



In veilige handen

Hoe begeleid ik vrijwilligersorganisaties bij het voorkomen van seksueel grensoverschrijdend gedrag? Voor steunpunten en ondersteuners

Colofon

Tekst: Saskia Daru, Ronald Hetem, Wendela Wentzel, MOVISIE

Eindredactie: Eveline Huisman en Renate Martens, MOVISIE

Foto's: iStockphoto

Vormgeving: Ontwerpburo Suggestie & Illusie

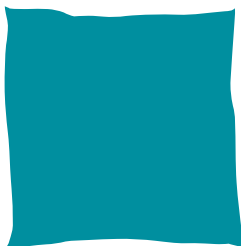
In veilige handen voor steunpunten en ondersteuners in het vrijwilligerswerk is een uitgave van Vereniging NOV en is mogelijk gemaakt door financiering van ZonMw en Stichting Kinderpostzegels Nederland.

© Vereniging NOV, april 2012

Project 'In veilige handen'

Deze brochure is geschreven voor steunpunten en andere ondersteuners in het vrijwilligerswerk die organisaties willen adviseren, trainen of voorlichten met behulp van de toolkit In veilige handen. De toolkit is onderdeel van het project 'In veilige handen', waarin Vereniging NOV in opdracht van het ministerie van Justitie (in samenwerking met het ministerie van VWS en het ministerie voor Jeugd en Gezin) van 2009 tot 2012 werkte aan het ondersteunen van vrijwilligersorganisaties bij het voorkomen van en adequaat omgaan met seksueel misbruik. Vereniging NOV werkte hiervoor samen met MOVISIE, NOC*NSF en Scouting Nederland. Kijk voor meer informatie op www.inveiligehanden.nl.





Inleiding	2
1. Rol ondersteuners	4
2. Agenderen en introduceren	5
3. Voorlichting	6
4. Training Adviseurs Sociale Veiligheid	8
5. Advies	9
Bijlagen	11

Inleiding

Seksueel grensoverschrijdend gedrag en misbruik van kinderen en jongeren komt overal voor, ook in vrijwilligersorganisaties. Je leest er regelmatig over in de media. Om dit te kunnen voorkomen en adequaat aan te pakken, is het nodig dat organisaties preventieve maatregelen nemen.

Voor organisaties kan dit een klus zijn waar ze erg tegenop zien. Naast de extra werkzaamheden die het vraagt is het een onderwerp waar veel organisaties zich niet mee willen associëren. 'Bij ons komt het niet voor' is een veel gehoord argument om niets te doen. Maar uit ervaringen in het project In veilige handen blijkt keer op keer dat er wel risico's zijn en dat organisaties niet altijd voldoende preventieve maatregelen hebben genomen. Vaak is de bereidheid om ermee aan de slag te gaan er wel bij verantwoordelijke besturen, maar vinden organisaties het moeilijk om ermee te starten.





Voor wie is deze brochure?

Steunpunten vrijwilligerswerk en andere ondersteuners van vrijwilligersorganisaties kunnen een belangrijke rol spelen in het helpen van organisaties. Door het onderwerp te introduceren, vrijwilligers te trainen en advies te geven, kunnen steunpunten en ondersteuners helpen om vrijwilligersorganisaties écht veiliger te maken. In deze brochure geven we handvatten voor deze ondersteuning.

In de bijlagen zijn werkvormen, methoden en voorbeelden opgenomen. Ook achtergronden over thema's die in het voorlichten en trainen van groepen kunnen helpen, vind je in de bijlagen.

Deze brochure, inclusief bijlagen, is een aanvulling op de bestaande toolkit In veilige handen en specifiek bedoeld voor medewerkers van steunpunten vrijwilligerswerk en andere ondersteuners van vrijwilligersorganisaties.

Gezamenlijk met NOC*NSF, Scouting Nederland en de toenmalige ministeries van VWS, Justitie en Jeugd&Gezin is Vereniging NOV in 2009 een landelijk project gestart om organisaties te ondersteunen bij het voorkomen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en misbruik van minderjarigen. In dit project is een toolkit ontwikkeld met een stappenplan voor organisaties om preventieve maatregelen in te voeren en het onderwerp te agenderen.

1

Rol ondersteuners

De overheid, vrijwilligersorganisaties en ouders hebben allemaal een eigen rol. Ook steunpunten kunnen bijdragen aan het invoeren van preventieve maatregelen. De rol van vrijwilligerssteunpunten, sportservicepunten, consulenten van landelijke vrijwilligersorganisaties en andere ondersteuners bestaat uit vier onderdelen en sluit aan bij hun reguliere werk:

- Agenderen en introduceren van het onderwerp
- Voorlichten over preventieve maatregelen
- Trainen en deskundigheidsbevordering
- Adviseren van organisaties

Steunpunten kunnen bovendien een rol spelen in het gesprek tussen de vrijwilligerssector en de gemeente, onder andere over wie verantwoordelijk is voor welke maatregelen. Bekijk [bijlage A](#) over de rol van steunpunten.

Aandachtspunten bij bemiddeling

Veel vrijwilligerssteunpunten staan niet stil bij wat ze zelf kunnen doen aan de preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag en misbruik bij kinderen en jongeren in het vrijwilligerswerk. Steunpunten kunnen potentiële vrijwilligers bemiddelen richting vrijwilligerswerk. Vrijwilligersorganisaties zijn verantwoordelijk voor screening en selectie van kandidaten. De meeste bemiddelingen gebeuren tegenwoordig via digitale vacaturebanken, maar wanneer een bemiddelingsgesprek plaatsvindt kan een steunpunt wel mogelijke problemen signaleren. De bemiddelaar kan doorvragen naar de motivatie van de potentiële vrijwilliger om specifiek met kinderen te werken en kan aankaarten dat vaak om een Verklaring Omtrent Gedrag en referenties gevraagd wordt door de organisatie.



2

Agenderen en introduceren

Door over het onderwerp regelmatig te communiceren gaat het leven bij organisaties en raken ze doordrongen van de actualiteit en noodzaak om ermee aan de slag te gaan. In bijlage B Achtergrond: niveaus van communicatie gaan we in op de verschillende niveaus waarop je kunt communiceren. Voor communicatie over het onderwerp kun je aansluiten op berichten in de media. Ook kun je met regelmaat aangeven welke ondersteuningsmogelijkheden het steunpunt biedt bij het invoeren van preventieve maatregelen. Bestuursleden individueel en informeel aanspreken tijdens diverse gelegenheden blijkt goed te werken. En paar voorbeelden voor agenderen zijn:

- Meld welke organisaties goed bezig zijn met de invoering van preventieve maatregelen op de website of in de nieuwsbrief;
- Organiseer discussieavonden samen met hulporganisaties;
- Meld dat medewerkers van het steunpunt zijn opgeleid om trainingen te geven over het nemen van preventieve maatregelen.

De ervaring leert dat seksueel grensoverschrijdend gedrag en misbruik van kinderen en jongeren niet een onderwerp is waar vrijwilligersorganisaties in grote getale op af komen. Ze willen niet (als enige of een van de weinige) geassocieerd worden met dit onderwerp of ze moeten een drempel over. Het helpt als het onderwerp 'gewoner' is en dat bereik je door het regelmatig onder de aandacht te brengen. Als je de tijd rijp acht, kun je een voorlichtings- of informatiebijeenkomst organiseren. In bijlage C tref je een aantal tips voor de communicatie en de werving van deelnemers.



3

Voorlichting

Voorlichting is een laagdrempelige manier waarmee je een onderwerp aan de orde kunt stellen. Organiseer je een voorlichtingsbijeenkomst dan kan het een goed idee zijn om hulporganisaties (GGD, AMK, Bureau Jeugdzorg of zedenpolitie) daarbij te betrekken. Deze organisaties vinden het over het algemeen prettig om op de hoogte te zijn wanneer het onderwerp seksueel grensoverschrijdend gedrag en misbruik van minderjarigen besproken wordt.

Ook is het zinvol om de gemeente erbij te betrekken, bij voorkeur in de persoon van de wethouder. Dit geeft meteen aan welk belang de gemeente aan het onderwerp hecht. Organisaties met een (subsidie)relatie zullen hierdoor nog meer de noodzaak voelen om bij de voorlichtingsbijeenkomst aanwezig te zijn.

De bijlagen D en E bevatten twee voorbeeldprogramma's van voorlichtingsbijeenkomsten, de eerste duurt 2,5 uur, de tweede 45 minuten. Daarnaast is er een complete powerpointpresentatie beschikbaar, die naar wens aangepast en ingekort kan worden. Houd hierbij je publiek en hetgeen je als voorlichter over wil brengen goed in gedachten.

Tijdens voorlichting is een aantal zaken van belang:

- Schets de context: vrijwilligerswerk is niet onveilig, maar we hebben als vrijwilligersorganisaties een verantwoordelijkheid om te zorgen dat onze vrijwilligers zich op een goede manier gedragen. Het gaat er niet alleen om slecht gedrag te corrigeren, maar ook om met elkaar te praten over wat de normen zijn in de organisatie. Dat gesprek is minstens zo belangrijk.
- De kernboodschap is: "Ten eerste: Het is belangrijk. Ten tweede: Je kunt het stap voor stap aanpakken. Ten derde: Je hoeft het niet alleen te doen". Je kan dit letterlijk aan het begin van de avond vertellen en er later op terugkomen om te checken of dit voldoende is overgekomen.
- Lees voor je voorlichting geeft de brochure van de toolkit goed door en bekijk de verschillende onderdelen van de website. Zo kun je tijdens de bijeenkomst ook naar de site en de toolkit vragen.
- Zorg voor tijd om vragen te stellen: mensen moeten de kans krijgen om uit te vinden of ze op de goede weg zijn en of ze zonder al te grote investering met dit onderwerp een stap verder kunnen komen. Veel vragen gaan ook over 'technische' zaken zoals de Verklaring Omtrent Gedrag of aansprakelijkheid. Wees hierop voorbereid. Wees niet bang om vragen op te schrijven en later contact op te nemen met de persoon om het volledige antwoord te geven. Een aantal veelgestelde vragen vind je op de website www.inveiligehandenv.nl.
- Interactie tussen deelnemers maakt het onderwerp 'gewoner'. Juist door het er met elkaar over te hebben wordt het onderwerp minder beladen. Als deelnemers beseffen dat anderen ook werken aan een veilige organisatie en problemen tegenkomen met het invoeren van maatregelen, dan zijn ze eerder geneigd om open te zijn over hun eigen organisatie.
- Als je van plan bent ook nog trainingen te geven aan Adviseurs Sociale Veiligheid meld dit dan tijdens deze voorlichtingsbijeenkomst en nodig mensen uit zich hiervoor op te geven. Op pagina 8 lees je meer over de training aan Adviseurs Sociale Veiligheid.

Werven voor een bijeenkomst

Het blijkt een lastige klus om vrijwillige bestuurders en kaderleden bereid te krijgen om hun spaarzame vrije avond(en) op te geven voor een voorlichting of training over dit onderwerp. Hoewel er ook voorbeelden zijn van volle zalen tijdens bijeenkomsten, willen steunpunten ook nogal eens teleurgesteld afhaken na weinig of zelfs geen aanmeldingen. Zoals eerder aangegeven bij het kopje 'Agenderen', is het belangrijk blijvend aandacht te besteden aan het onderwerp. Houd er rekening mee dat extra inspanning noodzakelijk zou kunnen zijn. In bijlage C Overwegingen bij communicatie en werving, vind je hiervoor tips.



DVD In veilige handen

In het kader van het project 'In veilige handen' is een DVD ontwikkeld, die gebruikt kan worden bij voorlichting en training over de preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag. De DVD is onderverdeeld in een documentaire deel en een deel met situatieschetsen. In het documentaire deel komen vertegenwoordigers van twee vrijwilligersorganisaties en een expert op het gebied van seksueel grensoverschrijdend gedrag aan het woord. Zij geven antwoord op vragen als: hoe reageer je als er iets misgaat, wat kan je van tevoren doen en wat voor mensen zijn daders eigenlijk? De situatieschetsen geven vier situaties op de praktijk gebaseerd die voor kunnen komen bij vrijwilligersorganisatie. Bij de DVD zit ook een boekje met suggesties voor discussie. De DVD is te bestellen via de website www.inveilige handen.nl.

4

Training Adviseurs Sociale Veiligheid

In de aanpak volgens In veilige handen is ervoor gekozen om een nieuwe functie te introduceren voor vrijwilligersorganisaties: de Adviseur Sociale Veiligheid (ASV). Hieronder gaan we in op het trainen van ASV's door ondersteuners. Een belangrijke overweging voor het introduceren van deze functie is dat seksueel grensoverschrijdend gedrag en misbruik van kinderen en jongeren in het vrijwilligerswerk een onderwerp is dat speciale aandacht verdient. Het is een controversieel onderwerp waarbij bestuursleden tegenstrijdige belangen kunnen hebben, met als gevolg dat het onderwerp niet op de agenda komt. Door een ASV aan te stellen krijgt dit belangrijke onderwerp een plaats binnen de organisatie.

De ASV zorgt dat het onderwerp binnen de organisatie op de agenda komt en blijft, is het aanspreekpunt voor ouders en kinderen op dit gebied en weet welke stappen gezet moeten worden bij een incident. Bekijk het profiel van de Adviseur Sociale Veiligheid in [bijlage F](#). In [bijlage G](#) is een programma opgenomen voor een training voor Adviseurs Sociale Veiligheid. Het is de bedoeling dat ondersteuners deze vrijwillige ASV trainen. Daarvoor kunnen ze een [train-de-trainer volgen bij MOVISIE](#). De meeste steunpunten hebben één of meerdere ervaren trainers die de training van de ASV op zich kunnen nemen. Als dit niet zo is, kan daar ook iemand voor ingehuurd worden van een steunpunt waar wel een medewerker getraind is.

Adviseurs Sociale Veiligheid zijn geen vertrouwenspersonen

Er is gekozen voor de functie Adviseur Sociale Veiligheid (ASV). In andere sectoren, zoals onderwijs en sport, hebben organisaties vergelijkbare functies maar noemen ze het vertrouwenscontactpersonen (VCP). De functie van ASV en vertrouwenscontactpersoon moet niet verward worden met de functie vertrouwenspersoon. Het verschil tussen de ASV en de vertrouwenspersoon is dat de ASV kinderen, ouders en besturen doorverwijst naar de vertrouwenspersoon en bij incidenten de vertrouwenspersonen inschakelt. Sommige gemeenten beschikken al over vertrouwenspersonen. In dat geval kan het een rol van het steunpunt zijn om uit te zoeken of deze vertrouwenspersonen ook inzetbaar zijn voor vrijwilligersorganisaties. Het steunpunt zorgt er dan voor dat organisaties weten hoe de vertrouwenspersoon ingeschakeld kan worden. Een gemeente kan er ook voor kiezen om één of meer vertrouwenspersonen bij het steunpunt 'onder te brengen'. Ook hier zijn voorbeelden van. In de sport bijvoorbeeld, beschikt NOC*NSF over een netwerk van vertrouwenspersonen die (voorlopig alleen) voor de sport werken. Vereniging NOV streeft naar een netwerk van vertrouwenspersonen die voor de volle breedte van het vrijwillig jeugdwerk werken. Zodra hier meer over bekend is lees je dit op www.inveilige handen.nl.

