep op T2).
- Iedereen bedanken voor aanwezigheid, enthousiasme en inzet.

Samenvatting

“ ... ”

Rondvraag

“We zijn aangekomen aan het einde van deze focusgroep bijeenkomst. Hebben we nog iets vergeten? Heeft iemand nog iets voor de rondvraag?”

Dank!

“We willen jullie hartelijk danken voor jullie aanwezigheid, enthousiasme en inzet! Met elkaar ...
Zonder

Bijlage 13: Focusgroep IP-ers bij T2 op 20 september 2016

Toestemming vragen om:

- Interview op te nemen, ten behoeve van de verwerking. Informatie wordt vertrouwelijk behandeld en uitsluitend gebruikt voor het onderzoek. Na afloop van het onderzoek worden de audio-opnames vernietigd. In de rapportage zullen uitkomsten niet te herleiden zijn naar individuele personen of organisaties.
- Letterlijke opmerkingen/quotes anoniem over te nemen in de rapportage ter illustratie van de resultaten.

In welke mate vinden er veranderingen plaats op determinanten van handelingscompetenties inzake seksualiteit (attitude, sociale norm, eigen effectiviteit, intenties, kennis, vaardigheden, emoties, sociale steun) bij groepsleiders, gedragswetenschappers, teamleiders en management?

1.

Welke veranderingen hebben IP-ers (wel/niet) gezien in de afgelopen 9 maanden bij de groepsleiders en jongeren onder invloed van het Vlaggensysteem RJ?

Denk aan:

Iets veranderd in het waarnemen/signaleren en beoordelen van seksueel gedrag van jongeren?

Meer 'zien'?

Anders beoordelen?

Anders reageren?

Bespreken met de jongere, met de ouders/verzorgers, teamgenoot/collega onderling?

Anders qua beleid en regels op de groep?

Wat is de context waarbinnen het Vlaggensysteem RJ wordt uitgevoerd?

Wordt in de proefimplementatie het Vlaggensysteem RJ uitgevoerd zoals bedoeld?

Wat is de invloed van de context op de toepassing en invoering van het Vlaggensysteem RJ?

2.

Welke tips tav de implementatie van het Vlaggensysteem RJ aan andere instellingen?

3.

Hoe kan het Vlaggensysteem nu binnen de instellingen geborgd worden en 'levend' blijven?

Wat is de mate van tevredenheid (met resultaat en met gebruik) over en waardering van de diverse onderdelen van het Vlaggensysteem RJ bij de verschillende actoren: groepsleiding, gedragswetenschappers, management en jongeren?

4.

Brainstormronde:

Welke verbeterwensen tav (onderdelen van) het Vlaggensysteem RJ?

Uitbreidingen? Waar is behoefte aan?

Cultuursensitief: hoe? Tips?

Trauma-focus: Hoe, tips?

Hoe ouders?

Gespreksvaardigheden groepsleiders?

App?

September 2016

Geachte ouders/verzorgers,

Op dit moment loopt er binnen de instelling een onderzoek naar het zogenaamde *Vlaggensysteem*. Uw zoon/dochter wil graag meedoen met dit onderzoek.

Dit betekent dat een onderzoeker van TNO of Avans Hogeschool een kort gesprekje heeft met uw zoon/dochter. **Geeft u toestemming hiervoor?**

☐ Ja, dat mag ☐ Nee, dat wil ik niet

Handtekening:

Ouder/verzorger van (naam zoon/dochter)

Toelichting:

Het *Vlaggensysteem* is een methode die de groepsleiding gebruikt om met jongeren te praten over seksualiteit.

Het *Vlaggensysteem* wordt nu onderzocht door Avans Hogeschool en TNO. In korte gesprekjes met jongeren vragen de onderzoekers wat zij vinden van de methode. Met die informatie kunnen de makers van het *Vlaggensysteem* de methode verder verbeteren. De gesprekjes vinden plaats op de groep in oktober/november 2016.

De onderzoekers gaan vertrouwelijk met de informatie om: zij weten en noteren niet de namen van de jongeren en doen verslag van de gesprekjes zonder dat uw zoon/dochter herkenbaar is.

Uw zoon/dochter heeft aangegeven mee te willen doen met dit onderzoek. Bij deze vragen wij uw toestemming daarvoor.

