



In veilige handen

ALLE LEDEN VAN SCOUTING DE LANDGRAAF IN VEILIGE HANDEN

VERSIE 2 2025-2030



Inleiding

Binnen dit document wordt beschreven dat de leden van Scouting de Landgraaf in veilige handen zijn.

We bekijken heel zorgvuldig welke vrijwilligers we toelaten door een zorgvuldig aannamebeleid te hanteren. Alle vrijwilligers zijn verplicht een VOG voor te leggen en worden gescreend voordat ze in contact komen met de scouts. Vervolgens worden zij getraind en begeleid. Per groep zijn er verantwoordelijken die het reilen en zeilen binnen de staf in de gaten houden en aan de bel trekken mochten er risico's gesignaleerd worden.

De vertrouwenspersoon is bij alle leden bekend en heeft een zichtbare rol binnen scouting de Landgraaf.

Leden zijn zich bewust van de gedragscode en – normen.

Het bestuur is zich bewust van de verantwoordelijkheid voor de leden en communiceert open en transparant met de scouts en andere betrokkenen.

We durven oprecht te stellen dat onze scouts in veilige handen zijn.

Vertrouwenspersonen:

Thur Roos

Nicole Breuer-Kersic

Hoofstuk 1 voorkomen van grensoverschrijdend gedrag

Scouting de Landgraaf doet veel om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen volgens de geldende richtlijnen van het Platform vrijwillige inzet (www.vrijwilligerswerk.nl); In Veilige Handen: [In veilige handen - Sociale Veiligheid | NOV - Platform Vrijwillige Inzet](#)

1.2 Het bestuur heeft de volgende verplichtingen:

1. Aanwijzen van een verantwoordelijk bestuurslid

Binnen het bestuur is een hoofdverantwoordelijke aangewezen voor het thema grensoverschrijdend gedrag. Deze persoon zorgt ervoor dat het thema op de agenda blijft en dat eventueel afgesproken maatregelen op de juiste manier worden getroffen.

Dat wil overigens niet betekenen dat dit bestuurslid zelf beleid ten behoeve van sociale veiligheid ontwikkelt. Wel is diegene eindverantwoordelijk en is deze persoon aanspreekpunt voor dit thema. Ook de vertrouwenscontactpersonen (VCP) hebben met dit bestuurslid contact bij eventuele meldingen.

2. Grensoverschrijdend gedrag op de agenda zetten

Binnen het bestuur is helder hoe ieder bestuurslid tegen grensoverschrijdend gedrag aankijkt. De werkvorm 'Intimiteit, waar ligt de grens' kan hierbij helpen.

Het thema grensoverschrijdend gedrag staat op de agenda van de algemene ledenvergadering. Dit item keert jaarlijks terug.

Het bestuur laat leden weten wat eraan gedaan wordt om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. De vertrouwenscontactpersoon wordt jaarlijks uitgenodigd voor de algemene ledenvergadering om de leden te informeren over de stand van zaken.

Binnen de vereniging zijn de volgende doelen gesteld:

Grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar maken

Mensen hebben vertrouwen in scouting de Landgraaf en gaan ervan uit dat zaken goed geregeld zijn. Dit maakt het des te belangrijker dat iedereen die zich inzet begrijpt waarom het goed is om over het onderwerp grensoverschrijdend gedrag te praten. We maken grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar, middels onderstaande punten.

Thema op de agenda zetten

Het onderwerp staat minimaal eens per jaar op de agenda. Tijdens een bijeenkomst wordt verteld wat de vereniging doet om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen; tijdens de algemene ledenvergadering bijvoorbeeld.

De vertrouwenscontactpersoon (VCP) komt langs om wat meer over het onderwerp te vertellen. Denk daarbij aan het aantal meldingen die het jaar behandeld zijn of de plannen voor het komende jaar om de sociale veiligheid te verbeteren.