Lokaal netwerk

Lokale ondersteuners kunnen zichzelf en vrijwilligersorganisaties een grote dienst bewijzen door de lokale sociale kaart in beeld te brengen. In de toolkit In veilige handen staat in bijlage 23 waar je landelijk gezien terecht kunt met vragen. Deze matrix kun je aanpassen voor je lokale situatie. De volgende stap is om ook daadwerkelijk contact te leggen met hulpinstanties en om zo mogelijk een vaste contactpersoon te krijgen. Een lokaal netwerk is vooral belangrijk wanneer er zich een incident voordoet, maar het kan ook helpen bij het inschakelen van inhoudelijke expertise voor een voorlichting en training. Steunpunten die Adviseurs Sociale Veiligheid hebben getraind, beschikken daarmee over een netwerk van vrijwilligers die met het thema preventie seksueel grensoverschrijdend gedrag en misbruik binnen vrijwilligersorganisaties ervaring hebben. Zowel het steunpunt als de lokale organisaties kunnen profiteren van zo'n actief onderhouden netwerk. Organiseer daarom jaarlijks netwerkbijeenkomsten voor intervisie en uitwisseling.

Adviestrajecten zijn maatwerktrajecten. Zoals bij alle adviestrajecten zal steeds een balans moeten worden gezocht tussen de professionele input van de adviseur en de vraag van de organisatie. Ondersteuners kunnen adviseren op basis van de toolkit In veilige handen, die voor vrijwilligersorganisaties en de ASV is bedoeld. Zij kunnen aan de slag met een stappenplan en werkvormen.

Risicoanalyse

In de toolkit staat informatie over de risico-analyse (stap 4), die uitermate geschikt is voor ondersteuners bij een adviesgesprek met een organisatie. Neem de vragen (stap 4 en bijlage 9) van tevoren door en stel er tenminste een paar in elke categorie. Hoe zit het met het beleid van de organisatie? Hoe zit het met de cultuur van de organisatie? Is er voldoende deskundigheid in de organisatie of is bekend waar de organisatie die wel kan vinden?

De toolkit In veilige handen biedt methodieken om het onderwerp te agenderen binnen de organisatie en zijn er voorbeeldbrochures en informatiebladen in opgenomen. Samen met de organisatie kan de ondersteuner een passend actieplan opstellen. De toolkit is te vinden op www.inveiligehandenv.nl.



Gesprek met de gemeente

Organisaties kunnen er baat bij hebben als de gemeente hen helpt bij het invoeren van maatregelen ter preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Door de inzet van de gemeente komt het onderwerp vaak hoger op de prioriteitenlijst van vrijwilligersorganisaties te staan. Bovendien is er een belangrijke financiële relatie van de organisaties met de gemeente, wanneer ze subsidie ontvangen. Dit gegeven zou je kunnen gebruiken als aanleiding om het onderwerp met de gemeente te bespreken. De ervaring leert dat het inzetten van de wethouder goed werkt. Veel wethouders blijken zich voor de preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag en misbruik van kinderen en jongeren in het vrijwilligerswerk te willen inzetten. Voor veel steunpunten geldt dat ze alleen substantieel op dit onderwerp kunnen inzetten, wanneer de gemeente hen daar opdracht toe geeft. Het is goed om te weten dat een aantal gemeenten al een actieve rol speelt. Voor voorbeelden kun je contact opnemen met Vereniging NOV of met MOVISIE. Kijk op www.inveiligehanden.nl voor contactgegevens.

Melding van incidenten

De meeste vrijwilligerssteunpunten spelen formeel geen rol bij het melden van incidenten. Desondanks kun je als ondersteuner wel met meldingen te maken krijgen, zeker wanneer bekend wordt dat jouw vrijwilligerssteunpunt ondersteuning, voorlichting en training aanbiedt op het vlak van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Een voorbeeld hiervan is wanneer er advies aan een steunpunt is gevraagd over een anonieme melding dat een vrijwilliger van een organisatie in huiselijke kring iemand heeft misbruikt. In zo'n geval is het niet altijd direct duidelijk wat het steunpunt hierin moet doen of adviseren. Het lokale en nationale netwerk van hulporganisaties komt dan in beeld. Een steunpunt kan het beste raad vragen bij bijvoorbeeld GGD, AMK of bij MOVISIE. Ga in ieder geval niet zelf op onderzoek uit. Door openheid na te streven, door het gesprek aan te gaan en door te zorgen dat iedereen weet hoe te handelen bij vermoedens, worden deelnemers, vrijwilligers en de organisatie het beste beschermd. Maar elke melding, elk incident is weer anders. Over hoe om te gaan met meldingen kan een steunpunt uiteraard ook veel informatie vinden op de website www.inveiligehanden.nl, onder de kop "Help het is mis".

Tuchtrecht en registratie

Vereniging NOV biedt organisaties vanaf eind 2012 de mogelijkheid zich aan te sluiten bij landelijk tuchtrecht. Het landelijke tuchtcollege kan dan zaken afhandelen namens de organisatie. Als een beschuldigde door het tuchtcollege een sanctie opgelegd krijgt, wordt die geregistreerd in de landelijke registratielijst. Organisaties kunnen ook hun eigen tuchtrecht inrichten. Alle organisaties die zich bij de registratielijst aansluiten kunnen hun vrijwilligers checken op veroordelingen door het tuchtrecht. Om te weten wat organisaties moeten doen om mee te doen, kun je informatie vinden op de website www.inveiligehanden.nl en in de toolkit In veilige handen.

Bijlagen

Bijlagen vermeld in brochure

- Bijlage A - Taken vrijwilligerssteunpunten en ondersteuners
- Bijlage B - Achtergrond: niveaus van communicatie
- Bijlage C - Overwegingen bij communicatie en werving
- Bijlage D - Programma voorlichting 2,5 uur
- Bijlage E - Programma voorlichting 45 minuten
- Bijlage F - Profiel Adviseur Sociale Veiligheid
- Bijlage G - Programma training ASV

Werkvormen

- Bijlage H - Werkvorm: inventariseren van leervragen
Te gebruiken voorafgaande aan de training ASV
- Bijlage I - Werkvorm: Kennismakingsoefening
Te gebruiken bij de start van de training ASV
- Bijlage J - Werkvorm: Checklist voor groepsafspraken
Te gebruiken bij de start van de training ASV
- Bijlage K - Werkvorm: Regels voor feedback
Te gebruiken bij de start van de training ASV
- Bijlage L - Werkvorm: Observatieformulier bij opdrachten en presentaties
Te gebruiken bij de start van de training ASV
- Bijlage M - Werkvorm: Positieve ervaring met seks en intimiteit
Te gebruiken in de training ASV
- Bijlage N - Werkvorm: Onthulling
Te gebruiken in de training ASV
- Bijlage O - Werkvorm: Plan van aanpak
Te gebruiken in de training ASV
- Bijlage P - Werkvorm: Grenzen
Te gebruiken in de training ASV
- Bijlage Q - Werkvorm: Balinth-methode voor intervisie
Te gebruiken bij een terugkomdag van een training ASV

Achtergrondinformatie

- Bijlage R - Achtergrond: Seksueel grensoverschrijdend gedrag is geen neutraal onderwerp
- Bijlage S - Achtergrond Leerstijlen
- Bijlage T - Achtergrond Weerstand
- Bijlage U - Achtergrond Methode Vlaggensysteem

Bijlage A – Taken vrijwilligerssteunpunten en ondersteuners

Gebaseerd op de basisfuncties vrijwillige inzet

Vertalen maatschappelijke ontwikkelingen

Preventie van seksueel misbruik van minderjarigen in het vrijwilligerswerk is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van organisaties, ouders, hulpinstanties, gemeente en steunpunten. Maar wat is de rol van gemeente, steunpunt en de afzonderlijke vrijwilligersorganisaties? Steunpunten kunnen het denken over preventie binnen organisaties waar vrijwilligers met kinderen werken aanjagen. Ook kunnen steunpunten organisaties informeren over maatregelen en de deskundigheid hierover bij organisaties vergroten.

Activiteiten

- Organiseren van discussie met bestuurders en beleidsmakers bij de gemeente;
- Organiseren van een expertmeeting met instellingen als AMK, GGD en zedenpolitie i.s.m. gemeente;
- De gemeente handvatten bieden bij het stimuleren van preventieve maatregelen bij vrijwilligersorganisaties.

Verbinden en makelen

Een belangrijke taak van steunpunten is het matchen van vraag en aanbod tussen vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties. Vaak door middel van een vacaturebank. Steeds meer steunpunten werken bovendien aan het bemiddelen en adviseren rond maatschappelijke stages. Hoewel de selectie van vrijwilligers voornamelijk bij de vrijwilligersorganisaties zelf ligt, kan het steunpunt ook een rol spelen.

Activiteiten

- Eigen beleid ontwikkelen met collega's over de bemiddeling en vacaturebank: hoe om te gaan met potentiële vrijwilligers die je een vervelend 'niet-pluis-gevoel' geven;
- Regels opstellen bij welke vacatures met kwetsbare groepen en kinderen een Verklaring Omrent Gedrag gevraagd kan worden;
- Bij het opstellen of ontvangen van vacatures het punt van veiligheid en selectie aankaarten bij organisaties;
- Beleid maken rond het omgaan met maatschappelijke stagiaires en met scholen/organisaties bespreken wat maatschappelijke stagiaires moeten weten over het overschrijden van (seksuele) grenzen.

Versterken

Om het vrijwilligerswerk te versterken zetten steunpunten allerlei middelen in, waaronder deskundigheidsbevordering, voorlichting en organisatieadvies. Vrijwilligersorganisaties veilig maken door preventie van seksueel misbruik van minderjarigen is onderdeel van het versterken van het vrijwilligerswerk. Het onderwerp van het project "In veilige handen" zou deel uit moeten maken van het vaste aanbod aan vrijwilligersorganisaties in het jeugd- en jongerenwerk. De adviseurs van de steunpunten zullen daarom op de hoogte moeten zijn van dit onderwerp, zodat ze het ter sprake kunnen brengen wanneer dat relevant is.

Activiteiten

- Voorlichten van collega's en met hen doorspreken hoe en wanneer preventie van seksueel misbruik ter sprake kan worden gebracht;
- Collega's een lijst aanleveren naar wie ze kunnen verwijzen met vragen over dit onderwerp;
- Organiseren van voorlichting voor organisaties;
- Ondersteuningsaanbod op het thema preventie seksueel misbruik minderjarigen in het vrijwilligerswerk formuleren;
- Bij organisaties het aannamebeleid van vrijwilligers agenderen en workshop organiseren;
- Training Adviseurs Sociale Veiligheid opzetten en uitvoeren;
- De beschikbaarheid van vertrouwenspersonen regelen.

Verbreiden

Onder deze basisfunctie vallen allerlei promotieactiviteiten met als doel het imago van vrijwilligerswerk te verbeteren. Steunpunten doen dit bijvoorbeeld door campagnes, vrijwilligersfeesten of een vaste rubriek in een plaatselijke krant. Bij dit gevoelige onderwerp is het belangrijk dat de gemeente en het steunpunt de communicatie serieus oppakken, omdat het voor organisaties vaak onprettig voelt om zichzelf - mogelijk als enige - specifiek op dit onderwerp te profileren.

Activiteiten

- Artikelen plaatsen in nieuwsbrieven van het steunpunt en van de gemeente;
- Artikelen plaatsen in plaatselijke kranten;
- Workshops geven over dit onderwerp tijdens vrijwilligersdag;
- Goede voorbeelden bij lokale organisaties naar voren halen en voor andere toegankelijk maken zodat ze kunnen worden overgenomen;
- Samenwerken en overleggen met steunpunten in andere gemeenten.

Verankeren

Het vrijwilligerswerk lijkt er wel eens onder dat alles informeel en ad hoc gebeurt. Zo gaat veel kennis verloren. Een steunpunt kan hier wat aan doen door organisaties met elkaar in contact te brengen, kennis en ervaring met andere steunpunten te delen, door materiaal ter beschikking te stellen en door zelf de medewerkers goed te (bij-)scholen. Als het gaat om In veilige handen kan een netwerkgroep uitkomst bieden.

Activiteiten

- Organiseren van netwerk In veilige handen met organisaties, met Adviseurs Sociale Veiligheid, vertrouwenspersonen en instellingen;
- Website herzien zodat verwijzinstellingen en informatiebronnen goed terug te vinden zijn;
- Thema opnemen in eigen werkplan voor komende jaren;
- Voortgang invoering preventieve maatregelen bij organisaties monitoren.

Bijlage B – Achtergrond: niveaus van communicatie

In communicatie tussen mensen gaat het om een boodschap die door een zender naar de ontvanger wordt overgebracht. Het gaat daarbij niet alleen om wat, het gaat ook om hoe. Een boodschap wordt altijd op meerdere niveaus tegelijkertijd gecommuniceerd. Een bekend communicatiemodel onderscheidt vier niveaus of aspecten van communicatie: het zakelijke, het expressieve, het relationele en het appellerende. Meestal is iemand zich maar van één niveau echt bewust: het zakelijke niveau. Toch hebben de andere niveaus grote invloed op het effect van de communicatie.

Het zakelijke niveau

Hierbij gaat het om de inhoud van de boodschap, de informatie die overgebracht wordt. Die informatie refereert aan feiten, meningen, verschijnselen en gebeurtenissen. Het zakelijke niveau is:

- Het meest zichtbare deel van de communicatie;
- Het meest bewust deel van communicatie;
- Het 'wat' van communicatie;
- Vraagpunten: structuur, begripelijkheid, aantrekkelijkheid.

In het kader van In veilige handen gaat het hier vooral om het uitleg geven over het project, het introduceren van het stappenplan uit de toolkit en dergelijke.

Het expressieve niveau

Dit is het niveau van de communicatie waarop de zender iets van zichzelf laat zien, iets van zichzelf blootgeeft. Dit kan heel direct zijn, bijvoorbeeld voor een mening uitkomen of een gevoel verwoorden. Het kan ook subtieler, indirect, zijn, bijvoorbeeld de geestdrift of de onbeholpenheid waarmee iemand iets brengt. Het expressieve niveau is:

- Het centrale niveau bij gedichten, dagboeken, verklaringen en ontboezemingen;
- Na inhoud vaak het meest zichtbare aspect van communicatie;
- Lastig te controleren door de zender;
- Vraagpunten: (on)zekerheid, eens/oneens, betrokkenheid.