Mocht u vragen of opmerkingen hebben over het onderzoek, neem dan contact op met: gaby.delijster@tno.nl, telefoon: 088-866 3193.

DOE JE MEE MET ONS ONDERZOEK?

ONTVANG EEN BIOSCOOPBON!



Heb jij dit soort tekeningen wel eens gezien? Hebben jullie op de groep wel eens het Oké-Spel gedaan? Praat de groepsleiding wel eens met jullie over seksualiteit?

De makers van deze methode (het zogenaamde *Vlaggensysteem*) willen graag weten wat jij daarvan vindt. **Geef je op bij de groepsleiding!**

Je wordt dan in oktober/november geïnterviewd, alleen of samen met anderen uit de groep. Een interview duurt ongeveer een half uur. Je krijgt een bioscoopbon als dank!

De onderzoekers gaan vertrouwelijk met je antwoorden om en weten niet je naam. Zij hebben ook beroepsgeheim. In het verslag van alle interviews bij elkaar zal jij niet herkenbaar zijn. Als je nog geen 16 jaar bent, vragen we ook toestemming aan je ouder(s)/verzorger(s).

Het onderzoek wordt uitgevoerd door TNO en Avans Hogeschool.

Het zogenaamde *Vlaggensysteem* is een methode die de groepsleiding gebruikt om met jongeren te praten over seksualiteit.

Met jullie informatie kunnen de makers van het *Vlaggensysteem* de methode verder verbeteren.

Heb je vragen of opmerkingen over het onderzoek, neem dan contact op met:
gaby.delijster@tno.nl, telefoon: 088-866 3193.

Bijlage 16: Interviews jongeren

Achtergrondinformatie voor de onderzoekers:

Deelvraag 3:

Wat is de mate van **tevredenheid** (met resultaat en met gebruik) over en **waardering** van de diverse onderdelen van het Vlaggensysteem RJ bij jongeren.

- b) Hoe is (de inzet van) het Vlaggensysteem RJ door de jongeren **ervaren**?
 - c)
 - i) Hoe worden de diverse onderdelen van het Vlaggensysteem RJ **gewaardeerd** door jongeren?
 - ii) Sluiten de **activiteiten, werkvormen en materialen** van het Vlaggensysteem RJ aan bij de belevingswereld van jongeren 12 tot 18 jaar in de RJ?
 - iii) Wat zijn **belemmerende en bevorderende factoren** voor toepassing van de inhoud van het Vlaggensysteem RJ (criteria en handelingsadviezen) in de praktijk door jongeren?
-

JONGERENONDERZOEK VLAGGENSYSTEEM RJ

Introductie / algemene informatie

- Jezelf voorstellen
 - Korte toelichting op (doel) interview
 - Onderzoek naar seksualiteit binnen jeugdzorg
 - We willen graag weten wat jij van een aantal dingen vindt / jouw mening, dat helpt ons beter begrijpen wat er al goed gaat en wat er nog anders zou moeten
 - Er zijn geen goede of foute antwoorden
 - Anonimiteit / privacy: je naam wordt niet genoteerd of genoemd, je bent niet herkenbaar
 - Bioscoopbon als dank
 - Toestemming vragen om:
 - Op te nemen, uitleggen dat dit alleen voor onszelf is, informatie vertrouwelijk wordt behandeld en dat na afloop alles vernietigd zal worden. Eventueel nogmaals anonimiteit benadrukken
 - Letterlijke opmerkingen / quotes anoniem over te nemen als voorbeeld van de beleving
 - Duur gesprek: 20 minuten –max 30 minuten
-

Noteer enkele achtergrondgegevens:

ACHTERGRONDGEGEVENS:

Instelling:

Groep:

Geslacht:

Leeftijd jongere:

Hoe lang op deze groep / in de RJ:

In KORT: reden van opname in de RJ:

(of misschien navragen bij groepsleiding ivm tijd)

INTRODUCTIE – ALGEMENE VRAGEN

Op sommige groepen gelden strenge regels als het gaat om relaties en seksualiteit en seksueel getint gedrag. Op andere groepen zijn er minder strenge regels.