Preventie door aannamebeleid

De preventie van grensoverschrijdend gedrag wordt meegenomen in het aannamebeleid. Zo weten alle nieuwe vrijwilligers wat we als organisatie doen om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen.

Nieuwe vrijwilligers weten waar ze terecht kunnen wanneer zich een incident voordoet.

Communicatie via de website

Via de website wordt aangegeven welke maatregelen de organisatie treft om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en incidenten op te lossen.

Op deze manier geven we aan dat we het thema serieus nemen. Dit is voor bestaande leden prettig wanneer zich een incident voordoet. Ook zijn zo nieuwe leden op de hoogte dat we actief bezig zijn een sociaal veilige omgeving te creëren.

Training voor vrijwilligers

Vrijwilligers kunnen getraind worden. Tijdens de training kunnen deelnemers leren wat zij kunnen doen om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen maar ook hoe ze een collega aan kunnen spreken op hun gedrag.

Tip!

NOV organiseert trainingen In Veilige Handen. Stuur een mail naar info@inveiligehanden.nl voor meer informatie. Verschillende koepelorganisaties en vrijwilligerscentrales bieden ook dergelijke trainingen aan. Informeer daar naar de mogelijkheden.

Gesprek met je vrijwilligers

We gaan met vrijwilligers in gesprek over wat zij grensoverschrijdend vinden om de mogelijke risico's in kaart te brengen.

Tip!

Gebruik de werkvorm 'Intimiteit, waar ligt de grens?' om met elkaar in gesprek te gaan. Deze werkvorm is bedoeld voor vrijwilligers die met minderjarigen werken en is op dit moment alleen gericht op seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Beleid bekend maken

Het succes van preventiebeleid om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen staat of valt met de bekendheid ervan.

Onderstaande tips helpen je om zowel het beleid als de vertrouwenscontactpersoon (VCP) onder de aandacht te brengen:

- Het beleid en VCP zijn zichtbaar via de website;
- De VCP is zowel per e-mail als telefonisch bereikbaar voor vragen of klachten;

- Deelnemers en begeleiders kennen de contactgegevens van de VCP;
- Beleid is zichtbaar in het jaarverslag.

3. Vrijwilligers werven

Veiligheid binnen onze vrijwilligersorganisatie begint bij het selecteren van de juiste vrijwilligers. We vragen de mogelijk nieuwe vrijwilliger altijd om een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) en we bespreken de gedragscode. We zijn kritisch tijdens de sollicitatiegesprekken en spreken duidelijk over de verwachtingen.

Aannamebeleid maken

De aannameprocedure is onderdeel van het beleid. Voor iedereen is duidelijk hoe het aannemen van vrijwilligers binnen onze organisatie verloopt.

Tip!

Wil je meer weten over het aanvragen van een VOG? Kijk dan op www.gratisvog.nl.

Vacature

Bij het stellen van een vacature stralen we uit dat we het vrijwilligerswerk en het werken met kwetsbare groepen serieus nemen

We maken een zorgvuldige selectie, omdat we vrijwilligerswerk en het werken met kwetsbare groepen serieus nemen. De selectie kan bestaan uit:

- Het overhandigen van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG);
- Het checken van referenties;
- Een proefperiode;
- Het ondertekenen van een gedragscode.

Kennismaking

Met nieuwe vrijwilligers voeren we een kennismakingsgesprek. Besproken worden de taken, beschikbaarheid, verwachtingen en andere praktische zaken.

We geven duidelijk aan wat de afspraken in de gedragscode zijn en welke procedures onderdeel van het aannamebeleid zijn

Tip!

In het document '[Casussen bespreken](#)' zit ook een oefening waarin je een sollicitatiegesprek met een vrijwilliger bespreekt. Deze oefening kan je helpen voordat je een gesprek met een nieuwe vrijwilliger aangaat.

Verklaring Omtrent het Gedrag

We zorgen ervoor dat iedereen in de organisatie die met groepen werkt, een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) heeft. Niet alleen nieuwe vrijwilligers, maar ook degenen die al langer actief zijn.