Let hierop wanneer het gaat om het belang van het onderwerp en het ongemak dat veel mensen ondervinden bij het bespreken van alles wat met seks te maken heeft. Gebruik daarom werkvormen zoals in bijlage (positieve ervaring) en bijlage (onthulling). Benoem dat het je kippenvel geeft, of een brok in de keel.

Het relationele niveau

Op dit niveau van communicatie wordt iets duidelijk van de manier waarop de zender en de ontvanger elkaar zien. Op dit niveau gaat het om de relatie tussen zender en ontvanger. Die komt op dit niveau tot stand en ze wordt op dit niveau in stand gehouden, gewijzigd, kortom beïnvloed. Het relationele niveau is:

- Het centrale niveau bij functionerings- of beoordelingsgesprekken, bij conflicten en bij slecht nieuws gesprekken;
- Vaak uiterst subtiel: onbewust gezonden én waargenomen;
- Van enorme invloed op bedoeling en effect van de communicatie;
- Vraagpunten: status, macht, waardering.

Bedenk hoe een bestuurslid van een vrijwilligersorganisatie het steunpunt ziet, hoe de verhouding met de gemeente is (wordt er bijvoorbeeld net flink bezuinigd?). Benoem hoe je daar zelf in staat, wat jij je rol vindt en spreek je waardering uit voor de inzet van je deelnemers.

Het appellerende niveau

Dit is het communicatieniveau waarop het doel van de communicatie uiteindelijk moet worden bereikt. Het heeft alles te maken met invloed en effect. Bijvoorbeeld daar waar iemand in een betoog de ander overtuigt van de geldigheid van een standpunt. En ook daar waar iemand door de ander gemotiveerd raakt het (anders) te (gaan) doen. Het appellerende niveau is:

- Het centrale niveau bij bijvoorbeeld een instructie;
- Soms bewust verstoep in het zakelijke aspect;
- Door de ontvanger bewust te negeren (Oost-Indische-doofheid);
- Vraagpunten: motiverend, overtuigend, beïnvloedend.

In veilige handen werkt niet als de organisatie niet overtuigd is van het belang van extra inspanning. Dit niveau is dus belangrijk om te toetsen bij je deelnemers. Dat kan bijvoorbeeld door een deelnemer te vragen om jou te overtuigen, als oefening.

Bronnen: Schultz van Thun, F., Hoe bedoelt U?, Wolters-Noordhoff, 1982 en Twynstra Gudde, www.twynstraguddekennisbank.nl

Bijlage C – Overwegingen bij communicatie en werving

Sluit aan bij de actualiteit

Incidenten komen regelmatig in de media. Dit maakt het onderwerp actueel. Seksueel grensoverschrijdend gedrag en misbruik komen overal voor, daarom is het invoeren van preventieve maatregelen noodzakelijk. Verwijs in je communicatie naar actuele incidenten maar maak het niet te beladen en beschuldig niemand. Benadruk dat het om preventie gaat en om het verbeteren van de organisatie. Laat zien welke voordelen dit heeft voor de organisatie. Bijvoorbeeld: veiligheid is voor ouders heel belangrijk. Of: vrijwilligers moeten ondersteund worden in het stellen en respecteren van grenzen.

Denk na over je taalgebruik

Soms helpt het om juist niet over een term als misbruik te spreken, maar over grensoverschrijdend gedrag. Het gaat immers niet alleen om de meest ernstige en strafbare vormen van grensoverschrijdend gedrag, maar ook over vervelend gedrag dat een flink impact kan hebben op het leven van kinderen en jongeren. Het gaat niet alleen over een goede aanpak van incidenten, maar juist ook over preventie.

Sluit aan bij basisbehoefte van organisaties

Afhankelijk van wat je verder organiseert, kun je overwegen het thema aan de orde te stellen in bijeenkomsten die gaan over andere onderwerpen rond vrijwilligersbeleid en vrijwilligersmanagement: vinden en binden, begeleiden en belonen, etc. Omdat het beladen is, negeren veel organisaties het onderwerp. Door het onderwerp in een breder kader onder te brengen bij 'trends en ontwikkelingen', maatschappelijke stages en bij discussies over de grenzen van vrijwilligerswerk kun je het toch laagdrempelig onder de aandacht brengen bij organisaties.

Organiseer steun bij de lokale overheid

Overleg met je eigen gemeente over implementatie van In veilige handen bij vrijwilligersorganisaties. Bedenk daarbij dat dit ook in het belang is van de gemeente zelf. Zij zullen vaak openstaan voor veilige organisaties voor minderjarigen, vooral als het gaat om organisaties die ook subsidie krijgen. Een brief van de gemeente kan helpen om het belang van werken aan de preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag in vrijwilligerswerk te onderstrepen. De ervaring leert dat lokale bestuurders, zoals de wethouder, goed te benaderen zijn om het belang voor preventieve maatregelen voor organisaties te benadrukken. Het uitnodigen van de wethouder om een korte inleiding te houden zorgt voor extra attentiewaarden bij organisaties en kan de opkomst verhogen.

Partners

Denk na over samenwerken met lokale en regionale partners (vrijwilligerssteunpunt, sportservicepunt, jeugdraad, sportraad, vrijwilligersnetwerk, Wmo-raad, maatschappelijk makelaar, regionale ondersteuners van grote landelijke organisaties als Scouting Nederland). Hulporganisaties als de GGD, zedenpolitie en bureaus Jeugdzorg vinden het vaak prettig om al vroeg op de hoogte te zijn van lokale activiteiten op dit terrein. Informeer daarom deze organisaties over je voorlichtingsactiviteiten. Wanneer daarvoor een mogelijkheid bestaat is het zinvol om ze ook een rol te geven bij de voorlichting.

Werk met aanmeldingen

De ervaring van verschillende steunpunten is, wanneer de bijeenkomst op het verkeerde moment plaatsvindt, de opkomst wat kan tegenvallen. Dan is het goed om van te voren te weten waar je op kunt rekenen. Laat mensen zich opgeven, zodat je kan inschatten of het door kan gaan en of je van een kleine opkomst kunt profiteren door meer interactief te werk te gaan. Bevestig de aanmelding, dat maakt het moeilijker voor aanmelders om vervolgens alsnog weg te blijven. Plaats advertenties/aankondigingen in lokale bladen, op je website(s) en op websites van partners en de gemeente.

Persoonlijke benadering

Deelnemers persoonlijk werven door het onderwerp en je activiteiten in gesprekken aan de orde te stellen, werkt goed. Schakel ook je collega's, partners en ambtenaren hierbij in. Het werkt beter omdat je het kunt hebben over waarom iets van belang is voor een specifieke organisatie. Daarnaast is het, na persoonlijk contact, ook lastiger voor mensen om zich nog af te melden.

Massaal of kleinschalig

Heb je weinig aanmeldingen voor een bijeenkomst? Overweeg om het toch door te laten gaan. Een kleine groep biedt voordelen, je kunt dieper ingaan op de materie en omdat de groep kleiner is kan er meer uitwisseling plaatsvinden. Schrijf na afloop wel over de bijeenkomst in bijvoorbeeld je nieuwsbrief of op je website. En probeer het nog eens met een grotere bijeenkomst (voor een iets andere doelgroep bijvoorbeeld) na een paar maanden.

Neem de tijd

Geef niet meteen op als blijkt dat er geen overweldigende belangstelling is. Elke keer weer zijn er incidenten die je initiatief - helaas - enorm actueel maken. Wij zijn op landelijk niveau al een aantal jaar bezig met dit onderwerp en we merken dat het echt een tijd duurt voor je tot organisaties doordringt.

Bijlage D – Programma voorlichting 2,5 uur

Tijd	Wat	Uitwerking	Benodigd
19:00	Inloop		
19:30 (15 min)	Welkom Kennismaking Eventueel kort: verwachtingen van de avond		
19:45 (15 min)	Situatieschets van de DVD	Kies één van de vier situatieschetsen op de DVD en laat de deelnemers reageren: wat zie je? Hoe zou je zelf reageren? En hoe gaat het binnen de eigen organisatie?	DVD In veilige handen, laptop met dvd speler, scherm, boxjes, beamer.
20:00 (30 min)	Presentatie project In veilige handen	Stappenplan preventie In veilige handen. Mogelijkheid tot vragen. Eventueel vragen 'parkeren' op de parkeerflap	<u>Powerpointpresentatie In veilige handen</u> , hand-outs, laptop, beamer, flip over en stiften voor 'parkeerflap'. Uitprinten en meegeven brochure toolkit, indien mogelijk.
20:30 (15 min)	Grenzenoefening	Werkvorm Intimiteit	Kopieën Werkvorm Intimiteit, waar ligt de grens uit de toolkit In veilige handen (bijlage 3).
20:45 (45 min)	Risicoanalyse presenteren en werkvorm in groepjes laten uitvoeren	Werkvorm Risicoanalyse	Kopieën gekozen Werkvorm uit de toolkit In veilige handen (bijlage 10). Meegeven kopieën bijlage 9.
21:30 (20 min)	Brainstorm maatregelen voor een veilige omgeving	Wat kun je binnen je organisatie doen aan cultuur, beleid en deskundigheid? Deelnemers schrijven dit op geeltjes en plakken dat op de flap. Stemmen over welke voorstellen worden besproken. Kaartjes met goede voornemens laten maken en maand later opsturen.	Geeltjes, drie flappen met titels 'cultuur', 'beleid' en 'deskundigheid' en stiften. Goede voornemens-kaartjes.
21:50 (10 min)	Evaluatie en afsluiting	Kort rondje: wat vond je er van?	Flappen en stiften



Bijlage E - Programma voorlichting 45 minuten

Een voorlichting van 45 minuten is niet ideaal, maar wordt regelmatig gevraagd als onderdeel van een vrijwilligersdag. Het is absoluut niet makkelijk om uit te vinden wat dan werkt. Het is verstandig om met de organisatoren goed na te gaan wat precies het doel is, wie er in de zaal zitten (niveau en voorkennis) en welke faciliteiten er zijn.

Tijd	Wat	Uitwerking	Benodigd
5 minuten	Welkom		
5 minuten	Grenzenoefening	Werkvorm Intimiteit	Kopieën Werkvorm Intimiteit, waar ligt de grens uit de toolkit In veilige handen (bijlage 3).
5 minuten	Rondje ervaringen delen	Wie ben je, wat doe je al met dit onderwerp? Wat al gebeurt noteren op flap (ook als dat is 'we hebben het er wel eens over').	Flip over en stiften
10 minuten	Presentatie project In veilige handen	Hoofddlijnen van het project aangeven.	<u>Powerpointpresentatie In veilige handen</u> , hand-outs meegeven en site op flap zetten.
15 minuten	Situatieschets DVD	Kies één van de situatieschetsen van de DVD. Laat de situatie zien en bespreek wat deelnemers hebben gezien, hun gevoel erbij (zie ook DVD boekje voor gespreksleidraad).	DVD In veilige handen, laptop met dvd speler, scherm, boxjes, beamer.
5 minuten	Vervolg, aanbod doen	Wil je meer weten, wil je training doen, schrijf je contactgegevens op de lijst. Herhaal nog een keer je belangrijkste boodschap (het is belangrijk, het kan stap voor stap, je hoeft het niet alleen te doen) en wijs op de website inveilige handen.nl	Lijst om contactgegevens op te zetten.



Bijlage F – Profiel Adviseur Sociale Veiligheid

Een Adviseur Sociale Veiligheid kan werken vanuit een organisatie, of voor meerdere organisaties werken. Een steunpunt vrijwilligerswerk kan dienen als achterwacht voor één of meerdere Adviseurs Sociale Veiligheid. Het is onmogelijk om onderstaande houding, vaardigheden, kennis en dergelijk in een paar avonden te trainen. Trainingen voor Adviseurs Sociale Veiligheid gaan uit van een 'groeimodel', waarbij de eerste stappen worden gezet tijdens de training, maar waarbij ook wordt gestreefd naar intervisie en ontwikkeling op langere termijn.

Samenvatting

De Adviseur Sociale Veiligheid ondersteunt de organisatie (en het bestuur) bij het implementeren van beleid ter voorkoming van seksueel grensoverschrijdend gedrag jegens minderjarigen.

Uitgangspunt: de adviseur jaagt aan, maar gaat niet alleen aan de slag. De adviseur stelt zo mogelijk een groep samen die acties doorvoert. De adviseur heeft niet alle kennis, maar haalt deze wel binnen.

De Adviseur Sociale Veiligheid helpt vooral om moeilijke onderwerpen ter sprake te brengen, om beleid te ontwikkelen en om een ondersteuningsnetwerk op dit onderwerp op te zetten en te onderhouden.

De adviseur is een eerste aanspreekpunt bij dit gevoelige onderwerp. Hij is echter nadrukkelijk geen vertrouwenspersoon. In het geval van een melding heeft hij een belangrijke maar zeer beperkte rol. Na een eerste inventariserend gesprek wordt direct doorverwezen naar of contact gelegd met andere instellingen zoals een vertrouwenspersoon, AMK, GGD of zedenpolitie.

De adviseur kan:

- Moeilijke onderwerpen ter sprake brengen;
- Bestuur van een organisatie bijstaan bij het ontwikkelen van beleid;
- In samenwerking met steunpunt onderhouden van netwerk met hulpinstellingen;
- Eigen kennis en vaardigheden onderhouden.

Funcieomschrijving Adviseur Sociale Veiligheid

Algemene taakomschrijving

De Adviseur Sociale Veiligheid is de contactfunctionaris voor informatie en advies over seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik binnen vrijwilligersorganisaties. Hieronder staan de taken die een adviseur idealiter vervult. Deze zal hij niet allemaal vanaf het begin kunnen uitvoeren. Ook de kennis die van hem verwacht wordt zal niet direct volledig aanwezig zijn. De adviseur moet van zichzelf goed weten wat hij wel en niet kan en bij twijfel doorverwijzen.

Randvoorwaarden

De Adviseur Sociale Veiligheid:

- Is geen bestuurslid (meer) voor de vrijwilligersorganisaties waar hij adviseur is;
- Heeft een duidelijk aanspreekpunt binnen het bestuur van de vrijwilligersorganisatie;
- Doet zelf geen onderzoek;
- Zorgt dat het beleid voor de preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag een integraal onderdeel is van het verenigingsbeleid en als zodanig is opgenomen in het meerjaren beleidsplan;
- Kan periodiek een bewijs Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) overleggen.