- Zijn er bij jullie regels of afspraken op het gebied van seksualiteit op de groep? Zo ja, welke?
[Doorvragen wat er onder seksualiteit verstaan wordt – vrijen / zoenen / aanraken / verkering etc.]

- Wat vind je / vinden jullie van de regels over relaties en seksualiteit op de groep?
(relevant; duidelijkheid; passend bij de leeftijd?)

Op sommige groepen wordt door de groepsleiders goed uitgelegd waarom iets wel of niet mag rondom seksueel getint gedrag en relaties, op andere groepen wordt dat niet altijd uitgelegd.

- Hoe is dat bij jullie?
- Wat vind je / vinden jullie daarvan?

Op sommige groepen wordt seksueel getint gedrag van jongeren meestal normaal gevonden, op andere groepen wordt dat als een probleem gezien.

- Hoe is dat bij jullie?
- Wat vind je / vinden jullie daarvan?

INTRODUCTIE VLAGGENSYSTEEM

- Ken je, of heb je ooit gehoord van, het vlaggensysteem? [bijlagen / tekeningen laten zien]
 - Doorvragen: checken of het over de afgelopen maanden gaat
- Zo ja, weet je nog wanneer / waarom het vlaggensysteem gebruikt werd?

PAD 1 (kent vlaggensysteem)

Het vlaggensysteem kent verschillende werkvormen.

Werkvorm 1: duiden en beoordelen van tekeningen

- Heb je de tekeningen ooit bekeken en besproken wat je op de tekeningen ziet? [evt. tekeningen nogmaals laten zien]

Ja / Nee

- Heb je het erover gehad wat je wel en niet oké vindt en waarom?

Ja / Nee

- Individueel of in groep?

- Heb je de vlaggen (groen, geel, rood, zwart) wel eens gezien? Ja/nee
- Hebben jullie de vlaggen gebruikt om te bekijken of je tekeningen / situaties wel of niet oké vindt? Zo ja, hoe ging dat?

Ja / Nee

- Hebben jullie ook besproken waarom situaties wel of niet oké zijn? (checken in hoeverre de criteria ook aan bod zijn gekomen)

- Wat vond je ervan om de tekeningen / situaties zo te bekijken / bespreken?
[in groepsgesprek jongeren eerst individueel laten scoren op een schaal van 0-10 – rapportcijfer geven – daarna het gesprek hierover aangaan]

Score:

- Heb je er iets van opgestoken? Heb je er iets van geleerd?

- Wat vind je van de tekeningen?
 - Doorvragen: realistisch? Staan er situaties op die in het echt ook kunnen gebeuren? Herken je jezelf erin? (aansluiting)
 - Doorvragen: Wat vind je van de manier waarop ze getekend zijn? (aantrekkelijkheid)
 - Doorvragen: Heeft het je geholpen in bepaalde situaties? Helpen de tekeningen bij het bespreekbaar maken van seksualiteit? Leg uit. (bruikbaarheid / toepasbaarheid)

Werkvorm 2: reageren op seksueel en seksueel overschrijdend gedrag / oefenen met reageren op situaties

(mogelijk al eerder aan bod gekomen)

- Hebben jullie het er ook over gehad wat je zelf zou doen of zeggen als je zoiets als op de tekening staat zou meemaken?
- Zo ja, hoe ging dat? [Vraag naar concrete voorbeelden om te checken of het daadwerkelijk om een werkvorm van het Vlaggensysteem ging]

Ja / Nee

- Wat vond je er van om dat zo te bespreken?

- Heb je er iets van opgestoken?

Werkvorm 3: emoties / hoe het voor jou voelt / zou zijn

- Heb je wel eens besproken hoe je je zou voelen als jij die persoon op de tekening was?
- Hoe vond je dat?

Ja / Nee

- Heb je daar iets aan gehad?

Werkvorm 4: Oke spel

- Ken je het Oké-spel en heb je dat wel eens gedaan? [spel laten zien]
- Zo ja, wat vond je van het spel? (doorvragen op inhoud)

Ja / Nee

- Heb je op het gebied van seksualiteit iets van het spel geleerd / heb je er iets van opgestoken?