Door de VOG standaard te vragen, vergroten we de veiligheid.

Referenties checken

We kunnen een sollicitant vragen om referenties waar diegene eerder als vrijwilliger heeft gewerkt. Hiervoor vragen we toestemming aan de sollicitant.

Proefperiode

We laten de vrijwilliger een paar keer meedraaien en bespreken met andere vrijwilligers hoe dat bevalt.

Zo kan de nieuwe vrijwilliger achterhalen of het werk bij hem past en kunnen wij als organisatie bepalen of de vrijwilliger bij de organisatie past. We kunnen ook collega's vragen hoe het werken met de nieuwe vrijwilliger bevalt. Wel is het zo netjes, de nieuwe vrijwilliger te laten weten dat we anderen zult vragen naar de ervaringen om met hem of haar te werken.

Aandacht/zorg

Voor veel vrijwilligers is het onderwerp nieuw. Praten over grensoverschrijdend gedrag is meestal niet het eerste dat nieuwe vrijwilligers doen. We zorgen er daarom voor dat het thema geregeld op de agenda staat.

Evaluatie

We bespreken met de nieuwe vrijwilliger hoe de proefperiode is bevallen. Als we niet met hem of haar verder willen, geven we dat aan en leggen we uit waarom.

Als de vrijwilliger wel bevalt is het tijd om de afspraken door te nemen.

4. Risico's in kaart brengen

Mogelijke risico's zijn voor iedere vrijwilligersorganisatie anders. We monitoren de eventuele risico's binnen Scouting de Landgraaf.

Risico's achterhalen

Om risico's te achterhalen kunnen we de checklist risicofactoren gebruiken. Deze vind je [hier](#).

Tip!

We hebben [een document](#) gemaakt waarin we twee verschillende werkvormen voor het inventariseren van de risico's hebben beschreven.

Plan opstellen

Gebruik de werkvormen 'Prioriteiten bepalen' om de prioriteit van de verschillende risicofactoren op de juiste manier te kunnen bepalen. Aan de hand van de werkvorm kan achterhaald worden welke risicofactoren prioriteit krijgen.

De werkvorm 'Prioriteiten bepalen' vind je [hier](#). Aan de hand van dit document kan een korte- en lange termijnplan opgesteld worden.

5. Omgangs- en gedragsregels

Om duidelijk aan te geven welk gedrag we als vereniging goed- en afkeuren, zijn gedrags- en omgangsregels van belang. Zo weet iedereen waar hij aan toe is.

Omgangsregels maken

Omgangsregels zijn afspraken waarin we vastleggen hoe we met elkaar omgaan en welk gedrag we als vereniging goed- en afkeuren. De omgangsregels gelden voor iedereen.

Door de omgangsregels bespreekbaar te maken geven we deelnemers, begeleiders en medewerkers de gelegenheid om vragen te stellen, en houden we een oog op de veiligheid binnen de organisatie. We betrekken vrijwilligers, medewerkers, deelnemers en begeleiders bij het ontwikkelen van deze omgangsregels.

Tip!

Wil je omgangsregels maken en werk je met jongeren? Zorg dan voor de juiste aanpak. In [dit document](#) geven we meer uitleg.

Gedragscode vastleggen

We hebben gedragsregels (ook wel de gedragscode genoemd) voor mensen in een begeleidende functie: vrijwilligers die een verantwoordelijkheid hebben voor deelnemers bijvoorbeeld.

In de gedragsregels bespreken we de zorg, verantwoordelijkheid en bescherming van degenen met wie de begeleiders binnen de organisatie werken.

Hoofdstuk 2 Wat als het ondanks alle goede bedoelingen toch misgaat?

We hopen dat het binnen Scouting de Landgraaf nooit overkomt, en toch kan het zo zijn dat we als bestuur informatie ontvangen over grensoverschrijdend gedrag. In dit geval moeten we wel weten welke stappen we moet nemen om mogelijke escalatie te voorkomen. Hieronder alle tools en input die we nodig kunnen hebben om dit soort situaties zorgvuldig af te handelen.