Taken:

- De Adviseur Sociale Veiligheid ziet erop toe dat iedereen binnen de organisatie op de hoogte is van het bestaan van de Adviseur Sociale Veiligheid, de omgangsregels, gedragscode, meldprotocol etc, binnen de vrijwilligersorganisatie.
- De adviseur informeert de vrijwilligersorganisatie en geeft gevraagd en ongevraagd adviezen waarmee gericht beleid kan worden ontwikkeld.
- De adviseur is het eerste aanspreekpunt voor een melding van grensoverschrijdend gedrag.
- Zo snel mogelijk wordt vervolgens doorverwezen naar de juiste hulpinstanties en vertrouwenspersonen.
- Adviseren en ondersteunen van besturen bij de coördinatie na melding tot evaluatie.
- De Adviseur Sociale Veiligheid draagt bij aan de evaluatie van het eigen takenpakket, werkwijze en het meldprotocol en houdt zich op de hoogte van (landelijke) ontwikkelingen op het terrein van preventie en bestrijding van seksuele intimidatie.
- De adviseur werkt (mee) aan een lokaal netwerk of sociale kaart van hulpinstanties zoals AMK, GGD, zedenpolitie en vrijwilligerssteunpunt.
- De adviseur werkt (mee) aan intervisie met andere adviseurs sociale veiligheid en/of vertrouwenspersonen voor de vrijwilligerssector.

Houding

De Adviseur Sociale Veiligheid is een sociaal, oprecht, gezaghebbend en toegankelijk persoon van onbesproken gedrag die het vertrouwen heeft van medewerkers en leden van de eigen organisatie of vrijwilligersorganisaties die gebruik maken van zijn diensten. De Adviseur Sociale Veiligheid is bekend met de cultuur binnen de vrijwilligersorganisatie, heeft levenservaring en is een integere en evenwichtige persoonlijkheid die zich neutraal en onafhankelijk zal opstellen.

Vaardigheden

De Adviseur Sociale Veiligheid:

- Is in staat het onderwerp seksueel grensoverschrijdend gedrag met de doelgroep te kunnen bepreken;
- Is in staat om mee te werken aan het opstellen van beleid voor de preventie van seksueel misbruik van minderjarigen in vrijwilligersorganisaties en om beleid te implementeren;
- Kan omgaan met vertrouwelijkheden en weerstanden;
- Kan omgaan met emoties van zichzelf, de beschuldigde, het slachtoffer en de omgeving;
- Kan reflecteren op eigen gedrag en dat van een ander.

Kennis

De Adviseur Sociale Veiligheid:

- Weet welke procedures er bij een (dreigend) incident gevolgd kunnen worden;
- Kent de lokale sociale kaart van officiële hulpinstanties voor seksueel grensoverschrijdend gedrag;

- Kent de individuele en groepsprocessen die spelen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag;
- Heeft kennis van de interne organisatiestructuur en cultuur.

Eerste opvang bij een melding:

De Adviseur Sociale Veiligheid is er voor leden en (vrijwillige) medewerkers van de organisatie die te maken krijgen met seksueel grensoverschrijdend gedrag en hier met iemand over willen spreken.

De Adviseur Sociale Veiligheid:

- Laat de klager het verhaal vertellen;
- Bespreekt de mogelijke vervolgstappen;
- Informeert de klager of beschuldigde over de procedures op basis van het klachten- en tuchtrecht van de organisatie;
- Houdt dossieraantekeningen bij van de gesprekken.

Doorverwijzen:

De Adviseur Sociale Veiligheid zal zelf geen onderzoek doen of als een vertrouwenspersoon optreden. De belangrijkste taak van de Adviseur Sociale Veiligheid bij een incident is het doorverwijzen naar de juiste personen of instanties. Aan het bestuur van de betreffende vrijwilligersorganisaties zal de Adviseur Sociale Veiligheid adviseren een dossier bij te houden.

De Adviseur Sociale Veiligheid zal:

- Doorverwijzen van klager of slachtoffer en beschuldigde naar vertrouwenspersoon, hulpinstantie, advocaat, politie of anderen.
- Ondersteunen bij het contact leggen met instanties waar naar is doorverwezen.

Advies en ondersteuning van besturen bij het intern coördineren van het traject van melding tot evaluatie

De Adviseur Sociale Veiligheid ondersteunt besturen na een melding van grensoverschrijdend gedrag met een minderjarige. Deze ondersteuning betreft het gehele traject vanaf de melding tot de evaluatie. De Adviseur Sociale Veiligheid adviseert het bestuur over de opbouw van het dossier. Deze dossiers bestaan uit:

- Registreren van de melding;
- Bijhouden van een logboek tijdens het hele proces en een dossier aanleggen (De ervaring leert dat er bij een zedenkwestie in korte tijd heel veel gebeurt. Het kan belangrijk zijn om na te gaan in het logboek op welk tijdstip wat gebeurde);
- Inwinnen van advies;
- Vermoedelijke slachtoffers en daders doorverwijzen naar vertrouwenspersonen of hulpinstanties;
- Inschakelen van de politie wanneer sprake is van (vermoedens van) strafbare feiten;
- Opstellen van een plan van aanpak en tijdspad;
- Samen met bestuur en vertrouwenspersonen bepalen wie wanneer geïnformeerd zal worden en het samen met het bestuur de betrokken informeren (ouders, leden, vrijwilligers);
- Samen met het bestuur maatregelen opstellen
- Bestuur ondersteunen bij de (pers)woordvoering;
- Inschakelen van tuchtcommissie;
- Evaluatie;
- Vernietiging van de dossiers.

Anonimiteit en vertrouwelijkheid

Anonimiteit en vertrouwelijkheid zijn centrale begrippen bij de taken en bevoegdheden van de Adviseur Sociale Veiligheid. De informatie die een Adviseur Sociale Veiligheid van klager, beschuldigde of bestuur ontvangt is strikt vertrouwelijk (Wetboek v.str.r. 260, geen verschoningsrecht). Deze mag alleen met klager, beschuldigde of bestuur(slid) besproken worden. Deze vertrouwelijkheid en anonimiteit heeft echter zijn begrenzingen. Er bestaat namelijk een wettelijke meldingsplicht voor het op de hoogte zijn van strafbare feiten. Anonimiteit kan in die situaties niet wettelijk worden gegarandeerd. De vertrouwelijkheid ten opzichte van de melder kan soms strijdig zijn met andere taken, zoals de signalering- en adviesfunctie. In de praktijk blijkt dit soms onwerkbaar. Bij integriteitsaantastingen zijn de belangen van de vereniging ook in het geding en het kan soms niet anders dan een melding ook bij het bevoegd gezag onder de aandacht te brengen. Verenigingen moeten vertrouwelijkheid dus in beginsel altijd proberen te waarborgen.

De Adviseur Sociale Veiligheid rapporteert jaarlijks aan het bestuur of besturen van de vrijwilligersorganisatie(s) waar hij zijn functie voor uitvoert over het aantal meldingen uit de betreffende organisatie, de aard van de meldingen en over de preventie activiteiten die zijn ondernomen door de betreffende organisatie. Deze gegevens zullen worden verwerkt in het jaarverslag.

Bijlage G – Programma training Adviseurs Sociale Veiligheid

De training bestaat drie avonden (of dagdelen). Om een netwerk op te zetten en te onderhouden van de Adviseurs Sociale Veiligheid die zijn opgeleid, zou een bijeenkomst tenminste twee keer per jaar ideaal zijn. Daarnaast kan een excursie naar of een ontmoeting met netwerkpartners (GGD, zedenpolitie, AMK) georganiseerd worden.

Bijlagen met cijfers verwijzen naar de toolkit In veilige handen. Bijlagen met letters verwijzen naar de bijlagen in deze brochure.

Eerste avond

Tijd	Thema	Uitwerking	Benodigd
19:00	Welkom en kennismaking	Kennismakingsspel	Kennismakingsspel
19:15	Waarom belangrijk onderwerp	DVD deel 1, vraag deelnemers op verschillende onderdelen te letten (zie handleiding DVD)	<u>DVD In veilige handen</u> , laptop met dvd speler, scherm, boxjes, beamer
19:45	Presentatie In veilige handen	Powerpoint met hoofdlijnen van project: plaats en rol Adviseurs Sociale Veiligheid en stappenplan	<u>Powerpointpresentatie In veilige handen</u> , hand-outs, laptop, beamer, flip over en scherm
20:00	Seksueel misbruik: een moeilijk onderwerp	Oefening over grenzen – <u>bijlagen P</u> , oefening onthulling – bijlage <u>N</u> . Hoe stel je onderwerp aan de orde in je organisatie.	<u>Bijlagen P en N</u> . Bijlagen 1, 3, 4 en 7 van toolkit In veilige handen zijn mogelijke werkvormen.
20:30	Wat is een Adviseur Sociale Veiligheid?	Functie, rol, vaardigheden, persoonlijkheid	Functieprofiel Adviseur Sociale Veiligheid, <u>bijlage F</u>
21:45	Huiswerkopdracht en evaluatie		Huiswerkopdracht

Huiswerkopdracht: lezen brochure toolkit In veilige handen en bijlagen 1, 3, 4 en 7- hoe zou je agenderen, grenzen stellen en omgangsregels maken binnen de eigen organisaties aanpakken?

Tweede avond

Tijd	Thema	Uitwerking	Benodigd
19:00	Agenderen, grenzen stellen en omgangsregels aan de hand van huiswerk	Uitwisseling tussen deelnemers over plan van aanpak	Flappen en stiften voor uitwerking plan van aanpak agenderen, grenzen stellen en omgangsregels
19:30	Situatieschetsen, bespreken hoe om te gaan met deze situaties	DVD deel 2: kies een tweetal situaties	DVD In veilige handen, laptop met dvd speler, scherm, boxjes, beamer.
20:15	Risicoanalyse: hoe doe je dat?	Werkvorm uit bijlage 1, 3, 4 of 7 van de toolkit uitproberen	Kopieën werkvorm uit bijlage 1, 3, 4 of 7 uit de toolkit. Voorbereid door de deelnemers in de huiswerkopdracht.
21:00	Communicatie en weerstand	Werkvorm lastige situaties in groepen. Communicatie op verschillende niveaus, rol van adviseur sociale veiligheid.	Bijlagen E en I
21:45	Huiswerkopdracht en evaluatie		Huiswerkopdracht

Huiswerkopdracht: Lezen brochure toolkit In veilige handen en omgangsregels, gedragscode en meldprotocol, werkvormen risicoanalyse, klachtenregeling en prioriteiten stellen bekijken (bijlagen 8, 9, 10, 11, 12).

Derde avond

Tijd	Thema	Uitwerking	Benodigd
19:00	Risicoanalyse, klachtenregeling en prioriteiten stellen aan de hand van huiswerk	Bespreken eigen rol adviseurs sociale veiligheid	Flappen en stiften uitwerken eigen rol en prioriteiten stellen
19:30	Omgangsregels, gedragscode, meldprotocol	Doornemen bijlage 15, 17, 19, 20 en 21 van de toolkit In veilige handen. Vragen, bespreken praktische toepassing en tips.	Bijlage 15, 17, 19, 20 en 21 van de toolkit In veilige handen
20:15	Verwijzen	Pak het niet in je eentje op! Hoe verwijst je door? Casus (in groepjes).	Lokale sociale kaart van hulporganisaties, bijlage 23 toolkit In veilige handen
20:45	Plan van aanpak, actiepunten bepalen en prioriteiten stellen	Wat gaan de adviseurs doen? Uitwerken in groepjes.	Werkvorm plan van aanpak, <u>bijlage O</u>
21:15	Plenaire terugkoppeling	Samenvatting van conclusies per groepje, vragen	Flappen en stiften
21:30	Evaluatie en planning netwerk(bijeenkomst) en/of kennismaking met GGD/AMK/zedenpolitie e.d.	Maak afspraken	Flappen en stiften
21:45	Uitreiken en ondertekening van bewijs van deelnamen	Ceremonie met eventueel afsluitende borrel	Op naam gestelde bewijzen van deelname

Datum afspreken voor een terugkombijeenkomst of netwerkwerkbijeenkomst.



Bijlage H - Werkvorm: inventariseren van leervragen

Net als bij elke andere training is het voor de trainer prettig te weten welke deskundigheden en ervaringen in de deelnemers groep aanwezig zijn. Daarnaast is seksueel grensoverschrijdend gedrag een gevoelig onderwerp, zeker wanneer mensen persoonlijke ervaringen hebben of betrokken zijn geweest bij een incident.

Het is niet ongebruikelijk voorafgaand aan de training de deelnemers een vragenlijst te sturen. In de onderstaande vragenlijst zijn een aantal vragen geformuleerd die inzicht geven in de leervragen, deskundigheid en ervaringen van de deelnemers.

Vragenlijst leerdoelen

Naam:

Naam organisatie:

Functie:

Aantal kinderen / jongeren binnen de organisatie:

Aantal vrijwilligers binnen een organisatie en het aantal dat direct met de kinderen en jongeren werkt:
.....

Standpunt bestuur over preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag:
.....
.....

Wat is de reden voor deelnemen aan de training?
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Wat wil je leren over preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag?
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Welke preventieve maatregelen zijn al door de organisatie ingevoerd om seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen?

.....

.....

.....

.....

.....

Zijn er onderwerpen waarvoor je speciaal aandacht vraagt tijdens de training?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ken je het stappenplan 'In veilige handen'?

Zijn er binnen de organisatie incidenten of heb je zelf te maken gehad met seksueel grensoverschrijdend gedrag?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

De training is geslaagd als

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Bijlage I – Werkvorm: Kennismakingsoefening: ik zoek iemand die.....

Werkwijze

De trainer nodigt de deelnemers uit in een kring te komen staan. Het doel van deze oefening is:

- Meer van elkaar te weten te komen met respect voor elkaars grenzen;
- Oefenen met het voelen van grenzen.

De trainer geeft een voorbeeld: “Ik zoek iemand die jonge kinderen heeft. Van jullie vraag ik om na te gaan of dit voor jou geldt. Als dit zo is mag je in het midden van de kring gaan staan maar dit hoeft niet. Dat bepaal jij; dat is je grens! We gaan niet in discussie met elkaar. Je kunt met deze oefening persoonlijke vragen stellen gerelateerd aan het onderwerp, maar ook luchtiger zaken. Dat is aan jezelf.”

De trainer vraagt een van de deelnemers een vraag te stellen.

Het is aan de trainer persoonlijker vragen te stellen, wanneer andere deelnemers dat niet doen, zoals: “Ik zoek iemand die een slachtoffer van seksueel misbruik kent,” of “ik zoek iemand die wel eens een grens van een ander over is gegaan.”