- Wat vind je van het spel? (doorvragen op vormgeving)
 - Doorvragen: realistisch? Staan er situaties op die in het echt ook kunnen gebeuren? Herken je jezelf erin? (aansluiting)
 - Doorvragen: Wat vind je van de manier waarop ze getekend zijn? (aantrekkelijkheid)
 - Doorvragen: Heeft het je geholpen in bepaalde situaties? Helpen de tekeningen bij het praten over seksualiteit en wat wel of niet oké is? Leg uit. (bruikbaarheid / toepasbaarheid)

Werkvorm 5: heb je wel eens...eigen ervaringen thema-kaartjes

- Heb je wel eens de thema-kaartjes [thema-kaartjes laten zien] gezien of gebruikt?
- Op welke wijze (door verhalen / eigen situaties over zichzelf of mensen om hen heen).

Ja / Nee

- Wat vond je daarvan?

- Heb je er iets van opgestoken?

Als je de het vlaggensysteem, dus alles wat we hiervoor besproken hebben, een rapportcijfer zou moeten geven waarbij een 0 betekent dat je het vlaggensysteem erg slecht vindt en er niets aan hebt en een 10 betekent dat je de het vlaggensysteem juist heel erg goed vindt en je er veel aan hebt gehad.

- Welk cijfer zou je geven? [Bij een groepsgesprek eerst individueel laten scoren en vervolgens in de groep bespreken].
- Kun je uitleggen waarom je dit cijfer geeft (waarom?)
- Afhankelijk van voorgaande antwoorden onderscheid maken t.a.v. tekeningen / spel.

Score:

- Wat zou je anders doen of willen veranderen aan het vlaggensysteem?

- Als jij groepsleiding zou zijn, hoe zou jij de jongeren hier leren hoe zij op een gezonde manier met seksualiteit kunnen omgaan?

PAD 2: KENT VLAGGENSYSTEEM NIET (of herkent het vlaggensysteem niet als zodanig)

- Hebben jullie het wel eens over seksualiteit / intimiteit?
 - Doorvragen: met groepsleiding?
 - Doorvragen: onderling?

- Zo ja, in welke situaties?
 - Doorvragen: bij dagelijkse gang van zaken, bij incidenten. Laat de jongere(n) concrete voorbeelden vertellen.

- Op welke manier wordt seksualiteit besproken?
 - Doorvragen: in de groep, mentorgesprekken, aan de hand van gebeurtenissen etc. Laat de jongere(n) concrete voorbeelden noemen.

- Wat vind je van de manier waarop seksualiteit besproken wordt?
 - Doorvragen: passend bij leeftijd / leefwereld

- Wat zou je willen veranderen aan de manier waarop nu seksualiteit besproken wordt?

- Als jij groepsleiding zou zijn, hoe zou jij de jongeren hier leren hoe zij op een gezonde manier met seksualiteit kunnen omgaan?

Eventueel de jongere vragen wat ze van de tekeningen vinden (op het eerste gezicht)

Einde vragenlijst

Bijlage 17: Overzicht deelnemende instellingen

- Accare (Smilde)
- Combinatie Jeugdzorg (Eindhoven) / Spirit (Amsterdam)
- De Rading (Utrecht)
- Intermetzo (Almere)
- Juzt (Oosterhout, Kortgene)
- Koraalgroep/De Hondsborg (Oisterwijk)
- Oosterpoort (Oss, Heesch)
- Pluryn (Hoenderlo)
- Prokino (Rotterdam)
- Rubicon (Roermond)
- Youke (Zeist)

Colofon

Auteurs : Lijster-Van Kampen, G.P.A. de, Vink, R.M., Berlo, W. van, Kuypers, A., Boer, A.H. & Höing, M.A.
© TNO, Rutgers kennisinstituut Seksualiteit, Avans Hogeschool Expertisecentrum Veiligheid
Leiden, Utrecht, 's-Hertogenbosch
Datum : april 2017

Deze rapportage maakt deel uit van het Raak-Pro Project 'Gezond seksueel gedrag in de residentiële jeugdzorg': Avans Hogeschool, Movisie, Rutgers, TNO, Accare.



Kennis en advies voor
maatschappelijke ontwikkeling



Dit project werd mede mogelijk gemaakt door gelden van SiA Nationaal Regieorgaan Praktijkgericht Onderzoek