2.1 Slachtoffers herkennen

We kunnen grensoverschrijdend gedrag zowel bij pleger als slachtoffer herkennen. Een duidelijke verandering in het gedrag van een deelnemer kan een teken zijn dat er iets aan de hand is. Een deelnemer die ineens geen zin meer heeft in deelname aan activiteiten bijvoorbeeld, of zelfs fysieke klachten zoals buikpijn, slaapproblemen en onverklaarbare angsten vertoont. We nemen dit soort signalen altijd serieus. We vragen ernaar en bespreken eventuele zorgen met de vertrouwenscontactpersoon (VCP).

Naar je intuïtie luisteren

We luisteren naar onze intuïtie, we voelen het vaak al aan wanneer er iets niet goed zit. Een gespannen sfeer rondom een bepaalde vrijwilliger bijvoorbeeld, of een deelnemer die niet lekker in zijn of haar vel lijkt te zitten. Heb je twijfels? Spreek deze uit. Pleeg overleg met de VCP, neem contact op met een extern adviseur en zoek in samenwerking naar de beste aanpak.

Grensoverschrijdend gedrag voorkomen

Wil je meer weten en grensoverschrijdend gedrag makkelijker kunnen herkennen? NOV biedt de training 'In Veilige Handsen' aan, gericht op het signaleren en voorkomen van grensoverschrijdend gedrag binnen de organisatie.

Mail voor meer informatie naar info@inveiligehandsen.nl.

Meer informatie over slachtoffers herkennen

De Rijksoverheid geeft informatie over het herkennen van seksueel grensoverschrijdend gedrag bij kinderen;

Het Nederlands Jeugd Instituut geeft meer informatie over het herkennen van de slachtoffers van pesten.

2.2 Een melding behandelen

We krijgen als bestuur een melding van grensoverschrijdend gedrag. Hoe reageren we en welke stappen kunnen we nemen? Je leest het hier.

Een melding ontvangen?

Ontvang je een melding van grensoverschrijdend gedrag? Dan is het belangrijk om de zaak rustig en neutraal te bekijken. Luister goed en stel de juiste vragen zodat je een duidelijk beeld krijgt van de melding.

Denk bijvoorbeeld aan vragen als:

- Wat is er gebeurd?
- Wanneer is het gebeurd?
- Wie waren erbij betrokken?
- Wie zijn op de hoogte?
- Heeft het slachtoffer behoefte aan hulp?

Verder is het van belang dat...

- Het slachtoffer veilig is;
- Je afsprekt hoe je elkaar op de hoogte houdt;
- Je de melder laat weten welke stappen je gaat zetten;
- Je een verslag maakt en dit laat ondertekenen door de melder;
- Je afsprekt dat de melder en andere betrokkenen niet over het voorval praten.

Na afloop van het gesprek ga je op zoek naar informatie om de melding op de juiste manier af te handelen. Hulp inschakelen doe je hier:

Advies over een melding van seksuele intimidatie.

Advies over een melding van agressief gedrag.

Advies over een melding van discriminatie.

Advies over een melding van pesten.

Zijn er minderjarigen bij het voorval betrokken? Dan is het belangrijk om met de ouders in gesprek te gaan.

Contact opnemen met de politie

Lijkt er sprake te zijn van strafbare feiten? Dan bellen we de politie. Zo wordt de zaak geregistreerd en verkleinen we de kans dat de pleger ergens anders hetzelfde doet.

Het maken van een melding kan ook anoniem zonder namen te noemen. De politie kan adviseren over de te nemen stappen.

Bespreek bijvoorbeeld de volgende zaken:

- Is er op basis van het bewijs en delict genoeg aanleiding om aangifte te doen?
- Welke informatie heeft de politie nodig voor een aangifte?
- Welke stappen dien jij richting beschuldigde, slachtoffer en andere betrokkenen te ondernemen?
- Welke stappen dient het slachtoffer te ondernemen?
- Hoe voorkom ik onrust binnen mijn organisatie?