Ga niet te lang door. Bespreek na afloop met de deelnemers hoe ze het vonden. Is het moeilijk om te bedenken waar voor jou zelf de grens ligt? Helpt het om zo expliciet te benoemen dat je die grens echt zelf mag trekken, of helpt dat niet? Voelt dit veilig of juist onveilig?

Bijlage J - Werkvorm: Checklist voor groepsafspraken

Bij het trainen van adviseurs sociale veiligheid stel je, ergens aan het begin van de training, een aantal algemene zaken aan de orde. Daar wil je het als groep over eens zijn. Vraag expliciet om bevestiging van deze afspraken door de deelnemers.

Geheimhouding/discretie

Deelnemers moeten zich vrij voelen om uit eigen ervaring voorbeelden te kunnen delen. Spreek met elkaar af dat in beginsel niets wat in de groep wordt besproken naar buiten mag komen.

Omgaan met eigen ervaringen van deelnemers

Het onderwerp seksueel grensoverschrijdend gedrag wil nog wel eens (vervelende) ervaringen van deelnemers naar boven halen. Ze moeten steeds zelf een afweging maken over wat ze wel en niet willen delen. Je hoeft niet alles te delen.

Tijdsduur

Ga na of iedereen tot het einde aanwezig kan zijn. Spreek af hoe je omgaat met vroeg vertrekken of laat komen.

Pauzes

Stel de groep voor op welk moment je pauze wil inlassen. Vraag ze of ze denken genoeg te hebben aan de voorgestelde pauzes.

Mobiele telefoons uit

Tenzij mensen om een speciale reden direct bereikbaar moeten zijn, vraag je iedereen om hun mobiele telefoon uit te zetten en op te bergen. Als mensen wel bereikbaar moeten zijn, vraag dan om altijd uit de training te stappen om een gesprek te beantwoorden. Bij voorkeur zijn mensen alleen tijdens de pauzes bereikbaar.

Sanitaire stops

Geef aan waar het toilet is en vraag of mensen aan willen geven dat ze een (extra) pauze nodig hebben, zodat je een pauze kunt inlassen en er niet steeds mensen uit de zaal lopen.

Roken

Geef aan waar en wanneer gerookt kan worden.

Inbreng trainers

Vertel iets over de achtergrond en rol van de trainer(s) en hoe je de rol van de deelnemers ziet.

Materiaal

Geef aan wat mensen aan materiaal hebben gehad, wat ze later uitgereikt krijgen en waar meer info te vinden is op internet (waar toepasselijk).

Meta stop (lampje)

Het is de bedoeling dat Adviseurs Sociale Veiligheid zelf ook (groeps)gesprekken gaan leiden. Het kan zijn dat ze tijdens de training iets zien in de opzet of uitvoering van de training waar ze het over willen hebben. Dan kunnen ze gebruik maken van een 'lampje' (een kaartje, een teken of een afgesproken woord) en dan maakt de training een meta stop. Bijvoorbeeld om te praten over waarom het op een bepaald moment stroef gaat, om aan te geven dat de deelnemer iets heel anders zou willen aanpakken, etc.

Bijlage K – Werkvorm: Regels voor feedback

Tijdens een training voor adviseurs sociale veiligheid zul je regelmatig, gevraagd en ongevraagd, feedback geven aan de deelnemers. Mogelijk doen deelnemers dat ook naar elkaar. Hieronder vind je feedbackregels. Die kun je gebruiken voor jezelf, maar je kunt ze ook voorstellen om te gebruiken in de groep.

1. **Wat gaat goed?**
2. **Wat kan beter?**
3. **Geef aan wat je gezien hebt (benoem concreet en waarneembaar gedrag).**
4. **Spreek in de ik-vorm: ik zie..., ik denk..., ik voel..., het effect op mij is...**
5. **Geef een suggestie voor verbetering.**

Bijlage L - Werkvorm: Observatieformulier bij opdrachten en presentaties

Tijdens een training voor adviseurs sociale veiligheid kun je een deelnemer vragen om een deel van het programma uit te voeren, om te oefenen. In dat geval is het niet de bedoeling dat andere deelnemers achterover leunen. Je vraagt hen om actief te observeren, zodat ze op een goede manier feedback kunnen geven. Je kunt ook vragen of ze zo naar jou willen kijken, zodat ze op een andere manier van jouw presentatie leren. Van te voren kan degene die presenteert en geobserveerd wordt aangeven of er iets specifiek is waar de andere deelnemers op kunnen letten: een leerpunt waar diegene aan wil werken.

1. Het genoemde/persoonlijke leerpunt was
Hoe ging dit?
2. Hoe was de presentatie? (let op stemgebruik, houding en lichaamstaal)
3. Hoe was de instructie?(duidelijke uitleg, uitvoerbaar, doelgericht)
4. Was de procedure helder? (tijdsbewaking, spelregels)
5. Hoe werd het proces begeleid? (letten op groepsleden, sfeer en energie groep)
6. Hoe werd de inhoud begeleid? (ingaan op vragen, kern van de boodschap, uitleg)
7. Hoe was de afronding? (samenvatting, conclusie trekken, wat ervan geleerd)
8. Heb je tips?

Bijlage M – Werkvorm: Positieve ervaring met seks en intimiteit

Werkwijze

Deze werkvorm betreft een interviewmethode. De trainer vraagt deelnemers zich een *positieve* ervaring met seks en/of intimiteit voor de geest te halen van afgelopen dagen/weken. De trainer stelt deze vraag ongedwongen en let op de reactie van deelnemers.

Vervolgens vraagt de trainer om in drietallen bij elkaar te zitten. Per drietal is een interviewer, een geïnterviewde en een observant. De interviewer start het gesprek. De observant let op de openheid van het gesprek, het gemak waarmee over dit onderwerp gesproken wordt en de houding van interviewer en geïnterviewde.

Deelnemers bepalen ook hier weer hun eigen grenzen. Als ze kiezen voor een niet seksuele vorm van intimiteit, kan dat. En als ze niet mee willen doen, kan dat ook. Laat het maar gebeuren.

Na 5 minuten stopt het interview. De observant rapporteert aan de groep wat hij/zij heeft waargenomen, verbaal en non-verbaal en kwalificeert het gesprek als soepel, inhoudelijk, openhartig of moeizaam en gesloten.

Na afloop vraagt de trainer: “Hebben jullie enig idee wat ik met deze oefening wil bewerkstelligen?” De trainer inventariseert de reacties en koppelt de (mogelijke) moeite met deze vraag aan het feit dat het, zo blijkt, al moeilijk is te praten over positieve ervaringen. Laat staan over negatieve ervaringen.

Doel

Deelnemers laten ervaren dat het al moeilijk is om te praten over positieve ervaringen met seks en intimiteit, laat staan over negatieve ervaringen. Deelnemers moeten zich dit realiseren bij de uitvoering van hun taak om het onderwerp seksueel misbruik te agenderen.

Bijlage N – Werkvorm: Onthulling

Werkwijze

De trainer vraagt de deelnemers hun ogen sluiten: “Neem iemand in je hoofd waar je bewondering voor hebt. Iemand die je respecteert. Is het een hij of een zij? Iemand die je dagelijks ziet of niet zo vaak? Welke leeftijd heeft deze persoon? Bedenk waarom je die persoon zo respecteert.”

“Als je iemand in gedachten hebt, doe je je ogen weer open. Nu vertel ik je dat die persoon mij seksueel misbruikt heeft. Hoe reageer je daarop? Wat is het eerste dat in je op komt?”

Reacties zijn bijvoorbeeld: ontkenning, boosheid, partij (moeten) kiezen, zelfverwijt, verdriet.

Doel

Het doel van deze werkvorm is het besef bij deelnemers oproepen dat seksueel misbruik altijd emoties met zich mee brengt, waardoor het zo belangrijk is dat er een beleid is dat bekend is bij iedereen.

Een ander doel is het besef dat seksueel misbruik niet op het voorhoofd geschreven staat van degene die het pleegt. Van de meldingen die binnenkomen, betreft het vaak iemand waarvan niemand het verwacht had. In de praktijk is het voorgekomen dat een van de vrijwillige bestuurders die op een voorlichting kwam, vertelde dat een ex-collega van haar betrappt was met kinderporno. Zij had vond dit heel erg moeilijk te bevatten. Het is goed om daarbij stil te staan.

Bijlage O - Werkvorm: Plan van aanpak

Actiepunt	Wat gaan we doen / taken	Wie	Wanneer
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

Als je een risico-analyse hebt gemaakt, dan heb je al bedacht wat actiepunten zijn en welke prioriteit hebben. Neem er daar vijf van over op dit blad en werk ze verder uit. Doe dit zo mogelijk met een groepje, een commissie of tenminste een andere vrijwilliger. Kijk niet verder dan vijf acties. Vul eventueel wel vast een nieuw blad in met actiepunten, maar maak daar nog geen plan van aanpak van. Zorg dat je het overzichtelijk houdt.



Bijlage P – Werkvorm: Grenzen

Werkwijze

De trainer nodigt de deelnemers uit om in twee rijen te gaan staan. Iedereen moet een ander recht tegenover zich hebben staan. De trainer legt uit dat het de bedoeling is dat de mensen uit de ene rij langzaam op degene af moeten gaan lopen die tegenover hen staat. De persoon die stil staat moet zelf kiezen op welk moment hij of zij stop zegt. De trainer zegt 'start' en laat de oefening beginnen. Als iedereen weer stil staat stelt de trainer vragen, bijvoorbeeld:

"Wat zie je als je nu naast je kijkt?"

Iedereen staat op verschillende afstand. De grens van je persoonlijke ruimte is niet gelijk.

"Hoe komt dat verschil in afstand?"

Soms is er een verschil wanneer er een man of een vrouw op je af komt, soms maakt cultuur of leeftijd verschil, of wat je in het verleden hebt meegemaakt. Soms ook het moment van de dag of de context of de mate waarin je iemand goed kent of niet.

"Hoe was het om zo maar op iemand af te lopen?"

Soms is het juist prettig als iemand anders de grens bepaalt. Wat doe je als diegene dat niet doet? Liep je steeds langzamer naar voren?

Hierna nodigt de trainer iedereen weer uit om te gaan zitten en geeft nog kort aan wat de bedoeling van de oefening was: "Wat we met deze oefening willen bereiken is het besef:

- Dat je weet dat grenzen persoonlijk en verschillend zijn,
- Dat je er niet uitkomt als je het er niet over hebt,
- Dat je niet altijd weet wie wiens grens over gaat."

Bijlage Q – Werkvorm: Balinth-methode voor intervisie

Tijdens de training voor Adviseurs Sociale Veiligheid is geen tijd gepland voor intervisie. Wel is intervisie een uitermate geschikte manier om ervaringen met elkaar uit te wisselen na de training. Bijvoorbeeld tijdens een terugkomdag of een netwerkbijeenkomst. Als je zelf met meerdere mensen in je organisatie actief bezig met dit onderwerp, kun je het ook intern toepassen met collega's.

Duur

90 tot 150 minuten

Wat is de Balinth-methode?

De Balinth-methode is een eenvoudige en gestructureerde methode. Het doel is tweeledig:

1. Het stellen van een gezamenlijke "diagnose", namelijk wat is het eigenlijke probleem?
2. Het kijken naar het eigen aandeel en invloed met betrekking tot de oplossing.

Bij de Balinth-methode gaat het niet zozeer om de oplossing van een probleem als wel om de verkenning van het probleem, inzicht in de verschillende handelingen en mogelijkheden die tot een oplossing leiden. Deelnemers krijgen daardoor meer zicht op hun eigen aandeel in het probleem en de oplossing.

In de Balinth-methode is een strakke scheiding tussen de fasen. Om dit aan alle deelnemers goed duidelijk te maken is het zinnig om ze, zeker de eerste keren, de structuur te vertellen en het doel aan te geven, alvorens ermee te werken. Die scheiding kan duidelijk worden door:

- Elke stap te beginnen met aan te geven wat te doen en waarom
- Vervolgens de groepsleden een moment de tijd te geven om zich voor te bereiden op of na te denken over de volgende stap
- Daarna aan te geven wanneer te beginnen.
- Tot slot ook weer de fase af te sluiten en duidelijk de overgang naar de volgende fase te maken.

Om dit proces te leiden wordt in iedere intervisiegroep per casus een voorzitter aangewezen. Deze houdt strak de tijd in de gaten en zorgt ervoor dat iedereen in iedere fase aan het woord komt.

Balint-methode in 9 fasen

Fase 1. Verzamelen van problemen

Wie heeft er problemen en welke zijn dit? Zijn er meer groepsleden die een 'geval' naar voren willen brengen, dan kunnen zij een voor een proberen de belangstelling van de groep voor hun probleem te winnen.

Fase 2. Probleemkeuze

De groep beslist aan welk probleem ze gaat werken en er wordt een voorzitter gekozen, als deze er nog niet is. Deze heeft de taak ervoor te zorgen dat de verschillende fasen niet door elkaar gaan lopen.

Fase 3. Probleemstelling

De inbrenger vertelt in het kort iets over de situatie waarin zijn 'geval' is ontstaan en stelt nog eens duidelijk zijn vraag.

Fase 4. Associatiemoment

Ieder schrijft kort zijn/haar associaties op, die opgeroepen zijn door het ingebrachte probleem.

Fase 5. Beeldvorming

De deelnemers vragen informatie ter verduidelijking van het probleem. Hierdoor ontstaat er een inzicht in de belemmerende en bevorderende factoren. De probleem-inbrenger antwoordt kort en duidelijk.

Fase 6. Oordeelsvorming

Ieder schrijft zijn/haar advies/idee op en vertelt het daarna.

De adviezen/ideeën worden direct mondeling gegeven.

In subgroepjes, of plenair, bespreekt men de adviezen/ideeën.

De inbrenger reageert niet tussendoor!

Fase 7. Besluitvorming

De inbrenger vertelt wat hij/zij daadwerkelijk heeft gedaan of wil gaan doen. De inbrenger geeft aan wat hij/zij aan de adviezen heeft.

Fase 8. Gedrag in de groep

De groepsleden vertellen de probleemsteller wat zij van zijn/haar gedrag in de probleemsituatie hier in de groep herkennen. Bijvoorbeeld bij het inbrengen van het probleem en het beantwoorden van de vragen. De inbrenger reageert als hij/zij dat wil op deze feedback in de zin van: dit herken ik, dat niet. De voorzitter moet ervoor waken dat er geen sfeer van aanval en verdediging ontstaat. Herhaal eventueel nogmaals de feedbackregels.

Fase 9. Gedrag in vergelijkbare situaties

De groepsleden vertellen over hun eigen handelen in soortgelijke situaties. Mogelijk heeft dit al onderdeel uitgemaakt van hun advies, maar laat hen reflecteren als ze dat willen. Ook over wat ze mogelijk zelf anders gaan doen of wat ze geleerd hebben.

Bijlage R – Achtergrond: Seksueel grensoverschrijdend gedrag is geen neutraal onderwerp

Seksueel grensoverschrijdend gedrag en in het bijzonder seksueel misbruik van kinderen is een schokkend onderwerp dat heftige emoties bij de deelnemers van een training kan losmaken. Dit zijn factoren die de training extra complex maken. Een aantal achtergronden bij die emoties worden hier belicht.

De onrechtvaardigheid van het geweld

De onrechtvaardigheid van het geweld treft, vooral als er kinderen bij betrokken zijn, mensen vaak diep in hun hart. De confrontatie hiermee roept heftige emotionele reacties op. De balans tussen afstand en nabijheid kan verstoord raken, waardoor deelnemers aan de training zich niet langer kunnen concentreren. Dit uit zich in de groep door heftige emotionele reacties, oproepen tot snelle acties en onrealistische voorstellen of juist tot een gelaten en gedragen sfeer, waarbij de deelnemers moeilijk tot actie overgaan. Door een korte periode de emoties de ruimte te geven kan de balans tussen afstand en betrokkenheid bij het onderwerp herstellen.

Eigen ervaringen van deelnemers

Gezien de omvang van het grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld in de samenleving is het niet ondenkbaar dat ook de cursisten zelf ervaringen hebben met gewelddadig gedrag (als slachtoffer en/of dader). Deze ervaringen kunnen naar boven komen in een bijeenkomst over dit onderwerp. Ze kunnen in de weg staan als ze geen plek krijgen. Aan de andere kant bieden deze ervaringen ook aanknopingspunten om vanuit de persoonlijke ervaringen meer besef te krijgen van de problematiek. Deelnemers kunnen immers leren van eigen ervaringen die confrontaties met seksueel grensoverschrijdend gedrag bij hen oproepen: het hebben van geheimen, gevoelens van angst, schaamte, schuld, leren overleven, e.d. Het aan de orde stellen van dergelijke ervaringen in een training kan de betrokkenheid bij de problematiek vergroten en het onderwerp ook voor andere deelnemers dichterbij brengen.

Eigen ervaringen van de trainer

De deelnemers moeten een opvatting moeten kunnen vormen over het onderwerp en het gevoel hebben dat ze handelend kunnen en moeten optreden binnen de eigen organisatie. Het onderwerp moet daarom met aansprekende voorbeelden dicht bij de deelnemers gebracht worden. Vanuit een emotionele betrokkenheid of geraaktheid is de kans op handelen groter. Vandaar dat het stil staan bij eigen reacties en betrokkenheid een wezenlijk onderdeel moet uitmaken van de training. Oefeningen rondom eigen ervaringen zullen goed begeleid moeten worden. Om dit te doen, is het van belang dat de begeleider eventuele eigen ervaringen een plaats heeft kunnen geven zijn of haar leven en weet wat het ondergaan van seksueel grensoverschrijdend gedrag met hem/haar doet.

Zich onthand voelen

Veel mensen voelen zich onthand bij het onderwerp seksueel grensoverschrijdend gedrag. Besturen, vrijwilligerscoördinatoren e.d. zouden graag meer handvatten willen krijgen om dit onderwerp aan de orde te stellen en bespreekbaar te maken. Het liefst zouden zij kant en klare recepten krijgen waarmee ze direct in de praktijk aan de slag kunnen. Met het stappenplan in de toolkit In veilige handen worden deze handvatten deels geboden. Een andere aspect dat bijdraagt aan het bespreekbaar maken is het aangaan van een gesprek over het adequaat signaleren van seksueel grensoverschrijdend gedrag en misbruik. Deelnemers kunnen dit onderwerp binnen de eigen organisaties als opening aan de orde stellen voor meer bewustwording, inzichten en signaalgevoeligheid. Een belangrijke voorwaarde voor houdingsverandering is het bieden van een veilig klimaat.

Conditie voor een veilig leerklimaat

Zeker met een onderwerp waar een taboe over heerst is het belangrijk om deelnemers aan de training een veilige omgeving te bieden. Afspraken maken met betrekking tot de informatie over deelnemers van de bijeenkomst is noodzakelijk. Daarnaast kan een veilig klimaat voor de deelnemers door de begeleider vergroot worden door aan te sluiten op de leerstijlen van de deelnemers. Iedereen leert op z'n eigen manier en daarvoor moet ruimte zijn binnen de bijeenkomst.

Verschillende leerstijlen

Zie ook [bijlage T](#). In een groep zitten individuen die verschillen qua gedrag, leerstijl en de snelheid waarmee zij informatie opnemen. Door respect te tonen voor individuele verschillen voelen mensen zich gezien en gewaardeerd. Wat betreft de leerstijl: mensen leren op verschillende manieren. Een begeleider kan hier rekening mee houden door een afwisselend programma te bieden waarin ruimte is voor:

- Cognitief ingestelde mensen: mensen die gevoelig zijn voor kennis, inleidingen over feiten en cijfers en theoretische achtergronden.
- Visueel ingestelde mensen: deze mensen moeten zelf lezen of schrijven om informatie te verwerken. Beeldend materiaal zoals, sheets en geschreven instructies bij oefeningen kunnen helpen de stof te verwerken.
- Ervaringsgericht ingestelde mensen: de eigen ervaringen en het voelbaar maken van deze ervaringen zijn het uitgangspunt bij het leren.

Structuur versus flexibiliteit

Door enerzijds structuur te bieden (gezamenlijke afspraken maken over praktische zaken en de manier van omgaan met elkaar) en anderzijds voldoende flexibiliteit te bieden om - afhankelijk van de behoeften van de groep - in te spelen op voor hen belangrijke onderwerpen, ontstaat een veilig klimaat waarin deelnemers gestimuleerd en begrensd worden.

De begeleider(s) als rolmodel

Door als begeleider(s) een positief rolmodel te zijn en zelf de balans te handhaven tussen afstand en nabijheid zullen de deelnemers zich veilig voelen. Daarnaast is het belangrijk leiding en begeleiding te geven die aansluit bij de verwachtingen van de deelnemers.

Bijlage S – Achtergrond: Leerstijlen

Een leerstijl is een beschrijving van attitudes en gedragingen die bepalen wat iemands voorkeurmanier van leren is. Er blijken nogal wat verschillen te bestaan in de manier waarop deelnemers leerstof verwerken tijdens een training. Met het beschrijven van leerstijlen beogen onderzoekers aanknopingspunten te vinden voor studenten en docenten om leerresultaten te verbeteren.

De twee bekendste theorieën over leerstijlen zijn die van David Kolb en Jan Vermunt. De theorie van Kolb leent zich het beste voor praktijk-gerichte trainingen. Omdat beide modellen van leerstijlen uitgaan van een typering en houding van deelnemers die je in de praktijk tegen kunt komen, beschrijven we beide stijlen hieronder in het kort. Deze informatie geeft handvatten voor de inrichting van een training en biedt mogelijkheden om in te spelen op de individuele behoeften van de deelnemers vanwege de herkenning van type of houding.

Leerstijlen van Kolb

De leerstijlen van Kolb zijn gebaseerd op een theoretisch model van vier denkstappen (zie figuur).

Hij stelt dat een leerproces optimaal verloopt, wanneer de deelnemer alle vier ‘haltes’ van het traject aandoet. Dat veronderstelt dat een deelnemer: openstaat voor nieuwe ervaringen (voelen), nadenkt over deze ervaringen vanuit verschillende invalshoeken (bekijken), deze gedachten omzet in een logische theorie (denken) en deze theorie vervolgens gebruikt bij het oplossen van problemen (doen).

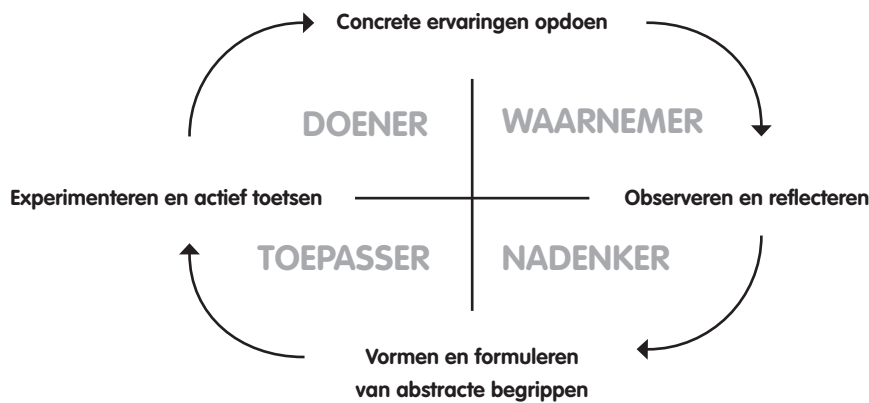
In navolging hiervan onderscheidt David Kolb vier type personen met bijhorende leerstijlen:

Doeners/activisten, vertonen een combinatie van actief experimenteren en concreet ervaren. Ze hebben een voorkeur voor situaties waarin ze zo snel mogelijk aan de slag kunnen en leren het best wanneer er ruimte is voor oefenmomenten. De leerprocessen die doeners hanteren steunen vooral op gissen en missen. Kernbegrippen: nieuwe ervaringen, hier en nu, voetlicht, opwinding, teamactiviteiten.

Dromers, zij hebben een voorkeur voor concreet ervaren en reflectief observeren. Ze zoeken leersituaties op waarin zij zelf kunnen meemaken hoe iets in de praktijk uitpakt. Zij hebben de neiging problemen van alle kanten te bekijken en zien steeds weer nieuwe ingangen en oplossingen. Dromers leren heel snel via identificatie. Kernbegrippen: kat uit de boom, eerst denken dan doen, graag observerend, tijd nodig, eigen tempo, onderzoeken en uitzoeken.

Denkers, combineren het reflectief observeren en abstract conceptualiseren. Zij zijn het liefst bezig met het vertalen van observaties in hypothesen en theorieën. Ze kunnen goed redeneren en zijn graag intellectueel bezig. Ze werken graag zelfstandig om de gelegenheid te krijgen zelf eerst een beeld te vormen van de theorie. Kernbegrippen: interesse in theorie, methodische verbanden, modellen, geestelijke inspanning, rationaliteit, analyseren.

Beslissers/pragmatici, zijn goed in en hebben een voorkeur voor abstract conceptualiseren en actief experimenteren. Zij gaan het liefst theorieën uitproberen in de praktijk en in experimenten. Ze nemen initiatief en durven te experimenteren. Bij het hanteren van een probleem gaan zij deductief, probleemoplossend te werk. Ze functioneren optimaal als zij een leertaak kunnen beginnen met kennisname van duidelijk en beknopt geformuleerde regels en principe, die zij dan in een oefensituatie kunnen verwerken. Kernbegrippen: verband tussen stof en werk, realistisch, voordelen in de praktijk, trainer als model, vertaalslag naar praktijk.



Kolb gaat ervan uit dat mensen een *voorkeurstijl* hebben, die ze het beste ligt en waarmee ze het liefst beginnen. Maar voor het effectief leren moeten alle fasen van het leerproces doorlopen worden. In de leercyclus (zie figuur 1) zullen cursisten afhankelijk van hun voorkeurstijl een voorkeur hebben voor een ander 'instapstation'. Voor het beheersen van de leerstof zullen deelnemers ook de gelegenheid moeten krijgen om de hele cirkel rond te gaan. In bijna elke groep zullen deelnemers zijn met de verschillende voorkeuren. Zorg er daarom dat in de training de verschillende leerstijlen aanwezig zijn.

Leerstijlen van Vermunt

De leerstijlen van Vermunt gaan meer uit van het schoolse leren en hebben betrekking op de houding en de motivatie van cursisten. Wil iemand leren vanuit persoonlijke interesse, om een diploma te halen, om een beroep te leren of zonder duidelijke richting?

Vermunt onderscheidt de volgende leerstijlen:

De reproductiegerichte stijl. De cursist met deze stijl houdt van 'stampen'. Hij/zij is gericht op het letterlijk reproduceren van de leerstof en houdt van toetsen. Deze cursisten laten zich door de leerstof sturen en zien studeren als het opnemen van kennis. Ze zijn gericht op het behalen van certificaten en het uittesten van eigen capaciteiten.

De betekenisgerichte stijl. De cursist richt zijn aandacht vooral op de hoofdzaken van de te bestuderen stof. De cursist onderzoekt de standpunten, ideeën en conclusies, legt verbanden en vormt ook een eigen mening. Het leren vindt plaats vanuit persoonlijke interesse.

De toepassingsgerichte stijl. De student richt zich vooral op de toepassingsmogelijkheden van de leerstof. Hij/zij wil weten of de leerstof relevant is voor de praktijk en heeft vooral behoefte aan concrete informatie en voorbeelden. Het leren is nu vooral beroepsgericht.

De ongerichte stijl. Een vierde leerstijl - die eigenlijk geen leerstijl is - is de ongerichte leerstijl. Deze cursisten vinden het moeilijk om het eigen leren te sturen en vinden nauwelijks houvast aan de aanwijzingen in de studiestof of van docenten. Deze cursisten vinden dat de lesstof op zich zelf stimulerend en motiverend moet zijn omdat ze zelf onzeker staan tegenover de cursus. Het is moeilijk deze cursisten gemotiveerd te houden en voor hen zullen de resultaten tegen vallen.

In een training kun je hierop inspelen door:

- Gelegenheid te geven voor een 'toets' bij het behandelen van een huiswerkopdracht;
- Gelegenheid te geven voor reflectie: "Wat heb je de vorige keer geleerd? Heb je er nog over nagedacht? Wat vond je er van?";
- Deelnemers uit te nodigen om te benoemen wat op welke manier kan worden toegepast in de eigen organisatie.

Bijlage T - Achtergrond: Weerstand

Weerstand kan in elke groep voorkomen. Vooraf is onbekend of, waarom en hoe weerstand op zal treden. Juist bij een onderwerp als seksueel grensoverschrijdend gedrag kun je weerstand verwachten. Als trainer helpt het om die weerstand te herkennen. Probeer eens om, aan de hand van onderstaande beschrijving, een situatie uit je eigen leven (werk of privé) te bedenken waarin weerstand speelde. Bedenk hoe je daarmee om bent gegaan en wat er nog meer mogelijk zou zijn geweest.