Geen aangifte, wat dan?

Kunnen we geen aangifte bij de politie doen? Dan onderzoeken we de situatie zelf.

Onderzoek de situatie als bestuur

We wijzen hier twee bestuursleden voor aan, en zorgen dat zij vooraf informatie bij (externe) deskundigen inwinnen over de te nemen stappen. We geven zowel slachtoffer als beschuldigde de kans om hun verhaal te doen, en behandelen beide partijen gelijk.

Tijdens het gesprek met de beschuldigde letten we op de volgende punten:

- Benoem de aard van de melding. Noem het slachtoffer niet tenzij diegene daar toestemming voor heeft gegeven;
- Informeer naar zijn of haar kant van het verhaal;
- Stel open vragen;
- Informeer of de beschuldigde behoefte heeft aan ondersteuning (bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon);
- Bespreek hoe je elkaar op de hoogte houdt;
- Bespreek welke stappen je onderneemt;
- Maak een verslag van het gesprek. Laat de beschuldigde dit ondertekenen.

Nadat we zowel melder, slachtoffer als beschuldigde hebben gesproken, komen we als bestuur bij elkaar en bespreken de zaak. Vanaf dit punt kan er een aantal stappen volgen:

Mediation

In sommige gevallen kan mediation tussen slachtoffer en beschuldigde helpen. We zorgen voor een neutrale begeleider en laten de mediator een verslag van het gesprek maken wat vervolgens door alle betrokkenen wordt ondertekend.

Maatregel opleggen

Mocht mediation niet mogelijk zijn, dan dienen we als bestuur zelf een besluit over een eventuele maatregel te nemen. Zowel slachtoffer als beschuldigde moeten hier officieel van op de hoogte worden gesteld. We verwerken alle informatie in een overzichtelijk dossier, en houden dit beschikbaar en inzichtelijk voor eventuele volgende bestuursleden.

Vrijspraak

We kunt als bestuur natuurlijk ook tot vrijspraak komen. Ook in dit geval moeten zowel slachtoffer als beschuldigde officieel op de hoogte worden gebracht. Het dossier verwijderen we dan na afloop.

Een zaak coördinator aanwijzen

Ontvangen we een melding? Dan stellen we zo snel mogelijk een zaakcoördinator aan. Dit zijn vaak twee bestuursleden die de melding vanaf dat punt verder behandelen.

De belangrijkste taken van de zaakcoördinator zijn:

- Het volledige traject coördineren na de melding;
- De melding registreren;
- Een logboek bijhouden en dossier opmaken;
- Een plan van aanpak en tijdspad maken;
- Samen met bestuur betrokkenen op de hoogte houden;

- Het totale traject evalueren nadat de zaak is afgerond;
- Het dossier vernietigen als iemand onschuldig blijkt te zijn;
- Een woordvoerder kiezen die verantwoordelijk is voor de publiciteit, mocht dat nodig zijn.

Een vertrouwenspersoon betrekken

Zowel slachtoffer als beschuldigde kunnen behoefte hebben aan een vertrouwenspersoon die hen begeleidt gedurende het proces. Wij hebben deze vertrouwenspersoon zelf beschikbaar.

Indien nodig kan een extern vertrouwenspersoon benaderd worden via:

- Slachtofferhulp: zij hebben overal in het land vertrouwenspersonen en kunnen zowel minderjarige- als meerderjarige slachtoffers begeleiden. Beschuldigten kunnen hier niet terecht;
- Koepelorganisatie: Scouting Nederland.

Let op! Een vertrouwenspersoon is iets anders dan een vertrouwenscontactpersoon. Kijk voor het verschil tussen beiden bij Vraag en Antwoord.

2.3 Wat te doen bij pesten?

Wat is pesten?