Vormen van weerstand

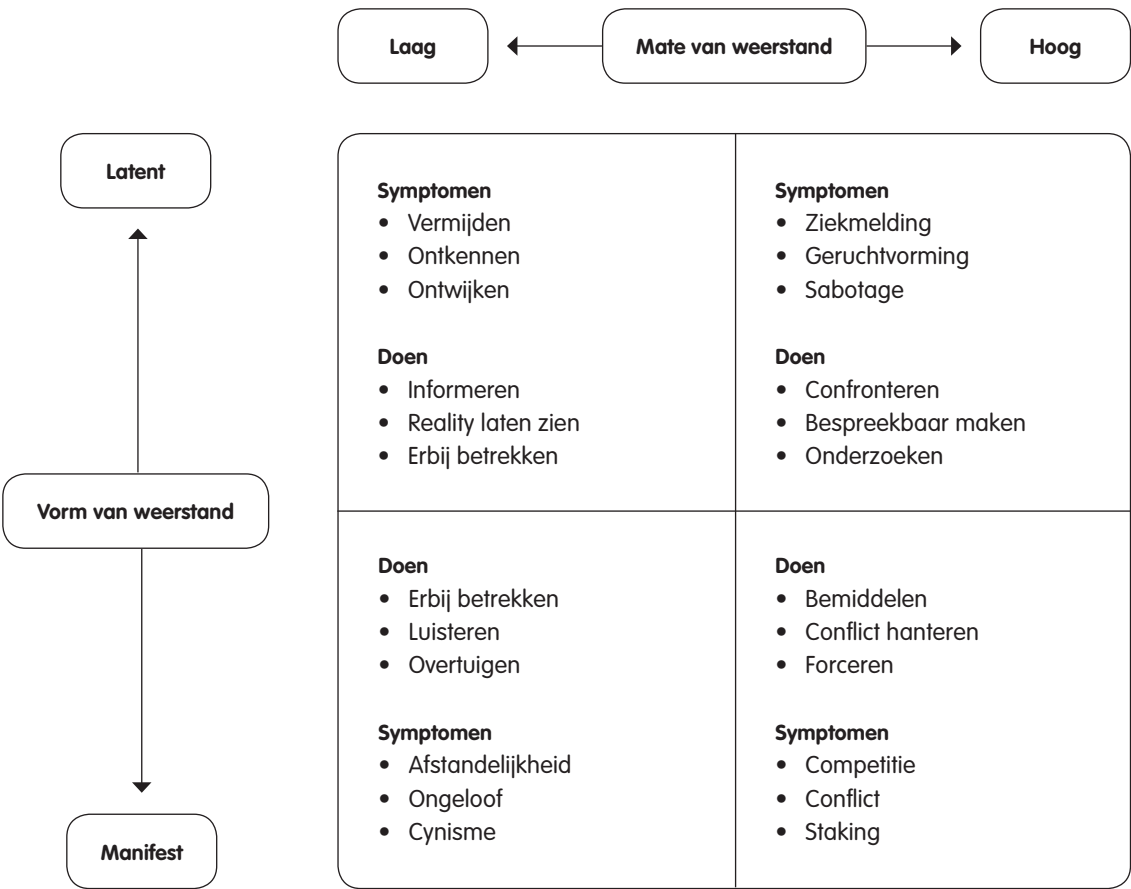
Weerstand komt in vele vormen voor. Weerstand kan bijvoorbeeld naar voren komen in de vorm van niet meewerken aan een voorgestelde actie of geen antwoord geven op een gestelde vraag. Soms zijn de leden van de groep overal tegen: ze zien het nut of de zin van de actie of de vraag niet in. Een andere keer uit de weerstand zich in de vorm van grappen maken of de groepsleider belachelijk maken. Weer een andere keer toont weerstand zich in de vorm van onnodig defensief of zelfs agressief reageren op kritiek of feedback.

Waardering van weerstand

Weerstand kan zowel positief als negatief worden gewaardeerd. Een groepsleider zal weerstand negatief waarderen omdat zij of hij vindt dat ze belemmerend werkt op de voortgang van de bijeenkomst. Of omdat hij of zij van mening is dat de weerstand te veel energie kost of de sfeer verziekt.

Een groepsleider zal weerstand positief waarderen wanneer hij of zij die ziet als een uiting van betrokkenheid bij de bijeenkomst. Of indien de groepsleider denkt een gevoelige snaar te hebben getroffen. Tenslotte kan weerstand positief zijn omdat ze dient ter bescherming van betrokkenen.

Bron: Kennisbank Twynstra en Gudde, www.twynstraguddekennisbank.nl



Bron: Berkel, van K., Zelfsturende teams, Contact, 1999. Metselaar, E. en Cozijnsen, A., Van weerstand naar veranderingsbereidheid, Holland Business Publications, 1998, vermeld in de Kennisbank van Twynstra en Gudde.



Omgaan met weerstand tijdens een training

Hieronder vind je een korte samenvatting van hoe je in drie stappen met weerstand om kunt gaan tijdens een training. Daarna gaan we in op een aantal specifieke, lastige situaties die je in een training rond seksueel grensoverschrijdend gedrag kunt tegenkomen. Tenslotte geven we je informatie over groepsrollen en over 'moeten-mogen-willen', ofwel inzicht in wat er nog meer achter weerstand kan zitten.

Wanneer het om één persoon gaat, werkt het het beste de persoon individueel aan te spreken en er geen groepsprobleem van te maken. Weerstanden hebben altijd een functie voor de desbetreffende deelnemer. Als begeleider is het zaak hier respect voor te tonen, de oorzaak te bevroeden, maar niet alles voor lief te nemen en de deelnemer op een betrokken en veilige manier uit te nodigen tot het experimenteren met nieuwe situaties.

Omgaan met weerstand in 3 stappen

1. Weerstand identificeren

- Behandel inhoudelijk (stel open vragen aan de deelnemer, probeer die te beantwoorden of te bespreken), pas na herhaling opvatten als weerstand;
- 3x is scheepsrecht;
 - 1e keer: behandel het als een incident
 - 2e keer: behandel het als een incident, maar let op patroon
 - 3e keer: grijp in.

2. Weerstand benoemen

- Confronteer persoon/groep met weerstand;
- Beschrijf weerstand neutraal;
- Vraag of je waarneming klopt;
- Wees stil, zo lok je een reactie uit.

3. Weerstand hanteren

Hieronder staan meerdere opties. Kies de optie die past bij jou en bij de situatie.

- Observeren: signaal geven dat je ziet wat er gebeurt;
- Informatie vragen: mag ik vragen waarom...;
- Informatie geven: het effect op de rest van de groep is...;
- 'judo'-beweging: ik kan me dit heel goed voorstellen, maar...;
- Feedback geven: ik vind het lastig als...;
- Onderhandelen: als u nu..dan mag u straks...;
- Overtuigen: het is echt heel belangrijk:...;
- Herhalen en stil zijn: u ziet het nut niet in...;
- Afdwingen: of u kiest...of u kiest...;

Specifieke situaties in training rond seksueel grensoverschrijdend gedrag

Lastige situaties kunnen zijn:

Irreële verwachtingen en verborgen agenda's van deelnemers

Veel deelnemers voelen zich onthand door het onderwerp seksueel grensoverschrijdend gedrag. Ze willen graag meer handvatten krijgen om zulk gedrag aan de orde te stellen en bespreekbaar te maken. De verwachting kan ontstaan dat ze kant en klare oplossingen aangereikt krijgen. Dit laatste is niet waar te maken in een korte training en eigenlijk ook niet in een langduriger scholingstraject. Als de begeleiders dit verlangen naar pasklare oplossingen constateren, is het van belang dit zo vroeg mogelijk aan de orde te stellen. Het is ook mogelijk hier bij de start van een training mee te beginnen. Door te benadrukken dat het niet gaat om een speciale methode, maar meer om het ontwikkelen van een eigen werkwijze, wordt de verantwoordelijkheid bij de deelnemer zelf gelegd.

Rationaliseren en ongelooft

Sommige deelnemers hebben behoefte aan gedetailleerde informatie over de omvang van seksueel geweld, misbruik of kindermishandeling. Ze trekken de gehanteerde onderzoeksmethodologie in twijfel. Vaak voelen begeleiders wel aan dat dit te ver gaat en dat er sprake is van een bepaalde vorm van verzet tegen het cursusaanbod, of een poging tot een krachtmeting met de begeleider. De begeleider of trainer wordt uitgedaagd de discussie aan te gaan en kan verstrikt raken in een discussie, waarbij de groep afhaakt. Deze manier van rationaliseren kan als functie hebben dat de gruwelijkheid van misbruik op afstand gehouden wordt. Het is van belang dat de trainers zich niet laten verleiden tot uitvoerige discussies en theoretische verhandelingen. Door te verwijzen naar een mogelijk interessant artikel en het praktijkgerichte karakter van de training aan te geven, wordt dit probleem gepareerd.

Visiestrijd

Seksueel geweld komt onder meer voort uit de machtsverschillen tussen mannen en vrouwen, waar de hele samenleving van doordrenkt is. Het presenteren van deze visie kan op verzet bij deelnemers stuiten. Dat mannen en vrouwen verschillende maatschappelijke rollen hebben, wordt meestal wel geaccepteerd. Maar het thema macht, dat in feite bij seksueel geweld voortdurend aan de orde is, roept vaak verzet op. Ook het nadrukkelijk profileren van deze visie kan weerstand oproepen. De begeleiders moeten zichzelf afvragen hoe ze dit het beste kunnen aanpakken en in hoeverre ze de bovengenoemde visie delen en willen expliciteren. Door het beestje niet bij de naam te noemen bijvoorbeeld, worden heftige discussies rond het thema macht vermeden. Dit kan een voordeel zijn bij een bepaalde groep of in een bepaalde fase van het trainingstraject. Door feiten en cijfers te presenteren over seksueel geweld bij vrouwen en mannen kan een objectief beeld gegeven worden, waarbij de feiten voor zich spreken en een visiestrijd vermeden wordt. Er zijn ook situaties waarin het nodig is het verschil in visie te verhelderen, omdat de niet geuite standpunten onder elke discussie de kop op steken en belemmerend werken op oefeningen.

Man-vrouwverschillen in een groep

Omdat seksueel geweld met name veroorzaakt wordt door mannelijke plegers kunnen er in een groep impliciete of expliciete veroordelingen in de richting van de mannelijke deelnemers plaatsvinden. Als dit onderwerp aan de orde is, lijkt het er soms op dat mannen worden gecategoriseerd in 'goed' of 'slecht'. Hierop kan door de mannelijke deelnemers defensief gereageerd worden. Het gevolg is dat zij stil worden of juist willen bewijzen dat er ook goede mannen zijn. Ook vrouwen kunnen als de 'eeuwige slachtoffers' gechargeerd neergezet worden. Als trainer is het van belang dergelijke mechanismen op betrekkningsniveau aan de orde te stellen en te onderstrepen dat het klimaat in de groep voor zowel de vrouwen als de mannen veilig moet zijn zonder de verschillen tussen vrouwen en mannen op dit punt goed te praten of te bagatelliseren.

Verzet tegen ervaringsgerichte oefeningen

Weerstand kan zich uiten door protest tegen bepaalde oefeningen die als te persoonlijk worden ervaren. Of enkele deelnemers kennen zulke oefeningen allang. Het is 'oude koek' voor ze. Nu kan hierop geantwoord worden dat ervaringsgerichte oefeningen altijd nieuwe informatie opleveren, omdat de ontwikkeling van een mens niet stilstaat en de context waarin de oefeningen aangeboden worden vaak varieert. De angst om iets nieuws aan te gaan of overspoeld te worden door de schokkende nieuwe informatie waardoor het prettiger lijkt de deuren dicht te houden, kan erachter liggen. Het veranderen van een bepaalde manier van kijken en het afscheid nemen van oude opvattingen kan eng zijn. De oefeningen kunnen ook daadwerkelijk niet leven voor enkele deelnemers. De trainers moeten een bepaald gevoel ontwikkelen voor wat reëel is aan de kritiek en wat duidt op afweer. Wanneer er kritiek is op een bepaalde oefening kunnen de begeleiders de deelnemers uitnodigen het er toch op te wagen en het leerdoel van de oefening nog eens uit leggen. Als een deelnemer de opdracht toch niet wil doen, dan kan dit het beste gerespecteerd worden.

Diskwalificatie van de begeleider

Gedurende de loop van de training kan blijken dat de ene begeleider meer gewaardeerd wordt dan de ander. Dit hoeft geen probleem te zijn, als de afspraak tussen hen is dat één van de twee een ondergeschikte rol op zich neemt (bijvoorbeeld als co-trainer). Er kunnen ook oneigenlijke elementen in zitten; de groep of enkele deelnemers hebben de neiging de twee begeleiders tegen elkaar uit te spelen. In dit soort gevallen is het belangrijk in woord en gebaar duidelijk te maken dat je een team bent. Door te gaan staan voor wat je als trainers afzonderlijk te bieden hebt en waarmee de deelnemers het zullen moeten doen, geef je je grenzen en specifieke kwaliteiten aan.

Achtergrond: rollen in een groep

Rollen vormen een belangrijk onderdeel van de groepsstructuur. Ze zeggen iets over het karakter en de aard van een groep. Het is als trainer of begeleider handig op de hoogte te zijn van zowel de groepsdynamiek, zoals hiervoor beschreven, als de rollen die de deelnemers - vaak onbewust - op zich nemen. Hieronder staat in het kort een beschrijving van de rollen die voorkomen in groepen. Deze beschrijving is niet volledig, maar gebaseerd op enkele meer therapeutisch georiënteerde artikelen en ervaringen met groepen.

De informele leider

Deze neemt soms veel tijd en ruimte in beslag door een uitdrukkelijke profilering. Soms ook lijkt deze persoon zich nauwelijks te profileren: hij of zij is gezegend met een charismatische uitstraling waar mensen, ook zonder woorden, voor vallen. Vaak wordt er, als hij of zij iets zegt opletterend geluisterd door de groepsleden. Het is als trainer belangrijk deze persoon te waarderen, omdat hij/zij vaak een bindende factor in de groep is. Deze persoon zal echter ook begrensd moeten worden.

De toedekkers

Dit zijn mensen die een hekel aan conflicten hebben en zullen proberen de lieve vrede te bewaren. Zij kunnen uitstekende bemiddelaars zijn, als het hen lukt de angst voor conflicten te overwinnen, omdat ze gewend zijn beide partijen te volgen in een conflict. Door als het ware emotioneel achter hen te gaan staan, kunnen zij aan kracht winnen.

De conflictueuze personen

Deze mensen schuwen een conflict niet, maar zoeken het op. Door bijvoorbeeld voor de start van een oefening te roepen dat ze er niet aan beginnen en op voorhand in de aanval gaan. Als trainer is het noodzakelijk te differentiëren of er een echt conflict is of dat er sprake is van 'veel geschreeuw, weinig wol'. In het laatste geval kan een humoristische benadering wonderen doen.

De 'kat uit de boom' kijkers

Deze mensen kunnen vaak goed werken in subgroepjes waarin ze gemakkelijk tot hun recht komen. Een rustige aanpak met respect voor deze opstelling en uitnodigend gedrag betreft deze mensen bij een training of opdracht.

De zondebok

Deze persoon valt ten prooi aan collectieve afwijzing. Naarmate de groepsleden zelf bang zijn om afgewezen te worden, zullen zij er voor zorgen dat de zondebok het mikpunt van kritiek blijft en zo voor zichzelf een 'veilige' positie creëren. De groep heeft een zondebok nodig om zich veilig te voelen. Als de veiligheid toeneemt en de trainer grenzen aan het gedrag stelt van de groepsleden ten opzichte van de zondebok, als iets dat niet getolereerd wordt, dan krijgt de zondebok gaandeweg een normalere rol in de groep.

Het lievelingetje

Deze rol staat recht tegenover de zondebokrol. Lievelingetjes, ook wel mascottes genoemd, roepen medeleven en sympathie op. Door zich afhankelijk en zwak voor te doen krijgen ze positieve aandacht. Omdat het moeilijk is gevoelens van ongenoegen te uiten tegenover iemand die doorgaans medeleven oproept, is het moeilijk het patroon dat deze rol in stand houdt, te doorbreken als begeleider. Iemand die dit gedrag vertoont een spiegel voorhouden of in een rollenspel laten deelnemen waarin hij/zij deze kant kan uitleven, kan een manier zijn om dit patroon te doorbreken.

Bron: Vlugt, I. van der en Wentzel, W., Handleiding voor het geven van training over huiselijk geweld, TransAct, 1999.

Weerstand: Kunnen-mogen-willen

Hierna geven we wat meer achtergrond over weerstand in een organisatiecontext. Aangezien “In veilige handen” moet worden uitgevoerd in die context kunnen deelnemers ook in hun eigen organisaties te maken krijgen met zulke weerstand. Mogelijk worden situaties ingebracht tijdens intervisie of op andere momenten die spelen rond weerstand.

Wanneer iemand bepaald gedrag niet laat zien, kan dit te maken hebben met verschillende oorzaken:

- Mogen mensen het gewenste gedrag vertonen: is het gedrag toegestaan en gewenst, wordt het gestimuleerd? Of ondervindt men tegenwerking en belemmeringen? (omgevingsfactoren);
- Kunnen mensen het gewenste gedrag vertonen: hebben mensen de benodigde kennis en vaardigheden? (vermogensniveau);
- Willen mensen het gewenste gedrag vertonen: vinden mensen het belangrijk en zinvol? (niveau van overtuigingen en identiteit).

Ook op organisatieniveau kun je je de vraag stellen: mag, kan en wil een organisatie veranderen? Het mogen wordt bijvoorbeeld bepaald door de omgeving waarin een organisatie actief is. Deze omgeving wordt gevormd door onder andere de markt, maatschappij, overheid, concurrenten, belangengroepen, welke invloed uitoefenen op de diensten die geleverd worden. Het kunnen heeft betrekking op de aanwezige randvoorwaarden, middelen, structuren en systemen. Het willen komt tot uitdrukking in de missie, beleidsvisie en cultuur, die richting geven aan de ontwikkeling van de organisatie.

	Organisatie	Individuele medewerker
Mogen	Invloed van omgeving: markt, cliënten, maatschappij, overheid, belangen-groeperingen Zijn er externe kwaliteitseisen die bepaalde werkwijzen voorschrijven of verbieden?	Bevoegdheden, regels en voorschriften, relatie met anderen (collega’s, leidinggevend) Mag de medewerker experimenteren met nieuwe werkwijzen? Worden feedback en reflectie op prijs gesteld? Zijn collega’s ontvankelijk voor reflectie?
Kunnen	Benodigde randvoorwaarden, middelen, structuren en systemen Verschaft de organisatie de juiste materialen en middelen? Kan er tijd en ruimte worden vrijgemaakt om met elkaar aan gestructureerde kwaliteitsverbeteringen te werken?	Vaardigheden, kennis, inzicht Hebben de medewerkers de capaciteiten en vaardigheden in huis om op gestructureerde en creatieve wijze oplossingen voor problemen te vinden?
Willen	Missie, visie, cultuur Welke doelen streeft de organisatie na en welke taken vindt de organisatie belangrijk? Worden medewerkers uitgedaagd om competenties te ontwikkelen en te investeren? Bestaat er een innovatieve cultuur: is het belangrijk dat de organisatie vernieuwend en vooruitstrevend is? Komt dit tot uiting in het beleid en geeft het management hierin het goede voorbeeld? Is er een open cultuur waarin het geven en ontvangen van feedback wordt gestimuleerd?	Motieven, motivatie en eigenschappen Welke doelen en taken vinden de medewerkers belangrijk? Vinden de medewerkers het belangrijk dat kennis niet onbenut wordt gelaten en hun competenties verder te ontwikkelen? Vinden de medewerkers het zinvol om continu op zoek te gaan naar kwaliteitsverbeteringen in het werk?

Bron: Stienstra, P., Talma, M. en Verkade, A., schema *Factoren die van invloed zijn op competenties*, NIZW, 2004.



Bijlage U – Methode Vlaggensysteem

Vlaggensysteem. Praten met kinderen en jongeren over seks en seksueel grensoverschrijdend gedrag

Wanneer je aan de slag gaat met 'In veilige handen' en de preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag, kan het zijn dat je jezelf vragen gaat stellen over het gedrag van de kinderen en jongeren. Wat is nou normaal en wat niet? Hoe moet je reageren? Wanneer je dat soort vragen tegenkomt en er iets mee wil doen, dan kun je meer informatie vinden in het Vlaggensysteem.

Leonie (15 jaar) vindt pijpen geen seks. Hamed (12 jaar) heeft fantasieën over mannen en maakt zijn eerste afspraak met een oudere jongen via de chat. Laura (16 jaar) wil de pil om met haar vriendje te gaan vrijen. Marina (15 jaar) kleedt zich 'sletterig' en krijgt veel met seks voor elkaar. Paula (9 jaar) vraagt jongens via webcam om hun piemel te laten zien. Romario, Thijs en Mats (7 jaar) dwongen een buurmeisje (5 jaar) om haar onderbroek uit te trekken. Soheila (17 jaar) wil van de groepsleider voorgelicht worden over anale seks. Marc (17 jaar) is ontmoagd door zijn gymlerares (23 jaar).

Seksualisering

Seksualiteit is meer expliciet aanwezig in onze samenleving. Via televisieprogramma's, reclames, internet en tijdschriften worden we dagelijks geconfronteerd met geseksualiseerde beelden. Uit onderzoek komt naar voren dat videoclips 44 tot 81% seksueel getinte beelden tonen, maar is dat een probleem? Eigenlijk weten we nog niet zeker wat de invloed hiervan is op kinderen, jongeren en volwassenen. Het is echter wel opvallend dat de afdeling Huiselijk en seksueel geweld van MOVISIE veel vragen krijgt over hoe seksueel gedrag van jongeren beoordeeld moet worden. Wat is seksueel gezond gedrag? Seksueel experimenteer gedrag? En wat is - licht of zwaar - seksueel grensoverschrijdend? Of hulpverleners die willen weten hoe ze hun vermoeden van seksueel grensoverschrijdend gedrag of loverboyproblematiek kunnen concretiseren. Het seksueel experimenteer gedrag van kinderen en jongeren is van alle tijden en zelfs gezond te noemen. Wat echter wel nieuw is is de hoeveelheid geseksualiseerde beelden die we dagelijks op ons af krijgen. Ook nieuw zijn de mogelijkheden die de sociale media (chatten, msn, hyves e.d.) met zich mee brengt. De ontwikkelingen gaan zo snel dat ouders, hulpverleners en professionele opvoeders nauwelijks kunnen bijhouden wat dat betekent voor de opvoeding van kinderen en/of jongeren.

Steeds meer seksueel grensoverschrijdend gedrag?

Door de hoeveelheid aandacht die dit onderwerp krijgt, zeker als het gaat om bijvoorbeeld de loverboy problematiek, zou je dit kunnen gaan denken. Het antwoord is dat we ook dit niet weten. Ja, het wordt wel vaker gesignaleerd. Maar het blijft een kip en ei discussie. Komt het meer voor of weten er meer over waardoor we het vaker signaleren? Feit is dat er de afgelopen 5 jaar heel wat meldpunten jeugdprostitutie/loverboys zijn ontstaan maar ook weer zijn opgeheven, dat er veel media aandacht is voor de verschillende vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag, dat we geen nulmeting hebben zodat we nauwelijks kunnen vergelijken met 15 jaar geleden, dat de aandacht voor het onderwerp steeds vaker resulteert in vroegsignalering.

Uit alle vragen, die de afdeling huiselijk en seksueel geweld van MOVISIE heeft gekregen, merken we dat er veel behoefte is aan duidelijke criteria om seksueel gedrag van jongeren te kunnen duiden. In het continuüm van gezond seksueel gedrag, experimenteer, licht en zwaar seksueel grensoverschrijdend gedrag is niet voor iedereen helder wanneer wat is. In dit kader heeft MOVISIE meegewerkt aan de ontwikkeling van een theoretische onderbouwde en in de praktijk werkzame pedagogische interventie: het vlaggensysteem. Deze interventie biedt (professionele) opvoeders, docenten, jongerenwerkers en hulpverleners een kader om seksueel gedrag van kinderen/jongeren te duiden, met elkaar en de jongere te bespreken en vervolgens te weten hoe te handelen.

Het vlaggensysteem

Het vlaggensysteem is een methodiek ontwikkeld door het Belgische Sensoa, waar MOVISIE aan meegewerkt heeft. Voor deze methodiek heeft Sensoa, de afgelopen twee jaar, een uitgebreide lijst ontwikkeld waarin de seksuele gedragingen van kinderen en jongeren in verschillende leeftijdscategorieën worden benoemd. Deze gedragingen zijn recentelijk bij minstens 20% van de kinderen en jongeren geobserveerd, waaruit we kunnen aannemen dat ze functioneel voor de ontwikkeling zijn in die specifieke leeftijds- of ontwikkelingsfase. Deze lijst biedt, samen met een zestal criteria voor seksueel grensoverschrijdend gedrag, handvatten om het gedrag beter te duiden en te weten hoe erop te reageren als (professionele) opvoeder.

De criteria zijn de volgende:

1. Wederzijdse toestemming: was iedereen in staat om in volle bewustzijn in te stemmen? Toestemming wordt door alle partijen gegeven. Moeilijk hierbij is dat toestemming non verbaal gegeven kan worden en dat deze gedurende de hele loop van het seksueel contact ingetrokken kan worden. Dus wanneer een koppel begint te zoenen (met toestemming) mag een van beide altijd de seksuele handeling stoppen en niet verder willen gaan. Onder jongeren (en volwassenen) heerst hier verwarring over. "ik moest wel verder vrijen, anders had ik niet moeten beginnen met zoenen" is een vaker gehoorde redenering van jongeren (vaker meisjes).
2. Vrijwilligheid: is er sprake van enige vorm van dwang of manipulatie? Dwang kan heel subtiel ingezet worden en niet iedereen ervaart wat dwang is hetzelfde. Het kan een beloning met zich meebrengen of juist een straf "als je je hoofddoek uitdoet geloof ik echt dat je van mij houdt". Peerdruk kan ook als een vorm van dwang ervaren worden: "ik wilde haar niet zoenen maar moest wel anders zouden ze denken dat ik homo ben".
3. Gelijkwaardigheid: in een seksuele relatie van twee aan elkaar gewaagde partners wordt de kans op machtsmisbruik als kleiner beschouwd. Wanneer zijn partners aan elkaar gewaagd? Kan een 16 jarige een gelijkwaardige partij zijn voor een 21 jarige? Kan een 15 jarige, zich prostitueren bij wijze van experimenteer gedrag?

Deze eerste drie criteria gelden met name bij een seksuele interactie tussen twee (of meer) partijen. Echter niet alleen deze drie criteria zijn van belang om te duiden of er sprake is van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Om seksueel gedrag te kunnen beoordelen heb je ook criteria nodig voor seksuele handelingen die ook alleen door één individu uitgevoerd kunnen worden.

1. Leeftijdsadequaata: is het seksuele gedrag te verwachten op een bepaalde leeftijd? Of is dat gedrag wat je juist ziet bij jongere of oudere kinderen? Je kunt dan denken aan bijvoorbeeld het vertonen van Lolita gedrag, naakt rond lopen, friemelen aan de geslachtsdelen. Je houdt dan rekening met de ontwikkelleeftijd van een kind die kan verschillen van de feitelijke kalender leeftijd.
2. Contextadequaata: is het vertoonde seksueel gedrag te verwachten binnen de context waar het plaats vindt? De seksuele handelingen die jongeren tijdens een feest met elkaar hebben zal verschillen van dat wat ze in de klas doen. Wat jongeren achter de webcam durven zal ook verschillen van wat zij durven te doen in een live contact.
3. Zelfrespect: seksueel gedrag mag niet schadelijk zijn voor je lijf, geest of op sociaal vlak. Zoals jezelf of een ander vernederen, automutilleren, risicogedrag vertonen zoals stomdronken onbeschermd seks hebben met een onbekende.

Er kan sprake zijn van seksueel grensoverschrijdend gedrag als slechts één van deze criteria niet aanwezig is. Het vlaggensysteem zet deze criteria op een rij en bouwt per criterium een gradatie in en koppelt dit aan een gekleurde vlag. De groene vlag staat voor gezond seksueel gedrag. Dit kan over gaan in (minder gezond) experimenteer of licht grensoverschrijdend gedrag wat de gele vlag krijgt toebedeeld. De rode vlag heeft betrekking op ernstig seksueel grensoverschrijdend gedrag. Om vervolgens te kunnen eindigen in zwaar seksueel grensoverschrijdend gedrag (zwarte vlag).

Training en meer informatie

Dit gedrag wordt in een training gekoppeld aan de normatieve lijst en krijgt een handelingsperspectief. Hiermee kun je dan niet alleen "zorgwekkend" of "extreem seksueel gedrag" signaleren maar leer je ook hoe je als (professionele of vrijwillige) opvoeder tot dit seksueel gedrag van kinderen/jongeren kunt verhouden. Voor het leren werken met deze methodiek is een training ontwikkeld bestaand uit vier modules. Daarnaast is er een vijfde module ontwikkeld om beleidsmakers te ondersteunen in het scheppen van een gezond klimaat voor de seksuele ontwikkeling van jongeren.

Meer informatie: www.movisie.nl of Lou Repetur (L.repetur@movisie.nl), Senior projectleider huiselijk en seksueel geweld.