“Pesten kenmerkt zich door de volgende 5 aandachtspunten:

- Systematisch, zich herhalend negatief gedrag;
- Bedoeling om doelbewust te kwetsen of onderuit te halen;
- Toebrengen van fysieke, psychische en sociale schade aan het slachtoffer;
- Een ongelijke machtsbalans tussen pester(s) en gepeste(n) (de dader heeft vaak een dominante houding ten opzichte van het slachtoffer);
- Een sociale functie; pesterijen treden bijna altijd op in groepsverband. Pestkoppen verwerven zo een centrale positie in de groep. Het is vaak niet de drang tot kwetsen, maar de behoefte erbij te horen, iets te betekenen wat hun tot dit gedrag aanzet”.

(Van Stigt, 2014; Deboutte, Schuerman, & Neuts, 2010; Olweus, 2003; Ruigrok, 2010.)

Waar kunnen we terecht voor advies?

Eigen koepelorganisatie

We kunnen terecht bij Scouting Nederland. Zij kunnen adviseren over de stappen die we kunnen nemen om pesten binnen de organisatie te voorkomen en wat we kunnen doen als we ermee te maken krijgen.

Stop Pesten Nu

Ook Stop Pesten Nu kan adviseren over de stappen die we kunnen nemen om pesten binnen Scouting de Landgraaf te voorkomen en wat we kunnen doen als we ermee te maken krijgen.

2.4 Seksuele intimidatie

Wat is seksuele intimidatie?

“Seksuele intimidatie is: Enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal, digitaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie (duiding) dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd”. - [Centrum Veilige Sport](#)

Meldplicht

Binnen sommige branches is een meldplicht voor seksuele intimidatie in werking. Bestuurders zijn in dit geval verplicht om signalen van seksuele intimidatie direct te melden.

Waar kunnen we terecht voor advies?

Eigen koepelorganisatie

Wij kunnen voor advies terecht bij Scouting Nederland. Zij kunnen adviseren over de stappen die we kunnen nemen om seksuele intimidatie binnen de scouting te voorkomen en wat we kunnen doen als we ermee te maken krijgt.

Centrum Seksueel Geweld

Het Centrum Seksueel Geweld biedt hulp en ondersteuning aan slachtoffers van aanranding en verkrachting.

Stop it Now!

Stopitnow! is een hulplijn voor mensen die worstelen met (seksuele) gevoelens voor kinderen. Ook wanneer je iemand in de omgeving kent met deze problemen, kun je bij StopitNow! terecht.

Politie

Ook de politie kan je van advies voorzien en biedt mogelijk oplossingen voor slachtoffers van seksuele intimidatie. Bel 0900-8844 of neem contact op met je wijkagent.

Slachtofferhulp

De organisatie Slachtofferhulp kan een slachtoffer van seksuele intimidatie bijstaan. Zij hebben een vertrouwenspersoon beschikbaar die het slachtoffer kan begeleiden; ook wanneer deze aangifte wil doen.

2.5 Discriminatie

Wat is discriminatie?

Discriminatie is het anders behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van (persoonlijke) kenmerken. Niet alleen is discriminatie erg kwetsend, sommige vormen van discriminatie zijn bij de wet verboden. Meer over discriminatie lees je [hier](#).

Waar kunnen we terecht voor advies?

Eigen koepelorganisatie

Scouting Nederland kan adviseren over de stappen die je kunt nemen om discriminatie binnen de organisatie te voorkomen.

Discriminatie.nl

Er zijn diverse anti-discriminatie bureaus in Nederland. Het lokale antidiscriminatiebureau is terug te vinden op discriminatie.nl. Hier kunnen we vervolgens terecht om advies in te winnen wanneer er binnen Scouting de Landgraaf wordt gediscrimineerd.

2.6 Agressie?

Wat is agressie?

“Agressie is gedrag wat iemand inzet om - bewust of onbewust - iets kapot te maken, een ander schade te berokkenen, en/of duidelijk te maken wat hij wel of niet wil. Het gedrag overschrijdt de grenzen van wat algemeen acceptabel is in dit soort situaties en roept gevoelens van angst, pijn, verdriet en/of boosheid bij de ander op.” - Idee, psychologisch bureau.

Waar kunnen we terecht voor advies?

Eigen koepelorganisatie

Scouting Nederland kan adviseren over de stappen die we kunnen nemen om agressie binnen de organisatie te voorkomen en wat we kunnen doen als we ermee te maken krijgen.

Politie

De politie kan adviseren wanneer agressie heeft plaatsgevonden. Ze kunnen adviseren over de te nemen stappen en welke mogelijkheden een slachtoffer heeft. Bel 0900-8844 of neem contact op met de wijkagent.

Slachtofferhulp

De organisatie Slachtofferhulp kan een slachtoffer van agressie bijstaan. Ze hebben een vertrouwenspersoon beschikbaar die het slachtoffer kan begeleiden; ook wanneer deze aangifte wil doen.

GGD

Sommige afdelingen van de GGD kunnen adviseren wanneer agressie een probleem vormt. Zij kunnen inzicht geven in de stappen die we kunnen nemen om agressie te voorkomen en wat te doen als we ermee te maken krijgen.

2.7 Aanspreken op gedrag

Wanneer we zien dat iemand onhandig of grensoverschrijdend gedrag vertoont, is het raadzaam diegene daarop aan te spreken. Dit kan lastig zijn. Een reden daarvoor is dat mensen het ervaren alsof ze oordelen over iemand of iemand beschuldigen. Hieronder volgen wat tips om iemand aan te spreken, zonder dat het lijkt alsof je over iemand oordeelt of iemand beschuldigt.

- Ga op gelijke hoogte met degene die je aan wilt spreken, staan;
- Gebruik de omgangs- en gedragsregels die jullie hebben om het gedrag aan te spiegelen. Als in jullie gedragsregels bijvoorbeeld staat ‘We hebben respect voor elkaars religie’ en een deelnemer maakt discriminerende grappen dan kun je zeggen "Ik merk dat je grappen over het geloof van Zara maakt. In onze gedragsregels staat

dat wij als organisatie graag zien dat vrijwilligers respect hebben voor elkaars religie.”;

- Zorg er, vooral bij een kind, voor dat je duidelijk maakt dat de reactie over het gedrag gaat. Je wijst niet het kind af maar zijn gedrag;
- Benoem hoe je het gedrag wel graag zou zien.

Eenvoudige gesprekstechnieken

Verder kunnen de volgende gesprekstechnieken je helpen:

- Benoem feiten: “Ik zie net dat jij...”
- Benoem welk gevoel dit jou geeft: “Ik voel me daar...”
- Vraag hoe hij er tegenaan kijkt: “Hoe ervaar jij dat?”
- Benoem welk gedrag je liever ziet: “Ik denk dat je dat beter zo kunt doen.”
- Check hoe diegene het vindt: “Wat vind je daarvan?”

2.8 Onrust

In iedere organisatie kan onrust ontstaan. In sommige situaties blijft het klein, in andere situaties zou het wel eens kunnen escaleren. Om te weten wat te doen staat wanneer er sprake is van onrust, plegen we overleg met één van onderstaande organisaties.

Koepelorganisatie

Scouting Nederland kan adviseren over de stappen die we kunnen nemen wanneer er onrust dreigt te ontstaan.

Slachtofferhulp

Slachtofferhulp beschikt over een crisisdienst die 24/7 beschikbaar is. Deze crisisdienst is speciaal voor situaties waarin maatschappelijke onrust is, of dreigt te ontstaan. Je vindt de contactgegevens van deze crisisdienst [hier](#).

Politie

Ook de politie kan adviseren over de te nemen stappen wanneer er maatschappelijke onrust is of dreigt te ontstaan. Bel 0900-8844 of neem contact op met de wijkagent.

GGD

Sommige afdelingen van de GGD kunnen adviseren wanneer er maatschappelijke onrust is of dreigt te ontstaan.